



Co-funded by
the European Union



EQAVET
4-INCLUSION

EQAVET4INCLUSION utbildningsplan och utbildningsmaterial för yrkesskolans personal

3 DIMITRA, Grekland

Finansieras av Europeiska unionen. Synpunkter och åsikter som uttrycks är dock endast författarnas och återspeglar inte nödvändigtvis Europeiska unionens eller Genomförandeorganet för utbildning och kultur (EACEA) åsikter. Varken Europeiska unionen eller EACEA kan hållas ansvariga för dem.

Innehåll

Innehåll

Utbildningsplan för EQAVET för inkludering.....	3
Målgrupp - Till alla som det berör	3
Utbildningsmetodik	3
Utbildningsmoduler i korthet.....	4
Innehåll i utbildningen.....	5
Modul 1: Förståelse och tillämpning av EQAVET-modellen för inkluderande utbildning.....	5
Introduktion till modulen	5
Lärandemål:	6
Analysera och hantera sårbara grupper inom yrkesutbildning.....	7
Implementering av EQAVET för kvalitetsförbättring.....	8
Nyckelord:	12
Förväntade resultat av utbildningen:	12
Modul 2: Vision och policy	13
Introduktion till modulen:	13
Lärandemål:	13
Nyckelord:	16
Förväntade resultat av lärande.....	16
Modul 3: Studentutveckling (orientering och vägledning)	17
Introduktion till modulen:	17
Lärandemål:	18
Nyckelord:	23
Förväntade resultat av utbildningen	23
Modul 4: Organisation.....	24
Introduktion till modulen:	24
Lärandemål:	25

Nyckelord:	30
Förväntade resultat av utbildningen:	30
Modul 5: Samarbete och information	30
Introduktion till modulen:	30
Lärandemål:	31
Nyckelord:	35
Förväntade resultat av lärande.....	36
1. Detaljerat utbildningsprogram	37

EQAVET för utbildning i inkludering Curriculum

Denna kursplan syftar till att använda EQAVET i allmänhet och indikator 8, Prevalens av utsatta grupper i synnerhet, för kvalitetsförbättring i deras yrkesutbildningsskola. Utbildningsmaterialet kommer att hjälpa skolor att skapa en långsiktig plan för att upptäcka och förebygga avhopp genom att välja policyer, strategier och aktiviteter som tillgodoser skolans särskilda behov. De flesta skolor vidtar idag korrigerande åtgärder för att hålla kvar elever som riskerar att hoppa av skolan. Utbildningsmaterialet för preventionsplanen kommer att utbilda lärare, chefer och andra skolaktörer i att utveckla förebyggande åtgärder istället. Det kommer att erbjuda steg för steg råd om hur skolor kan fokusera sina ansträngningar för att hålla unga människor anslutna till sin VET-skola. Det kommer att hjälpa yrkesskolor att skapa en inkluderande skola genom att förbättra skolklimatet och även en process för att identifiera och spåra elever som riskerar att hoppa av och svara på varningssignalerna. Den kommer att omfatta skolövergripande åtgärder som gör det möjligt för yrkesskolor att ta steg mot spetskompetens genom att skapa en inkluderande atmosfär.

Målgrupp - Till alla som berörs

Målgrupperna för utbildningen är:

- lärare,
- skolledare
- Vägledare

Utbildningsmetodik

EQAVET för inkludering kommer att utvecklas i form av en distanskurs via Moodle med öppen källkod

Mål för utbildningen

Målen för utbildningen är bl.a:

- Informera skolpersonalen om användningen av EQAVET
- Ta fram utbildningsmaterial för förebyggandeplanen
- Utveckla en process för att identifiera och följa upp elever som riskerar att hoppa av skolan och reagera på varningssignalerna.

Lärmoduler i överblick

Modul 1: Förståelse och tillämpning av EQAVET-modellen för inkluderande undervisning

- Enhet 1.1: Introduktion till EQAVET och kvalitetsförbättring inom yrkesutbildning
- Enhet 1.2: Analysera och hantera sårbara grupper inom yrkesutbildningen
- Enhet 1.3: Implementering av EQAVET för kvalitetsförbättring

Modul 2: Vision och policy

- Enhet 2.1: Vision för karriärvägledning och karriärstöd
- Enhet 2.2: Stöd och ledarskap
- Enhet 2.3: Skolans policy för förebyggande arbete
- Enhet 2.4: En arbetsplan för förebyggande arbete och karriärvägledning

Modul 3: Studentutveckling (orientering och vägledning)

- Enhet 3.1: Innehållet i institutets erbjudande om vägledning och förebyggande åtgärder
- Enhet 3.2: Integrering av vägledningsstöd i utbildningsprogrammet
- Enhet 3.3: Utveckling av karriärhanteringskompetens och livslångt lärande.

Modul 4: Organisation

- Enhet 4.1: Organisation av karriär- och studievägledningstjänster
- Enhet 4.2: Fördelning av roller och uppgifter avseende karriärrådgivning och karriärstöd
- Enhet 4.3: Personalutveckling avseende karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp

Modul 5: Samarbete och information.

- Enhet 5.1: Samarbete med föräldrar
- Enhet 5.2: Samarbete med andra skolor och externa organisationer

Innehåll i utbildningen

Utbildningen består av fyra huvudmoduler. Nedan följer en detaljerad beskrivning av varje modul:

Modul 1: Förståelse och tillämpning av EQAVET-modellen för inkluderande undervisning

Introduktion till modulen

Den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (EQAVET) växte fram ur Europaparlamentets och rådets rekommendation från 2009 som en europeisk ram för att stödja kvalitetssäkring av yrkesutbildning i hela Europa. EQAVET bygger på en kvalitetssäkrings- och förbättringscykel (planering, genomförande, utvärdering/bedömning och översyn/revision) och deskriptorer och indikatorer som är tillämpliga på kvalitetsstyrning på både yrkesutbildningssystemnivå och yrkesutbildningsanordnarnivå.



Oavsett var kvalitetssäkringsresan börjar är det nödvändigt att använda alla fyra stadierna i cykeln för att uppnå högkvalitativ yrkesutbildning. EQAVET-ramverket har resulterat i utvecklingen av ett brett utbud av kvalitetssäkringsmetoder i medlemsstaterna som uppfyller nationella och regionala behov, omständigheter och traditioner. Alla dessa metoder använder EQAVET-cykeln, indikatorer och vägledande deskriptorer för att stödja nationella, regionala eller lokala kvalitetssäkringsprocesser.

Lärandemål:

Syftet med denna modul är att göra det möjligt för yrkesskolor, anordnare och utbildare att förstå EQAVET-modellen och dess relevans för inkluderande utbildning, med särskild tonvikt på indikator 8: Prevalens av utsatta grupper. Deltagarna får lära sig att analysera data, identifiera utmaningar som utsatta grupper står inför och utveckla strategier för kvalitetsförbättring, vilket främjar en mer inkluderande lärmiljö inom deras yrkesutbildningsinstitutioner.

Enheter:

1.1: Introduktion till EQAVET och kvalitetsförbättring inom yrkesutbildning

Den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (EQAVET) består av tio (10) indikatorer som mäter olika aspekter av yrkesutbildning (VET). De tio (10) indikatorerna är:

Indikator nr 1 Kvalitetssäkringssystemens relevans för anordnare av yrkesutbildning: (a) Andel anordnare av yrkesutbildning som tillämpar interna kvalitetssäkringssystem som definieras i lag/på eget initiativ;
(b) Andelen ackrediterade tillhandahållare av yrkesutbildning.

Indikator nr 2 Investeringar i utbildning av lärare och utbildare:
(a) andel lärare och utbildare som deltar i vidareutbildning
(b) beloppet av investerade medel

Indikator nr 3 Deltagarfrekvens i yrkesutbildningsprogram:

(a)Antal deltagare i yrkesutbildningsprogram (b), beroende på typ av program och individuella kriterier förutom grundläggande information om kön och ålder, kan andra sociala kriterier tillämpas, t.ex. elever som slutar skolan i förtid, högsta utbildningsnivå, invandrare, personer med funktionshinder, arbetslöshetens längd.

Indikator nr 4 Slutförandegrad i yrkesutbildningsprogram:

Antal personer som har slutfört/avbrutit yrkesutbildningsprogram, beroende på typ av program och individuella kriterier

Indikator nr 5 Placeringsgrad i yrkesutbildningsprogram:

(a) destination för studerande inom yrkesutbildning vid en bestämd tidpunkt efter avslutad

utbildning, beroende på typ av program och individuella kriterier;

(b) Andel sysselsatta studerande vid en bestämd tidpunkt efter slutförandet av utbildning, beroende på typ av program och individuella kriterier

(3) För IVT: inklusive information om destinationen för elever som har hoppat av.

Indikator nr 6 - Användning av förvärvade färdigheter på arbetsplatsen:

(a) Information om yrke som individer erhållit efter avslutad utbildning, beroende på typ av utbildning och individuella kriterier

(b) Individens och arbetsgivarens tillfredsställelse med förvärvade färdigheter/kompetenser.

Indikator nr 7 - Arbetslöshet

Enligt individuella kriterier - personer i åldern 15-74 år utan arbete, aktivt arbetssökande och redo att börja arbeta

Indikator nr 8 - Förekomst av utsatta grupper:

(a) Procentandel deltagare i yrkesutbildning som klassificeras som missgynnade grupper (i en definierad region eller upptagningsområde) beroende på ålder och kön. (b) Framgångsgrad för missgynnade grupper beroende på ålder och kön.

Indikator nr 9 - Mekanismer för att identifiera utbildningsbehov på arbetsmarknaden:

(a) Information om mekanismer som inrättats för att identifiera förändrade krav på olika nivåer. b) Bevis på deras effektivitet.

Indikator nr 10 - System som används för att främja bättre tillgång till yrkesutbildning:

(a) information om befintliga system på olika nivåer (b) bevis på deras effektivitet

Analysera och hantera sårbara grupper inom yrkesutbildningen

Alla människor har rätt till icke-diskriminering och jämlikhet i utbildningen. Trots de framsteg som gjorts under årtionden är det mer sannolikt att utsatta grupper, såsom flickor och kvinnor, flyktingar och migranter samt personer med funktionsnedsättning, drabbas av ojämlikhet i utbildningen och utsätts för diskriminering. Yrkesutbildningssystemet kan spela en viktig roll när det gäller att tillgodose de ekonomiska och sociala behoven hos utsatta ungdomar från låginkomsthushåll. Det möjliggör ekonomisk egenmakt, ger dem en väg till hållbara sysselsättningsmöjligheter, förbättrar deras övergripande välbefinnande och känsla av personlig identitet.

Indikator nr 8 i EQAVET avser **förekomsten av sårbara grupper:**

a) Procentandel av deltagarna och av dem som slutfört programmet som kommer från missgynnade grupper, definierade på europeisk och nationell nivå, från det totala antalet deltagare

och personer som slutfört ett yrkesutbildningsprogram;

b) Procentandel programdeltagare från missgynnade grupper enligt definitionen i europeisk och nationell nivå, jämfört med antalet personer som kommer in.

Den politiska avsikten med indikator 8 är att ge bakgrundsinformation för politiskt beslutsfattande på yrkesutbildningssystemnivå, stödja tillgången till yrkesutbildning för missgynnade grupper och anpassa utbildningsbestämmelser för underprivilegerade grupper. Indikator 8 är en **kontextindikator** som:

- a) Kan bidra till att ge bakgrundsinformation för politiska beslut på systemnivå och till att stödja tillgänglighet och anpassad yrkesutbildning, särskilt för missgynnade grupper;
- b) Kan användas för planering på systemnivå, fastställande av budgetmål och bedömning av hur attraktiv och lämplig yrkesutbildningen är för utsatta grupper. Den kan också indikera yrkesutbildningsanordnarnas kapacitet att hantera dessa grupper;
- c) Kan användas i kvalitetscykelns faser för planering, genomförande, utvärdering och översyn.

De undergrupper som vanligtvis rapporteras för denna indikator är

- ✓ Kön och ålder;
- ✓ Personer med låg utbildningsnivå, studenter med inlärnings svårigheter eller
- ✓ elever med särskilda utbildningsbehov;
- ✓ Fångslade personer, migranter;
- ✓ Elever som lämnar skolan i förtid (drop-outs);
- ✓ Långtidsarbetslösa; unga arbetslösa (under 25 år);
- ✓ äldre personer (över 55 år);
- ✓ Personer med funktionshinder.

För vissa utsatta grupper finns tydliga definitioner på europeisk nivå, och för Dessa grupps uppgifter kan tillhandahållas via Eurostat. Dessa grupper är följande Personer som slutar skolan i förtid (avhoppare); unga arbetslösa (under 25 år); Långtidsarbetslösa (mer än ett år); äldre personer (över 55 år) ålder); funktionshindrade personer.

Implementering av EQAVET för kvalitetsförbättring

Enligt UNESCO är inkluderande utbildning en process för en omfattande omvandling av utbildningssystemet genom att identifiera och tillgodose de olika behoven hos alla elever, oavsett sociala, ekonomiska, kulturella, språkliga, fysiska eller andra materiella faktorer. Inkludering av hög kvalitet bör ha följande komponenter: avsiktliga, tillräckliga och stödda interaktioner mellan kamrater med och utan funktionsnedsättning; specialiserat, individualiserat stöd; familjemedverkan; inkluderande, tvärvetenskapliga tjänster och samarbetsteam; fokus på kritiska sociologiska resultat; effektiv, kontinuerlig professionell utveckling; och kontinuerlig programutvärdering. I den meningen är EQAVET-indikator åtta en **kontextindikator** som:

- a) Kan bidra till att ge bakgrundsinformation för policybeslut på systemnivå och till att stödja tillgänglighet och anpassat utbildningsutbud inom yrkesutbildningen, särskilt för missgynnade grupper;
- b) Kan användas för planering på systemnivå, fastställande av budgetmål och Bedömning av hur attraktiv och lämplig yrkesutbildningen är för utsatta grupper. Den kan också indikera yrkesutbildningsanordnarnas kapacitet att hantera dessa grupper;

- d) Kan användas i kvalitetscykelns faser för planering, genomförande, utvärdering och översyn.

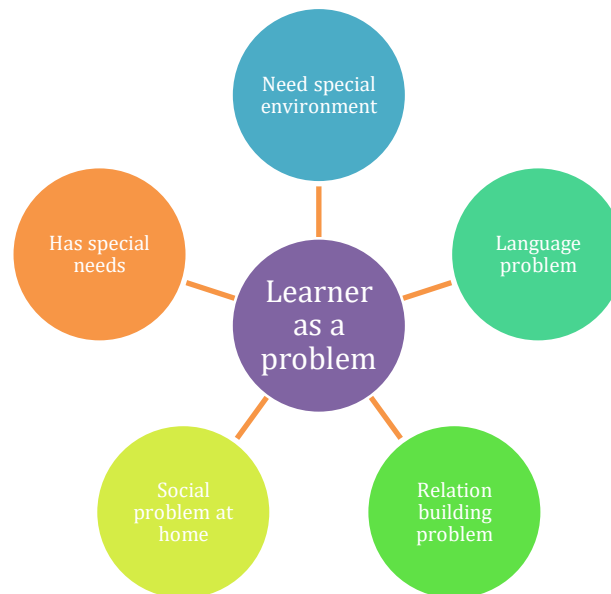
Steg 1 - Situationsanalys

När vi arbetar med lärare, barn, regeringstjänstemän och samhällen fortsätter de att fråga:

- Vilka är hindren för tillgång, deltagande och lärande?
- Vem upprätthåller barriärerna, hur och varför?
- Vem upplever dessa hinder? Är vissa människor mer påverkade av dessa hinder än andra?
- Hur kan dessa hinder minimeras?
- Vilka resurser (mänskliga, ekonomiska, materiella) finns tillgängliga för att stödja tillgång, deltagande och lärande för tidigare utestängda barn? Hur kan vi mobilisera ytterligare resurser?

När du försöker samla in ovanstående information,

- Se till att den information som du samlar in i samband med situationsanalysen är uppdelad efter kön, funktionshinder, ekonomisk situation, landsbygd/förort, etnicitet, språk osv.
- Se till att situationsanalysen ger en tydlig bild av elevernas mångfald i och utanför skolan (inklusive skäl för uteslutning)
- Säkerställa att elever som riskerar att uteslutas och deras familjer rådfrågas
- Samla in data om hur mångfald uppfattas (attityder/beteenden) i lokalsamhället/samhället



Det är viktigt att se över frågorna i situationsanalysen och metoderna för datainsamling utifrån ett inkluderingsperspektiv på alla tre nivåer, med hänsyn till mångfaldsfrågor som kön, etnicitet, funktionsnedsättning, språk, geografisk täckning och ålder.

Steg 2 - Planering av inkluderande program

Verklig inkludering förutsätter att skolan medvetet utformar inkluderande och lyhörda aktiviteter som erkänner och tillgodoser elevernas olika behov. Tillräcklig tid och kraft måste avsättas för att utveckla ett program som använder lämpliga strategier för att möta de verkliga behov som identifierats genom en transparent process. En design som främjar kvalitet för alla elever kräver riktad kapacitetsuppbyggnad på olika nivåer för olika skolpersonal. Workshops och utbildning väljs ofta som den enda metoden för att åtgärda kapacitetsbrister. Många färdigheter för inkludering kan dock införlivas i programutformningen, till exempel mentorskap för teamundervisning av mer erfarna lärare, klassrumsbaserad aktionsforskning eller lärarutbytesbesök. Det är viktigt att utbildningens utformning inte enbart förlitar sig på enstaka workshops. Men det skapar ändå regelbundna möjligheter till utbildning och mentorskap och tid mellan sessionerna för att öva nya färdigheter i klassrummet.

Eftersom det finns en tydlig överlappning mellan kvalitet och inkludering kommer många av de aktiviteter som skolan redan genomför för att förbättra kvaliteten att bidra till en mer inkluderande miljö. För att ytterligare stärka inkluderingen och kvaliteten i skolorna kan ni överväga följande:

- ✓ Se till att alla lärare och rektorer får utbildning i inkluderande undervisning
- ✓ Arbeta med rektorer för att öka deras godkännande av och engagemang för inkluderande undervisning och se till att de förstår hur de kan stödja sina lärare i att använda inkluderande metoder.

- ✓ Uppmuntra lärare att använda självutvärderingsverktyg för att reflektera över hur inkluderande deras klassrum är.

Steg 3 - Övervaka genomförandet

Att skapa en verkligt inkluderande skolmiljö är en process. Det finns inga givna vägar eller färdiga lösningar, och det tar tid. Program som syftar till att utveckla inkluderande utbildning kan möta motstånd eller osäkerhet från olika håll som anser att arbetet är omöjligt eller onödigt. Som en del av att göra implementeringen mer inkluderande finns det ett behov av att arbeta med dessa aktörer också.

Inkludering är ofta ett laddat ämne. Många barn som diskrimineras i skolsystemet diskrimineras på grund av mycket långvariga stigmatiseringar och kulturella föreställningar. Kom ihåg detta när du genomför fokusgrupper eller observationer. På samma sätt kan skolor som vet att ett kontrollbesök kommer att äga rum förbereda sig för ett sådant besök, och det du kontrollerar kanske inte är verkligheten. En inkluderande uppföljning kräver att man ställer rätt frågor och inte nöjer sig med det som syns eller är uppenbart, utan att man använder undersökande och öppna frågor och utforskar olika grupperns perspektiv.

För att mäta inkludering är åtgärder den inkluderande versionen av den kvalitetsmodell som skolan tillämpar. Indikator 8 ger en riktning, men alla de praktiska åtgärder som en skola vidtar för att öka inkluderingen i sin utbildning räknas. Dessa åtgärder måste följas upp och utvärderas.

Här är några praktiska indikatorer som kan hjälpa skolor att utforma och följa upp sin undervisning för att öka inkluderingen:

- ✓ välkomnande attityder och beteenden från lärare, skolpersonal och kamrater
- ✓ Utbildningslokalen är fullt tillgänglig för alla elever, inklusive elever med funktionsnedsättning
- ✓ Alla lärare har vissa kunskaper och färdigheter i inkluderande metoder
- ✓ Lärandet utvärderas inte bara mot fastställda standarder utan också i termer av individuella framsteg (t.ex. om individuella utbildningsplaner)
- ✓ Deltagande av elever med olika bakgrund, kulturer och förmågor säkerställs i befintliga strukturer/mekanismer

De indikatorer som kan användas för att övervaka och utvärdera kan vara:

- % Av lärare som utbildats i inkluderande undervisning
- % av lärarna som får kontinuerlig handledning i inkluderande undervisning
- % av eleverna med förbättrade inlärningsresultat (uppdelat på kön, funktionshinder, språk, fattigdom och andra grupper som ofta diskrimineras)

Steg 4 - Granskning

Utvärdering kan genomföras på olika sätt och på olika nivåer. Att bedöma ett programs inverkan kan också visas i andra berättelser och perspektiv. När

utvärdering och lärdomar inte är inkluderande kanske vi bara lär oss från vårt perspektiv. Det kan i sin tur innebära att nästa initiativ/projekt inte fullt ut förstår framgångarna och utmaningarna med detta, och våra program kan fortsätta att oavsiktligt utesluta vissa grupper av barn. Slututvärderingar måste verifiera om de planerade resultaten uppnåddes för alla elever. Inkluderande undervisning är en process, och det förväntas att de utmaningar som identifieras i ett initiativ/projekt kommer att användas för att stärka nästa.

Frågor för att utvärdera ett program och identifiera lärdomar är programspecifika beroende på skola, lagstiftning, resurser och så vidare, men typiska vägledande frågor kan inkludera

- ✓ Vilka förfaranden har införts som ett resultat av programmet för att mäta ökningen eller minskningen av inskrivningen av olika elever?
- ✓ Vilka strategier har införts för att se till att alla elever går i skolan?
- ✓ Vad har fungerat bäst? Varför? Har medvetenheten och förståelsen för elevers mångfald ökat bland skol- och programpersonal? Vad kan man lära sig om de initiativ som tagits? Var vissa mer framgångsrika än andra? Och varför?
- ✓ Har olika elever en bättre förståelse för sina rättigheter och förmåner? Hur vet vi att så är fallet?
- ✓ Har lärare och rektorer fått utbildning i inkluderande undervisning? Vad gör de annorlunda som ett resultat av denna utbildning? Hur vet vi det?
- ✓ Har eleverna - särskilt de som tidigare varit exkluderade - inkluderats? Berättar de för utvärderarna att de känner sig trygga i skolan och får tillräckligt stöd av sin lärare?

