



Co-funded by  
the European Union



**EQAVET**  
**4-INCLUSION**

**Навчальна програма  
EQAVET4INCLUSION  
та навчальні матеріали  
для персоналу закладів  
професійної  
(професійно-технічної) освіти**

MITRA, Greece

Фінансується Європейським Союзом. Однак висловлені погляди та думки належать лише автору (авторам) і не обов'язково відображають погляди Європейського Союзу чи Європейського виконавчого агентства з освіти та культури (EACEA). Ні Європейський Союз, ні EACEA не несуть відповідальність за них.

## ЗМІСТ

Навчальна програма EQAVET для інклюзії.....	3
Цільова група - кого це може стосуватися.....	3
Методологія навчання.....	3
Навчальні модулі: .....	4
Зміст тренінгу .....	5
Модуль 1: Розуміння та застосування моделі EQAVET для інклюзивної освіти	5
Вступ до модуля .....	5
Навчальна мета:.....	6
Аналіз та робота з вразливими групами у ЗП(ПТ)О .....	7
Впровадження EQAVET для покращення якості.....	8
Ключові слова: .....	12
Очікувані результати навчання: .....	12
Модуль 2: Бачення та політика .....	12
Вступ до модуля: .....	12
Мета навчання:.....	13
Ключові слова: .....	16
Очікувані результати навчання .....	16
Модуль 3: Розвиток учнів (орієнтація та наставництво).....	16
Вступ до модуля: .....	16
Навчальна мета:.....	17
Ключові слова: .....	22
Очікувані результати навчання.....	22
Модуль 4: Організація.....	22
Вступ до модуля: .....	22
Навчальна мета: .....	23
Ключові слова: .....	28
Очікувані результати навчання: .....	28

---

Модуль 5: Співпраця та інформація .....	29
Вступ до модуля: .....	29
Навчальна мета:.....	30
Ключові слова: .....	33
Очікувані результати навчання .....	33
Детальна програма тренінгу.....	35

## Навчальна програма EQAVET для інклюзії

Ця навчальна програма спрямована на використання EQAVET загалом та Індикатора 8 "Поширеність вразливих груп", зокрема для покращення якості у закладах професійної професійно-технічної освіти (ЗП(ПТ)О). Навчальний матеріал допоможе навчальним закладам у створенні довгострокового плану виявлення та запобігання відрахуванню учнів шляхом вибору політики, стратегій та заходів, які відповідають конкретним потребам закладів освіти. Більшість навчальних закладів сьогодні вживають коригувальних заходів, щоб утримати учнів у зоні ризику відрахування із закладу освіти. Навчальний посібник "План профілактики" допоможе вчителям, керівникам та іншим працівникам шкіл навчитися розробляти превентивні заходи. Він пропонує покрокові поради щодо того, як навчальні заклади можуть зосередити свої зусилля на підтримці зв'язку молоді у ЗП(ПТ)О. Він допоможе у ЗП(ПТ)О створити інклюзивне середовище через покращення освітньої атмосфери, а також процес виявлення та відслідковування учнів, які перебувають під загрозою відрахування із закладу освіти, та реагування на тривожні сигнали. Він охоплюватиме заходи, які дозволять ЗП(ПТ)О зробити кроки до досконалості шляхом створення атмосфери інклюзивності.

## Цільова група - кого це може стосуватися

Цільовими групами тренінгу є

- вчителі,
- керівники закладів освіти
- консультанти з профорієнтації

## Методологія навчання

EQAVET для інклюзії буде розроблено у формі дистанційного курсу з відкритим вихідним кодом Moodle

Цілі тренінгу

Цілі тренінгу включають:

- Інформування працівників закладів освіти про використання EQAVET
- Розробку навчального матеріалу щодо Плану профілактики
- Розробку процес виявлення та відслідковування учнів, які перебувають під загрозою відрахування із закладу освіти, та реагування на попереджувальні знаки

## Навчальні модулі:

Модуль 1: Розуміння та застосування моделі EQAVET для інклюзивної освіти

- Розділ 1.1: Вступ до EQAVET та покращення якості у ЗП(ПТ)О
- Розділ 1.2: Аналіз та вирішення проблем вразливих груп у ЗП(ПТ)О
- Розділ 1.3: Впровадження EQAVET для

покращення якості

Модуль 2: Бачення та політика

- Розділ 2.1: Бачення профорієнтації та підтримки кар'єри
- Розділ 2.2: Підтримка та лідерство
- Розділ 2.3: Шкільна політика щодо профілактики
- Розділ 2.4: План роботи з профілактики та

профорієнтації

Модуль 3: Розвиток учнів (орієнтація та наставництво)

- Розділ 3.1: Зміст просвітницької та профілактичної пропозиції інституту
- Розділ 3.2: Інтеграція профорієнтаційної підтримки в освітню програму
- Розділ 3.3: Розвиток навичок управління кар'єрою та навчання впродовж життя.

Модуль 4: Організація

- Розділ 4.1: Організація кар'єри та навчання Консультаційні послуги
- Розділ 4.2: Розподіл ролей і завдань щодо консультування та підтримки кар'єри
- Розділ 4.3: Розвиток персоналу щодо кар'єрного консультування та підтримки, а також запобігання відрахуванню учнів

Модуль 5: Співпраця та інформація.

- Розділ 5.1: Співпраця з батьками
- Розділ 5.2: Співпраця з іншими школами та зовнішніми організаціями

## Зміст тренінгу

Навчальний курс складається з чотирьох основних модулів. Будь ласка, ознайомтеся з детальним описом кожного з модулів нижче:

### Модуль 1: Розуміння та застосування моделі EQAVET для інклюзивної освіти

#### Вступ до модуля

Європейська рамка забезпечення якості професійної освіти і навчання (EQAVET) була розроблена за рекомендацією Європейського Парламенту і Ради у 2009 році як загальноєвропейська рамка для підтримки забезпечення якості професійної (професійно-технічної) освіти і навчання (П(ПТ)О) у всій Європі. EQAVET базується на циклі забезпечення та покращення якості (планування, впровадження, оцінювання/аналіз та перегляд/перегляд), а також на дескрипторах та індикаторах, що застосовуються до управління якістю як на рівні системи П(ПТ)О, так і на рівні стейкхолдерів П(ПТ)О.



Незалежно від того, де починається шлях до забезпечення якості,

використання всіх чотирьох етапів циклу є необхідним для досягнення високої якості П(ПТ)О. Рамка EQAVET призвела до розробки широкого спектру підходів до забезпечення якості в державах- членах, які відповідають національним і регіональним потребам, обставинам і традиціям. Усі ці підходи використовують цикл, індикатори та орієнтовні дескриптори EQAVET для підтримки національних, регіональних або місцевих процесів забезпечення якості.

### **Навчальна мета:**

Мета цього модуля - дати можливість навчальним закладам, роботодавцям та педагогічними працівниками П(ПТ)О зрозуміти модель EQAVET та її значення для інклюзивної освіти, з особливим акцентом на Індикаторі 8: Поширеність вразливих груп. Учасники навчатимуться аналізувати дані, визначати виклики, з якими стикаються вразливі групи, та розробляти стратегії для покращення якості, сприяючи створенню більш інклюзивного навчального середовища у своїх ЗП(ПТ)О.

### **Одиниці:**

#### **1.1: Вступ до EQAVET та покращення якості у ЗП(ПТ)О**

Європейська довідкова рамка забезпечення якості П(ПТ)О (EQAVET) складається з десяти (10) індикаторів, які вимірюють різні аспекти професійної освіти і навчання у ЗП(ПТ)О. Десять (10) індикаторів є такими:

**Індикатор № 1 Актуальність систем забезпечення якості для ЗП(ПТ)О:**

(а) частка ЗП(ПТ)О, які застосовують внутрішні системи забезпечення якості, визначені законодавством/за власною ініціативою;

(b) частка акредитованих стейкхолдерів ЗП(ПТ)О.

**Індикатор № 2 Інвестиції у підготовку вчителів та тренерів:**

(а) частка викладачів та тренерів, які беруть участь у підвищенні кваліфікації

(b) обсяг інвестованих коштів

**Індикатор № 3 Рівень участі у програмах ЗП(ПТ)О:**

(а) Кількість учасників програм ЗП(ПТ)О; (b) залежно від типу програми та індивідуальних критеріїв, окрім базової інформації про стать і вік, можуть застосовуватися інші соціальні критерії, наприклад, раннє закінчення школи, найвищі освітні досягнення, мігранти, особи з обмеженими можливостями, тривалість безробіття.

**Індикатор № 4 Рівень завершення навчання за програмами ЗП(ПТ)О:**

Кількість осіб, які завершили/залишили навчання за програмами П(ПТ)О, відповідно до типу програми та індивідуальних критеріїв

**Індикатор № 5 Рівень працевлаштування за програмами ЗП(ПТ)О:**

(а) призначення учнів ЗП(ПТ)О у визначений момент часу після завершення навчання, відповідно до типу програми та індивідуальних критеріїв;

(b) частка працевлаштованих учнів у визначений момент часу після завершення навчання відповідно до типу програми та індивідуальних критеріїв

(с) Для ЗП(ПТ)О: включаючи інформацію про призначення учнів, які покинули навчання або вибули

**Індикатор № 6 - Використання набутих навичок на робочому місці:**

(а) інформацію про професію, яку отримали особи після завершення навчання, відповідно до типу навчання та індивідуальних критеріїв

(b) рівень задоволеності осіб та роботодавців набутими навичками/компетенціями

**Індикатор №7 - Рівень безробіття**

За індивідуальними критеріями - особи віком 15-74 роки, які не мають роботи, активно шукають роботу та готові приступити до роботи

**Індикатор № 8 - Поширеність вразливих груп населення:**

(а) відсоток учасників ЗП(ПТ)О, віднесених до вразливих груп (у визначеному регіоні або на певній території) за віком та статтю (b) рівень успішності вразливих груп за віком та статтю

**Індикатор № 9 - Механізми визначення потреб у навчанні на ринку праці:**

(а) інформацію про механізми, створені для виявлення мінливих потреб на різних рівнях (b) докази їхньої ефективності.

**Індикатор № 10 - Схеми, що використовуються для сприяння кращому доступу до П(ПТ)О:**

(а) інформацію про існуючі схеми на різних рівнях (b) докази їхньої ефективності

## Аналіз та робота з вразливими групами у ЗП(ПТ)О

Усі люди мають право на недискримінацію та рівність в освіті. Незважаючи на прогрес, досягнутий впродовж десятиліть, вразливі групи, такі як дівчата та жінки, біженці та мігранти, а також особи з інвалідністю, частіше страждають від освітньої нерівності та стикаються з дискримінацією. Роль системи П(ПТ)О у задоволенні економічних і соціальних потреб вразливої молоді з малозабезпечених сімей може бути значною. Вона сприяє розширенню економічних можливостей, надаючи їм шлях до стабільної зайнятості, покращуючи їхній загальний добробут та почуття особистої ідентичності.

Індикатор № 8 в EQAVET стосується **поширеності вразливих груп:**

**а)** Відсоток учасників і тих, хто завершив програму, з числа вразливих верств населення груп, визначених на європейському та національному рівнях, від загальної кількості учасників та випускників програм ЗП(ПТ)О;

**б)** Відсоток тих, хто завершив програму, з вразливих груп населення, визначених на європейському та національному рівнях, порівняно з кількістю тих, хто вступає.

Політичний намір індикатора 8 полягає у наданні довідкової інформації для прийняття політичних рішень на рівні системи П(ПТ)О, підтримці доступу до П(ПТ)О для вразливих груп населення та адаптації навчальних програм для незахищених груп. Індикатор 8 є контекстним індикатором, який:



- a) Може допомогти у наданні довідкової інформації для прийняття політичних рішень на системному рівні, а також у підтримці доступності та адаптованого навчання в системі П(ПТ)О, особливо для вразливих груп населення;
- b) Може використовуватися для планування на системному рівні, визначення бюджетних цілей та оцінки привабливості та придатності П(ПТ)О для вразливих груп населення. Він також може вказувати на спроможність стейкхолдерів П(ПТ)О працювати з цими групами;
- c) Може використовуватися на етапах планування, впровадження, оцінювання та перегляду циклу якості.

### **Підгрупи, які зазвичай звітують за цим показником, є наступними:**

- ✓ Стать і вік;
- ✓ Люди з низьким рівнем освіти, учні з труднощами у навчанні або
- ✓ учні з особливими освітніми потребами;
- ✓ Ув'язнені, мігранти;
- ✓ Ті, хто рано залишив школу (покинув навчання);
- ✓ Довготривалі безробітні; молоді безробітні (до 25 років);
- ✓ люди похилого віку (старше 55 років);
- ✓ Інваліди.

Для деяких вразливих груп існують чіткі визначення на європейському рівні, а для Дані про ці групи можна отримати через Eurostat. До таких груп належать наступні:

молоді люди, які рано закінчили школу (кинули навчання); молоді безробітні (до 25 років); довготривалі безробітні (більше одного року); люди похилого віку (старше 55 років) ; люди з інвалідністю.

### **Впровадження EQAVET для покращення якості**

За визначенням ЮНЕСКО, інклюзивна освіта - це процес всебічної трансформації системи освіти шляхом виявлення та задоволення різноманітних потреб усіх учнів, незалежно від соціальних, економічних, культурних, мовних, фізичних чи інших матеріальних чинників. Високоякісна інклюзія включає такі компоненти: цілеспрямована, достатня і підтримувана взаємодія між однолітками з інвалідністю та без неї; спеціалізована, індивідуальна підтримка; залучення сім'ї; інклюзивні, міждисциплінарні послуги та спільна робота в команді; фокус на критичних соціологічних результатах; ефективний, безперервний професійний розвиток; постійне оцінювання програми. У цьому сенсі восьмий індикатор EQAVET є **контекстним індикатором**, який:

- a) Може допомогти у наданні довідкової інформації для прийняття політичних рішень на системному рівні, а також у підтримці доступності та адаптованого навчання в системі П(ПТ)О, особливо для вразливих груп населення;
- b) Може використовуватися для планування на системному рівні, встановлення бюджетних цілей та оцінка привабливості та придатності

П(ПТ)О для вразливих груп населення. Це також може свідчити про спроможність стейкхолдерів П(ПТ)О працювати з цими групами; Може використовуватися на етапах планування, впровадження, оцінювання та перегляду циклу якості.

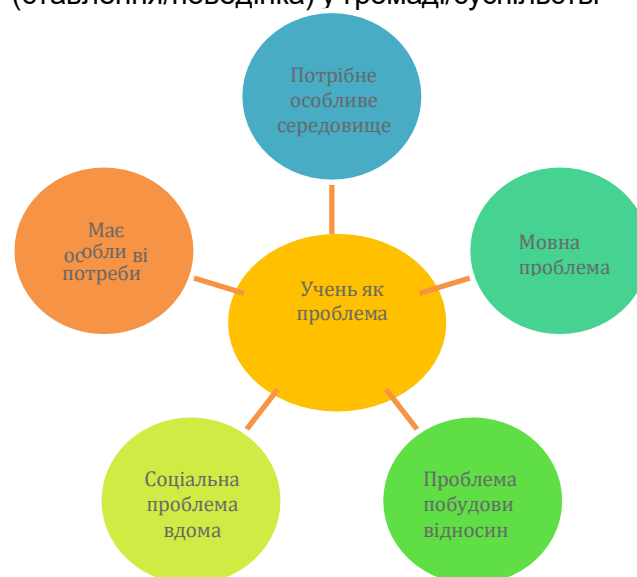
## Крок 1 - Аналіз ситуації

Працюючи з вчителями, діти, урядовці та громади продовжують запитувати:

- Які існують бар'єри для доступу, участі та навчання?
- Хто, як і чому увічнює бар'єри?
- Хто стикається з цими бар'єрами? Чи є люди, на яких ці бар'єри впливають більше, ніж на інших?
- Як можна мінімізувати ці бар'єри?
- Які ресурси (людські, фінансові, матеріальні) доступні для підтримки доступу, участі та навчання раніше виключених дітей? Як ми можемо мобілізувати додаткові ресурси?

Коли ви намагаєтеся зібрати вищезазначену інформацію,

- Переконайтеся, що зібрана вами інформація ситуаційного аналізу розмежована за статтю, інвалідністю, економічним становищем, сільською чи міською місцевістю, етнічною приналежністю, мовою тощо.
- Переконайтеся, що ситуаційний аналіз дає чітке уявлення про різноманітність учнів у школі та поза нею (у тому числі причини виключення)
- Забезпечити проведення консультацій з учнями, які перебувають під загрозою виключення, та їхніми сім'ями
- Збирати дані про те, як сприймається різноманітність (ставлення/поведінка) у громаді/суспільстві



Важливо переглянути питання ситуаційного аналізу та методи збору даних з точки зору інклюзії на всіх трьох рівнях, враховуючи питання

різноманітності, такі як стать, етнічна приналежність, інвалідність, мова, географічне охоплення та вік.

## Крок 2 - Планування інклюзивної програми

Справжня інклюзія передбачає, що школа цілеспрямовано розробляє інклюзивні та гнучкі заходи, які визнають і задовольняють різноманітні потреби учнів. На розробку програми, яка використовує відповідні стратегії для задоволення реальних потреб, визначених у ході прозорого процесу, необхідно виділити достатньо часу та зусиль. Планування інклюзивної програми, що сприяє підвищенню якості для всіх учнів, вимагає цілеспрямованої розбудови потенціалу на різних рівнях для різного шкільного персоналу. Семінари та тренінги часто обирають як єдиний підхід до подолання прогалин у спроможності. Однак багато навичок для інклюзії можна включити в структуру програми, наприклад, наставництво досвідченіших вчителів у командному навчанні, дослідження практичних дій у класі або візити вчителів з метою обміну досвідом. Дуже важливо, щоб навчальна програма не покладалася виключно на разові семінари. Проте вона створює регулярні можливості для навчання та наставництва, а також час між сесіями для відпрацювання нових навичок у класі.

Оскільки між якістю та інклюзією існує чіткий взаємозв'язок, багато заходів, які школа вже впроваджує для покращення якості, сприятимуть створенню більш інклюзивного середовища. Щоб ще більше посилити інклюзію та якість шкіл, розглянемо наступні питання:

- ✓ Забезпечити, щоб усі вчителі та директори шкіл пройшли підготовку з інклюзивної освіти
- ✓ Працюйте з керівниками / директорами шкіл, щоб підвищити рівень їхнього схвалення та підтримки інклюзивної освіти, а також переконатися, що вони розуміють, як підтримувати своїх вчителів у використанні інклюзивних методик.
- ✓ Заохочуйте вчителів використовувати інструменти самооцінки для рефлексії щодо інклюзивності їхніх класів.

## Крок 3 - Моніторинг впровадження

Створення справді інклюзивного шкільного середовища - це процес. Тут немає готових шляхів чи готових рішень, і на це потрібен час. Програми, спрямовані на розвиток інклюзивної освіти, можуть стикатися з опором або невпевненістю з різних сторін, які вважають цю роботу неможливою або непотрібною. Для того, щоб зробити процес впровадження інклюзивної освіти більш інклюзивним, необхідно працювати із усіма учасниками освітнього процесу.

Інклюзія часто є напруженою темою. Багато дітей, які зазнають дискримінації в шкільній системі, дискримінуються через дуже давню стигму та культурні переконання. Пам'ятайте про це під час проведення фокус-груп або спостережень.

Так само, якщо школа знає, що відбудеться моніторинговий візит, вона може підготуватися до нього, і те, що ви побачите під час моніторингу, може не відповідати дійсності. Інклюзивний моніторинг вимагає ставити правильні

запитання і не задовольнятися тим, що можна побачити або що є очевидним, використовувати навідні та відкриті запитання, а також вивчати точки зору різних груп.

Для вимірювання інклюзивності дії є інклюзивною версією моделі якості, яку застосовує школа. Індикатор 8 вказує напрямок, але всі практичні дії, яких вживає школа для підвищення інклюзивності своєї освіти, мають значення. Ці дії мають бути відстежені та оцінені.

Ось деякі практичні індикатори, які можуть допомогти школам у розробці та моніторингу для підвищення інклюзивності їхньої освіти:

- ✓ доброзичливе ставлення та поведінка з боку вчителів, шкільного персоналу та однолітків
- ✓ Навчальний простір є повністю доступним для всіх учнів, у тому числі з обмеженими можливостями
- ✓ Усі вчителі мають певні знання та навички з інклюзивних методик
- ✓ Навчання оцінюється не лише за встановленими стандартами, але й з точки зору індивідуального прогресу (наприклад, за індивідуальними навчальними планами)
- ✓ Участь учнів з різним досвідом, культурою та здібностями забезпечується в існуючих структурах/механізмах

Індикаторами, які можна використовувати для моніторингу та оцінки, можуть бути

% вчителів, які пройшли підготовку з інклюзивної освіти

% вчителів, які отримують постійне наставництво в інклюзивній освіті

% учнів з покращеними результатами навчання (з розбивкою за статтю, інвалідністю, мовою, бідністю та іншими групами, які зазвичай зазнають дискримінації)

#### **Крок 4 – Огляд**

Оцінювання можна проводити у різний спосіб і на різних рівнях. Оцінку впливу програми можна також продемонструвати в інших історіях та перспективах. Якщо оцінювання та винесення уроків не є інклюзивними, ми можемо вчитися лише з нашої точки зору. Це, в свою чергу, може означати, що наступна ініціатива/проект не повністю розуміє успіхи та виклики цієї, а наші програми можуть продовжувати ненавмисно виключати певні групи дітей. Кінцеве оцінювання має перевірити, чи були досягнуті заплановані результати для всіх учнів. Інклюзивна освіта - це процес, і очікується, що проблеми, виявлені в одній ініціативі/проекті, будуть використані для посилення наступної.

Питання для оцінювання програми та визначення отриманих уроків залежать від конкретної програми, залежно від школи, законодавства, ресурсів тощо, але типові навідні запитання можуть включати в себе наступні:

- ✓ Які процедури застосовуються в результаті реалізації програми для вимірювання збільшення або зменшення кількості учнів, що навчаються?
- ✓ Які стратегії були впроваджені для забезпечення того, щоб усі учні відвідували школу?

- ✓ Що спрацювало найкраще? Чому? Чи підвищилася обізнаність і розуміння різноманітності учнів серед працівників шкіл і програм? Що можна дізнатися про реалізовані ініціативи? Чи були деякі з них більш успішними, ніж інші? Чому?
- ✓ Чи різні учні краще розуміють свої права та обов'язки? Як ми знаємо, що це так?
- ✓ Чи проходили вчителі та директори шкіл навчання з питань інклюзивної освіти? Що вони стали робити по-іншому в результаті такого навчання? Як ми про це дізнаємося?
- ✓ Чи були залучені учні, особливо ті, які раніше були виключені, до участі в оцінюванні? Чи кажуть вони оцінювачам, що почуваються в безпеці в школі та отримують адекватну підтримку від свого вчителя?

