



EQAVET 4-INCLUSION

EQAVET4INCLUSION curriculum de formare și materiale de instruire pentru personalul școlii profesionale

3 DIMITRA, Grecia

Finanțat de Uniunea Europeană. Cu toate acestea, punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin exclusiv autorului (autorilor) și nu le reflectă neapărat pe cele ale Uniunii Europene ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană nici EACEA nu pot fi trase la răspundere pentru acestea. Conținutul acestei publicații reprezintă doar punctul de vedere al autorului și este responsabilitatea exclusivă a acestuia. Comisia Europeană nu își asumă nicio responsabilitate pentru utilizarea informațiilor pe care le conține.



Cuprins

Programul de formare EQAVET pentru incluziune	3
Grup țintă	3
Metodologia de instruire	3
Module de învățare	4
Conținutul instruirii	5
Modulul 1: Înțelegerea și aplicarea modelului EQAVET	5
Introducere în modul	5
Obiectivul învățării	6
Analiza și abordarea grupurilor vulnerabile în EFP	7
Implementarea EQAVET pentru îmbunătățirea calității	8
Cuvinte cheie	12
Rezultatele învățării	12
Modulul 2: Viziune și politici	12
Introducere în modul	12
Obiectivul învățării:	13
Cuvinte cheie:	16
Rezultatele învățării	16
Modulul 3: Dezvoltarea elevilor (orientare și îndrumare)	17
Introducere în modul	17
Obiectivul învățării:	18
Cuvinte cheie:	23
Rezultatele învățării	23
Modulul 4: Organizare	23
Introducere în modul:	23
Obiectivul învățării:	24
Cuvinte cheie:	29
Rezultatele învățării:	29
Modulul 5: Colaborare și informare.....	30



Co-funded by
the European Union



Introducere în modul:	30
Obiectivul învățării:	31
Cuvinte cheie:	35
Rezultatele învățării	35
1. 34	



Co-funded by
the European Union



Programul de formare EQAVET pentru incluziune

Acest curriculum își propune să utilizeze EQAVET în general și indicatorul 8, Prevalența grupurilor vulnerabile în mod specific, pentru îmbunătățirea calității în școala VET. Materialul de formare va ajuta școlile să creeze un plan pe termen lung pentru detectarea și prevenirea abandonului școlar prin selectarea politicilor, strategiilor și activităților care abordează nevoile specifice ale școlii. Majoritatea școlilor din zilele noastre iau măsuri corective pentru a menține elevii care sunt în pericol de abandon școlar. Ceea ce va face materialul de formare al Planului de Prevenire este să instruiască profesorii, managerii și alți actori școlari pentru a dezvolta acțiuni preventive. Acesta va oferi sfaturi pas cu pas cu privire la modul în care școlile își pot concentra eforturile pentru a menține tinerii conectați la școala lor VET. Școlile VET vor fi ajutate să creeze o școală incluzivă prin îmbunătățirea climatului școlar și, de asemenea, un proces de identificare și urmărire a elevilor expuși riscului de abandon școlar care răspund la semnele de avertizare. Se vor realiza acțiuni la nivelul întregii școli care să permită întreprinderea de măsuri în direcția excelenței prin crearea unei atmosfere favorabile incluziunii.

Grup țintă

Grupurile țintă ale instruirii sunt:

- profesori,
- manageri,
- consilieri de orientare

Metodologia de instruire

EQAVET for Inclusion va fi dezvoltat sub forma unui curs la distanță prin intermediul sursei deschise Moodle

Obiectivele instruirii

Obiectivele instruirii includ:

- Informarea personalului școlii cu privire la utilizarea EQAVET
- Elaborarea materialului de instruire pentru Planul de Prevenire
- Dezvoltarea unui proces de identificare și urmărire a elevilor care sunt expuși riscului de abandon școlar și răspund la semnele de avertizare



Module de învățare

Modulul 1: Înțelegerea și aplicarea modelului EQAVET pentru educația incluzivă

- Unitatea 1.1: Introducere în EQAVET și îmbunătățirea calității în procesul educației și formării profesionale (EFP)
- Unitatea 1.2: Analiza și abordarea grupurilor vulnerabile din cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic
- Unitatea 1.3: Implementarea EQAVET pentru îmbunătățirea calității

Modulul 2: Viziune și politici

- Unitatea 2.1: Viziunea privind orientarea profesională și sprijinului în carieră
- Unitatea 2.2: Sprijin și leadership
- Unitatea 2.3: Politica școlară privind prevenirea
- Unitatea 2.4: Plan de lucru pentru prevenire și orientare în carieră

Modulul 3: Dezvoltarea elevilor (orientare și îndrumare)

- Unitatea 3.1: Conținutul ofertei de îndrumare și prevenire a instituției
- Unitatea 3.2: Integrarea suportului de orientare în programul educațional
- Unitatea 3.3: Dezvoltarea competențelor de gestionare a carierei și învățarea pe tot parcursul vieții

Modulul 4: Organizare

- Unitatea 4.1: Organizarea serviciilor de consiliere în carieră și studii
- Unitatea 4.2: Repartizarea rolurilor și sarcinilor privind consilierea și sprijinul în carieră
- Unitatea 4.3: Instruirea personalului în ceea ce privește consilierea, sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlar

Modulul 5: Colaborare și informare

- Unitatea 5.1: Colaborarea cu părinții
- Unitatea 5.2: Colaborarea cu alte școli și instituții externe



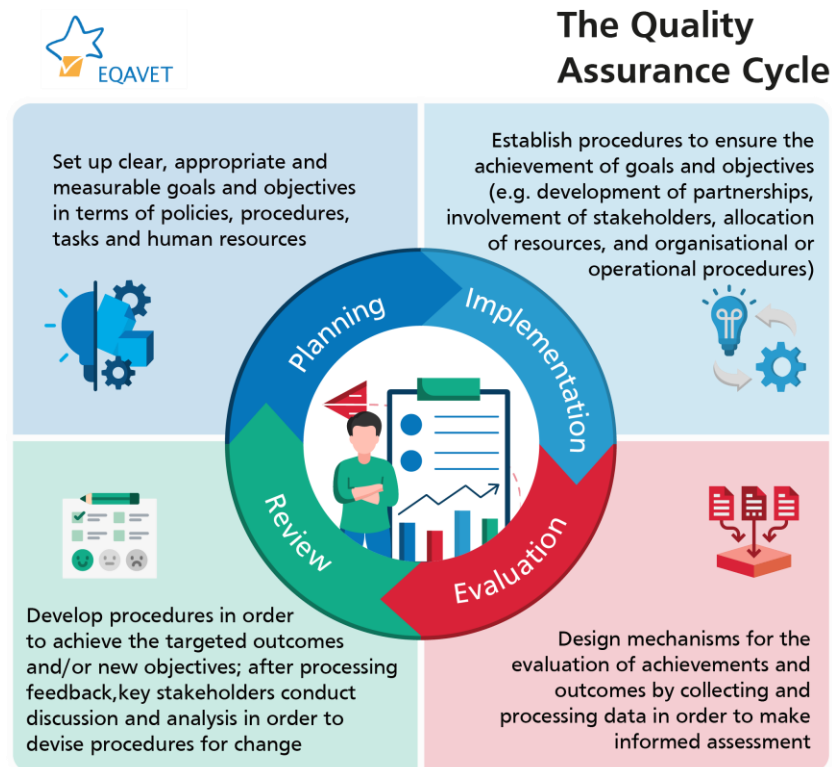
Conținutul instruirii

Cursul de formare este format din patru module principale. Vă rugăm să consultați descrierea detaliată a fiecărui modul, după cum urmează:

Modulul 1: Înțelegerea și aplicarea modelului EQAVET pentru educația incluzivă

Introducere în modul

Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (EQAVET) a rezultat din recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 2009 ca un cadru la nivel european pentru sprijinirea asigurării calității în educația și formarea profesională (EFP) în întreaga Europă. EQAVET se bazează pe un ciclu de asigurare și îmbunătățire a calității (planificare, implementare, evaluare și revizuire) pe descriptorii și indicatorii aplicabili managementului calității atât la nivelul sistemului EFP, cât și la nivelul furnizorilor de EFP.



Indiferent de locul în care începe călătoria de asigurare a calității, utilizarea tuturor celor patru etape ale ciclului este necesară pentru a obține EFP de înaltă calitate. Cadrul EQAVET a rezultat de pe urma dezvoltării unei game largi de abordări de asigurare a calității în statele membre, care răspund nevoilor, circumstanțelor și tradițiilor naționale și regionale. Toate aceste abordări utilizează ciclul EQAVET, indicatorii și descriptorii indicativi pentru a sprijini procesele naționale, regionale sau locale de asigurare a calității.

Obiectivul învățării:



Obiectivul acestui modul este de a permite școlilor, furnizorilor și formatorilor VET să înțeleagă modelul EQAVET și relevanța acestuia pentru educația incluzivă, cu un accent special pe indicatorul 8: Prevalența grupurilor vulnerabile. Participanții vor învăța să analizeze datele, să identifice provocările cu care se confruntă grupurile vulnerabile și să dezvolte strategii pentru îmbunătățirea calității, promovând un mediu de învățare mai incluziv în cadrul instituțiilor lor VET.

Unități:

1.1 : Introducere în EQAVET și îmbunătățirea calității în procesul educației și formării profesionale (EFP)

Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității în educație și formare profesională (EQAVET) constă în zece (10) indicatori care măsoară diferite aspecte ale educației și formării profesionale (EFP). Cei zece (10) indicatori sunt: **Indicatorul nr. 1 Relevanța sistemelor de asigurare a calității pentru furnizorii de EFP:**

- (a) ponderea furnizorilor de EFP care aplică sisteme interne de asigurare a calității definite prin lege/din proprie inițiativă;
- (b) ponderea furnizorilor de EFP acreditați.

Indicatorul nr. 2 Investiții în formarea cadrelor didactice și a formatorilor:

- (a) ponderea cadrelor didactice și a formatorilor care participă la formarea continuă;
- (b) valoarea fondurilor investite;

Indicatorul nr. 3 Rata de participare la programele EFP:

- (a) Numărul de participanți la programele EFP
- (b), în funcție de tipul de program și de criteriile individuale, pe lângă informațiile de bază privind sexul și vârsta, ar putea fi aplicate și alte criterii sociale, de exemplu persoanele care părăsesc timpuriu școala, cele mai bune rezultate educaționale, migrații, persoanele cu handicap, durata șomajului.

Indicatorul nr. 4 Rata de finalizare a programelor EFP:

Numărul de persoane care au finalizat/abandonat programe EFP; în funcție de tipul de program și de criteriile individuale

Indicatorul nr. 5 Rata de plasare în programele VET:

- (a) destinația elevilor EFP la un anumit moment după finalizarea formării, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale;
- (b) Ponderea elevilor angajați la un anumit moment după finalizarea formării, în funcție de tipul de program și de criteriile individuale
- (c) Pentru IVT: incluzând informații privind destinația elevilor care au abandonat școala.

Indicatorul nr. 6 – Utilizarea competențelor dobândite la locul de muncă:

- (a) informații privind profesia obținută de persoane după încheierea formării; în funcție de tipul de formare și criteriile individuale
- (b) rata de satisfacție a persoanelor fizice și a angajatorilor în ceea ce privește abilitățile/competențele dobândite

Indicatorul nr. 7 – Rata șomajului



Conform criteriilor individuale - persoanele cu vârsta cuprinsă între 15 și 74 de ani fără muncă, care caută în mod activ un loc de muncă și sunt gata să înceapămunca

Indicatorul nr. 8 - Prevalența grupurilor vulnerabile:

(a) procentul de participanți la EFP clasificați ca grupuri defavorizate (într-o regiune definită sau într-o zonă de captare) în funcție de vârstă și sex;

(b) rata de succes a grupurilor dezavantajate în funcție de vârstă și sex;

Indicatorul nr. 9 – Mecanisme de identificare a nevoilor de formare pe piața muncii:

(a) informații privind mecanismele instituite pentru identificarea cererilor în schimbare la diferite niveluri;

(b) dovada eficacității acestora.

Indicatorul nr. 10 – Scheme utilizate pentru promovarea unui acces mai bun la EFP:

(a) informații privind schemele existente la diferite niveluri;

(b) dovada eficacității acestora;

1.2: Analiza și abordarea grupurilor vulnerabile din cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic

Toți oamenii au dreptul la nediscriminare și egalitate în educație. În pofida progreselor înregistrate de-a lungul deceniilor, grupurile vulnerabile, cum ar fi fetele și femeile, refugiații, migrații și persoanele cu handicap, sunt mai susceptibile de a suferi de inegalități educaționale și de a se confrunta cu discriminarea. Rolul sistemului de educație și formare profesională (EFP) în abordarea nevoilor economice și sociale ale tinerilor vulnerabili din gospodăriile cu venituri mici poate fi semnificativ. Aceasta permite capacitate economică, oferindu-le o cale către oportunități durabile de ocupare a forței de muncă; îmbunătățirea bunăstării lor generale și a sentimentului de identitate personală.

Indicatorul nr. 8 din EQAVET se referă la **prevalența grupurilor vulnerabile:**

a) Procentul de participanți și de finaliști ai programului care provin din grupuri defavorizate, definit la nivel European și național, din numărul total de participanți și persoanele care finalizează programele EFP;

b) Procentul de absolvenți de programe din grupurile dezavantajate definit la nivel European și național, raportat la numărul celor care vin la studii.

Intenția politică a indicatorului 8 este de a oferi informații generale pentru luarea deciziilor politice la nivelul sistemului EFP, de a sprijini accesul la EFP pentru grupurile defavorizate și de a adapta dispozițiile privind formarea grupurilor defavorizate. Indicatorul 8 este un **indicator de context** care:



- (a) poate contribui la furnizarea de informații generale pentru deciziile politice la nivel de sistem și la sprijinirea accesibilității și a furnizării de formare adaptată pentru EFP, în special pentru grupurile defavorizate;
- (b) poate fi utilizat pentru planificarea la nivel de sistem, stabilirea obiectivelor bugetare și evaluarea atractivității și adecvării EFP pentru grupurile vulnerabile. Acesta poate indica, de asemenea, capacitatea furnizorilor de EFP de a trata aceste grupuri;
- (c) poate fi utilizat în etapele de planificare, implementare, evaluare și revizuire a ciclului calității.

Subgrupurile care sunt raportate în mod obișnuit pentru acest indicator sunt:

- ✓ Sexul și vârsta;
- ✓ Persoanele cu un nivel scăzut de educație, elevii cu dificultăți de învățare sau elevii cu nevoi educaționale speciale;
- ✓ Persoane încarcerate, migranți;
- ✓ Persoane care părăsesc timpuriu școala (persoane care abandonează școala);
- ✓ Șomeri de lungă durată; tineri șomeri (sub 25 de ani);
- ✓ Persoanele în vârstă (peste 55 de ani);
- ✓ Persoanele cu dizabilități.

Pentru unele grupuri vulnerabile sunt disponibile definiții clare la nivel european și pentru datele acestor grupuri pot fi furnizate prin intermediul Eurostat. Aceste grupuri sunt următoarele: persoanele care părăsesc timpuriu școala (persoanele care abandonează școala); tineri șomeri (sub 25 de ani); șomerii de lungă durată (mai mult de un an); vârstnici (peste 55 de ani); persoanele cu handicap.

1.3: Implementarea EQAVET pentru îmbunătățirea calității

Potrivit UNESCO, educația incluzivă este un proces de transformare a sistemului educațional prin identificarea și răspunsul la nevoile diverse ale tuturor elevilor, indiferent de factorii sociali, economici, culturali, lingvistici, fizici sau alți factori materiali. Incluziunea de înaltă calitate ar trebui să aibă următoarele componente: interacțiuni intenționate, suficiente și de sprijin între colegi cu și fără dizabilități; suport specializat, individualizat; implicarea familiei; servicii incluzive, interdisciplinare și colaborare în echipă; accent pe rezultatele sociologice; dezvoltare profesională eficientă și continuă; evaluare continuă a programului. În acest sens, indicatorul 8 EQAVET este un **indicator de context** care:

- a) poate contribui la furnizarea de informații generale pentru deciziile politice la nivel de sistem și la sprijinirea accesibilității și a furnizării de formare adaptată pentru EFP, în special pentru grupurile defavorizate;



- b) poate fi utilizat pentru planificarea la nivel de sistem, stabilirea obiectivelor bugetare și evaluarea atractivității și potrivirii EFP pentru grupurile vulnerabile. Acesta poate indica, de asemenea, capacitatea furnizorilor de EFP de a trata aceste grupuri;
- c) poate fi utilizat în fazele de planificare, implementare, evaluare și revizuire ale ciclului calității.

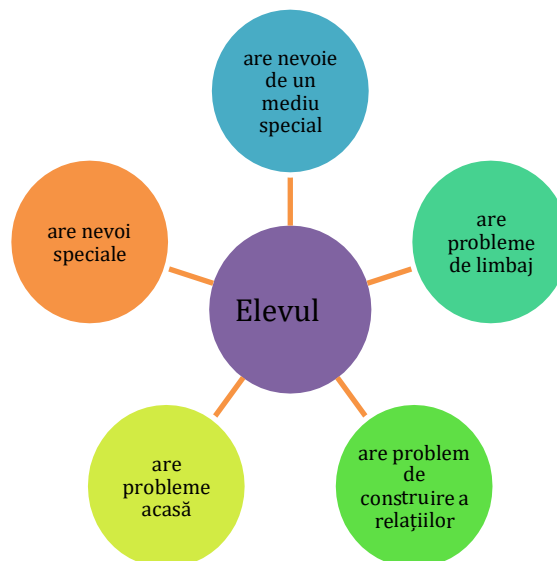
Pasul 1 – Analiza situațională

În timp ce se lucrează cu profesorii, copiii, oficialii guvernamentali și comunitățile continuă să întrebi:

- Ce bariere se întâlnesc în calea accesului participării și învățării?
- Cine perpetuează barierele, cum și de ce?
- Cine se confruntă cu aceste bariere? Sunt unii oameni mai afectați de aceste bariere decât alții?
- Cum pot fi reduse la minimum aceste bariere?
- Ce resurse (umane, financiare, materiale) sunt disponibile pentru a sprijini accesul, participarea și învățarea copiilor excluși anterior? Cum putem mobiliza resurse suplimentare?

Când încercați să colectați informațiile de mai sus,

- Asigurați-vă că informațiile de analiză situațională pe care le colectați sunt dezagregate în funcție de sex, dizabilitate, situație economică, rural-urban, etnie, limbă etc.
- Asigurați-vă că analiza situațională oferă o imagine clară a diversității elevilor în cadrul și în afara școlii (inclusiv motivele excluderii)
- Asigurați-vă că elevul cu risc de excludere și familiile acestora sunt consultați
- Colectați datele despre modul în care este percepută diversitatea (atitudini / comportamente) în comunitate / societate





Este esențial să se revizuiască întrebările de analiză situațională și metodele de colectare a datelor din perspectiva incluziunii la toate cele trei niveluri, luând în considerare aspecte legate de diversitate, cum ar fi sexul, etnia, dizabilitatea, limba, acoperirea geografică și vârsta.

Pasul 2 - Planificarea programului incluziv

Incluziunea reală anticipează ca școala să proiecteze în mod intenționat activități incluzive și receptive care recunosc și răspund nevoilor diverse ale elevilor. Trebuie alocat timp și efort pentru dezvoltarea unui program care utilizează strategii potrivite pentru a răspunde nevoilor reale identificate printr-un proces transparent. Un design care promovează calitatea pentru toți elevii necesită o consolidare a capacităților specifice la diferite niveluri pentru personalul școlii. Atelierele și instruirile sunt adesea alese ca singura abordare pentru îndepărtarea lacunelor în materie de capacitate. Cu toate acestea, multe abilități de incluziune pot fi încadrate în proiectarea programului, cum ar fi mentoratul de predare în echipă de către profesori mai experimentați, cercetarea bazată pe acțiuni de clasă sau vizitele de schimb de profesori. Este esențial ca instruirile să nu se bazeze în mod unic pe ateliere unice. Cu toate acestea, creează oportunități regulate de formare, mentorat și timp între sesiuni pentru a practica noi abilități în sala de clasă.

Deoarece există o suprapunere clară între calitate și incluziune, multe dintre activitățile pe care școala le implementează deja pentru a îmbunătăți calitatea vor contribui la un mediu mai incluziv. Pentru a consolida în continuare incluziunea și calitatea școlilor, luați în considerare:

- ✓ Asigurarea faptului că toți profesorii și managerii sunt instruiți în domeniul educației incluzive
- ✓ Colaborarea cu managerii pentru a spori aprobarea și implicarea acestora în educația incluzivă și pentru a se asigura că înțeleg cum să-și sprijine profesorii în utilizarea metodologiilor incluzive
- ✓ Încurajarea profesorilor să utilizeze instrumente de autoevaluare pentru a reflecta asupra caracterului incluziv al claselor lor.

Pasul 3 – Implementarea monitorizării

Crearea unui mediu școlar cu adevărat incluziv este un proces. Nu există căi stabilite sau soluții gata făcute și este nevoie de timp. Programele care au ca scop dezvoltarea educației incluzive se pot confrunța cu rezistență sau incertitudine din diferite direcții care consideră că munca este imposibilă sau inutilă. Ca parte a implementării incluzive, este necesar să colaborăm și cu acești actori.



Incluziunea este adesea un subiect tensionat. Mulți copii care sunt discriminați în sistemul școlar sunt discriminați din cauza stigmatizării și a credințelor culturale de foarte lungă durată. Amintiți-vă acest lucru în timp ce instruiți grupuri țintă sau înregistrați observații.

De asemenea, dacă școlile știu că va avea loc o vizită de monitorizare, se pot pregăti pentru o astfel de vizită, iar ceea ce monitorizați poate să nu fie realitatea. Monitorizarea incluzivă necesită punerea întrebărilor corecte și nemulțumirea cu ceea ce poate fi văzut sau este evident, folosind sondarea, întrebările deschise și explorarea perspectivelor diferitelor grupuri.

Acțiunile sunt versiunea incluzivă a modelului de calitate pe care școala îl aplică pentru a măsura incluziunea. Indicatorul 8 oferă o direcție, dar contează toate acțiunile practice pe care o școală le întreprinde pentru a spori incluziunea educației. Aceste acțiuni trebuie monitorizate și evaluate.

Câțiva indicatori practici care pot ajuta școlile să proiecteze și să monitorizeze procesul educativ pentru a spori incluziunea educației sunt:

- ✓ Atitudini și comportamente primitoare din partea profesorilor, a personalului școlii și a colegilor
- ✓ Spațiul de învățare este pe deplin accesibil tuturor elevilor, inclusiv celor cu dizabilități
- ✓ Toți profesorii au cunoștințe și abilități în metodologii incluzive
- ✓ Învățarea nu este evaluată numai în raport cu standardele stabilite, dar și în ceea ce privește progresul individual (de exemplu, planurile individuale de educație)
- ✓ Participarea elevilor din diferite medii, culturi și abilități este asigurată de structurile / mecanismele existente

Indicatorii care pot fi utilizați pentru monitorizare și evaluare pot fi:

- % profesori formați în domeniul educației incluzive
- % profesori care beneficiază de mentorat continuu în domeniul educației incluzive
- % elevi cu rezultate îmbunătățite ale învățării (dezagregate în funcție de gen, handicap, limbă, sărăcie și alte grupuri discriminate)

Pasul 4 - Revizuire

Evaluarea poate fi efectuată în moduri diferite și la diferite niveluri. Evaluarea impactului unui program poate fi demonstrată și în alte contexte și perspective. Atunci când evaluarea și lecțiile învățate nu sunt incluzive, putem învăța doar din perspectiva noastră. Acest lucru, la rândul său, poate însemna că următoarea inițiativă/proiect nu înțelege pe deplin succesele și provocările acestuia, iar programele noastre pot continua să excludă anumite grupuri de copii din atenție. Evaluările finale trebuie să verifice dacă rezultatele planificate au



fost obținute pentru toți elevii. Educația incluzivă este un proces și se preconizează că provocările identificate într-o inițiativă/proiect vor fi utilizate pentru a o consolida pe următoarea.