Nyckelord:

EQAVET-modellen, inkluderande utbildning, sårbara grupper, kvalitetsförbättring

Förväntade resultat av lärande:

Kunskap	<ul style="list-style-type: none">- Definiera de viktigaste komponenterna i EQAVET-modellen, inklusive dess syfte och omfattning.- Identifiera indikatorerna i EQAVET-modellen, särskilt indikator 8: Förekomst av utsatta grupper inom yrkesutbildningen.- Förklara principerna och riktlinjerna i EQAVET-modellen för kvalitetssäkring och förbättring av yrkesutbildning.
Färdigheter	<ul style="list-style-type: none">- Analysera data och relevant information för att bedöma utsatta gruppers förekomst och specifika utmaningar på ett yrkesutbildningsinstitut.- Samarbeta med intressenter för att implementera EQAVET-modellen effektivt och säkerställa inkluderande praxis i yrkesutbildningsskolor.
Kompetenser	<ul style="list-style-type: none">- Visa ett engagemang för att främja inkludering och rättvisa i yrkesutbildningen genom tillämpning av EQAVET-modellen.

Modul 2: Vision och Policy

Introduktion till modulen:

Utbildning är en viktig grundpelare i samhällsutvecklingen, och yrkesskolor spelar en avgörande roll när det gäller att förbereda unga människor för en framgångsrik karriär. Men för att säkerställa utbildning av hög kvalitet och en effektiv övergång till arbetsmarknaden är det absolut nödvändigt att utveckla utbildningsprogram som tillgodoser elevernas olika behov och främjar social integration. I detta sammanhang är modulen "Vision och uppdrag" en grundläggande komponent i EQAVET 4 INCLUSION Training Curriculum för personlig utbildning på yrkesskolor.

Läroplanen EQAVET 4 INCLUSION är utformad för att stödja utvecklingen och genomförandet av högkvalitativ yrkesutbildning med fokus på social inkludering och jämlikhet i utbildningen. Den bygger på principerna i ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training), EQF (European Qualifications Frameworks) och EQAVET (European Quality Assurance Frameworks for Vocational Education and Training) för att säkerställa höga krav på kvalitet och relevans i yrkesutbildningen.

Modulen "Vision och uppdrag" ger stöd och vägledning i arbetet med att utveckla pedagogiska strategier och metoder på yrkesskolor. Denna viktiga del av EQAVET 4 INCLUSIONs läroplan syftar till att ge skolpersonalen en förståelse för institutionens vision och uppdrag. Detta skapar en solid grund för att definiera specifika mål och värderingar som styr alla aspekter av utbildningsprocessen.

Den vision som skolan vill uppnå i framtiden är ett inspirerande och djärvt uttalande om vad utbildningsinstitutionen vill åstadkomma för eleverna och samhället. Detta är inte bara en enkel fras, utan en vägledning för alla beslut och åtgärder som vidtas i skolan.

Uppdraget, å andra sidan, beskriver hur skolan strävar efter att uppnå denna vision. Det är institutionens engagemang för studenternas personliga och yrkesmässiga utveckling och service till samhället. Uppdraget ger en tydlig ram för att utveckla läroplaner, undervisning och bedömningsstrategier och för att interagera med föräldrar, det lokala samhället och externa partner.

Lärandemål:

Det grundläggande målet med denna modul, "Vision och uppdrag" inom EQAVET 4 INCLUSION Training Curriculum, är att utveckla institutionens vision och uppdrag bland skolpersonalen och därmed säkerställa att alla beslut, oavsett om de rör läroplansplanering, undervisningsstrategier, bedömning eller interaktion med samhället, är konsekventa och överensstämmer med institutionens strategiska inriktning

Enheter:

2.1: Vision för karriärvägledning och karriärstöd

Visionen för karriärvägledning och karriärstöd utgör en övergripande och hållbar strategi för att utveckla och hantera den individuella karriären. Visionen syftar till att ge stöd och vägledning i karriärbeslutsprocessen, identifiera och dra nytta av individers yrkesmässiga potential och underlätta deras anpassning till arbetsmarknadens krav och förändringar.

Karriärvägledning inom denna vision innebär noggrann bedömning av individuella färdigheter, intressen, värderingar och ambitioner för att ge en tydlig förståelse för rätt karriärriktning. Detta kan omfatta aktiviteter som yrkesrådgivning, lämplighetstester, utforskning av utbildnings- och yrkesalternativ samt identifiering av möjligheter till kompetensutveckling.

Karriärstöd innebär att man inför strategier och resurser som är utformade för att underlätta karriärutveckling och framgång. Detta kan omfatta löpande rådgivning, mentorskap, utbildning och program för yrkesmässig utveckling samt tillhandahållande av aktuell information om arbetsmarknadstrender och nya möjligheter.

När du arbetar med deltagare är det nödvändigt att ta hänsyn till förverkligandet av sådana åtgärder som:

- Bedömning av karriärmöjligheter;
- Självutvärdering;
- Undersökningar online;
- Intervjuer med yrkesverksamma;
- Deltagande i karriärmässor;
- Deltagande i tematiska seminarier eller konferenser;

Att utforska karriärmöjligheter är en pågående och dynamisk process, och dessa aktiviteter kan hjälpa eleverna att få information, lära känna sig själva bättre och fatta rätt beslut om sin yrkesmässiga framtid.

2.2: Stöd och ledarskap

Stöd och ledarskap är två viktiga faktorer för att skapa en effektiv arbetsmiljö och uppmuntra teammedlemmarnas personliga och yrkesmässiga utveckling.

Viktiga stöd- och ledarskapsfrågor att ta hänsyn till är:

Mentorskap och utveckling: En effektiv ledare ger stöd genom mentorskap genom att vägleda teammedlemmarna i rätt riktning och dela med sig av erfarenheter för att hjälpa dem att utveckla sina färdigheter. Implementera strukturerade mentorprogram för att främja kunskapsutbyte och stödja medarbetarnas professionella utveckling.

Öppen och empatisk kommunikation: Ledarskap innebär öppen och transparent kommunikation. Ledare bör vara tillgängliga, lyssna aktivt och visa empati för

teammedlemmarnas behov och bekymmer. Håll regelbundna möten för att diskutera mål, dela information och ta upp medarbetarnas frågor eller funderingar.

Ansvarsfull delegering: En stödjande ledare förstår teammedlemmarnas individuella förmågor och fördelar ansvaret på ett lämpligt sätt. Ansvarsfull delegering stöder inte bara utvecklingen av individuella färdigheter utan stärker också teammedlemmarnas förtroende och självständighet.

Konstruktiv återkoppling: En ledare ger konstruktiv och tillväxtorienterad feedback, erkänner prestationer och ger vägledning för förbättringar. Han eller hon anordnar regelbundna utvecklingssamtal för att diskutera framsteg, mål och individuella utvecklingsplaner.

Erkännande och belöning: En motiverad och stödjande ledare erkänner och belönar teammedlemmarnas värdefulla insatser och bidrag. Implementera program för erkännande, t.ex. månatliga utmärkelser eller särskilda evenemang för att fira teamets prestationer.

Medarbetarorienterad organisationskultur: En stödjande ledare odlar en organisationskultur som bygger på ömsesidig respekt, samarbete och kontinuerlig utveckling. Han eller hon utvecklar initiativ som främjar balans mellan arbete och fritid och uppmuntrar medarbetarnas engagemang och lojalitet.

Genom att kombinera dessa metoder kan ledarna skapa en miljö där teammedlemmarna känner stöd, uppmuntras att utveckla sin potential och aktivt bidrar till organisationens framgång.

2.3: Skolans policy för förebyggande arbete

Skolans policy för förebyggande arbete är ett viktigt dokument för varje utbildningsinstitution, utformat för att fastställa specifika regler, förfaranden och mål för att säkerställa en säker, hälsosam och inkluderande skolmiljö för alla elever och skolpersonal. Policyn syftar till att förebygga en rad olika problem, t.ex. problematiskt beteende, trakasserier, våld, drogmissbruk, frånvaro, avhopp från skolan osv.

När vi närmar oss detta ämne med lärare kommer följande frågor att ställas:

1. Vad är uppdragsbeskrivningen?

En effektiv policy börjar med en tydlig uppdragsbeskrivning som betonar skolans åtagande att skapa en säker och inkluderande miljö för skolgemenskapen.

2. Vilka är de konkreta, mätbara och specifika mål som skolan vill uppnå när det gäller förebyggande åtgärder? Dessa mål bör vara anpassade till skolgemenskapens behov och värderingar.

3. Hur definierar ni ansvarsområdena och rollerna för dem som är involverade i genomförandet av policyn, inklusive rektorer, lärare, rådgivningspersonal, föräldrar och elever? Det är viktigt att klargöra vem som är ansvarig för att övervaka och rapportera incidenter.

4. Hur man förebygger problembeteenden genom att upprätta strategier och program, inklusive program för hälsouppläsning och förebyggande av substansanvändning, program för medborgerlig och etisk utbildning samt metoder för konflikthantering.

5. Vilka är säkerhets- och trygghetsåtgärderna i skolan, t.ex. rutiner för nödhantering, övervakning av inkräktare samt emotionellt och psykologiskt stöd till elever och personal i svåra situationer?

6. Hur samlar man in och analyserar relevanta data för att övervaka framsteg och göra justeringar vid behov?

Skolans policy för förebyggande åtgärder är ett viktigt verktyg för att främja en sund och säker skolmiljö som underlättar alla elevers utveckling och framgång. Den bör ses över och uppdateras regelbundet för att hålla jämna steg med förändringar i samhället och säkerställa att de förebyggande åtgärderna är effektiva.

När dessa frågor kommer att besvaras:

- se till att den information som presenteras är förenlig med skolans förebyggande policy;
- Se till att alla som deltar i den förebyggande processen känner till sina ansvarsområden och roller;
- Se till att det finns en korrekt mekanism för datainsamling.

2.4: En arbetsplan för förebyggande åtgärder och karriärvägledning

Utarbetandet av arbetsplanen syftar till att utveckla och implementera effektiva strategier för att förhindra avhopp från skolan och stödja elevernas karriärvägledning. Det slutliga målet är att skapa en gynnsam skolmiljö som uppmuntrar eleverna att stanna kvar i skolan, behöver färdigheter och skisserar en lämplig karriärplan.

Denna arbetsplan är ett åtagande att förhindra att elever lämnar skolan i förtid och att stödja elevernas karriärvägledning. Dess rigorösa genomförande och kontinuerliga övervakning av framstegen kommer att bidra till att skapa en skolmiljö som gynnar alla elevers akademiska och yrkesmässiga framgångar. Genom att samarbeta med föräldrarna kan man bygga broar som hjälper människor att förverkliga sin potential och unga människor att utveckla framgångsrika karriärer.

Nyckelord:

Förebyggande av skolavhopp, karriärvägledning, personlig och yrkesmässig utveckling, karriärrådgivning och personliga karriärplaner.

Förväntade läranderesultat

Kunskap	<ul style="list-style-type: none">- Definiera institutionens uppdrag och vision.- Identifiera orsakerna till skolavhopp genom att samla in data.
Färdigheter	<ul style="list-style-type: none">- Utarbeta den förebyggande planen korrekt och konsekvent.- Samarbeta med studie- och yrkesvägledare för att utesluta fenomenet med avbruten skolgång.- Utarbeta institutionella riktlinjer för förebyggande åtgärder och karriärvägledning.
Kompetenser	<ul style="list-style-type: none">- Utbildning i karriärplanering och beslutsfattande.

Modul 3: Studentutveckling (orientering och vägledning)

Introduktion till modulen:

Förmågan att effektivt stödja eleverna genom deras utbildningsresa är ett avgörande kännetecken för högkvalitativa yrkesutbildningsinstitutioner. Denna modul, "Studentutveckling (orientering och vägledning)", är utformad för att ge yrkesutbildningsskolor, leverantörer och utbildare den kunskap, de färdigheter och den kompetens som krävs för att vara i framkant i detta uppdrag.

Yrkesutbildning spelar en avgörande roll när det gäller att förbereda individer för karriär och livslångt lärande. Denna resa är dock inte alltid okomplicerad. Eleverna har olika bakgrund, ambitioner och utmaningar. Vissa kan möta hinder som försvårar deras framsteg, och andra kan behöva ytterligare vägledning för att kartlägga sina akademiska och karriärvägar på ett effektivt sätt. Modulen tar hänsyn till denna mångfald och utrustar dig för att möta de unika behoven hos din studentpopulation.

En metod med tre enheter:

Denna modul består av tre sammanhängande enheter som var och en tar upp viktiga aspekter av studenternas utveckling:

Enhet 3.1: Innehållet i institutets erbjudande om vägledning och förebyggande åtgärder

I den här enheten kommer du att utforska de grundläggande element och resurser som bör integreras i ditt yrkesutbildningsinstitutets vägledning och förebyggande tjänster. Du kommer att förstå hur man skapar ett robust stödramverk som säkerställer att ingen elev lämnas efter. I slutet kommer du att kunna inkludera viktiga element och resurser på ett effektivt sätt.

Enhet 3.2: Integrering av vägledningsstöd i utbildningsprogrammet

Vägledning och stödtjänster ska inte vara isolerade, de ska sömlöst vävas in i utbildningsprogrammet. Denna enhet fördjupar sig i de praktiska aspekterna av att integrera vägledning i din institutions läroplan och aktiviteter. Du får lära dig hur du skapar en holistisk inlärningsupplevelse som förbättrar studenternas framgång. I slutet kommer du att ha praktiska färdigheter i att integrera vägledning och stöd på ett effektivt sätt.

Enhets 3.3: Utveckling av karriärhanteringskompetens och livslångt lärande

Det räcker inte att förbereda studenterna för karriären, du måste också rusta dem för en livstid av lärande och anpassningsförmåga. Denna enhet fokuserar på att utveckla färdigheter i karriärhantering och främja en kultur av livslångt lärande. Du kommer att vägleda eleverna i att göra välgrundade karriärval och påbörja en resa av kontinuerlig tillväxt. I slutet kommer du att ha kompetensen att ge dina elever möjlighet till livslång framgång.

En väg till inkludering och kvalitetsförbättring:

I hela denna modul är inkludering och kvalitetsförbättring återkommande teman. Förmågan att förhindra avhopp, ta itu med de unika utmaningar som utsatta grupper står inför och skapa en stödjande och rättvis inlärningsmiljö är kärnan i vårt uppdrag. Detta stämmer väl överens med EQAVET-indikator 8: Förekomst av utsatta grupper, och understryker vårt engagemang för datadriven, kvalitetsfokuserad utbildning.

Lärandemål:

Efter att ha slutfört modulen "Studentutveckling (orientering och vägledning)" har deltagarna förvärvat de kunskaper, färdigheter och kompetens som krävs för att stödja och vägleda studenter i yrkesutbildning (VET) institutioner. Denna modul utrustar deltagarna för att vara effektiva förkämpar för studentframgång, vilket ger dem möjlighet att göra en positiv inverkan på sina studenters utbildningsresor och framtida karriärer.

Enheter:

3.1: Innehåll i institutets erbjudande om vägledning och förebyggande åtgärder

Eftersom utbildningsinstitutioner strävar efter att ge omfattande stöd till sina olika studentgrupper blir det viktigt att förstå innehållet i vägledning och förebyggande tjänster. Denna enhet, "Innehållet i institutets vägledning och förebyggande erbjudande", är avsedd att utforska de väsentliga element och resurser som bör integreras i dessa tjänster. I slutet av denna enhet kommer du att ha ett gediget grepp om vad som utgör

ett effektivt vägledningsinnehåll, vilket ger dig möjlighet att skapa ett robust ramverk för stöd till dina elever.

Förstå vägledningens innehåll:

Kärnan i varje effektiv väglednings- och preventionstjänst är dess innehåll. Men vad omfattar detta och varför är det så viktigt inom yrkesutbildning? Vägledningsinnehåll kan i stort sett definieras som de informations-, utbildnings- och stödresurser som utbildningsinstitutioner tillhandahåller för att vägleda studenter i deras akademiska, personliga och professionella utveckling. Detta innehåll är utformat för att förse studenterna med kunskap, färdigheter och resurser för att fatta välgrundade beslut, övervinna utmaningar och trivas på sin utbildningsresa.

För att uppnå vårt första läranderesultat, som är att "inkludera viktiga element och resurser i vägledningsinnehållet i väglednings- och preventionstjänsterna på sitt yrkesutbildningsinstitut", måste vi börja med att förstå de viktigaste komponenterna i vägledningsinnehållet:

Akademisk rådgivning: Detta element fokuserar på att ge studenter vägledning relaterad till deras utbildning. Det inkluderar tjänster som kursval, studiestrategier och akademisk planering. Effektiv studievägledning säkerställer att studenterna är på rätt spår för att uppnå sina utbildningsmål och kan hantera eventuella akademiska utmaningar som de kan stöta på.

Karriärplanering: Karriärvägledning är en integrerad del av yrkesutbildningen. Det handlar om att hjälpa eleverna att utforska karriäralternativ, sätta upp karriärmål och utveckla de färdigheter och kunskaper som behövs för att komma in och utvecklas inom sitt valda område. Karriärplanering omfattar ofta aktiviteter som karriärbedömningar, CV-byggnad och jobbsökningsstrategier.

Psykosocialt stöd: Många studenter ställs inför personliga och känslomässiga utmaningar under sin utbildning. Psykosociala stödtjänster erbjuder rådgivning, mentorskap och resurser för att hjälpa studenterna att hantera dessa utmaningar. Detta element är särskilt viktigt för att förhindra studieavbrott genom att ta itu med problem som kan hindra framsteg.

Låt oss nu titta närmare på varför vägledningens innehåll är viktigt i samband med yrkesutbildning. I grund och botten handlar yrkesutbildning om att ge eleverna praktiska färdigheter och kunskaper som förbereder dem för arbetslivet. Men vägen till att bli en

skicklig yrkesman innebär mer än att bara skaffa sig tekniskt kunnande. Det krävs en helhetssyn som tar hänsyn till akademisk, personlig och karriärmässig utveckling.

På en VET-institution kommer studenterna från olika bakgrunder, var och en med unika styrkor, utmaningar och ambitioner. Vissa studenter kan möta hinder på grund av socioekonomiska faktorer, funktionsnedsättningar eller andra omständigheter som gör deras utbildningsväg mer utmanande. Andra kan behöva ytterligare stöd för att upptäcka sina karriärintressen och navigera i den komplexa arbetsvärlden på ett effektivt sätt. Det är här som vägledningssinnehållet spelar en avgörande roll.

3.2 Integrering av vägledningsstöd i utbildningsprogrammet

Effektiva väglednings- och stödtjänster är inte isolerade enheter inom en utbildningsinstitution; de är integrerade komponenter som bör integreras sömlöst i utbildningsprogrammet. Denna enhet, "Integrering av vägledningsstöd i utbildningsprogrammet", fördjupar sig i de praktiska aspekterna av att integrera vägledning och stöd i din yrkesutbildningsinstitutions läroplan och aktiviteter. I slutet av denna enhet kommer du att ha de färdigheter som krävs för att säkerställa att vägledning inte är ett tillägg utan en väsentlig del av ditt utbildningserbjudande, vilket förbättrar den övergripande inlärningsupplevelsen för dina studenter.

Definition av integration:

Innan vi diskuterar integrationens komplexitet, låt oss definiera det i samband med vägledning och stödtjänster. Integration är mer än att schemalägga rådgivningssessioner eller karriärworkshops i den akademiska kalendern. Det handlar om att skapa en sömlös och sammanlänkad upplevelse för studenterna, där vägledning vävs in i varje aspekt av deras utbildningsresa.

För att uppnå vårt andra läranderesultat, som är att "utveckla praktiska färdigheter i att integrera vägledning och stöd i utbildningsprogrammet", måste vi förstå vad integration innebär. Integrering innebär att vägledning och stödaktiviteter avsiktligt blandas med akademiska och andra program. Det innebär att vägledning inte ses som en isolerad tjänst utan som en integrerad del av inlärningsprocessen.

Utvärderingsfråga: Hur skulle du definiera processen att integrera vägledning i utbildningsprogrammet på en institution för yrkesutbildning?

I grunden handlar integration om att erkänna att lärande inte sker isolerat. Elevernas personliga och akademiska liv är sammanflätade, och deras erfarenheter i och utanför

klassrummet är sammankopplade. Därför bör vägledning och stöd återspegla denna verklighet genom att vara närvarande under hela elevens utbildningsresa.

Här är några viktiga aspekter av integration:

Anpassning till läroplanen: Integrering innebär att vägledningsaktiviteter anpassas till läroplanen. Till exempel kan workshops om karriärplanering integreras i kurser som handlar om att utforska sin karriär.

Stöd i rätt tid och tillgängligt: Integrerad vägledning är aktuell och tillgänglig. Det innebär att studenterna kan få stöd när de behöver det, oavsett om det gäller akademiska utmaningar, karriärbeslut eller personliga frågor.

Holistisk utveckling: Integration erkänner att studenter inte bara är elever utan individer med mångfacetterade behov. Därför tar vägledningen upp både akademiska och icke-akademiska aspekter av studenternas utveckling.

Samarbete: Integration uppmuntrar till samarbete mellan lärare, vägledare och stödpersonal. Det är en laginsats för att säkerställa att vägledning sömlöst vävs in i utbildningens struktur.

Integrerad vägledning bidrar till att förhindra att elever faller mellan stolarna och säkerställer att de får det stöd de behöver för att prestera på topp.

3.3: Utveckling av karriärhanteringskompetens och livslångt lärande

I dagens snabbt föränderliga arbetsmarknadslandskap är det av största vikt att navigera i sin karriär och engagera sig i livslångt lärande. Denna enhet, "Utveckling av karriärhanteringskompetenser och livslångt lärande", fokuserar på att utrusta dig med kunskap och verktyg för att främja karriärhanteringskompetenser och främja en kultur av kontinuerligt lärande bland dina elever. I slutet av denna enhet kommer du att ha den kompetens som krävs för att vägleda dina elever att göra välgrundade karriärval och påbörja en livslång resa av kompetensutveckling och personlig tillväxt.

Främjande av karriärplanering:

Vårt tredje läranderesultat handlar om att främja karriärhanteringskompetens. Men vad exakt innebär detta, och varför är det viktigt inom yrkesutbildningen?

Karriärhantering är mer än att bara hitta ett jobb; det handlar om att proaktivt forma sin karriärväg, fatta välgrundade beslut, sätta upp mål och anpassa sig till en ständigt föränderlig arbetsmarknad. Inom yrkesutbildningssektorn, där eleverna förbereder sig för

specifika karriärer, är det särskilt viktigt att främja karriärhanteringsfärdigheter. Här är en sammanfattning av vad detta innebär:

Karriärutforskning: Uppmuntra eleverna att utforska olika karriäralternativ och förstå sina intressen, styrkor och värderingar i förhållande till dessa alternativ.

Att sätta upp mål: Hjälpa studenterna att sätta upp tydliga, uppnåeliga karriärmål och skapa en plan för att nå dessa mål.

Kompetensutveckling: Hjälpa studenter att skaffa sig inte bara tekniska färdigheter utan även mjuka färdigheter som kommunikation, problemlösning och anpassningsförmåga, vilket är avgörande på dagens arbetsmarknad.