Ключові слова:

Модель EQAVET, інклюзивна освіта, вразливі групи, підвищення якості

Очікувані результати навчання:

Знання	<ul style="list-style-type: none"><li>- Визначити ключові компоненти моделі EQAVET, включаючи її мету та сферу застосування.</li><li>- Визначити індикатори в рамках моделі EQAVET, зокрема, індикатор 8: Поширеність вразливих груп у ЗП(ПТ)О.</li><li>- Пояснити принципи та настанови моделі EQAVET щодо забезпечення та покращення якості П(ПТ)О.</li></ul>
Навички	<ul style="list-style-type: none"><li>- Аналізувати дані та відповідну інформацію для оцінки поширеності вразливих груп та специфічних проблем у ЗП(ПТ)О.</li><li>- Співпрацювати із зацікавленими сторонами для ефективного впровадження моделі EQAVET та забезпечення інклюзивних практик у ЗП(ПТ)О.</li></ul>
Компетенції	<ul style="list-style-type: none"><li>- Продемонструвати прихильність до сприяння інклюзивності та справедливості у П(ПТ)О шляхом застосування моделі EQAVET</li></ul>

## Модуль 2: Бачення та політика

Вступ до модуля:

Освіта є важливою основою розвитку суспільства, а ЗП(ПТ)О відіграють вирішальну роль у підготовці молоді до успішної кар'єри. Однак для забезпечення якісної освіти та ефективного переходу до ринку праці необхідно розробляти навчальні програми, які б відповідали різноманітним потребам учнів та сприяли соціальній інтеграції. У цьому контексті модуль "Бачення та політика" є основоположним компонентом навчальної програми EQAVET 4 INCLUSION для індивідуального навчання у ЗП(ПТ)О.

Навчальна програма EQAVET 4 INCLUSION розроблена для підтримки розвитку та впровадження високоякісної П(ПТ)О, орієнтованої на соціальну інтеграцію та освітню рівність. Вона базується на принципах ECVET (Європейської кредитної системи професійної освіти і навчання), EQF (Європейської рамки кваліфікацій) та EQAVET (Європейської рамки забезпечення якості професійної освіти і навчання) для забезпечення високих стандартів якості та актуальності П(ПТ)О.

Модуль "Бачення та політика" обґрунтовує та спрямовує процес розробки освітніх стратегій та практик у ЗП(ПТ)О. Цей важливий компонент навчальної програми EQAVET 4 INCLUSION має на меті надати працівникам ЗП(ПТ)О розуміння бачення та політики закладу. Це створює міцну основу для визначення конкретних цілей і цінностей, якими керуються в усіх аспектах освітнього процесу.

Бачення, якого школа хоче досягти в майбутньому, - це натхненна і смілива заява про те, чого навчальний заклад прагне досягти для учнів і громади. Це не просто фраза, а дороговказ для всіх рішень і дій, що приймаються в школі.

Політика, з іншого боку, описує, як школа прагне досягти цього бачення. Це зобов'язання закладу щодо особистого та професійного розвитку учнів і служіння громаді. Місія забезпечує чітку основу для розробки навчальних програм, стратегій викладання та оцінювання, а також для взаємодії з батьками, місцевою громадою та зовнішніми партнерами.

### **Мета навчання:**

Основна мета цього модуля "Бачення та політика" навчальної програми EQAVET 4 INCLUSION

- розвинути бачення та політику закладу серед шкільного персоналу, таким чином гарантуючи, що всі рішення, пов'язані з плануванням навчальної програми, стратегіями викладання, оцінюванням або взаємодією з громадою, є послідовними та узгоджуються зі стратегічним напрямком діяльності закладу.

### **Одиниці:**

#### **2.1 Бачення профорієнтації та підтримки кар'єри**

Концепція профорієнтації та підтримки кар'єри являє собою комплексний і сталий підхід до розвитку та управління індивідуальною кар'єрою. Ця концепція спрямована на надання підтримки та орієнтації в процесі прийняття кар'єрних рішень, виявлення та використання професійного потенціалу людей, а також полегшення їхньої адаптації до вимог та змін на ринку праці.

Профорієнтація в рамках цього бачення передбачає ретельну оцінку індивідуальних навичок, інтересів, цінностей і прагнень, щоб забезпечити чітке розуміння правильного напрямку кар'єри. Це може включати такі заходи, як професійні консультації, тести на здібності, вивчення освітніх і професійних можливостей, а також визначення можливостей для розвитку навичок.

Підтримка кар'єри - це реалізація стратегій і ресурсів, покликаних сприяти кар'єрному зростанню та успіху. Це може включати постійне консультування, наставництво, програми навчання та професійного розвитку, а також надання актуальної інформації про тенденції на ринку праці та нові можливості.

Працюючи з учасниками, необхідно враховувати реалізацію таких дій, як:

- Оцінка кар'єрних можливостей;
- Самооцінка;
- Онлайн-опитування;
- Інтерв'ю з професіоналами;
- Відвідування ярмарків професій та вакансій;
- Участь у тематичних семінарах або конференціях;

Вивчення варіантів кар'єри - це безперервний і динамічний процес, і ці заходи можуть допомогти учням отримати інформацію, краще пізнати себе і прийняти правильні рішення щодо свого професійного майбутнього.

## 2.2 Підтримка та лідерство

Підтримка та лідерство є двома важливими елементами у створенні ефективного робочого середовища та заохоченні особистого та професійного розвитку членів команди.

Ключовими питаннями підтримки та лідерства, які слід розглянути, є наступні:

**Наставництво та розвиток:** Ефективний лідер надає підтримку через наставництво, спрямовуючи членів команди у правильному напрямку та ділячись досвідом, щоб допомогти їм розвивати свої навички. Впровадження структурованих програм наставництва для сприяння обміну знаннями та підтримки професійного зростання співробітників.

**Відкрита та емпатична комунікація:** Лідерство передбачає відкриту та прозору комунікацію. Лідери повинні бути доступними, активними слухачами та виявляти емпатію до потреб і проблем членів команди. Проводьте регулярні зустрічі для обговорення цілей, обміну інформацією та вирішення питань і проблем працівників.

**Відповідальне делегування:** Лідер, який підтримує, розуміє індивідуальні здібності членів команди та належним чином розподіляє обов'язки. Відповідальне делегування не лише підтримує розвиток індивідуальних навичок, але й зміцнює довіру та автономію членів команди.

**Конструктивний зворотний зв'язок:** Лідер надає конструктивний та орієнтований на зростання зворотній зв'язок, визнаючи досягнення та надаючи вказівки щодо вдосконалення. Він / вона організовує регулярні сесії з оцінки ефективності, щоб обговорити прогрес, цілі та індивідуальні плани розвитку.

**Визнання та винагорода:** Вмотивований і підтримуючий лідер визнає і винагороджує цінні зусилля і внесок членів команди. Впровадження програм визнання, таких як щомісячні премії або спеціальні заходи для відзначення досягнень команди.

**Організаційна культура, орієнтована на людей:** Лідер, який підтримує людей, культивує організаційну культуру, засновану на взаємоповазі, співпраці та постійному розвитку. Він / вона розробляє ініціативи, які сприяють балансу між роботою та особистим життям і заохочують залученість та лояльність працівників.

Поєднуючи ці практики, лідери можуть створити середовище, в якому члени команди відчують підтримку та будуть модифіковані до розвитку свого потенціалу

та робитимуть активний внесок в успіх організації.

### 2.3 Шкільна політика щодо профілактики

Шкільна політика щодо профілактики є важливим документом для кожного закладів освіти, покликаним встановити конкретні правила, процедури та цілі з метою забезпечення безпечного, здорового та інклюзивного шкільного середовища для всіх учнів та працівників школи. Ця політика спрямована на запобігання широкому колу питань, включаючи проблемну поведінку, цькування, насильство, вживання психоактивних речовин, пропуски занять, відрачування зі школи тощо.

При обговоренні цієї теми з вчителями будуть поставлені наступні питання:

1. Яка політика організації?

Ефективна політика починається з чіткого формулювання місії, яка підкреслює прагнення школи створити безпечне та інклюзивне середовище для шкільної спільноти.

2. Які конкретні, вимірювані цілі школа хоче досягти в плані профілактики? Ці цілі мають бути узгоджені з потребами та цінностями шкільної спільноти. Як ви визначаєте обов'язки та ролі тих, хто бере участь у впровадженні політики, зокрема директорів шкіл, вчителів, консультантів, батьків та учнів? Важливо чітко визначити, хто відповідає за моніторинг та інформування про інциденти.

3. Як запобігати проблемній поведінці, розробляючи стратегії та програми, включаючи програми з охорони здоров'я та профілактики вживання психоактивних речовин, програми громадянської та етичної освіти, а також методи управління конфліктами.

4. Як запобігати проблемній поведінці, розробляючи стратегії та програми, включаючи програми з охорони здоров'я та профілактики вживання психоактивних речовин, програми громадянської та етичної освіти, а також методи управління конфліктами.

5. Які заходи безпеки та захисту існують у школі, наприклад, протоколи управління надзвичайними ситуаціями, процедури моніторингу порушників, а також емоційна та психологічна підтримка учнів та персоналу у складних ситуаціях?

6. Як збирати та аналізувати відповідні дані для моніторингу прогресу та внесення коректив у разі потреби?

Шкільна політика щодо профілактики є важливим інструментом сприяння створенню здорового та безпечного шкільного середовища, яке сприяє розвитку та успіху всіх учнів. Вона повинна регулярно переглядатися та оновлюватися, щоб йти в ногу зі змінами в суспільстві та забезпечувати ефективність профілактичних заходів.

Коли на ці питання будуть відповіді:

- переконайтеся, що надана інформація відповідає профілактичній політиці школи;
- переконайтеся, що всі учасники процесу профілактики знають про свої обов'язки та ролі;
- переконайтеся, що існує правильний механізм збору даних.

### 2.4 План роботи з профілактики та профорієнтації



Розробка Робочого плану спрямована на розробку та впровадження ефективних стратегій для запобігання відрахуванню учнів зі школи та підтримки їхньої профорієнтації. Кінцевою метою є створення сприятливого шкільного середовища, яке заохочує учнів залишатися в школі, здобувати необхідні навички та складати відповідний кар'єрний план.

Цей план роботи є зобов'язанням щодо запобігання передчасному залишенню школи та підтримки профорієнтації учнів. Його неухильне виконання та постійний моніторинг прогресу сприятимуть створенню шкільного середовища, сприятливого для академічного та професійного успіху всіх учнів. Працюючи з батьками, можна побудувати міцні мости, які допоможуть людям реалізувати свій потенціал, а молодим людям - побудувати успішну кар'єру.

#### Ключові слова:

Попередження відрахуванню зі школи, профорієнтація, особистий та професійний розвиток, кар'єрне консультування та індивідуальні кар'єрні плани.

#### Очікувані результати навчання

Знання	<ul style="list-style-type: none"><li>- Визначте бачення та політику закладу освіти.</li><li>- Визначте причини відрахування учнів шляхом збору даних.</li></ul>
Навички	<ul style="list-style-type: none"><li>- Правильно і послідовно розробляйте план профілактики.</li><li>- Співпрацювати з консультантами з профорієнтації щодо виключення явища відрахування зі школи.</li></ul> Розробити інституційну політику щодо профілактики та профорієнтації.
Компетенції	-Тренувати навички планування кар'єри та прийняття рішень.

## Модуль 3: Розвиток учнів (орієнтація та наставництво)

#### Вступ до модуля:

Здатність ефективно підтримувати учнів впродовж їхньої освітньої подорожі є визначальною характеристикою якісних закладів П(ПТ)О. Цей модуль "Розвиток учнів (орієнтація та профорієнтація)" розроблений для того, щоб надати навчальним закладам, стейкхолдерам та викладачам ЗП(ПТ)О знання, навички та компетенції, необхідні для того, щоб бути на передовій цієї місії.

П(ПТ)О відіграє ключову роль у підготовці людей до кар'єри та навчання впродовж життя. Однак цей шлях не завжди є простим. Учні приходять з різним досвідом, прагненнями та проблемами. Деякі з них можуть стикатися з бар'єрами, що перешкоджають їхньому прогресу, а інші можуть потребувати додаткового

керівництва для ефективного планування своїх академічних і кар'єрних шляхів. Цей модуль визнає це розмаїття і навчить вас задовольняти унікальні потреби ваших учнів.

Триєдиний підхід:

Цей модуль складається з трьох взаємопов'язаних частин, кожна з яких присвячена важливим аспектам розвитку учнів:

### **Розділ 3.1: Зміст пропозиції закладів освіти щодо наставництва та профілактики**

У цьому розділі ви вивчите основні елементи та ресурси, які повинні бути інтегровані в послуги з профорієнтації та профілактики у вашому закладі професійної освіти. Ви зрозумієте, як створити надійну систему підтримки, гарантуючи, що жоден учень не залишиться без уваги. Наприкінці курсу ви зможете ефективно включити основні елементи та ресурси.

### **Розділ 3.2: Інтеграція профорієнтаційної підтримки в освітню програму**

Послуги з профорієнтації та підтримки не повинні бути ізольованими; вони мають бути органічно вплетені в освітню програму. У цьому розділі ми розглянемо практичні аспекти впровадження профорієнтації у навчальну програму та діяльність вашого закладу. Ви дізнаєтеся, як створити цілісний навчальний процес, що сприятиме успіху учнів. Наприкінці курсу ви матимете практичні навички ефективної інтеграції настанов та підтримки.

### **Розділ 3.3: Розвиток компетенцій з управління кар'єрою та освіта впродовж життя**

Підготувати учнів до кар'єри недостатньо; ви також повинні забезпечити їх здатністю навчатися та адаптуватися впродовж усього життя. Цей розділ зосереджений на розвитку навичок управління кар'єрою та формуванні культури навчання впродовж життя. Ви допомагатимете учням робити усвідомлений вибір кар'єри та ставати на шлях безперервного зростання. Наприкінці курсу ви матимете компетенції, які допоможуть вашим учням досягти успіху впродовж усього життя.

Шлях до інклюзивності та підвищення якості:

У цьому модулі повторюються теми інклюзивності та покращення якості освіти. Здатність запобігати відрахуванню, вирішувати унікальні проблеми, з якими стикаються вразливі групи, і створювати сприятливе та справедливе навчальне середовище лежить в основі нашої політики. Це повністю узгоджується з Індикатором 8 EQAVET: Поширеність вразливих груп, підкреслюючи нашу прихильність до освіти, що ґрунтується на даних та орієнтована на якість.

**Навчальна мета:**

Після завершення модуля "Розвиток учнів (орієнтація та профорієнтація)"

учасники отримають знання, навички та компетенції, необхідні для підтримки та профорієнтації учнів у ЗП(ПТ)О. Цей модуль готує учасників до того, щоб бути ефективними на шляху до успіху учнів, надаючи їм можливість позитивно впливати на освітню траєкторію своїх учнів та їхню майбутню кар'єру.

Одиниці:

### 3.1 Зміст рекомендацій та профілактичних пропозицій закладів освіти

Оскільки заклади освіти прагнуть надавати всебічну підтримку своїм різноманітним групам учнів, розуміння змісту послуг з профорієнтації та профілактики набуває першочергового значення. Цей розділ "Зміст профорієнтаційної та профілактичної пропозиції закладів освіти" присвячений вивченню основних елементів і ресурсів, які повинні бути інтегровані в ці послуги. Наприкінці цього розділу ви матимете чітке уявлення про те, що являє собою ефективний зміст профорієнтаційної роботи, що дозволить вам створити надійну систему підтримки для ваших учнів.

#### **Розуміння змісту настанов:**

В основі будь-якої ефективної послуги з профорієнтації та профілактики лежить її зміст. Але що він включає в себе і чому він є таким важливим у системі П(ПТ)О? Зміст профорієнтації можна широко визначити як інформаційні, освітні та допоміжні ресурси, які навчальні заклади надають учням, щоб спрямовувати їхній академічний, особистісний та професійний розвиток. Цей контент покликаний забезпечити учнів знаннями, навичками та ресурсами для прийняття обґрунтованих рішень, подолання викликів та процвітання під час навчання у закладі освіти.

Щоб досягти нашого першого результату навчання, який полягає в тому, щоб "Включити основні елементи та ресурси змісту настанов до послуг з профорієнтації та профілактики у своєму ЗП(ПТ)О", ми повинні почати з розуміння ключових компонентів змісту настанов:

**Академічне консультування:** Цей елемент зосереджений на наданні учням рекомендацій, пов'язаних з їхнім навчанням. Він включає такі послуги, як вибір курсу, стратегії навчання та академічне планування. Ефективне академічне консультування гарантує, що студенти перебувають на шляху до досягнення своїх освітніх цілей і можуть орієнтуватися в будь-яких академічних проблемах, з якими вони можуть зіткнутися.

**Планування кар'єри:** Профорієнтація є невід'ємною частиною П(ПТ)О. Вона передбачає допомогу учням у вивченні варіантів кар'єри, постановці кар'єрних цілей та розвитку навичок і знань, необхідних для вступу та прогресу в обраній галузі. Планування кар'єри часто включає такі види діяльності, як оцінка кар'єри, складання резюме та стратегії пошуку роботи.

**Психосоціальна підтримка:** Багато учнів стикаються з особистими та емоційними проблемами під час навчання. Служби психосоціальної підтримки пропонують консультування, наставництво та ресурси, щоб допомогти їм впоратися з цими викликами. Цей елемент є особливо важливим для запобігання відрахуванню учнів шляхом вирішення проблем, які можуть перешкоджати прогресу.

Тепер давайте заглибимося в те, чому зміст профорієнтації має значення в контексті П(ПТ)О. За своєю суттю, система П(ПТ)О - це надання учням практичних навичок і знань, які готують їх до роботи на ринку праці. Однак шлях до кваліфікованого професіонала передбачає більше, ніж просто набуття технічних ноу-хау. Він вимагає цілісного підходу, який охоплює академічний, особистісний та кар'єрний розвиток.

У ЗП(ПТ)О навчаються учні з різним походженням, кожен з яких має унікальні сильні сторони, проблеми та прагнення. Деякі учні можуть стикатися з бар'єрами, зумовленими соціально-економічними факторами, інвалідністю або іншими обставинами, які роблять їхній освітній шлях більш складним. Інші можуть потребувати додаткової підтримки, щоб виявити свої кар'єрні інтереси та ефективно орієнтуватися у складному світі праці. Саме тут зміст профорієнтації відіграє трансформаційну роль.

### 3.2 Інтеграція профорієнтаційної підтримки в освітню програму

Ефективні послуги з профорієнтації та підтримки - це не ізольовані підрозділи в закладах освіти, а невід'ємні компоненти, які мають бути органічно інтегровані в освітню програму. Цей модуль "Інтеграція профорієнтаційної підтримки в освітню програму" заглиблюється в практичні аспекти інтеграції профорієнтації та підтримки в навчальну програму та діяльність вашого ЗП(ПТ)О. Наприкінці цього розділу ви володітимете навичками, необхідними для забезпечення того, щоб профорієнтація була не доповненням, а невід'ємною частиною ваших освітніх пропозицій, покращуючи загальний навчальний досвід ваших учнів.

#### Визначення інтеграції:

Перш ніж обговорювати тонкощі інтеграції, давайте визначимо її в контексті послуг з профорієнтації та підтримки. Інтеграція - це більше, ніж просто внесення консультаційних сесій або семінарів з кар'єри в академічний календар. Йдеться про створення безперервного та взаємопов'язаного досвіду для учнів, де профорієнтація вплетена в кожен аспект їхньої освітньої подорожі.

Щоб досягти нашого другого результату навчання, а саме "Розвинути практичні навички інтеграції наставництва та підтримки в освітню програму", нам потрібно зрозуміти, що таке інтеграція. Інтеграція передбачає навмисне поєднання заходів з профорієнтації та підтримки з академічними та позаакадемічними програмами. Це означає, що профорієнтація розглядається не як ізольована послуга, а як невід'ємна частина освітнього процесу.

**Запитання для оцінювання:** Як би ви визначили процес інтеграції профорієнтації в освітню програму в ЗП(ПТ)О?

В основі інтеграції лежить визнання того, що навчання не відбувається ізольовано. Особисте та академічне життя студентів переплітаються, а їхній досвід у класі та поза ним взаємопов'язаний. Тому супровід і підтримка повинні відображати цю реальність, будучи присутніми впродовж усього освітнього шляху учня.

Ось деякі ключові аспекти інтеграції:

**Узгодження з навчальною програмою:** Інтеграція передбачає узгодження профорієнтаційних заходів з навчальною програмою. Наприклад, семінари з планування кар'єри можуть бути включені в курсову роботу, пов'язану з вивченням кар'єри.

**Своєчасна та доступна підтримка:** Інтегрована підтримка є своєчасною та доступною. Це означає, що учні можуть отримати підтримку, коли вони її потребують, незалежно від того, чи це стосується академічних проблем, кар'єрних рішень чи особистих питань.

**Цілісний розвиток:** Інтеграція визнає, що здобувачі освіти - це не просто учні, а особистості з багатогранними потребами. Тому настанови стосуються як академічних, так і неакадемічних аспектів їх розвитку.

**Співпраця:** Інтеграція заохочує співпрацю між адміністрацією, педагогами, консультантами та допоміжним персоналом. Це командні зусилля, спрямовані на те, щоб профорієнтація була органічно вплетена в структуру освітнього процесу. Інтеграція наставництва допомагає запобігти відставанню учнів і гарантує, що вони отримують підтримку, необхідну для досягнення успіху.

### 3.3 Розвиток навичок управління кар'єрою та навчання впродовж життя

У сучасному мінливому ландшафті зайнятості, що стрімко розвивається, управління кар'єрою та навчання впродовж життя має першорядне значення. Цей розділ "Розвиток компетенцій з управління кар'єрою та навчання впродовж життя" спрямований на надання вам знань та інструментів для розвитку навичок управління кар'єрою та формування культури безперервного навчання серед ваших учнів. Наприкінці цього розділу ви володітимете компетенціями, необхідними для того, щоб допомагати учням робити усвідомлений вибір кар'єри та розпочинати життєвий шлях розвитку навичок та особистісного зростання.

#### Сприяння управлінню кар'єрою:

Наш третій результат навчання стосується розвитку компетентностей з управління кар'єрою. Але що саме це означає і чому це важливо для системи П(ПТ)О?

Управління кар'єрою - це більше, ніж просто пошук роботи; це проект формування свого кар'єрного шляху, прийняття обґрунтованих рішень, постановка цілей та адаптація до постійно мінливого ринку праці. У секторі П(ПТ)О, де учні готуються до конкретної кар'єри, розвиток навичок управління кар'єрою є особливо важливим. Ось що для цього потрібно:

**Вивчення кар'єри:** Заохочення учнів до вивчення різних варіантів кар'єри та розуміння своїх інтересів, сильних сторін і цінностей, пов'язаних з цими варіантами.

**Постановка цілей:** Допомога учням у визначенні чітких, досяжних кар'єрних цілей та створенні плану для їх досягнення.

**Розвиток навичок:** Підтримка учнів у набутті не лише технічних навичок, але й м'яких навичок, таких як комунікація, вирішення проблем та адаптивність, які є життєво важливими на сучасному ринку праці.