Întrebările pentru evaluarea unui program și identificarea lecțiilor învățate sunt specifice programului, în funcție de școală, legislație, resurse și așa mai departe, dar întrebările tipice de orientare pot include:

- ✓ Ce proceduri sunt în vigoare ca urmare a programului pentru a măsura creșterea sau scăderea înscrierii diferitor elevi?
- ✓ Ce strategii au fost implementate pentru a se asigura că toți elevii merg la școală?
- ✓ Ce a funcționat cel mai bine? De ce? A crescut gradul de conștientizare și înțelegere a diversității elevilor în rândul personalului școlii și al programului? Ce se poate învăța despre inițiativele întreprinse? Au avut unii mai mult succes decât alții? De ce?
- ✓ Au elevii o mai bună înțelegere a drepturilor lor? Cum înțelegem?
- ✓ Au fost instruiți profesorii și directorii în domeniul educației incluzive? Ce fac diferit ca urmare a unei astfel de instruirii? Cum înțelegem?
- ✓ Au fost incluși elevii – în special cei excluși anterior? Elevii spun evaluatorilor că se simt în siguranță la școală și primesc sprijin adecvat din partea profesorului lor?

Keywords:

Model EQAVET, Educație incluzivă, grupuri vulnerabile, îmbunătățirea calității

Rezultatele învățării:

Cunoaștere	<ul style="list-style-type: none">- Definirea componentelor cheie ale modelului EQAVET, inclusive scopul și domeniul său de aplicare.- Identificarea indicatorilor din cadrul modelului EQAVET, în special a indicatorului 8: Prevalența grupurilor vulnerabile în EFP.- Explicarea principiilor și liniilor directoare ale modelului EQAVET pentru asigurarea calității și îmbunătățirea educației VET.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">- Analizarea datelor și a informațiilor relevante pentru a evalua prevalența grupurilor vulnerabile și provocările specifice dintr-o instituție EFP.- Colaborarea cu părțile interesate pentru a implementa modelul EQAVET în mod eficient și pentru a asigura practici incluzive în școlile VET.



Competențe

- Demonstrarea angajamentului de a promova incluziunea și echitatea în educația VET prin aplicarea modelului EQAVET

Modulul 2: Viziune și politici

Introducere în modul:

Educația este un pilon esențial al dezvoltării societății, iar școlile profesionale joacă un rol crucial în pregătirea tinerilor pentru o carieră de succes. Cu toate acestea, pentru a asigura o educație de calitate și o tranziție eficientă către piața muncii, este imperativ să se dezvolte programe de formare care să răspundă nevoilor diverse ale elevilor și să promoveze incluziunea socială. În acest context, modulul "Viziune și Misiune" este o componentă fundamentală a Curriculumului de formare EQAVET 4 INCLUSION pentru formarea personală în școlile profesionale.

Curriculumul EQAVET 4 INCLUSION este conceput pentru a sprijini dezvoltarea și implementarea unei educații profesionale de înaltă calitate, axat pe incluziune socială și echitate educațională. Acesta se bazează pe principiile ECVET (Sistemul European de Creditare a Educației și Formării Profesionale), CEC (Cadrele Europene ale Calificărilor) și EQAVET (Cadru European de Asigurare a Calității pentru Învățământul Profesional și Tehnic) pentru a asigura standarde înalte de calitate și relevanță a învățământului profesional.

Modulul "Viziune și Politici" fundamentează și ghidează procesul de elaborare a strategiilor și practicilor educaționale în școlile profesionale. Această componentă esențială a Curriculumului EQAVET 4 INCLUSION își propune să ofere personalului școlar o înțelegere a viziunii și misiunii instituției. Acest lucru creează o bază solidă pentru definirea obiectivelor și valorilor specifice care ghidează toate aspectele procesului educațional.

Viziunea pe care școala dorește să o realizeze în viitor este o declarație inspirațională și îndrăzneță a ceea ce instituția de învățământ își propune să realizeze pentru elevi și comunitate. Aceasta nu este doar o simplă frază, ci un ghid pentru toate deciziile și acțiunile întreprinse în școală.

Misiunea, pe de altă parte, descrie modul în care școala își propune să realizeze această viziune. Este angajamentul instituției față de dezvoltarea personală și profesională a elevilor, precum și față de servirea comunității. Misiunea oferă un cadru clar pentru dezvoltarea strategiilor curriculare, de predare și evaluare și pentru interacțiunea cu părinții, comunitatea locală și partenerii externi.

Obiectivul învățării:

Obiectivul fundamental al acestui modul, "Viziune și Misiune" din cadrul Curriculumului de formare EQAVET 4 INCLUSION, este de a dezvolta viziunea și misiunea instituției în rândul personalului școlar, asigurându-se astfel că toate deciziile, indiferent dacă sunt legate de planificarea curriculumului, strategiile de predare, evaluare sau interacțiunea cu comunitatea, sunt coerente și aliniate la direcția strategică a instituției.



Unități:

2.1 : Viziunea privind orientarea profesională și sprijinului în carieră

Viziunea pentru orientarea și sprijinul în carieră reprezintă o abordare comprehensivă și durabilă a dezvoltării și gestionării carierei individuale. Această viziune își propune să ofere sprijin și îndrumare în procesul decizional de carieră, să identifice și să valorifice potențialul profesional al persoanelor și să faciliteze adaptarea acestora la cerințele și schimbările pieței muncii.

Orientarea în carieră în cadrul acestei viziuni implică o evaluare atentă a abilităților, intereselor, valorilor și aspirațiilor individuale pentru a oferi o înțelegere clară a direcției corecte în carieră. Aceasta poate include activități precum consiliere vocațională, teste de aptitudini, explorare a opțiunilor educaționale și profesionale, precum și identificarea oportunităților de dezvoltare a competențelor.

Sprijinul în carieră se referă la implementarea strategiilor și resurselor concepute pentru a facilita progresul și succesul în carieră. Aceasta poate include programe continue de consiliere, mentorat, formare și dezvoltare profesională, precum și furnizarea de informații actualizate privind tendințele pieței forței de muncă și oportunitățile emergente.

În timpul lucrului cu participanții, este necesar să se țină cont de realizarea unor acțiuni precum:

- Evaluarea opțiunilor de carieră;
- Autoevaluare;
- Investigatii online;
- Interviu cu profesioniști;
- Participare la târgurile de carieră;
- Participare la seminar sau conferințe tematice;

Explorarea opțiunilor de carieră este un proces continuu și dinamic, iar aceste activități pot ajuta elevii să obțină informații, să se cunoască mai bine și să ia deciziile corecte cu privire la viitorul lor profesional

2.2 : Sprijin și leadership

Sprijinul și leadershipul sunt două elemente cheie în construirea unui mediu de lucru eficient și în încurajarea dezvoltării personale și profesionale a membrilor echipei.

Principalele aspecte de sprijin și leadership care trebuie luate în considerare sunt:

Mentorat și dezvoltare: Un lider eficient oferă sprijin prin mentorat, ghidând membrii echipei în direcția corectă și împărtășind experiențe pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilitățile. El sau ea implementează programe structurate de mentorat pentru promovarea schimbului de cunoștințe și pentru sprijinirea creșterii profesionale a angajaților.

Comunicare deschisă și empatică: Leadershipul implică o comunicare deschisă și transparentă. Liderii ar trebui să fie accesibili, ascultători activi și să arate empatie față de nevoile și preocupările membrilor echipei. Ei organizează întâlniri regulate pentru a



discuta obiective, a împărtăși informații și a aborda întrebări sau preocupări ale angajaților.

Delegarea responsabilă: Un lider de susținere înțelege abilitățile individuale ale membrilor echipei și împarte responsabilitățile în mod corespunzător. Delegarea responsabilă nu doar sprijină dezvoltarea abilităților individuale, ci și consolidează încrederea și autonomia membrilor echipei.

Feedback constructiv: Un lider oferă feedback constructiv și orientat spre creștere, recunoscând realizările și oferind îndrumări pentru îmbunătățire. El sau ea organizează sesiuni regulate de evaluare a performanței pentru a discuta progresul, obiectivele și planurile individuale de dezvoltare.

Recunoaștere și recompense: Un lider motivat și susținător recunoaște și recompensează eforturile și contribuțiile valoroase ale membrilor echipei. El sau ea implementează programe de recunoaștere, cum ar fi premii lunare sau evenimente speciale pentru a sărbători realizările echipei.

Cultura organizațională orientată spre oameni: Un lider susținător cultivă o cultură organizațională bazată pe respect reciproc, colaborare și dezvoltare continuă. El sau ea dezvoltă inițiative care promovează echilibrul dintre viața profesională și cea personală și încurajează implicarea și loialitatea angajaților.

Prin îmbinarea acestor practici, liderii pot crea un mediu în care membrii echipei se simt sprijiniți, încurajați să-și dezvolte potențialul și să contribuie activ la succesul organizației.

2.3: Politica școlară privind prevenirea

Politica școlară privind prevenirea este un document esențial pentru fiecare instituție de învățământ, conceput pentru a stabili reguli, proceduri și obiective specifice pentru a asigura un mediu școlar sigur, sănătos și incluziv pentru toți elevii și personalul școlii. Această politică urmărește prevenirea unei game largi de probleme, inclusiv comportamentul problematic, hărțuirea, violența, consumul de substanțe, absentismul, abandonul școlar etc.

Abordând acest subiect cu profesorii, se vor adresa următoarele întrebări:

1. Care este declarația de misiune?

O politică eficientă începe cu o declarație clară de misiune care subliniază angajamentul școlii de a crea un mediu sigur și incluziv pentru comunitatea școlară.

2. Care sunt obiectivele concrete, măsurabile, specifice pe care școala dorește să le atingă în ceea ce privește prevenirea? Aceste obiective ar trebui să fie aliniate la nevoile și valorile comunității școlare.

3. Cum definiți responsabilitățile și rolurile celor implicați în punerea în aplicare a politicilor, inclusiv directorii, profesorii, personalul de consiliere, părinții și elevii? Este esențial să se clarifice cine este responsabil pentru monitorizarea și raportarea incidentelor.



4. Cum să prevenim comportamentele problematice prin stabilirea de strategii și programe, inclusiv programe de educație pentru sănătate și de prevenire a consumului de substanțe, programe de educație civică și etică și metode de gestionare a conflictelor?

5. Care sunt măsurile de securitate și siguranță în școală, cum ar fi protocoalele de gestionare a situațiilor de urgență, procedurile de monitorizare a intrușilor și sprijinul emoțional, psihologic pentru elevi și personal în situații dificile?

6. Cum se colectează și se analizează datele relevante pentru a monitoriza progresul și a face ajustări atunci când este necesar?

Politica școlară privind prevenirea este un instrument esențial pentru promovarea unui mediu școlar sănătos și sigur, care facilitează dezvoltarea și succesul tuturor elevilor. Acesta ar trebui să fie revizuit și actualizat periodic pentru a ține pasul cu schimbările din societate și pentru a asigura eficacitatea măsurilor de prevenire.

Când se va răspunde la aceste întrebări:

- asigurați-vă că informațiile prezentate sunt în conformitate cu politica de prevenire a școlii;
- asigurați-vă că toate responsabilitățile și rolurile celor implicați în procesul de prevenire sunt cunoscute;
- asigurați-vă că există un mecanism corect de colectare a datelor.

2.4: Plan de lucru pentru prevenire și orientare în carieră

Elaborarea Planului de lucru are ca scop elaborarea și implementarea unor strategii eficiente de prevenire a abandonului școlar și de sprijinire a orientării profesionale a elevilor. Scopul final este de a crea un mediu școlar favorabil care să încurajeze elevii să rămână în școală, să aibă nevoie de abilități și să contureze un plan de carieră adecvat.

Acest plan de lucru este un angajament de prevenire a părăsirii timpurii a școlii și de sprijinire a orientării profesionale a elevilor. Implementarea sa riguroasă și monitorizarea continuă a progresului vor contribui la crearea unui mediu școlar favorabil succesului academic și profesional al tuturor elevilor. Prin colaborarea cu părinții pot fi construite punți solide pentru a ajuta oamenii să-și atingă potențialul și tinerii să dezvolte cariere de succes.

Cuvinte cheie:

Prevenirea abandonului școlar, orientare profesională, dezvoltare personală și profesională, consiliere în carieră și planuri personalizate de carieră.

Rezultatele învățării

Cunoaștere	<ul style="list-style-type: none">- Definirea misiunii și viziunii instituției.- Identificarea cauzelor abandonului școlar prin colectarea datelor.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">- Elaborarea corectă și consecventă a planului de prevenire.- Colaborarea cu consilierii de orientare în carieră privind excluderea fenomenului abandonului școlar. Dezvoltarea politicilor instituționale privind prevenirea și orientarea în carieră.



Modulul 3: Dezvoltarea elevilor (orientare și îndrumare)

Introducere în modul:

Capacitatea de a sprijini studenții în mod eficient pe parcursul călătoriei lor educaționale este o caracteristică definitorie a instituțiilor VET de calitate. Acest modul, "Dezvoltarea studenților (orientare și orientare)", este conceput pentru a împuternici școlile, furnizorii și formatorii VET cu cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru a fi în fruntea acestei misiuni.

Educația VET joacă un rol esențial în pregătirea persoanelor pentru carieră și învățarea pe tot parcursul vieții. Cu toate acestea, această călătorie nu este întotdeauna simplă. Elevii vin cu diverse medii, aspirații și provocări. Unii se pot confrunta cu bariere care le împiedică progresul, iar alții pot necesita îndrumări suplimentare pentru a-și trasa în mod eficient căile academice și de carieră. Modulul recunoaște această diversitate și vă echipează pentru a satisface nevoile unice ale comunității dvs. de studenți.

Acest modul se bazează pe trei unități interconectate, fiecare abordând aspecte cruciale ale dezvoltării studenților.

3.1 : Conținutul ofertei de îndrumare și prevenire a instituției

În această unitate, veți explora elementele fundamentale și resursele care ar trebui integrate în serviciile de orientare și prevenire ale instituției VET. Veți înțelege cum să creați un cadru robust de sprijin, asigurându-vă că niciun student nu este lăsat în urmă. Până la final, veți putea include elemente și resurse esențiale în mod eficient.

3.2 : Integrarea suportului de orientare în programul educațional

Serviciile de orientare și sprijin nu ar trebui izolate. Acestea ar trebui să fie introduse perfect în programul educațional. Această unitate se ocupă de aspectele practice ale încorporării orientărilor în Curriculum-ul și activitățile instituției dvs. Veți învăța cum să creați o experiență de învățare holistică care să sporească succesul studenților. Până la sfârșit, veți avea abilități practice în integrarea eficientă a îndrumării și sprijinului.

3.3 : Dezvoltarea competențelor de gestionare a carierei și învățarea pe tot parcursul vieții

Pregătirea studenților pentru cariera lor nu este suficientă, de asemenea, trebuie să-i echipați pentru o viață de învățare și adaptabilitate. Această unitate se concentrează pe cultivarea abilităților de gestionare a carierei și promovarea unei culturi a învățării pe tot parcursul vieții. Veți ghida studenții în a face alegeri în carieră și de a se angaja într-o călătorie de creștere continuă. Până la sfârșit, veți avea competența de a vă împuternici elevii pentru succesul pe tot parcursul vieții.



O cale către incluziune și îmbunătățirea calității:

De-a lungul acestui modul, incluziunea și îmbunătățirea calității sunt teme recurente. Abilitatea de a preveni abandonul școlar, de a aborda provocările unice cu care se confruntă grupurile vulnerabile și de a crea un mediu de învățare echitabil și de susținere se află în centrul misiunii noastre. Acest lucru se aliniază perfect cu indicatorul EQAVET 8: Prevalența grupurilor vulnerabile, subliniind angajamentul nostru față de educația bazată pe date și axată pe calitate.

Obiectivul învățării:

La finalizarea modulului "Dezvoltarea elevilor (orientare și îndrumare)", participanții vor dobândi cunoștințe, abilități și competențe necesare pentru a sprijini și îndruma elevii în instituțiile de educație și formare profesională (EFP). Acest modul echipează participanții pentru a fi eficienți în realizarea succesului elevilor, împuternicindu-i să aibă un impact pozitiv asupra educației elevilor și a carierei lor viitoare.

Unități:

3.1 : Conținutul ofertei de orientare și prevenire a instituției

Pe măsură ce instituțiile de învățământ se străduie să ofere sprijin cuprinzător diverselor comunități de studenți, înțelegerea conținutului serviciilor de orientare și prevenire devine primordială. Această unitate, "Conținutul ofertei de orientare și prevenire a instituției", este dedicată explorării elementelor și resurselor esențiale care ar trebui integrate în aceste servicii. Până la sfârșitul acestei unități, veți avea o înțelegere clară a ceea ce constituie un conținut eficient de orientare.

Înțelegerea conținutului de orientare:

În centrul oricărui serviciu eficient de orientare și prevenire se află conținutul. Dar ce cuprinde acest lucru și de ce este atât de important în domeniul EFP? Conținutul de orientare poate fi definit în sens larg ca resursele informaționale, educaționale și de sprijin pe care instituțiile de învățământ le oferă pentru a ghida elevii în dezvoltarea lor academică, personală și profesională. Acest conținut este conceput pentru a dota elevii cu cunoștințe, abilități și resurse necesare pentru a lua decizii în cunoștință de cauză, pentru a depăși provocările și pentru a prospera în călătoria lor educațională.

Pentru a obține primul rezultat al învățării, care constă în "încorporarea de elemente și resurse esențiale ale conținutului orientării în serviciile de ghidare și prevenire ale instituțiilor VET", trebuie să începem prin înțelegerea componentelor cheie ale conținutului orientării:

Consiliere academică: Acest element se concentrează pe oferirea de îndrumări legate de preocupările educaționale ale elevilor. Aici sunt incluse servicii precum selecția cursurilor, strategiile de studiu și planificarea academică. Consilierea academică eficientă asigură studenților calea potrivită pentru a-și îndeplini obiectivele educaționale și depășirea oricăror provocări academice pe care le pot întâlni.



Planificarea carierei: Orientarea în carieră este o parte integrantă a educației VET. Aceasta implică ajutarea elevilor să exploreze opțiunile legate de carieră, să stabilească obiective și să dezvolte abilitățile și cunoștințele necesare pentru a progresa în domeniul ales. Planificarea carierei include adesea activități precum evaluări ale carierei, crearea CV-ului și strategii de căutare a unui loc de muncă.

Sprijin psihosocial: Mulți studenți se confruntă cu provocări personale și emoționale în timpul procesului educațional. Serviciile de sprijin psihosocial oferă consiliere, mentorat și resurse pentru a ajuta elevii să facă față acestor provocări. Acest element este deosebit de important în prevenirea abandonului școlar prin abordarea problemelor care pot împiedica progresul.

Este necesar să determinăm rolul conținutului orientărilor în contextul educației VET. La bază, educația pentru formarea profesională (EFP) conține echiparea elevilor cu abilități practice și cunoștințe care îi pregătesc pentru forța de muncă. Cu toate acestea, pentru a deveni un profesionist calificat implică mai mult decât dobândirea de cunoștințe tehnice. Aceasta necesită o abordare holistică care să studieze dezvoltarea academică, personală și a carierei.

Într-o instituție VET, elevii provin din medii diverse, fiecare cu puncte forte, provocări și aspirații unice. Unii elevi se pot confrunta cu bariere din cauza factorilor socio-economici, a dizabilităților sau a altor circumstanțe care fac calea lor educațională mai dificilă. Alții pot avea nevoie de sprijin suplimentar pentru a-și descoperi interesele de carieră și pentru a naviga eficient în lumea complexă a muncii. Aici conținutul de orientare joacă un rol transformator.

3.2 Integrarea suportului de orientare în programul educațional

Serviciile eficiente de orientare și sprijin nu sunt entități izolate în cadrul unei instituții de învățământ. Acestea sunt componente fundamentale care ar trebui integrate perfect în programul educațional. Această unitate, "Integrarea suportului de orientare în programul educațional", se ocupă de aspectele practice a încorporării îndrumării și sprijinului în Curriculumul și activitățile instituției VET. Până la sfârșitul acestei unități, veți poseda abilitățile necesare pentru a vă asigura că îndrumarea nu este un supliment, ci o parte intrinsecă a ofertelor dvs. educaționale, îmbunătățind experiența generală de învățare a elevilor dvs.

Definirea integrării:

Înainte de a discuta despre complexitatea integrării, este necesar de a o defini în contextul serviciilor de orientare și asistență. Integrarea înseamnă mai mult decât programarea sesiunilor de consiliere sau a atelierelor de carieră în calendarul academic. Este vorba despre crearea unei experiențe perfecte și interconectate pentru studenți, în care îndrumarea este inclusă în fiecare aspect al procesului educațional.

Pentru a ne alinia cu cel de-al doilea rezultat al învățării, care este "Dezvoltarea abilităților practice în integrarea orientării și sprijinului în programul educațional", trebuie să



Înțelegem ce presupune integrarea. Integrarea implică îmbinarea intenționată a activităților de orientare și sprijin cu programele academice și co-curriculare. Aceasta înseamnă că îndrumarea nu este văzută ca un serviciu izolat, ci ca o parte integrantă a procesului de învățare.

Întrebare estimativă: Cum ați defini procesul de integrare a orientării în programul educațional al unei instituții VET?

În esență, integrarea recunoaște că învățarea nu se întâmplă în mod izolat. Viața personală și academică a elevilor se îmbină, iar experiențele lor în interiorul și în afara sălii de clasă sunt interconectate. Prin urmare, îndrumarea și sprijinul ar trebui să reflecte această realitate, fiind prezente pe tot parcursul procesului educațional al elevului.

Aspectele cheie ale integrării sunt:

Aliniere la Curriculum: Integrarea implică alinierea activităților de orientare cu curriculumul. De exemplu, atelierelor de planificare a carierei pot fi încorporate în cursuri legate de explorarea carierei.

Asistență accesibilă și în timp util: Orientările integrate sunt oportune și accesibile. Aceasta înseamnă că studenții pot cere sprijin atunci când au nevoie de el, fie că este vorba despre provocări academice, decizii de carieră sau probleme personale.

Dezvoltare holistică: Integrarea recunoaște că elevii nu sunt doar cursanți, ci indivizi cu nevoi multiple. Prin urmare, îndrumarea abordează atât aspectele academice, cât și cele non-academice ale dezvoltării studenților.

Colaborare: Integrarea încurajează colaborarea între educatori, consilieri și personalul de sprijin. Este un efort de echipă pentru a asigura conectarea perfectă între îndrumare și experiențele educaționale.

Integrarea îndrumării ajută la prevenirea eșecului elevilor și asigură obținerea sprijinului de care au nevoie pentru a reuși.

3.3: Dezvoltarea competențelor de management a carierei și învățarea pe tot parcursul vieții

În peisajul ocupării forței de muncă de astăzi, care evoluează rapid, navigarea în carieră și angajarea în învățarea pe tot parcursul vieții sunt de o importanță majoră. Această unitate, "Dezvoltarea competențelor de gestionare a carierei și învățarea pe tot parcursul vieții", se concentrează pe echiparea cu cunoștințele și instrumentele necesare pentru a cultiva abilitățile de gestionare a carierei și pentru a promova o cultură a învățării continue în rândul elevilor. Până la sfârșitul acestei unități, veți avea competența necesară pentru a vă ghida elevii în luarea deciziilor legate de carieră și în angajarea lor într-un proces educațional pe tot parcursul vieții pentru dezvoltarea abilităților și creștere personală.