Nätverkande: Lär studenterna hur man bygger upp och utnyttjar professionella nätverk för att få tillgång till karriärmöjligheter och hålla sig uppdaterad om branschtrender.

CV och intervjuteknik: Vägledning i hur man utformar effektiva CV:n och bemästrar intervjuteknik för att säkra önskade positioner.

Anpassningsförmåga: Förbereda studenterna för en dynamisk arbetsmarknad, där de kan behöva byta inriktning och skaffa sig nya färdigheter under hela sin karriär.

Utvärderingsfråga: Hur skulle du utvärdera effekten av dina väglednings- och mentorskapsinsatser på studenternas karriärhantering och färdigheter i livslångt lärande?

På en yrkesutbildningsinstitution är målet inte bara att förbereda studenterna för deras första jobb, utan också att ge dem förutsättningar för en livslång karriär med framgång och anpassningsförmåga. Färdigheter i karriärhantering är den kompass som hjälper studenterna att navigera effektivt på denna resa.

Främjande av livslångt lärande:

Men karriärhantering är inte en engångsföreteelse; det är intimt förknippat med begreppet livslångt lärande (LLL). Livslångt lärande innebär att man kontinuerligt utvecklar sina färdigheter och kunskaper under hela sin karriär. I dagens kunskapsbaserade ekonomi är förmågan att lära, lära om och lära nytt en hörnsten för professionell tillväxt och anpassningsförmåga.

Fostran av LLL involverar:

Ingjuta ett tillväxttänkande: Uppmuntra eleverna att anta utmaningar och se misslyckanden som möjligheter till lärande och tillväxt.

Tillgång till läranderesurser: Säkerställa att studenterna har tillgång till en mängd olika lärresor, inklusive onlinekurser, workshops och mentorskapsmöjligheter.

Fastställande av inlärningsmål: Lära eleverna hur de ska sätta upp och följa lärandemål som ligger i linje med deras karriärambitioner.

Självstyrt lärande: Att ge eleverna möjlighet att ta ansvar för sin egen inläring och söka efter möjligheter till kompetensutveckling.

Reflektion: Uppmuntra till regelbunden reflektion över sina inläringserfarenheter och hur de kan tillämpa nya kunskaper och färdigheter i sin karriär.

Anpassning: Förbereda studenterna för en dynamisk arbetsmarknad, där kontinuerligt lärande inte bara är ett alternativ utan en nödvändighet.

När vi går igenom denna enhet kommer vi att fördjupa oss i strategier för att främja karriärhanteringskompetens och främja LLL bland dina elever. Du kommer att få den kompetens som behövs för att vägleda eleverna i att göra välgrundade karriärval, sätta meningsfulla mål och påbörja en livslång resa av lärande och tillväxt.

Nyckelord:

Inkludering, kvalitetsförbättring, sårbara grupper, karriärplanering, livslångt lärande, integrering av vägledning, elevframgång, förebyggande av avhopp, stödjande inlärmingsmiljö, EQAVET-indikator 8

Förväntade läranderesultat

Kunskap	<ul style="list-style-type: none">- Inkludera viktiga element och resurser i vägledningssinnehållet i väglednings- och preventionstjänsterna vid deras yrkesutbildningsinstitut.- Definiera processen för integrering av vägledning i utbildningsprogrammet.- Identifiera sårbara studentgrupper och deras särskilda utmaningar inom yrkesutbildningen.
---------	---

Färdigheter	<ul style="list-style-type: none">- Skapa omfattande vägledningsprogram som är skräddarsydda för olika elevers behov.- Integrera vägledning och stöd på ett effektivt sätt i utbildningsprogrammet för att förbättra inlärningsupplevelsen.
Kompetenser	<ul style="list-style-type: none">- Bedöma hur effektivt stödet till karriärplanering och livslångt lärande för studenter är.

Modul 4: Organisation

Introduktion till modulen:

Internationella experter och yrkesverksamma ägnar numera stor uppmärksamhet åt att organisera yrkesvägledning och karriärrådgivning för studenter för att främja deras karriärutveckling, förhindra avhopp och främja livslångt lärande. Fel val av utbildningsprogram, stora klyftor mellan studenternas förväntningar och den faktiska utbildningen samt inkonsekvenser i hur personalen vid institutionen arbetar med karriärutveckling ledde till bristande motivation bland studenterna och följaktligen till att de utslöts från institutionen eller överfördes till ett annat program.

Effektiva karriärrådgivnings- och vägledningstjänster vid utbildningsinstitutioner hjälper studenter att frigöra sin potential, öka sin egen kompetensmedvetenhet och utveckla karriärhanteringskompetens (livslångt lärande). Personlig, opartisk och relevant information från karriär- och utbildningsrådgivningstjänsterna gör det möjligt för studenter att fatta konstruktiva beslut om sin framtida karriär, dess utveckling och ett framgångsrikt förverkligande av sin potential i sin framtida yrkesverksamhet.

Organisationen av yrkesvägledning och karriärrådgivning för studenter kommer att vara aktiv om ledningen och lärare/utbildare vid utbildningsinstitutionen samarbetar med specialister på yrkesvägledning (lärare/utbildare) som arbetar vid andra utbildningsinstitutioner, företrädare för karriärutvecklingstjänster, statliga arbetsförmedlingar samt offentliga och frivilliga organisationer. Inom ramen för ett sådant samarbete kräver organisationen av yrkesvägledning och karriärrådgivning för studenter nya arbetsformer för att skapa flexibla relationer mellan arbetsgivare, ledning, lärare/utbildare vid utbildningsinstitutioner och studenternas föräldrar.

En framgångsrik organisation av yrkesvägledning och karriärrådgivning för studenter är inriktad på samarbete med externa organisationer och utbildningsinstitutioner för vidareutbildning, med beaktande av aktuella trender för att förbättra karriär- och utbildningsvägar inom utbildningsinstitutioner, och omfattar ett antal relaterade verksamheter som kommer att främja karriärutveckling, spridning av karriärinformation, individuell karriärvägledning/rådgivning och vägledning i grupp, samverkan med arbetsgivare, utveckling av färdigheter som krävs för jobsökande och egenföretagande.

Användningen av de föreslagna områdena i organisationen av yrkesvägledning och karriärrådgivning för studenter är nödvändig för att skapa och utveckla studenternas karriärkompetenser (livslångt lärande) som uppfyller nationella och regionala behov, omständigheter och traditioner. De föreslagna organisationsområdena använder

EQAVET-cykeln, indikatorer och indikatordeskriptorer för att stödja nationella, regionala eller lokala kvalitetssäkringsprocesser.

Lärandemål:

Denna modul syftar till att göra det möjligt för yrkesutbildningsskolor, leverantörer och utbildare att förstå vikten av karriärvägledning och stöd och dess relevans för inkludering och förebyggande av avhopp i yrkesutbildning. Deltagarna kommer att lära känna särdragen i att tillhandahålla karriär- och utbildningsrådgivningstjänster; lära sig att analysera fördelningen av roller och uppgifter för att bestämma inriktningen på karriärrådgivning och stöd för att förhindra att studenter hoppar av och organisera professionell utveckling av personal för att genomföra karriärvägledning och stödja karriärrådgivning med alla deltagare i utbildningsprocessen.

Enheter:

4.1: Organisation av karriär- och studievägledningstjänster

Karriär- och studievägledning bör vara en integrerad del av utbildningsprocessen, och därför bör ett brett utbud av program och tjänster erbjudas på en yrkesskola. Fokus bör ligga på att ge eleverna de kunskaper, färdigheter och kompetenser som hjälper dem att hantera sina liv och karriärer på ett effektivt sätt. Det är viktigt att information om arbetsmarknaden, utbildningsprogram och kurser är relevant och korrekt, med tanke på att den ekonomiska miljön och efterfrågan på färdigheter är svåra att förutse.

Vi använder termen "karriär- och studievägledningstjänster" för att hänvisa till ett brett utbud av program och tjänster som syftar till att hjälpa elever att förvärva kunskap, färdigheter och kompetenser för att utveckla livskunskaper och hantera sitt lärande, arbete och karriär.

Karriärvägledning är en särskilt organiserad process som syftar till att hjälpa till att frigöra yrkesmässig potential, bygga upp karriärkompetens, ge stöd för att få grundläggande yrkesutbildning och hjälpa till att hitta ett jobb.

En effektiv karriärutvecklingstjänst måste idag gå utanför yrkesutbildningsskolan och marknadsföra sig som en inkluderande och effektiv tjänst. Den måste ha färdigheter, kunskaper och personal som kan hjälpa eleverna att fundera över vad de vill uppnå i sitt yrkesliv. Detta innebär att hjälpa eleverna att identifiera sina personliga styrkor och svagheter, intressen och förmågor, samt att skapa förutsättningar för deras självutveckling.

På en yrkesskola kan karriärvägledning och utbildningstjänster tillhandahållas genom:

- Karriärvägledning, som ges individuellt eller i små grupper, där fokus ligger på att förbereda studenterna för att påbörja sin karriär och lösa specifika karriärproblem som de ställs inför;
- karriärutbildning, som en del av en läroplan som fokuserar på att hjälpa grupper av elever att utveckla karriärkompetens;
- Karriärvägledning, som kan tillhandahållas online och/eller offline. Den innehåller information om kurser, yrken, karriärvägar och arbetsmarknaden.

Karriärvägledningstjänster bör också ha en profil på nätet och i sociala medier så att elever som överväger yrkesutbildning i skolor eller lärlingsutbildningar vet att de finns och hur de kan få tillgång till dem.

I den meningen är den åttonde EQAVET-indikatorn en innehållsindikator som:

- a) Kan underlätta tillhandahållandet av bakgrundsinformation för utveckling och genomförande av en vision och strategi för karriärrådgivning och vägledning med fokus på inkludering och förebyggande av avhopp;
- b) Kan användas för att planera karriärvägledning och studievägledning på lärosätetsnivå, utse ansvarig personal och förbättra deras kompetens. Det kan också ange yrkesutbildningsskolans kapacitet att organisera karriär- och studievägledning;
- c) Kan användas vid planering, genomförande, utvärdering och översyn av kvalitetscykeln för karriärväglednings- och utbildningstjänster.

Följande modell kommer att fungera som en checklista för att utveckla rekommendationer om organisationen av karriär- och studievägledningstjänster för utbildningsinstitutioner och kommer att hjälpa till att kontrollera om alla faktorer relaterade till utbildningsinstitutionens kontrollsfär beaktas i rekommendationerna.

- Se till att institutionen har utvecklat och genomfört en vision om karriärvägledning och karriärstöd, en skolpolicy om förebyggande arbete och en arbetsplan för förebyggande arbete och karriärvägledning.
- Samarbeta med lärosätets administration för att se till att karriärvägledning och karriärrådgivning tillhandahålls lärosätets personal.
- Uppmuntra utbildningspersonal att integrera vägledningsstöd i utbildningsprogrammet.
- Stödja studenterna i att öka sin egen medvetenhet om kompetenser och i att skapa och utveckla karriärhanteringskompetenser (livslångt lärande).
- Organisera karriärvägledningsaktiviteter för att skapa och utveckla färdigheter i karriärhantering och livslångt lärande.
- Organisation av karriär- och studievägledningstjänster för att stödja studenter och fokusera på att utveckla karriärkompetens, preferenser och yrkesmässiga behov.
- Innan du ger slutlig vägledning, rådgör med lärare och föräldrar för att säkerställa att eleven effektivt omdirigeras till en annan läroplan eller utbildningsinstitution.

Indikator 8 ger en riktning, men alla praktiska åtgärder som yrkesskolan vidtar för att förbättra organisationen av karriär- och studievägledningstjänster, inklusive förebyggande av avhopp, tas med i beräkningen.

Här är några praktiska indikatorer som kan hjälpa en yrkesskola att utveckla och övervaka ett förfarande för att stödja utvecklingen av karriärkompetens i syfte att säkerställa inkludering och förhindra avhopp:

- VET-skolans personal fokuserar på varje elevs behov och utvecklingen av deras kompetenser.
- alla rekommendationer och tips diskuteras med ansvariga personer (stödteam) och pedagogisk personal som arbetar med eleven.
- De ansvariga personerna (supportteamet) rådfrågar inte bara lärare utan även föräldrar om rekommendationer och förslag.

- information om hänvisningen till studier inom ett annat studieprogram, rekommendationer och skälen till dessa rekommendationer lämnas till alla ansvariga personer inom rimlig tid
- information om hänvisningen till studier vid en annan utbildningsinstitution, liksom råd och skäl för ett sådant beslut, ges till alla ansvariga personer på ett tidsbundet sätt.

Indikatorer som kan användas för övervakning och utvärdering kan omfatta följande:

- % Stödande personal som utbildats för att tillhandahålla karriär- och studierådgivningstjänster för inkludering som förhindrar att studenter hoppar av
- % Lärare som deltar i tillhandahållandet av karriärvägledning och rådgivningstjänster för att förhindra att elever hoppar av skolan
- % Studenter som får kontinuerligt stöd i form av karriär- och studievägledningstjänster för inkludering förhindra att studenter hoppar av
- % Föräldrar som får kontinuerligt stöd i form av karriär- och studievägledning för att förhindra att elever hoppar av skolan.

4.2: Fördelning av roller och uppgifter avseende karriärrådgivning och karriärstöd

Varje roll inom karriärrådgivning och karriärstöd har viktiga ansvarsområden som är specifika för positionen. Det är viktigt att förstå innebörden av termer när man överväger betydelsen av roller och ansvar. Detta säkerställer att varje anställd kan göra sitt jobb effektivt när det gäller karriärrådgivning och vägledning. Arbetsansvar avser de skyldigheter och uppgifter som tilldelas specifika roller. Därför kan fördelningen av roller och uppgifter inom karriärvägledning och stöd skilja sig åt beroende på utbildningsinstitutionens, landets osv. egenskaper. Till exempel kan karriärvägledning och stöd tillhandahållas av professionella och engagerade karriärvägledningsspecialister eller andra yrkesverksamma som arbetar med karriärtjänster, offentliga arbetsförmedlingar, enskilda fönster (t.ex. ungdoms(arbets)tjänster) och/eller lärare eller stödpersonal som arbetar på utbildningsinstitutioner.

En tydlig roll- och ansvarsfördelning bland skolpersonalen för karriärvägledning och stöd spelar en viktig roll för att genomföra inkluderande utbildning och förhindra avhopp, eftersom det säkerställer att eleverna får stöd i att hantera sin karriär och att deras utbildnings- och karriärval är anpassade till deras personliga egenskaper (t.ex. styrkor, inlärningsstil etc.). Till exempel:

- Utsedd personal på utbildningsinstitutionen och lärare kan ge karriärinformation och rådgivning om utbildning, fortbildning och jobbmöjligheter.
- Karriärvägledning kan tillhandahållas av yrkesverksamma med lämplig utbildning, engagerade yrkesvägledningsspecialister eller andra yrkesverksamma som arbetar med karriärservice, statliga arbetsförmedlingar.
- Genomföra kompetensutvecklingsaktiviteter för karriärhantering, såsom: bedömning (t.ex. genom psykologiska tester eller kompetensportföljer) - psykologer; karriärvägledningsaktiviteter - särskilt utsedd personal och/eller lärare vid

utbildningsinstitutionen, arbetsgivare; undervisning (yrkesskolor kan tillhandahålla yrkesutbildning som en del av läroplanen (som ett separat ämne, som en del av ett annat ämne eller som ett tvärvetenskapligt ämne, t.ex. en kurs om själv effektivitet, CV och presentationsbrev, etc.); mentorskap, denna typ av karriärvägledning kan omfatta alla ovanstående tjänstemän och högre studerande.); mentorskap, denna typ av karriärrådgivning kan involvera alla ovanstående tjänstemän såväl som äldre studenter. Frågor för att utvärdera ett program och fastställa resultat när det gäller fördelning av ansvar och uppgifter för karriärvägledning för integration och förebyggande av avhopp kommer att variera beroende på program, institution, lagstiftning, resurser etc., men typiska vägledande frågor kan inkludera följande:

- Är ledningen för utbildningsinstitutionen ansvarig för att involvera all personal i karriärvägledningsrådgivning och förhindra att studenter hoppar av? Hur vet vi detta?
- Involverar ledningen för utbildningsinstitutionen all personal i karriärvägledning och karriärstöd, och definierar den roll och det ansvar som var och en har för att dessa frågor skall lösas på ett framgångsrikt sätt? Hur vet vi att så är fallet?
- Utser ledningen kompetenta medarbetare för att utföra specifika uppgifter och ansvarsområden och delegerar lämpliga befogenheter till dem? Ge gärna exempel.
- Stödjer ledningen mellancheferna när de hanterar frågor som rör karriärrådgivning och stöd till studenter? På vilket sätt?
- Vet studenterna vart de ska vända sig när de hamnar i ett dilemma mellan sin karriär och sina studier? Var exakt?
- Känner lärarna på utbildningsinstitutionen till tidiga varningssignaler för studenter i riskzonen? Vilka är de?
- Kan lärare föra en gemensam dialog om frågor som rör elevers val mellan karriär och utbildning? Hur vet vi att så är fallet?
- Vet lärarna på utbildningsinstitutionen vem de ska kontakta för rådgivning? Har medvetenheten och förståelsen för denna aspekt ökat bland skolpersonal och programdeltagare?
- Är lärarna på utbildningsinstitutionen medvetna om att vissa anställda är ansvariga för specifika funktioner och uppgifter men att deras befogenheter och ansvar sträcker sig till alla anställda? Har medvetenheten och förståelsen för denna aspekt ökat bland skol- och programpersonal?
- Vilka rutiner har införts på grund av programmet?

Rollerna och uppgifterna för karriärvägledning och stöd kan fördelas på olika sätt inom en utbildningsinstitution, men de är alla avgörande för den övergripande framgången med inkludering och förebyggande av avhopp inom yrkesutbildningen. Man bör komma ihåg att det inte finns några stora organisatoriska roller för en person: alla har en roll att spela.

4.3: Personalutveckling avseende karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp

Personalutveckling inom karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp genomförs genom en övergripande strategi. Personalutvecklingen syftar till att tillhandahålla högkvalitativ arbetsmarknadsrådgivning, utveckla deras förmåga att hjälpa studenter att fatta karriärbeslut i olika skeden av livet (t.ex. omskolning, vidareutbildning och karriärbyte), samt deras förmåga att ge konstruktiva rekommendationer om karriärrådgivning och stöd och förebygga avhopp, baserat på utbildningsinstitutionens fastställda strategiska riktlinjer och vision.

För att uppnå detta mål rekommenderas det att utveckla ett särskilt program för professionell utveckling för anställda vid utbildningsinstitutioner baserat på konceptet karriärvägledning och förebyggande av studentavhopp. Utvecklingen av ett särskilt fortbildningsprogram för personal vid utbildningsinstitutioner baseras på konceptet karriärvägledning och förebyggande av studieavbrott och syftar till att hitta och implementera innovativa metoder och verktyg för effektiv karriärrådgivning och stöd till studenter.

Frågorna för att utvärdera programmet och fastställa de resultat som uppnåtts när det gäller personalutveckling inom karriärrådgivning och stöd och förebyggande av avhopp beror på det specifika programmet, utbildningsinstitutionens särdrag, lagstiftning, utbildningsinstitutionens vision, informationsresurser etc:

- Finns det ett program för fortbildning av personal vid utbildningsinstitutioner om karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp?
- Tar fortbildningsprogrammet för personal vid utbildningsinstitutioner hänsyn till begreppet karriärvägledning och förebyggande av studieavbrott?
- Tar personalens preferenser för karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp hänsyn till den yrkesmässiga utvecklingen av utbildningsinstitutionens personal?
- Diskuteras personalens ambitioner när det gäller karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av avhopp för att säkerställa att eleverna övervägs för vidareutbildning?
- Finns det några individanpassade strategier för fortbildning av personal vid utbildningsinstitutioner när det gäller karriärrådgivning och stöd samt förebyggande av studieavbrott?
- Definieras rättigheterna och skyldigheterna för personalen vid utbildningsinstitutionen i fortbildningsprogrammet för att förbättra deras kunskaper och erfarenheter i dessa frågor på lämplig nivå?
- Beaktas erfarenheterna av lovande partnerskap mellan lokala företag, ideella organisationer, myndigheter och offentliga grupper för karriärrådgivning och stöd till studenter under deras studier vid läroanstalter i programmet för fortbildning av personal vid läroanstalter?
- Har utbildningsinstitutionen informationsstöd för personal om karriärrådgivningstjänster och stöd och förebyggande av studieavbrott?

Nyckelord:

Organisation av karriär, karriärvägledning och stöd, rådgivningstjänster, angående karriär, rådgivning och stöd angående karriär, personalutveckling angående karriär, inkludering, förebyggande av avhopp, yrkesutbildning.

Förväntade resultat av lärande:

Kunskap	<ul style="list-style-type: none">- Definiera särdragen i organisationen av karriärväglednings- och utbildningstjänster.- Förklara karriärvägledningens och karriärstödet roller och ansvarsområden för att främja inkluderande lärande och förhindra studieavbrott.- Identifiera områden för professionell utveckling av anställda inom området karriärvägledning och stöd.
Färdigheter	<ul style="list-style-type: none">- Analysera relevant information om tillhandahållande av karriär- och utbildningsrådgivning och de utmaningar som man ställs inför inom en viss yrkesutbildning.- Organisera karriärvägledning och stöd för karriärvägledning med alla deltagare i utbildningsprocessen.- Samarbeta med intressenter för att effektivt höja personalens kompetens inom karriärrådgivning och stöd, och för att förhindra att elever hoppar av skolan.
Kompetenser	<ul style="list-style-type: none">- Visa att du är beredd att förhindra att elever hoppar av genom att organisera karriärvägledning och stöd för eleverna.

Modul 5: Samarbete och information

Introduktion till modulen:

"Det krävs en hel by för att uppfostra ett barn"
(gammalt afrikanskt ordspråk)

Genom tusentals lärares erfarenheter och den pedagogiska litteraturen är det nu allmänt erkänt att enskilda utbildningsorgan inte räcker till för att främja elevernas välbefinnande och djupinläring. Det krävs ett bredare nätverk, ett samhälle som kan erbjuda ytterligare relationer och möjligheter till utveckling, och en säker, hälsosam och inkluderande inläringsmiljö där eleverna kan utvecklas och blomstra. Vad eleverna lär sig, hur de lär sig och hur mycket de lär sig är inte bara en fråga för lärarna och andra som arbetar i

skolan, utan är en verklig prioritering för hela det omgivande sociala sammanhanget (Wright och Saks, 2000).