**Нетворкінг:** Навчання учнів, як створювати та використовувати професійні мережі для доступу до кар'єрних можливостей та бути в курсі галузевих тенденцій.

**Навички складання резюме та проходження співбесіди:** Надання рекомендацій щодо складання ефективного резюме та опанування технік проходження співбесіди для отримання бажаної посади.

**Адаптивність:** Підготовка учнів до динамічного ринку праці, де їм, можливо, доведеться переорієнтуватися та здобувати нові навички впродовж усієї кар'єри.

**Питання для оцінювання:** Як би ви оцінили вплив ваших зусиль з профорієнтації та наставництва на управління кар'єрою учнів та їхні навички навчання впродовж життя?

Мета ЗП(ПТ)О - не просто підготувати учнів до їхнього першого робочого місця, але й надати їм можливості для кар'єрного успіху та адаптації впродовж усього життя. Навички управління кар'єрою - це компас, який допомагає учням ефективно орієнтуватися на цьому шляху.

### **Сприяння навчанню впродовж життя:**

Але управління кар'єрою - це не одноразова навичка; воно нерозривно пов'язане з концепцією освіта впродовж життя (ОВЖ). ОВЖ - це практика безперервного розвитку своїх навичок і знань впродовж усієї кар'єри. У сучасній економіці, що базується на знаннях, здатність вчитися, перенавчатися є наріжним каменем професійного зростання та адаптивності.

### Сприяння розвитку ОВЖ включає в себе:

**Прищеплення мислення, спрямованого на розвиток:** Заохочувати учнів приймати виклики та розглядати невдачі як можливості для навчання та зростання.

**Доступ до навчальних ресурсів:** Забезпечення доступу учнів до різноманітних навчальних ресурсів, включаючи онлайн-курси, семінари та можливості наставництва.

**Постановка навчальних цілей:** Навчити учнів ставити та досягати навчальних цілей, які відповідають їхнім кар'єрним прагненням.

**Самокероване навчання:** Надання учням можливості взяти на себе відповідальність за свій навчальний шлях і шукати можливості для розвитку навичок.

**Рефлексія:** Заохочення до регулярних роздумів про свій навчальний досвід і про те, як вони можуть застосувати нові знання та навички у своїй кар'єрі.

**Адаптація:** Підготовка учнів до реалій динамічного ринку праці, де безперервне

навчання є не просто можливістю, а необхідністю.

Під час вивчення цього розділу ми заглибимося в стратегії розвитку навичок управління кар'єрою та популяризації ОВЖ серед ваших учнів. Ви здобудете компетенції, необхідні для того, щоб допомагати учням робити усвідомлений вибір кар'єри, ставити перед собою значущі цілі та розпочинати шлях навчання і розвитку впродовж усього життя.

#### Ключові слова:

Інклюзивність, підвищення якості, вразливі групи, управління кар'єрою, навчання впродовж життя, інтеграція профорієнтації, успіх учнів, запобігання відрахуванню, сприятливе навчальне середовище, індикатор EQAVET 8

#### Очікувані результати навчання

Знання	<ul style="list-style-type: none"><li>- Включити основні елементи та ресурси Керівництва до послуг з профорієнтації та профілактики, що надаються у ваших ЗП(ПТ)О.</li><li>- Визначити процес інтеграції настанов в освітню програму.</li><li>- Визначити вразливі групи учнів та їхні специфічні проблеми в системі П(ПТ)О.</li></ul>
Навички	<ul style="list-style-type: none"><li>- Створюйте комплексні програми профорієнтації, пристосовані до різноманітних потреб учнів.</li><li>- Ефективно інтегруйте настанови та підтримку в освітню програму, щоб покращити освітній процес.</li></ul>
Компетенції	<ul style="list-style-type: none"><li>- Оцінити ефективність управління кар'єрою та підтримки навчання впродовж життя для учнів.</li></ul>

## Модуль 4: Організація

### Вступ до модуля:

Нині міжнародні експерти та фахівці приділяють значну увагу організації профорієнтації та кар'єрного консультування учнів з метою сприяння їхньому кар'єрному зростанню, запобігання відрахуванню та заохочення до навчання впродовж життя. Неправильний вибір програми навчання, великі розриви між очікуваннями та реальною підготовкою учнів, неузгодженість у роботі персоналу закладу з розвитку кар'єри призводять до відсутності мотивації у учнів і, як наслідок, до їх відрахування з закладу освіти або переведення на іншу програму.

Ефективні служби кар'єрного консультування та профорієнтації в закладах освіти допомагають учням розкрити свій потенціал, підвищити рівень власної

компетентності та розвинути компетенції управління кар'єрою (навчання впродовж життя). Персоналізована, неупереджена та актуальна інформація від служб кар'єрного та освітнього консультування дозволяє учням приймати конструктивні рішення щодо своєї майбутньої кар'єри, її розвитку та успішної реалізації свого потенціалу в майбутній професійній діяльності.

Організація професійної орієнтації та кар'єрного консультування учнів буде активною, якщо керівництво та вчителі /викладачі закладу освіти співпрацюватимуть з фахівцями з профорієнтації (вчителями / викладачами), які працюють в інших закладах освіти, представниками служб розвитку кар'єри, державної служби зайнятості, громадських та волонтерських організацій. У контексті такої співпраці організація профорієнтації та кар'єрного консультування учнів потребує нових форм роботи, спрямованих на створення гнучких відносин між роботодавцями, керівництвом, викладачами / тренерами закладів освіти та батьками учнів.

Успішна організація профорієнтації та кар'єрного консультування учнів орієнтована на співпрацю із зовнішніми організаціями та закладами додаткової освіти, враховуючи сучасні тенденції вдосконалення кар'єрних та освітніх траєкторій у закладів освіти, і включає низку взаємопов'язаних заходів, які сприятимуть розвитку кар'єри; поширення кар'єрної інформації; індивідуальне та групове кар'єрне консультування; взаємодію з роботодавцями; розвиток навичок, необхідних для пошуку роботи та самозайнятості.

Використання запропонованих напрямів в організації професійної орієнтації та кар'єрного консультування учнів є необхідним для формування та розвитку їх кар'єрних компетентностей (навчання впродовж життя), що відповідають національним і регіональним потребам, обставинам і традиціям. Запропоновані напрями організації використовують цикл EQAVET, індикатори та дескриптори індикаторів для підтримки національних, регіональних або місцевих процесів забезпечення якості.

#### Навчальна мета:

Цей модуль має на меті допомогти працівникам ЗП(ПТ)О, стейкхолдерам та викладачам зрозуміти важливість кар'єрного консультування та підтримки, а також їхню актуальність для інклюзії та запобігання відрахуванню учнів у професійній освіті. Учасники ознайомляться з особливостями надання послуг з кар'єрного та освітнього консультування; навчатися аналізувати розподіл ролей та завдань для визначення напрямів кар'єрного консультування та підтримки з метою запобігання відрахуванню учнів та організувати професійний розвиток персоналу для проведення профорієнтаційної роботи та підтримки кар'єрного консультування з усіма учасниками навчально-виховного процесу.

#### Одиниці:

### 4.1 Організація кар'єри та навчання Консультаційні послуги

Послуги з консультування з питань кар'єри та навчання мають бути невід'ємною частиною освітнього процесу, а отже, у ЗП(ПТ)О має бути запропонований широкий



спектр програм та послуг. Основна увага має бути зосереджена на наданні учням знань, навичок і компетенцій, які допоможуть їм ефективно керувати своїм життям і кар'єрою. Важливо, щоб інформація про ринок праці, освітні та навчальні програми і курси була актуальною і точною, враховуючи, що економічне середовище і попит на навички важко передбачити.

Ми використовуємо термін "послуги з консультування з питань кар'єри та навчання" для позначення широкого спектру програм та послуг, які мають на меті допомогти учням здобути знання, навички та компетенції для розвитку життєвих навичок та управління своїм навчанням, роботою та кар'єрою.

Кар'єрне консультування - це спеціально організований процес, спрямований на розкриття професійного потенціалу, розвиток кар'єрної компетентності, підтримку в здобутті професійної освіти та допомогу в пошуку роботи.

Ефективна служба розвитку кар'єри сьогодні повинна виходити за межі ЗП(ПТ)О і просувати себе як інклюзивну та ефективну послугу. Вона повинна володіти навичками, знаннями та персоналом, щоб допомогти учням замислитися над тим, чого вони хочуть досягти у своєму професійному житті. Це передбачає допомогу учням у визначенні їхніх особистих сильних і слабких сторін, інтересів і здібностей, а також створення умов для їхнього саморозвитку.

У ЗП(ПТ)О можна отримати послуги з професійного консультування та навчання:

- кар'єрне консультування, що надається індивідуально або в малих групах, де основна увага приділяється підготовці студентів до початку кар'єрного шляху та вирішенню конкретних кар'єрних проблем, з якими вони стикаються;
- кар'єрна освіта, як частина навчальної програми, що зосереджена на допомозі групам учнів розвивати кар'єрну компетентність;
- кар'єрне консультування, яке може надаватися онлайн та/або офлайн. Вона включає інформацію про курси, професії, кар'єрні шляхи та ринок праці.

Служби кар'єрного консультування також повинні мати профіль в Інтернеті та соціальних мережах, щоб учні, які розглядають можливість навчання в школах або на курсах професійної підготовки, знали про їхнє існування і про те, як до них можна отримати доступ.

У цьому сенсі восьмий індикатор EQAVET є індикатором змісту, який:

- а) Може сприяти наданню довідкової інформації для розробки та впровадження бачення і стратегії кар'єрного консультування та орієнтації з акцентом на інклюзію та запобігання відрахуванню учнів;
- б) Може бути використаний для планування профорієнтації та кар'єрного консультування на рівні закладу освіти, призначення відповідальних осіб та підвищення їхньої кваліфікації. Він також може вказувати на спроможність ЗП(ПТ)О організувати кар'єрне та академічне консультування;
- с) Може використовуватися на етапах планування, впровадження, оцінювання та перегляду циклу якості послуг з професійного консультування та навчання

Наведена нижче модель сприятиме розробці рекомендацій щодо організації послуг з консультування з питань кар'єри та навчання для закладів освіти та допоможе перевірити, чи всі фактори, що належать до сфери контролю закладу освіти, враховані в рекомендаціях.

- Переконайтеся, що заклад розробив і впровадив бачення профорієнтації та підтримки кар'єри, шкільну політику щодо профілактики та план роботи з профілактики та профорієнтації.

- Співпрацювати з адміністрацією закладів освіти для забезпечення профорієнтації та кар'єрного консультування персоналу закладу освіти.
- Заохочуйте педагогічний персонал інтегрувати профорієнтаційну підтримку в освітню програму.
- Підтримувати учнів у підвищенні власної обізнаності про компетенції, а також у створенні та розвитку компетенцій управління кар'єрою (навчання впродовж життя).
- Організовувати профорієнтаційні заходи для формування та розвитку навичок управління кар'єрою та навчання впродовж життя.
- Організація кар'єрних та навчальних консультацій для підтримки учнів та зосередження уваги на розвитку кар'єрної компетентності, вподобань та професійних потреб.
- Перш ніж давати остаточні рекомендації, проконсультуйтеся з педагогами та батьками, щоб забезпечити ефективне перенаправлення учня на іншу навчальну програму або в інший заклад освіти.

Індикатор 8 визначає напрямок, але враховує всі практичні дії, здійснені у ЗП(ПТ)О для покращення організації послуг з консультування з питань кар'єри та навчання, включаючи запобігання відрахуванню учнів із закладу освіти.

Ось деякі практичні індикатори, які можуть допомогти ЗП(ПТ)О розробити та відстежувати процедуру підтримки розвитку кар'єрної компетентності, щоб забезпечити інклюзивність та запобігти відрахуванню учнів:

- Персонал ЗП(ПТ)О зосереджується на потребах кожного учня та розвитку його компетенцій.
- всі рекомендації та поради обговорюються з відповідальними особами (командою підтримки) та педагогічними працівниками, які працюють з учнем.
- відповідальні особи (команда підтримки) консультуються не лише з учителями, а й з батьками щодо рекомендацій та пропозицій.
- інформація про переведення на навчання за іншою навчальною програмою, рекомендації та підстави для цих рекомендацій надається всім відповідальним особам у встановлені терміни
- інформація про переведення на навчання до іншого закладу освіти, а також консультації та підстави для прийняття такого рішення надається всім відповідальним особам у визначений термін.

Індикатори, які можна використовувати для моніторингу та оцінки, можуть включати наступні:

- % Допоміжний персонал навчений надавати послуги з консультування з питань кар'єри та навчання з метою інклюзії та запобігання відтоку учнів.
- % Вчителів, залучених до надання профорієнтаційних та консультаційних послуг з питань інклюзії, що запобігають відрахуванню учнів
- % Учні, які отримують постійну підтримку в наданні консультацій з питань кар'єри та навчання з метою інклюзії, що запобігає відрахуванню учнів
- % Батьків, які отримують постійну підтримку в наданні консультацій з питань кар'єри та навчання з метою інклюзії, щоб запобігти відрахуванню учнів.

#### **4.2: Розподіл ролей і завдань щодо кар'єрного консультування та підтримки**

Кожна роль у консультуванні та підтримці кар'єри має ключові обов'язки, які є специфічними для даної посади. Важливо розуміти значення термінів, розглядаючи

важливість ролей та обов'язків. Це гарантує, що кожен працівник зможе ефективно виконувати свою роботу з консультування та підтримки кар'єри. Посадові обов'язки - це обов'язки та завдання, які покладені на конкретні ролі. Тому розподіл ролей і завдань у консультуванні та підтримці кар'єри може відрізнятися залежно від особливостей закладу освіти, країни тощо. Наприклад, консультування та підтримку кар'єри можуть надавати професійні та залучені фахівці з профорієнтації або інші фахівці, які працюють у службах кар'єри, службах єдиного вікна державної служби зайнятості (наприклад, молодіжних службах зайнятості) та/або викладачі чи допоміжний персонал, який працює в закладах освіти.

Чіткий розподіл ролей та обов'язків серед шкільного персоналу щодо профорієнтації та підтримки відіграє важливу роль у впровадженні інклюзивної освіти та запобіганні відрахуванню учнів, оскільки гарантує, що учні отримують підтримку в управлінні своєю кар'єрою та що їхня освіта, навчання та вибір професії відповідають їхнім особистим характеристикам (наприклад, сильним сторонам, стилю навчання тощо).

Наприклад:

- Призначені співробітники закладів освіти та викладачі можуть надавати інформацію про кар'єру та консультувати з питань освіти, навчання та можливостей працевлаштування.
- Консультування з питань кар'єри можуть надавати фахівці з відповідною підготовкою, залучені фахівці з профорієнтації або інші спеціалісти, які працюють у кар'єрних службах, державних службах зайнятості.
- Проведення заходів з розвитку навичок управління кар'єрою, таких як: оцінювання (наприклад, за допомогою психологічних тестів або портфоліо навичок) - психологи; профорієнтаційні заходи - спеціально призначені працівники та/або викладачі закладів освіти, роботодавці; викладання (ЗП(ПТ)О можуть надавати профорієнтаційні послуги в рамках навчальної програми (як окремий предмет, як частина іншого предмета або як міждисциплінарний предмет, наприклад, курс з самооцінки, складання резюме та презентаційних листів тощо); наставництво - викладачі та учні ЗП(ПТ)О.); менторство - цей вид кар'єрного консультування може залучати всіх вищезазначених посадових осіб, а також старшокласників.

Питання для оцінювання програми та визначення результатів з точки зору розподілу обов'язків і завдань консультування з питань кар'єри з метою інклюзії та запобігання відрахуванню будуть відрізнятися залежно від програми, установи, законодавства, ресурсів тощо, але типові навідні запитання можуть включати наступні:

- Чи відповідає керівництво закладів освіти за залучення всього персоналу до профорієнтаційних консультацій та запобігання відрахуванню учнів? Як ми можемо про це дізнатися?
- Чи залучає керівництво закладу освіти весь персонал до кар'єрного консультування та підтримки, визначаючи роль і відповідальність кожного за успішне вирішення цих питань? Як дізнатися, що це так?
- Чи призначає керівництво компетентних працівників для виконання конкретних завдань та обов'язків і чи делегує їм відповідні повноваження? Будь ласка, наведіть приклади.
- Чи підтримує керівництво менеджерів середньої ланки у вирішенні питань, пов'язаних з консультуванням та підтримкою кар'єри студентів? Яким чином?
- Чи знають студенти, куди звертатися, коли у них виникає дилема між кар'єрою та

- навчанням? Куди саме?
- Чи знають викладачі в закладі освіти про ознаки раннього попередження для учнів групи ризику? Які вони?
  - Чи здатні освітяни брати участь у спільному діалозі щодо питань, пов'язаних з вибором учнів між кар'єрою та освітою? Як ми знаємо, що це так?
  - Чи знають викладачі закладу освіти, до кого можна звернутися за консультацією? Чи підвищилася обізнаність і розуміння цього аспекту серед працівників школи та учасників програми?
  - Чи усвідомлюють викладачі закладу освіти, що певні співробітники відповідають за конкретні функції та завдання, але їхні повноваження та обов'язки поширюються на всіх співробітників? Чи підвищилася обізнаність і розуміння цього аспекту серед персоналу школи та програми?
  - Які процедури були впроваджені завдяки програмі?

Ролі та завдання кар'єрного консультування та підтримки можуть бути розподілені по-різному в межах закладів освіти, але всі вони мають вирішальне значення для загального успіху інклюзії та запобігання відрахуванню учнів у П(ПТ)О. Слід пам'ятати, що не існує великих організаційних ролей для однієї людини: кожен має відігравати свою роль.

#### **4.3: Розвиток персоналу щодо консультування та підтримки з питань кар'єри та запобігання відрахуванню**

Розвиток персоналу у сфері кар'єрного консультування та підтримки, а також запобігання відрахуванню учнів реалізується на основі комплексного підходу. Розвиток персоналу спрямований на надання якісних консультацій щодо ринку праці, розвиток їхньої здатності допомагати учням приймати рішення щодо управління кар'єрою на різних етапах їхнього життя (наприклад, перекваліфікація, подальша освіта та зміна професії), а також їхньої здатності надавати конструктивні рекомендації щодо кар'єрного консультування, підтримки та запобігання відрахуванню учнів, виходячи з визначених стратегічних напрямів та бачення закладів освіти.

Для досягнення цієї мети рекомендується розробити спеціальну програму підвищення кваліфікації працівників закладів освіти на основі концепції профорієнтації та попередження відрахуванню учнів. Розробка спеціальної програми підвищення кваліфікації працівників закладів освіти ґрунтується на концепції профорієнтації та запобігання відрахуванню учнів у закладах освіти і спрямована на пошук та впровадження інноваційних практик та інструментів для ефективного консультування та підтримки учнів з питань кар'єри.

Питання для оцінювання програми та визначення отриманих результатів з точки зору розвитку персоналу у сфері кар'єрного консультування та підтримки і запобігання відрахуванню учнів залежать від конкретної програми, специфіки закладів освіти, законодавства, бачення закладів освіти, інформаційних ресурсів тощо:

- Чи існує програма підвищення кваліфікації для працівників закладів освіти з питань кар'єрного консультування, підтримки та запобігання відрахуванню учнів?
- Чи враховує програма підвищення кваліфікації працівників закладів освіти

концепцію профорієнтації та запобігання відрахуванню учнів?

- Чи враховують уподобання персоналу щодо кар'єрного консультування, підтримки та запобігання відрахуванню учнів у навчальному закладі професійний розвиток персоналу закладів освіти?
- Чи обговорюються амбіції персоналу щодо кар'єрного консультування та підтримки, а також запобігання відрахуванню учнів, щоб гарантувати, що вони будуть розглянуті для продовження навчання?
- Чи існують індивідуальні підходи до професійного розвитку персоналу закладу освіти з питань профорієнтації, підтримки та попередження відрахуванню учнів?
- Чи визначені в програмі підвищення кваліфікації права та обов'язки працівників закладу освіти щодо вдосконалення їхніх знань та досвіду з цих питань на належному рівні?
- Чи враховується досвід перспективної практики партнерства між місцевими підприємствами, неприбутковими організаціями, державними установами та громадськими групами для профорієнтації та підтримки учнів у процесі їхнього навчання в закладі освіти та у програмі підвищення кваліфікації працівників закладів освіти?
- Чи є в закладі освіти інформаційна підтримка персоналу щодо послуг з профорієнтації, підтримки та попередження відрахуванню учнів?

Ключові слова:

Організація кар'єри, профорієнтація та підтримка кар'єри, консультаційні послуги, щодо кар'єри, консультації та підтримка кар'єри, розвиток персоналу щодо кар'єри, інклюзія, запобігання відрахуванню, професійна освіта.

Очікувані результати навчання:

Знання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Визначити особливості організації послуг з кар'єрного консультування та навчання.</li> <li>- Пояснити ролі та обов'язки профорієнтації та кар'єрної підтримки для сприяння інклюзивному навчанню та запобігання відрахуванню учнів.</li> <li>- Визначити напрямки для професійного розвитку співробітників у сфері кар'єрного консультування та підтримки.</li> </ul>
Навички	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Проаналізуйте відповідну інформацію про надання консультацій з питань кар'єри та навчання, а також про виклики, з якими стикається конкретна ЗП(ПТ)О.</li> <li>- Організувати профорієнтаційну роботу та підтримку профорієнтаційних консультацій з усіма учасниками освітнього процесу.</li> <li>- Співпрацювати із зацікавленими сторонами для ефективного підвищення кваліфікації персоналу у сфері кар'єрного консультування та підтримки, а також для запобігання відрахуванню учнів.</li> </ul>

Компетенції

- Продемонструвати готовність запобігти вибуттю учнів шляхом організації профорієнтації та підтримки учнів.

## Модуль 5: Співпраця та інформація

Вступ до модуля:

### **“Виховання дитини – справа цілого села”**

*(Давнє африканське прислів'я)*

Досвід тисяч вчителів і педагогічна література свідчать, що для забезпечення добробуту та глибокого навчання учнів недостатньо лише окремих освітніх установ, потрібні мережа, громада, які можуть запропонувати додаткові стосунки та можливості для розвитку, а також безпечне, здорове та інклюзивне навчальне середовище, в якому учні можуть розвиватися та процвітати. Те, що учні вивчають, як вони вчаться і скільки вони вчаться, є питанням не лише вчителів та інших людей, які працюють у школі, але й справжнім пріоритетом для всього навколишнього соціального контексту (Wright and Saks, 2000).

Оскільки *“ніщо так не мотивує дитину, як те, що навчання покращують школа і сім'я/громада, які працюють разом у партнерстві”* (М. Фуллан, 1997, с. 42), необхідно не лише донести цю думку до батьків та інших членів громади, щоб зробити їх активними членами навчальної спільноти, яка зосереджена в школі, а й усвідомити, що *“...ці форми залучення [...] не відбуваються випадково чи навіть на прохання, а стаються завдяки чіткому стратегічному втручання”* (там само, с. 43).