Promovarea managementului carierei:



Cel de-al treilea rezultat al învățării se referă la promovarea competențelor de management al carierei. Dar ce presupune mai exact acest lucru și de ce este esențial în educația și formarea profesională (EFP)?

Managementul carierei este mai mult decât găsirea unui loc de muncă, este vorba despre modelarea proactivă a carierei, luarea deciziilor în cunoștință de cauză, stabilirea obiectivelor și adaptarea la o piață a muncii în continuă schimbare. În sectorul EFP, unde studenții se pregătesc pentru domenii specifice, promovarea competențelor de gestionare a carierei este deosebit de importantă. Iată o defalcare a ceea ce implică acest lucru:

Explorarea carierei: Încurajarea elevilor să exploreze diferite opțiuni de carieră și să perceapă interesele lor, punctele forte și valorile în legătură cu aceste opțiuni.

Stabilirea obiectivelor: Asistarea elevilor în stabilirea unor obiective clare și realizabile în carieră și crearea unui plan pentru atingerea acestor obiective.

Dezvoltarea abilităților: Susținerea elevilor în dezvoltarea abilităților, cum ar fi comunicarea, rezolvarea problemelor și adaptabilitatea, care sunt vitale pe piața muncii de astăzi.

Networking: Învățarea elevilor cum să construiască și să utilizeze rețelele profesionale pentru a accesa oportunități de carieră și pentru a rămâne la curent cu tendințele industriei.

Abilități de realizare a unui CV și interviu: Furnizarea de îndrumări cu privire la elaborarea CV-urilor eficiente și stăpânirea tehnicilor de interviu pentru a asigura rezultatele dorite.

Adaptabilitate: Pregătirea elevilor pentru o piață dinamică a locurilor de muncă, unde ar putea avea nevoie să pivoteze și să dobândească noi abilități pe tot parcursul carierei.

Întrebare estimativă: Cum ați evalua impactul eforturilor dvs. de orientare și mentorat referitor la gestionarea carierei elevilor și a abilităților de învățare pe tot parcursul vieții?

Într-o instituție VET, scopul nu este doar de a pregăti elevii pentru primul lor loc de muncă; este de a-i îndruma spre o carieră de succes și adaptabilitate. Abilitățile de management al carierei sunt liniile directoare care îi ajută pe elevi să parcurgă eficient procesul educativ.

Promovarea învățării pe tot parcursul vieții:

Managementul carierei nu este o abilitate unică; este intrinsec legat de conceptul de învățare pe tot parcursul vieții (LLL). Aceasta presupune practica de dezvoltare continuă a abilităților și cunoștințelor pe tot parcursul carierei. În economia actuală bazată pe cunoaștere, capacitatea de a învăța, de a dezvăța și de a reînvăța este o piatră de temelie a creșterii profesionale și a adaptabilității.

Promovarea învățării pe tot parcursul vieții implică:



Insuflarea unei mentalități de creștere: Încurajarea elevilor să accepte provocările și să vadă eșecurile ca oportunități de învățare și creștere.

Acces la resursele de învățare: Asigurarea accesului studenților la o varietate de resurse de învățare, inclusiv cursuri online, ateliere și oportunități de mentorat.

Stabilirea obiectivelor de învățare: Învățarea elevilor cum să stabilească și să realizeze obiectivele de învățare care se aliniază cu aspirațiile lor de carieră.

Învățare auto-dirijată: Împuternicirea elevilor să-și asume responsabilitatea asupra procesului lor de învățare și să caute oportunități de dezvoltare a abilităților.

Reflecție: Încurajarea reflecției regulate asupra experiențelor de învățare și asupra modului în care pot aplica noi cunoștințe și abilități în carieră.

Adaptare: Pregătirea elevilor pentru realitatea unei pieți dinamice a locurilor de muncă, în care învățarea continuă nu este doar o opțiune, ci o necesitate.

În această unitate se vor studia detaliat strategiile de promovare a competențelor de management al carierei și a învățării pe tot parcursul vieții în rândul elevilor. Se va obține competența necesară pentru a ghida studenții în alegerea carierei, stabilirea obiectivelor semnificative și angajarea lor în procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

Cuvinte cheie:

Incluziune, îmbunătățirea calității, grupuri vulnerabile, managementul carierei, învățare pe tot parcursul vieții, integrarea orientării, succesul elevilor, prevenirea abandonului școlar, mediu de învățare favorabil, indicatorul EQAVET 8

Rezultatele învățării

Cunoaștere	<ul style="list-style-type: none">- Includerea elementelor și resurselor esențiale ale Conținutului de orientare în serviciile de îndrumare și prevenire ale instituțiilor VET.- Definirea procesului de Integrare a Orientării în programul educațional.- Identificarea grupurilor vulnerabile de elevi și a provocărilor specifice în educația VET.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">- Crearea programelor de orientare adaptate nevoilor diverse ale studenților.- Integrarea ghidării și sprijinului în mod eficient în programul educațional pentru a îmbunătăți experiența de învățare.
Competențe	<ul style="list-style-type: none">- Evaluarea eficacității managementului carierei și a sprijinului de învățare pe tot parcursul vieții.



Modulul 4: Organizare

Introducere în modul:

În prezent, experții internaționali acordă o atenție considerabilă organizării ghidării și consilierii profesionale pentru elevi, pentru a promova dezvoltarea carierei, pentru a preveni ratele abandonului școlar și pentru a încuraja învățarea pe tot parcursul vieții. Alegerea greșită a programului de formare, decalajul mare dintre așteptări și pregătirea efectivă a elevilor și inconsecvențele în modul în care personalul instituției lucrează la dezvoltarea carierei au condus la o lipsă de motivație în rândul elevilor și, în consecință, la exmatricularea lor din instituție sau la transferul la un alt program.

Serviciile eficiente de consiliere și orientare profesională din instituțiile de învățământ îi ajută pe elevi să își valorifice potențialul, să își sporească gradul de conștientizare a propriilor competențe și să își dezvolte abilitățile de gestionare a carierei (învățare pe tot parcursul vieții). Informațiile personalizate, imparțiale și relevante din serviciile de consiliere profesională și educațională permit elevilor să ia decizii constructive cu privire la viitoarea lor carieră, dezvoltarea acestora și realizarea cu succes a potențialului lor în activitățile profesionale viitoare.

Organizarea orientării și consilierii profesionale a studenților va fi activă dacă conducerea și profesorii/formatorii instituției de învățământ va coopera cu specialiști în orientare profesională (profesori/formatori) care activează în alte instituții de învățământ, reprezentanți ai serviciilor de dezvoltare a carierei, ai serviciilor de stat pentru ocuparea forței de muncă și ai organizațiilor publice și de voluntariat. În contextul unei astfel de cooperări, organizarea orientării și a consilierii profesionale pentru studenți necesită noi forme de muncă pentru a crea relații flexibile între angajatori, conducere, profesori/formatori ai instituțiilor de învățământ și părinții elevilor.

Organizarea cu succes a orientării și a consilierii profesionale pentru studenți se axează pe cooperarea cu organizații externe și instituții de învățământ pentru continuarea studiilor, astfel se iau în considerare tendințele actuale de îmbunătățire a traiectoriilor profesionale și educaționale în instituțiile de învățământ. În acest mod sunt incluse o serie de activități conexe care promovează dezvoltarea carierei; diseminarea informațiilor privind cariera; orientarea/consilierea individuală și de grup în carieră; interacțiunea cu angajatorii; dezvoltarea competențelor necesare pentru căutarea unui loc de muncă și desfășurarea unei activități independente.

Utilizarea domeniilor în organizarea orientării și a consilierii profesionale pentru elevi este necesară pentru formarea și dezvoltarea competențelor de carieră ale elevilor (învățarea pe tot parcursul vieții) care răspund nevoilor, circumstanțelor și tradițiilor naționale și regionale. Domeniile de organizare sugerate utilizează ciclul EQAVET, indicatorii și descriptorii indicatori pentru a sprijini procesele naționale, regionale sau locale de asigurare a calității.

Obiectivul învățării:

Acest modul își propune să permită școlilor, furnizorilor și formatorilor VET să înțeleagă importanța orientării și a sprijinului în carieră pentru incluziunea și prevenirea abandonului școlar în învățământul profesional. Participanții vor cunoaște particularitățile prestării serviciilor de consiliere în carieră și educație; vor învăța să analizeze distribuția rolurilor și sarcinilor pentru a determina direcțiile de consiliere și sprijin în carieră. Aceasta va



preveni abandonul școlar și va organiza dezvoltarea profesională a personalului pentru a efectua îndrumarea și consilierea în carieră cu toți participanții la procesul educațional.

Unități:

4.1 : Organizarea serviciilor de consiliere în carieră și studii

Serviciile de consiliere profesională și de studiu ar trebui să fie parte integrantă a procesului educațional și, prin urmare, o gamă largă de programe și servicii ar trebui oferite la o școală VET. Accentul ar trebui pus pe furnizarea de cunoștințe, abilități și competențe care îi vor ajuta pe elevi să își gestioneze viața și cariera în mod eficient. Este important ca informațiile privind piața forței de muncă, programele și cursurile de educație și formare să fie relevante și exacte, având în vedere că mediul economic și cererea de competențe sunt dificil de prevăzut.

Folosim termenul "Servicii de consiliere în carieră și studiu" pentru a ne referi la o gamă largă de programe și servicii care urmăresc să ajute elevii în a dobândi cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru a-și dezvolta aptitudini de viață și pentru a-și gestiona învățarea, munca și cariera.

Consilierea în carieră este un proces special organizat să ajute la deblocarea potențialului profesional, la construirea competențelor de carieră, la sprijinirea obținerii IVET și la găsirea unui loc de muncă.

Un serviciu eficient de dezvoltare a carierei trebuie să depășească astăzi școala VET și să se promoveze ca un serviciu incluziv și eficient. Este necesar să posede abilități, cunoștințe și personal pentru a ajuta elevii să decidă ce doresc să realizeze în viața lor profesională. Aceasta implică ajutarea elevilor să-și identifice punctele forte și punctele slabe, interesele și capacitățile personale, precum și crearea condițiilor pentru auto- dezvoltarea lor.

La o școală VET, serviciile de consiliere și formare profesională pot fi furnizate prin:

- consiliere în carieră, oferită individual sau în grupuri mici, în care accentul este pus pe pregătirea elevilor pentru a-și începe cariera și pentru a-și rezolva problemele specifice de carieră cu care se confruntă;
- educația în carieră, ca parte a unui Curriculum care se concentrează pe ajutarea grupurilor de elevi să dezvolte competențe profesionale;
- consiliere în carieră, care poate fi oferită online și/sau offline. Aceasta include informații privind cursurile, profesiile, parcursurile profesionale și piața forței de muncă.

Serviciile de consiliere profesională ar trebui să posede, de asemenea, un profil online și platforme de comunicare socială, astfel încât elevii care iau în considerare educația și formarea profesională (EFP) sau ucenicii să știe că acestea există și cum să le acceseze.

În acest sens, al 8-lea indicator EQAVET este un indicator de conținut care:

- a) poate facilita furnizarea de informații generale pentru dezvoltarea și implementarea unei viziuni și strategii de consiliere și orientare în carieră, cu accent pe incluziune și prevenire a abandonului școlar;
- b) poate fi utilizat pentru planificarea orientării și consilierii în carieră la nivelul instituției de învățământ, pentru numirea personalului responsabil și îmbunătățirea abilităților



- acestora. De asemenea, poate indica capacitatea școlii VET de a organiza consiliere profesională și academică;
- c) poate fi utilizat în etapele de planificare, implementare, evaluare și revizuire a ciclului calității serviciilor de consiliere și formare în carieră.

Următorul model va servi drept listă de verificare pentru elaborarea recomandărilor privind organizarea serviciilor de consiliere în carieră și de studiu pentru instituțiile de învățământ și va contribui la verificarea faptului dacă toți factorii legați de sfera de control a instituției de învățământ sunt luați în considerare în recomandări.

- Asigurarea că instituția a dezvoltat și implementat o viziune privind orientarea și sprijinul în carieră, o politică școlară privind prevenirea și un plan de lucru de orientare în carieră.
- Cooperarea cu administrația instituției de învățământ pentru a se asigura că personalului i se oferă orientare și consiliere în carieră.
- Încurajarea personalului educațional să integreze sprijinul de orientare în programul educațional.
- Sprijinirea elevilor în conștientizarea competențelor proprii, în crearea și dezvoltarea abilităților de management al carierei (învățare pe tot parcursul vieții).
- Organizarea activităților de orientare în carieră pentru a crea și dezvolta abilități de management al carierei și de învățare pe tot parcursul vieții.
- Desfășurarea serviciilor de consiliere în carieră pentru a sprijini elevii în concentrarea lor pe dezvoltarea competențelor, preferințelor și nevoilor profesionale ale carierei.
- Consultarea cu educatorii și părinții pentru a asigura redirecționarea eficientă a elevilor către un alt curriculum sau instituție de învățământ.

Indicatorul 8 oferă o direcție, dar sunt luate în considerare toate acțiunile practice întreprinse de școala VET pentru a îmbunătăți organizarea serviciilor de consiliere profesională și de studiu, inclusiv prevenirea abandonului școlar.

Iată câțiva indicatori practici care pot ajuta o școală VET să dezvolte și să monitorizeze o procedură pentru a sprijini dezvoltarea competențelor de carieră, pentru a asigura incluziunea și pentru a preveni abandonul școlar:

- Personalul școlii VET se concentrează pe nevoile fiecărui elev și pe dezvoltarea competențelor acestora.
- Toate recomandările și sfaturile sunt discutate cu persoanele responsabile (echipa de sprijin) și personalul pedagogic care lucrează cu elevul.
- Persoanele responsabile (echipa de suport) consultă nu numai profesorii, ci și părinții pentru recomandări și sugestii.
- Informațiile despre trimiterea la studii în cadrul unui alt program de învățământ, recomandările și temeiul acestor recomandări sunt furnizate tuturor persoanelor responsabile într-o manieră limitată în timp.
- Informațiile despre trimiterea la studii la o altă instituție de învățământ, precum sfaturile și motivele pentru o astfel de decizie sunt furnizate tuturor persoanelor responsabile în timp limitat.

Indicatorii care pot fi utilizați pentru monitorizare și evaluare pot include:

- % Personal instruit care oferă servicii de consiliere în carieră și de studii pentru incluziune, împiedicând studenții să abandoneze școala;



- % Profesori implicați în oferirea serviciilor de consiliere și ghidare în carieră, prevenind abandonul școlar;
- % Studenți care primesc sprijin continuu de consiliere în carieră și studii pentru incluziune, împiedicând abandonul școlar;
- % Părinți care primesc sprijin continuu de consiliere în carieră și studii pentru incluziune, prevenind abandonul școlar.

4.2: Repartizarea rolurilor și sarcinilor privind consilierea și sprijinul în carieră

Fiecare rol în consilierea și sprijinul carierei are responsabilități cheie specifice poziției. Este important să înțelegem semnificația termenilor atunci când luăm în considerare importanța rolurilor și responsabilităților. Acest lucru asigură faptul că fiecare angajat își poate face treaba în mod eficient în ceea ce privește consilierea și orientarea în carieră. Responsabilitățile postului se referă la sarcinile atribuite unor roluri specifice. Prin urmare, distribuția rolurilor și sarcinilor în consilierea și sprijinul în carieră poate să difere în funcție de caracteristicile instituției de învățământ, țării etc. De exemplu, consilierea și sprijinul profesional pot fi furnizate de specialiști profesioniști și implicați în orientarea profesională sau de alți profesioniști care lucrează în servicii de carieră, servicii publice de ocupare a forței de muncă (servicii de ghișeu unic [de exemplu, servicii pentru tineret (ocuparea forței de muncă)] și/sau profesori sau personal auxiliar care lucrează în instituțiile de învățământ.

Diviziunea clară a funcțiilor și responsabilităților în rândul personalului școlar pentru consiliere și sprijin în carieră joacă un rol semnificativ în aplicarea educației incluzive și prevenirea abandonului școlar, deoarece asigură faptul că elevii sunt sprijiniți în gestionarea carierei lor și că alegerile lor de educație, formare și carieră sunt adecvate caracteristicilor lor personale (de exemplu, punctele forte, stilul de învățare etc.).

- Personalul desemnat al instituției de învățământ și profesorii pot oferi informații despre carieră și consiliere cu privire la educație, formare și oportunități de angajare.
- Consilierea în carieră poate fi oferită de profesioniști cu pregătire adecvată, specialiști angajați în orientare profesională sau alte persoane care lucrează în domeniul de servicii în carieră și de ocupare a forței de muncă.
- Desfășurarea activităților de dezvoltare a competențelor manageriale în carieră, cum ar fi: evaluare (de exemplu, prin teste psihologice sau portofolii de competențe) - psihologii; activități de orientare în carieră - personal special desemnat și / sau cadre didactice ale instituției de învățământ, angajatori; predare (școlile VET pot oferi educație profesională ca parte a curriculumului, ca disciplină separată, ca parte a unei alte discipline sau ca disciplină interdisciplinară, de exemplu, un curs de autoeficacitate, elaborarea CV-ului și a scrisorii de prezentare etc.); mentorat, acest tip de consiliere în carieră poate implica toți funcționarii de mai sus, precum și studenții seniori.

Întrebările de evaluare a unui program și determinare a rezultatelor în ceea ce privește distribuția responsabilităților și sarcinilor pentru consilierea în carieră, pentru incluziune și prevenirea abandonului școlar vor varia în funcție de program, instituție, legislație, resurse etc., dar întrebările orientative tipice ar putea include următoarele:

- Conducerea instituției de învățământ este responsabilă pentru implicarea întregului personal în orientarea în carieră, consiliere și prevenirea abandonului școlar alelevilor? Cum cunoaștem?



- Conducerea instituției de învățământ implică întregul personal în consilierea și sprijinul în carieră, definind rolul și responsabilitatea fiecăruia pentru rezolvarea cu succes a acestor probleme? Cum cunoaștem că acesta este cazul?
- Conducerea instituției numește angajați competenți pentru a îndeplini sarcini și responsabilități specifice și le delegă autoritatea corespunzătoare? Vă rugăm să oferiți exemple.
- Conducerea instituției sprijină membrii administrației în abordarea problemelor legate de consilierea și sprijinul carierei elevilor? Cum?
- Știu studenții unde să aplice atunci când au o dilemă între carieră și studii? Unde?
- Profesorii din instituția de învățământ cunosc semnele de avertizare timpurie pentru elevii aflați în situații de risc? Care sunt acestea?

- Sunt profesorii capabili să se angajeze într-un dialog colaborativ cu privire la problemele legate de alegerile elevilor între carieră și studii? Cum cunoaștem că acesta este cazul?
- Profesorii instituției de învățământ știu pe cine să contacteze pentru consiliere? A crescut gradul de conștientizare și înțelegere a acestui aspect în rândul personalului școlii și al participanților la program?
- Sunt conștienți profesorii din instituția de învățământ de faptul că anumiți membri ai personalului didactic sunt responsabili de sarcini specifice și că autoritatea și responsabilitățile lor se extind la toți membrii personalului? A crescut gradul de conștientizare și înțelegere a acestui aspect în rândul personalului școlii și al programului?
- Ce proceduri au fost implementate datorită programului?

Rolurile și sarcinile consilierii și sprijinului în carieră pot fi distribuite diferit în cadrul unei instituții de învățământ, dar toate sunt esențiale pentru succesul general al incluziunii și prevenirii abandonului școlar în învățământul profesional. Este necesar de conștientizat faptul că nu există roluri organizaționale pentru o singură persoană: toată lumea are un rol de jucat.

4.3: Instruirea personalului în ceea ce privește consilierea, sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlar

Instruirea personalului în consilierea și sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlaresteste pusă în aplicare printr-o abordare complexă. Instruirea personalului vizează furnizarea de consiliere de înaltă calitate pe piața forței de muncă, dezvoltarea capacității acestora de a ajuta studenții să ia decizii de gestionare a carierei în diferite etape ale vieții lor (de exemplu, recalificare, educație continuă și schimbare de carieră), precum și capacitatea lor de a oferi recomandări constructive privind consilierea și sprijinul în carieră și de a preveni abandonul școlar, pe baza direcțiilor strategice definite și a viziunii instituției de învățământ.

Pentru a atinge acest obiectiv, se recomandă elaborarea unui program special de dezvoltare profesională pentru angajații instituțiilor de învățământ bazat pe conceptul de orientare în carieră și prevenire a abandonului școlar. Programul special de formare continuă pentru personalul instituțiilor de învățământ are drept scop găsirea și implementarea practicilor și instrumentelor inovatoare pentru consilierea și sprijinul eficient în carieră pentru elevi.



Întrebările de evaluare a programului și de determinare a rezultatelor obținute în ceea ce privește dezvoltarea personalului depind de programul specific, specificul instituției de învățământ, legislație, viziunea instituției de învățământ, resursele informaționale etc.:

- Există un program de formare continuă pentru personalul instituțiilor de învățământ privind consilierea, sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlar?
- Programul de formare continuă a personalului instituțiilor de învățământ ia în vedere conceptul de orientare în carieră și prevenire a abandonului școlar?
- Sunt luate în considerație preferințele personalului responsabil de consiliere și sprijin în carieră și prevenirea abandonului școlar în cadrul dezvoltării profesionale?
- Sunt discutate ambițiile personalului în ceea ce privește consilierea și sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlar?
- Există abordări individualizate pentru dezvoltarea profesională a personalului instituțiilor de învățământ în ceea ce privește consilierea și sprijinul în carieră și prevenirea abandonului școlar?
- Sunt definite drepturile și responsabilitățile personalului instituției de învățământ în programul de formare continuă cu scopul de a-și îmbunătăți cunoștințele și experiența la nivelul corespunzător?
- Este luată în considerație experiența parteneriatelor între întreprinderile locale, organizațiile non-profit, agențiile guvernamentale și grupurile publice pentru consilierea și sprijinul în carieră al elevilor pe perioada procesului de studii în instituțiile de învățământ în programul de dezvoltare profesională pentru personalul instituțiilor de învățământ?
- Dispune instituția de învățământ de suport informațional pentru personal cu privire la serviciile de consiliere în carieră, sprijin și prevenire a abandonului școlar?

Cuvinte cheie:

Organizarea carierei, Orientare și sprijin în carieră, Servicii de consiliere, Consiliere și sprijin în carieră, Dezvoltarea personalului, Incluziune, Prevenirea abandonului școlar, Educație profesională.

Rezultatele învățării:

Cunoaștere	<ul style="list-style-type: none">- Definirea caracteristicilor organizării serviciilor de consiliere și formare profesională.- Explicarea rolurilor și responsabilităților de consiliere și de sprijin în carieră pentru a promova învățarea incluzivă și pentru a preveni abandonul școlar.- Identificarea domeniilor de dezvoltare profesională a angajaților în contextul consilierii și suportului în carieră.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">- Analizarea informațiilor relevante privind oferirea de consiliere și formare profesională inclusiv provocările cu care se confruntă o instituție de educație și formare profesională (EFP).- Organizarea orientării și consilierii în carieră cu toți participanții la procesul educațional.- Colaborarea cu părțile interesate pentru a îmbunătăți în mod eficient abilitățile personalului în contextul consilierii, sprijinului în carieră și a prevenirii abandonului școlar.



Competențe

- Demonstrarea disponibilității de a preveni abandonul școlar prin organizarea de orientare profesională și sprijin pentru elevi.