Eftersom "*ingenting motiverar ett barn mer än när lärandet förbättras genom att skolor och familjer/samhällen arbetar tillsammans i partnerskap*" (M. Fullan, 1997, s. 42), är det nödvändigt att inte bara förmedla detta budskap till föräldrar och andra medlemmar i samhället för att göra dem till aktiva medlemmar i den lärande gemenskap som har sitt fokus i skolan, utan också att vara medveten om att "*...dessa former av engagemang [...] inte sker av en slump eller ens genom inbjudan, utan genom uttryckliga strategiska ingripanden*" (ibid. s. 43).

I Epsteins modell "Overlapping Spheres of Influence" (1987;2002) beskrivs skolor, familjer och samhällen som sfärer som delar målet att "ta hand om" eleverna. Dessa tre inflytandesfärer fungerar inte oberoende av varandra utan förstärker eller försvagar varandra och kan påverka en elevs kognitiva och emotionella utveckling positivt eller negativt. Även om de tre sfärerna är separata eftersom de har sina egna filosofier, erfarenheter och metoder, är det upp till skolan att aktivera metoderna för att föra de tre sfärerna närmare varandra och skapa en överlappning av dem genom interaktion och kommunikation, nämligen partnerskap, mellan familjer, skolor och samhället.

Denna process är särskilt viktig för missgynnade studenter eller studenter från utsatta grupper som:

- 1) är överrepresenterade bland de som hoppar av skolan;
- 2) lever i utbildningsfattigdom, dvs. med bristande tillgång till möjligheter att växa både inom familjen och i ett bredare samhälls- och livssammanhang;
- 3) och som kommer från familjer som, i större utsträckning än andra, tenderar att vara mindre delaktiga i sina barns yrkesutbildningsprogram

Lärandemål:

Målet med denna modul är att ge lärare i gymnasieskolan de kunskaper, färdigheter och kompetenser som krävs för att främja ett effektivt samarbete med föräldrar och externa intressenter. Genom att utforska olika kommunikationsmetoder, involveringsstrategier och relationsbyggande tekniker kommer deltagarna att förbättra sin förmåga att skapa en stödjande och inkluderande utbildningsmiljö.

Enheter:

5.1: Samarbete med föräldrar

Samarbete mellan skolor och föräldrar för att stödja elevernas inlärning är en skyddsfaktor mot avhopp från skolan. En bra relation mellan familj och skola innebär bättre

elevprestationer, ökad motivation, förbättrat känslomässigt och mentalt välbefinnande, långsiktiga mål samt bredare och mer realistiska karriärambitioner och framtidsutsikter. (Epstein, 2019; Ishimaru, 2014; Jayne's, 2012; Fan och Chen, 2001, och många andra). Det är också en fördel för lärare, eftersom kunskap om elevernas sociala liv och familjeliv är en värdefull informationskälla för meningsfull undervisning och instruktion.

Enligt Epsteins överlappande inflytandesfärer finns det åtminstone två sätt att se på det inflytande som de tre sfärerna (skola-familj-samhälle) utövar på elevernas prestationer och välbefinnande: en ömsesidigt beroende syn på inflytande från skola-familj-samhälle och en separat syn på inflytande som kan exemplifieras på detta sätt:

<I vissa skolor finns det fortfarande lärare som säger: "Om familjen bara gjorde sitt jobb, skulle vi kunna göra vårt jobb." Och det finns fortfarande familjer som säger: "Jag uppfostrade det här barnet, nu är det ditt jobb att utbilda henne." Dessa ord förkroppsligar en syn på separata inflytandesfärer. Andra lärare säger: "Jag kan inte göra mitt jobb utan hjälp från mina elevers familjer och stöd från det här samhället." Och vissa föräldrar säger: "Jag behöver verkligen veta vad som händer i skolan för att kunna hjälpa mitt barn." Dessa fraser förkroppsligar teorin om överlappande inflytandesfärer.>

(Epstein et al., 2002-2nd edition, School, Family, and Community Partnerships: Your Handbook for Action, s.22)

Det har visat sig att det finns ett samband mellan den övergripande kvaliteten på relationen mellan skola och familj och den övergripande kvaliteten på skolan, samt mellan misslyckanden i skolan och det sociala och kulturella avståndet mellan lärare och föräldrar (Siles, 2003). Mot denna bakgrund ger indikator 8 i EQAVET-ramverket en ytterligare nyckel, inte bara när det gäller resultat (andelen utsatta elever som slutför programmet jämfört med det totala antalet deltagare/antalet som börjar), utan också när det gäller kvalitetsprocesser, t.ex.: välkomnande attityder och beteenden hos lärare och skolpersonal, vilket inkluderar att få föräldrar, särskilt de missgynnade och/eller de som har barn i en utsatt situation, att känna sig önskade och värderade; lärarnas kompetens inom inkluderande utbildning, vilket också avser förmågan att närma sig föräldrar, som vanligtvis inte är involverade i sina barns inläring, och bygga förtroendefulla relationer med dem; samarbete och samråd med familjer för att få deras synpunkter som de främsta experterna på sina barn, etc.

Med tanke på indikator 8 handlar denna modul därför om lärarnas samarbete, särskilt med familjer som vanligtvis är långt borta från skolan av olika skäl, antingen deras egna (låg sociokulturell och ekonomisk status, migrationsbakgrund, ensamstående föräldrar etc.) eller om deras barns situation (elever med särskilda utbildningsbehov, avhoppade elever, elever med funktionsnedsättningar etc.)

1. Ändra perspektiv, kunskap, förståelse

Det första steget i att interagera med familjer som vanligtvis inte är särskilt engagerade i sina barns skolgång är att ändra vårt perspektiv: istället för att säga att dessa familjer är svåra att nå, bör vi börja med att fundera över varför skolan är till för familjer som är svåra att nå.

Det är därför viktigt:

- veta vilka de största hindren är för familjers deltagande i våra skolor;
- känna igen föräldrarnas pedagogiska stilar. Detta är viktigt för att kunna avkoda föräldrarnas olika reaktioner och attityder till sina barns skolresultat (både positiva och negativa) och till läraren, för att definiera strategier som läraren kan använda för att hantera konflikter och/eller bygga en samarbetsrelation med familjerna.
- vara medveten om lärarnas kommunikationsmönster, det vill säga hur relationen mellan skola och familj kan se ut.

2. Involvera föräldrarna genom att betrakta dem som experter på sina barn

Många föräldrar, särskilt underprivilegerade föräldrar, anser sig inte kunna interagera med skolan och uttrycker ointresse eller en attityd av total delegering till skolan just på grund av denna negativa självuppfattning. Den faktor som mest stöder föräldrarnas engagemang i sina barns utbildning är uppfattningen att deras deltagande aktivt uppmuntras av lärare och skola. Föräldrarna måste förstå att deras kunskaper om sina barn är en viktig källa till information och lärande för skolan.

- Ta dig tid att lyssna på och samla in information från familjen;
- Undvik att inleda samtalen med observationer eller rekommendationer från lärare, utan fråga hellre föräldrarna vad de tycker om vad skolan gör, de aktiviteter som föreslås och deras barns beteenden och prestationer;
- Var tydlig när du ber föräldrar om information om deras barn. Föräldrarna måste ha en klar uppfattning om vad som begärs av dem, annars finns det risk för att deras känsla av frustration och otillräcklighet ökar.
- Dela med dig till föräldrarna av den kunskap som lärarna har om deras barn/elever. Vi måste vara specifika så att föräldrarna kan ge oss så detaljerad information som möjligt.
- Be om feedback på hur effektiva de föreslagna undervisnings- och inlärningsstrategierna är.

3. Anta en stödjande och lyhörd relationell inställning till underprivilegerade familjer

Social och pedagogisk forskning har visat att låginkomst- eller minoritetsfamiljer är mer beroende av ömsesidigt beroende kulturella normer jämfört med privilegierade familjer

som tenderar att vara mer beroende av oberoende kulturella normer (Brady, L. et al. 2020). Kulturella normer styr människors beteende, så föräldrar med ömsesidigt beroende kulturella normer kommer att lägga större vikt vid familjens välbefinnande snarare än individens, vid omsorg snarare än prestation, vid grupptillhörighet snarare än självförverkligande, de kommer att ha en tendens att lita mer på att lärare fattar bra utbildningsbeslut, de kommer att lägga mer värde på egenskaper som uthållighet och envishet att uppnå goda skolresultat snarare än smarthet och personliga egenskaper, etc.

För att underlätta relationen och engagemanget för underprivilegierade familjer bör man ta hänsyn till följande ytterligare aspekter:

- familjens intressen, behov och välbefinnande, inte bara den enskilda individens;
- Fråga inte bara "hur mår din son/dotter?"/eller "hur mår du?" utan "hur mår din familj? Hur är det i din familj?", "Vad behöver *din familj*?"
- Gör samarbetet familjecentrerat. Andra familjemedlemmar (syskon, mor- och farföräldrar, samboende farbröder) bör också bjudas in till möten, inte bara föräldrarna;
- om familjer har flera barn i klasser på samma skola, skulle det vara effektivt att hålla gemensamma möten för att diskutera familjen som helhet snarare än enskilda elever;

organisera kollektiva möten mellan familjer. Möten där flera familjer deltar är ännu mer användbara när det gäller underprivilegierade familjer eftersom de kan visa sig vara värdefulla tillfällen att inte bara fördjupa sina kunskaper om varandra utan också att inleda eller utveckla förtroende för den skolmiljö där deras barn är placerade och för de lärare som tar hand om dem.

5.2: Samarbete med andra skolor och externa organisationer

Samarbete med andra skolor och externa organisationer ger betydande fördelar för elever, lärare och institutioner, vilket skapar en dynamisk och sammanlänkad utbildningsmiljö.

Studenter får tillgång till kompletterande resurser och olika inlärningsmöjligheter genom samarbetsprojekt.

För lärare underlättar samarbetet utbyte av idéer och kontinuerlig kompetensutveckling. Samarbete mellan skolor förbättrar skolans rykte genom deltagande i innovativa projekt, berikar utbildningsutbudet med nya program och främjar operativ effektivitet genom resursdelning. Det stimulerar pedagogisk innovation och förbereder skolorna för att ta itu med utmaningarna i en föränderlig värld. Utbyte av bästa praxis, extern övervakning och öppen rapportering bidrar till den övergripande kvaliteten.

Samarbete mellan skolor och externa organisationer är avgörande för att säkerställa kvaliteten på utbildningen, ansvarsskyldigheten och utvecklingen av det lokala samhället. Förstärkning av territoriet sker genom lokala projekt och integrering av lokala resurser i utbildningsprogram.

Dessutom skapar samarbetet mellan skolor och lokala företag värdefulla kontakter som sträcker sig utanför klassrummet. Genom att engagera sig i det professionella samhället får eleverna insikter i verkliga branscher, vilket främjar en praktisk förståelse för olika yrken. Denna direkta interaktion med lokala företag berikar inte bara det akademiska lärandet utan ger också eleverna mentorskap och potentiella vägar till framtida karriärer.

Denna helhetssyn på karriärutveckling förbättrar den övergripande utbildningserfarenheten och bidrar till långsiktig framgång för både studenter och det lokala samhället.

Nedan följer några viktiga punkter för att konsolidera och berika samarbetet mellan skolor och externa intressenter, med fokus på kvalitet och kontinuerlig utveckling:

Skapa en samarbetskommitté: skapa en kommitté med representanter från olika skolor och externa intressenter för att leda samarbetet.

- **Definiera tydliga mål:** Sätt upp specifika och mätbara mål för samarbetet, med fokus på ständiga förbättringar och kvalitet.

- **Främja workshops och utbildningstillfällen:** anordna gemensamma workshops och utbildningstillfällen för lärare, studenter och externa intressenter för att förbättra färdigheter och kunskaper.

- **Involvera lokala företag:** etablera partnerskap med lokala företag för att erbjuda praktiska inlärningsmöjligheter och öka relevansen i utbildningsprogrammen.

- **Uppmuntra till aktivt deltagande:** skapa möjligheter för aktivt deltagande i samsarbetsprojekt som involverar studenter, lärare och externa intressenter.

- **Övervakning och kontinuerlig utvärdering:** inför ett system för kontinuerlig övervakning för att bedöma hur effektiva samarbetena är och göra förbättringar i realtid.

- **Införande av ett feedbacksystem:** skapa ett strukturerat feedbacksystem som involverar alla intressenter för att samla in åsikter och förslag för att förbättra samarbetet.

Nyckelord: Samarbete; Föräldraskap; Engagemang; Känslighet; Territorialitet

Förväntade resultat av lärande

Kunskap	<ul style="list-style-type: none">- Förstå nyanserna i olika föräldrastilar och inse deras inverkan på kommunikationsdynamiken mellan lärare och föräldrar.- Förvärva kunskap om praktiska verktyg för meningsfullt föräldraengagemang och erkänna föräldrar som värdefulla bidragsgivare till utbildningsprocessen.- Förstå de utmaningar som missgynnade familjer står inför och förstå verktyg som är anpassade till en familjecentrerad strategi för deltagande.- Förstå de grundläggande principerna och komponenterna i EQAVET:s kvalitetskriterier som tillämpas på utbildningspartnerskap.- Förvärva kunskap om effektiva strategier för att bedöma och säkerställa kvaliteten på partnerskap med andra skolor och externa intressenter.
Färdigheter	<ul style="list-style-type: none">- Tillämpa personliga strategier för att anpassa kommunikationsstilar effektivt, med hänsyn till den mångfald av föräldrar som man möter.- Implementera innovativa verktyg och metoder för att involvera föräldrar på ett mer meningsfullt sätt och dra nytta av deras expertis i sina barns utbildning.- Visa praktiska färdigheter i att stödja missgynnade familjers deltagande, med betoning på lyhördhet och inkludering.- Utveckla förmågan att tillämpa EQAVET:s kvalitetskriterier vid utformning och utvärdering av partnerskap med andra skolor och externa intressenter.
Kompetenser	<p>En omfattande kompetens för att bygga upp samarbetspartnerskap. Detta innebär att man måste anpassa kommunikationsmetoderna, främja ett meningsfullt föräldraengagemang, stödja missgynnade familjer och upprätta effektiva partnerskap med externa intressenter. Den övergripande kompetensen omfattar ett inkluderande och lyhört förhållningssätt till olika utbildningskontexter.</p>

Detaljerat utbildningsprogram

EQAVET för utbildning i inkludering	
Moduler/enheter	Utbildningsmetodik / Varaktighet Timmar
	Asynkront lärande på distans
Modul 1: Förståelse och tillämpning av EQAVET-modellen för inkluderande undervisning	Ca 2 timmar

Enhet 1.1: Introduktion till EQAVET och kvalitetsförbättring inom yrkesutbildning

Verksamhet 1

Använda de vägledande deskriptorerna i EQAVET:s rekommendation Bakgrund För var och en av de fyra faserna i kvalitetssäkringscykeln identifierar EQAVET:s rekommendation en serie vägledande deskriptorer för anordnare av yrkesutbildning. Dessa beskriver olika delar av EQAVET:s tillvägagångssätt för kvalitetssäkring. De gör det möjligt för varje anordnare av yrkesutbildning att överväga sina kvalitetssäkringsarrangemang och avgöra om deras tillvägagångssätt är kompatibla. För att hjälpa anordnare av yrkesutbildning att reflektera över sin process presenterar denna aktivitet två kontrasterande påståenden för varje vägledande deskriptor. Anordnare av yrkesutbildning uppmuntras att överväga vilket av de två påståendena som bäst förklarar deras praxis.

Resultat

I slutet av denna 45-minutersaktivitet kommer deltagarna att bättre förstå hur deras kvalitetssäkringsmetod stämmer överens med de vägledande deskriptorerna i EQAVET-rekommendationen.

Publik

Anordnare av yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 32 deltagare eller mindre grupper.

Tillvägagångssätt

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att anpassas till gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

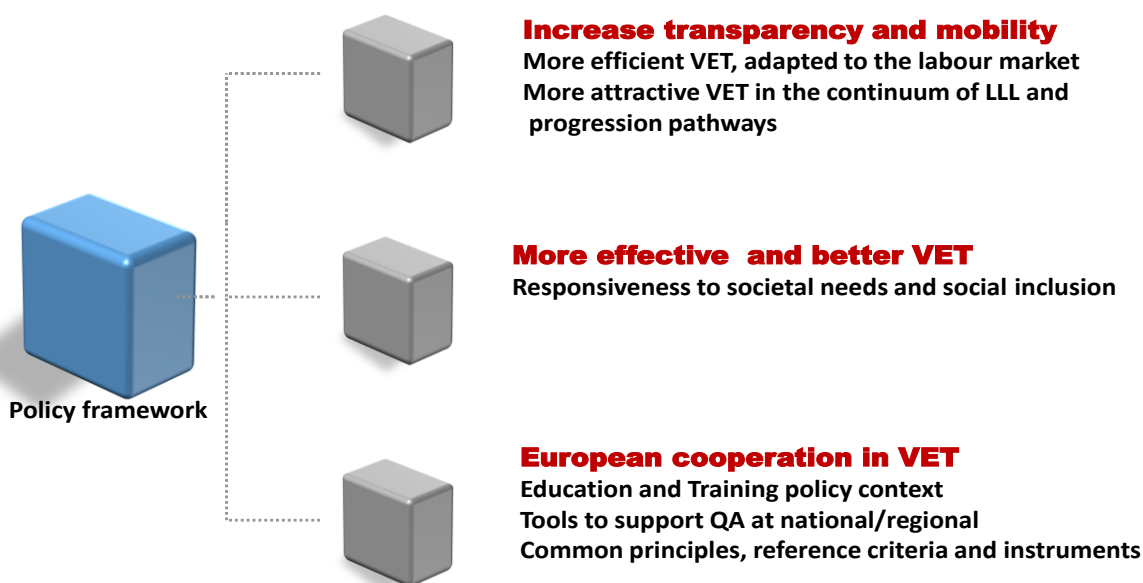
- ✓ 5 min introduktion till EQAVET:s kvalitetssäkringscykel och de vägledande deskriptorerna
 - ✓ 10 min Deltagarna arbetar i par och funderar över påståendena för ett steg i kvalitetscykeln (t.ex. planering). De diskuterar hur de skulle bedöma sin egen praxis.
 - ✓ Under 20 minuter diskuterar grupper om åtta gemensamma drag och styrkor. Om det finns fler än åtta deltagare kan kommentarerna delas mellan varje grupp om åtta personer under 10 minuter.
 - ✓ 5 min övergripande slutsatser Anteckningar
- Detta kan användas med stora och små grupper. Den kan upprepas för varje steg i EQAVET:s kvalitetssäkringscykel. Deltagarna kan upprepa aktiviteten inom sin yrkesutbildningsorganisation.

EQAVET - Referensram för kvalitet

Den europeiska referensramen för kvalitetssäkring av yrkesutbildning (referensramen) tillhandahåller en EU-omfattande ram som hjälper medlemsstaterna och intressenterna att dokumentera, utveckla, övervaka, utvärdera och förbättra effektiviteten i deras yrkesutbildningsutbud och kvalitetsstyrningspraxis.

Det kan tillämpas på både system- och yrkesutbildningsnivå och hjälpa till att dokumentera yrkesutbildningsbestämmelsernas effektivitet. Det är anpassningsbart till de olika nationella systemen och kan användas av nationell lagstiftning och praxis. Ramverket omfattar en kvalitetssäkrings- och förbättringscykel (planering, genomförande, utvärdering/bedömning och översyn/revision) som bygger på kvalitetskriterier, deskriptorer och indikatorer. Syftet är inte att införa nya standarder utan att stödja medlemsstaternas ansträngningar och samtidigt bevara mångfalden i deras tillvägagångssätt.

Varför behöver Europa EQAVET?



Visa EQAVET PPT - bilaga 1

Enhet 1.2: Implementering av EQAVET för kvalitetsförbättring - Sex åtgärder för att utveckla kvalitetssäkring.

Bakgrund

För yrkesutbildningsanordnare som är nya inom kvalitetssäkring har vi identifierat sex byggstenar som kan användas för att komma igång. Dessa är inte en del av EQAVET-rekommendationen, utan tekniker som kan hjälpa yrkesutbildningsanordnare att fundera på att införa kvalitetssäkring.

Resultat

Övningen består av två delar: en introduktion till byggstenarna och en diskussion om hur de kan kopplas till de fyra stegen i kvalitetscykeln. I slutet av den första delen av aktiviteten (45 minuter) kommer deltagarna att bättre förstå hur man inför en kvalitetssäkringsmetod som överensstämmer med EQAVET-rekommendationen. I slutet av den andra delen (30 minuter) kommer deltagarna att ha diskuterat hur byggstenarna stämmer överens med de fyra stegen i kvalitetscykeln.

Publik

Anordnare av yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 32 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Tillvägagångssätt

Den första delen av denna övning är enkel. Tillvägagångssättet kan anpassas efter gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

5 min introduktion och förklaring av de sex byggstenarna

15 min Deltagarna arbetar i par och funderar på om varje byggsten kan utgöra grunden för en kvalitetssäkringsprocess. De diskuterar om de skulle kunna vara till hjälp i deras sammanhang.

10 min i grupper om åtta, de diskuterar om det finns ett samförstånd.

10 min om det finns fler än åtta deltagare kan kommentarerna delas mellan varje grupp om åtta 5 min slutsatser.

Den andra delen av övningen kommer sannolikt att leda till mer diskussion, och vikten av sammanhang och lokala omständigheter kommer att vara nödvändig.

30 minuter behövs för denna andra del. I vissa sammanhang kan utbildarna endast använda den första delen av övningen.

10 min Deltagarna arbetar i par och funderar på om varje byggsten är kopplad till ett eller flera av de fyra stegen i kvalitetssäkringscykeln. De uppmanas att fylla i rutnätet på nästa sida.

10 min i grupper om åtta, de diskuterar om det finns konsensus, 5 min om det finns fler än åtta deltagare, kommentarer kan delas mellan varje grupp om åtta 5 min övergripande slutsatser.

Byggstenar på leverantörsnivå	Planera	Genomföra	Utvärdera och bedöma	Granska och revidera
Se till att det finns en ledningskultur som är engagerad i kvalitetssäkring.				
Utveckla tillvägagångssätt som återspeglar leverantörens omständigheter.				
Utveckla en kultur av självutvärdering				

Stödja personalutbildning om kvalitetssäkring				
Använda data och feedback för att förbättra yrkesutbildningen				
Se till att yrkesutbildningen bygger på medverkan av externa och interna intressenter.				

Enhet 1.3: Analysera och hantera utsatta grupper inom yrkesutbildning

Inledning

Verkligt inkluderande yrkesutbildning kräver att yrkesutbildningsinstitutioner proaktivt utformar inkluderande och lyhörda aktiviteter som erkänner och tillgodoser de studerandes olika behov. Tillräcklig tid och ansträngning måste avsättas för att utveckla ett program som använder lämpliga strategier för att tillgodose de verkliga behov som identifierats genom en deltagande process.