У моделі Епштейна "Сфери впливу, що перетинаються" (1987; 2002) школи, сім'ї та громади зображені як сфери, що мають спільну мету - "підключитися" про учнів. Ці три сфери впливу не діють незалежно одна від одної, а взаємно підсилюють або послаблюють одна одну і можуть позитивно або негативно впливати на когнітивний та емоційний розвиток учня. Хоча ці три сфери є окремими, оскільки мають свою філософію, досвід і практики, саме школа має активізувати практики для зближення цих трьох сфер і створення їхнього перетину через взаємодію і комунікацію, а саме партнерство між сім'єю, закладом освіти і громадою.

Цей процес особливо важливий для студентів з неблагополучних сімей або з вразливих груп населення:

- 1) надмірно представлені серед тих, хто кидає навчання;
- 2) перебувають в освітній бідності, тобто не мають доступу до можливостей для розвитку як у сім'ї, так і в ширшому суспільстві та життєвому контексті;
- 3) які походять із сімей, які більшою мірою, ніж інші, схильні менше залучати своїх дітей до програм ЗП(ПТ)О).

Навчальна мета:

Мета цього модуля - озброїти вчителів середніх шкіл знаннями, навичками та компетенціями, необхідними для налагодження ефективної співпраці з батьками та зовнішніми зацікавленими сторонами. Вивчаючи різноманітні комунікаційні підходи, стратегії залучення та методи побудови стосунків, учасники розширяють свої можливості у створенні сприятливого та інклюзивного освітнього середовища.

Одиниці:

## 5.1 Співпраця з батьками

Співпраця між школами та батьками з метою підтримки навчання учнів є захисним фактором від відрахування учнів зі школи. Хороші стосунки між сім'єю та школою передбачають кращу успішність учнів, вищу мотивацію, покращення емоційного та психічного благополуччя, постановку довгострокових цілей та формування ширших і реалістичніших кар'єрних амбіцій і перспектив. (Epstein, 2019; Ishimaru, 2014; Jayne's, 2012; Fan and Chen, 2001 та багато інших). Це також є перевагою для вчителів, оскільки знання про соціальне та сімейне життя учнів є цінним джерелом інформації для змістовного викладання та навчання.

Згідно з теорією Епштейна про сфери впливу, що перетинаються, існує щонайменше два погляди на вплив цих трьох сфер (школа-сім'я-група) на успішність і благополуччя учнів: взаємозалежний погляд на вплив школи-сім'ї-група та окремий погляд на вплив, який можна проілюструвати таким чином:

*<У деяких школах досі є педагоги, які кажуть: "Якби сім'я просто виконувала свою роботу, ми могли б виконувати свою роботу". А ще є сім'ї, які кажуть: "Я виростив дитину, тепер ваша справа - дати їй освіту". У цих словах втілюється погляд на окремі сфери впливу. Інші педагоги кажуть: "Я не можу виконувати свою роботу без допомоги родин моїх учнів і верхівки нашої громади". А деякі батьки кажуть: "Мені справді потрібно знати, що відбувається в школі, щоб допомогти моїй дитині". Ці фрази втілюють теорію перекриття сфер впливу>.*

*(Епштейн та ін., 2002-2-е видання, Партнерство школи, сім'ї та громади: Ваш посібник для дій, с.22)*

Доведено, що існує зв'язок між загальною якістю відносин між школою та сім'єю і загальною якістю школи, а також між шкільною неуспішністю і соціальною та культурною дистанцією між вчителями та батьками (Siles, 2003). На цьому тлі Індикатор 8 рамки EQAVET надає додатковий ключ не тільки з точки зору результатів (відсоток вразливих учнів, які завершили програму, порівняно із загальною кількістю учасників/кількістю тих, хто вступає), але й з точки зору якісних процесів, наприклад, таких, як доброзичливе ставлення та поведінка вчителів і шкільного персоналу, що створює у батьків, особливо з малозабезпечених сімей та/або тих, хто має дітей у вразливому стані, відчуття, що вони потрібні та цінуються; компетентність вчителів в інклюзивній освіті, що також стосується вміння знайти підхід до батьків, які зазвичай не залучені до процесу навчання їхніх дітей, та побудувати з ними довірливі стосунки; співпраця та консультації з сім'ями, щоб отримати їхню думку як головних експертів щодо їхніх дітей, тощо.

Тому, з огляду на індикатор 8, у цьому модулі йдеться про співпрацю вчителів, особливо з сім'ями, які зазвичай віддалені від школи з різних причин, як власних (низький соціокультурний та економічний статус, міграційне походження, батьки-одинаки тощо), так і щодо стану їхніх дітей (учні з особливими освітніми потребами, учні, які покинули школу, учні з інвалідністю тощо).

### **1. Змінити точку зору, знання, розуміння**

Першим кроком у взаємодії з сім'ями, які зазвичай не надто залучені до шкільного навчання своїх дітей, є зміна нашої перспективи: замість того, щоб говорити, що це важкодоступні сім'ї, ми повинні почати з того, чому школа потрібна саме для важкодоступних сімей.

Тому це важливо:

- знають, які основні бар'єри для участі сім'ї в наших школах;
- розпізнати виховні стилі батьків. Це важливо для того, щоб розшифрувати різні реакції та ставлення батьків до шкільної успішності їхніх дітей (як позитивні, так і негативні) та до вчителя, визначити стратегії, які вчитель може використовувати для управління конфліктами та/або побудови відносин співпраці з сім'ями.
- знати про моделі спілкування вчителів, тобто про те, як можуть складатися стосунки між школою та сім'єю.

### **2. Залучайте батьків, розглядаючи їх як експертів щодо своїх дітей**

Багато батьків, особливо з малозабезпечених сімей, не вважають себе здатними взаємодіяти зі школою і висловлюють незацікавленість або позицію повного делегування повноважень школі саме через таке негативне самосприйняття. Фактором, який найбільше сприяє залученню батьків до освіти їхніх дітей, є відчуття того, що їхня участь активно заохочується вчителями та школою. Батьки повинні зрозуміти, що їхні знання про своїх дітей є важливим джерелом інформації та навчання для школи.

- Знайдіть час, щоб вислухати і зібрати інформацію від членів сім'ї;
- Уникайте починати розмову зі спостережень чи рекомендацій вчителів, а краще запитайте батьків, що вони думають про те, що робить школа, про запропоновані заходи, про поведінку та досягнення їхніх дітей;
- Будьте зрозумілими, коли просите батьків надати інформацію про їхніх дітей. Батьки повинні чітко розуміти, про що їх просять, інакше існує ризик посилення почуття розчарування та неадекватності.
- Поділіться з батьками знаннями, які вчителі мають про їхніх дітей/студентів. Ми повинні бути конкретними, щоб батьки могли надати нам якомога детальнішу інформацію.
- Попросіть про зворотній зв'язок щодо ефективності запропонованих стратегій викладання/навчання.

### **3. Застосовувати підтримуючий і чутливий підхід до стосунків з малозабезпеченими сім'ями**

Соціальні та освітні дослідження показали, що сім'ї з низьким рівнем доходу або з



числа меншин більше залежать від взаємозалежних культурних норм порівняно з привілейованими сім'ями, які, як правило, більше покладаються на незалежні культурні норми (Brady, L. et al. 2020). Культурні норми спрямовують поведінку людей, тому батьки з взаємозалежними культурними нормами надаватимуть більше значення добробуту сім'ї, а не особистості, турботі, а не результативності, приналежності до групи, а не самореалізації, вони, як правило, більше довірятимуть вчителям і покладатимуться на них у прийнятті правильних освітніх рішень, більше цінуватимуть такі характеристики, як наполегливість і завзятість у досягненні хороших результатів у навчанні, а не кмітливості та особисті якості тощо.

Щоб полегшити взаємодію та залучення малозабезпечених сімей, слід взяти до уваги наступні аспекти:

- інтереси, потреби та благополуччя сімей, а не лише окремої людини;
- запитуйте не просто "Як Ваш син/дочка?" чи "Як Ви?", "Як Ваша сім'я?", "Як справи у Вашій родині?", "Що потрібно Вашій родині?", "Які потреби у Вашій родині?"
- зробити співпрацю сімейно-орієнтованою. На зустрічі слід запрошувати інших членів сім'ї (братів і сестер, бабусь і дідусів, дядьків, які проживають разом з дитиною), а не лише батьків;
- якщо в одній школі навчається кілька дітей, ефективно проводити спільні зустрічі, на яких обговорювати не окремих учнів, а сім'ю в цілому;

організовувати колективні зустрічі між сім'ями. Зустрічі, в яких беруть участь кілька сімей, є ще більш корисними у випадку неблагополучних сімей, оскільки вони можуть виявитися цінною можливістю не тільки поглибити знання один про одного, але й започаткувати або зміцнити довіру до шкільного середовища, в якому навчаються їхні діти, і до вчителів, які ними опікуються.

## 5.2 Співпраця з іншими школами та зовнішніми організаціями

Співпраця з іншими школами та зовнішніми організаціями надає значні переваги учням, вчителям та установам, створюючи динамічне та взаємопов'язане освітнє середовище.

Здобувачі освіти отримують доступ до додаткових ресурсів та різноманітних можливостей для навчання завдяки спільним проектам.

Для вчителів співпраця сприяє обміну ідеями та безперервному професійному розвитку. Співпраця між закладами освіти підвищує репутацію школи завдяки участі в інноваційних проектах, збагачує освітні пропозиції новими програмами та сприяє підвищенню операційної ефективності завдяки спільному використанню ресурсів. Вона стимулює освітні інновації, готуючи заклади освіти до подолання викликів мінливого світу. Обмін найкращими практиками, зовнішній моніторинг та прозора звітність сприяють підвищенню загальної якості.

Співпраця між закладами освіти та зовнішніми організаціями має вирішальне значення для забезпечення якості освіти, підзвітності та розвитку місцевої громади. Розвиток території відбувається через місцеві проекти та інтеграцію місцевих ресурсів в освітні програми.

Крім того, співпраця між закладами освіти та місцевим бізнесом створює цінні зв'язки, які виходять за межі класної кімнати. Взаємодіючи з професійною спільнотою, учні отримують уявлення про реальні галузі промисловості, що сприяє практичному розумінню різних професій. Така безпосередня взаємодія з місцевим бізнесом не лише збагачує академічне навчання, але й забезпечує учнів наставництвом та потенційними шляхами для майбутньої кар'єри.

Такий цілісний підхід до розвитку кар'єри покращує загальний освітній досвід і сприяє довгостроковому успіху як учнів, так і місцевої громади.

Нижче перераховані деякі ключові моменти для зміцнення та збагачення співпраці між закладами освіти та зовнішніми зацікавленими сторонами, з акцентом на якість та постійний розвиток:

**Створення спільного комітету:** створіть комітет за участю представників різних закладів освіти та зовнішніх зацікавлених сторін, щоб очолити співпрацю.

**Визначення чітких цілей:** встановіть конкретні та вимірювані цілі для співпраці, зосередьтеся на постійному вдосконаленні та якості.

**Сприяння проведенню семінарів та тренінгів:** організовувати спільні семінари та тренінги для вчителів, учнів та зовнішніх зацікавлених сторін з метою покращення навичок та знань.

**Залучення місцевого бізнесу:** налагодження партнерства з місцевим бізнесом для надання можливостей практичного навчання та підвищення актуальності освітніх програм.

**Заохочення активної участі:** створення можливостей для активної участі у спільних проектах, залучення учнів, викладачів та зовнішніх зацікавлених сторін.

**Моніторинг та безперервна оцінка:** впровадити систему безперервного моніторингу для оцінки ефективності співпраці та вдосконалення в режимі реального часу.

**Впровадження системи зворотного зв'язку:** створити структуровану систему зворотного зв'язку із залученням усіх зацікавлених сторін для збору думок та пропозицій щодо покращення співпраці.

Ключові слова:

Співпраця; Батьківство; Залучення; Чутливість; Територіальність.

Очікувані результати навчання

Знання	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Розуміти нюанси різних батьківських стилів, усвідомлюючи їхній вплив на динаміку комунікації між вчителями та батьками.</li> <li>- Здобути знання про практичні інструменти для конструктивного залучення батьків, визнаючи батьків цінними учасниками освітнього процесу.</li> <li>- Зрозуміти виклики, з якими стикаються неблагополучні сім'ї, та освоїти інструменти, що відповідають підходу до участі, орієнтованому на сім'ю.</li> <li>- Розуміти основні принципи та компоненти критеріїв якості EQAVET у застосуванні до освітніх партнерств.</li> <li>- Здобути знання про ефективні стратегії оцінювання та забезпечення якості партнерства з іншими школами та зовнішніми зацікавленими сторонами.</li> </ul>
Навички	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Застосовуйте персоналізовані стратегії для ефективної адаптації стилів спілкування, враховуючи різноманітність батьків, з якими ви стикаєтесь.</li> <li>- Впроваджувати інноваційні інструменти та практики для більш значущого залучення батьків та використання їхнього досвіду в освіті їхніх дітей.</li> <li>- Продемонструвати практичні навички підтримки участі неблагополучних сімей, наголошуючи на чутливості та інклюзивності.</li> <li>- Розвинути здатність застосовувати критерії якості EQAVET при розробці та оцінці партнерств з іншими навчальними закладами та зовнішніми зацікавленими сторонами.</li> </ul>
Компетенції	<p>Компетентність у побудові спільних партнерських відносин. Це передбачає адаптацію комунікаційних підходів, сприяння конструктивному залученню батьків, підтримку неблагополучних сімей та налагодження ефективного партнерства із зовнішніми зацікавленими сторонами.</p> <p>Ключова компетентність охоплює інклюзивний і гнучкий підхід до різноманітних освітніх контекстів.</p>

## Детальна програма тренінгу

<b>EQAVET для тренінгів з інклюзії</b>	
<b>Модулі / Блоки</b>	<b>Методологія тренінгу / Тривалість години</b>
	Дистанційне асинхронне навчання
<b>Модуль 1: Розуміння та застосування моделі EQAVET для інклюзивної освіти</b>	Приблизно 2 години

## Розділ 1.1: Вступ до EQAVET та покращення якості у ЗП(ПТ)О

### Діяльність 1

Використання індикативних дескрипторів у довіднику рекомендацій EQAVET. Для кожного з чотирьох етапів циклу забезпечення якості Рекомендація EQAVET визначає низку індикативних дескрипторів для постачальників послуг у сфері професійної освіти. Вони описують різні частини підходу EQAVET до забезпечення якості. Вони дають змогу кожному провайдеру послуг професійної освіти розглянути свої механізми забезпечення якості та вирішити, чи є їхні підходи сумісними. Щоб допомогти педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О проаналізувати свій процес, у цій вправі представлено два протилежні твердження для кожного індикативного дескриптора. Педагогічним працівникам ЗП(ПТ)О пропонується подумати, яке з цих двох тверджень краще пояснює їхню практику.

### Результат

Наприкінці цього 45-хвилинного заняття учасники краще зрозуміють, як їхній підхід до забезпечення якості, що відповідає індикативним дескрипторам Рекомендації EQAVET.

### Аудиторія

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О, які беруть участь у початковій або безперервній професійній освіті. Вправа може використовуватися з групами до 32 учасників або меншими групами.

### Підхід

Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до кількості учасників групи та наявного часу.

- ✓ 5-хвилинний вступ до циклу забезпечення якості EQAVET та індикативних дескрипторів
- ✓ 10 хв Працюючи в парах, учасники розглядають твердження для одного з етапів циклу якості (наприклад, планування). Вони обговорюють, як би вони оцінили власну практику.
- ✓ Впродовж 20 хвилин групи з восьми осіб обговорюють спільні риси та сильні сторони. Впродовж 10 хвилин, якщо учасників більше восьми, можна обмінюватися коментарями між кожною групою з восьми осіб.
- ✓ 5 хв Загальні висновки Примітки  
Його можна використовувати як з великими, так і з малими групами. Його можна повторювати на кожному етапі циклу забезпечення якості EQAVET. Учасники можуть повторювати вправи в межах своєї організації ПТО.

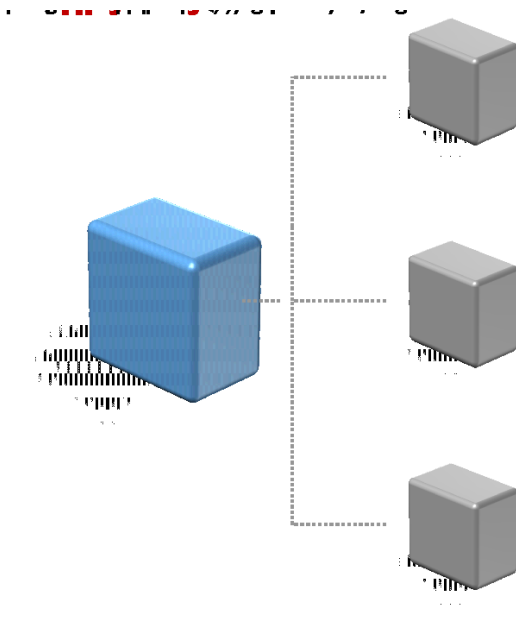
### EQAVET - система стандартів якості

Європейська рамка забезпечення якості професійної освіти (далі - Рамка) забезпечує загальноєвропейську основу для допомоги державам-членам і

зацікавленим сторонам у документуванні, розробці, моніторингу, оцінюванні та підвищенні ефективності їхніх практик надання професійної освіти та управління якістю.

Вона може застосовуватися як на рівні системи, так і на рівні ЗП(ПТ)О і допомагає обґрунтувати ефективність надання П(ПТ)О. Вона адаптується до різних національних систем і може бути використана в національному законодавстві та практиці. Рамка включає цикл забезпечення та покращення якості (планування, впровадження, оцінювання/аналіз та перегляд/перегляд) на основі критеріїв якості, дескрипторів та індикаторів. Метою є не запровадження нових стандартів, а підтримка зусиль держав-членів при збереженні різноманітності їхніх підходів.

Чому Європі потрібен EQAVET?



Показати EQAVET PPT - додаток 1

## Розділ 1.2: Впровадження EQAVET для покращення якості - Шість заходів для розвитку забезпечення якості

### Передумови

Для тих, хто тільки починає займатися забезпеченням якості, ми визначили шість структурних елементів, які можна використати для початку роботи. Вони не є частиною Рекомендацій EQAVET; це методи, які можуть допомогти провайдерам послуг ПТО замислитися над впровадженням забезпечення якості.

### Результат

Ця вправа складається з двох частин: вступ до структурних елементів і розгляд того, як вони можуть бути пов'язані з чотирма етапами циклу забезпечення якості. Наприкінці першої частини вправи (45 хвилин) учасники краще зрозуміють, як запровадити підхід

до забезпечення якості, що відповідає Рекомендаціям EQAVET. Наприкінці другої частини (30 хвилин) учасники обговорюватимуть, як структурні елементи відповідають чотирьом етапам циклу забезпечення якості.

#### Аудиторія

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О беруть участь у початковій або безперервній професійній освіті. Вправа може бути використана для груп до 32 учасників. Її також можна використовувати з меншими групами.

#### Підхід

Перша частина цієї вправи проста. Підхід можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

5 хв. вступне слово та пояснення шести структурних блоків

15 хв Працюючи в парах, учасники розглядають, чи може кожна складова стати основою процесу забезпечення якості. Вони обговорюють, чи можуть вони бути корисними в їхньому контексті.

10 хвилин у групах по вісім осіб обговорюють, чи досягнуто консенсусу.

10 хв, якщо учасників більше восьми, коментарі можна обмінюватися між кожною групою з восьми. 5 хв. висновки.

Друга частина вправи, ймовірно, призведе до більшої дискусії, і необхідно буде підкреслити важливість контексту та місцевих обставин.

На цю другу частину потрібно 30 хвилин. У деяких випадках тренери можуть використовувати лише першу частину вправи.

10 хв Працюючи в парах, учасники розглядають, чи пов'язаний кожен структурний елемент з одним або кількома з чотирьох етапів циклу забезпечення якості. Їм пропонується заповнити таблицю на наступній сторінці.

10 хв у групах по вісім осіб, обговорюють, чи є консенсус, 5 хв, якщо учасників більше восьми, коментарі можна обмінюватися між кожною групою по вісім осіб 5 хв загальні висновки.

Структурні елементи на рівні надання послуг	План	Впровадження	Оцінка	Перегляд та вдосконалення
Переконайтеся, що існує культура управління, яка орієнтована на забезпечення якості.				

Розробити підходи, які відображають обставини, в яких працює заклад освіти .				
Розвивати культуру самооцінки				
Навчання допоміжного персоналу щодо забезпечення якості				
Використовуйте дані та зворотній зв'язок для вдосконалення П(ПТ)О				
Забезпечити, щоб П(ПТ)О базувалася на залученні зовнішніх і внутрішніх зацікавлених сторін.				

### Розділ 1.3: Аналіз та робота з вразливими групами у ЗП(ПТ)О

#### Вступ

Справжня інклюзивна система П(ПТ)О вимагає від ЗП(ПТ)О активної розробки інклюзивних та оперативних заходів, які визнають та задовольняють різноманітні потреби учнів. На розробку програми, яка використовує відповідні стратегії для задоволення реальних потреб, виявлених у процесі участі, має бути виділено достатньо часу та зусиль.

Самомоніторинг для підвищення інклюзивності системи П(ПТ)О за допомогою індикаторів EQAVET не є планом або алгоритмом. Він завжди є точкою відліку для перегляду та вдосконалення. надання П(ПТ)О та/ або для постійного розвитку інклюзивності системи П(ПТ)О . Рекомендація EQAVET використовує моніторинг та оцінювання П(ПТ)О за допомогою набору з десяти індикаторів.з яких індикаторів 8 зосереджений на інклюзивності. З огляду на те, що контексти, потреби та обставини, в яких перебувають ЗП(ПТ)О, не є ідентичними або однорідними, ця діяльність представляє поетапний підхід, підкріплений навідними запитаннями для організації самомоніторингу. Закладам освіти пропонується поміркувати над плануванням своєї практики самомоніторингу та обміркувати її:

- а) які кроки є найбільш адекватними в їхньому контексті
- б) які індикатори вони використовують.

#### Результат



Наприкінці цієї 45-хвилинної вправи учасники краще зрозуміють, чи організовано їхній самомоніторинг відповідно до циклу якості EQAVET на основі індикатора 8.

#### Аудиторія

Педагогічні працівники, які беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О.

Діяльність може бути використана з

- а) групи до 32 учасників
- б) менші групи.

#### Метод

5-хвилинний вступ до циклу забезпечення якості EQAVET з акцентом на етапі оцінювання та індикаторі EQAVET 8:

10 хв Працюючи в парах, учасники розглядають підхід (або блок-схему, або формат контрольного списку) та відповідні запитання. Вони обговорюють, як би вони оцінили свою практику організації самомоніторингу.

20 хвилин у групах по вісім осіб обговорюють спільні риси та сильні сторони.

10 хв, якщо учасників більше восьми, коментарі мають бути розподілені між кожною групою з восьми осіб 5 хв загальні висновки.