Modulul 5: Colaborare și informare

Introducere în modul

"Este nevoie de un sat pentru a crește un copil"
(Proverb african antic)

În prezent, experiența a mii de profesori și literatura pedagogică recunosc în mod obișnuit că agențiile educaționale individuale nu sunt suficiente pentru a stimula bunăstarea elevilor și învățarea profundă; este nevoie de o rețea mai largă, o comunitate care poate oferi relații suplimentare și oportunități de creștere și un mediu de învățare sigur, sănătos și incluziv în care elevii se pot dezvolta și înflori. Ce învață elevii, cum învață și cât de mult învață nu este doar o problemă pentru profesori și alte persoane care lucrează în școală, ci este o prioritate reală pentru întregul context social înconjurător (Wright și Saks, 2000).

Deoarece *"nimic nu motivează un copil mai mult decât atunci când învățarea este îmbunătățită de școli și familii / comunități care lucrează împreună în parteneriat"* (M. Fullan, 1997, p. 42), este necesar nu numai să transmitem acest mesaj părinților și altor membri ai comunității pentru a-i face membri activi ai comunității de învățare care își are accentul în școală, dar și să fie conștienți de faptul că *"... Aceste forme de implicare [...] nu au loc întâmplător sau chiar prin invitație, ci se întâmplă printr-o intervenție strategică explicită"* (ibid., p. 43).

În modelul Epstein's Overlapping Spheres of Influence (1987; 2002), școlile, familiile și comunitățile sunt descrise ca sfere care împărtășesc scopul de a "îngriji" elevii. Aceste trei sfere de influență nu funcționează independent una de cealaltă, ci se consolidează sau slăbesc reciproc și pot influența pozitiv sau negativ dezvoltarea cognitivă și emoțională a elevului. Deși cele trei sfere sunt separate pentru că au filosofii, experiențele și practicile lor, depinde de școală să activeze practicile pentru a apropia cele trei sfere și pentru a crea o suprapunere a acestora prin interacțiune și comunicare, adică parteneriate, între familii, școli și comunitate.

Acest proces este deosebit de important pentru elevii dezavantajați sau pentru cei din grupuri vulnerabile care:

- 1) sunt suprareprezentate în rândul abandonului școlar;
- 2) se află în sărăcie educațională, adică nu au acces la oportunități de creștere atât în familie, cât și în comunitatea mai largă și în contextul vieții;
- 3) provin din familii care, într-o măsură mai mare decât altele, tind să fie mai puțin implicate în programele de educație și formare profesională (EFP) ale copiilor lor.



Obiectivul învățării:

Scopul acestui modul este de a acorda profesorilor cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru promovarea unei colaborări eficiente cu părinții și părțile interesate externe. Prin explorarea diverselor abordări de comunicare, strategii de implicare și tehnici de construire a relațiilor, participanții își vor spori capacitatea de a crea un mediu educațional favorabil și incluziv.

Unități:

5.1 : Colaborarea cu părinții

Cooperarea dintre școli și părinți pentru a sprijini învățarea elevilor este un factor de protecție împotriva abandonului școlar. O relație bună familie-școală implică rezultate mai bune ale elevilor, o motivație mai mare, o bunăstare emoțională și mentală îmbunătățită, stabilire de obiective pe termen lung și construire de ambiii și perspective de carieră mai largi și mai realiste. (Epstein, 2019; Ishimaru, 2014; Jayne's, 2012; Fan și Chen, 2001 și mulți alții). De asemenea, constituie un beneficiu pentru profesori, deoarece cunoașterea vieții sociale și de familie a elevilor este o sursă valoroasă de informații pentru predarea și instruirea semnificativă.

Conform sferelor de influență suprapuse ale lui Epstein, există cel puțin două puncte de vedere a influențelor exercitate de cele trei sfere (școală-familie-comunitate) asupra realizărilor și bunăstării elevilor: o viziune interdependentă a influențelor școală-familie-comunitate și o viziune separată asupra influenței care poate fi exemplificată în acest fel:

<În unele școli există încă educatori care spun: "Dacă familia și-ar face treaba, ne-am putea face treaba și noi". Și încă mai sunt familii care spun: "Eu am crescut acest copil; Acum este treaba ta să o educi." Aceste cuvinte întruchipează o viziune a sferelor separate de influență. Alți educatori spun: "Nu-mi pot face treaba fără ajutorul familiilor elevilor mei și fără sprijinul acestei comunități". Și unii părinți spun: "Chiar trebuie să știi ce se întâmplă la școală pentru a-mi ajuta copilul." Aceste fraze întruchipează teoria suprapunerii sferelor de influență>

(Epstein și colab., ediția 2002-2, Parteneriatele școlare, familiale și comunitare: manualul tău de acțiune, p.22)

S-a demonstrat că există o legătură între calitatea generală a relației școală-familie și calitatea generală a școlii, precum și între eșecul școlar și distanța socială și culturală dintre profesori și părinți (Siles, 2003). În acest context, indicatorul 8 al cadrului EQAVET oferă o cheie suplimentară nu numai în ceea ce privește rezultatele (procentul de elevi vulnerabili care finalizează programul în comparație cu numărul total de participanți/numărul celor care intră), ci și în ceea ce privește procesele de calitate, de exemplu: atitudini și comportamente primordiale ale cadrelor didactice și ale personalului școlii, care fac părinții, în special cei defavorizați și/sau care au copii într-o stare vulnerabilă, să se simtă dorii și apreciați; competențele cadrelor didactice în domeniul educației incluzive, care se referă, de asemenea, la capacitatea de a aborda părinții, care, de obicei, nu sunt implicați în parcursul de învățare al copiilor lor, și de a construi relații de încredere



cu aceștia; cooperarea și consultarea cu familiile pentru a obține contribuția acestora în calitate de experți principali cu privire la copiii lor etc.

Prin urmare, având în vedere indicatorul 8, acest modul se ocupă de cooperarea cadrelor didactice, în special cu familiile care sunt de obicei îndepărtate de școală din diverse motive, fie proprii (statut socio-cultural și economic scăzut, proveniență migratoare, părinți singuri etc.), fie cu privire la starea copiilor lor (elevi cu cerințe educaționale speciale, abandon școlar, elevi cu dizabilități etc.)

1. Schimbare de perspectivă, cunoaștere, înțelegere

Primul pas în interacțiunea cu familiile care, de obicei, nu sunt foarte implicate în școlarizarea copiilor lor este să ne schimbăm perspectiva: în loc să spunem că acestea sunt familii greu accesibile, ar trebui să începem prin a reflecta ce este școala pentru familiile greu accesibile.

Prin urmare, este important:

- cunoașterea principalelor bariere în calea participării familiei în școlile noastre;
- recunoașterea stilurilor educaționale ale părinților. Acest lucru este esențial pentru a decodifica diferitele reacții și atitudini ale părinților față de performanțele școlare ale copiilor lor (atât pozitive, cât și negative) și față de profesor, pentru a defini strategii pe care profesorul le poate folosi pentru a gestiona conflictele și / sau pentru a construi o relație de colaborare cu familiile.
- conștientizarea tiparelor de comunicare ale profesorilor, adică de modul în care poate decurge relația școală-familie.

2. Implicarea părinților ca experți în viața copiilor lor

Mulți părinți, în special părinții defavorizați, nu se percep ca fiind capabili să interacționeze cu școala și să-și exprime dezinteresul sau o atitudine de delegare totală față de școală tocmai din cauza acestei percepții negative de sine. Factorul care sprijină cel mai mult implicarea părinților în educația copiilor lor este percepția că participarea lor este încurajată activ de profesori și de școală. Părinții trebuie să realizeze importanța cunoașterii copiilor lor ca fiind o sursă importantă de informații și învățare pentru școală.

- Faceți-vă timp pentru a asculta și a aduna informații de la familie;
- Evitați să începeți conversațiile cu observații sau recomandări din partea profesorilor, ci mai degrabă întrebați părinții ce cred despre ceea ce face școala, activitățile propuse și comportamentele și realizările copiilor lor;
- Fiiți clari atunci când cereți părinților informații despre copiii lor. Părinții trebuie să aibă o înțelegere clară a ceea ce li se cere, altfel există riscul de a-și spori sentimentul de frustrare și inadecvare;
- Împărtășiți cu părinții cunoștințele pe care profesorii le au despre copiii / elevii lor. Trebuie să fim perceptibili pentru a permite părinților să furnizeze cele mai detaliate informații posibile;
- Cereți feedback cu privire la eficacitatea strategiilor de predare - învățare propuse.



3. Adoptarea unei abordări relaționale sensibile și de susținere cu familiile defavorizate

Cercetările sociale și educaționale au arătat că familiile cu venituri mici sau minoritare se bazează mai mult pe normele culturale interdependente în comparație cu familiile privilegiate care tind să se bazeze mai mult pe normele culturale independente (Brady, L. și colab. 2020). Normele culturale ghidează comportamentul oamenilor, astfel încât părinții cu norme culturale interdependente vor acorda mai multă importanță bunăstării familiei decât individului, îngrijirii mai degrabă decât performanței, apartenenței la un grup mai degrabă decât realizării de sine, vor tinde să acorde mai multă încredere și dependență profesorilor pentru a lua decizii educaționale bune, vor pune mai multă valoare pe caracteristici precum perseverența și persistența de a obține rezultate școlare bune, mai degrabă decât pe inteligență și calități personale etc.

Pentru a facilita relaționarea și implicarea familiilor defavorizate, ar trebui luate în considerare următoarele aspecte suplimentare:

- interesele, nevoile și bunăstarea familiilor, nu doar a individului;
- Întrebați nu doar "Cum este fiul / fiica ta?" /sau "Ce mai faci?", ci "Cum este familia ta? Cum sunt lucrurile în familia ta?", "De ce are nevoie *familia ta*?"
- Faceți colaborarea centrată pe familie. Alți membri ai familiei (frați, bunici, unchi care coabitează) ar trebui, de asemenea, invitați să participe la întâlniri, nu doar părinții;
- Dacă familiile au mai mulți copii în clase la aceeași școală, ar fi eficient să se organizeze întâlniri comune pentru a discuta familia ca întreg decât elevii individuali;
- Organizați întâlniri colective între familii. Întâlnirile la care participă mai multe familii sunt și mai utile în cazul familiilor defavorizate, deoarece se pot dovedi a fi oportunități valoroase nu numai pentru a-și aprofunda cunoștințele reciproce, ci și pentru a iniția sau cultiva încrederea în mediul școlar în care sunt plasați copiii lor și în profesorii care îi îngrijesc.

5.2: Colaborarea cu alte școli și instituții externe

Colaborarea cu alte școli și organizații externe oferă beneficii semnificative elevilor, profesorilor și instituțiilor, creând un mediu educațional dinamic și interconectat.

Elevii au acces la resurse suplimentare și diverse oportunități de învățare prin proiecte de colaborare.

Pentru profesori, colaborarea facilitează schimbul de idei și dezvoltarea profesională continuă. Colaborarea de la școală la școală îmbunătățește reputația școlii prin participarea la proiecte inovatoare, îmbogățește ofertele educaționale cu noi programe și promovează eficiența operațională prin partajarea resurselor. De asemenea se stimulează inovația educațională, pregătind școlile pentru a face față



provocărilor unei lumi în evoluție. Diseminarea de bune practici, monitorizarea externă și raportarea transparentă contribuie la calitatea generală. Colaborarea dintre școli și organizațiile externe este crucială pentru asigurarea calității educației, a responsabilității și a îmbunătățirii comunității locale. Extinderea teritoriului are loc prin proiecte locale și integrarea resurselor locale în programele educaționale.

În plus, colaborarea dintre școli și întreprinderile locale creează conexiuni valoroase care se extind dincolo de sala de clasă. Prin angajarea cu comunitatea profesională, elevii dobândesc perspective asupra industriilor din lumea reală, promovând o înțelegere practică a diferitelor vocații. Această interacțiune directă cu întreprinderile locale nu numai că îmbogățește învățarea academică, ci oferă studenților mentorat și căi potențiale pentru carierele viitoare.

Această abordare holistică a dezvoltării carierei îmbunătățește experiența educațională generală și contribuie la succesul pe termen lung atât al studenților, cât și al comunității locale.

Mai jos sunt enumerate câteva puncte cheie pentru consolidarea și îmbogățirea colaborării dintre școli și părțile interesate externe, cu accent pe calitate și dezvoltare continuă:

- **Crearea unui comitet de colaborare:** crearea unui comitet care să implice reprezentanți din diferite școli și părți interesate externe pentru a conduce colaborarea.
- **Definirea unor obiective clare:** stabilirea unor obiective specifice și măsurabile pentru colaborare, cu accent pe îmbunătățirea continuă și calitate.
- **Promovarea atelierelor și sesiunilor de formare:** organizarea de ateliere comune și sesiuni de formare pentru profesori, studenți și părți interesate externe pentru a îmbunătăți abilitățile și cunoștințele.
- **Implicarea întreprinderilor locale:** stabilirea de parteneriate cu întreprinderile locale pentru a oferi oportunități practice de învățare și pentru a spori relevanța programelor educaționale.
- **Încurajarea participării active:** crearea de oportunități pentru participarea activă la proiecte de colaborare, implicând studenții, profesorii și părțile interesate externe.
- **Monitorizare și evaluare continuă:** implementarea unui sistem de monitorizare continuă pentru a evalua eficacitatea colaborărilor și pentru a face îmbunătățiri în timp real.
- **Implementarea unui sistem de feedback:** dezvoltarea unui sistem structurat de feedback care să implice toate părțile interesate pentru a colecta opinii și sugestii pentru îmbunătățirea colaborării.

Cuvinte cheie: colaborare; părinte; implicare; sensibilitate; teritorialitate



Rezultatele învățării

Cunoaștere	<ul style="list-style-type: none">- Înțelegerea stilurilor parentale, recunoscându-le impactul asupra dinamicii comunicării dintre profesori și părinți;- Cunoașterea instrumentelor practice pentru implicarea semnificativă a părinților, recunoscându-i ca contributory valoroși la procesul educațional;- Conștientizarea provocărilor cu care se confruntă familiile defavorizate și comprehensiunea instrumentelor aliniate cu abordarea de participare centrată pe familie;- Înțelegerea principiilor și componentelor de bază ale criteriilor de calitate EQAVET aplicate parteneriatelor educaționale;- Cunoașterea strategiilor eficiente de evaluare și asigurare a calității parteneriatelor cu alte școli și părți interesate externe.
Aptitudini	<ul style="list-style-type: none">- Aplicarea strategiilor personalizate pentru adaptarea eficientă a stilurilor de comunicare, ținând cont de diversitatea părinților întâlniți;- Implementarea instrumentelor și practicilor inovatoare pentru a antrena părinții în mod semnificativ și pentru a le valorifica cunoștințele cu referire la educația copiilor lor;- Demonstrarea abilităților practice în sprijinirea participării familiilor dezavantajate, punând accentul pe sensibilitate și incluziune;- Dezvoltarea capacității de a aplica criteriile de calitate EQAVET în proiectarea și evaluarea parteneriatelor cu alte școli și părți interesate externe.
Competențe	<ul style="list-style-type: none">- Construirea de parteneriate de colaborare;- Adaptarea abordărilor de comunicare;- Promovarea implicării semnificative a părinților;- Sprijinirea familiilor dezavantajate;- Stabilirea de parteneriate eficiente cu părțile interesate externe;- Abordarea incluzivă și receptivă la diverse contexte educaționale.



Co-funded by
the European Union



Program detaliat de instruire

EQAVET pentru instruirea în domeniul incluziunii	
Module / Unități	Metodologia de instruire / Durata orelor
Modulul 1: Înțelegerea și aplicarea modelului EQAVET pentru educația incluzivă	Aproximativ 2 ore

Modulul 1.1: Introducere în EQAVET și îmbunătățirea calității în procesul educației și formării profesionale (EFP)

Activitatea 1

Utilizând descriptorii orientativi din contextul sugestiilor EQAVET pentru fiecare dintre cele patru faze ale ciclului de asigurare a calității, recomandarea EQAVET identifică o serie de descriptorii orientativi pentru beneficiarii educației și formării profesionale. Acestea descriu diferite părți ale abordării EQAVET privind asigurarea calității. Ele permit fiecărui reprezentant al educației și formării profesionale (EFP) să ia în considerare mecanismele de asigurare a calității și să decidă dacă abordarea lor este compatibilă. Pentru a ajuta furnizorii de EFP să reflecteze asupra procesului lor, această activitate prezintă două afirmații contrastante pentru fiecare descriptor orientativ. Reprezentanții școlilor profesionale sunt încurajați să analizeze care dintre cele două declarații explică mai bine practica lor.

Rezultat

La sfârșitul acestei activități de 45 de minute, participanții vor înțelege mai bine modul în care abordarea lor de asigurare a calității se aliniază cu descriptorii indicativi din Recomandarea EQAVET.

Participanți

Membrii școlilor VET sunt implicați în educația și formarea profesională inițială sau continuă. Activitatea poate fi desfășurată cu grupuri de până la 32 de participanți sau grupuri mai mici.

Metoda

Acesta este un exercițiu simplu care poate fi modificat pentru a răspunde dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute de introducere a ciclului EQAVET de asigurare a calității și descriptorii indicativi;
- ✓ 10 minute de lucru în perechi. Participanții iau în considerare afirmațiile referitor la o etapă a ciclului de calitate (de exemplu, planificare). Ei discută despre modul în care și-ar evalua propria practică.
- ✓ 20 de minute grupurile de opt discută trăsături comune și puncte forte. Timp de 10 minute, dacă sunt mai mult de opt participanți, comentariile pot fi împărtășite între fiecare grup de opt.
- ✓ 5 minute de concluzii generale. Notie.

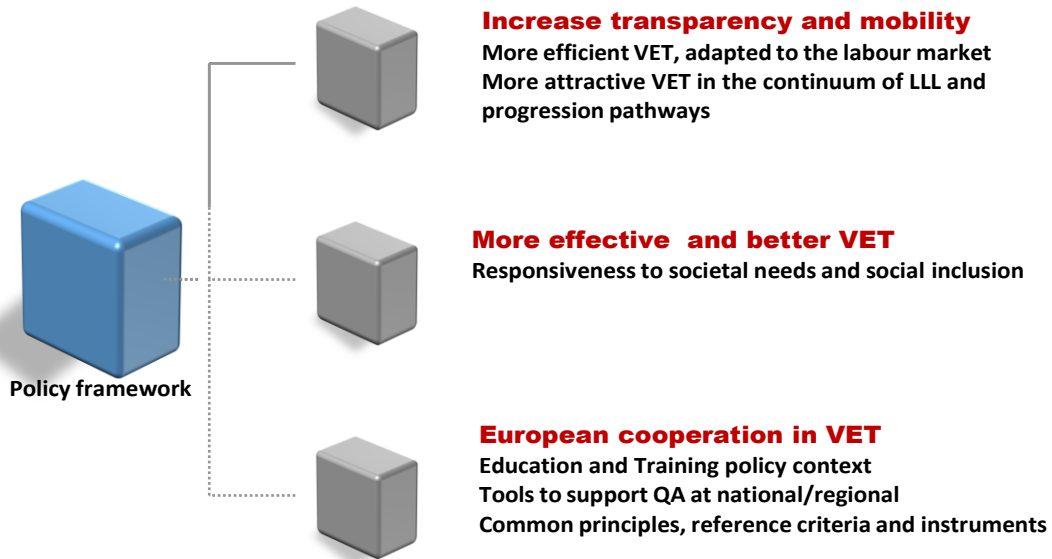
Acest lucru poate fi folosit cu grupuri mari și mici. Aceasta poate fi repetată cu fiecare etapă a ciclului de asigurare a calității EQAVET. Participanții pot repeta activitatea în cadrul instituției.

EQAVET - Cadrul de referință pentru calitate

Cadrul European de Referință pentru Asigurarea Calității în instituțiile de educație și formare profesională (denumit în continuare "cadrul") oferă un cadru la nivel european pentru a ajuta statele membre și părțile interesate să se documenteze, să dezvolte, să monitorizeze, să evalueze și să îmbunătățească eficacitatea realizării educației și formării profesionale (EFP) și a practicilor de management al calității.

Poate fi aplicat atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor de VET și poate ajuta la documentarea eficienței realizării educației și formării

profesionale. Acesta este adaptabil la diferitele sisteme naționale și poate fi utilizat de legislația și practicile naționale. Cadrul cuprinde un ciclu de asigurare și îmbunătățire a calității (planificare, implementare, evaluare și revizuire) bazat pe criterii, descriptori și indicatori de calitate. Scopul nu este de a introduce noi standarde, ci de a sprijini eforturile statelor membre, păstrând în același timp diversitatea abordărilor acestora. De ce are nevoie Europa de EQAVET?



EQAVET PPT - anexa 1

Modulul 1.2: Implementarea EQAVET pentru îmbunătățirea calității - șase acțiuni pentru dezvoltarea asigurării calității.

Context

Pentru cei ce asigură calitatea în instituțiile VET, sunt identificate șase elemente constitutive care ar putea fi utilizate pentru început. Acestea nu fac parte din Recomandarea EQAVET; acestea sunt tehnici care îi pot ajuta la procesul de asigurare a calității.

Rezultat

Acest exercițiu are două părți: o introducere în elementele constitutive și o analiză a modului în care acestea ar putea fi legate de cele patru etape ale ciclului calității. La sfârșitul primei părți a activității (45 de minute), participanții vor înțelege mai bine cum să prezinte o abordare cu referire la asigurarea calității care să se alinieze cu recomandările EQAVET. La sfârșitul celei de-a doua părți (30 de minute), participanții vor discuta despre modul în care elementele constitutive se aliază cu cele patru etape ale ciclului calității.

Participanți

Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 32 de participanți. Poate fi folosită și cu grupuri mai mici.

Metoda

Prima parte a acestui exercițiu este simplă. Abordarea poate fi modificată pentru a răspunde dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute de introducere și explicare a celor șase elemente de asigurare a calității
- ✓ 15 minute de lucru în perechi. Participanții analizează dacă fiecare element ar putea constitui baza unui proces de asigurare a calității. Ei discută dacă ar putea fi de ajutor în contextul lor.
- ✓ 10 minute de lucru în grupuri a câte 8. Participanții discută dacă există un consens.
- ✓ 10 minute de comentariile partajate între fiecare grup de opt membri.
- ✓ 5 minute pentru concluzii.

A doua parte a exercițiului va duce la mai multe discuții la care importanța contextului și a circumstanțelor locale va fi necesară.

- ✓ 30 minute sunt necesare pentru a doua parte. În anumite contexte, profesorii pot folosi doar prima parte a exercițiului.
- ✓ 10 minute de lucru în perechi. Participanții iau în considerare faptul ca fiecare element este legat de una sau mai multe dintre cele patru etape ale ciclului de asigurare a calității. Aceștia sunt invitați să completeze grila pe pagina următoare.
- ✓ 10 minute în grupuri de opt, participanții discută dacă există un consens.
- ✓ 5 minute de împărtășire a comentariilor între grupuri.
- ✓ 5 minute pentru concluzii generale.

Elemente constitutive la nivel de formatori	Plan	Implementare	Evaluare	Revizuire și recapitulare
Asigurarea existenței unui management care se angajează să asigure calitatea				
Dezvoltarea unei abordări care reflectă circumstanțele formatorului				
Dezvoltarea unei culturi de autoevaluare				

Instruirea personalului de sprijin privind asigurarea calității				
Utilizarea datelor și a feedbackului pentru a îmbunătăți educația și formarea profesională				
Asigurarea faptului că educația și formarea profesională se bazează pe implicarea părților interesate externe și interne				

Modulul 1.3: Analiza și abordarea grupurilor vulnerabile din cadrul instituțiilor de învățământ profesional tehnic

Introducere

Educația și formarea profesională (EFP) cu adevărat incluzivă necesită ca instituțiile VET să conceapă în mod proactiv activități incluzive și receptive care să recunoască și să răspundă nevoilor diverse ale elevilor. Trebuie alocat timp și efort corespunzător pentru dezvoltarea unui program care utilizează strategii adecvate nevoilor reale identificate printr-un proces participativ.