Egenkontroll för att öka inkluderingen i yrkesutbildningen med hjälp av EQAVET-indikatorerna är ingen plan eller något recept. Det är alltid en utgångspunkt för att se över och förbättra utbudet av yrkesutbildning och/eller för fortsatt utveckling av inkludering i utbudet av yrkesutbildning. EQAVET-rekommendationen utnyttjar övervakning och utvärdering av yrkesutbildning genom att använda en uppsättning med tio indikatorer, varav indikator 8 är inriktad på inkludering. Med tanke på att yrkesutbildningsanordnarnas sammanhang, behov och omständigheter inte är identiska eller homogena, presenterar denna aktivitet ett tillvägagångssätt i flera steg med stöd av vägledande frågor för att organisera en egenkontrollövning. Anordnare av yrkesutbildning uppmanas att reflektera över planeringen av sin egenkontroll och överväga:

- vilka steg som är mest lämpliga i deras sammanhang
- vilka indikatorer de använder.

Resultat

I slutet av denna 45-minutersaktivitet kommer deltagarna att bättre förstå om deras egenkontroll är organiserad i linje med EQAVET:s kvalitetscykel baserat på indikator 8.

Publik

Anordnare av yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning.

Aktiviteten kan användas med

- a) grupper med upp till 32 deltagare
- b) mindre grupper.

Tillvägagångssätt

5 min introduktion till EQAVET:s kvalitetssäkringscykel med fokus på utvärderingsfasen och EQAVET-indikator 8:

10 min Deltagarna arbetar i par och funderar över tillvägagångssättet (antingen flödesschemat eller checklistan) och de respektive frågorna. De diskuterar hur de skulle bedöma sin praxis när det gäller att organisera egenkontroll.

20 min I grupper om åtta personer diskuterar de gemensamma drag och styrkor.

10 min om det finns fler än åtta deltagare bör kommentarerna delas mellan varje grupp om åtta 5 min övergripande slutsatser.

En design som främjar kvalitet för alla elever kräver riktad kapacitetsuppbyggnad på olika nivåer för olika intressenter. Workshops och utbildning väljs ofta som den enda metoden för att åtgärda kapacitetsbrister. Det finns dock många andra sätt att öka den professionella kunskapen och kompetensen för inkludering som kan införlivas i programutformningen, till exempel teamundervisning, mentorskap av mer erfarna lärare, klassrumsbaserad aktionsforskning eller lärarutbytesbesök. Utbildningen får inte enbart bygga på enstaka workshops, utan man måste skapa regelbundna möjligheter till utbildning och mentorskap och tid mellan sessionerna för att praktisera nya färdigheter i klassrummet. Det är också viktigt att komma ihåg att lärare inte är ensamma om att skapa inkluderande lärmiljöer. Det finns många resurser som de kan vända sig till, t.ex. andra lärare, rektorer, elever, föräldrar och myndighetspersoner. Skolor som har kommit längre i arbetet med att säkerställa inkludering kan erkännas som modellskolor för sitt kluster och kan hjälpa till att visa vad en inkluderande, elevvänlig skola kan göra för alla sina elever. Skolkluster eller specialskolor av högre kvalitet kan också användas för att utbyta erfarenheter mellan skolor i närheten av varandra och se till att alla lärare har ett inbyggt stödnätverk. Eftersom det finns en tydlig överlappning mellan kvalitet och inkludering kommer många av de aktiviteter som ni redan genomför för att förbättra kvaliteten att bidra till en mer inkluderande miljö. För att ytterligare stärka inkluderingen och kvaliteten i era skolor kan ni överväga följande:

Problem	Möjliga lösningar	Lösningar för din skola
Vissa grupper och individer varken lär sig eller deltar.	<ul style="list-style-type: none"> • Främja respekt för mångfald (kön, funktionshinder, minoriteter, hälsa och social status, fattigdom) och uppvisa ett beteende som värdesätter mångfald. • Utveckla sociala skyddsnet, inklusive skolstipendieprogram för ekonomiskt och på annat sätt missgynnade elever. • Sensibilisera "vanliga" grupper och individer för innebörden av lika rättigheter och möjligheter. 	

<p>Dålig undervisningspraxis på grund av teoretiska, stelbenta utbildningsprogram av dålig kvalitet/kvantitet</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investera i praktisk utbildning och stöd till lärare från lokala samhällen genom att använda lärarhandledningar. • Stöd med relevant, skolbaserad eller klusterbaserad fortbildning om inkluderande metoder. 	
<p>Eleverna är passiva och uppmuntras inte att delta i undervisningen. Många blir utestängda, går om klasser eller hoppar av.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Främja elevvänliga skolor och aktivt lärande baserat på elevernas individuella behov. • Involvera alla elever i att skapa lösningar. Använd strategier från elev till elev. 	
<p>Dåliga skolfaciliteter och dålig miljö: byggnadsfaciliteter, osäkra och ohälsosamma miljöer.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Involvera samhällen, lokala icke-statliga organisationer och myndigheter i arbetet med att förbättra infrastrukturen, 	
<p>Skolan är inte relevant för livet, inte relaterad till det dagliga livets realiteter. Överbelastade och/eller föräldrade läroplaner.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lär av framgångsrika icke-formella skolor eller specialskolor. • Delta i och påverka översyner av läroplaner för att göra dem relevanta för olika elevers behov och förmågor. 	
<p>En skola med social och emotionell inriktning Miljö, där våld och respektlöshet hindrar eleverna från att delta fullt ut och inläring (t.ex. fysisk bestraffning), Mobbning)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Utbilda lärare, rektorer, lärarutbildare och föräldrar i alternativa metoder för klassrumshantering och disciplin baserat på förbättrad kunskap om och förståelse för elevens utveckling • Skapa medvetenhet hos intressenterna om eleverna, särskilt de som är utsatta för mobbning eller övergrepp, t.ex. elever från minoriteter eller elever med funktionsnedsättning. • Stödja och övervaka tillämpningen av nya kunskaper och färdigheter. • Stöd undervisning om barns rättigheter kopplat till rätten till icke-diskriminering, skydd och deltagande. 	

Modul 2: Vision och policy

Ca 4 timmar

Enhet 2.1: Vision om karriärvägledning och karriärstöd

Aktivitet 1:

Resultat

I slutet av denna 40-minutersaktivitet kommer deltagarna att vara bekanta med begreppen karriärvägledning och stöd.

Publik

Yrkesutbildningsanordnare är involverade i grundutbildning eller fortbildning i yrkesutbildningsskolor. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 15 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Metod

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att passa gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

- 5 min introduktion och definition av begreppet. Definiera och förtydliga begreppen professionell vägledning och karriärstöd. Bjuda in deltagarna till en kort diskussion om deras tidigare erfarenheter av karriärvägledning och hur de ser på sin roll i processen.
- 10 min arbete i små grupper med att identifiera tillgängliga resurser för att stödja yrkesvägledning i skolan och samhället.
- 20 min arbete i grupper med att ta fram en handlingsplan för att tillhandahålla kontinuerligt karriärstöd för studenter, inklusive aktiviteter utanför läroplanen och orienteringsevenemang.
- 5 min - sammanfattning av de viktigaste idéerna och verktygen som diskuterades under workshopen.

Aktivitet 2:

Resultat

I slutet av denna 40-minutersaktivitet kommer deltagarna att bättre kunna avgöra sina egna behov, ambitioner och framtida karriär och de kommer att ha utvecklat sin förmåga till kritisk analys. De kommer också att märka och lättare förstå hur studenter närmar sig karriärvalsprocessen.

Publik

Yrkesutbildningsanordnare är involverade i grundutbildning eller fortbildning i yrkesutbildningsskolor. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 15 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Metod

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att passa gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

- ✓ 5 min - öppna diskussioner om vad det innebär att välja en karriär och hur du kan dra nytta av stöd i detta val.
- ✓ 10 min - deltagarna ger en lista över de mest trendiga yrkena och presenterar kortfattat vad detta innebär (en kort beskrivning av det dagliga arbetet, färdigheter som krävs, möjliga fördelar och utmaningar).
- ✓ 20 min i grupp - deltagarna deltar i en simulering av ett **grupp vägledningstillfälle** och har olika roller, t.ex. **skolvägledare** och lärare som ger varandra ömsesidigt stöd för att hjälpa eleverna. Efter simuleringen organiseras gruppdiskussioner för att lyfta fram erfarenheter och identifiera effektiva kommunikations- och karriärstödstrategier.
- ✓ 5 min - sammanfattning av de viktigaste idéerna och verktygen som diskuterades under workshopen.

Enhet 2.2: Stöd och ledarskap

Aktivitet 1:

Resultat

I slutet av denna 40 minuter långa aktivitet kommer deltagarna att bättre förstå hur de kan ge stöd och använda sina ledaregenskaper, dela erfarenheter och lösningar samt utveckla konkreta planer för framtiden. Det är en övning som kombinerar praktiskt lärande med reflektion och samarbete inom teamet.

Publik

Yrkesutbildningsanordnare är involverade i grundutbildning eller fortbildning i yrkesutbildningsskolor. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 20 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Metod

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att passa gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

- ✓ 5 min. presentation av aktivitetsmålen och vikten av att utveckla stödjande och ledande färdigheter inom läraryrket.
- ✓ 10 min - deltagarna bildar 3-4 smågrupper. Varje grupp får en specifik uppgift, t.ex. att diskutera de ser utmaningarna och identifiera hur varje teammedlem gav stöd. Varje grupp delar med sig av de slutsatser och lösningar man kommit fram till under diskussionerna. Det sker genom en kollektiv analys av hur teamet hanterade utmaningar och gav stöd.
- ✓ 20 min. Varje deltagare får ett papper och en penna för att planera sin egen framtida "ledarskapsresa". Denna "resa" kan innehålla steg, mål och resurser som behövs för att utveckla ledarskapsförmågan. Varje deltagare delar med sig av sin plan till gruppen, och de andra ger konstruktiv feedback och förslag. Det förs organiserade gruppdiskussioner om hur varje lärare kan uppmuntra och stödja utvecklingen av ledaregenskaper inom teamet.
- ✓ 5 min - deltagarna ger feedback på aktiviteterna och kan ställa frågor eller komma med förslag.

Enhet 2.3: Skolans policy för förebyggande arbete

Aktivitet 1:

Resultat

I slutet av denna 40 minuter långa aktivitet kommer deltagarna att få bättre kunskaper om hur man tar fram en effektiv skolpolicy för att förhindra att elever lämnar skolan i förtid.

Publik

Yrkesutbildningsanordnare är involverade i grundutbildning eller fortbildning i yrkesutbildningsskolor. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 20 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Metod

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att passa gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

- ✓ 5 min - deltagarna får ark med specifika uppgifter om skolavhopp. Smågrupper bildas och gruppdiskussioner inleds om trender och riskfaktorer för att identifiera potentiella orsaker till avhopp.
- ✓ 10 min - Brainstorming. Varje deltagare får självhäftande lappar och uppmuntras att skriva ner idéer om hur man kan förebygga avhopp från skolan. Plattorna fästs på ett blädderblock för att skapa en "vägg av lösningar". Diskussioner och prioriteringar inleds.
- ✓ 20 min - Policyutveckling - Baserat på dataanalys och brainstorming kring lösningar arbetar lärarna tillsammans för att skapa den första versionen av skolans förebyggande åtgärder mot avhopp. arbetar lärarna tillsammans för att skapa den första versionen av skolans förebyggande åtgärder mot avhopp.

Särskilda verksamheter	Ansvarsområden	Tidsgränser

- ✓ 5 min - teamet bygger en visuell tavla som sammanfattar skolans policy och handlingsplaner.

Enhet 2.4: En arbetsplan för förebyggande åtgärder och karriärvägledning:

Aktivitet 1:

Resultat

I slutet av den 40 minuter långa aktiviteten vet deltagarna bättre hur man utvecklar och implementerar ett effektivt förebyggande och karriärvägledande program inom institutionen, med fokus på att hjälpa studenter att identifiera och planera sina yrkesmål.

Publik

Yrkesutbildningsanordnare är involverade i grundutbildning eller fortbildning i yrkesutbildningsskolor. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 15 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Metod

Detta är en enkel övning, och följande metod kan modifieras för att passa gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

- ✓ 5 min- deltagarna reflekterar över sin egen karriärväg och identifierar sätt att vägleda studenter i att utföra sina karriärer.
- ✓ 10 min. Dela ut ett pappersark eller en blädderblockssida och **färgpennor till** varje lärare.
- ✓ Be dem rita en enkel karta över sin egen karriärutveckling och lyfta fram viktiga milstolpar, framgångar, hinder och lärorika ögonblick. Varje lärare presenterade sin karta för sina kollegor inom några minuter.
- ✓ 20 min - deltagarna bildar 2 grupper.
De utvecklar en arbetsplan för att förebygga avhopp:

Särskilda verksamhet	Ansvarsområden	Tidsgränser	Indikator

- ✓ 5 min - deltagarna ger feedback på aktiviteterna och kan ställa frågor eller komma med förslag.

Modul 3: Studentutveckling (Orientering och vägledning)

Ca 10 timmar

Enhet 3.1: Innehållet i institutets erbjudande om vägledning och förebyggande åtgärder

Aktivitet 1: Sök efter vägledningsresurser

Resultat: Deltagarna kommer att bekanta sig med olika vägledningsresurser som finns tillgängliga för att stödja studenter i deras yrkesutbildningsinstitut.

Målgrupp: Personal och utbildare på yrkesutbildningar som vill förstå och använda vägledningsresurser på ett effektivt sätt.

Detaljerat tillvägagångssätt för genomförandet:

- Förbered en lista över de vägledningsresurser som finns tillgängliga inom institutet, inklusive handböcker, onlineplattformar och rådgivningstjänster.
- Dela in deltagarna i små grupper.
- Ge varje team en lista med resurser och en uppsättning ledtrådar eller frågor relaterade till dessa resurser - 10 min -

- Instruera grupperna att hitta och utforska resurserna för att hitta svar på frågorna - 1 timme-
- Uppmuntra diskussion och samarbete mellan teammedlemmarna. -20 min-
- Debriefing av aktiviteten genom att diskutera vikten av dessa resurser för studentstöd. - 15 min-

Kompletterande material:

1) Vägledande förteckning över resurser:

- Handbok för studenter: Denna resurs innehåller vanligtvis viktig information om akademiska policyer, supporttjänster och campusresurser. Det är en grundläggande guide för studenter.
- Plattform för lärande online: Om ditt lärosäte använder en onlineplattform för lärande kan den innehålla värdefulla resurser som kursmaterial, diskussionsforum och verktyg för akademiskt stöd.
- Rådgivningstjänster: Information om rådgivningstjänster, inklusive kontaktuppgifter och vilken typ av rådgivning som erbjuds (t.ex. akademisk rådgivning, karriärrådgivning, mental hälsa).
- Karriärcentrum: Information om vad karriärcentret erbjuder, t.ex. karriärbedömningar, jobbbannonser och workshops om att skriva CV och intervjufärdigheter.
- Biblioteksresurser: Information om bibliotekstjänster, databaser och forskningshjälp som är tillgänglig för studenter för akademiskt stöd.
- Stödtjänster för studenter: Information om stödtjänster för specifika studentgrupper, t.ex. personer med funktionsnedsättning, internationella studenter eller veteraner.
- Information om ekonomiskt stöd: Resurser om möjligheter till ekonomiskt stöd, stipendier och stödprogram för studenter som söker ekonomiskt stöd.
- Mentorsprogram: Information om mentorskapsmöjligheter och hur studenter kan få kontakt med mentorer inom sitt studieområde.
- Workshops i studieteknik: Scheman och beskrivningar av workshops eller utbildningstillfällen som syftar till att förbättra studieteknik och tidshantering.
- Klubbar och organisationer på campus: En lista över studentklubbar och organisationer som erbjuder möjligheter till personlig utveckling, nätverkande och ledarskap.
- Kontakter vid nödsituationer: Viktiga kontaktnummer för säkerhet, hälsovård och nödsituationer.
- Akademisk kalender: Viktiga datum för läsåret, inklusive registreringsfrister, tentamensscheman och helgdagar.
- Akademiska resurser online: Länkar till online-resurser som akademiska tidskrifter, forskningsdatabaser och e-böcker som finns tillgängliga via institutionens bibliotek.
- Studentportal: Information om hur studenter kan komma åt sin personliga portal för betyg, scheman och kursregistrering.
- Formulär för feedback och utvärdering: Resurser för studenter att ge feedback om kurser, instruktörer och tjänster, vilket indikerar möjligheter till förbättring.
- Handledning online: Länkar till handledningar och guider om hur man använder institutionens onlinesystem, får tillgång till resurser och navigerar i akademiska processer.

- Program för stöd från kamrater: Information om program där studenter kan söka stöd och råd från kamrater som har utmärkt sig i sina studier.
- Resurser i samhället: Information om närliggande tjänster och resurser som studenter kan ha nytta av, t.ex. vårdinrättningar eller kollektivtrafik.

2) Vägledande förteckning över ledtrådar/frågor

Ledtråd/fråga 1:

Ledtråd: "Börja med att hitta den officiella handboken som innehåller allt du behöver veta om din resa till denna institution."

Fråga: "Vad heter handboken och var kan man hitta den?"

Ledtråd/fråga 2:

Ledtråd: "Navigera till den digitala plats där du har tillgång till dina kurser, uppgifter och betyg."

Fråga: "Vad heter onlineplattformen och vilka akademiska resurser kan du få tillgång till via den?"

Ledtråd/fråga 3:

Ledtråd: "Om du någonsin behöver någon att prata med om akademiska utmaningar, personliga frågor eller karriärbeslut, erbjuder denna plats stöd."

Fråga: "Vilka tjänster finns tillgängliga på rådgivningscentret, och hur kan du kontakta dem?"

Ledtråd/fråga 4:

Ledtråd: "Vill du kickstarta din karriär? Utforska det här centret för att hitta verktyg och möjligheter."

Fråga: "Vilka resurser erbjuder karriärcentret för att hjälpa studenterna i deras karriärutveckling?"

Ledtråd/fråga 5:

Ledtråd: "Om du behöver böcker, forskningsmaterial eller hjälp med akademiska frågor, gå till den här platsen."

Fråga: "Vilka tjänster erbjuds på biblioteket och hur får du tillgång till akademiska resurser?"

Ledtråd/fråga 6:

Ledtråd: "Stöd för studenter med unika behov kan hittas här. Leta efter information om anpassningar och stöd."

Fråga: "Vilka specialiserade stödtjänster finns tillgängliga för studenter med funktionshinder?"

Ledtråd/fråga 7:

Ledtråd: "Hitta en plats där du kan få kontakt med mentorer som kan vägleda dig i din akademiska och karriärmässiga resa."

Fråga: "Vilka mentorskapsprogram finns tillgängliga och hur kan man engagera sig?"

Ledtråd/fråga 8:

Ledtråd: "Upptäck organisationer och klubbar som ligger i linje med dina intressen och kan berika din collegeupplevelse."

Fråga: "Vilka studentklubbar och organisationer är för närvarande aktiva på campus?"

Ledtråd/fråga 9:

Ledtråd: "Vid nödsituationer eller brådskande situationer bör detta nummer alltid finnas till hands."

Fråga: "Vilket är nödnumret för omedelbar hjälp?"

Ledtråd/fråga 10:

Ledtråd: "Håll dig uppdaterad med viktiga datum, deadlines och evenemang under hela läsåret genom att kolla här."

Fråga: "Vilka är några viktiga datum som nämns i den akademiska kalendern?"

Tips till utbildaren: Se till att inkludera material som inte finns tillgängligt på institutet och diskutera varför dessa är viktiga och hur bristen på dessa material påverkar utbildningens kvalitet.

Enhet 3.2: Integrering av vägledningsstöd i utbildningsprogrammet

Aktivitet 1: Workshop om integrering av läroplaner

Resultat: Deltagarna kommer att utveckla en plan för att integrera vägledning och stödaktiviteter sömlöst i sitt utbildningsprogram.

Målgrupp: Koordinatorer för yrkesutbildningsprogram, utbildare och läroplansutvecklare som ansvarar för utformningen av läroplanen.

Detaljerad strategi för genomförandet:

- Ge en översikt över vikten av att integrera vägledning i läroplanen -15 min -
- Dela exempel på framgångsrik integration från andra institutioner - 30 min -
- Dela in deltagarna i smågrupper baserat på deras respektive programområden.
- Uppmana varje grupp att identifiera specifika kurser eller utbildningsmoduler som de tillhandahåller där vägledning kan integreras - 30 min -
- Hjälpa deltagarna att brainstorma och beskriva hur vägledning kan förbättra lärandet inom dessa områden - 15 min -
- Uppmuntra grupperna att skapa ett exempel på en integrationsplan - 45 min -
- Underlätta grupppresentationer och diskussioner - 30 min -

Kompletterande material: Exempel på integrationsplaner och exempel på framgångsrika integrationer från andra institutioner.

- 1) Översikt över vikten av att integrera vägledning i läroplanen tillsammans med exempel på framgångsrik integration från andra institutioner

Att integrera vägledning i läroplanen är en proaktiv och studentcentrerad metod för att förbättra utbildningsupplevelsen. Det är ett erkännande av att vägledning inte är en separat tjänst utan en integrerad del av studentens resa. Här är varför det är viktigt:

1. Holistisk studentutveckling: Vägledning som är integrerad i läroplanen säkerställer att eleverna får stöd i olika aspekter av sin utveckling, inklusive akademisk, karriärmässig och personlig tillväxt. Den riktar sig till hela eleven och främjar deras färdigheter, kompetens och välbefinnande.

2. Stöd i rätt tid: När vägledning är en del av läroplanen får studenterna stöd vid kritiska tidpunkter under sin akademiska resa. Vägledning i karriärplanering kan till exempel integreras när eleverna väljer huvudämne, så att de får relevant hjälp i rätt tid.

3. Förbättrat engagemang: Läroplansintegrerad vägledning engagerar studenterna direkt i deras inlärningsprocess. De ser den praktiska relevansen av det de studerar och hur det hänger samman med deras framtida karriär, vilket gör lärandet mer meningsfullt.

4. Rättvis tillgång: När vägledning integreras i läroplanen har alla elever, oavsett bakgrund eller behov, tillgång till den. Denna inkludering ligger i linje med principerna för rättvis utbildning.

5. Akademisk framgång: Vägledning kan hjälpa studenter att hantera utmaningar, förbättra sin studieteknik och sätta upp akademiska mål. När vägledningen integreras bidrar den till bättre studieresultat och minskar risken för avhopp.

6. Karriärberedskap: Integrering av karriärvägledning säkerställer att studenterna är förberedda för arbetsmarknaden. Som en del av sin utbildning får de vägledning om kompetensutveckling, praktikplatser och jobsökningsstrategier.

7. Långsiktiga fördelar: Läroplansintegrerad vägledning främjar livslångt lärande och anpassningsförmåga. Det ger studenterna de färdigheter som krävs för att framgångsrikt navigera i karriären efter examen.