Навчання, що сприяє підвищенню якості для всіх учнів, вимагає цілеспрямованої розбудови спроможності на різних рівнях для різних зацікавлених сторін. Воркшопи та тренінги часто обирають як єдиний підхід до подолання прогалів у спроможності. Однак у розробку програми можна включити багато інших способів підвищення професійних знань і навичок для інклюзії, таких як командне навчання, наставництво більш досвідчених педагогічних працівників, дослідження практичної діяльності в аудиторіях або візити педагогічних працівників з метою обміну досвідом. Навчальна програма не повинна покладатися виключно на разові семінари, а створювати регулярні можливості для навчання та наставництва, а також час між сесіями для відпрацювання нових навичок в аудиторіях. Важливо також пам'ятати, що педагоги не самотні у створенні інклюзивного навчального середовища. Існує багато ресурсів, до яких вони можуть звернутися, зокрема інші педагогічні працівники, керівники закладів освіти, здобувачі освіти, батьки та державні службовці. Заклади освіти, які просунулися далі в забезпеченні інклюзії, можуть бути визнані зразковими серед закладів свого рівня. Заклади освіти або спеціалізовані заклади освіти вищого рівня можуть також використовуватися для обміну досвідом між закладами освіти, розташованими поруч, і забезпечення того, щоб усі педагогічні працівники мали вбудовану мережу підтримки. Оскільки між якістю та інклюзією існує чіткий взаємозв'язок, багато з тих заходів, які ви вже впроваджуєте для підвищення якості, сприятимуть створенню більш інклюзивного середовища. Щоб ще більше посилити інклюзію та якість у ваших закладах освіти, поміркуйте:

Проблема	Можливі рішення	Рішення для вашого закладу освіти
Окремі групи та особи не навчаються і не беруть участі	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сприяти повазі до різноманіття (гендер, інвалідність, меншини,</li> </ul>	

	<p>здоров'я, соціальний статус, бідність) та моделювати поведінку, що цінує різноманіття.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Розвивати мережі соціального захисту, включаючи програми стипендій для економічно та інших малозабезпечених учнів.</li> <li>• Інформувати "основні" групи та окремих осіб про значення рівних прав і можливостей.</li> </ul>	
<p>Погана практика викладання через теоретичні, негнучкі, низьку якість/кількість навчальних програм</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Інвестувати у практичну підготовку та підтримку педагогічних працівників з місцевих громад, використовуючи них навчальні посібники.</li> <li>• Підтримка у проведенні на відповідному рівні підвищення кваліфікації з інклюзивних методів.</li> </ul>	
<p>Учні пасивні і не заохочуються до навчальної діяльності. Багато з них відраховуються, залишаються на другий рік або залишають навчання.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Сприяти створенню закладів освіти, спрямованих на учнів та активне навчання, із урахуванням індивідуальних потреб учнів.</li> <li>• Залучати всіх учнів до створення рішень. Використовуйте підходи від здобувача освіти до здобувача освіти.</li> </ul>	
<p><b>Незадовільні матеріально-технічна база та навколишнє середовище: проблеми з будівлями, небезпечні та несприятливі умови.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Залучати громади, місцеві неурядові організації та уряд до покращення інфраструктури закладу освіти</li> </ul>	
<p><b>Заклад освіти не відображає реального життя, не пов'язане з щоденною реальністю. Перевантажені та/або застарілі навчальні програми.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Навчатися в успішних неформальних або спеціальних закладах освіти.</li> <li>• Брати участь у перегляді навчальних програм та впливати на них, щоб зробити навчальні програми відповідними до потреб і здібностей різних учнів.</li> </ul>	

<p>Соціально-емоційна атмосфера у закладі освіти, де насильство та неухважність заважають учням повноцінно брати участь у навчанні та навчанні (наприклад, фізичне покарання, знущання).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Навчати педагогічних працівників, керівників, педагогів-організаторів та батьків альтернативним методам управління аудиторією та дисциплінам на основі покращених знань і розуміння розвитку учнів</li> <li>• Підвищити обізнаність зацікавлених сторін про у учнів, особливо вразливих до булінгу чи насильства, таких як представники меншин або здобувачі освіти з обмеженими можливостями.             <ul style="list-style-type: none"> <li>• Підтримувати та контролювати застосування нових знань та навичок.</li> </ul> </li> <li>• Підтримувати викладання про права дитини, пов'язані з правом на недискримінацію, захист та участь.</li> </ul>	
--	---	--

<b>Модуль 2: Бачення та політика</b>	<b>Приблизно 4 години</b>
--------------------------------------	---------------------------

Розділ 2.1: Бачення профорієнтації та підтримки кар'єри

Дія 1:

**Результат**  
 Наприкінці цього 40-хвилинного заняття учасники ознайомляться з концепціями профорієнтації та підтримки кар'єри.

**Аудиторія**  
 Педагогічні працівники, які беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О. Вправа може використовуватися з групами до 15 учасників. Також може використовуватися з меншими групами.

**Метод**  
 Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

- 5 хв. вступ та визначення поняття. Визначення та роз'яснення понять "професійна орієнтація" та "підтримка кар'єри". Запрошення учасників до

короткої дискусії про їхній попередній досвід профорієнтації та про те, як вони бачать свою роль у цьому процесі.

- 10 хв. робота в малих групах над визначенням наявних ресурсів для підтримки профорієнтації в школі та громаді.
- 20 хв. робота в групах над розробкою плану дій з надання постійної кар'єрної підтримки студентам, включаючи позакласні заходи та орієнтаційні заходи.
- 5 хв - підсумок основних ідей та інструментів, обговорених під час воркшопу.

Дія 2:

Результат

Наприкінці цього 40-хвилинного заняття учасники зможуть краще визначити власні потреби, прагнення, майбутню кар'єру та розвинути навички критичного аналізу. Вони також помітять і зрозуміють, як студенти підходять до процесу вибору кар'єри.

Аудиторія

Педагогічні працівники, які беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О. Вправа може використовуватися з групами до 15 учасників. Її також можна використовувати з меншими групами.

Метод

Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

- ✓ 5 хв - відкрита дискусія про те, що означає обрати кар'єру і як ви могли б отримати підтримку в цьому виборі.
- ✓ 10 хв - учасники надають перелік найбільш популярних професій та коротко презентують, що з ними пов'язано (короткий опис щоденної роботи, необхідних навичок, можливих переваг та викликів).
- ✓ 20 хв у групах - учасники беруть участь у симуляції групового консультування, виконуючи різні ролі, наприклад, шкільного консультанта та вчителів, які надають взаємну підтримку учням. Після моделювання організовуються групові дискусії для висвітлення досвіду та визначення ефективних стратегій комунікації та підтримки кар'єри.
- ✓ 5 хв - підсумок основних ідей та інструментів, обговорених під час воркшопу.

## Розділ 2.2: Підтримка та лідерство

Дія 1:

Результат

Наприкінці цієї 40-хвилинної вправи учасники краще зрозуміють, як надавати підтримку та використовувати свої лідерські навички, обмінюються досвідом та рішеннями, а також

розробляють конкретні плани на майбутнє. Ця вправа поєднує практичне навчання з рефлексією та співпрацею в команді

Аудиторія

Педагогічні працівники беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О. Вправа може використовуватися з групами до 20 учасників. Його також можна використовувати з меншими групами.

Метод

Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

- ✓ 5 хв. презентація цілей заходу та важливості розвитку навичок підтримки та лідерства в педагогічному колективі.
- ✓ 10 хв - учасники об'єднуються в 3-4 малі групи. Кожна група отримує конкретне завдання, наприклад, обговорити нещодавні виклики та визначити, як кожен член команди надав підтримку. Кожна ділиться висновками та рішеннями, знайденими під час обговорення. Це відбувається ш колективного аналізу того, як команди справлялися з викликами та надавали підтримку.
- ✓ 20 хв. Кожен учасник отримує аркуш паперу та ручку, щоб спланувати свій майбутні "лідерський шлях". Ця "подорож" може включати етапи, цілі та ресурси, необхідні для розвитку лідерських навичок. Кожен учасник ділиться своїм планом з групою, а інші надають конструктивні відгуки та пропозиції. Організуються групові дебати про те, як кожен педагог може заохочувати і підтримувати розвиток лідерських навичок у колективі.
- ✓ 5 хв. - учасники надають зворотній зв'язок про проведені заходи та можуть ставити запитання або пропонувати свої пропозиції

### **Розділ 2.3: Шкільна політика щодо профілактики**

Дія 1:

Результат

Наприкінці цього 40-хвилинного заняття учасники краще ознайомляться з процедурою розробки ефективної політики закладу освіти щодо запобігання передчасному залишенню закладу освіти.

Аудиторія

Педагогічні працівники, які беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О . Вправа може використовуватися з групами до 20 учасників. Його також можна використовувати з меншими групами.

Метод

Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

- ✓ 5 хв. - учасники отримують аркуші з конкретними даними щодо відрахування учнів зі закладу освіти.
- ✓ Формуються малі групи та розпочинається групове обговорення тенденцій та факторів ризику з метою виявлення потенційних причин відрахування.
- ✓ 10 хв - Мозковий штурм. Кожен учасник отримує самоклеючі аркуші і заохочується до написання ідей щодо профілактики відрахування із закладу освіти. Таблички прикріплюються до фліпчарту, щоб створити "Стіну рішень". Розпочинається обговорення та визначення пріоритетів.
- ✓ 20 хв - Розробка політики - На основі аналізу даних та мозкового штурму педагогічні працівники спільно працюють над створенням першого варіанту програми запобігання відрахуванню учнів. Педагогічні працівники закладу освіти спільно працюють над створенням першого варіанту програми запобігання відрахуванню учнів.

Конкретні заходи	Обов'язки	Часові обмеження

- ✓ 5 хв - команда створює візуальну дошку, на якій узагальнює політику та плани дій закладу освіти.

## **Розділ 2.4: План роботи з профілактики та профорієнтації:**

### **Дія 1**

#### Результат

Наприкінці 40-хвилинного заняття учасники краще знають, як розробити та впровадити ефективну профілактичну та профорієнтаційну програму в закладі освіти, з акцентом на підтримку учнів у визначенні та плануванні своїх професійних цілей.

#### Аудиторія

Педагогічні працівники, які беруть участь у початковій або безперервній освіті та навчанні в ЗП(ПТ)О. Вправа може використовуватися з групами до 15 учасників. Також може використовуватися з меншими групами.

#### Метод

Це проста вправа, і наведений нижче метод можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

- ✓ 5 хв - учасники розмірковують про власний кар'єрний шлях і визначають, як допомогти с вивченні їхньої кар'єри.
- ✓ 10 хв. роздайте кожному вчителю аркуш паперу або аркуш для фліпчарту та кольорові маркери.
- ✓ Попросіть їх намалювати просту карту розвитку власної кар'єри, позначивши на ній ключові перешкоди та моменти навчання. За кілька хвилин кожен учитель презентував свою колегам.
- ✓ 20 хв - учасники формують 2 групи.  
Вони розробляють план роботи з профілактики відрахуванню:

Конкретні заходи	Обов'язки	Часові обмеження	Індикатор

- ✓ 5 хв - учасники надають зворотній зв'язок про проведені заходи та можуть ставити запитання та пропонувати свої пропозиції.

### Модуль 3: Розвиток учнів (орієнтація та керівництво)

Приблизно 10 годин

#### Розділ 3.1: Зміст просвітницької та профілактичної пропозиції інституту

Вправа 1: Пошук ресурсів з виховної роботи

Результат: Учасники ознайомляться з різноманітними методичними ресурсами, доступним підтримки учнів у їхніх закладах ПТО.

Цільова аудиторія: Працівники та викладачі ЗП(ПТ)О, які прагнуть зрозуміти та ефективно використовувати методичні ресурси.

#### Детальний підхід до реалізації:

- Підготуйте перелік методичних ресурсів, доступних у закладі освіти, включно з посібниками онлайн-платформами та консультаційними послугами.
- Об'єднайте учасників у невеликі команди.
- Надайте кожній команді список ресурсів та набір підказок або запитань, пов'язаних з цими ресурсами - 10 хв.
- Доручити командам знайти та дослідити ресурси для пошуку відповідей на запитання – 1 год
- Заохочуйте обговорення та співпрацю між членами команди. -20 хв.
- Підведіть підсумки вправи, обговоривши важливість цих ресурсів для підтримки учнів. - 15 хв

#### Супровідні матеріали

1) Орієнтовний перелік ресурсів:

- Довідник здобувача освіти: Цей ресурс зазвичай містить важливу інформацію про академічну політику служби підтримки та ресурси у освітньому середовищі закладу освіти. Це настільний довідник для учнів.
- Платформа для онлайн-навчання: Якщо ваш навчальний заклад використовує систем управління онлайн-навчанням, вона може містити цінні ресурси, такі як навчальні матеріали дискусійні форуми та інструменти академічної підтримки.
- Консультаційні послуги: Інформація про консультаційні послуги, включаючи контактні дані т спектр доступних консультацій (наприклад, з питань навчання, кар'єри, психічного здоров'я).

- Центр кар'єри: Детальна інформація про послуги центру кар'єри, такі як оцінка кар'єри, списки вакансій та семінари зі складання резюме та навичок проходження співбесіди.
- Бібліотечні ресурси: Інформація про бібліотечні послуги, бази даних та дослідницьку допомогу доступну для учнів для академічної підтримки.
- Служби підтримки учнів: Детальна інформація про служби підтримки для певних груп учнів, таких як здобувачі освіти з обмеженими можливостями, іноземні студенти або ветерани.
- Інформація про фінансову допомогу: Ресурси про варіанти фінансової допомоги, стипендії та програми допомоги для здобувачі освіти, які потребують фінансової підтримки.
- Програми менторства: Інформація про можливості менторства та про те, як здобувачі освіти можуть зв'язатися з менторами у своїй галузі навчання.
- Семінари з розвитку навичок навчання: Розклад та опис семінарів або тренінгів, спрямованих на покращення навичок навчання та тайм-менеджменту.
- Клуби та організації на кампусі: Список клубів та організацій для учнів, які пропонують можливості для особистого розвитку, нетворкінгу та лідерства.
- Екстрені контакти: Важливі контактні номери для служб безпеки, охорони здоров'я та екстрених ситуацій.
- Академічний календар: Ключові дати навчального року, включно з термінами реєстрації розкладом іспитів та канікул.
- Академічні онлайн-ресурси: Посилання на онлайн-ресурси, такі як наукові журнали дослідницькі бази даних та електронні книги, доступні в бібліотеці закладу освіти.
- Портал здобувача освіти: Інформація про те, як здобувачі освіти можуть отримати доступ до свого персонального порталу для отримання оцінок, розкладу та реєстрації на курси.
- Форми зворотного зв'язку та оцінювання: Ресурси для учнів, які надають відгуки про курси викладачів та послуги, вказуючи шляхи для покращення.
- Онлайн-підручники: Посилання на підручники та посібники про те, як користуватися онлайн системами закладу освіти, отримувати доступ до ресурсів та орієнтуватися в академічних процесах.
- Програми підтримки однолітків: Інформація про програми, де здобувачі освіти можуть отримати підтримку та поради від однолітків, які досягли успіхів у навчанні.
- Ресурси громади: Детальна інформація про найближчі послуги та ресурси, які можуть бути корисними для учнів, наприклад, медичні заклади або громадський транспорт.

## 2) Орієнтовний перелік підказок/питань

### Підказка/Запитання 1:

Підказка: "Почніть з пошуку офіційного путівника, який містить все, що вам потрібно знати про вашу подорож до цієї установи".

Запитання: "Як називається посібник і де його можна знайти?"

### Підказка/Запитання 2:

Підказка: "Перейдіть до цифрового простору, де ви маєте доступ до своїх курсів, завдань та оцінок".

Запитання: "Як називається онлайн-платформа, і до яких академічних ресурсів ви можете отримати доступ через неї?"

### Підказка/Запитання 3:



Підказка: "Якщо вам коли-небудь знадобиться поговорити з кимось про академічні труднощі, особисті проблеми або кар'єрні рішення, це місце пропонує підтримку".

Питання: "Які послуги надаються в консультаційному центрі і як з ними можна зв'язатися?"

Підказка/Запитання 4:

Підказка: "Хочете розпочати свою кар'єру? Завітайте до цього центру, щоб знайти інструменти та можливості".

Питання: "Які ресурси надає центр кар'єри, щоб допомогти учням у розвитку їхньої кар'єри?"

Підказка/Запитання 5:

Підказка: "Якщо вам потрібні книги, дослідницькі матеріали або допомога з науковими запитаннями, йдіть сюди".

Питання: "Які послуги пропонує бібліотека і як можна отримати доступ до академічних ресурсів?"

Підказка/Запитання 6:

Підказка: "Підтримку для учнів з особливими потребами можна знайти тут. Шукайте інформацію про умови проживання та допомогу".

Питання: "Які спеціалізовані служби підтримки доступні для учнів з інвалідністю?"

Підказка/Запитання 7:

Підказка: "Знайдіть місце, де ви зможете поспілкуватися з наставниками, які допоможуть вам у навчанні та кар'єрному зростанні".

Питання: "Які існують програми менторства і як можна до них долучитися?"

Підказка/Запитання 8:

Підказка: "Знайдіть організації та клуби, які відповідають вашим інтересам і можуть збагатити ваш досвід у закладі освіти".

Питання: "Які студентські клуби та організації зараз діють на кампусі?"

Підказка/Запитання 9:

Підказка: "На випадок надзвичайних або термінових ситуацій цей номер завжди повинен бути під рукою".

Питання: "Який контактний номер для отримання негайної допомоги?"

Підказка/Запитання 10:

Підказка: "Залишайтеся в курсі важливих дат, дедлайнів і подій впродовж усього навчального року, перевіряючи тут".

Питання: "Які ключові дати згадуються в академічному календарі?"

**Порада тренеру:** Обов'язково включіть матеріали, яких немає в закладі освіти, і обговоріть, чому вони важливі і як відсутність цих матеріалів впливає на якість освіти.

## **Розділ 3.2: Інтеграція профорієнтаційної підтримки в освітню програму**

### **Захід 1: Семінар з інтеграції навчальних програм**

Результат: Учасники розроблять план інтеграції заходів з профорієнтації та підтримки у свою освітню програму.

Цільова аудиторія: Координатори програм ЗП(ПТ)О, тренери та розробники навчальних програм, відповідальні за розробку навчальних планів.

Детальний підхід до впровадження:

- Надати огляд важливості інтеграції настанов у навчальну програму -15 хв.
- Поділіться прикладами успішної інтеграції з інших установ - 30 хв.
- Розділіть учасників на малі групи відповідно до їхніх програмних напрямків.
- Запропонуйте кожній групі визначити конкретні курси або навчальні модулі, які вони викладають, куди можна інтегрувати настанови - 30 хв.
- Спонукайте учасників до мозкового штурму та окреслення того, як настанови можуть покращити навчання у цих сферах - 15 хв.
- Запропонуйте групам створити зразок плану інтеграції - 45 хв.
- Сприяння груповим презентаціям та дискусіям - 30 хв.

Супровідні матеріали: Зразки планів інтеграції та приклади успішної інтеграції інших установ.

**1) Огляд важливості інтеграції настанов у навчальну програму разом із прикладами успішної інтеграції в інших закладах освіти.**

Інтеграція профорієнтації в навчальну програму - це проактивний підхід до покращення освітнього досвіду, орієнтований на учнів. Він визнає, що профорієнтація - це не окрема послуга, а невід'ємна частина навчання учнів. Ось чому це важливо:

**1. Цілісний розвиток учнів:** Інтегроване в навчальну програму керівництво гарантує, що здобувачі освіти отримують підтримку в різних аспектах свого розвитку, включаючи академічне, кар'єрне та особистісне зростання. Це стосується здобувача освіти загалом, розвиваючи його навички, компетенції та благополуччя.

**2. Своєчасна підтримка:** Коли профорієнтація є частиною навчальної програми, здобувачі освіти отримують підтримку в критичні моменти своєї академічної подорожі. Наприклад, настанови з планування кар'єри можуть бути включені в процес вибору здобувачами освіти спеціальностей, що забезпечить своєчасну та релевантну допомогу.

**3. Покращене залучення:** Інтегрований у навчальну програму супровід залучає учнів безпосередньо до процесу навчання. Вони бачать практичну значущість того, що вивчають, і те, як це пов'язано з їхньою майбутньою кар'єрою, що робить навчання більш значущим.

**4. Рівний доступ:** Коли профорієнтація інтегрована в навчальну програму, всі здобувачі освіти, незалежно від походження чи потреб, мають до неї доступ. Така інклюзивність відповідає принципам справедливої освіти.

**5. Академічний успіх:** Профорієнтація може допомогти здобувачами освіти орієнтуватися в складних ситуаціях, покращити навчальні навички та поставити академічні цілі. Коли він інтегрований, це сприяє кращим академічним результатам і знижує ризик відрахуванню.

**6. Готовність до кар'єри:** Інтеграція профорієнтації забезпечує підготовку учнів до ринку праці. В рамках навчання вони отримують рекомендації щодо розвитку навичок, стажування та стратегій пошуку роботи.

**7. Довгострокові переваги:** Інтегроване в навчальну програму профорієнтаційне супроводження сприяє навчанню впродовж усього життя та адаптивності. Це дає здобувачами освіти навички для успішної кар'єри після закінчення закладу освіти.

**Приклади успішної інтеграції з інших установ:**

Манчестерський університет (Великобританія): Університет інтегрує в навчальну програму семінари з розвитку навичок працевлаштування, допомагаючи студентам розвивати такі важливі навички, як комунікація, вирішення проблем та робота в команді.

Університет Аалто (Фінляндія): Університет Аалто інтегрує навчання підприємництву в різні програми, заохочуючи студентів розвивати підприємницьке мислення та навички під час здобуття освіти.

Університет Монаш (Австралія): Монаш інтегрує глобальне громадянство та розвиток лідерства в навчальну програму, готуючи студентів до того, щоб вони стали відповідальними громадянами світу.

**Приклади успішної інтеграції в кожному додатку:**

**Програми взаємного наставництва:** Деякі заклади освіти успішно інтегрували програми наставництва з боку однолітків у конкретні курси. Наприклад, курс психології може включати наставників-однокурсників, які надають академічну підтримку та настанови однокурсникам, підвищуючи їхню зацікавленість і покращуючи результати навчання.

**Випускні проекти з орієнтацією на кар'єру:** на інженерних програмах студенти часто виконують випускні проекти. Деякі навчальні заклади інтегрували в ці проекти профорієнтацію, вимагаючи від студентів досліджувати реальне застосування їхніх знань і обмірковувати свої кар'єрні шляхи під час роботи над проектами.

**Персоналізовані навчальні плани:** в освіті К-12 успішна інтеграція передбачає створення персоналізованих навчальних планів для кожного учня. Ці плани окреслюють академічні цілі, кар'єрні прагнення та курси, необхідні для їх досягнення, гарантуючи, що профорієнтація є невід'ємною частиною навчальної програми.

**Вбудовані наукові консультанти:** Деякі університети залучають академічних радників у певні академічні підрозділи. Ці радники тісно співпрацюють з викладачами, надаючи рекомендації, адаптовані до вимог окремих програм і курсів.