Auto-monitorizarea pentru creșterea gradului de incluziune a educației VET folosind indicatorii EQAVET nu conține un plan sau o rețetă. Este întotdeauna un punct de plecare pentru revizuirea și îmbunătățirea actului de educație și/sau pentru dezvoltarea continuă a caracterului incluziv al ofertei de educație și formare profesională. Recomandarea EQAVET exploatează monitorizarea și evaluarea învățământului profesional prin utilizarea unui set de zece indicatori, dintre care Indicatorul 8 este axat pe incluziune. Având în vedere că nevoile, contextele și circumstanțele oferite de instituțiile de învățământ profesional tehnic nu sunt identice sau omogene, această activitate prezintă o abordare în mai multe etape, susținută de întrebări orientative pentru organizarea unui exercițiu de automonitorizare. Furnizorii de educație și formare profesională sunt invitați să reflecteze asupra planificării practicii lor de automonitorizare și să ia în considerare:

- a) pașii cei mai potriviți în situația lor
- b) indicatorii folosiți.

Rezultat

La sfârșitul acestei activități de 45 minute, participanții vor înțelege mai bine dacă automonitorizarea lor este organizată în conformitate cu ciclul de calitate EQAVET bazat pe Indicatorul 8.

Participanți

Formatorii de (EFP) sunt implicați în pregătirea profesională inițială sau continuă.

Activitatea poate fi utilizată cu:

- a) grupuri de până la 32 de participanți
- b) grupuri mai mici

Metoda

- ✓ 5 minute de introducere în ciclul EQAVET de asigurare a calității, cu accent pe faza de evaluare și indicatorul EQAVET 8
- ✓ 10 minute de lucru în perechi. Participanții iau în considerare abordarea (fie schema logică, fie formatul listei de verificare) și întrebările propuse. Ei discută despre modul în care și-ar evalua practica în organizarea automonitorizării.
- ✓ 20 de minute în grupuri de opt sunt discutate trăsăturile comune și punctele forte.
- ✓ 10 minute dacă sunt mai mult de opt participanți. Comentariile ar trebui să fie împărtășite între fiecare grup de opt membri.
- ✓ 5 minute de concluzii generale.

O concepție care promovează calitatea pentru toți elevii necesită o consolidare a capacităților la diferite niveluri pentru diferite părți interesate. Atelierele și formarea sunt adesea selectate ca singura abordare pentru studierea lacunelor în materie de capacitate. Cu toate acestea, multe alte modalități de dezvoltare a cunoștințelor și abilităților profesionale pentru incluziune pot fi încorporate în proiectarea programului, cum ar fi predarea în echipă, mentoratul de către profesori mai experimentați, cercetarea bazată pe clasă sau vizitele în cadrul schimbului de profesori. Conceptul de formare nu trebuie să se bazeze în mod unic pe ateliere unice, ci să creeze oportunități regulate de formare, mentorat și timp între sesiuni pentru a practica noi abilități în sala de clasă. De asemenea, este important să ne amintim că profesorii nu sunt singurii care creează medii de învățare incluzive. Există multe resurse la care pot apela, inclusiv alți profesori, directori, elevi, părinți și oficiali guvernamentali. Școlile care avansează în asigurarea incluziunii pot fi recunoscute ca școli model pentru grupul lor și pot contribui la prezentarea a ceea ce poate face o școală favorabilă incluziunii și elevilor. Grupurile școlare sau școlile speciale de calitate superioară pot fi, de asemenea, utilizate pentru a împărtăși experiențe între școlile apropiate și pentru a se asigura că toți profesorii au o rețea de sprijin încorporată. Deoarece există o suprapunere clară între calitate și incluziune, multe dintre activitățile implementate deja pentru a îmbunătăți calitatea contribuie la un mediu mai incluziv. Pentru a consolida și mai mult incluziunea și calitatea școlilor este necesar să:

Problema

Soluții posibile

**Soluții pentru școala
dvs.**

<p>Anumite grupuri și persoane nu învață sau nu participă.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea respectului pentru diversitate (gen, handicap, minorități, sănătate și statut social, sărăcie) și modelarea unui comportament care să valorifice diversitatea. • Dezvoltarea măsurilor de siguranță socială, inclusiv a programelor de burse școlare pentru elevii dezavantajați din punct de vedere economic și de altă natură. • Sensibilizarea grupurilor și indivizilor "mainstream" cu privire la semnificația drepturilor și oportunităților egale. 	
<p>Practica didactică deficitară din cauza programelor de pregătire teoretică, rigidă, de slabă calitate/ cantitate</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Investirea în formarea practică și în sprijinul profesorilor din comunitățile locale prin utilizarea de ghiduri de formare a cadrelor didactice. • Susținerea prin intermediul unor cursuri de formare continuă relevante, la nivelul școlilor sau al grupurilor de școli, privind metodele incluzive. 	
<p>Elevii sunt pasivi și nu sunt încurajați să se implice în activitățile de învățare. Mulți sunt excluși, repetă cursurile sau abandonează școala.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promovarea școlilor favorabile elevilor și a învățării active bazate pe nevoile individuale ale elevilor. • Implicarea tuturor elevilor în identificarea de soluții. Utilizarea abordărilor de la elev la elev. 	
<p>Condiții și mediu școlar precare: facilități de construcție, medii nesigure și nesănătoase.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Implicarea comunităților, a ONG-urilor locale și a guvernului în îmbunătățirea infrastructurii 	
<p>Școala nu este relevantă pentru viață, nu are legătură cu realitățile vieții de zi cu zi. Programe școlare supraîncărcate și/sau depășite.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Învățarea de la școlile non-formale sau speciale de succes. • Participarea și influențarea revizuirii programelor școlare pentru a face curricula relevantă nevoilor și abilităților diferitor elevi. 	
<p>Un mediu școlar social-emoțional, în care violența</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formarea cadrelor didactice, a managerilor, a formatorilor de 	

și lipsa de respect îi împiedică pe elevi de a se implica pe deplin și de a învăța (de exemplu, pedeapsa fizică, hărțuire)

personal didactic și a părinților cu privire la metodele alternative de gestionare și disciplină a clasei.

- Sesizarea părților interesate cu privire la elevi, în special a celor vulnerabili la hărțuire sau abuz și cei care provin din minorități sau elevii cu handicap.
- Susținerea și monitorizarea aplicării de noi cunoștințe și competențe.
- Încurajarea predării drepturilor copilului legate de dreptul la non-discriminare, protecție și participare.

Modulul 2: Viziune și politici

Appx 4 ore

Unitatea 2.1: Viziunea privind orientarea profesională și sprijinul în carieră

Activitatea 1:

Rezultat

La sfârșitul activității de 40 de minute, participanții vor fi familiarizați cu conceptele de orientare și sprijin în carieră.

Participanți

Responsabilii de educație și formare profesională sunt implicați în formarea inițială sau continuă în școlile VET. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 15 participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Metodă

Acesta este un exercițiu simplu, iar următoarea metodă poate fi modificată pentru a se potrivi dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- 5 minute de introducere și definire a conceptului de orientare profesională și sprijin în carieră. Invitarea participanților la o scurtă discuție despre experiențele lor anterioare în ceea ce privește orientarea în carieră și modul în care văd rolul lor în acest proces.
- 10 minute de lucru în grupuri mici pentru identificarea resurselor disponibile și sprijinirea orientării profesionale în școală și comunitate.
- 20 minute de lucru în grupuri privind elaborarea unui plan de acțiune ce ține de oferirea sprijinului continuu în carieră, inclusiv activități extracurriculare și evenimente de orientare.
- 5 minute pentru rezumatul principalelor idei și instrumente discutate în cadrul atelierului.

Activitatea 2

Rezultat

La finalul acestei activități de 40 de minute, participanții își vor putea determina mai bine propriile nevoi, aspirații, carieră viitoare și își vor fi dezvoltat abilități de analiză critică. De asemenea, vor observa și înțelege mai ușor modul în care elevii abordează procesul de alegere a carierei.

Participanți

Responsabilii de educație și formare profesională sunt implicați în formarea inițială sau continuă în școlile VET. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 15 participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Metodă

Acesta este un exercițiu simplu, iar următoarea metodă poate fi modificată pentru a se potrivi dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute se vor purta discuții deschise despre ce înseamnă să-ți alegi carieră și cum ai putea beneficia de sprijin în această alegere.
- ✓ 10 minute participanții elaborează o listă cu cele mai populare profesii și prezintă pe scurt ce implică aceasta (o scurtă descriere a muncii zilnice, abilitățile necesare, posibilele avantaje și provocări).
- ✓ 20 de minute în grupuri participanții sunt implicați într-o simulare a unei sesiuni de consiliere de grup, având roluri diferite, cum ar fi consilier școlar și profesori care oferă sprijin reciproc în asistarea elevilor. După simulare, sunt organizate discuții de grup pentru a evidenția experiențele și pentru a identifica strategii eficiente de comunicare și sprijin în carieră.
- ✓ 5 minute de rezumare a principalelor idei și instrumente discutate în timpul atelierului.

Unitatea 2.2: Sprijin și leadership

Activitatea 1

Rezultat

La sfârșitul acestei activități de 40 de minute, participanții vor înțelege mai bine cum să ofere sprijin și să-și folosească abilitățile de conducere, să împărtășească experiențe și soluții și să dezvolte planuri concrete pentru viitor. Este un exercițiu care combină învățarea practică cu reflecția și colaborarea în cadrul echipei.

Participanți

Responsabilii de educație și formare profesională sunt implicați în formarea inițială sau continuă în școlile VET. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 20 participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Metodă

Acesta este un exercițiu simplu, iar următoarea metodă poate fi modificată pentru a se potrivi dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute se oferă pentru prezentarea obiectivelor activității și importanța dezvoltării abilităților de susținere și leadership în cadrul echipei didactice.
- ✓ 10 minute participanții formează 3-4 grupuri mici. Fiecare grup primește o sarcină specifică, cum ar fi discutarea provocărilor recente și identificarea modurilor în care fiecare membru al echipei a oferit sprijin. Fiecare grup împărtășește concluziile și soluțiile găsite în timpul discuțiilor. Se realizează printr-o analiză colectivă a modului în care echipele au gestionat provocările și au oferit sprijin.
- ✓ 20 de minute fiecare participant primește o foaie de hârtie și un pix pentru a-și planifica propria viitoare "călătorie de leader". Această "călătorie" poate include etape, obiective și resurse necesare pentru dezvoltarea abilităților de conducere. Fiecare participant își împărtășește planul cu grupul, iar ceilalți oferă feedback constructiv și sugestii. Sunt organizate dezbateri de grup cu privire la modul în care fiecare cadru didactic poate încuraja și sprijini dezvoltarea abilităților de leadership în cadrul echipei.
- ✓ 5 minute participanții oferă feedback cu privire la activități și pot pune întrebări sau oferi sugestii.

Unitatea 2.3: Politica școlii privind prevenirea

Activitatea 1

Rezultat

La finalul acestei activități de 40 de minute, participanții vor cunoaște mai bine procedura de elaborare a unei politici școlare eficiente privind prevenirea părăsirii timpurii a școlii.

Participanți

Responsabilii de educație și formare profesională sunt implicați în formarea inițială sau continuă în școlile VET. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 20 participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Metodă

Acesta este un exercițiu simplu, iar următoarea metodă poate fi modificată pentru a se potrivi dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute participanții primesc fișe cu date specifice privind abandonul școlar. Se formează grupuri mici și se inițiază discuții de grup despre tendințe și factori de risc pentru a identifica potențialele motive de abandon.
- ✓ 10 minute de brainstorming. Fiecare participant primește plăci autoadezive și este încurajat să scrie idei privind prevenirea abandonului școlar. Plăcile sunt atașate la un flipchart pentru a crea un "perete de soluții". Sunt inițiate discuții și priorități.
- ✓ 20 minute sunt preconizate pentru dezvoltarea politicilor. Pe baza analizei datelor și a soluțiilor de brainstorming, profesorii lucrează împreună pentru a crea prima versiune a prevenirii abandonului școlar.

Activități specifice	Responsabilități	Termen

- ✓ 5 minute echipa construiește o tablă vizuală care rezumă politica și planurile de acțiune ale școlii.

Unitatea 2.4: Plan de lucru pentru prevenire și orientare în carieră

Activitatea 1

Rezultat

La finalul activității de 40 de minute, participanții știu mai bine cum să dezvolte și să implementeze un program eficient de prevenție și orientare în carieră în cadrul instituției, cu accent pe sprijinirea studenților în identificarea și planificarea obiectivelor profesionale.

Participanți

Responsabilii de educație și formare profesională sunt implicați în formarea inițială sau continuă în școlile VET. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 15 participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Metodă

Acesta este un exercițiu simplu, iar următoarea metodă poate fi modificată pentru a se potrivi dimensiunii grupului și timpului disponibil.

- ✓ 5 minute participanții reflectă asupra propriei cariere și identifică modalități de a ghida elevii în explorarea carierei lor.
- ✓ 10 minute de reprezentare prin desen, pe o foaie de hârtie sau o pagină de flipchart și markere colorate, a unei hărți simple a propriei evoluții în carieră, evidențind etape cheie, succes, obstacole și momente de învățare. Fiecare cadru didactic prezenta în câteva minute harta sa colegilor.
- ✓ 20 de minute în care participanții formează 2 grupuri și elaborează un plan de lucru pentru prevenirea abandonului școlar:

Activități specifice	Responsabilități	Termen	Indicator

- ✓ 5 minute în care participanții oferă feedback cu privire la activități și pot pune întrebări sau oferi sugestii.

**Modulul 3: Dezvoltarea elevilor
(Orientare și îndrumare)**

Appx 10 ore

Unitatea 3.1: Conținutul ofertei de îndrumare și prevenire a instituției

Activitatea 1: Resursă de ghidare Vânătoarea de Comori

Rezultat: Participanții se vor familiariza cu diverse resurse de orientare disponibile pentru a sprijini elevii din instituțiile profesional tehnice.

Public țintă: personalul școlii VET și formatorii care doresc să înțeleagă și să utilizeze resursele de orientare în mod eficient.

Abordare detaliată pentru implementare:

- Pregătirea unei liste de resurse de orientare disponibile în cadrul instituției, inclusiv manuale, platforme online și servicii de consiliere.
- Organizarea participanților în echipe mici.
- Distribuirea, pentru fiecare echipă, a unei liste de resurse și a unui set de indicii sau întrebări legate de aceste resurse. – 10 min.
- Instruirea echipelor să localizeze și să exploreze resursele pentru a găsi răspunsuri la întrebări - 1 oră-
- Încurajarea discuțiilor și colaborarea între membrii echipei -20 min.
- Discutarea importanței acestor resurse în susținerea elevilor - 15 min.

Materiale însoțitoare:

1) Lista resurselor:

- Manualul elevului: Această resursă conține de obicei informații importante despre politicile academice, serviciile de asistență și resursele campusului. Este un ghid pentru elevi.
- Platforma de învățare online: Dacă instituția dvs. utilizează un sistem de management al învățării online, acesta poate găzdui resurse valoroase, cum ar fi materiale de curs, forumuri de discuții și instrumente de asistență academică.
- Servicii de consiliere: Informații despre serviciile de consiliere, inclusiv datele de contact și gama de consiliere disponibilă (de exemplu, sănătatea academică, mintală).
- Centrul de carieră: Detalii despre ofertele centrului de carieră, cum ar fi evaluări ale carierei, liste de locuri de muncă și ateliere de lucru privind construirea CV-ului și abilitățile de interviu.
- Resurse oferite de bibliotecă: Informații despre serviciile bibliotecii, bazele de date și asistența de cercetare disponibile elevilor pentru sprijin academic.
- Servicii de asistență pentru elevi: Detalii despre serviciile de asistență pentru anumite comunitățile de elevi, cum ar fi cei cu dizabilități, studenți din străinătate sau foști elevi.
- Informații despre ajutorul financiar: Resurse privind opțiunile de ajutor financiar, bursele și programele de asistență pentru elevii care solicită sprijin material.
- Programe de mentorat: Informații despre oportunitățile de mentorat și modul în care elevii se pot conecta cu mentorii din domeniul lor de studiu.
- Ateliere destinate abilităților de studiu: Programe și descrieri ale atelierelor sau sesiunilor de formare care vizează îmbunătățirea abilităților de studiu și gestionarea timpului.
- Cluburi și organizații din campus: O listă de cluburi și organizații studentești care oferă oportunități de dezvoltare personală, networking și leadership.

- Contacte de urgență: numere de contact importante pentru securitate, servicii de sănătate și situații de urgență.
- Calendar academic: Date cheie pentru anul universitar, inclusiv termenele limită de înregistrare, programele examenelor și sărbătorile.
- Resurse academice online: Link-uri cu referire la resursele online, cum ar fi reviste academice, baze de date de cercetare și cărți electronice disponibile prin intermediul bibliotecii instituției.
- Platforma elevilor: Informații despre modul în care elevii pot accesa portalul lor personalizat pentru note, orare și înscrierea la cursuri. Feedback și formulare de evaluare: Resurse pentru ca studenții să ofere feedback cu privire la cursuri, instructori și servicii, indicând posibilități de îmbunătățire.
- Tutoriale online: Link-uri către tutoriale și ghiduri privind modul de utilizare a sistemelor online ale instituției, accesarea resurselor și navigarea în procesele academice.
- Programe de sprijin între colegi: Informații privind programele în cadrul cărora studenții pot solicita sprijin și sfaturi de la colegii care au excelat în studiile lor.
- Resurse comunitare: Detalii despre serviciile și resursele din apropiere pe care studenții le pot găsi utile, cum ar fi unitățile de asistență medicală sau opțiunile de transport public.

2) Lista orientativă de indicii/întrebări

Indiciu/Întrebarea 1:

Indiciu: "Începeți prin a găsi ghidul oficial care conține tot ce trebuie să știți despre călătoria dvs. în această instituție."

Întrebare: Care este titlul manualului și unde îl poți găsi?

Indiciu/Întrebarea 2:

Indiciu: Navigați către instrumentul digital prin care puteți accesa cursurile, temele și notele."

Întrebare: Care este numele platformei online și ce resurse academice puteți accesa prin intermediul acesteia?

Indiciu/Întrebarea 3:

Indiciu: "Dacă aveți nevoie de cineva cu care să vorbiți despre provocările academice, problemele personale sau deciziile de carieră, acest loc oferă sprijin."

Întrebare: Ce servicii sunt disponibile la centrul de consiliere și cum le puteți contacta?

Indiciu/Întrebarea 4:

Indiciu: "Vrei să-ți începi cariera? Explorați acest centru pentru a găsi instrumente și oportunități."

Întrebare: Ce resurse oferă centrul de carieră pentru a ajuta studenții în dezvoltarea carierei lor?

Indiciu/Întrebarea 5:

Indiciu: "Dacă aveți nevoie de cărți, materiale de cercetare sau asistență cu anchete academice, mergeți în acest loc."

Întrebare: Ce servicii sunt oferite la bibliotecă și cum puteți accesa resursele academice?

Indiciu/Întrebarea 6:

Indiciu: „Sprijinul pentru elevii cu nevoi speciale poate fi găsit aici. Căutați informații despre cazare și asistență.”

Întrebare: Ce servicii specializate de asistență sunt disponibile pentru elevii cu dizabilități?

Indiciu/Întrebarea 7:

Indiciu: " Găsiți un spațiu în care vă puteți conecta cu mentorii capabili să vă ghideze în parcursul academic și profesional."

Întrebare: Ce programe de mentorat sunt disponibile și cum vă puteți implica?

Indiciu/Întrebarea 8:

Indiciu: "Descoperiți instituții, centre și activități care se aliniază cu interesele dumneavoastră și care vă pot îmbogăți experiența academică."

Întrebare: "Ce cercuri și asociații studențești sunt active în prezent în colegiu?"

Indiciu/Întrebarea 9:

Indiciu: "În caz de situații urgente, acest număr ar trebui să fie întotdeauna la îndemână."

Întrebare: Care este numărul de contact în caz de urgență pentru asistență imediată?

Indiciu/Întrebarea 10:

Indiciu: "Rămâneți la curent cu datele, termenele limită și evenimentele importante pe tot parcursul anului de studiu."

Întrebare: Care sunt câteva date cheie menționate în calendarul academic?

Sfat pentru formator: Asigurați-vă că includeți materiale care nu sunt disponibile în cadrul instituției de învățământ și discutați de ce acestea sunt importante și modul în care lipsa acestor materiale afectează calitatea educației.

Unitatea 3.2: Integrarea suportului de orientare în programul educațional

Activitatea 1: Atelier de integrare curriculară

Rezultat: Participanții vor dezvolta un plan pentru a integra fără probleme activitățile de orientare și sprijin în programul lor educațional.

Public țintă: coordonatori de programe VET, formatori și dezvoltatori de curriculum responsabili de proiectarea curriculumului.

Abordare detaliată pentru implementare:

- Oferirea unei imagini de ansamblu asupra importanței integrării orientării în curriculum -15 min
- Împărtășirea exemplelor de integrare reușită prezente în alte instituții - 30 min-
- Divizarea participanților în grupuri mici în funcție de ariile lor de program.
- Instruirea fiecărui grup să identifice cursuri specifice sau module de învățare pe care ei le oferă și în care îndrumarea poate fi integrată - 30min -
- Ghidarea participanților în brainstorming și accentuarea modului în care îndrumarea poate îmbunătăți învățarea - 15 min -
- Încurajarea grupurilor să creeze un exemplu de plan de integrare - 45 min -
- Facilitarea prezentărilor și discuțiilor de grup – 30 min –

Materiale însoțitoare: exemple de planuri de integrare și exemple de integrări reușite din partea altor instituții.

Prezentare generală a importanței integrării orientării în curriculum, împreună cu exemplele de integrare reușită din alte instituții

Orientarea în curriculum este o abordare proactivă și orientată spre elev pentru îmbunătățirea experienței educaționale. Este recunoscut faptul că îndrumarea nu este un serviciu separat, ci o parte integrantă a procesului de studiu. Importanța acesteia constă în:

1. Dezvoltarea holistică a elevilor: Îndrumarea integrată în curriculum asigură elevii cu susținere în diferite aspecte ale dezvoltării lor, inclusiv creșterea academică, profesională și personală. Se referă la dezvoltarea multilaterală a elevului, cultivându-i abilitățile, competențele și bunăstarea.

2. Sprijin în timp util: Când îndrumarea face parte din curriculum, elevii primesc sprijin în momentele critice ale parcursului lor academic. De exemplu, orientarea în planificarea carierei poate fi încorporată atunci când elevii selectează specializări, asigurând asistență în timp util și relevantă.

3. Îmbunătățirea implicării: Îndrumarea integrată în curriculum îi implică direct pe elevi în procesul de învățare. Aceștia văd relevanța practică a ceea ce studiază și modul în care aceasta se leagă de viitoarea lor carieră, astfel încât învățarea să fie mai semnificativă.

4. Acces echitabil: Atunci când orientarea este integrată în curriculum, toți elevii, indiferent de mediul de proveniență sau de nevoile lor, au acces la ea. Această incluziune se aliniază cu principiile educației echitabile.

5. Succesul academic: Îndrumarea poate ajuta elevii să treacă peste provocări, să îmbunătățească abilitățile de studiu și să stabilească obiective academice. Atunci când este integrată, contribuie la rezultate academice mai bune și reduce riscul de abandon.