Exempel på framgångsrik integration från andra institutioner:

Universitetet i Manchester (Storbritannien): Universitetet integrerar workshops om anställningsbarhet i läroplanen och hjälper studenterna att utveckla viktiga färdigheter som kommunikation, problemlösning och teamarbete.

Aalto-universitetet (Finland): Aalto integrerar entreprenörskapsutbildning i olika program och uppmuntrar studenterna att utveckla ett entreprenörstänkande och färdigheter medan de tar sin examen.

Monash University (Australien): Monash integrerar globalt medborgarskap och ledarskapsutveckling i läroplanen och förbereder studenterna för att bli ansvarsfulla globala medborgare.

Exempel på lyckad integration per applikation:

Program för kollegialt mentorskap: Vissa institutioner har framgångsrikt integrerat mentorskapsprogram i specifika kurser. En psykologikurs kan till exempel innehålla kamratmentorer som ger akademiskt stöd och vägledning till medstudenter, vilket ökar engagemanget och inlärningsresultaten.

Capstone-projekt med karriärfokus: Inom ingenjörsutbildningar genomför studenterna ofta capstone-projekt. Vissa institutioner har integrerat karriärvägledning i dessa projekt och kräver att studenterna utforskar de verkliga tillämpningarna av sina studier och överväger sina karriärvägar när de arbetar med sina projekt.

Personliga inlärningsplaner: I K-12-utbildning innebär en framgångsrik integration att man skapar personliga inlärningsplaner för varje elev. I dessa planer beskrivs akademiska mål, karriärambitioner och de kurser som krävs för att uppnå dem, vilket säkerställer att vägledning är en integrerad del av läroplanen.

Inbäddade akademiska rådgivare: Vissa universitet har akademiska rådgivare inom specifika akademiska avdelningar. Dessa rådgivare arbetar nära fakulteten för att ge vägledning som är skraddarsydd för kraven i enskilda program och kurser.

Möjligheter till erfarenhetsbaserat lärande: Institutioner integrerar ofta vägledning i erfarenhetsbaserade inlärningsmöjligheter som praktikplatser och kooperativa utbildningsprogram. Studenterna får akademiska poäng för dessa erfarenheter och får vägledning i att göra kopplingar mellan sin akademiska utbildning och praktiskt arbete.

Inbyggda workshops och seminarier: Integrering av vägledning kan innebära att workshops och seminarier om studieteknik, tidshantering och karriärförberedelser införlivas i kurserna. Dessa sessioner ger studenterna praktiska färdigheter och kunskaper för att utmärka sig akademiskt och professionellt.

Exempel på integrationsplan 1: Integrera akademiskt stöd i STEM-kurser

Program: STEM-utbildning (vetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik)

Fokus på integration: Akademiskt stöd

Steg för integration:

Kursspecifika akademiska resurser: Identifiera STEM-kurser med historiskt utmanande innehåll. Utveckla kursspecifika akademiska resurssidor inom lärplattformen (LMS). Inkludera kompletterande material, videohandledning och länkar till virtuella handledningssessioner.

Inbäddade peer tutors: Inför ett handledningssystem där avancerade STEM-studenter erbjuder virtuella handledningstimmar inom LMS. Se till att dessa handledningstimmar stämmer överens med kursscheman.

Stöd i klassrummet: Samarbeta med STEM-instruktörer för att avsätta tid under föreläsningarna för genomgångar i klassen. Akademisk supportpersonal kan leda dessa sessioner och erbjuda omedelbara klargöranden om komplexa ämnen.

Diskussionsforum online: Skapa diskussionsforum inom LMS för varje STEM-kurs. Uppmuntra studenterna att ställa frågor och delta i peer-supported learning. Akademisk supportpersonal kan övervaka och svara på förfrågningar.

Individualiserade studieplaner: Inför individuella studieplaner för elever som har det svårt. Dessa planer kan innehålla rekommendationer om kompletterande material, studiestrategier eller ytterligare handledning.

Övervakning av framsteg: Implementera ett system för övervakning av framsteg för att identifiera elever som riskerar att hamna på efterkälken. Skicka varningar i god tid till lärare och akademisk stödpersonal för att ge riktad hjälp.

Enhet 3.3: Utveckling av karriärhanteringskompetens och LLL

Aktivitet 1: Simulering av karriärplanering

Resultat: Deltagarna får öva på att vägleda studenter genom karriärplanering och tillämpa de principer som de lärt sig under kursen.

Målgrupp: Yrkesutbildare och karriärvägledare som ansvarar för att vägleda studenter i karriärutveckling.

Detaljerat tillvägagångssätt för genomförandet:

- Introducera ett simulerat scenario där deltagarna agerar som karriärvägledare - 20 minuter
- Ge profiler av fiktiva studenter med olika bakgrund, intressen och karriärmål - 10 min -
- Instruera deltagarna att genomföra simulerade karriärvägledningssessioner för dessa elever, hjälpa dem att sätta upp karriärmål och skapa handlingsplaner - 45 min -
- Tips: Uppmuntra deltagarna att tillämpa de karriärhanteringskompetenser som diskuteras i enheten.
- Underlätta gruppdiskussioner efter simuleringen, så att deltagarna kan dela med sig av sina erfarenheter och strategier - 30 min -

Medföljande material: Elevprofiler, mallar för karriärplanering och exempel på handlingsplaner.

Scenario och profiler

1) Scenario: Simulering av karriärplanering

Bakgrund:

Du är karriärvägledare på det virtuella karriärvägledningscentret på XYZ University. Idag kommer du att arbeta med tre fiktiva studenter, var och en med sin unika bakgrund, intressen och karriärmål. Din roll är att vägleda dem genom karriärplaneringsprocessen, hjälpa dem att sätta upp karriärmål, utforska lämpliga karriärvägar och utveckla handlingsplaner.

Profiler av studenter:

Elev 1: Sarah Rodriguez

Bakgrund: Sarah är en första generationens collegestudent från ett låginkomstområde. Hennes huvudämne är socialt arbete och hon brinner för att göra skillnad i underprivilegierade samhällen.

Intressen: Samhällstjänst, opinionsbildning, rådgivning, arbete med ungdomar i riskzonen.
Karriärmål: Sarah vill bli licensierad klinisk socialarbetare och arbeta med marginaliserade grupper.

Elev 2: Alex Chen

Bakgrund: Alex är en internationell student från Kina som studerar datavetenskap. Han är fascinerad av teknik och har en fallenhet för programmering.

Intressen: Programvaruutveckling, artificiell intelligens, robotteknik.

Karriärmål: Alex siktar på att få ett jobb som mjukvaruingenjör på ett välkänt teknikföretag.

Elev 3: Maya Johnson

Bakgrund: Maya är en militärveteran som övergår till det civila livet. Hon har en examen i logistik men har ett starkt intresse för miljömässig hållbarhet.

Intressen: Förnybar energi, hållbart jordbruk, bevarande.

Karriärmål: Maya hoppas kunna kombinera sin logistikexpertis med hållbarhet genom att arbeta för ett miljövänligt logistikföretag.

Simuleringsprocess:

Inledning:

Börja med att presentera dig själv som karriärvägledare. Förklara syftet med sessionen och se till att eleverna är bekväma med att dela med sig av sina ambitioner.

Interaktion med studenterna: Deltagarna (som agerar karriärvägledare) interagerar med varje elev en efter en och ställer frågor om deras intressen, färdigheter, värderingar och eventuella utmaningar som de ser för att uppnå sina karriärmål.

Målsättning: Uppmuntra varje elev att formulera sina kortsiktiga och långsiktiga karriärmål. Hjälプ dem att definiera tydliga, uppnåeliga mål.

Utforskning: Erbjud vägledning om lämpliga karriärvägar, potentiella arbetsgivare och strategier för att uppnå sina mål. Diskutera vikten av nätverkande, praktikplatser och kompetensutveckling.

Handlingsplan: Arbeta med varje elev för att skapa en personlig handlingsplan som beskriver de steg de behöver ta för att nå sina karriärmål. Diskutera tidslinjer och milstolpar.

Återkoppling och slutsats: Ge feedback och uppmuntran till varje deltagare och lyft fram deras styrkor och förbättringsområden. Betona vikten av kontinuerligt lärande och anpassningsförmåga på dagens arbetsmarknad.

Exempel på mall för karriärplanering:

Studentens namn: _____

Datum: _____

Karriärmål:

Kortfristig (1-2 år): _____

Medellång sikt (3-5 år): _____

Långsiktig (5+ år): _____

Intressen och passioner:

Lista dina intressen, hobbies och aktiviteter som du brinner för.

Färdigheter och styrkor:

Lista dina viktigaste färdigheter, talanger och styrkor.

Värderingar och prioriteringar:

Vilka värderingar är viktiga för dig i din karriär och ditt liv?

Möjliga karriärvägar:

Baserat på dina intressen och färdigheter, lista potentiella karriärvägar eller branscher som ligger i linje med dina mål.

Utbildning och fortbildning:

Ange vilka ytterligare utbildningar du kan behöva för att uppnå dina karriärmål.

Åtgärder:

Vilka specifika åtgärder kommer du att vidta för att närma dig dina karriärmål på kort, medellång och lång sikt?

Aktivitet 2: Färdighetsbaserade workshops

Resultat: Deltagarna kommer att underlätta och engagera sig i kompetensbaserade workshops som syftar till att främja karriärhantering och livslångt lärande bland studenter.

Målgrupp: Utbildare inom yrkesutbildning, karriärvägledare och lärare som ansvarar för att leverera workshops och utbildning

Detaljerad strategi för genomförandet:

- Tilldela varje deltagare en specifik kompetens inom karriärhantering eller livslångt lärande att fokusera på (t.ex. skriva CV, sätta upp mål, lära sig online). -10 min-
- Instruera deltagarna att utforma och genomföra en kort workshop eller ett utbildningstillfälle om sin tilldelade färdighet. -1 timme-
TIPS: Uppmuntra interaktiva och praktiska aktiviteter under workshopparna.
- Låt deltagarna gå igenom varandras workshops och ge konstruktiv feedback. -45 min-
 - Debriefing av erfarenheten, där effektiva strategier och förbättringar lyfts fram. -30 min-

Kompletterande material: Mallar för utformning av workshops, resurser för karriärhantering och färdigheter för livslångt lärande.

Mall för utformning av workshop: Karriärhantering och färdigheter för livslångt lärande

Workshopens titel: Karriärhantering och färdigheter för livslångt lärande
Varaktighet: [Ange varaktighet, t.ex. halvdagsworkshop]

Workshopens mål:

- ✓ Att ge deltagarna grundläggande färdigheter i karriärhantering.
- ✓ Att betona vikten av livslångt lärande i karriärutvecklingen.
- ✓ Att hjälpa deltagarna att skapa handlingskraftiga karriärutvecklingsplaner.

Dagordning:

Inledning (15 minuter)

Välkomsthälsning och isbrytaraktivitet.

Översikt över workshopens mål och dagordning.

Session 1: Förståelse av karriärplanering (30 minuter)

Presentation av begreppet karriärplanering.

Diskussion om betydelsen av att sätta upp karriärmål och självvärdering.

Session 2: Livslångt lärande för framgångsrik karriär (45 minuter)

Interaktiv session om vikten av kontinuerligt lärande.

Fallstudier och exempel på framgångsrika livslångt lärande.

Paus (15 minuter)

Session 3: Färdigheter för karriärutveckling (30 minuter)

Presentation av nyckelkompetenser som behövs för att avancera i karriären.

Självvärderingsaktivitet för att identifiera områden för kompetensutveckling.

Session 4: Att skapa en karriärutvecklingsplan (45 minuter)

Guidad aktivitet för att hjälpa deltagarna att skapa en personlig karriärutvecklingsplan.

Utbyte mellan kollegor och feedback.

Session 5: Resurser och verktyg (30 minuter)

Introduktion till online-resurser för karriärhantering och livslångt lärande.

Praktisk utforskning av rekommenderade webbplatser och plattformar.

Frågor och svar samt sammanfattning (15 minuter)

Öppet för frågor och diskussion.

Sammanfattning av de viktigaste slutsatserna och nästa steg.

Nätverkande och resursdelning (valfritt) (30 minuter)

Deltagarna kan nätverka och dela med sig av ytterligare resurser eller insikter.

Material som behövs:

- Presentationsbilder
- Blädderblock och märkpenor
- Bärbar dator/projektor
- Handouts och arbetsblad
- Internetanslutning (för utforskning av resurser online)

Online-resurser för karriärhantering och livslångt lärande:

- LinkedIn Lärande: Erbjuder ett brett utbud av onlinekurser om karriärutveckling, ledarskap och mjuka färdigheter.
- Coursera: Ger tillgång till kurser från toppuniversitet och organisationer inom olika ämnen.
- edX: Erbjuder onlinekurser, mikromeriter och yrkescertifikat från universitet och institutioner över hela världen.
- MyPlan.com: Tillhandahåller verktyg för karriärbedömning, inklusive intresse- och kompetensinventeringar.
- Occupational Outlook Handbook (amerikanska byrån för arbetsmarknadsstatistik): Ger information om karriärer, branscher och jobbtanter.
- TED Talks: Innehåller inspirerande föreläsningar om personlig utveckling, karriär och livslångt lärande.
- Khan Academy: Tillhandahåller gratis utbildningsinnehåll om ett brett spektrum av ämnen.
- Skillshare: Erbjuder kurser inom kreativa områden som design, fotografi och skrivande.
- Kodakademi: Fokuserar på kodning och programmering för dem som är intresserade av tekniska yrken.
- Hub för modigt lärande: Erbjuder resurser för självstyrt lärande och för att bygga upp en inställning till lärande.

Denna workshopmall och de medföljande online-resurserna kan användas för att utforma och genomföra en engagerande session om karriärhantering och färdigheter för livslångt lärande för deltagarna. Justera innehållet och längden efter behov baserat på de specifika målen för workshoppen och deltagarnas behov.

Modul 4: Organisation

Ca 3 timmar

Enhet 4.1: Organisation av karriär- och studievägledningstjänster

Tema 4.1.1: World Cafe "Lovande områden för att organisera karriärrådgivning och utbildningstjänster för inkludering och förebyggande av avhopp".

Inledning

Huvudsyftet med vårt arbete är att bidra till att skapa och/eller förbättra ett system som ger alla elever inom yrkesutbildningen, samt föräldrar, utbildningsinstitutioner och arbetsgivare, tillgång till expert-, inkluderande, relevanta, produktiva och evidensbaserade karriär- och studierådgivningstjänster. Systemet bör ha tillräckliga resurser och vara tillgängligt för både dem som redan har påbörjat sina studier och dem som ännu inte har valt sitt framtida yrke. Det bör ta hänsyn till yrkesutbildningens roll när det gäller att skapa vägar till andra utbildningsområden och till yrkesmässig tillfredsställelse. Effektiva karriär- och studievägledningstjänster ger studenterna individuell hjälp att fatta beslut om sin framtida karriär och hur de ska gå tillväga, och bidrar till att förhindra att studenter hoppar av sina studier.

Resultat

Övningen är uppdelad i två delar: en introduktion till karriär- och studierådgivningstjänster och en översikt över hur karriärvägledning och rådgivning är kopplade till inkludering och avhopp (15 minuter). I slutet av den första delen av sessionen kommer deltagarna att ha en bättre förståelse för de viktigaste områdena inom karriärrådgivning och dess betydelse för att förhindra avhopp av yrkesutbildningsstudenter. Under den andra delen (75 minuter) kommer deltagarna att använda World Cafe "Lovande områden för att organisera karriärrådgivning och utbildningstjänster för inkludering och förebyggande av avhopp" och diskutera riktningarna och utmaningarna med att organisera karriärrådgivning och karriärvägledning.

Publik

Anordnare av yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 9 till 32 deltagare.

Tillvägagångssätt

Första delen (15 minuter).

Detta är en 15 minuter lång introduktion till karriär- och studierådgivningstjänster och en diskussion om hur karriärvägledning och karriärrådgivning kan förhindra att studenter hoppar av skolan.

Den andra delen av övningen (75 minuter).

Metoden kan anpassas efter gruppens storlek och den tid som står till förfogande.

Genom att arbeta med World Café-metoden "Lovande områden för att organisera karriärrådgivning och utbildningstjänster för inkludering och förebyggande av avhopp" samlar deltagarna information och utbyter kunskap och erfarenhet om problemen med att organisera karriär- och studierådgivningstjänster. (Du kan läsa mer om metoden för att förbereda och genomföra evenemanget här: <https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>)

World Cafe-processen varierar beroende på vilka mål och syften som satts upp. Men de viktigaste stegen kan urskiljas:

1. 5 minuter. Organisation av arbetet. De inbjudna deltagarna delas in i grupper (4-5 personer) vid skrivborden, varje grupp får ett blädderblocksark och en markör för att skriva ner idéer, och deltagarna introduceras till arbetsreglerna.
2. 60 minuter. Grupparbete. Det finns tre 20-minutersrundor, varefter alla gruppmedlemmar, utom "skrivbordsvärden", flyttar till ett nytt skrivbord, "skrivbordsvärden" välkomnar nästa grupp och berättar för dem om slutsatserna från föregående runda. När deltagarna förbereder sina slutsatser bör de svara på följande frågor (till exempel):
 - Vilka nya inriktningar för karriär- och studierådgivningstjänster för att organisera inkludering och förhindra att studenter hoppar av föreslogs under diskussionen?
 - Om du bara fick välja ett sätt att organisera karriärrådgivning och utbildningstjänster för inkludering och förebyggande av avhopp, vilket skulle det vara?
 - Vilket är det viktigaste problemet i organisationen av karriärvägledningsarbetet om det beaktas på grund av diskussionen?
 - Vad är "kärnan" i alla de mönster (prover, exempel, upptäckter...) som ni har fått eller hur har de inspirerat oss?
 - Vilka nya inriktningar kommer ni att införa i organisationen av karriärrådgivning och utbildningstjänster för integration och förebyggande av avhopp?
 - Vad vet och förstår du för närvarande om hur man organiserar karriärrådgivning och utbildningstjänster för att vara inkluderande och förhindra avhopp till följd av diskussioner?
3. 10 minuter. Presentation av resultaten, sammanfattning av resultaten

Enhet 4.2: Fördelning av roller och uppgifter avseende karriärrådgivning och karriärstöd

Tema 4.2.1. Fördelning av roller och uppgifter när det gäller karriärrådgivning och stöd

Inledning

Vikten av lämpligt utbildad och kvalificerad personal för karriärrådgivning och karriärstöd bör återspeglas i Vision on Career Guidance and Career Support, som innehåller en uppsättning etiska principer som ska följas av dem som ansvarar för detta område. Dessa omfattar behovet av att personal på yrkesskolor har lämpliga kvalifikationer för att ge allmän karriärrådgivning och utföra specialiserade uppgifter eller roller (till exempel att arbeta med specialiserade grupper); deltagande i utbildning, kontinuerlig yrkesutveckling som syftar till att både fördjupa kunskaperna och främja deras karriärer.

Karriärutveckling bör vara en integrerad del av utbildningen för alla som deltar i utbildningsprocessen. I detta syfte bör chefer, lärare och personal vid utbildningsinstitutioner engageras i att fördjupa förståelsen för olika typer av karriärrådgivning, vilket kommer att bidra till medvetenheten om vikten av att främja karriärtjänster bland studenter. Det kommer också att understryka att karriärvägledning, kompetensutveckling och karriärutveckling är allas ansvar, och inte bara ett privilegium för dem som arbetar med karriärrådgivning. Det är också viktigt att erbjuda fortbildning inom sitt område för att se till att de anställda är medvetna om vad som händer inom deras yrke och utvecklar användbara kontakter med andra yrkesverksamma och utövare.

Anordnare av yrkesutbildning uppmanas att diskutera och överväga vilka områden av karriärrådgivning och stöd som är mest effektiva när det gäller att organisera inkluderande utbildning och förhindra avhopp:

- a) vilka karriärrådgivnings- och stödroller som är mest effektiva i samband med inkluderande utbildning och förebyggande av avhopp;
- b) vilka uppgifter de utför.

Resultat

I slutet av denna 90-minutersaktivitet kommer deltagarna att ha en bättre förståelse för rollerna och ansvaret för karriärrådgivning och stöd för att säkerställa inkluderande lärande och förhindra avhopp.

Publik

Anordnare av yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med

- a) grupper med upp till 32 deltagare
- b) mindre grupper.

Tillvägagångssätt

10 minuter. Introduktion till roll- och ansvarsfördelningen inom karriärrådgivning och karriärstöd, med fokus på inkludering och förebyggande av avhopp.

30 minuter. Arbeta i grupper om 6-10 personer. Deltagarna diskuterar möjliga alternativ för fördelningen av roller och uppgifter inom karriärrådgivning och stöd under övningen med tankekartan. En tankekartan är ett schema (diagram) över en trädstruktur (med möjliga kopplingar mellan grenar) som återspeglar semantiska eller andra relationer mellan informationsbitar, t.ex. nyckelord, roller, idéer, uppgifter eller andra element som är ordnade radiellt runt huvudordet eller huvudidén.

Det är bättre att inkludera olika specialister i varje grupp: chefer, lärare, särskilt utsedda anställda vid utbildningsinstitutionen; praktiker, psykologer, involverade specialister inom yrkesvägledning och mentorer. Detta gör det möjligt för deltagarna att diskutera om och hur var och en av dem kan förhindra att studenter hoppar av utan att skapa ett detaljerat konceptuellt ramverk innan arbetet påbörjas.

5 minuter. Slutsatser.

45 minuter. Den andra delen av övningen.

20 minuter. Arbeta i grupper om 3-5 personer. Deltagarna reflekterar över hur deras resultat relaterar till rollerna och ansvarsområdena för karriärrådgivning och stöd på **deras** yrkesskolor och hur deras genomförande kommer att påverka organisationen av inkluderande lärande och förebyggandet av avhopp. De ombeds att fylla i tabellen på nästa sida.

15 minuter. Parabete, förberedelse av rekommendationer för roller och uppgifter inom karriärrådgivning och stöd.

10 minuter. Allmänna slutsatser.