**Можливості навчання на практиці:** Заклади освіти часто інтегрують наставництво в можливості практичного навчання, такі як стажування та програми спільної освіти. Здобувачі освіти отримують академічні кредити за цей досвід і отримують рекомендації щодо встановлення зв'язку між академічним навчанням і практичною роботою.

**Вбудовані воркшопи та семінари:** Інтеграція профорієнтації може включати в себе включення воркшопів і семінарів з навичок навчання, тайм-менеджменту та

підготовки до кар'єри в навчальні курси. Ці заняття дають учням практичні навички та знання, які допоможуть їм досягти успіху в навчанні та кар'єрі.

#### Зразок плану інтеграції 1: Впровадження академічної підтримки в STEM-курси

Програма: STEM (природничо-наукова, технологічна, інженерна та математична) освіта  
Інтеграційний фокус: Академічна підтримка

#### **Інтеграційні кроки:**

**Академічні ресурси для конкретних курсів:** Визначте STEM-курси із змістом. Створіть сторінки академічних ресурсів для конкретних курсів у системі управління навчанням (LMS). Додайте додаткові матеріали, відеоуроки та посилання на віртуальні навчальні сесії.

**Вбудовані тьютори-однолітки:** Запровадьте систему взаємного наставництва, де здобувачі освіти із високим рівнем підготовки, які вивчають STEM, пропонують віртуальні години наставництва в LMS. Переконайтеся, що ці години репетиторства узгоджуються з розкладом курсу.

**Підтримка в класі:** Співпрацюйте з викладачами STEM, щоб виділити час на лекціях для оглядових занять в класі. Академічний допоміжний персонал може проводити ці заняття, пропонуючи негайні роз'яснення щодо складних тем.

**Дискусійні онлайн-форуми:** Створіть дискусійні форуми в LMS для кожного курсу STEM. Заохочуйте учнів ставити запитання та брати участь у навчанні за підтримки однолітків. Академічний допоміжний персонал може відстежувати та відповідати на запити.

**Індивідуальні навчальні плани:** Запровадьте індивідуальні навчальні плани для учнів, яким важко дається навчання. Ці плани можуть включати рекомендації щодо додаткових матеріалів, стратегій навчання або додаткових репетиторів.

**Моніторинг успішності:** Впровадити систему моніторингу успішності для виявлення учнів, які ризикують відставати. Своєчасно надсилайте сповіщення викладачам та академічному допоміжному персоналу для надання цілеспрямованої допомоги.

### **Розділ 3.3: Розвиток компетенцій з управління кар'єрою та освіта впродовж життя**

#### **Вправа 1: Симуляція планування кар'єри**

Результат: Учасники попрактикуються в консультуванні учнів під час планування кар'єри, застосовуючи принципи, вивчені в цьому модулі.

Цільова аудиторія: Викладачі ЗП(ПТ)О та консультанти з питань кар'єри, відповідальні за орієнтацію учнів на розвиток кар'єри.

**Детальний підхід до реалізації:**

- Запропонуйте змодельований сценарій, де учасники виступають у ролі кар'єрних консультантів - 20 хв .
- Надайте профілі вигаданих учнів з різним досвідом, інтересами та кар'єрними цілями - 10 хв.
- Запропонуйте учасникам провести інсценовані сесії кар'єрного консультування для цих учнів, допомагаючи їм визначити кар'єрні цілі та скласти план дій - 45 хв.
- Порада: Заохочуйте учасників застосовувати компетенції з управління кар'єрою, про які йшлося в цьому розділі.
- Спонукайте до групових дискусій після симуляції, щоб учасники могли поділитися своїм досвідом та стратегіями - 30 хв.

Супровідні матеріали: Профілі учнів, шаблони планування кар'єри та зразки планів дій.

**Сценарій та профілі****1) Сценарій: Симуляція планування кар'єри****Передісторія:**

Ви - профорієнтатор у Віртуальному центрі профорієнтації Університету XYZ. Сьогодні ви працюватимете з трьома вигаданими здобувачами освіти, кожен з яких має свій унікальний досвід, інтереси та кар'єрні цілі. Ваша роль полягає в тому, щоб провести їх через процес планування кар'єри, допомогти їм поставити кар'єрні цілі, дослідити відповідні кар'єрні шляхи та розробити плани дій.

**Профілі учнів:****Студент 1: Сара Родрігес**

**Передісторія:** Сара - студентка коледжу в першому поколінні з малозабезпеченої родини. Вона вивчає соціальну роботу і прагне змінювати на краще життя громад, які не отримують належних послуг.

**Інтереси:** Громадська робота, адвокація, консультування, робота з молоддю з груп ризику.

**Кар'єрна мета:** Сара прагне стати ліцензованим клінічним соціальним працівником і працювати з маргіналізованими групами населення.

**Студент 2: Алекс Чен**

**Передісторія:** Алекс - іноземний студент з Китаю, вивчає комп'ютерні науки. Він захоплюється технологіями та має хист до програмування.

**Інтереси:** Розробка програмного забезпечення, штучний інтелект, робототехніка.

**Кар'єрна мета:** Алекс прагне отримати роботу інженера-програміста у відомій технологічній компанії.

**Студентка 3: Майя Джонсон**

**Передісторія:** Майя - військовий ветеран, який адаптується до цивільного життя. Вона має ступінь з логістики, але дуже цікавиться питаннями екологічної стійкості.

Інтереси: Відновлювана енергетика, стале сільське господарство, охорона природи.

Кар'єрна мета: Майя сподівається поєднати свій досвід у логістиці зі сталим розвитком, працюючи в екологічній логістичній компанії.

### Процес модулювання:

Вступ:

Почніть із представлення себе як консультанта з питань кар'єри. Поясніть мету сесії та переконайтеся, що студентам комфортно ділитися своїми прагненнями.

Взаємодія зі здобувачами освіти: Учасники (в ролі кар'єрних консультантів) взаємодіють з кожним здобувачем освіти по черзі, ставлячи питання про його інтереси, навички, цінності та будь-які виклики, які він бачить на шляху до досягнення своїх кар'єрних цілей.

Постановка цілей: Заохочуйте кожного здобувача освіти сформулювати свої короткострокові та довгострокові кар'єрні цілі. Допоможіть їм визначити чіткі, досяжні цілі.

Розвідка: Пропонуйте поради щодо відповідних кар'єрних шляхів, потенційних роботодавців і стратегій для досягнення своїх цілей. Обговоріть важливість нетворкінгу, стажування та розвитку навичок.

План дій: Попрацюйте з кожним здобувачем освіти над створенням індивідуального плану дій, який окреслює кроки, необхідні для досягнення їхніх кар'єрних цілей. Обговоріть часові рамки та етапи.

Зворотній зв'язок і висновки: Надайте зворотний зв'язок і заохочуйте кожного здобувача освіти, підкреслюючи його сильні сторони та сфери, які потребують вдосконалення. Підкресліть важливість безперервного навчання та адаптивності на сучасному ринку праці.

### Зразок шаблону планування кар'єри:

Ім'я здобувача освіти: \_\_\_\_\_

Дата: \_\_\_\_\_

Кар'єрні цілі: \_\_\_\_\_

Короткострокові (1-2 роки): \_\_\_\_\_

Середньостроковий (3-5 років): \_\_\_\_\_

Довгострокові (5+ років): \_\_\_\_\_

Інтереси та вподобання: \_\_\_\_\_

Перелічіть свої інтереси, хобі та види діяльності, якими ви захоплені \_\_\_\_\_

#### Навички та сильні сторони:

Перелічіть свої ключові навички, таланти та сильні сторони.

#### Цінності та пріоритети:

Які цінності важливі для вас у кар'єрі та житті?

#### Потенційні кар'єрні шляхи:

Виходячи з ваших інтересів і навичок, складіть список потенційних кар'єрних шляхів або галузей, які відповідають вашим цілям.

Освіта та навчання:

Визначте, яка додаткова освіта або тренінги вам можуть знадобитися для досягнення ваших кар'єрних цілей.

Крок за кроком:

Які конкретні дії ви зробите для досягнення своїх короткострокових, середньострокових і довгострокових кар'єрних цілей?

## **Захід 2: Семінари на основі навичок**

Результат: Учасники будуть фасилітувати та брати участь у воркшопах, спрямованих на розвиток навичок управління кар'єрою та навчання впродовж життя серед студентів.

Цільова аудиторія: Викладачі ЗП(ПТ)О, консультанти з питань кар'єри та викладачі, відповідальні за проведення семінарів та тренінгів

### **Детальний підхід до впровадження:**

- Призначте кожному учаснику конкретну навичку управління кар'єрою або навчання впродовж життя, на якій він має зосередитися (наприклад, написання резюме, постановка цілей, онлайн-навчання). -10 хв-
- Доручити учасникам розробити та провести короткий семінар або тренінг з визначеної навички. -1 година  
ПОРАДА: Заохочуйте інтерактивні та практичні вправи під час семінарів.
- Запропонуйте учасникам переглянути проекти один одного та надати конструктивний зворотній зв'язок. -45 хв-
- Обговорення досвіду, виокремлення ефективних стратегій та вдосконалень. -30 хв

**Супровідні матеріали:** Шаблони для розробки семінарів, ресурси про управління кар'єрою та навички навчання впродовж життя

### **Шаблон дизайну воркшопу: Управління кар'єрою та навички навчання впродовж життя**

Назва воркшопу: Управління кар'єрою та навички навчання впродовж життя

Тривалість: [Вкажіть тривалість, наприклад, семінар на півдня].

### **Цілі воркшопу:**

- ✓ Озброїти учасників необхідними навичками управління кар'єрою.
- ✓ Підкреслити важливість навчання впродовж життя для розвитку кар'єри.
- ✓ Допомогти учасникам створити дієві плани кар'єрного розвитку.

### **Порядок денний:**

Вступ (15 хвилин)  
Привітання та криголамні заходи.  
Огляд цілей та порядку денного семінару.

**Сесія 1:** Розуміння управління кар'єрою (30 хвилин)  
Презентація про концепцію управління кар'єрою.  
Обговорення важливості постановки кар'єрних цілей та самооцінки.

**Сесія 2:** Навчання впродовж життя для кар'єрного успіху (45 хвилин) Інтерактивна сесія важливість безперервного навчання.  
Тематичні дослідження та приклади успішного навчання впродовж життя. Перерва (15 хвилин)

**Сесія 3:** Навички для кар'єрного зростання (30 хвилин)  
Презентація про ключові навички, необхідні для кар'єрного зростання.  
Самооцінка для визначення сфер для розвитку навичок.

**Сесія 4:** Створення плану розвитку кар'єри (45 хвилин)  
Вправа під керівництвом інструктора, яка допоможе учасникам створити персональний план розвитку кар'єри.  
Обмін досвідом та зворотній зв'язок з колегами.

**Сесія 5:** Ресурси та інструменти (30 хвилин)  
Ознайомлення з онлайн-ресурсами для управління кар'єрою та навчання впродовж життя.  
Практичне вивчення рекомендованих веб-сайтів і платформ.  
Питання та відповіді і підбиття підсумків (15 хвилин)

Відкрита форма для запитань та дискусій.  
Підсумок основних висновків та наступні кроки.  
Нетворкінг та обмін ресурсами (факультативно) (30 хвилин)

Учасники можуть налагодити зв'язки та поділитися додатковими ресурсами або ідеями.

Потрібні матеріали:

- Слайди презентації
- Фліпчарти та маркери
- Ноутбук/проектор
- Роздаткові матеріали та робочі таблиці
- Доступ до Інтернету (для пошуку онлайн-ресурсів)

**Онлайн-ресурси для управління кар'єрою та навчання впродовж життя:**

- LinkedIn Learning: Пропонує широкий спектр онлайн-курсів з розвитку кар'єри, лідерства та м'яких навичок.
- Coursera: Надає доступ до курсів від провідних університетів та організацій на різні теми.
- edX: пропонує онлайн-курси, мікро-кредити та професійні сертифікати від університетів та установ з усього світу.



- MyPlan.com: Надає інструменти для оцінки кар'єри, включаючи перелік інтересів та навичок.
- Довідник про перспективи працевлаштування (Бюро статистики праці США): Пропонує інформацію про кар'єру, галузі та перспективи працевлаштування.
- TED Talks: Надихаючі доповіді про особистий розвиток, кар'єрний успіх та навчання впродовж життя.
- Академія Хана: Надає безкоштовний освітній контент з широкого кола предметів.
- Skillshare: Пропонує заняття у творчих сферах, таких як дизайн, фотографія та письменництво.
- Академія кодування: Зосереджується на навичках кодування та програмування для тих, хто зацікавлений у технічній кар'єрі.
- Навчальний центр для сміливців: Пропонує ресурси для самостійного навчання та формування навчального мислення.

Цей шаблон семінару та супровідні онлайн-ресурси можна використовувати для розробки та проведення цікавої сесії з управління кар'єрою та навичками навчання впродовж життя для учасників. За потреби коригуйте зміст і тривалість воркшопу відповідно до конкретних цілей та потреб аудиторії.

## Модуль 4: Організація

Приблизно 3 години

### Розділ 4.1: Організація кар'єри та навчання Консультаційні послуги

**Тема 4.1.1:** Світове кафе "Перспективні напрямки організації профорієнтаційних та тренінгових послуг для інклюзії та запобігання відрахуванню учнів".

#### Вступ

Основна мета нашої роботи - сприяти створенню та/або вдосконаленню системи, яка забезпечує всім учням ЗП(ПТ)О, а також батькам, закладам освіти та роботодавцям доступ до експертних інклюзивних, актуальних, продуктивних та науково обґрунтованих послуг з консультування питань кар'єри та навчання. Ця система повинна бути забезпечена достатніми ресурсами і бути доступною як для тих, хто вже розпочав навчання, так і для тих, хто ще не обрав свою майбутню професію. Вона повинна враховувати роль П(ПТ)О у забезпеченні шляхів до інших сфер освіти навчання, а також до професійної реалізації. Ефективні служби консультування з питань кар'єри та навчання надають студентам індивідуальну допомогу у прийнятті рішень щодо їхньої майбутньої кар'єри та способів її реалізації, а також допомагають запобігти відрахуванню студентів.

#### Результат

Ця вправа складається з двох частин: вступ до послуг з профорієнтації та консультування з питань навчання та огляд того, як профорієнтація та консультування пов'язані з інклюзією та

відрахуванням (15 хвилин). Наприкінці першої частини учасники матимуть краще розуміння основних напрямків профорієнтації та її важливості для запобігання відрахуванню учнів ЗП(ПТ)О. Під час другої частини (75 хвилин) учасники за допомогою Світового кафе "Перспективні напрямки організації профорієнтаційних та тренінгових послуг для інклюзії та запобігання відрахуванню" обговорюють напрямки та виклики організації профорієнтації та кар'єрного консультування.

#### Аудиторія

Провайдери ПОН беруть участь у початковій або безперервній професійній освіті. Вправа може бути використана з групами від 9 до 32 учасників.

#### Підхід

Перша частина (15 хвилин).

Це 15-хвилинний вступ до служб кар'єрного та навчального консультування та обговорення впливу профорієнтації та кар'єрного консультування на запобігання відрахуванню учнів.

Друга частина вправи (75 хвилин).

Методологію можна модифікувати відповідно до розміру групи та наявного часу.

Працюючи за методикою "Світового кафе" "Перспективні напрямки організації послуг з профорієнтації та навчання для інклюзії та профілактики відрахуванню", учасники збирають інформацію та обмінюються знаннями і досвідом з проблем організації послуг з профорієнтації та навчання. (Детальніше про методологію підготовки та проведення заходу можна прочитати тут: <https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>)

Процес у роботі Світового кафе варіюється залежно від поставлених цілей і завдань. Але можна виділити основні етапи:

- 1 1. 5 хвилин. Організація роботи. Запрошені учасники діляться на групи (4-5 осіб) за столами кожна група отримує аркуш фліпчарту та маркер для запису ідей, учасники знайомляться правилами роботи.
2. 60 хвилин. Робота в групах. Відбувається три 20-хвилинних раунди, після чого всі члени групи, крім "модератора", пересідають за інший новий стіл, "модератор" вітає наступну групу і розповідає їм про висновки попереднього раунду. Готуючи свої висновки, учасники повинні відповісти на наступні питання (наприклад):
  - Які нові напрямки для служб кар'єрного та навчального консультування щодо організації інклюзії та запобігання відрахуванню учнів були запропоновані під час обговорення?
  - Якби ви могли обрати лише один спосіб організації послуг з профорієнтації та навчання для інклюзії та запобігання відрахуванню, який би ви обрали?
  - Яка проблема в організації профорієнтаційної роботи є найголовнішою, якщо її розглядати з огляду на дискусію?
  - У чому "суть" усіх патернів (зразків, прикладів, відкриттів...), які ви отримали, або як вони нас надихнули?
  - Які нові напрямки ви плануєте запровадити в організації послуг з профорієнтації та навчання задля інклюзії та запобігання відрахуванню?
  - Що ви зараз знаєте і розумієте про організацію послуг з консультування та навчання з питань кар'єри, щоб вони були інклюзивними та запобігали відрахуванню учасників в результаті обговорення?

3. 10 хвилин. Презентація результатів, підбиття підсумків

## **Розділ 4.2: Розподіл ролей і завдань щодо консультування та підтримки кар'єри**

### **Тема 4.2.1. Розподіл ролей і завдань щодо консультування та підтримки кар'єри**

#### **Вступ**

Важливість належним чином підготовленого та кваліфікованого персоналу для консультування з питань кар'єри та підтримки кар'єри має бути відображена у "Баченні щодо профорієнтації та підтримки кар'єри", яке включає набір етичних принципів, яких повинні дотримуватися особи, відповідальні за цю сферу. Вони включають необхідність наявності у персоналу ЗП(ПТ)О відповідної кваліфікації для надання загальних консультацій з питань кар'єри та виконання спеціалізованих завдань або ролей (наприклад, робота зі спеціалізованими групами); участь у навчанні, постійний професійний розвиток, спрямований як на поглиблення знань, так і на просування кар'єри.

Розвиток кар'єри має бути невід'ємною частиною освіти та навчання для всіх учасників освітнього процесу. З цією метою керівники, викладачі та працівники навчальних закладів мають бути залучені до поглиблення розуміння різних видів кар'єрного консультування, що сприятиме усвідомленню важливості популяризації кар'єрних послуг серед учнівської та студентської молоді. Це також підкреслить той факт, що профорієнтація, розвиток кар'єрних компетенцій та кар'єрний розвиток є обов'язком кожного, а не лише прерогативою тих, хто працює у сфері кар'єрного консультування. Важливо також забезпечити безперервний професійний розвиток у своїй галузі, щоб працівники були в курсі того, що відбувається в їхній професії, і розвивали корисні зв'язки з іншими фахівцями та практиками.

ЗП(ПТ)О запрошуються до обговорення та роздумів над тим, які напрямки кар'єрного консультування та підтримки є найбільш ефективними в контексті організації інклюзивної освіти та запобігання відрахуванню учнів із закладів:

- а) які кар'єрні консультації та підтримка є найбільш ефективними в контексті інклюзивної освіти та запобігання відрахуванню учнів;
- б) які завдання вони виконують.

#### **Результат**

Наприкінці цього 90-хвилинного заняття учасники матимуть краще розуміння ролі та обов'язків кар'єрного консультування та підтримки для забезпечення інклюзивного навчання та запобігання відрахуванню учнів.

#### **Аудиторія**

Педагогічні працівники ЗП(ПТ)О беруть участь у початковій або безперервній професійній освіті. Діяльність може бути використана з

- а) групи до 32 учасників
- б) менші групи.

#### **Підхід**

10 хвилин. Вступ до розподілу ролей та обов'язків у консультуванні та підтримці кар'єри з акцентом на інклюзії та запобіганні відрахуванню.

30 хвилин. Робота в групах по 6-10 осіб. Учасники обговорюють можливі варіанти розподілу ролей і завдань у сфері кар'єрного консультування та супроводу під час вправи "Ментальна карта". Ментальна карта - це схема (діаграма) деревоподібної структури (з можливими зв'язками між гілками), яка відображає семантичні або інші зв'язки між частинами інформації, такими як ключові слова, ролі, ідеї, завдання або інші елементи, розташовані радіально навколо головного слова або ідеї. До кожної групи краще включити різних фахівців: керівників, викладачів, спеціально призначених працівників закладів освіти; практичних працівників, психологів, залучених фахівців з профорієнтації, наставників. Це дозволить учасникам обговорити, чи може і як кожен з них запобігти відрахуванню учнів не створюючи детальної концептуальної основи перед початком роботи.

5 хвилин. Висновки.

45 хвилин. Друга частина вправи.

20 хвилин. Працюйте в групах по 3-5 осіб. Учасники розмірковують над тим, як їхні висновки пов'язані з роллю та обов'язками служби кар'єрного консультування та підтримки у їхніх ЗП(ПТ)О і як їхнє впровадження вплине на організацію інклюзивного навчання та запобігання відрахуванню учнів у закладах освіти. Їм пропонується заповнити таблицю на наступній сторінці.

15 хвилин. Робота в парах, підготовка рекомендацій щодо ролей та завдань у кар'єрному консультуванні та підтримці.

10 хвилин. Загальні висновки.

Кар'єрне консультування та підтримка відіграють важливу роль у запобіганні відрахуванню учнів, оскільки гарантують, що учні отримують підтримку в управлінні своєю кар'єрою і що їхня освіта, навчання та вибір кар'єри відповідають їхнім особистим характеристикам (наприклад, сильним сторонам, стилю навчання, схильності до відповідних професій тощо). При виконанні різних ролей і завдань слід пам'ятати про важливі міркування, щоб ефективно використовувати кар'єрне консультування та підтримку для інклюзії та запобігання відрахуванню учнів. Ми пропонуємо кілька порад, які допоможуть врахувати ці міркування:

<b>Пропозиції щодо ролей та завдань у сфері кар'єрного консультування і підтримки</b>	<b>Рішення сформульовані під час побудови інтелект-карти</b>	<b>Як це рішення впливає на інклюзію та відсіювання дітей</b>
Керівництво закладів освіти організовує роботу структурних підрозділів, відповідальних за профорієнтаційну роботу		

<p>Керівництво закладу освіти залучає всіх працівників до кар'єрного консультування та підтримки, визначаючи роль і відповідальність кожного за успішне вирішення цих питань</p>		
<p>Фахівці-практики з відповідною кваліфікацією проводять кар'єрні тренінги, консультації, допомагають налагодити взаємодію з соціальними партнерами та регіональними установами.</p>		
<p>Залучені експерти з кар'єрного консультування або інші фахівці, які працюють у сфері кар'єрних послуг, надають консультації з питань профорієнтації, інформацію про існуючі програми навчання та розвитку.</p>		
<p>Спеціально призначені працівники закладів освіти надають кар'єрну інформацію та проводять первинне профілювання; надають послуги з планування кар'єри з урахуванням потреб роботодавців та індивідуально-особистісних можливостей учнів, складання індивідуальних планів і траєкторій кар'єрного</p>		

розвитку з психолого-педагогічним супроводом їх реалізації		
Психологи відповідають за проведення заходів з розвитку навичок управління кар'єрою, проведення та інтерпретацію психометричних і спеціалізованих тестів, опитувань студентів та професійної діагностики для визначення здібностей до відповідної професійної діяльності.		
Викладачі закладів освіти надають профорієнтаційну інформацію та консультації з питань освіти, навчання та професійного розвитку; проводять профорієнтаційні заходи		
Педагогічні працівники закладу освіти забезпечують формування понять професійного успіху, кар'єрної орієнтації та розвиток кар'єрної компетентності впродовж навчальної програми		
Роботодавці надають професійну орієнтацію, консультації з питань кар'єри, працевлаштування та поточного ринку праці, професійної освіти та програм розвитку навичок, необхідних роботодавцям, а також підтримку в пошуку роботи для студентів.		
<b>Ваші пропозиції</b>		

Ваші пропозиції

Модуль 5: Співпраця та інформація

Приблизно 15 годин

**Розділ 5.1: Співпраця з батьками****Вправа 1. Зміна перспективи, знання та розуміння (2.15 год)**

## Передумови

Для реалізації стратегій, спрямованих на побудову ефективних стосунків між закладом освіти та сім'єю, може бути корисним розуміння власних комунікативно-реляційних підходів учителів до батьків та поведінки батьків, пов'язаної з певними моделями батьківства. На основі наявної літератури було визначено наступне:

- три найпоширеніші моделі батьківства та пов'язану з ними поведінку, коли вчителі повідомляють про позитивні чи негативні оцінки своїх дітей;
- особливості та ризики трьох основних комунікаційних підходів вчителів;
- поради щодо застосування копінг-стратегій для уникнення конфліктів, управління ними та зміцнення стосунків між закладом освіти та сім'єю.