6. Pregătirea profesională: Integrarea orientării în carieră asigură elevii cu o pregătire bună pentru ocuparea unui loc de muncă. Ca parte a educației lor, aceștia primesc îndrumare privind dezvoltarea competențelor, stagiile de practică și strategiile de căutare a unui loc de muncă.

7. Beneficii pe termen lung: Orientarea integrată în curriculum favorizează învățarea pe tot parcursul vieții și adaptabilitatea. Ea îi echipează elevii cu abilitățile necesare pentru a naviga cu succes în cariera lor după absolvire.

Exemple de integrare reușită din partea altor instituții:

Universitatea din Manchester (Marea Britanie): Universitatea integrează în curriculum ateliere de dezvoltare a abilităților de angajare, ajutând elevii să dezvolte aptitudini fundamentale precum comunicarea, rezolvarea problemelor și munca în echipă.

Universitatea Aalto (Finlanda): Aalto integrează educația antreprenorială în diverse programe, încurajând studenții să dezvolte o mentalitate și abilități antreprenoriale.

Universitatea Monash (Australia): Monash integrează cetățenia globală și dezvoltarea conducerii în curriculum, pregătind studenții să fie cetățeni globali responsabili.

Exemple de integrare reușită per aplicație:

Programe de mentorat între colegi: Unele instituții au integrat cu succes programe de mentorat între colegi în cadrul unor cursuri specializate. De exemplu, un curs de psihologie poate include mentori de la egal la egal care oferă sprijin și îndrumare academică colegilor studenți, îmbunătățind implicarea și rezultatele învățării.

Proiecte Capstone cu accent pe carieră: În cadrul programelor de inginerie, elevii realizează adesea proiecte capstone. Unele instituții au integrat orientarea în carieră în aceste proiecte, cerându-le elevilor să exploreze aplicațiile din lumea reală ale studiilor lor și să se gândească la traseele lor profesionale în timp ce lucrează la proiectele lor.

Planuri de învățare individualizate: În învățământul K-12, integrarea reușită implică crearea de planuri de învățare adaptate pentru fiecare elev. Aceste planuri descriu obiectivele academice, aspirațiile profesionale și cursurile necesare pentru a le realiza, asigurându-se că orientarea face parte integrantă din curriculum.

Consilieri academici integrați: Unele universități încorporează consilieri academici în cadrul unor departamente academice specifice. Acești consilieri colaborează îndeaproape cu corpul profesoral pentru a oferi îndrumare adaptată la cerințele programelor și cursurilor individuale.

Oportunități de învățare prin experiență: Instituțiile integrează adesea orientarea în oportunitățile de învățare prin experiență, cum ar fi stagiile și programele de educație prin cooperare. Studenții primesc credite academice pentru aceste experiențe și sunt îndrumați să facă conexiuni între învățarea academică și munca practică.

Ateliere de lucru și seminare: Integrarea activităților de mentorat poate include introducerea în cadrul orelor de curs ateliere de lucru și seminare privind abilitățile de studiu, gestionarea timpului și pregătirea pentru carieră. Aceste sesiuni le oferă elevilor abilități și cunoștințe practice pentru a excela din punct de vedere academic și profesional.

Model de plan de integrare 1: Încorporarea sprijinului academic în cursurile STEM

Program: Educație STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică).

Accent pe integrare: sprijin academic

Etapele integrării:

Resurse academice specifice cursului: Identificarea cursurilor STEM cu conținut dificil din punct de vedere istoric. Dezvoltarea paginilor de resurse academice specifice

disciplinelor în cadrul sistemului de gestionare a învățării. Includerea de materiale suplimentare, tutoriale video și linkuri pentru sesiuni de meditații virtuale.

Integrarea tutorilor colegiali: Introducerea unui sistem de tutorat de la egal la egal în care elevii STEM avansați oferă ore de tutorat virtual în cadrul sistemului de gestionare a învățării. Asigurarea că orele de meditații se aliniază cu programele de curs.

Sprijin în clasă: Colaborarea cu cadrele didactice STEM de a aloca timp în cadrul orelor de curs pentru sesiuni de revizuire în clasă. Personalul de sprijin academic poate conduce aceste sesiuni, oferind explicații imediate cu privire la subiecte complexe.

Forumuri de discuții online: Crearea unor grupuri de discuții în cadrul sistemului de gestionare a învățării pentru fiecare curs STEM. Încurajarea elevilor să adreseze întrebări și să se angajeze în învățarea susținută de colegi. Cadrele didactice de sprijin academic pot monitoriza și răspunde la întrebări.

Planuri de studiu individualizate: Introducerea planurilor de studiu individuale pentru elevii care întâmpină dificultăți. Aceste planuri pot include recomandări pentru materiale adiționale, strategii de studiu sau îndrumare suplimentară.

Monitorizarea progresului: Implementarea unui sistem de monitorizare a progresului pentru a identifica elevii care riscă să rămână în urmă. Emiterea de alerte în timp util cadrelor didactice și personalului de sprijin academic pentru a oferi asistență specifică.

Unitatea 3.3: Dezvoltarea competențelor de gestionare a carierei și învățarea pe tot parcursul vieții

Activitatea 1: Simularea planificării carierei

Rezultat: Participanții vor exersa ghidarea elevilor în planificarea carierei, aplicând principiile învățate în cadrul unității.

Publicul țintă: Formatorii VET și consilierii de orientare profesională responsabili de ghidarea elevilor în dezvoltarea carierei.

Abordare detaliată a implementării:

- Introducerea unui scenariu simulat în care participanții acționează în calitate de consilieri în carieră - 20 min -
- Prezentarea profilurilor unor elevi fictivi cu diverse medii, interese și obiective de carieră - 10 min -
- Instruirea participanților să desfășoare sesiuni simulate de consiliere în carieră pentru acești elevi, ajutându-i să își stabilească obiective de carieră și să creeze planuri de acțiune - 45 min -
- Sugestie: Încurajarea participanților să aplice abilitățile de gestionare a carierei discutate în cadrul lecțiilor

- Organizarea discuțiilor de grup după simulare, permițându-le participanților să își împărtășească experiențele și strategiile - 30 min –

Materiale de însoțire: profiluri ale elevilor, modele de planificare a carierei și modele de planuri de acțiune.

Scenariu și profiluri

Scenariu: Simulare de planificare a carierei

Context:

Sunteți consilier vocațional la Centrul virtual de orientare profesională al Universității XYZ. Astăzi, veți lucra cu trei studenți fictivi, fiecare cu un trecut, interese și obiective profesionale unice. Rolul dvs. este de a-i ghida cu privire la procesul de planificare a carierei, ajutându-i să își stabilească obiective profesionale, să exploreze trasee profesionale adecvate și să dezvolte planuri de acțiune.

Profiluri ale elevilor:

Elevul 1: Sarah Rodriguez

Context: Sarah este o elevă din prima generație care provine dintr-un mediu cu venituri mici. Ea se specializează în asistență socială și este interesată să facă o schimbare în comunitățile defavorizate.

Interese: Serviciul comunitar, advocacy, consiliere, lucrul cu tinerii aflați în situații de risc.
Scopul carierei: Sarah aspiră să devină asistent social licențiat și să lucreze cu persoanele defavorizate.

Elevul 2: Alex Chen

Context: Alex este un student de origine din China, care dorește să obțină o diplomă în informatică. Este fascinat de tehnologie și are un talent deosebit pentru programare.

Interese: Dezvoltarea de software, inteligența artificială, robotică.

Scopul carierei: Alex își propune să obțină un loc de muncă ca inginer software într-o companie tehnologică renumită.

Elevul 3: Maya Johnson

Context: Maya este un veteran militar care este în proces de trecere la viața civilă. Ea deține o diplomă în logistică, dar are un interes deosebit pentru sustenabilitatea mediului.

Interese: Energie regenerabilă, agricultură durabilă, conservare.

Obiectivul carierei: Maya speră să combine experiența sa în domeniul logisticii cu sustenabilitatea, lucrând pentru o companie de logistică ecologică.

Procesul de simulare:

Introducere:

Începeți prin a vă prezenta ca fiind consilier de carieră. Explicați scopul sesiunii și asigurați-vă că elevii se simt confortabil să-și împărtășească aspirațiile.

Interacțiunea cu elevii: Participanții (acționând în calitate de consilieri de carieră) interacționează cu fiecare elev unul câte unul, punând întrebări cu referire la interese, abilități, valori și orice provocări pe care le prevăd în atingerea obiectivelor de realizare profesională.

Stabilirea obiectivelor: Încurajați fiecare elev să-și articuleze obiectivele de carieră pe termen scurt și lung. Ajutați-i să definească obiective clare, realizabile.

Cercetare: Oferii îndrumare cu privire la parcursurile profesionale adecvate, potențialii angajatori și strategiile de realizare a obiectivelor lor. Discutați despre importanța rețelelor (networking), a stagiilor și a dezvoltării competențelor.

Plan de acțiune: Lucrați cu fiecare elev pentru a crea un plan de acțiuni individualizat care să sublinieze pașii ce trebuie urmați pentru a atinge obiectivele profesionale. Discutați despre termeni și etape importante.

Feedback și concluzie: Oferii feedback și încurajări fiecărui elev, subliniind punctele forte și aspectele care trebuie îmbunătățite. Subliniați importanța învățării continue și a adaptabilității pe piața muncii de astăzi.

Model de planificare a carierei:

Numele elevului: _____

Data: _____

Obiective profesionale:

Pe termen scurt (1-2 ani): _____

Pe termen mediu (3-5 ani): _____

Pe termen lung (5+ ani): _____

Interese și pasiuni:

Enumerați-vă interesele, hobby-urile și activitățile care vă pasionează.

Abilități și puncte forte:

Enumerați principalele dvs. abilități, talente și puncte forte.

Valori și priorități:

Ce valori sunt importante pentru dvs. în carieră și în viață?

Potențiale trasee profesionale:

Pe baza intereselor și aptitudinilor dumneavoastră, enumerați potențiale planuri profesionale sau domenii de activitate care se aliniază cu obiectivele dumneavoastră.

Educație și formare profesională:

Identificați orice studii sau formare complementară de care ați putea avea nevoie pentru a vă realiza obiectivele profesionale.

Pași de acțiune:

Ce acțiuni concrete veți întreprinde pentru a vă atinge obiectivele profesionale pe termen scurt, mediu și lung?

Activitatea 2: Ateliere de lucru bazate pe competențe

Rezultat: Participanții vor susține și se vor implica în ateliere de lucru bazate pe abilități, menite să încurajeze managementul carierei și abilitățile de învățare pe tot parcursul vieții în rândul elevilor.

Publicul țintă: Formatori VET, consilieri de carieră și educatori responsabili de organizarea atelierelor de lucru și de formare.

Abordare detaliată pentru implementare:

- Atribuiți fiecărui participant o abilitate specifică de gestionare a carierei sau de învățare pe tot parcursul vieții asupra căreia să se concentreze (de exemplu, redactarea CV-ului, stabilirea obiectivelor, învățarea online). -10 min.
- Instruiți participanții să conceapă și să ofere un scurt atelier de lucru sau o sesiune de formare privind abilitatea care le-a fost atribuită. -1 oră-
Sugestie: Încurajați activitățile interactive și practice în timpul atelierelor.
- Invitați participanții să studieze proiectele de ateliere ale celorlalți și să ofere feedback constructiv. -45 min.
- Faceți un bilanț al experienței, evidențiind strategiile eficiente și îmbunătățirile. -30 min.

Materiale de însoțire: Modele de proiectare a atelierelor, resurse privind managementul carierei și abilitățile de învățare pe tot parcursul vieții.

Model de proiectare a atelierului: Managementul carierei și competențe de învățare pe tot parcursul vieții

Titlul atelierului: Managementul carierei și abilitățile de învățare pe tot parcursul vieții

Durată: [Specificați durata, de exemplu, atelier de o jumătate de zi]

Obiectivele atelierului:

- ✓ Asigurarea participanților cu abilități esențiale de gestionare a carierei.
- ✓ Evidențierea importanței învățării pe tot parcursul vieții în dezvoltarea carierei.
- ✓ Crearea planurilor de dezvoltare a carierei care pot fi puse în aplicare.

Agenda:

Introducere (15 minute)

Cuvânt de bun venit și activitate de spargere a gheții.

Prezentare generală a obiectivelor și a agendei atelierului.

Sesiunea 1: Înțelegerea managementului carierei (30 de minute)

Prezentare privind conceptul de management al carierei.
Discuție despre semnificația stabilirii obiectivelor de carieră și a autoevaluării.

Sesiunea 2: Învățarea pe tot parcursul vieții pentru a asigura succesul în carieră (45 de minute)
Sesiune interactivă privind importanța învățării continue.
Studii de caz și exemple de persoane care învață pe tot parcursul vieții cu succes. Pauză (15 minute)

Sesiunea 3: Competențe pentru avansarea în carieră (30 de minute)
Prezentare privind competențele cheie necesare pentru avansarea în carieră.
Activitate de autoevaluare pentru identificarea domeniilor de dezvoltare a competențelor.

Sesiunea 4: Crearea unui plan de dezvoltare a carierei (45 de minute)
Activitate ghidată pentru a-i ajuta pe participanți să creeze un plan personalizat de dezvoltare a carierei.
Schimb de informații între colegi și feedback.

Sesiunea 5: Resurse și instrumente (30 de minute)
Prezentare a resurselor online pentru managementul carierei și învățarea pe tot parcursul vieții.
Explorarea practică a site-urilor și platformelor recomandate.
Întrebări/ răspunsuri și concluzii (15 minute)

Discuție deschisă pentru întrebări și dezbateri. Recapitulare a principalelor aspecte și a pașilor următori.
Crearea de rețele și schimbul de resurse (opțional) (30 de minute)

Participanții pot stabili o rețea de contacte și pot împărtăși resurse sau informații suplimentare.

Materiale necesare:

- Diapozitive de prezentare
- Tablă flipchart și markere
- Laptop/proiector
- Fișe de lucru
- Acces la internet (pentru explorarea resurselor online)

Resurse online pentru gestionarea carierei și învățarea pe tot parcursul vieții:

- LinkedIn Learning: Oferă o gamă largă de cursuri online privind dezvoltarea carierei, leadership și competențe transversale.
- Coursera: Oferă acces la cursuri oferite de universități și organizații de top pe diverse teme.
- edX: Oferă cursuri online, microcredite și certificate profesionale de la universități și instituții din întreaga lume.

- MyPlan.com: Oferă instrumente de evaluare a carierei, inclusiv inventare de interese și abilități.
- Occupational Outlook Handbook (Biroul de Statistică a Muncii din SUA): Oferă informații despre profesii, industrii și perspectivele locurilor de muncă.
- TED Talks: Prezintă discuții inspirate despre dezvoltarea personală, succesul în carieră și învățarea pe tot parcursul vieții.
- Khan Academy: Oferă conținut educațional gratuit pe o gamă largă de subiecte.
- Skillshare: Oferă cursuri în domenii creative, cum ar fi designul, fotografia și scrisul.
- Code academy: Se concentrează pe abilitățile de codare și programare pentru cei interesați de cariere în domeniul tehnologiei.
- Courageous Learning Hub: Oferă resurse privind învățarea autodirijată și construirea unei mentalități de învățare.

Acest model de atelier și resursele online care îl însoțesc pot fi utilizate pentru a proiecta și a oferi participanților o sesiune captivantă privind managementul carierei și competențele de învățare pe tot parcursul vieții. Este nevoie de adaptare a conținutului și a duratei în funcție de obiectivele specifice ale atelierului și de nevoile publicului.

Modulul 4: Organizare

Appx 3 ore

Unitatea 4.1: Organizarea serviciilor de consiliere privind cariera și studii

Tema 4.1.1: Cafeneaua Mondială "Domenii promițătoare pentru organizarea serviciilor de consiliere în carieră și de formare profesională pentru incluziune și prevenirea abandonului școlar".

Introducere

Scopul principal al activității este de a contribui la crearea și/sau îmbunătățirea unui sistem care să ofere tuturor elevilor din învățământul profesional tehnic, precum și părinților, instituțiilor de învățământ și angajatorilor, acces la servicii de consiliere incluzive, relevante, productive și bazate pe dovezi. Acest sistem ar trebui să fie dotat cu resurse suficiente și să fie accesibil atât celor care și-au început deja studiile, cât și celor care nu și-au ales încă viitoarea profesie. Este necesar să se ia în considerare rolul învățământului profesional tehnic de a oferi căi de acces către alte domenii de educație și formare, precum și către împlinirea profesională. Serviciile eficiente de consiliere în materie de carieră și de studii oferă studenților asistență individuală în luarea de decizii cu privire la viitoarea carieră și la modul de a o urma astfel contribuind la prevenirea abandonului școlar.

Rezultat

Acest exercițiu este împărțit în două etape: o introducere în serviciile de consiliere privind cariera și studiile și o prezentare generală a modului în care orientarea și consilierea în carieră sunt legate de incluziune și de abandonul școlar (15 minute). La finalul primei părți a sesiunii, participanții vor înțelege mai bine principalele domenii de consiliere în carieră și importanța acestora în prevenirea abandonului școlar în instituțiile de învățământul profesional și tehnic. În timpul celei de-a doua etape (75 de minute), participanții vor folosi Cafeneaua Mondială "Domenii promițătoare în vederea organizării serviciilor de consiliere în carieră și formare profesională cu scopul incluziunii și prevenirii abandonului școlar" și vor discuta direcțiile și provocările ce țin de organizarea consilierii și orientării profesionale.

Participanți

Formatorii de programe de studii profesionale sunt implicați în activități de formare profesională inițială sau continuă. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de la 9 până la 32 de participanți.

Abordare

Prima etapă este o introducere de 15 minute care prezintă serviciile de consiliere privind cariera și studiile precum și o discuție privind impactul orientării profesionale și al consilierii în carieră asupra prevenirii abandonului școlar.

A doua etapă a exercițiului durează 75 de minute.

Metodologia poate fi modificată pentru a se adapta la mărimea grupului și la timpul disponibil.

Lucrând cu metoda Cafeneaua Mondială "Domenii promițătoare în vederea organizării serviciilor de consiliere în carieră și formare profesională cu scopul incluziunii și prevenirii abandonului școlar" participanții colectează informații și fac schimb de cunoștințe și experiență cu privire la problemele legate de organizarea serviciilor de consiliere în carieră și studii. (Puteți citi mai multe despre metodologia de pregătire și desfășurare a evenimentului aici: <https://theworldcafe.com/key-concepts-resources/world-cafe-method/>)

Procesul metodei Cafeneaua Mondială variază în funcție de scopurile și obiectivele stabilite. Dar se pot distinge principalele etape:

1. Organizarea activității durează 5 minute. Participanții invitați sunt împărțiți în grupuri (4-5 persoane) la mese. Fiecare grup primește o foaie de flipchart și un marker pentru a-și nota ideile, iar participanților li se explică regulile de lucru.

2. Lucru în grup cu durata de 60 minute. Se desfășoară trei reprize a câte 20 de minute, după care toți membrii grupului, cu excepția organizatorului, se mută la un alt birou. Organizatorul întâmpină următorul grup și comunică despre concluziile etapei anterioare. Atunci când își pregătesc concluziile, participanții sunt îndemnați să răspundă la următoarele întrebări (de exemplu):

- Ce directive noi au fost sugerate în timpul discuției privind serviciile de consiliere în carieră și studii cu scopul de a asigura incluziunea și de a preveni abandonul școlar?
- Dacă ați putea alege o singură modalitate de organizare a serviciilor de consiliere în carieră și studii pentru incluziune și prevenirea abandonului școlar, care ar fi aceea?
- Care este cea mai importantă problemă în organizarea activității de consiliere în carieră, dacă este luată în considerare datorită discuției?
- Care este "esența" tuturor modelelor (mostre, exemple, descoperiri...) pe care le-ați primit sau cum v-au inspirat acestea?
- Ce direcții noi veți iniția în organizarea serviciilor de consiliere în carieră și de formare profesională având drept scop incluziunea și prevenirea abandonului școlar?
- Ce știți și ce înțelegeți în prezent despre organizarea serviciilor de consiliere și formare profesională ca fiind incluzive și de prevenire a abandonului?

3. Prezentarea constatărilor, rezumarea rezultatelor (10 minute)

Unitatea 4.2: Împărțirea rolurilor și a sarcinilor privind consilierea și sprijinul în carieră

Tema 4.2.1. Repartizarea rolurilor și sarcinilor privind consilierea și sprijinul în carieră

Introducere

Importanța unui personal de consiliere și sprijin în carieră format și calificat în mod corespunzător ar trebui să se reflecte în Viziunea privind Orientarea și Sprijinul în Carieră. Aceasta include un set de principii etice pe care trebuie să le urmeze cei responsabili de acest domeniu. Printre acestea se numără necesitatea ca personalul din școlile profesionale să aibă o pregătire și o calificare corespunzătoare.

Dezvoltarea carierei ar trebui să fie parte integrantă a educației și formării pentru toți participanții la procesul educațional. În acest scop, managerii, profesorii și personalul instituțiilor de învățământ ar trebui să fie implicați în aprofundarea înțelegerii diferitor tipuri de consiliere în carieră, ceea ce va contribui la conștientizarea importanței promovării serviciilor de carieră în rândul studenților. De asemenea, se va sublinia faptul că orientarea în carieră, dezvoltarea competențelor profesionale și formarea profesională sunt responsabilitatea tuturor, nu doar prerogativa celor care lucrează în domeniul consilierii în carieră. De asemenea, este important să se asigure dezvoltarea profesională continuă în domeniul fiecăruia pentru a se asigura că angajații sunt la curent cu ceea ce se întâmplă în profesia respectivă și dezvoltă legături utile cu alți specialiști și practicieni.

Formatorii din domeniul educației și formării profesionale (EFP) sunt invitați să discute și să analizeze care sunt cele mai eficiente domenii de consiliere și sprijin în carieră în contextul organizării unei educații incluzive și al prevenirii abandonului școlar:

- a) ce roluri de consiliere și sprijin în carieră sunt cele mai eficiente în contextul educației incluzive și al prevenirii abandonului școlar;
- b) ce sarcini îndeplinesc acestea.

Rezultatul

La finele acestei activități de 90 de minute, participanții vor înțelege mai bine rolurile și responsabilitățile consilierii și sprijinului în carieră în vederea asigurării unei învățări continue și a prevenirii abandonului școlar.

Participanți

Furnizorii din domeniul EFP sunt implicați în educația și formarea profesională inițială sau continuă. Activitatea poate fi utilizată cu

- a) grupuri de până la 32 de participanți
- b) grupuri mai mici.

Abordare

- ✓ 10 minute sunt necesare repartizării rolurilor și responsabilităților în consilierea și sprijinirea carierei, cu accent pe incluziune și prevenirea abandonului școlar.
- ✓ 30 de minute sunt prevăzute pentru a lucra în grupuri de 6-10 persoane. Participanții discută opțiunile posibile de distribuire a rolurilor și sarcinilor în cadrul activităților de consiliere și sprijin în carieră pe parcursul exercițiului de creare a unei hărți conceptuale (Mind map). O hartă conceptuală este o schemă (diagramă) a unei structuri arborescente (cu posibile conexiuni între ramuri) care reflectă relațiile semantice sau de altă natură dintre elementele de informare, cum ar fi cuvinte-cheie, roluri, idei, sarcini sau alte elemente dispuse radial în jurul cuvântului sau ideii principale.

Este bine de a include diferiți specialiști în fiecare grup: manageri, profesori, angajați special desemnați ai instituției de învățământ; practicieni, psihologi, specialiști implicați în orientarea profesională și mentori. Acest lucru le va permite participanților să discute dacă și cum poate fiecare dintre ei să prevină abandonul școlar al elevilor, fără a crea un cadru conceptual detaliat înainte de a începe lucrul.