Karriärrådgivning och stöd spelar en viktig roll för att förhindra att elever hoppar av, eftersom det säkerställer att eleverna får stöd i att hantera sin karriär och att deras utbildnings- och karriärval är lämpliga för deras personliga egenskaper (till exempel styrkor, inlärningsstil, lämplighet för relevanta yrken etc.). När olika roller och uppgifter implementeras finns det viktiga saker att tänka på för att karriärrådgivning och karriärstöd ska kunna användas effektivt för inkludering och för att förhindra avhopp. Vi erbjuder flera förslag för att ta itu med dessa överväganden:

Förslag på roller och uppgifter inom karriärrådgivning och karriärstöd	Lösningar som formulerats under konstruktionen av Mind Map	Hur detta beslut påverkar inkludering och förebyggande av avhopp
Lärosätets ledning organiserar arbetet i de strukturella enheter som ansvarar för karriärrådgivning		
Ledningen för utbildningsinstitutionen involverar alla anställda i karriärrådgivning och stöd, och definierar varje anställds roll och ansvar för att dessa frågor skall lösas på ett framgångsrikt sätt.		
Praktiker med lämpliga kvalifikationer genomför karriärutbildningar, konsultationer och hjälper till att etablera samverkan med arbetsmarknadens		

parter och regionala institutioner			
Involverade experter på karriärrådgivning eller andra specialister som arbetar med karriärtjänster ger råd om karriärvägledning, information om befintliga utbildnings- och utvecklingsprogram.			
Särskilt utsedda anställda vid utbildningsinstitutionen tillhandahåller karriärinformation och genomför primär profilering; tillhandahålla karriärplaneringstjänster med hänsyn till arbetsgivarnas behov och studenternas individuella och personliga förmågor, utarbeta individuella planer och karriärutvecklingsbanor med psykologiskt och pedagogiskt stöd för deras genomförande			
Psykologer ansvarar för att genomföra kompetensutvecklingsaktiviteter inom karriärplanering, genomföra och tolka psykometriska och specialiserade tester, studentundersökningar och yrkesdiagnoser för att hjälpa till att fastställa lämplighet för relevant yrkesverksamhet.			

Lärare vid utbildningsinstitutionen ger karriärinformation och råd om utbildning, fortbildning och yrkesutveckling; bedriver karriärvägledningsverksamhet.			
Lärare säkerställer att begrepp som yrkesmässig framgång, karriärorientering och utveckling av karriärkompetens bildas under läroplanen.			
Arbetsgivare tillhandahåller karriärvägledning, råd om karriär, sysselsättning och den aktuella arbetsmarknaden, om yrkesutbildning och kompetensutvecklingsprogram som krävs av arbetsgivare samt stöd för att hitta jobb åt studenter.			
Dina förslag			
Dina förslag			

Modul 5: Samarbete och information

Ca 15 timmar

Enhet 5.1: Samarbete med föräldrar

Aktivitet 1. Att ändra perspektiv, kunskap och förståelse (2,15 h)

Bakgrund

För att kunna implementera strategier som syftar till att skapa en effektiv relation mellan skola och familj kan det vara till hjälp att förstå lärarnas egna kommunikativa och relationella förhållningssätt

till föräldrarna och föräldrarnas beteenden i samband med specifika föräldramodeller. Baserat på befintlig litteratur har följande definierats:

- de tre vanligaste föräldramodellerna och relaterade beteenden när lärare kommunicerar sina barns positiva eller negativa utvärderingar;
- Egenskaper och risker med de tre huvudsakliga kommunikationsmetoderna för lärare.
- tips på strategier för att undvika konflikter, hantera dem och stärka relationen mellan skola och familj.

Resultat

Deltagarna kommer att kunna: 1) känna igen sin egen stil och tillämpa den på ett mer effektivt sätt baserat på de föräldrar de arbetar med; 2) tillämpa strategier som ska användas baserat på olika föräldrastilar för att hantera konflikter och stärka relationen.

Publik

Lärare inom yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 32 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Tillvägagångssätt

Verksamheten bedrivs i två makrofaser:

Fas: 1.1 Hur kommunicerar ni med föräldrarna? (1 h)

A. Stimulans: föreslå de olika tillvägagångssätten endast med en beskrivning av egenskaperna, utan att visa delen om riskerna (10 minuter).

B. Kontextualisering: arbeta i par (20 minuter), deltagarna diskuterar sina tillvägagångssätt och huvudsakliga egenskaper.

C. Reflektion: efter pararbetet, grupparbete i plenum (30 minuter): Vägledande frågor: Anser du att det finns risker förknippade med var och en av dessa metoder? Vilka är de?

Visa potentiella risker förknippade med varje tillvägagångssätt, feedback och slutsatser (15 min)

"Föräldrakommunikation" avser en metod där lärare kommunicerar med föräldrar på ett sätt som återspeglar förståelse, omsorg och en familjär koppling.

Funktioner

1. Lärarna har varma och kärleksfulla samtal med föräldrarna och visar empati och förståelse för familjens situation.
2. Lärarna kan välja att hålla informella möten eller diskussioner framför skolan.
3. Lärarna uttrycker omsorg och oro för barnets välbefinnande och ser till att föräldrarna känner att de får stöd i att hantera de utmaningar som deras barn kan ställas inför.
4. Lärarna samarbetar med föräldrarna för att definiera barnets utbildningsmål, med hänsyn till båda parter bidrag och ambitioner

Risker

1. Förstärkning av föräldrarnas beroende av lärarens beslut. Föräldrarnas agerande och resursmobilisering kan begränsas och hämmas; föräldrarnas självständiga beslutsfattande som förlitar sig på lärarens insatser kan begränsas; potentiell tendens att ersätta pedagogiska roller.
2. Brist på strukturerad kommunikation, vilket också kan avskräcka föräldrar från att delta i formella möten.
3. Vissa föräldrar känner obehag och överväldigande känslor, vilket kan hindra samarbete i mer utmanande frågor.
4. Risk för att yrkesmässiga gränser suddas ut, vilket innebär en risk för balansen mellan stöd och professionell distans

Metoden "direktiv kommunikation" innebär att tydliga och uttryckliga anvisningar, instruktioner eller vägledning ges av lärare som presenterar sig som representanter för skolan, vilket ger större vikt åt den institutionella dimensionen än åt den relationella.

Funktioner

1. Prevalensen av kommunikation är direkt och dömande, med en mindre personlig och kärleksfull inställning.
2. Fokusera på kommunikation som främst syftar till att förmedla viktig information om barnets skolresultat och beteende, snarare än att skapa en familjär atmosfär.
3. Central roll för bedömning av lärare som ger direkta utvärderingar eller feedback.
4. Använda (nästan uteslutande) formella kommunikationskanaler, såsom schemalagda möten och officiella rapporter

Risker

1. Utifrån ett sådant synsätt kan föräldrar uppleva känslor av oförmåga att stödja pedagogiska och inlärningsmässiga uppgifter, undvika möten med läraren eller söka konfrontation på grund av rädsla för negativa bedömningar.
2. Föräldrarna kan uppfatta tillvägagångssättet som auktoritärt och reagera defensivt genom att skapa motstånd.
3. Betoningen på den institutionella dimensionen och bedömningar kan motverka föräldrarnas aktiva engagemang i sina barns skolliv. Föräldrarna kan känna sig marginaliserade eller försummade.
4. I situationer där elever möter svårigheter eller utmaningar kan ett alltför direkt tillvägagångssätt inte underlätta ett effektivt samarbete mellan lärare och föräldrar för att ta itu med dessa frågor

"Kompetent kommunikation" främjar en miljö där den pedagogiska relationen är funktionell och syftar till att uppnå gemensamma mål genom ett effektivt samarbete mellan lärare och föräldrar.

Funktioner:

1. Användning av tekniska och empatiska verktyg för att hjälpa föräldrar att främja sitt barns potential.
2. Relationen ses som ett samarbete, där läraren ser föräldern som en resurs snarare än ett problem.
3. Övervägande samarbetsinriktad, med respekt för förälderns självständiga beslutsfattande.

4. Eventuella problem rapporteras och hanteras, vilket visar på föräldrarnas kompetens.

Risker

1. Förstärkning av föräldrarnas beroende av lärarens stöd och råd, vilket försummar deras egen pedagogiska autonomi
2. Ett indirekt tryck kan utövas på föräldern, som kan känna sig tvingad att följa lärarens vägledning även om de inte håller med.
3. Föräldrar kan förvänta sig överdriven inblandning och inblandning från läraren i familjelivet.

Fas: 1.2 Vilka relationsstrategier är mest effektiva med föräldrarna till dina elever? (1,15 timmar)

A. Reflektera: vilka föräldrar har vi att göra med?

Arbeta i grupper om 4 till 8 deltagare (15 min): Tänk på dina elevers föräldrar och hur de förhåller sig till sina barn och dig som lärare.

- Vägledande frågor: hur betar de sig mot sina barn? Hur betar de sig när du berättar för dem att de fått ett bra omdöme? och hur betar de sig när de fått ett dåligt omdöme?

B. Förstå:

-Facilitatorn visar korten med de tre vanligaste föräldrastilarna (kort 1) och korten med de vanligaste reaktionerna/beteendena (kort 2); (15 minuter)

- Arbeta i grupper (4-8 personer) och associera varje stil med den beteendeprofil som presenteras baserat på deltagarnas erfarenhet av föräldrar till deras elever (15 minuter)

ANMÄRKNING TILL FACILITATÖREN: "Kort 2" nedan presenteras med en rubrik som hänvisar till föräldrastilen och med olika färger. För att stimulera reflektion är det dock lämpligt att ta bort rubriken och färgerna som skiljer dem åt. Uppmuntra deltagarna att fokusera på innehållet och begreppen snarare än att påverkas av visuella signaler.

C. Agera genom att definiera effektiva strategier:

- Facilitatorn visar kort (kort 3) med strategier för att bygga en effektiv relation med alla tre föräldrastilar (10 minuter)

- Grupparbete i plenum, diskussion om de effektiva strategier som presenterats och de som bygger på deltagarnas erfarenheter (20 minuter)

Vägledande frågor: Återspeglar det du brukar göra någon av dessa strategier? Kan du ge oss ett konkret exempel på ett sammanhang där du har tillämpat några av dessa strategier? Vilka andra strategier har du använt som har visat sig vara särskilt effektiva, och med vilken "typ" av föräldrar?

- AUTHORITARIAN_1st Kort

Den auktoritära föräldrastilen är i grunden dömande: den bedömer, korrigerar och upprätthåller. Auktoritära föräldrar inför regler för sina barn och kräver specifika beteenden. De verkar distanserade och uppmuntrar sällan sina barn att uttrycka sina åsikter.

- PIRMISSIVE_1st kort

Ett av kännetecknen för den tillåtande föräldrastilen är överbeskyddandet av barnet. Dessa föräldrar har låga förväntningar på sina barn när det gäller regler och disciplin. Barnen tillfrågas om beslut och skälen bakom familjens regler förklaras för dem. Tillåtande föräldrar är oförmögna att genomföra direkta former av hälsosam disciplin; att disciplinera sina egna barn skulle enligt deras uppfattning vara detsamma som att inte älska dem. Barn som växer upp i denna atmosfär tenderar att utveckla låg beslutsamhet och litet intresse för att uppnå mål

- AUTORITATIV_1st kort

De är föräldrar som, tillsammans med sitt barn, tenderar att förklara bakgrunden till regler och normer på ett rationellt sätt; tillämpningen av regler är flexibel och anpassad till situationen; den känslomässiga tonen är välvillig mot barnet. Även om de tillämpar disciplin fast och beslutsamt, kommunicerar de till sina barn orsakerna bakom deras beteenden och formulerar sina utbildningsval.

- AUTORITÄR_2:a kortet

Vid en positiv utvärdering verkar de inte uppskatta vare sig lärarens arbete eller de akademiska ansträngningar som barnet gjort. Istället accepterar de kommunikationsinnehållet som något som tas för givet, förväntas och är naturligt. Vid en negativ utvärdering, eller till och med en utvärdering som inte är helt tillfredsställande, kan de bli

kritiska mot skolan eller fientliga mot läraren. De kan uttrycka sitt missnöje genom sarkasm eller öppen kritik av lärarens kompetens. De uppfattar den negativa utvärderingen som ett direkt angrepp på deras uppfostringsstil; vad de inte kan acceptera är någon skada på deras uppfattade perfekta image som föräldrar. Deras närvaro i skolan syftar till att betona vad som inte fungerar.

- PIRMISSIV _2:a kortet

När det gäller positiva utvärderingar från lärare tenderar de att uttrycka uppskattning för sitt barns framgång och att tillskriva framgångarna främst till barnet självt, genom att betona deras autonomi och förmåga att göra egna val. De kan nedtona relevansen av en positiv utvärdering genom att betona att akademiska bedömningar inte är det primära eller avgörande fokuset i deras barns liv.

När det gäller negativa lärarutvärderingar har tillåtande föräldrar ett mål: ovillkorligt försvar av sitt barn, eftersom de inte är känslomässigt tillgängliga för att förstå eventuella svårigheter, vare sig när det gäller inläring eller relationer. De kan tro att negativa utvärderingar är orättvisa eller att de inte korrekt representerar deras barns förmågor; de kan tillskriva svårigheter till externa faktorer ifrågasätta undervisningsmetoderna eller bagatellisera vikten av negativa utvärderingar och betona att akademiska resultat inte är den enda indikatorn på deras barns framgång eller prestation. Tillåtande föräldrar utvecklar ett beroendeförhållande till lärarna. Detta kan vara ett uttryck för passivitet som delegerar det primära pedagogiska ansvaret för deras barns lärande till läraren. De kan vara mindre benägna att aktivt delta i skolans möten eller evenemang.

- AUTORITATIV _2:a kortet

Vid positiva utvärderingar betonar de vikten av de erfarenheter och lärdomar som de har fått på vägen. De visar tacksamhet mot den utbildning de fått och det stöd de fått av skolan och lärarna. De inser vikten av samarbete mellan skola och familj för att barnet ska lyckas.

När det gäller negativa utvärderingar ber de om detaljerad information om det inlärningsområde där

barnet fick en negativ utvärdering för att bättre förstå orsakerna bakom utvärderingen, och ser den negativa utvärderingen som en möjlighet till förbättring och tillväxt.

- AUTORITÄR_3:e kortet

Lärare som ställs inför en förälder med en auktoritär uppfostringsstil bör försöka att inte anta utmaningarna och försöka föreslå en välkomnande relationell dimension av lidandet hos dessa föräldrar, som har erfarenheter av låg självkänsla, nedvärdering och ångest.

Betona barnets positiva resurser, eftersom barnets skola för denna typ av föräldrar många gånger är en plats för upprättelse och möjlig bekräftelse av deras förmågor genom barnets eventuella framgång.

Förstå den auktoritativa föräldrarnas synvinkel, lyssna på deras oro och perspektiv, visa **empati och respekt**, även om det finns meningsskiljaktigheter. **Uppmuntra till att dela med sig av sin synvinkel genom öppna frågor.**

Förklara tydligt och respektfullt skälen till de beslut som fattas, och undvik att svara med en lika auktoritär stil. Målet är att **få dem att förstå att lärarnas beslut grundar sig på noggranna observationer och utvärderingar.**

Ge information baserad på studier och forskning **om effektiviteten hos balanserade föräldrastilar** för att visa hur en strategi som kombinerar auktoritet med känslomässigt stöd kan ge positiva resultat.

Håll regelbundna möten för att diskutera barnets framsteg och ge föräldrarna möjlighet att uttrycka sin oro.

Samarbeta om inlärningsplaner genom att involvera dem i att skapa personliga inlärningsplaner för barnet.

- PIRMISSIV_3:e kortet

När en förälder använder en tillåtande uppfostringsstil **bör läraren inte acceptera någon form av pedagogisk delegering** utan bör arbeta för att främja föräldraförmågan och försöka aktivera möjliga resurser. **Skapa tydliga förväntningar** på föräldrarnas roll i barnets utbildning. Betona vikten av struktur, konsekvens och positiv förstärkning för att främja en gynnsam inlärningsmiljö.

Organisera informations- och

utbildningsworkshops/sessioner som är särskilt anpassade till tillåtande föräldrastilar. Ge insikter om effektiva föräldrastrategier, vikten av gränser och att skapa en stödjande inlärningsmiljö i hemmet.

Ge framgångsrika exempel på hur en kombination av självständighet och föräldrarnas vägledning har lett till akademiska framgångar och positiv utveckling hos andra elever.

Betona vikten av gränser och regler, och hur gränser och strukturerade rutiner i hemmet kan främja barnets ansvarstagande och mognad. **Betona vikten av konsekvens** mellan hem- och skolmiljöer.

Utveckla en steg-för-steg-plan för att involvera föräldrarna, med hänsyn till att vissa kan behöva en mer progressiv strategi, och identifiera praktiska steg som kan genomföras över tid.

Lyft fram eventuella positiva förändringar i förälderns engagemang eller förhållningssätt till föräldraskapet.

Samarbeta om inlärningsplaner genom att involvera dem i att skapa personliga inlärningsplaner för barnet.

Ge pedagogiska förslag som balanserar barnets autonomi med mer aktiv vägledning från föräldrarna.

- AUTORITATIV _3:e kortet

När en lärare har att göra med en förälder med en auktoritativ uppfostringsstil, som vanligtvis kännetecknas av en balans mellan värme och fasthet, kan han eller hon anta vissa strategier för att främja ett effektivt samarbete och barnets välbefinnande.

Engagemang i utbildningsprocessen genom att bjuda in föräldrarna att delta aktivt. Be om deras synpunkter på utbildningsmål och undervisningsstrategier.

Involvera föräldern i beslutsprocesser som rör barnet när det är lämpligt. Detta kan omfatta val av läroplan eller beslut om beteendehantering.

Om det är lämpligt, **ge information om stödresurser som finns tillgängliga** i samhället eller skolan, t.ex. rådgivningstjänster eller handledning.

Målet är att **stärka ett redan positivt partnerskap** mellan skolan och föräldrarna och sätta barnets välbefinnande och skolframgång i främsta rummet.

Aktivitet 2: Involvera föräldrar genom att betrakta dem som experter på sina barn (2 timmar)

Bakgrund: Att involvera föräldrar, särskilt de som tenderar att delta lite eller inte alls i sina barns skolliv, värdesätter deras kunskap om sina barn som en viktig källa till information och lärande för lärare.

Resultat

Deltagarna kommer att kunna tillämpa praktiska verktyg för att involvera föräldrar på ett mer meningsfullt sätt i utbildningsprocessen och förnya sina nuvarande metoder för involvering genom att stärka föräldrarnas perspektiv som experter på sina barn.

Audience:

Lärare inom yrkesutbildning är involverade i grundläggande eller fortsatt yrkesutbildning. Aktiviteten kan användas med grupper på upp till 32 deltagare. Den kan också användas med mindre grupper.

Tillvägagångssätt

Aktiviteten består av 4 steg, utöver introduktion och slutsatser (2 h)

1. Presentation av aktivitetens mål och struktur (10 min)
2. Utbyte av erfarenheter (20 min)
I små grupper om 4 personer delar lärarna med sig av positiva erfarenheter och utmaningar som de stött på när de involverat föräldrar, och lyfter fram strategier som har fungerat;
3. Presentation och analys av framgångshistorier (25 minuter)
Analys av framgångshistorier från andra skolor som framgångsrikt har genomfört initiativ för att engagera föräldrar;
Diskussion om vad som gjorde dessa initiativ framgångsrika;
Exempel på framgångshistorier ges nedan.
4. Simulering av föräldramöten (30 minuter)
I par simulerar lärarna ett föräldramöte där de övar på frågor som stärker familjens perspektiv (15 minuter).
Gemensam diskussion om hur dynamiken i simuleringarna kan integreras i den dagliga verksamheten (15 minuter).
Exempel på frågor ges nedan.
 5. Skapa en plan för föräldrainvolvering (30 minuter)
Lärarna arbetar i grupper om 4 för att definiera idéer för planer för föräldrainflytande (15 min);
Varje grupp presenterar kort sin plan och delar den med resten av deltagarna (15 minuter).
 6. Slutsatser (5 minuter)

Frågeguide för att värdesätta föräldrarnas perspektiv

Familjens historia och erfarenheter

1. Finns det några familjetraditioner eller personliga erfarenheter som du tror kan påverka ditt barns inläring? Jag skulle vilja veta mer om din familjehistoria.
2. Låt oss prata lite om dina familjerötter. Finns det några tidigare erfarenheter som du tror är relevanta för att bättre förstå ditt barn?

Förväntningar

3. Finns det några specifika mål som du skulle vilja uppnå under läsåret?
4. Hur kan jag bidra till att dessa mål uppnås?

Familjens intressen

5. Vilka är din familjs passioner och intressen?
6. Finns det något som ditt barn tycker särskilt mycket om och som vi kan integrera i skolmiljön?

Familjefärdigheter

7. Vilka praktiska färdigheter kan ditt barn lära sig av dig hemma? Till exempel matlagning, trädgårdsarbete eller manuella färdigheter."
8. Hur många språk talas i familjen? Hur kan vi värdesätta och respektera språklig mångfald i ditt barns utbildning?

Pedagogiska och kulturella traditioner

9. Finns det några pedagogiska och/eller kulturella metoder relaterade till utbildning i din familj? Jag skulle vilja förstå bättre hur jag kan respektera och integrera dem.
10. Hur kan vi integrera dessa metoder/erfarenheter i utbildningsplaneringen?

Exempel på framgångshistorier inom föräldrainvolvering

Framgångshistoria 1

En skola skapade en plattform där föräldrar kunde dela med sig av sina erfarenheter, kunskaper och förslag om tonårstiden och sina barns utbildning. Lärarna deltar aktivt i dessa sessioner, lyssnar på föräldrarnas perspektiv och anpassar utbildningsstrategier baserat på den information som erhöles.

Framgångshistoria 2

En skola genomförde interaktiva workshops där föräldrar fick möjlighet att dela med sig av sin expertis till eleverna. Varje förälder bjöds in att leda en kort workshop om ett ämne som de var experter på. Lärarna faciliterade dessa sessioner, uppmuntrade eleverna till aktivt deltagande och främjade respekten för föräldrarnas expertis.

Framgångshistoria 3

En skola omvandlade traditionella föräldramöten till interaktiva konferenser. Under dessa konferenser fick föräldrarna möjlighet att kortfattat presentera sina barns styrkor, intressen och utmaningar. Lärarna använde denna information för att ytterligare anpassa undervisningen.

Aktivitet 3: Anta en stödjande och lyhörd relationell strategi med underprivilegierade familjer (3h)

Bakgrund: För att underlätta skapandet av partnerskap med missgynnade familjer är det viktigt att skapa relationer som utnyttjar så kallade ömsesidigt beroende kulturella normer där inte bara den enskilda eleven utan hela familjesammanhanget står i centrum.

Resultat

Deltagarna kommer att kunna: konkret stödja missgynnade familjers deltagande, och tillämpa verktyg som bygger på den familjecentrerade deltagandemetoden.

Målgrupp: Lärare inom yrkesutbildning

Tillvägagångssätt

Aktiviteten består av en introduktion och två övningar (familjecentrerade möten mellan lärare och föräldrar, scenarier, simulering och rollspel)

Introduktion (20 min., plenarsession): att stimulera lärarnas reflektion över konsekvenserna för yrkesutbildningsskolor av att involvera föräldrar med huvudsakligen ömsesidigt beroende normer.