## Результат

Учасники зможуть 1) розпізнати свій власний стиль і застосовувати його більш ефективно залежно від батьків, з якими вони мають справу; 2) застосовувати стратегії, які можна використовувати на основі різних стилів виховання для управління конфліктами та зміцнення стосунків.

## Аудиторія

Викладачі ЗП(ПТ)О що здобувають первинну або неперервну професійну освіту. Вправа може виконуватися з групами до 32 учасників. Її також можна проводити з меншими групами.

## Підхід

Активність відбувається у дві макрофази:

**Етап: 1.1 Який підхід до спілкування з батьками ви використовуєте? (1 h)**

А. Стимулювання: запропонуйте різні підходи лише з описом характеристик, не показуючи частину про ризики (10 хвилин).

В. Контекстуалізація: робота в парах (20 хвилин), учасники обговорюють свої підходи та основні характеристики.

С. Рефлексія: після роботи в парах, робота в групах в пленарному режимі (30 хвилин): Допоміжні запитання: Як ви вважаєте, чи існують ризики, пов'язані з кожним з цих підходів? Які саме?

Показати потенційні ризики, пов'язані з кожним підходом, зворотній зв'язок та висновки (15 хв)

Підхід "Спілкування з батьками" означає підхід, коли вчителі спілкуються з батьками у спосіб, що відображає розуміння, турботу та родинний зв'язок.

### Особливості

1. Вчителі ведуть теплі та ласкаві розмови з батьками, демонструючи емпатію та розуміння ситуації, в якій знаходиться сім'я.
2. Вчителі можуть проводити неформальні зустрічі або обговорення у закладі освіти.
3. Вчителі виявляють турботу і занепокоєння про благополуччя дитини, гарантуючи, що батьки відчувають підтримку у вирішенні проблем, з якими може зіткнутися їхня дитина.
4. Вчителі працюють з батьками над визначенням освітніх цілей дитини, беручи до уваги внесок і прагнення обох сторін.

### Ризики

1. Посилення залежності батьків від рішень вчителя. Батьківські дії та залучення ресурсів можуть бути обмежені та стримуватися; автономія батьків у прийнятті рішень, що залежить від думки вчителя, може бути порушена; потенційна тенденція до заміщення виховних ролей.
2. Брак структурованої комунікації, що також може стримувати батьків від відвідування офіційних зборів.
3. Почуття дискомфорту та відчуття власної пригніченості у деяких батьків, що може перешкоджати співпраці у вирішенні більш складних питань.

Підхід "директивної комунікації" передбачає надання чітких і ясних вказівок, інструкцій або настанов вчителями, які представляють себе як представники закладу освіти, надаючи більше значення інституційному виміру, ніж виміру стосунків.

### Особливості

1. У спілкуванні переважає безпосереднє та оціночне ставлення, з низьким рівнем особистого та щирого підходу.
2. Зосередженість на спілкуванні, спрямованому передусім на передачу важливої інформації про успішність та поведінку дитини, а не на створення дружньої атмосфери.
3. Центральна роль в цьому процесі належить вчителям, які дають конкретні оцінки або зауваження.
4. Використання (майже виключно) формальних каналів комунікації, таких як заплановані зустрічі та офіційні звіти.

### Ризики

1. За такого підходу батьки можуть відчувати себе нездатними підтримувати освітні та навчальні завдання, уникати зустрічей з вчителями або шукати конфронтації через страх перед негативними судженнями.
2. Батьки можуть сприймати підхід як авторитарний і реагувати захищаючись, створюючи опір.
3. Наголос на інституційному вимірі та судженнях може перешкоджати активному залученню батьків до навчального життя їхніх дітей. Батьки можуть відчувати себе маргіналізованими або знехтуваними.



4. У ситуаціях, коли учні стикаються з труднощами або проблемами, надто прямий підхід може не сприяти ефективній співпраці між вчителями та батьками у вирішенні цих питань.

"Професійне спілкування" сприяє створенню середовища, в якому освітні відносини є функціональними, спрямованими на досягнення спільних цілей через ефективну співпрацю між вчителями та батьками.

#### Особливості:

1. Використання технічних та емпатичних інструментів, підтримка батьків у розвитку потенціалу їхньої дитини.
2. Відносини розглядаються як співпраця, коли вчитель визнає батьків як ресурс, а не проблему.
3. Рішення приймаються переважно спільно, з повагою до автономії батьків у прийнятті рішень.
4. Будь-які проблеми обговорюються та врегульовуються, при цьому підкреслюється компетентність батьків.

#### Ризики

1. Посилення залежності батьків від підтримки та порад вчителя, нехтування власною освітньою автономією.
2. На батьків може чинитися непрямий тиск і вони можуть відчувати себе зобов'язаними слідувати вказівкам вчителя, навіть якщо вони не згодні з ними.
3. Батьки можуть боятися надмірного втручання в сімейне життя.

**Етап: 1.2 Які стратегії взаємовідносин з батьками ваших учнів є найбільш ефективними? (1,15 години)**

#### **А. Поміркуйте: з якими батьками ми маємо справу?**

Попрацюйте в групах від 4 до 8 учасників (15 хв): Подумайте про батьків ваших учнів і про те, як вони ставляться до своїх дітей і до вас як до вчителів.

- Навідні запитання: як вони поводяться зі своїми дітьми? Як вони поводяться, коли ви повідомляєте їм, що їхні діти отримали хорошу оцінку? І як вони поводяться, коли вони отримали погану оцінку?

#### **В. Обговоріть і усвідомте:**

- Фасилітатор показує картки з трьома найпоширенішими стилями батьківського поводження (Картка 1) та картки з найпоширенішими моделями реакцій/поведінки (Картка 2); (15 хвилин)

- Попрацюйте в групах (4-8 осіб), пов'язуючи кожен із цих стилів з моделями поведінки, які базуються на основі досвіду спілкування учасників з батьками учнів (15 хвилин).

**ЗАУВАЖЕННЯ ДЛЯ ФАСИЛІТАТОРА:** "Картки 2" нижче подано із заголовком, що стосується стилю виховання, та різними кольорами. Однак, щоб стимулювати рефлексію, бажано прибрати заголовок і кольори, які їх розрізняють. Заохочуйте учасників зосередитися на змісті та концепціях, а не піддаватися впливу візуальних підказок.

#### **С. Дійте, визначаючи ефективні стратегії:**

- Фасилітатор показує картки (Картка 3) зі стратегіями побудови ефективних стосунків з усіма трьома стилями виховання (10 хвилин).
  - Робота в групах на пленарному засіданні, обговорення представлених ефективних стратегій та тих, що посилаються на досвід учасників (20 хвилин).
- Уточнюючі запитання: Чи те, що ви зазвичай робите, відображає будь-яку з цих стратегій? Чи можете ви навести конкретний приклад, коли ви застосовували деякі з цих стратегій? Які ще стратегії ви використовували, які виявилися особливо ефективними, і з яким "типом" батьків?

- **АВТОРИТАРНИЙ\_1-а картка**

Авторитарний стиль виховання по суті є судженням: він оцінює, виправляє і примушує. Авторитарні батьки встановлюють правила для своїх дітей і вимагають від них певної поведінки. Вони здаються відстороненими і рідко заохочують висловлення власних думок.

- **-ПОТУРАЛЬНИЙ\_1 картка**

Однією з ознак потурального стилю виховання є надмірна опіка над дитиною. Такі батьки мають низькі очікування від своїх дітей щодо правил поведінки і дисципліни. З дітьми радяться щодо рішень і пояснюють їм причини сімейних правил. Потуральні батьки не здатні впроваджувати прямі форми здорової дисципліни; дисциплінувати власних дітей, на їхню думку, було б рівнозначно нелюбові до них. Діти, які зростають у такій атмосфері, як правило, нерішучі і мають низький інтерес до досягнення цілей.

- **АВТОРИТЕТНИЙ\_1- картка**

Це батьки, які разом з дитиною прагнуть обговорити та обґрунтувати правила і норми; прийняття правил є гнучким і відповідає ситуації; емоційний тон – доброзичливий у ставленні до дитини. Незважаючи на те, що батьки дотримуються дисципліни чітко і рішуче, вони пояснюють дітям причини їхньої поведінки і аргументують свій вибір.

- **АВТОРИТАРНИЙ\_2-а картка**

У випадку позитивної оцінки вони, здається, не

цінують ані роботу вчителя, ані навчальні зусилля, докладені дитиною. Натомість вони сприймають зміст спілкування як щось само собою зрозуміле, очікуване і природне.

У разі негативної оцінки, або навіть не зовсім задовільної, вони можуть стати критично налаштованими до закладу освіти або вороже ставитися до вчителя. Вони можуть висловлювати своє невдоволення через сарказм або відкриту критику компетентності вчителя. Вони сприймають негативну оцінку як пряму атаку на їхній стиль виховання; вони не можуть змиритися з будь-якою шкодою, завданою їхньому уявному ідеальному образу батьків. Їхня присутність у закладі освіти спрямована на те, щоб підкреслити те, що не працює.

#### • ПОТУРАЛЬНИЙ\_2-а картка

У випадку позитивних оцінок від вчителів, схильні висловлювати вдячність за успіхи дитини та приписувати заслугу успіху насамперед самій дитині, підкреслюючи її автономію та здатність робити власний вибір. Можуть применшувати значення позитивної оцінки, наголошуючи на тому, що академічні оцінки не є основним чи вирішальним фактором у житті їхньої дитини.

У випадку негативних оцінок вчителів, поблажливі батьки переслідують одну мету: безумовний захист своєї дитини, оскільки вони емоційно не готові до розуміння будь-яких труднощів у навчанні чи стосунках. Вони можуть вважати, що негативні оцінки несправедливі або що вони неточно відображають здібності їхньої дитини; вони можуть приписувати труднощі зовнішнім факторам, оскаржувати методи викладання або применшувати значення негативних оцінок, підкреслюючи, що академічні результати не є єдиним показником успіху або досягнень їхньої дитини.

Батьки, які дозволяють все, розвивають залежні стосунки з учителями. Це може бути проявом пасивності, коли вони делегують основну освітню відповідальність за навчання своєї дитини вчителю. Вони можуть бути менш схильні брати активну участь у шкільних зборах чи заходах.

#### • АВТОРИТЕТНИЙ\_2-а картка

У випадку позитивних оцінок вони підкреслюють важливість досвіду та знань, отриманих на цьому шляху. Вони висловлюють вдячність за отриману освіту та підтримку, надану закладом освіти і вчителями. Вони визнають важливість співпраці заклади освіти і сім'ї для успіху дитини.

У випадку негативних оцінок вони просять надати детальну інформацію про сферу навчання, в якій дитина отримала негативну оцінку, щоб краще зрозуміти причини такої оцінки; а також розглядають негативну оцінку як можливість для вдосконалення та зростання.

#### • АВТОРИТАРНИЙ \_3-я картка

Вчитель, який працює з батьками з авторитарним стилем виховання, повинен намагатися не приймати виклики, а спробувати доброзичливо ставитися до цих батьків, які мають досвід низької самооцінки, знецінення та тривожної поведінки.

**Наголошуйте на позитивних ресурсах** дитини, оскільки часто заклад освіти, в якій навчається їхня дитина, є для таких батьків місцем спокути і можливого утвердження та підтвердження їхніх здібностей через успіх їхньої дитини.

**Розумійте точку зору авторитетних батьків**, вислуховуючи їхні проблеми та перспективи, виявляйте **емпатію та повагу**, навіть якщо існують розбіжності в поглядах. **Заохочуйте ділитися своєю точкою зору за допомогою відкритих запитань.** **Чітко і шанобливо пояснюйте причини прийнятих рішень, уникаючи у відповідь настільки ж авторитарного стилю.** Мета, якої потрібно досягти, – дати учням зрозуміти, що рішення вчителів ґрунтуються на ретельному спостереженні та оцінюванні.

**Надавайте інформацію**, засновану на аналізові та дослідженнях **ефективності збалансованих стилів виховання**, щоб показати, як підхід, що поєднує авторитет з емоційною підтримкою, може дати позитивні результати.

**Проводьте регулярні зустрічі** для обговорення прогресу дитини, дозволяючи батькам висловлювати свої занепокоєння.

**Співпрацюйте над навчальними планами**, залучаючи їх до створення персоналізованих навчальних планів для дитини.

#### • - ПОТУРАЛЬНИЙ \_3-я картка

Коли вчитель працює з батьками, які використовують поблажливий стиль виховання, **він не повинен погоджуватися на будь-яку форму виховного делегування**, а повинен працювати над розвитком батьківських навичок, намагаючись активізувати всі можливі ресурси.

**Визначте чіткі очікування** щодо ролі батьків у навчанні їхньої дитини. Наголошуйте на важливості структури, послідовності та позитивного підкріплення у створенні сприятливого освітнього середовища.

**Організуйте інформаційні та навчальні семінари/сесії**, спеціально пристосовані до потурального стилю виховання. Надавайте інформацію про ефективні стратегії виховання, важливість дотримання кордонів та створення сприятливого навчального середовища вдома.

**Наведіть успішні приклади** того, як поєднання автономії та батьківського управління призвело до академічних успіхів і позитивного розвитку інших учнів.

**Наголошуйте на важливості обмежень і правил**, підкреслюючи, як обмеження і структурований розпорядок дня вдома можуть сприяти вихованню відповідальності та зрілості дитини. Наголосіть на важливості узгодженості між домашнім і шкільним середовищем.

**Розробіть покроковий план залучення батьків**, визнаючи, що деякі з них можуть потребувати більш прогресивного підходу, і визначте практичні кроки, які можна реалізувати з часом.

**Підкресліть будь-які позитивні зміни** в залученні батьків або в їхньому підході до виховання.

**Співпрацюйте над навчальними планами**, залучаючи їх до створення персоналізованих навчальних планів для дитини.

**Надавайте освітні поради**, які збалансовують автономію дитини з більш активним батьківським керівництвом.

- **АВТОРИТЕТНИЙ \_3-я картка**

Коли вчитель має справу з батьками з авторитетним стилем виховання, який зазвичай характеризується балансом теплоти і твердості, він може взяти на озброєння деякі стратегії, які сприятимуть ефективній співпраці та благополуччю дитини.

**Залучення до освітнього процесу**, запрошення батьків до активної участі. Запитуйте їхню думку щодо освітніх цілей і стратегій навчання.

**Залучайте батьків до процесів прийняття рішень**, що стосуються дитини, коли це доречно. Це може включати вибір навчальної програми або рішення щодо управління поведінкою.

За потреби **надайте інформацію про ресурси підтримки**, доступні в громаді чи закладі освіти, наприклад, консультації чи репетиторство.

Мета – **зміцнити і без того позитивне партнерство** між закладом освіти та батьками, ставлячи на перший план благополуччя дитини та її успіхи в навчанні.

## Вправа 2: Залучайте батьків, розглядаючи їх як експертів щодо своїх дітей (2 год.)

Передумови: Залучення батьків, особливо тих, які, як правило, мало або зовсім не беруть участі у житті та навчанні своїх дітей, проте які високо оцінюють свої знання про дітей як важливе джерело інформації та навчання для вчителів.

### Результат

Учасники зможуть застосувати практичні інструменти для більш значущого залучення батьків до освітнього процесу та впровадити інновації у свої поточні практики залучення, розширивши перспективи батьків як експертів щодо своїх дітей.

### Аудиторія

Викладачі ЗП(ПТ)О що здобувають первинну або неперервну професійну освіту. Вправа може виконуватися з групами до 32 учасників. Її також можна проводити з меншими групами.

### Підхід

Вправа складається з 4 етапів, окрім вступу та висновків (2 год)

1. Презентація мети та структури заходу (10 хв)
2. Обмін досвідом (20 хв)  
У невеликих групах по 4 особи вчителі діляться позитивним досвідом і проблемами, з якими вони зіткнулися під час залучення батьків, а також розповідають про стратегії, які спрацювали.
3. **Презентація та аналіз історій успіху (25 хвилин)**  
Аналіз історій успіху інших закладів освіти, які успішно реалізували ініціативи із залучення батьків;  
Обговорення того, що зробило ці ініціативи успішними;  
Приклади історій успіху наведені нижче.
4. Моделювання батьківських зборів (30 хвилин)

У парах вчителі моделюють батьківські збори, під час яких практикують запитання, що розширюють перспективи сім'ї (15 хвилин).

Коллективне обговорення того, як динаміка симуляцій може бути інтегрована в повсякденну практику (15 хвилин).

Приклади запитань наведені нижче.

**5. Розробка плану залучення батьків (30 хвилин)**

Вчителі працюють у групах по 4 особи, щоб визначити ідеї для планів залучення батьків (15 хвилин);

кожна група коротко презентує свій план і ділиться ним з іншими учасниками (15 хвилин)

**6. Висновки (5 хвилин)**

**Сітка запитань, щоб оцінити погляди батьків**

**Сімейна історія та досвід**

1. Чи є якісь сімейні традиції або особистий досвід, які, на вашу думку, можуть вплинути на навчання вашої дитини? Я хотів би дізнатися більше про історію вашої родини.
2. Давайте трохи поговоримо про ваше сімейне коріння. Чи є якийсь минулий досвід, який, на вашу думку, має відношення до кращого розуміння вашої дитини?

**Очікування**

3. Чи є конкретні цілі, яких ви хотіли б досягти впродовж навчального року?
4. Як я можу сприяти досягненню цих цілей?

**Сімейні інтереси**

5. Чим захоплюється ваша сім'я?
6. Чи є щось, що особливо подобається вашій дитині, що ми можемо включити в освітнє середовище?

**Сімейні навички**

7. Яким практичним навичкам ваша дитина може навчитися у вас вдома? Наприклад, кулінарії, садівництву чи ремеслу.
8. Скількома мовами розмовляють у вашій родині? Як ми можемо цінувати та поважати мовне розмаїття в освітньому житті вашої дитини?

**Освітньо-культурні традиції**

9. Чи існують у вашій родині освітні та/або культурні практики, пов'язані з освітою? Я хотів/ла би краще зрозуміти, як я можу їх поважати та інтегрувати.
10. Як ми можемо інтегрувати ці практики/досвід в освітнє планування?

**Приклади успішних історій залучення батьків**

**Історія успіху 1**

Школа створила платформу для батьків, на якій вони можуть ділитися своїм досвідом, знаннями та пропозиціями щодо підліткового віку та освіти своїх дітей. Вчителі беруть активну участь у цих сесіях, дослухаються до думки батьків та адаптують освітні стратегії на основі отриманої інформації.

**Історія успіху 2**

В одному із закладів освіти були проведені інтерактивні семінари, на яких батьки мали можливість поділитися своїми знаннями з учнями. Кожному з батьків було запропоновано провести короткий воркшоп на тему свого досвіду. Вчителі фасилітували ці заняття, заохочуючи учнів до активної участі та виховуючи повагу до досвіду батьків.

### Історія успіху 3

Одна школа перетворила традиційні батьківські збори на інтерактивні конференції. Під час цих конференцій батьки мали можливість коротко представити сильні сторони, інтереси та проблеми своїх дітей. Вчителі використовували цю інформацію для подальшої кастомізації освітніх підходів.

### Заняття 3: Прийняти підтримуючий і чутливий підхід до стосунків з малозабезпеченими сім'ями (3 год.)

Передумови: Щоб сприяти налагодженню партнерства з неблагополучними сім'ями, важливо створювати відносини, які використовують так звані взаємозалежні культурні норми, в центрі яких знаходиться не лише окремий учень, але й увесь сімейний контекст.

#### Результат

Учасники зможуть: конкретно підтримати участь неблагополучних сімей; застосовувати інструменти, засновані на підході до участі, орієнтованому на сім'ю.

Аудиторія: Викладачі ЗП(ПТ)О

#### Підхід

Вправа складається зі вступної частини та двох вправ (моделювання сценаріїв батьківських зборів, орієнтованих на сім'ю, та рольової гри).

Вступ (20 хв., пленарне засідання)

Мета: стимулювати роздуми викладачів про наслідки для ЗП(ПТ)О від залучення батьків з переважно взаємозалежними нормами.