- ✓ 5 minute se alocă pentru concluzii.
- ✓ 45 de minute sunt necesare pentru desfășurarea celei de-a doua etapă a exercițiului.
- ✓ 20 de minute se lucrează în grupuri de 3-5 persoane. Participanții reflectă asupra modului în care concluziile lor se raportează la rolurile și responsabilitățile consilierii și sprijinului în carieră în școlile VET și cum implementarea acestora va influența organizarea învățării incluzive și prevenirea abandonului școlar. Se cere completarea tabelului de pe pagina următoare.
- ✓ 15 minute de lucru în perechi sunt predestinate pregătirii recomandărilor privind rolurile și sarcinile în materie de consiliere și sprijin în carieră.
- ✓ 10 minute sunt necesare pentru formularea de concluzii/recomandări.

Consilierea și sprijinul în carieră joacă un rol semnificativ în prevenirea abandonului școlar, deoarece asigură faptul că elevii sunt susținuți în gestionarea carierei lor și că alegerile lor în materie de educație, formare și carieră sunt adecvate caracteristicilor lor personale (de exemplu, punctele forte, stilul de învățare, aptitudinile pentru ocupațiile relevante etc.). La punerea în aplicare a diferitor roluri și sarcini, există considerente importante de care trebuie să se țină seama pentru a utiliza în mod eficient consilierea și sprijinul în carieră în vederea incluziunii și a prevenirii abandonului școlar. Sunt oferite câteva sugestii pentru a aborda aceste aspecte:

Sugestii privind rolurile și sarcinile în materie de consiliere și sprijin în carieră	Soluții formulate în timpul construirii hărții conceptuale (Mind map)	Modul în care această opțiune afectează incluziunea și prevenirea abandonului școlar
Conducerea instituției de învățământ organizează activitatea unităților structurale responsabile de consilierea în carieră.		

<p>Conducerea instituției de învățământ implică toți angajații în consilierea și susținerea carierei, definind rolul și responsabilitatea fiecăruia pentru rezolvarea cu succes a acestor probleme</p>		
<p>Specialiștii cu calificări corespunzătoare organizează cursuri de formare profesională, consultări și contribuie la stabilirea interacțiunii cu partenerii sociali și instituțiile regionale</p>		
<p>Experții de consultanță în carieră sau alți specialiști care lucrează în serviciile de orientare profesională oferă consultări privind orientarea în carieră, informații despre programele de formare și dezvoltare existente</p>		
<p>Angajați special desemnați ai instituției de învățământ oferă informații cu privire la carieră și realizează profilarea primară; oferă servicii de planificare a carierei luând în considerare nevoile angajatorilor și capacitățile individuale și personale ale elevilor, elaborând planuri individuale și traiectorii de dezvoltare a carierei cu sprijin psihologic și pedagogic pentru punerea lor în aplicare</p>		
<p>Psihologii sunt responsabili de desfășurarea activităților privind dezvoltarea competențelor de management al carierei, efectuarea și interpretarea testelor psihometrice și de specialitate, a sondajelor studențești și a diagnosticelor vocaționale pentru a ajuta la determinarea aptitudinilor</p>		

<p>Profesorii din instituția de învățământ oferă informații și consiliere privind cariera, educația, formarea și dezvoltarea profesională; desfășoară activități de orientare profesională</p> <p>Cadrele didactice asigură formarea conceptelor de succes profesional, orientarea în carieră și dezvoltarea competențelor profesionale pe parcursul programului de învățământ</p> <p>Angajatorii oferă orientare</p>		
Sugestiile dumneavoastră		

Modulul 5: Colaborare și informare

Appx 15 ore

Unitatea 5.1: Colaborarea cu părinții

Activitatea 1. Schimbarea perspectivei, cunoașterea și înțelegerea (2.15 ore)

Context

Pentru a pune în aplicare strategii care vizează construirea unei relații eficiente între școală și familie, ar putea fi utilă înțelegerea abordărilor comunicativ-relaționale ale cadrelor didactice față de părinți și a comportamentelor părinților asociate cu modele specifice de parenting. Pe baza literaturii existente, au fost definite următoarele:

- cele mai frecvente trei modele parentale și comportamentele aferente atunci când profesorii comunică evaluările pozitive sau negative ale copiilor lor;
- caracteristicile și riscurile celor trei abordări principale de comunicare ale profesorilor.
- sfaturi privind aplicarea strategiilor de adaptare pentru a evita conflictele, a le gestiona și a consolida relația școală-familie.

Rezultat

Participanții vor fi capabili să: 1) recunoască propriul stil și să îl aplice într-un mod mai eficient în funcție de părinții cu care au de-a face; 2) aplice strategii ce pot fi folosite în funcție de stiluri parentale diverse pentru a gestiona conflictele și a consolida relația.

Participanți

Profesorii din învățământul profesional sunt implicați în formarea vocațională inițială sau continuă. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 32 de participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Abordare

Activitatea se desfășoară în două macrofaze:

Faza: 1.1 Ce abordare de comunicare adoptați cu părinții? (1 oră)

A. Stimulare: propuneți diferite abordări doar cu descrierea caracteristicilor, fără a arăta partea privind riscurile (10 minute).

B. Contextualizare: lucrați în perechi (20 de minute), participanții discută abordările și principalele caracteristici.

C. Reflecție: după lucrul în perechi, lucrul în grup în plen (30 de minute) sunt înaintate întrebări orientative: Credeți că există riscuri asociate cu fiecare dintre aceste abordări? Care sunt acestea?

Prezentați potențialele riscuri asociate cu fiecare abordare, feedback și concluzii (15 min.)

Abordarea "Comunicare cu părinții" se referă la o metodă prin care cadrele didactice comunică cu părinții într-un mod care reflectă înțelegere, grijă și o legătură familială.
Caracteristici

1. Profesorii se angajează în conversații calde și afectuoase cu părinții, arătând empatie

și înțelegere față de situația familiei.

2. Profesorii pot opta pentru întâlniri informale sau discuții în fața școlii.
3. Profesorii își exprimă grija și preocuparea pentru bunăstarea copilului, asigurându-se că părinții se simt susținuți pentru a face față provocărilor cu care se poate confrunta copilul lor.
4. Profesorii colaborează cu părinții pentru a defini obiectivele educaționale ale copilului, ținând cont de contribuțiile și aspirațiile ambelor părți

Riscuri

1. Dependența părinților de deciziile profesorului. Acțiunea părinților și mobilizarea resurselor ar putea fi limitate și inhibate; autonomia de decizie a părinților care se bazează pe contribuția profesorului ar putea fi restrânsă; tendința potențială de substituire a rolurilor educaționale.
2. Lipsa unei comunicări structurate, ceea ce ar putea, de asemenea, să descurajeze părinții să participe la întâlniri formale.
3. Sentimentul de disconfort și de copleșire din partea unor părinți, ceea ce ar putea împiedica colaborarea în ceea ce privește aspecte mai dificile.

Abordarea "comunicare directivă" presupune oferirea de indicații, instrucțiuni sau îndrumări clare și explicite de către profesori care se prezintă ca reprezentanți ai școlii, acordând mai multă importanță dimensiunii instituționale decât celei relaționale

Caracteristici

1. Prevalența comunicării este directă și judicioasă, cu o abordare mai puțin personală și afectivă.
2. Accentul pe comunicare vizează în primul rând transmiterea de informații esențiale referitoare la performanțele școlare și la comportamentul copilului, mai degrabă decât crearea unei atmosfere familiale.
3. Rolul central al evaluărilor realizate de către profesori, care oferă aprecieri directe sau feedback.
4. Utilizarea (aproape exclusivă) canalelor formale de comunicare, cum ar fi întâlnirile programate și rapoartele oficiale.

Riscuri

1. Dintr-o astfel de abordare, părinții pot experimenta sentimente de incapacitate de a susține sarcinile educaționale și de învățare, evitând întâlnirile cu profesorul sau căutând confruntări din cauza fricii de judecăți negative.
2. Părinții ar putea percepe abordarea ca fiind autoritară și să reacționeze defensiv, generând rezistență.
3. Accentul pus pe dimensiunea instituțională și pe judecăți poate descuraja implicarea activă a părinților în viața școlară a copiilor lor. Părinții s-ar putea simți marginalizați sau neglijați.
4. În situațiile în care elevii se confruntă cu dificultăți sau provocări, o abordare prea directă poate să nu faciliteze o colaborare eficientă între profesori și părinți.

"**Comunicarea competentă**" promovează un mediu în care relația educațională este funcțională, urmărind atingerea unor obiective comune prin colaborarea eficientă între profesori și părinți.

Caracteristici:

1. Utilizarea unor instrumente tehnice și empaticice, care sprijină părinții în promovarea potențialului copilului lor.
2. Relația este văzută ca fiind una de colaborare, profesorul recunoscând părintele ca o resursă și nu ca o problemă.
3. Predomină colaborarea, respectând autonomia decizională a părintelui.
4. Orice problemă este raportată și gestionată, evidențiind competența părintelui.

Riscuri

1. Dependența părintelui de sprijinul și sfaturile profesorului, neglijând propria autonomie educațională
2. Exercițarea unei presiuni indirecte asupra părintelui, care se poate simți obligat să urmeze îndrumările profesorului, deși nu este de acord.
3. Părinții s-ar putea aștepta la o implicare și o interferență excesivă din partea profesorului în viața de familie.

Faza: 1.2. Ce strategii de relaționare sunt cele mai eficiente cu părinții elevilor dumneavoastră? (1.15 ore)**A. Reflectați: cu ce părinți ne confruntăm?**

Lucrați în grupuri de 4 până la 8 participanți (15 minute): Gândiți-vă la părinții elevilor voștri și la modul în care aceștia relaționează cu copiii lor și cu voi ca profesori.

- Întrebări orientative: Cum se comportă ei față de copiii lor? Cum se comportă atunci când le spuneți că au primit o evaluare bună? și cum se comportă atunci când au primit o evaluare proastă?

B. Înțelegeți:

-Formatorul arată cartonașele cu cele mai frecvente trei stiluri parentale (cartonașul 1) și cartonașele cu cele mai frecvente reacții/comportamente (cartonașul 2); (15 minute)

- Lucrați în grupuri (4-8 persoane), asociind fiecare stil cu profilul comportamental prezentat, pe baza experienței participanților cu părinții elevilor lor (15 minute)

NOTĂ PENTRU FORMATOR: "Cărțile 2" de mai jos conțin un titlu care se referă la stilul parental și culori diferite. Cu toate acestea, pentru a stimula reflecția, este recomandabil să se elimine titlul și culorile care le diferențiază. Încurajați participanții să se concentreze asupra conținutului și conceptelor, mai degrabă decât să se lase influențați de indicii vizuale.

C. Acționarea prin definirea unor strategii eficiente:

- Facilitatorul arată cartonașe (cartonașul 3) cu strategii pentru a construi o relație eficientă cu toate cele trei stiluri parentale (10 minute)
- Lucru în grup în plen, discuții despre strategiile eficiente prezentate și cele care se referă la experiența participanților (20 minute)

Întrebări orientative: Ceea ce faceți de obicei reflectă careva dintre aceste strategii? Puteți oferi un exemplu concret al unui context în care ați aplicat unele dintre aceste strategii? Ce alte strategii ați adoptat care s-au dovedit a fi deosebit de eficiente și cu ce "tip" de părinți?

- **AUTORITAR_ cartonașul 1**

Stilul parental autoritar este în esență critic: evaluează, corectează și impune. Părinții autoritari impun reguli copiilor lor și le cer comportamente specifice. Aceștia par distanți și rareori încurajează exprimarea opiniilor copiilor lor.

- **PERMISIV_ cartonașul 1**

Una dintre trăsăturile stilului parental permisiv este supraprotecția manifestată față de copil. Acești părinți au așteptări scăzute din partea copiilor lor în ceea ce privește regulile și disciplina. Copiii sunt consultați cu privire la decizii și li se explică motivele care stau la baza regulilor familiei. Părinții permisivi sunt incapabili să implementeze forme directe de disciplină sănătoasă; în opinia lor, a-și disciplina proprii copii ar echivala cu a nu-i iubi. Copiii care cresc în această atmosferă au tendința de a dezvolta o determinare scăzută și puțin interes pentru atingerea obiectivelor

- **AUTORITATIV_ cartonașul 1**

Sunt părinți care, împreună cu copilul lor, tind să explice motivul din spatele regulilor și normelor într-o manieră rațională; adoptarea regulilor este flexibilă și adecvată situației; tonul emoțional este unul de bunăvoință față de copil. Chiar dacă aplică disciplina cu fermitate și hotărâre, aceștia comunică copiilor lor motivele care stau la baza comportamentelor lor și le articulează opiniile educaționale.

- **AUTORITAR_ cartonașul 2**

În cazul unei evaluări pozitive, aceștia nu par să aprecieze nici munca profesorului, nici eforturile academice depuse de copil. În schimb, aceștia acceptă

conținutul comunicării ca pe ceva de la sine înțeles, așteptat și natural.

În cazul unei evaluări negative, sau chiar a uneia care nu este pe deplin satisfăcătoare, aceștia pot deveni critici la adresa școlii sau ostili față de profesor. Ei își pot exprima nemulțumirea prin sarcasm sau prin critici deschise la adresa competenței profesorului. Ei percep evaluarea negativă ca pe un atac direct la adresa stilului lor parental; ceea ce nu pot accepta este orice atingere adusă imaginii lor percepute ca părinți perfecți. Prezența lor la școală are ca scop sublinierea a ceea ce nu funcționează.

• PIRMISIV_cartonașul 2

În cazul evaluărilor pozitive din partea profesorilor, tind să își exprime aprecierea pentru succesul copilului lor și să atribuie meritul succesului în primul rând copilului însuși, subliniind autonomia și capacitatea acestuia de a face propriile alegeri. Ar putea minimiza relevanța unei evaluări pozitive, subliniind că evaluările academice nu reprezintă obiectivul principal sau crucial în viața copilului lor.

În cazul evaluărilor negative din partea profesorilor, părinții permisivi au un singur scop: apărarea necondiționată a copilului lor, deoarece nu sunt disponibili din punct de vedere emoțional să înțeleagă eventualele dificultăți, fie în ceea ce privește învățarea, fie în ceea ce privește relațiile. Aceștia pot crede că evaluările negative sunt nedrepte sau că nu reprezintă cu exactitate abilitățile copilului lor; pot atribui dificultățile unor factori externi care contestă metodele de predare sau pot minimiza importanța evaluărilor negative, subliniind că rezultatele academice nu sunt singurul indicator al succesului sau al realizărilor copilului lor.

Părinții permisivi dezvoltă o relație de dependență cu profesorii. Aceasta poate fi o expresie a pasivității care delegă profesorului responsabilitatea educațională primară pentru învățarea copilului lor. Aceștia pot fi mai puțin dispuși să participe în mod activ la întâlnirile sau evenimentele școlare.

• AUTORITATIV _cartonașul 2

În cazul evaluărilor pozitive, aceștia subliniază importanța experiențelor și a învățămintelor dobândite pe parcurs. Aceștia își manifestă recunoștința față de educația primită și sprijinul oferit de școală și de profesori. Ei recunosc importanța colaborării dintre școală și familie în succesul copilului.

În cazul evaluărilor negative, aceștia solicită informații detaliate despre domeniul de învățare în care copilul a primit o notă negativă, pentru a înțelege mai bine motivele care stau la baza evaluării respective; și văd aprecierea negativă ca pe o oportunitate de îmbunătățire și creștere.

• **AUTORITAR_cartonașul 3**

Profesorul confruntat cu un părinte care are un stil educativ autoritar ar trebui să încerce să nu preia provocările și să sugereze propunerea unei dimensiuni relaționale de primire a suferinței acestor părinți, care au stimă de sine scăzută, devalorizare și anxietate.

Accentuați resursele pozitive ale copilului, întrucât, de multe ori, școala copilului lor reprezintă, pentru acest tip de părinte, un loc de răscumpărare și de posibilă afirmare și confirmare a capacităților lor, prin eventualul succes al copilului lor.

Se recomandă **înțelegerea** punctului de vedere al părintelui autoritar, ascultarea preocupărilor și perspectivelor acestuia, arătând empatie și respect, chiar dacă există diferențe de opinie. Încurajați împărtășirea punctului lor de vedere prin întrebărideschise.

Explicați în mod clar și respectuos raționamentul care stă la baza deciziilor luate, evitând să adoptați un stil lafel de autoritar ca răspuns. Scopul care trebuie atins este de a-i face să înțeleagă că deciziile profesorilor se bazează pe o observare și o evaluare atentă.

Oferiți informații bazate pe studii și cercetări privind eficiența stilurilor parentale echilibrate pentru a arăta cum o abordare care combină autoritatea cu sprijinul emoțional poate produce rezultate pozitive.

Organizați întâlniri regulate pentru a discuta progresele copilului, permițând părinților să-și exprime îngrijorările.

Colaborați la planurile de învățare, implicându-i în crearea unor planuri de învățare personalizate pentru copil.

- **PIRMISIV_cartonașul 3**

Atunci când se confruntă cu un părinte care folosește un stil parental permisiv, profesorul nu ar trebui să accepte nicio formă de delegare educațională, ci ar trebui să lucreze pentru a promova competențele parentale, încercând să activeze resursele posibile.

Stabiliți așteptări clare în ceea ce privește rolul părintelui în educația copilului său. Subliniați importanța structurii, a consecvenței și a întăririi pozitive în promovarea unui mediu propice învățării.

Organizați ateliere/sesiuni de informare și de formare special adaptate la stilurile parentale permisive. Oferiți informații despre strategiile parentale eficiente, importanța limitelor și promovarea unui mediu de învățare favorabil acasă.

Oferiți exemple reușite despre modul în care o combinație de autonomie și îndrumare parentală a condus la succese școlare și la o dezvoltare pozitivă la alii elevi.

Subliniați importanța limitelor și a regulilor, evidențiind modul în care limitele și rutinele structurate de acasă pot promova responsabilitatea și maturitatea copilului. Subliniați importanța coerenței între mediul familial și cel școlar.

Elaborați un plan de implicare pas cu pas pentru părinți, recunoscând că unii pot avea nevoie de o abordare mai progresivă, identificând pași practici care pot fi implementați în timp.

Evidențiați orice schimbări pozitive în implicarea părintelui sau în abordarea parentală.

Colaborați la planurile de învățare, implicându-i în crearea unor programe de învățare personalizate pentru copil.

Oferiți sugestii educaționale care să echilibreze autonomia copilului cu o îndrumare parentală mai activă.

- **AUTORITATIV_cartonașul 3**

Atunci când un cadru didactic relaționează cu un părinte cu un stil parental autoritar, caracterizat de obicei printr-un echilibru între căldură și fermitate, poate adopta câteva strategii pentru a promova o colaborare eficientă și a asigura bunăstarea copilului. Se recomandă implicarea în procesul educațional, invitându-l pe părinte să participe activ. Solicitați contribuția acestora cu privire la obiectivele educaționale și la strategiile de predare.

Implicați părintele în procesele de luare a deciziilor legate de copil, atunci când este cazul. Acest lucru poate include alegerile privind programul de învățământ sau deciziile de gestionare a comportamentului.

Dacă este cazul, **oferiți informații** despre resursele de sprijin disponibile în comunitate sau în școală, cum ar fi serviciile de consiliere sau de meditații.

Scopul este de a consolida un parteneriat deja pozitiv între școală și părinte, punând pe primul plan bunăstarea copilului și succesul școlar.

Activitatea 2: Implicarea părinților, considerându-i experți în ceea ce privește copiii lor (2h)

Context

Implicarea părinților, în special a celor care au tendința de a participa puțin sau deloc la viața școlară a copiilor săi, pune în valoare cunoștințele acestora despre copiii lor ca fiind o sursă importantă de informații și de învățare pentru profesori.

Rezultat

Participanții vor fi capabili să aplice instrumente utile în vederea implicării mai eficiente a părinților în procesul educațional și vor putea inova practicile lor actuale de implicare prin consolidarea perspectivelor părinților ca experți în ceea ce privește copiii lor.

Audiență

Profesorii din învățământul profesional sunt implicați în formarea vocațională inițială sau continuă. Activitatea poate fi utilizată cu grupuri de până la 32 de participanți. De asemenea, poate fi utilizată și cu grupuri mai mici.

Abordare

Activitatea este alcătuită din 4 etape, în afară de introducere și concluzii (2 h)

1. Prezentarea obiectivului și a structurii activității (10 min.)
2. Schimb de experiență (20 min)

În grupuri mici de 4 persoane, profesorii împărtășesc experiențele pozitive și provocările întâmpinate în implicarea părinților, subliniind strategiile care au funcționat;

3. Prezentarea și analiza cazurilor de succes (25 min)

Analiza cazurilor de succes din alte școli care au implementat cu succes inițiative de implicare a părinților;

Discuții despre ceea ce a făcut ca aceste inițiative să aibă succes;

Exemple de experiențe de succes sunt prezentate mai jos.

1. Simularea unor întâlniri părinte-profesor (30 de minute)

În perechi, cadrele didactice simulează o ședință părinte-profesor în care exersează întrebări care valorifică perspectivele familiei (15 minute).

2. Discuție colectivă despre modul în care dinamica simulărilor ar putea fi integrată în practica zilnică (15 minute).

Exemple de întrebări sunt oferite mai jos.

2. Realizarea unui plan de implicare a părinților (30 de minute)

Profesorii lucrează în grupuri de 4 persoane pentru a defini idei privind planurile de implicare a părinților (15 minute); fiecare grup prezintă pe scurt planul lor și îl împărtășește cu restul participanților (15 min.)

3. Concluzii (5 min.)

Grilă de întrebări pentru a da valoare perspectivelor părintești

Istoricul și experiențele familiei

1. Există tradiții de familie sau experiențe personale care credeți că ar putea influența procesul de studiu al copilului dumneavoastră?
2. Există experiențe din trecut care credeți că sunt relevante pentru a vă înțelege mai bine copilul?

Așteptări

3. Există obiective specifice pe care ați dori să le atingeți în timpul anului școlar?
4. Cum pot să contribui la realizarea acestor obiective?

Interese de familie

5. Care sunt pasiunile și interesele familiei?
6. Există ceva ce copilul iubește în mod deosebit și pe care îl putem include în mediul școlar?

Competențe ale familiei

7. Ce abilități practice poate învăța copilul de acasă? De exemplu, gătit, grădinărit sau abilități manuale.
8. Câte limbi sunt vorbite în familie? Cum putem valorifica și respecta diversitatea lingvistică în viața educațională a copilului?

Tradiții educațional-culturale

9. Există în familie practici pedagogice și/sau culturale legate de educație?
10. Cum putem integra aceste practici/experiențe în planificarea educațională?

Exemple de cazuri reușite privind implicarea părinților

Exemplul de succes 1

O școală a creat o platformă pentru ca părinții să își împărtășească experiențele, cunoștințele și sugestiile privind adolescența și educația copiilor lor. Profesorii participă activ la aceste sesiuni, ascultă viziunea părinților și adaptează strategiile educaționale în baza informațiilor primite.

Exemplul de succes 2

O școală a implementat ateliere de lucru interactive în cadrul cărora părinții au posibilitatea de a-și împărtăși cunoștințele cu elevii. Fiecare părinte a fost invitat să conducă un scurt atelier de lucru pe o temă din domeniul său de activitate. Profesorii au facilitat aceste sesiuni, încurajând participarea activă a elevilor și promovând respectul pentru experiența părinților lor.

Exemplul de succes 3

O școală a transformat ședințele tradiționale dintre părinți și profesori în conferințe interactive. În timpul acestor conferințe, părinții au avut ocazia de a prezenta pe scurt punctele forte, interesele și provocările copiilor lor. Profesorii au folosit aceste informații pentru a personaliza și mai mult abordările educaționale.