Underprivilegiera de/förfördelade föräldrar	Icke missgynnade föräldrar
ömsesidigt beroende kulturella normer	oberoende kulturella normer
DELTAGANDE	

<p>Deltagande av den utvidgade familjen Föräldrar kan föredra att den utvidgade familjen deltar i beslut om utbildning och stöd eftersom de uppfattar utbildning som en kollektiv insats.</p> <p>→ Exempel: föräldrar kan föredra att mor- eller farföräldrar eller farbröder också deltar i skolmöten/aktiviteter.</p> <p>❖ Utökad deltagande med fokus på familjens behov som helhet</p>	<p>Personligt deltagande Föräldrar kan föredra mer individuellt deltagande med fokus på deras barns specifika behov.</p> <p>→ Exempel: föräldrar kan föredra att endast föräldrar deltar i skolmöten och har konfidentiella samtal med lärare där de talar om sina barns behov och resultat och inte de relationella, emotionella och beteendemässiga behoven hos den kamratgrupp som barnen är placerade i.</p> <p>❖ Individuellt deltagande, med fokus på den enskilda studentens specifika behov.</p>	
KOMMUNIKATION FÖRÄLDRAR/SKOLA och vice versa		
<p>Indirekt kommunikation via sociala nätverk och nära relationer med andra föräldrar, kanske från samma samhälle (i fallet med invandrare) eller som har liknande erfarenheter som de själva. Förtroende kan byggas på att man delar gemensamma erfarenheter.</p> <p>→ Exempel: föräldrar kan vara mer villiga att kommunicera öppet med skolan om de ingår i grupper för</p>	<p>Direkt och formell kommunikation i institutionella och mer standardiserade miljöer och metoder, framför allt inriktad på individuella mål och förväntningar på barnet.</p> <p>→ Exempel: En förälder kan föredra individuella möten med lärare för att diskutera sitt barns personliga framsteg, meddelanden i klassregistret eller via officiella skolkkanaler.</p>	

<p>ömsesidigt lärande (mer erfarna och mindre erfarna föräldrar) där de kan utbyta information om skolan, dela farhågor och förväntningar. Denna miljö kan göra dem mer bekväma.</p> <p>❖ Indirekt kommunikation, baserad på relationer.</p>	<p>❖ Direkt kommunikation med fokus på individuella mål.</p>
INVOLVERING	
<p>Kollektivt/samhälleligt engagemang i skolaktiviteter</p> <p>→ Exempel: föräldrar kan föredra aktiviteter som involverar flera familjer, t.ex. gemensamma evenemang eller gruppinitiativ</p> <p>Underprivilegierade föräldrar kan vara mer benägna att engagera sig i skolsamhället som grupp.</p>	<p>Selektivt deltagande i skolaktiviteter</p> <p>→ Exempel: föräldrar kan besluta att endast delta i evenemang eller aktiviteter som är direkt relaterade till deras barns specifika intressen</p> <p>❖ Föräldrar kan vara mer benägna att vilja engagera sig i skolan endast för begränsade aktiviteter som är anpassade till deras barns ambitioner och behov, och inte nödvändigtvis behöva interagera med föräldrar till andra elever.</p>

Aktivitet 4: Simulering av två familjecentrerade scenarier för möten mellan lärare och föräldrar för att främja familjecentrerade relationer (1,10 h)

- 1) (Totalt 20 min) Simulering av scenario. Två scenarier presenteras här, och vi rekommenderar att ni använder båda för att skapa mer dynamik och insikter för analys.
- Bilda grupper om 4 personer: 1 person spelar läraren, 1 person spelar föräldern, 2 andra personer observerar och antecknar. Observatörerna får ett rutnät med vägledande frågor som

är användbara för att fokusera på de viktigaste punkterna; frågorna bör läsas innan övningen påbörjas och kommer att tas upp igen i nästa fas.

- 2) (20 min) Varje grupp analyserar föräldrarnas svar och hur läraren hanterade samtalet (i grupper om 4) baserat på svaren på de vägledande frågorna.
- 3) (30 min) Analys och diskussion i plenum under ledning av handledaren. För vart och ett av de två scenarier som presenteras nedan ges förslag på hur handledaren kan strukturera och genomföra analysen med hela gruppen; det är indikationer som kan berikas beroende på handledarens känslighet.

Vägledande frågor
1) Hur skapade läraren en öppen och välkomnande miljö i början av mötet?
2) Hur formulerade läraren inbjudan till familjen att dela information om familjens välbefinnande?
3) Hur visade läraren empati för de erfarenheter eller utmaningar som familjen kan ställas inför?
1) Har läraren föreslagit några stödstrategier baserat på familjens svar?
2) Hur avslutades mötet på ett positivt och inkluderande sätt?
3) Har läraren diskuterat några nästa steg eller planerat framtida interaktioner baserat på familjens svar?

SCENARIO 1: "Vad behöver din familj?"

Sammanhang: En lärare förbereder sig för att träffa en underprivilegerad familj för att bättre förstå deras behov.

Målsättning: Identifiera familjens specifika behov; Skapa en öppen miljö där familjen känner sig bekväm med att dela med sig.

Lärare: "Hej, tack för att du är här. Vi vill se till att vi stöder din familj på bästa möjliga sätt. Kan du berätta för oss vad din familjs huvudsakliga behov är just nu?"

Förälder: "Ja, vi kämpar med skolutgifterna och ibland är det svårt att få mat på bordet."

Lärare: "Jag förstår att detta kan vara stora utmaningar. Vi är här för att hjälpa till. Kan vi tillsammans diskutera hur vi kan minska bördan av skolkostnader och om det finns något ytterligare stöd som skulle vara till hjälp?"

Förälder: "Ja, det skulle vara till stor hjälp. Jag vet inte om det finns ekonomiska stödprogram eller resurser för att köpa utrustning (böcker, kostnader för kollektivtrafik) för att komma till skolan."

Lärare: "Tack för att du delade med dig av detta till oss. Vi kommer definitivt att undersöka alla tillgängliga alternativ och försöka hitta lösningar. Jag skulle också vilja fråga dig om det finns något annat som skolan kan fokusera på för att förbättra din upplevelse."

Facilitatorledd analysguide för scenario 1:

Föräldrarnas svar: "Tja, vi kämpar med skolutgifterna och ibland är det svårt att få mat på bordet."

Analys:

- Föräldern ger ett tydligt och specifikt svar och anger ekonomiska utmaningar relaterade till skolutgifter och familjens matvanor.
- Läraren visar öppenhet och acceptans för att föräldern berättar om sina svårigheter.

Föräldrarnas svar Nästa: "Ja, det skulle vara till stor hjälp. Jag vet inte om det finns ekonomiska stödprogram eller resurser för att köpa utrustning (böcker, kostnader för kollektivtrafik) för att komma till skolan"

Analys:

- Föräldern uttrycker en vilja att ta emot stöd och ber om specifik information om program och resurser för ekonomiskt stöd.
- Läraren svarar med empati och öppenhet och lovar att undersöka vilka alternativ som finns.

Fråga till lärare: "Jag skulle också vilja fråga om det finns något annat som skolan kan fokusera på för att förbättra din upplevelse."

Analys:

- Läraren inser vikten av att ta hänsyn till familjens behov på ett bredare sätt utöver skolkostnaderna
- Den öppna frågan visar på en vilja att ta hänsyn till alla aspekter av familjens behov.

Allmänna överväganden:

- Läraren hanterar samtalet på ett lyhört sätt och visar intresse och vilja att stödja familjen på olika områden.

- Svarar på föräldrarnas specifika frågor och erbjuder aktivt engagemang för att utforska lösningar.

Möjliga förbättringar:

- Läraren kan fråga om familjen har tidigare erfarenhet av ekonomiska stödprogram, för att ytterligare skraddarsy stödet.

- Kan ge omedelbar information om kända program och upprätta uppföljning för att undersöka ytterligare alternativ.

Aktivitet 5: Rollspel "Organisera och hantera möten med utvidgade familjemedlemmar" (1.30 h)

Syftet med rollspelet är att få lärarna att öva på att bjuda in till och leda inkluderande möten, visa lyhördhet för familjedynamik och skapa en välkomnande miljö.

- 1) (20 min) Introduktion till rollspel, mål, roller och regler; distribution av material, gruppbildning och förberedelser för rollspel.
- 2) (10 min) **Rollspel** i grupper om 4/5 personer: 3 personer spelar och 1 (eller 2) observerar;
- 3) Diskussion efter rollspelet:
 - a) (30 min) Varje grupp analyserar hur läraren hanterade inbjudan och skapade en välkomnande miljö. Använd analysfrågorna nedan;
 - b) (30 min) Plenumsession ledd av handledaren för att utbyta idéer om hur man kan anpassa metoden till varje familjs specifika förutsättningar. Använd stimulansfrågorna nedan

Deltagarna är 3 lärare med följande roller: Lärare, förälder, förälders bror (eller annan utvidgad familjemedlem)

Rollspel:

En lärare organiserar ett möte med en underprivilegerad familj och vill inte bara involvera föräldrarna utan även andra utvidgade familjemedlemmar, såsom syskon och farbröder som bor tillsammans.

1. Inledande inbjudan:

Lärare: "Hej! Vi är glada över att kunna anordna ett möte för att diskutera din familjs behov. Vi vill gärna involvera alla familjemedlemmar som vill delta. Har du syskon eller andra familjemedlemmar som kanske vill delta?"

2. Bekräftelse av deltagande:

Förälder: "Ja, min bror är mycket engagerad i min dotters liv. Jag tror att han skulle bli glad över att delta."

3. Skapa en välkomnande miljö:

Lärare: "Perfekt! Vi vill att alla ska känna sig bekväma. Vi kommer att ha ett särskilt utrymme för alla, och vi kommer att se till att mötet är inkluderande och respekterar allas perspektiv."

4. Aktivt deltagande:

Broder: "Jag är glad att vara här, men jag vet inte hur mycket jag kan bidra med. Jag brukar inte vara så engagerad i skolan."

Lärare: "Vi uppskattar verkligen ditt deltagande. Varje perspektiv är värdefullt, och vi vill att du ska känna dig bekväm med att dela med dig av dina tankar och funderingar."

5. Hantering av familjedynamik:

Lärare: "Om det finns familjedynamik som vi vill ta hänsyn till under mötet, låt mig veta. Vi vill att det här ska bli en bra tid för alla."

6. Slutsats och uppskattning:

Lärare: "Tack båda två för att ni är här idag. Vi ser fram emot att höra alla perspektiv och arbeta tillsammans för att stödja din familj."

VERKTYG FÖR ANALYS OCH DISKUSSION

a) Frågebatteri för analys av hur läraren hanterade inbjudan och skapade en välkomnande miljö

1. Hur visade läraren öppenhet och intresse genom att bjuda in alla familjemedlemmar att delta?
2. Såg läraren till att familjen kände sig fri att inkludera alla som ville delta?
3. Tog han/hon hänsyn till familjens specifika behov när han/hon skapade en välkomnande miljö?
4. Hur hanterade läraren broderns aktiva deltagande under rollspelet?
5. Hur hanterade läraren risken för komplex eller känslig familjedynamik under mötet?
6. Hur lyfte läraren fram vikten av olika perspektiv och uppmuntrade alla deltagare att bidra?
7. Hur hanterade läraren familjedynamik, särskilt sådan som kan vara känslig eller komplex?
8. Vilka strategier använde läraren för att aktivt involvera bröderna och se till att de kände sig som en integrerad del av mötet?
9. Använde han/hon öppna frågor och uppmuntrade till deltagande?

b) Stimulerande frågor till handledaren för sessionen om att utbyta idéer om hur man kan anpassa strategin till varje familjs särdrag.

1. Hur visade läraren flexibilitet när det gällde att anpassa tillvägagångssättet efter familjens specifika behov och dynamik i rollspelet?
2. Föreslog läraren strategier för att anpassa inbjudningarna efter varje familjs preferenser och omständigheter?

3. Hur betonade läraren hänsyn till individuella behov och en öppen diskussion om hur skolan bäst kan anpassas till familjens särdrag?
4. Uppmuntrade läraren familjen att ge feedback på hur man kan göra interaktionen och deltagandet mer meningsfullt?

Enhet 5.2: Samarbete med andra skolor och externa organisationer

Aktivitet 1: Aktivt engagemang i det territoriella nätverket (4.30 h)

Bakgrund

Att stärka samarbetet i ett områdesnätverk (eller till och med bygga nya nätverk) kan hjälpa skolor att skapa större genomslag för sina elever. För att göra det är det nödvändigt att skapa förutsättningar för att samarbetet ska ge mervärde för alla inblandade parter.

Resultat

Deltagarna kommer att kunna: tillämpa verktyg för att stödja partnerskap med andra skolor/externa intressenter och andra skolor; och utveckla partnerskap baserat på EQAVET:s kvalitetskriterier.

Publik

Yrkeslärare och rektorer.

Tillvägagångssätt

Aktiviteten är strukturerad i två steg: 1) reflektion och självvärdering av ens territoriella nätverkspraxis; 2) utarbetande av en (grov) plan för att förbättra befintliga samarbeten och/eller bygga upp nya. Den kan också genomföras i två sessioner.

STEG 1 (2,15 h)

- 1) Introduktion och distribution av följande checklista till deltagarna. Checklisten innehåller förslag på de viktigaste delarna i ett partnerskap och anpassar dem till EQAVET-kriterierna (20 min);
- 2) Pararbete för lärare som tillhör samma enskilda skola (om det inte finns minst 2 lärare som tillhör samma skola kan arbetet också utföras individuellt): reflektion/självvärdering av skolans tidigare och nuvarande praxis i samarbete med andra skolor/externa intressenter (45 min)
- 3) Grupparbete (4 deltagare från olika skolor) om resultaten och viktiga insikter som framkommit (20 min);

- 4) Plenarsession: identifiera de vanligaste och mest betydelsefulla kritiska frågorna och styrkorna som framkommit; du kan använda SWOT-analysverktyget. (40 min)
- 5) Slutsats (10 min)

Checklista:**1. Styrning och ledarskap:**

- Förekomst av tydligt och engagerande ledarskap i förvaltningen av partnerskapet.
- Aktivt deltagande av skolledare och andra skolor/intressenter.

2. Planering och utformning:

- Tydlig identifiering av partnerskapets mål.
- Strukturerad planering av aktiviteter med tydligt definierade tidpunkter och resurser.

3. Informationsutbyte och kommunikation:

- Tydliga och tillgängliga kommunikationskanaler
- Kommunikationsstrategier för att aktivt involvera andra skolor/intressenter.

4. Intressenternas medverkan:

- Aktiv medverkan av företrädare för samhället, lokala företag och andra viktiga intressenter.
- Mekanismer för att samla in feedback och utvärdera andra skolors/intressenters engagemang.

5. Professionell utveckling:

- Tillhandahålla möjligheter till professionell utveckling för lärare och samhällsmedlemmar.
- Adekvat utbildning i hur man hanterar och förbättrar partnerskap.

6. Resursförvaltning:

- Effektivt utnyttjande av tillgängliga finansiella och mänskliga resurser.
- Regelbunden övervakning av resurser för att säkerställa partnerskapets hållbarhet.

7. Undervisnings- och inlärningsprocesser:

- Effektiv integrering av partnerskapsaktiviteter i skolans läroplan.
- Direkt involvering av studenter i praktiska inlärningsaktiviteter.

8. Kvalitetssäkring:

- Genomförande av mekanismer för utvärdering och övervakning av verksamheten.
- Använda utvärderingsresultat för att kontinuerligt förbättra partnerskap.

9. Inkludering och mångfald:

- Se till att partnerskapen är inkluderande och respekterar mångfalden i samhället. Anta metoder som främjar rättvis tillgång och rättvisa i initiativ.

10. Resultat och effekter:

- Övervakning av partnerskapets inverkan på samhället, skolan och eleverna.
- Använda resultaten för att anpassa och förbättra initiativen över tiden.

11. Nätverk och samarbete:

- Aktivt deltagande i lokala nätverk och samarbetsinitiativ.
- Skapande av synergier med andra institutioner och organisationer i området.

12. Hållbarhet:

- Genomförande av strategier för att säkerställa partnerskapens långsiktiga hållbarhet.
- Medverkan i utformningen av lokal politik för att stödja initiativ.

STEG 2 (2,15 h)

1. Dela ut och presentera listan med frågor för deltagarna. Förklara för deltagarna att frågorna är tänkta att användas som riktlinjer för att börja skissa på en plan för att stärka samarbetet med det territoriella nätverket. (20 min)
2. Grupparbete (4 personer) (50 min)
3. Delning av de olika gruppernas utkast till planer för att samla in feedback, förslag och idéer (45 min)
4. Integrering av utkastet till plan baserat på förslag/idéer från de andra grupperna och slutförande (20 min)

Frågor:

- Vilka är de prioriterade behov som skolan vill tillgodose tillsammans med andra skolor/externa intressenter?
- Vilka behov kan andra skolor/externa intressenter ha som skolan kan hjälpa till att uppfylla?
- Vilka bidrag begär vi från andra skolor/externa intressenter? (Hur kan externa intressenter hjälpa oss?)
- Vad kan andra skolor/externa intressenter ha för nytta av detta samarbete?
- Vilka resurser har vi, både i skolan och i samhället, inklusive expertis, anläggningar och finansiering, och hur kommer vi sannolikt att få tillgång till externa intressenters resurser för projektet?
- Vilka typer av aktiviteter kan vi utforma som involverar både studenter och samhället, främjar samarbete och ömsesidigt lärande, samtidigt som vi också tar hänsyn till externa intressenters bidrag?
- Hur kan vi utveckla genomförbara projekt med hänsyn till de resurser som finns tillgängliga i skolan, i samhället och genom att involvera externa intressenter?
- Hur kan vi säkerställa tydlig och regelbunden kommunikation med alla intressenter, upprätthålla insynen i framstegen och involvera dem i beslutsprocessen?
- Hur kan vi regelbundet utvärdera hur effektiva våra initiativ är och samla in feedback från externa intressenter för att göra ständiga förbättringar?
- Hur kan vi hoppas att de nätverk vi skapar kommer att vara hållbara på lång sikt, kanske genom utbildning av lokala resurser eller skapandet av stabila finansieringsmekanismer?
- Vilka erfarenheter, utmaningar och bästa praxis kan vi ta vara på, både inom skolan och med externa intressenter, för att skapa en replikerbar modell att dela med oss av till andra samhällen?

Se nedan några vägledande utbildningstekniker per typ av utbildningsmetod.

● Fallstudier

I en gruppövning arbetar en grupp deltagare tillsammans med ett givet scenario eller problem för att identifiera och utforska en lösning. Sedan måste de presentera sin(a)

lösning(ar). Denna teknik ger deltagarna möjlighet att använda flera färdigheter, från problemlösning till presentationsförmåga, samt att uppskatta andras åsikter och arbeta effektivt i ett team.

- **PowerPoint-presentation**

Den mest välkända tekniken för klassrumsutbildning är PowerPoint-presentationer, som kan kombineras med vilken annan föreläsningsteknik som helst. En PowerPoint-mall har utformats för att hjälpa utbildare att leverera sina föreläsningar på ett effektivt sätt. Förutom grundläggande skriftlig information innehåller PPT:er även visuella stimulatorer, som bilder, grafer och tabeller, för att bättre beskriva och rama in det ämne som är av intresse.

- **Öppna frågor**

Öppna frågor består av frågor som inte kan besvaras med ett enkelt ja eller nej utan kräver ett utvecklat svar. De ställs om en obestämd fråga och uppmanar deltagarna att ge längre svar för att visa sin förståelse med hjälp av sina egna kunskaper och/eller känslor.

Öppna frågor tenderar också att vara mer objektiva och mindre ledande, vilket ger deltagarna möjlighet att konstruera ett fritt formulerat svar. De inleds vanligtvis med ord som "Varför" och "Hur" eller fraser som "Berätta om..." Öppna frågor är användbara för att undersöka djupgående förståelse och förståelse samtidigt som de kan ifrågasätta resonemang eller kritiskt tänkande.

- **Avslutade frågor**

Slutna frågor och svar innebär att man formulerar specifika frågor som kommer att ställas till deltagarna. Denna teknik ökar deltagarnas delaktighet och uppmuntrar till aktivt lärande. I detta projekt kommer sex olika format av slutna frågor och svar att användas, nämligen

- Sant eller falskt,
- Flera valmöjligheter,
- Flera svar,
- Flera val Text,
- Frågor om matchning av sekvenser

Sant eller falskt-format används främst för att visa en avgörande skillnad mellan två meningar, medan flervalfrågor ber deltagaren att välja det lämpligaste alternativet. Flera svar är som flera val men ger mer än ett korrekt svar. Flervalstexter utvidgar flervalstekniken i samband med en hel text med luckor som fylls av olika angivna alternativ. Sekvensmatchning är en procedur som ber eleven att matcha termer från två grupper, medan ordbank består av en text med luckor och en tillhandahållen pool av ord som ska placeras på rätt plats för att texten ska bli meningsfull. Slutna frågor används ofta i utvärderingar, därför är denna teknik lämplig när man förbereder deltagarna för prov.

- **Videoanalys**

Huvudsyftet med videoanalys är att skapa resurser som objektivt visar viktig information och fakta om en aktivitet, som kan användas för att stödja och förbättra feedbackprocessen.

När man håller utbildningar om videoanalysverktyg för en grupp praktikanter, oavsett deras utbildningsnivå eller erfarenhet, är det en god idé att basera analysen på tre viktiga men triviala steg:

- Nuvarande video
- Be praktikanterna om nyckelbudskap

- Ställ viktiga frågor och få feedback från praktikanterna
- Ge ytterligare coaching eller feedback

- **Självstyrd verksamhet**

I en självstyrd aktivitet får deltagaren en fallstudie eller en annan typ av utmaning och uppmanas att ge kommentarer, uttrycka åsikter eller lösa ett problem. Feedback ges till deltagaren i slutet för att säkerställa att aktiviteten är tillräckligt effektiv för deltagaren.

- **Bibliografisk genomgång**

En bibliografisk genomgång eller litteraturgenomgång är en typ av genomgång av resurser. En bibliografisk översikt är en vetenskaplig artikel som innehåller aktuell kunskap, inklusive väsentliga resultat, samt teoretiska och metodologiska bidrag till ett visst ämne. Litteraturoversikter är sekundära källor och rapporterar inte nytt eller originellt experimentellt arbete.

En litteraturoversikt har fyra huvudsyften:

- Den kartlägger litteraturen inom ditt valda studieområde
- Den sammanfattar informationen i denna litteratur till en sammanfattning
- Den analyserar kritiskt den insamlade informationen genom att identifiera luckor i den aktuella kunskapen, genom att visa på begränsningar i teorier och synsätt samt genom att formulera områden för vidare forskning och granska kontroversiella områden.
- Den presenterar litteraturen på ett organiserat sätt

En litteraturstudie visar att dess kontaktperson har en djupgående förståelse för ett ämne.



EQAVET 4-INCLUSION

LÄR MER: <https://eqavet4inclusion.eu/>

 Folkuniversitetet



DIMITRA
educational organization

REVALENTO
Quality by learning

ilmiofuturo

RINOVA
innovar, crear & regenerar