<b>Малозабезпечені/неблагополучні сім'ї</b>	<b>Благополучні сім'ї</b>
взаємозалежні культурні норми	незалежні культурні норми
<b>УЧАСТЬ</b>	



<p><b>Розширена участь сім'ї</b>        Батьки можуть віддавати перевагу участі всієї родини у прийнятті рішень щодо освіти та підтримки, оскільки вони сприймають освіту як колективні зусилля.</p> <p>→ Приклад: батьки можуть вважати за краще, щоб бабусі, дідусі чи дядьки також брали участь у зустрічах/заходах.</p> <p>❖ Розширена участь, зосереджена на потребах сім'ї в цілому</p>	<p><b>Особиста участь</b>        Батьки можуть віддати перевагу більш індивідуальній участі, зосередженій на конкретних потребах своєї дитини.</p> <p>→ Приклад: батьки можуть віддавати перевагу тому, щоб тільки батьки брали участь у зборах і мали конфіденційні розмови з учителями, в яких вони говорять про потреби і результати своїх дітей, а не про стосунки, емоційні та поведінкові потреби групи однолітків, в якій перебувають їхні діти.</p> <p>❖ Індивідуальна участь, орієнтована на конкретні потреби кожного учня.</p>
---	---

### КОМУНІКАЦІЯ БАТЬКИ/ШКОЛА і навпаки

<p><b>Опосередковане спілкування</b> через соціальні мережі та близькі стосунки з іншими батьками, можливо, з тієї ж громади (у випадку з мігрантами) або з тими, хто має схожий досвід. Довіра може ґрунтуватися на спільному досвіді.</p> <p>→ Приклад: батьки можуть бути більш схильні до відкритого спілкування із закладом освіти, якщо вони входять до груп</p>	<p><b>Пряме та формальне спілкування</b> в освітньому та більш стандартизованому середовищі, зосереджене, перш за все, на індивідуальних цілях та очікуваннях щодо дитини.</p> <p>→ Приклад: батьки можуть надавати перевагу зустрічам у закладі освіти та індивідуальним зустрічам з вчителями для</p>
--	---

<p>взаємонавчання (більш досвідчені та менш досвідчені батьки), де вони можуть обмінюватися інформацією про заклад освіти, ділитися своїми побоюваннями та очікуваннями. У такій обстановці вони почуватимуться комфортніше.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Опосередкована комунікація, що базується на взаємостосунках.</li> </ul>	<p>обговорення особистого прогресу дитини, повідомленням у журналі або через офіційні канали закладу освіти</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Пряме спілкування, орієнтоване на індивідуальні цілі.</li> </ul>
<b>УЧАСТЬ</b>	
<p><b>Залучення колективу/громади до заходів у закладі освіти</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Приклад: батьки можуть надавати перевагу заходам за участю кількох сімей, наприклад, колективним заходам або груповим ініціативам</li> </ul> <p>Малозабезпечені батьки можуть бути більш схильні до залучення до спільноти закладу освіти як група.</p>	<p><b>Вибіркове залучення до заходів у закладі освіти</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Приклад: батьки можуть вирішити брати участь лише в заходах або діяльності, безпосередньо пов'язаних з конкретними інтересами їхньої дитини</li> <li>❖ Батьки, швидше за все, захочуть брати участь лише в обмеженій кількості заходів, що відповідають прагненням і потребам їхніх дітей, і не обов'язково захочуть взаємодіяти з батьками інших учнів.</li> </ul>

#### **Вправа 4: Моделювання двох сценаріїв сімейно-орієнтованих батьківських зборів для сприяння розвитку сімейно-орієнтованих відносин (1.10 год.)**

- 1) (Загалом 20 хв) Моделювання сценарію. Далі представлено два сценарії, і ми рекомендуємо використовувати обидва, щоб отримати більше динаміки та інсайтів для аналізу.

Об'єднайтеся в групи по 4 особи: 1 особа грає роль вчителя, 1 особа – батька, 2 особи – спостерігають і роблять нотатки. Спостерігачі отримують сітку навідних запитань, які допоможуть зосередитися на найважливіших моментах; запитання слід прочитати перед початком вправи, і до них повертатимуться на наступному етапі.

- 2) (20 хв) Кожна група аналізує відповіді батьків і те, як вчитель керував розмовою (у групах по 4 особи) на основі відповідей на навідні запитання.
- 3) (30 хв) Аналіз та обговорення на пленарному засіданні, яке проводить фасилітатор. Нижче для кожного з двох представлених сценаріїв фасилітатору надаються пропозиції щодо структурування та проведення аналізу з усією групою; це вказівки, які можуть бути збагачені на основі чутливості фасилітатора.

<b>Уточнюючі запитання</b>
1) Як вчитель створив відкриту і доброзичливу атмосферу на початку зустрічі?
2) Як вчитель сформулював запрошення до сім'ї поділитися інформацією про сімейне благополуччя?
3) Як вчитель продемонстрував емпатію до переживань чи викликів, з якими може зіткнутися сім'я?
1) Чи запропонував вчитель якісь стратегії підтримки на основі відповідей сім'ї?
2) Як відбулося позитивне та інклюзивне завершення зустрічі?
3) Чи обговорив вчитель подальші кроки або спланував майбутню взаємодію на основі відповідей сім'ї?

**СЦЕНАРІЙ 1: "Що потрібно вашій родині?"**

**Контекст:** Вчитель готується до зустрічі з малозабезпеченою сім'єю, щоб краще зрозуміти її потреби.

**Завдання:** Визначити конкретні потреби сім'ї; Створити відкрите середовище, в якому сім'ї буде комфортно спілкуватися.

**Вчитель:** "Доброго дня, дякуємо, що ви прийшли. Ми хочемо переконатися, що підтримуємо вашу сім'ю найкращим чином. Можете поділитися з нами, які основні потреби твоєї сім'ї на даний момент?"

**Батько:** "Ну, ми намагаємося покривати навчальні витрати, і інколи нам складно забезпечити дітей харчуванням".

**Вчитель:** "Я розумію, що це можуть бути значні труднощі. Ми тут, щоб допомогти. Чи можемо ми разом обговорити, як ми можемо зменшити навчальні витрат і надати якусь додаткову підтримку?"

**Батьки:** "Так, це було б дуже корисно. Я не знаю, чи існують програми фінансової допомоги або ресурси для придбання обладнання (книг), оплати проїзду у громадському транспорті) тощо".

**Вчитель:** "Дякуємо, що поділилися з нами цією інформацією. Ми обов'язково вивчимо всі можливі варіанти і спробуємо знайти рішення. Я також хотів би запитати вас, чи є ще щось, на чому заклад освіти міг би зосередитися, щоб покращити ваш досвід".

**Посібник з аналізу Сценарію 1 під керівництвом фасилітатора:**

**Відповідь батьків:** " Ну, ми намагаємося покривати навчальні витрати, і інколи нам складно забезпечити дітей харчуванням".

**Аналіз:**

- Батьки надають чітку та конкретну відповідь, вказуючи на фінансові проблеми, пов'язані з витратами на навчання та харчуванням сім'ї.
- Вчитель демонструє відкритість і прийняття того, що батьки діляться своїми труднощами.

**Наступна реакція батьків:** " Так, це було б дуже корисно. Я не знаю, чи існують програми фінансової допомоги або ресурси для придбання обладнання (книг), оплати проїзду у громадському транспорті) тощо".

**Аналіз:**

- Батьки висловлюють бажання отримати підтримку і просять надати їм конкретну інформацію про програми та ресурси фінансової допомоги.
- Вчитель відповідає з емпатією та відкритістю, обіцяючи розглянути всі можливі варіанти.

**Запитання вчителя:** "Я також хотів би запитати, чи є ще щось, на чому заклад освіти міг би зосередитися, щоб покращити ваш досвід".

**Аналіз:**

- Вчитель визнає важливість врахування сімейних потреб у більш широкому контексті, а не лише витрат на навчання.
- Відкрите запитання свідчить про готовність розглянути всі аспекти потреб сім'ї.

**Загальні міркування:**

- Педагог веде розмову делікатно, демонструючи зацікавленість і готовність підтримати сім'ю в різних сферах.
- Відповідає на конкретні запитання батьків і пропонує активну участь у пошуку рішень.

**Можливі покращення:**

- Вчитель може поцікавитися, чи мала сім'я досвід участі в програмах фінансової допомоги, щоб надалі адаптувати підтримку до її потреб.
- Може надати негайну інформацію про відомі програми та налагодити подальші дії для вивчення подальших можливостей.

### **Вправа 5: Рольова гра "Організація та проведення зустрічей з членами розширеної сім'ї" (1.30 год.)**

Рольова гра має на меті допомогти вчителям відпрацювати навички запрошення та проведення інклюзивних зустрічей, продемонструвати чутливість до сімейної динаміки та забезпечити доброзичливе середовище.

- 1) (20 хвилин) Вступ до рольової гри, цілі, ролі та правила; розповсюдження матеріалів, формування груп та підготовка до рольової гри.
- 2) (10 хвилин) Рольові ігри в групах по 4/5 осіб: 3 особи грають, а 1 (або 2) спостерігають;
- 3) Обговорення після рольової гри:
  - a) (30 хвилин) Кожна група аналізує, як вчитель впорався із запрошенням і створив гостинну атмосферу. Використовуйте запитання для аналізу, наведені нижче:
  - b) (30 хвилин) Пленарне засідання під керівництвом фасилітатора для обміну ідеями щодо того, як адаптувати підхід до специфіки кожної сім'ї. Використовуйте уточнюючі запитання, наведені нижче

Участь беруть 3 вчителі з наступними ролями: Вчитель, Батько, Дядько (або інший член сім'ї)

#### **Рольова гра:**

Вчитель організовує зустріч з неблагополучною сім'єю і хоче залучити до неї не лише батьків, але й інших членів сім'ї, наприклад, братів, сестер і дядьків, які живуть разом.

#### **1. Первинне запрошення:**

**Вчитель:** "Доброго дня! Ми дуже раді організувати зустріч, щоб обговорити потреби вашої родини. Ми хотіли б залучити всіх членів сім'ї, які хотіли б взяти участь. Чи є у вас брати, сестри або інші члени сім'ї, які могли б взяти участь?"

#### **2. Підтвердження участі:**

**Батько:** "Так, мій брат бере активну участь у житті моєї доньки. Я думаю, що він був би радий взяти участь".

#### **3. Створення доброзичливого середовища:**

**Вчитель:** "Чудово! Ми хочемо, щоб усі почувалися комфортно. У нас буде окреме місце для кожного, і ми подбаємо про те, щоб зустріч була інклюзивною та поважала погляди кожного".

#### **4. Активне залучення:**

**Дядько:** "Я радий бути тут, але не знаю, чим можу допомогти. Зазвичай я не дуже беру участь у житті закладу освіти".

**Вчитель:** "Ми дуже цінуємо вашу участь. Кожна точка зору є цінною, і ми хочемо, щоб ви відчували себе комфортно, ділячись будь-якими думками чи проблемами".

#### **5. Управління сімейними обставинами :**

**Вчитель:** "Якщо є якісь сімейні обставини, які ми можемо обговорити під час зустрічі, дайте мені знати. Ми хочемо, щоб цей час був корисним для всіх.

#### **6. Висновки та подяка:**

**Вчитель:** "Дякую вам обом за те, що прийшли сюди сьогодні. Ми з нетерпінням чекаємо почути всі точки зору і працювати разом, щоб підтримати вашу сім'ю".

### **ІНСТРУМЕНТИ ДЛЯ АНАЛІЗУ ТА ОБГОВОРЕННЯ**

#### **а) Сітка запитань для аналізу того, як вчитель впорався із запрошенням і створив доброзичливе середовище**

1. Як вчитель проявив відкритість і зацікавленість, запросивши всіх членів сім'ї до участі?
2. Чи переконався вчитель, що сім'я відчувається вільно, запрошуючи до участі всіх, хто бажає?
3. Чи врахував він/вона конкретні потреби сім'ї у створенні доброзичливого середовища?
4. Як вчителю вдалося забезпечити активну участь дядька під час рольової гри?
5. Як вчитель впорався з можливістю управління складних сімейних обставин під час зустрічі?
6. Як вчитель підкреслив важливість різних точок зору та заохотив усіх учасників до участі?
7. Як вчитель працював з сімейними обставинами, особливо з тими, які можуть бути чутливими або складними?
8. Які стратегії використовував вчитель, щоб активно залучити інших членів родини і переконатися, що вони відчувають себе невід'ємною частиною зустрічі?
9. Чи використовував/-ла він/вона відкриті запитання та заохочував/-ла до участі?

#### **б) Стимулюючі запитання для фасилітатора для сесії з обміну ідеями щодо того, як адаптувати підхід до особливостей кожної сім'ї.**

1. Як вчитель проявив гнучкість в адаптації підходу відповідно до конкретних потреб і динаміки сім'ї в рольовій грі?
2. Чи запропонував вчитель стратегії, як персоналізувати запрошення відповідно до вподобань та обставин кожної сім'ї?
3. Як вчитель наголошував на врахуванні індивідуальних потреб та відкритому обговоренні того, як заклад освіти може найкраще адаптуватися до особливостей сім'ї?
4. Чи заохочував вчитель зворотний зв'язок від родини щодо того, як зробити взаємодію та участь більш значущою?

## Розділ 5.2: Співпраця з іншими закладами освіти та зовнішніми організаціями

### Захід 1: Активна участь у роботі з регіональними організаціями (4.30 год.)

#### Передумови

Посилення співпраці в межах регіону (або навіть створення нових спільнот) може допомогти закладам освіти забезпечити більший вплив на своїх учнів. Для цього необхідно створити умови для співпраці, яка принесе користь усім залученим сторонам.

#### Результат

Учасники зможуть: застосовувати інструменти для підтримки партнерства з іншими закладами/зовнішніми зацікавленими сторонами та іншими закладами освіти; розвивати партнерство на основі критеріїв якості EQAVET.

#### Аудиторія

Викладачі ЗП(ПТ)О та директори закладів освіти.

#### Підхід

Вправа складається з двох етапів: 1) рефлексія та самооцінювання власних практик налагодження співпраці в межах регіону ; 2) розробка (приблизного) плану покращення існуючої співпраці та/або створення нової. Вправа також може бути проведена у дві сесії.

#### КРОК 1 (2.15 год)

- 1) Представлення та розповсюдження серед учасників наступного контрольного списку. Контрольний список пропонує основні елементи партнерства, узгоджуючи їх з критеріями EQAVET (20 хв);
- 2) Робота в парах вчителів, які належать до одного закладу освіти (якщо немає щонайменше 2 вчителів, які належать до одного закладу освіти, робота також може бути виконана індивідуально): рефлексія/самооцінка попередніх і теперішніх практик свого закладу освіти у співпраці з іншими закладами освіти/зовнішніми зацікавленими сторонами (45 хв.)
- 3) Робота в групах (4 учасники з різних закладів освіти) над результатами та важливими висновками (20 хв);
- 4) Пленарне засідання: визначення стандартних та найбільш впливових критичних проблеми та сильних сторін (можна використовувати інструмент SWOT-аналізу) (40 хв).
- 5) Висновки (10 хв).

#### Контрольний список:

##### 1. Управління та лідерство:

- Чітке та ефективне управління партнерством з боку керівництва.
- Активне залучення керівництва закладу освіти та інших закладів освіти/зацікавлених сторін.

##### 2. Планування та дизайн:

- Чітке визначення цілей партнерства.
- Структуроване планування діяльності з чітко визначеними термінами та ресурсами.

**3. Обмін інформацією та комунікація:**

- Чіткі та доступні канали комунікації
- Комунікаційні стратегії для активного залучення інших закладів освіти/зацікавлених сторін.

**4. Залучення зацікавлених сторін:**

- Активне залучення представників громади, місцевого бізнесу та інших ключових зацікавлених сторін.
- Механізми збору відгуків та оцінки залучення інших закладів освіти /зацікавлених сторін.

**5. Професійний розвиток:**

- Надання можливостей для професійного розвитку вчителям та членам громади.
- Належне навчання щодо управління та покращення партнерських відносин.

**6. Управління ресурсами:**

- Ефективне використання наявних фінансових та людських ресурсів.
- Регулярний моніторинг ресурсів для забезпечення сталості партнерств.

**7. Процеси викладання та навчання:**

- Ефективна інтеграція партнерської діяльності у програму навчання.
- Безпосереднє залучення учнів до практичної навчальної діяльності.

**8. Забезпечення якості:**

- Впровадження механізмів оцінки та моніторингу діяльності.
- Використання результатів оцінювання для постійного вдосконалення партнерства.

**9. Інклюзія та різноманітність:**

- Забезпечення відкритості для всіх і поваги до різноманітності спільноти в рамках партнерства. Впровадження принципів, які сприяють справедливому доступу та рівності під час реалізації ініціатив.

**10. Результати та вплив:**

- Моніторинг впливу партнерства на громаду, заклад освіти та учнів.
- Використання висновків для адаптації та вдосконалення ініціатив з часом.

**11. Нетворкінг та співпраця:**

- Активна участь у місцевих мережах та ініціативах співпраці.
- Створення синергії з іншими установами та організаціями в регіоні.

**12. Стійкість:**

- Впровадження стратегій для забезпечення довгострокової стійкості партнерств.
- Участь у створенні місцевої політики для підтримки ініціатив.

**КРОК 2 (2.15 год)**

1. Роздайте учасникам список запитань та ознайомте їх з ним. Поясніть учасникам, що ці запитання є вихідними даними, які слід використовувати як орієнтири, щоб почати розробляти план посилення співпраці з територіальною мережею. (20 хв)



2. Робота в групах (4 особи) (50 хв)
3. Обмін проектами планів різних груп для збору відгуків, пропозицій та ідей (45 хв)
4. Інтеграція проекту плану на основі пропозицій/ідей, наданих іншими групами, та його доопрацювання (20 хв)

**Питання:**

- Які пріоритетні потреби заклад освіти хоче зреалізувати разом з іншими закладами освіти/зовнішніми зацікавленими сторонами?
- Які потреби інших закладів освіти/зовнішніх зацікавлених сторін заклад освіти може допомогти задовольнити?
- Який внесок ми просимо від інших закладів освіти/зовнішніх зацікавлених сторін? (Як зовнішні зацікавлені сторони можуть нам допомогти?)
- Якою може бути користь від цієї співпраці для інших закладів освіти/зовнішніх зацікавлених сторін?
- Які ресурси ми маємо як у закладі освіти, так і в громаді, включно з досвідом, обладнанням та фінансуванням, і як ми можемо отримати доступ до ресурсів зовнішніх зацікавлених сторін для реалізації проекту?
- Які види діяльності ми можемо розробити, щоб залучити як учнів, так і громаду, сприяючи співпраці та взаємному навчанню, а також враховуючи внесок зовнішніх зацікавлених сторін?
- Як ми можемо розробити реалістичні проекти, враховуючи ресурси, наявні в закладі освіти, громаді та залучаючи зовнішні зацікавлені сторони?
- Як ми можемо забезпечити чітку та регулярну комунікацію з усіма зацікавленими сторонами, підтримувати прозорість прогресу та залучати їх до процесу прийняття рішень?
- Як ми можемо регулярно оцінювати ефективність наших ініціатив, отримувати зворотній зв'язок від зовнішніх зацікавлених сторін для постійного вдосконалення?
- Як ми можемо сподіватися, що мережі, які ми створюємо, будуть стійкими в довгостроковій перспективі, можливо, через навчання місцевих ресурсів або створення стабільних механізмів фінансування?
- Який досвід, подолані виклики та найкращі практики ми можемо зафіксувати, залучивши як заклад освіти, так і зовнішні зацікавлені сторони, щоб розробити діючу модель, якою можна поділитися з іншими зацікавленими сторонами?

Нижче наведені деякі орієнтовні тренінгові техніки для кожного типу тренінгових методик.

- **Тематичні дослідження**

У груповій вправі група учасників працює разом над певним сценарієм або проблемою, щоб знайти і дослідити рішення. Потім вони повинні представити свої рішення. Ця методика дає можливість учасникам використовувати різні навички, від вирішення проблем до презентації, а також цінувати думки інших та ефективно працювати в команді.

- **Презентація PowerPoint**

Найвідомішою технікою, що використовується для аудиторного навчання, є презентації PowerPoint, які можна поєднувати з будь-якою іншою лекційною

технікою. Шаблон PowerPoint був розроблений, щоб допомогти тренерам ефективно проводити свої лекції. Окрім основної письмової інформації, РРТ також включають візуальні стимулятори, такі як зображення, графіки і таблиці, щоб краще описати і оформити тему, яка їх цікавить.

- **Відкриті питання**

Відкриті запитання – це запитання, на які не можна відповісти однозначно "так" чи "ні", а які потребують розгорнутої відповіді. Вони ставляться щодо невизначеного питання і запрошують слухачів надати більш розгорнуті відповіді, щоб продемонструвати своє розуміння, використовуючи власні знання та/або почуття. Відкриті запитання також можуть бути більш об'єктивними і менш уточнюючими, надаючи слухачам контекст для побудови відповіді у вільній формі. Зазвичай вони починаються зі слів "Чому" і "Як" або фраз на кшталт "Розкажіть мені про...". Відкриті запитання корисні для перевірки ґрунтовного розуміння та осмислення, але в той же час вони можуть ставити під сумнів аргументацію або критичне мислення.

- **Закриті питання**

Закриті запитання та відповіді передбачають складання конкретних запитань, які будуть задаватися учасникам. Ця методика підвищує участь слухачів та заохочує їх до активного навчання. У цьому проєкті буде використано шість різних форматів закритих запитань та відповідей, а саме

- Правда чи брехня,
- Множинний вибір,
- Множинна реакція,
- Текст з декількома варіантами відповідей,
- Запитання на встановлення послідовності

Формат "Вірно" або "Невірно" переважно використовується для виявлення суттєвої різниці між двома реченнями, тоді як у форматі "Множинний вибір" учень має вибрати найбільш підходящий варіант. Множинні відповіді схожі на численні варіанти, але надають більше однієї правильної відповіді. Тексти з множинним вибором розширюють техніку множинного вибору в контексті цілого тексту, де пропуски заповнюються різними запропонованими варіантами відповідей. Завдання на встановлення відповідності – це процедура, яка просить учня встановити відповідність між термінами з двох груп, тоді як "Банк слів" складається з тексту з прогалинами та наданого набору слів, які потрібно вставити в потрібне місце, щоб текст набув сенсу. Закриті питання часто використовуються при оцінюванні, тому ця методика доречна під час підготовки слухачів до іспитів.

- **Аналіз відео**

Основною метою відеоаналізу є створення ресурсів, які об'єктивно відображають ключову інформацію та факти про діяльність, що можуть використовуватися для підтримки та покращення процесу зворотного зв'язку.

Під час проведення тренінгів з інструментів відеоаналізу для групи слухачів, незалежно від їхнього рівня освіти чи досвіду, найкраще базувати аналіз на трьох основних, але тривіальних кроках:

- Представлене відео
- Запитайте учасників про ключові тези

- Ставте важливі питання та отримуйте зворотній зв'язок від слухачів
- Надайте додатковий коучинг або зворотній зв'язок

- **Самокерована діяльність**

Під час самостійної роботи учень отримує кейс або інший тип завдання, і його просять надати коментарі, висловити свою думку або вирішити проблему. Наприкінці надається зворотній зв'язок, щоб переконатися, що вправа була достатньо ефективною для учня.

- **Бібліографічний огляд**

Бібліографічний огляд або огляд літератури – це різновид оглядових ресурсів. Бібліографічний огляд – це наукова стаття, яка включає в себе сучасні знання, в тому числі суттєві результати, а також теоретичні та методологічні підсумки. Огляди літератури є вторинними джерелами і не повідомляють про нові або оригінальні експериментальні роботи.

Огляд літератури має чотири основні цілі:

- Презентація огляду літератури в обраній вами галузі дослідження
- Синтез інформації, що міститься в цій літературі, у вигляді резюме
- Критичний аналіз у зібраній інформації, визначення прогалин в сучасних знаннях, обґрунтування обмеженості теорій і точок зору, формулювання напрямів подальших досліджень і розгляд суперечливі питання.
- Представлення літератури в систематизованому вигляді

Огляд літератури демонструє, що його автор має ґрунтовне розуміння теми дослідження.



# EQAVET 4-INCLUSION

LEARN MORE: <https://eqavet4inclusion.eu/>

 Folkuniversitetet



**DIMITRA**  
educational organization

**REVALENTO**  
Quality by learning

**ilmiofuturo**

**RINOVA**  
innovar, crear & regenerar