Activitatea 3: Adoptarea unei abordări relaționale de susținere și sensibilitate în raport cu familiile defavorizate (3h)

Context: Pentru a facilita crearea de parteneriate cu familiile defavorizate, este important să se creeze relații care să valorifice așa-numitele norme culturale interdependente, în care nu doar elevul individual, ci întreaga familie se află în centru.

Rezultat

Participanții vor fi capabili să: sprijine în mod real participarea familiilor defavorizate; și să aplice instrumente bazate pe abordarea participării centrate pe familie.

Participanți

Profesori din învățământul profesional și tehnic

Abordare

Activitatea constă într-un moment introductiv și două exerciții (simularea scenariilor de întâlnire profesor-părinți centrate pe familie și joc de rol)

Introducere (20 min., sesiune plenară): pentru a stimula atenția cadrelor didactice asupra implicării părinților în procesul de educație și formare profesională.

Părinți defavorizați/dezavantajați	Părinți dezavantajați
norme culturale interdependente	norme culturale independente

PARTICIPARE	
<p>Participarea tuturor membrilor familiei Este probabil ca părinții să prefere participarea familiei extinse la deciziile privind educația și sprijinul, deoarece ei concep educația ca pe un efort colectiv. → Exemplu: părinții pot prefera ca bunicii sau unchii să participe, de asemenea, la ședințele/activitățile școlare.</p> <p>❖ Participarea extinsă axată pe nevoile familiei în ansamblul ei.</p>	<p>Participare personală Părinții pot prefera o participare mai individuală, axată pe nevoile specifice ale copilului lor. → Exemplu: părinții pot prefera ca numai părinții să participe la ședințele școlare și să aibă conversații confidențiale cu profesorii în care să vorbească despre nevoile și rezultatele copiilor lor și nu despre nevoile relaționale, emoționale și comportamentale ale grupului de colegi în care sunt plasați copiii.</p> <p>❖ Participare individuală, axată pe nevoile specifice ale fiecărui elev în parte.</p>
COMUNICARE PĂRINȚI/ȘCOALĂ	
<p>Comunicarea indirectă prin intermediul rețelelor sociale și a relațiilor apropiate cu alți părinți, poate din aceeași comunitate (în cazul migranților) sau care au experiențe similare cu ale lor. Încrederea ar putea fi bazată pe împărtășirea unor experiențe comune. → Exemplu: părinții ar putea fi mai dispuși să comunice în mod deschis cu școala dacă</p>	<p>Comunicare directă și formală în medii și metode instituționale și mai standardizate, axată în primul rând pe obiectivele și așteptările individuale față de copil. → Exemplu: un părinte poate prefera întâlniri în școală și individuale cu profesorii pentru a discuta despre progresul personal al copilului său, comunicări pe registrul clasei sau prin</p>

<p>se află în cadrul unor grupuri de învățare între colegi (părinți cu mai multă experiență și părinți cu mai puțină experiență), unde pot face schimb de informații despre școală, pot împărtăși preocupări și așteptări. Acest cadru i-ar putea face să se simtă mai confortabil.</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicarea indirectă, bazată pe relații. 	<p>intermediul canalelor oficiale ale școlii</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Comunicare directă, axată pe obiectivele individuale.
IMPLICARE	
<p>Implicarea colectivă/comunitară în activitățile școlare</p> <p>→ Exemplu: părinții ar putea prefera activități care implică mai multe familii, cum ar fi evenimente colective sau inițiative de grup</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Părinții defavorizați ar putea fi mai predispuși să se implice în comunitatea școlară ca grup. 	<p>Implicarea selectivă în activitățile școlare</p> <p>→ Exemplu: părinții pot decide să se implice doar în evenimente sau activități direct legate de interesele specifice ale copilului lor</p> <ul style="list-style-type: none"> ❖ Este mai probabil ca părinții să dorească să se implice în școală doar pentru activități limitate, aliniate la aspirațiile și nevoile copiilor lor, fără a fi nevoiți să aibă neapărat o interacțiune cu părinții celorlalți elevi.

Activitatea 4: Simularea a două scenarii de întâlniri profesor-părinte în vederea promovării relației axate pe familie (1.10 h)

1) (20 min.) Simularea scenariului. Sunt prezentate două scenarii și recomandăm utilizarea ambelor pentru a genera mai multe dinamici și perspective de analiză.

Se sugerează formarea grupurilor de 4 persoane: 1 persoană joacă rolul profesorului; 1 persoană joacă rolul părintelui; alte 2 persoane observă și iau notițe. Observatorilor li se

pune la dispoziție o grilă de întrebări orientative utile pentru a se concentra asupra celor mai importante puncta. Întrebările trebuie citite înainte de a începe exercițiul și vor fi reluate în faza următoare.

2) (20 min) Fiecare grup analizează răspunsurile părintelui și modul în care profesorul a gestionat conversația (în grupuri de 4) bazându-se pe răspunsurile la întrebările orientative.

3) (30 min) Analiză și discuție în plen condusă de formator. Mai jos, pentru fiecare dintre cele două scenarii prezentate, sunt oferite sugestii facilitatorului pentru structurarea și realizarea analizei cu întregul grup; sunt indicații care pot fi îmbunătățite în funcție de sensibilitatea formatorului.

Întrebări orientative
1) Cum a creat profesorul un mediu deschis și primitor la începutul întâlnirii?
2) Cum a formulat profesorul invitația adresată familiei de a împărtăși informații despre bunăstarea familiei?
3) Cum a demonstrat profesorul empatie față de experiențele sau provocările cu care se poate confrunta familia?
1) A propus profesorul strategii de sprijin pe baza răspunsurilor familiei?
2) Cum a fost încheiată întâlnirea într-un mod pozitiv și incluziv?
3) A discutat profesorul pașii următori sau interacțiuni viitoare pe baza răspunsurilor familiei?

SCENARIUL 1: "De ce are nevoie familia ta?"

Context: Un profesor se pregătește să se întâlnească cu o familie defavorizată pentru a înțelege mai bine nevoile acesteia.

Obiective: Identificarea nevoilor specifice ale familiei;

Crearea unui mediu deschis în care familia să se simtă confortabil să împărtășească.

Profesorul: "Bună ziua, vă mulțumesc că sunteți aici. Vrem să ne asigurăm că sprijinim familia dumneavoastră în cel mai bun mod posibil. Puteți să ne spuneți care sunt principalele nevoi ale familiei dumneavoastră în acest moment?"

Părintele: "Ei bine, ne luptăm cu cheltuielile școlare și uneori este dificil să punem mâncare pe masă."

Profesorul: "Înțeleg că acestea pot fi provocări semnificative. Noi suntem aici pentru a vă ajuta. Putem discuta împreună cum reducem povara cheltuielilor școlare și dacă există vreun sprijin suplimentar care ar fi util?"

Părinte: "Da, ar fi foarte util. Nu știu dacă există programe de asistență financiară sau resurse pentru a cumpăra echipament (cărți, costuri ale transportului public) pentru a ne deplasa la școală."

Profesorul: "Vă mulțumim că ne-ați împărtășit acest lucru. Vom explora cu siguranță toate opțiunile disponibile și vom încerca să găsim soluții. Aș dori, de asemenea, să vă întreb dacă mai există ceva pe care școala ar putea să se concentreze pentru a vă îmbunătăți experiența"

Ghid de analiză a Scenariului 1 condus de formator:

Răspunsul părinților: " Ei bine, ne luptăm cu cheltuielile școlare și, uneori, este dificil să punem mâncare pe masă."

Analiză:

- Părintele oferă un răspuns clar și concret, indicând dificultățile financiare legate de cheltuielile școlare și de bunăstarea alimentară a familiei.
- Profesorul dă dovadă de deschidere și de acceptare a comunicării de către părinte a dificultăților.

Răspunsul părintelui: "Da, ar fi foarte util. Nu știu dacă există programe de asistență financiară sau resurse pentru a cumpăra echipament (cărți, costuri de transport public) pentru a veni la școală"

Analiză:

- Părintele indică dorința de a primi sprijin și solicită informații precise despre programe și resurse de asistență financiară.
- Profesorul răspunde cu empatie și deschidere, promițând că va explora opțiunile disponibile.

Întrebarea profesorului: "Aș dori, de asemenea, să vă întreb dacă mai există ceva pe care școala s-ar putea concentra pentru a vă îmbunătăți experiența."

Analiză:

- Profesorul recunoaște importanța de a lua în considerare nevoile familiei în sens mai larg, pe lângă cheltuielile școlare
- Întrebarea deschisă indică o dorință de a aborda toate aspectele legate de nevoile familiei.

Observații generale:

- Profesorul tratează conversația cu sensibilitate, arătând interes și dorința de a sprijini familia în diverse domenii.
- Răspunde la întrebările specifice ale părintelui și oferă o implicare activă în explorarea soluțiilor. Possible Improvements:
- The teacher could ask if the family has previous experience with financial assistance programmes, to further tailor support.
- Could provide immediate information on known programmes and establish follow-up to explore further options.

Activitatea 5: Joc de rol "Organizarea și gestionarea întâlnirilor cu membrii familiei" (1.30 h)

Jocul de rol are scopul de a-i face pe profesori să exerseze abilitățile de a invita și de a gestiona întâlniri incluzive, de a demonstra sensibilitate față de dinamica familiei și de a asigura un mediu primitor.

- 1)** (20 min.) Introducere în jocul de rol, obiective, roluri și reguli; distribuirea materialelor, formarea grupului și pregătirea pentru jocul de rol.
- 2)** (10 min.) Jocuri de rol în grupuri de 4/5 persoane: 3 persoane joacă și 1 (sau 2) observă;
- 3) Discuție după jocul de rol:**
 - a)** (30 min.) Fiecare grup analizează modul în care profesorul a gestionat invitația și a creat un mediu primitor. Folosiți întrebările de analiză oferite mai jos;
 - b)** (30 min.) Sesiune plenară condusă de formator pentru a face schimb de idei cu privire la modul de adaptare a abordării la specificul fiecărei familii. Utilizați întrebările de stimulare oferite mai jos

Participanții sunt 3 cadre didactice cu următoarele roluri: Profesor, Părinte, fratele părintelui (sau alt membru al familiei extinse).

Joc de roluri:

Un profesor organizează o întâlnire cu o familie defavorizată și dorește să implice nu numai părinții, ci și alți membri ai familiei extinse, cum ar fi frații și unchii care locuiesc împreună.

1. Invitația inițială:

Profesorul: "Bună ziua! Suntem încântați să organizăm o întâlnire pentru a discuta despre necesitățile familiei dumneavoastră. Am dori să implicăm toți membrii familiei care doresc să participe. Aveți frați sau alți membri ai familiei care ar dori să participe?"

2. Confirmarea participării:

Părinte: "Da, fratele meu este foarte implicat în viața fiicei mele. Cred că ar fi fericit să participe."

3. Crearea unui mediu primitor:

Profesor: "Perfect! Vrem ca toată lumea să se simtă confortabil. Vom avea un spațiu dedicat pentru toată lumea și ne vom asigura că întâlnirea este favorabilă incluziunii și că respectăm opiniile tuturor."

4. Implicare activă:

Fratele: "Mă bucur să fiu aici, dar nu știu cât de mult pot contribui. Nu sunt foarte implicat în școală de obicei."

Profesorul: "Apreciem foarte mult participarea dumneavoastră. Fiecare punct de vedere este valoros și dorim să vă simțim în largul dumneavoastră pentru a ne împărtăși orice gând sau îngrijorare."

5. Gestionarea dinamicii familiale:

Învățătorul: "Dacă există aspecte legate de familie pe care dorim să le luăm în considerare în timpul întâlnirii, anunțați-mă. Vrem ca acesta să fie un moment util pentru toată lumea."

6. Concluzie și apreciere:

Învățătorul: "Vă mulțumesc amândurora că ați fost prezenți astăzi. Așteptăm cu nerăbdare să ascultăm toate opiniile, ideile și să lucrăm împreună pentru a vă sprijini familia."

INSTRUMENTE PENTRU ANALIZĂ ȘI DISCUȚII

a) Grilă de întrebări pentru analiza modului în care profesorul a gestionat invitația și a creat un mediu primitor

1. Cum a arătat profesorul disponibilitate și interes în a invita toți membrii familiei să participe?
2. S-a asigurat profesorul că familia s-a simțit liberă să includă pe oricine dorea să participe?
3. A luat în considerare nevoile individuale ale familiei în crearea unui mediu primitor?
4. Cum a gestionat profesorul implicarea activă a fratelui în timpul jocului de rol?
5. Cum a abordat profesorul posibilitatea existenței unor aspecte complexe sau sensibile de familie în timpul întâlnirii?
6. Cum a evidențiat profesorul importanța diferitelor perspective și cum i-a încurajat pe toți participanții să contribuie?

7. Cum a abordat profesorul problemele familiei, în special cele care ar putea fi sensibile sau complexe?
8. Ce strategii a folosit profesorul pentru a-i implica activ pe frați și pentru a se asigura că aceștia se simt parte integrantă a întâlnirii?
9. Au fost adresate întrebări deschise și a fost încurajată participarea?

b) Întrebări de stimulare destinate facilitatorului pentru sesiunea de schimb de idei cu privire la modul de adaptare a abordării la caracteristicile fiecărei familii.

1. Cum a dat dovadă profesorul de flexibilitate în adaptarea abordării în funcție de nevoile specifice și de dinamica familiei în cadrul jocului de rol?
2. A sugerat profesorul strategii de personalizare a invitațiilor în funcție de preferințele și circumstanțele fiecărei familii?
3. Cum a pus profesorul accentul pe luarea în considerare a nevoilor individuale și pe o discuție deschisă cu privire la modul în care școala se poate adapta cel mai bine la caracteristicile familiei?
4. A încurajat profesorul feedback-ul din partea familiei cu privire la modul de a face interacțiunea și participarea mai semnificative?

Unitatea 5.2: Colaborarea cu alte școli și instituții externe

Activitatea 1: Implicarea activă a rețelei teritoriale (4.30 ore)

Context

Consolidarea unei colaborări cu rețele teritoriale (sau chiar crearea de noi rețele) poate ajuta școlile să genereze un impact major pentru elevii lor. Pentru a face acest lucru, este necesar să se creeze condiții de colaborare care să aducă valoare adăugată pentru toate părțile implicate.

Rezultat

Participanții vor fi capabili: să aplice instrumente pentru a sprijini parteneriatele cu alte școli/pări interesate externe; să dezvolte parteneriate pe baza criteriilor de calitate EQAVET.

Participanți

Profesori și directori de instituții din învățământul profesional tehnic.

Abordare

Activitatea este structurată în două etape: 1) reflecție și autoevaluare a propriilor practici de lucru în rețea în teritoriu; 2) elaborarea unui plan (aproximativ) de îmbunătățire a colaborării existente și/sau de creare a unor noi colaborări. De asemenea, activitatea se poate desfășura în două sesiuni.

ETAPA 1 (2.15 ore)

- 1) Introducere și distribuire către participanți a următoarei liste de verificare. Lista de verificare propune principalele elemente ale unui parteneriat, aliniindu-le la criteriile EQAVET (20 min);
- 2) Lucru în perechi a cadrelor didactice aparținând aceleiași școli individuale (dacă nu există cel puțin 2 cadre didactice aparținând aceleiași școli, lucrarea poate fi realizată și individual): reflecție/autoevaluare asupra practicilor trecute și prezente ale școlii în colaborare cu alte școli/părți interesate externe (45 min)
- 3) Lucru în grup (4 participanți din școli diferite) cu privire la rezultatele și perspectivele semnificative care au apărut (20 min);
- 4) Sesiune plenară: identificați aspectele critice și punctele forte standard care au apărut; puteți utiliza instrumentul de analiză SWOT. (40 min)
- 5) Concluzie (10 min.)

Lista de verificare:

1. Administrare și conducere:

- Prezența unei conduceri clare și angajante în gestionarea parteneriatului.
- Implicarea activă a managerilor școlari și a altor școli/părți interesate.

2. Planificare și proiectare:

- Identificarea clară a obiectivelor parteneriatului.
- Planificarea structurată a activităților, cu termene și resurse clar definite.

3. Schimbul de informații și comunicarea:

- Canale de comunicare clare și accesibile.
- Strategii de comunicare pentru a implica în mod activ alte școli/părți interesate.

4. Implicarea părților interesate:

- Implicarea activă a reprezentanților comunității, a întreprinderilor locale și a altor părți interesate.
- Mecanisme de colectare a feedback-ului și de evaluare a implicării altor școli/părți interesate.

5. Dezvoltare profesională:

- Oferirea oportunităților de dezvoltare profesională a cadrelor didactice și a membrilor comunității.
- Formare potrivită cu privire la modul de gestionare și îmbunătățire a parteneriatelor.

6. Gestionarea resurselor:

- Utilizarea eficientă a resurselor financiare și umane disponibile.
- Monitorizarea periodică a resurselor pentru a asigura durabilitatea parteneriatelor.

7. Procesele de predare și învățare:

- Integrarea eficientă a activităților de parteneriat în programa școlară.
- Implicarea directă a elevilor în activități practice de învățare.

8. Asigurarea calității:

- Punerea în aplicare a mecanismelor de evaluare și monitorizare a activităților.
- Utilizarea rezultatelor evaluării în vederea îmbunătățirii continue a parteneriatelor.

9. Incluziune și diversitate:

- Asigurarea faptului că parteneriatele sunt incluzive și respectă diversitatea comunității. Adoptarea unor practici care promovează accesul corect și echitatea în cadrul inițiativelor.

10. Rezultate și impact:

- Monitorizarea impactului parteneriatelor asupra comunității, școlii și elevilor.
- Utilizarea constatărilor pentru a adapta și îmbunătăți inițiativele de-a lungul timpului.

11. Creare de rețele și cooperare:

- Participarea activă la inițiativele de cooperare și la rețelele locale.
- Crearea de sinergii cu alte instituții și organizații din zonă.

12. Sustenabilitate:

- Punerea în aplicare a unor strategii care să asigure durabilitatea pe termen lung a parteneriatelor.
- Implicarea în crearea de politici locale pentru sprijinirea inițiativelor.

PASUL 2 (2.15 ore)

1. Distribuiri și prezentări participanților lista de întrebări. Explicați-le participanților că întrebările sunt elemente de introducere care urmează să fie folosite drept orientări pentru a începe să schițați un plan de consolidare a colaborării cu rețeaua teritorială. (20 min.)
2. Lucru în grup (4 persoane) (50 min)
3. Împărtășirea schielor de planuri ale diferitor grupuri pentru a aduna feedback, sugestii și idei (45 min)
4. Integrarea draftului de plan pe baza sugestiilor/ideilor oferite de celelalte grupuri și finalizarea (20 min)

Întrebări:

- Care sunt nevoile prioritare pe care școala dorește să le satisfacă împreună cu alte școli/pări interesate externe?
- Care ar putea fi nevoile altor școli/pări interesate externe la care școala poate contribui cu ajutor?
- Ce contribuții pot fi solicitate de la alte școli/pări interesate externe? (Cum ne pot ajuta părțile interesate externe?)
- Care ar putea fi beneficiul acestei colaborări pentru alte școli/pări interesate externe?
- De ce resurse dispunem, atât în școală, cât și în comunitate, inclusiv cunoștințe de specialitate, facilități și finanțare, și cum este posibil să accesăm resursele părților interesate externe pentru acest proiect?
- Ce tipuri de activități putem concepe care să implice atât elevii, cât și comunitatea, promovând colaborarea și învățarea reciprocă, luând în considerare, în același timp, contribuția părților interesate externe?

- Cum putem elabora proiecte realizabile, luând în considerare resursele disponibile la nivelul școlii, al comunității și prin implicarea părților interesate externe?
- Cum putem asigura o comunicare clară și permanentă cu toate părțile interesate, să menținem transparența cu privire la progresele înregistrate și să-i implicăm în procesul de luare a deciziilor?
- Cum putem evalua periodic eficiența inițiativelor noastre, colectând feedback de la părțile interesate externe pentru a face îmbunătățiri continue?
- Cum putem fi siguri că rețelele pe care le creăm vor fi durabile pe termen lung, poate prin instruirea personalului local sau prin crearea unor mecanisme de finanțare stabile?
- Ce experiențe, provocări depășite și bune practici putem înregistra, implicând atât școala, cât și părțile interesate externe, pentru a crea un model reproductibil pe care să îl împărtășim cu alte comunități?

Vă rugăm să consultați mai jos câteva tehnici de formare orientative pentru fiecare tip de metodologie de formare.

• Studii de caz

În cadrul unui exercițiu de grup, un număr de participanți la formare lucrează împreună la un scenariu sau o problemă dată pentru a identifica și a explora o soluție. Apoi, aceștia trebuie să își prezinte soluția (soluțiile). Această tehnică le oferă participanților posibilitatea de a utiliza mai multe competențe, de la rezolvarea problemelor la abilități de prezentare, precum și de a aprecia opiniile celorlalți și de a lucra eficient în echipă.

• Prezentare PowerPoint

Cea mai cunoscută tehnică utilizată pentru formarea în clasă este prezentarea PowerPoint, care poate fi combinată cu orice altă tehnică de predare. Un șablon PowerPoint a fost conceput pentru a-i ajuta pe formatori să își prezinte eficient prelegerile. În afară de informațiile scrise de bază, PPT-urile vor include și stimulatori vizuali, cum ar fi imagini, grafice și tabele, pentru a descrie și încadra mai bine subiectul de interes.

• Întrebări deschise

Întrebările deschise constau în întrebări la care nu se poate răspunde cu un singur da sau nu, ci necesită un răspuns dezvoltat. Acestea sunt adresate unei probleme nehotărâte și îi invită pe participanți să ofere răspunsuri mai lungi pentru a demonstra înțelegerea folosind propriile cunoștințe și/sau sentimente.

Întrebările deschise tind, de asemenea, să fie mai obiective și mai puțin sugestive, oferind cursanților mediul necesar pentru a formula un răspuns liber. De obicei, acestea încep cu cuvinte precum "De ce" și "Cum" sau cu fraze precum "Spune-mi despre...". Întrebările deschise sunt utile pentru a examina înțelegerea și comprehensiunea în profunzime și, în același timp, pot pune la îndoială raționamentul sau gândirea critică.

• Întrebări închise

Întrebările închise și răspunsurile constau în formularea unor întrebări precise care vor fi adresate participanților la curs. Această tehnică sporește participarea cursanților și încurajează învățarea activă. În acest proiect, vor fi utilizate șase formate diferite de Întrebări închise și răspunsurile vor fi de ordin:

- Adevărat sau Fals,
- Alegere multiplă,
- Răspunsuri multiple,
- Text cu alegere multiplă,
- Întrebări de potrivire a secvențelor

Formatul Adevărat sau Fals este utilizat în principiu pentru a evidenția o diferență crucială între două propoziții, în timp ce formatul cu alegere multiplă îi cere elevului să selecteze cea mai potrivită opțiune. Răspunsurile multiple sunt ca și opțiunile numeroase, dar oferă mai mult de un răspuns corect. Textele cu alegere multiplă extind tehnica de alegere multiplă în contextul unui text întreg, cu lacunele completate de diferite opțiuni oferite. Potrivirea secvențelor este o procedură care îi cere elevului să potrivească termeni din două grupuri, în timp ce Banca de cuvinte constă într-un text cu spații libere și un grup de cuvinte oferite care trebuie plasate la locul potrivit pentru ca textul să aibă sens. Întrebările închise sunt adesea utilizate în evaluări. Prin urmare, această tehnică este adecvată atunci când pregătim elevii pentru examene.

• Analiza materialelor video

Scopul principal al activității de analiză a materialelor video este de a crea resurse care să prezinte în mod obiectiv informații și fapte cheie despre o activitate, care pot fi utilizate pentru a sprijini și îmbunătăți procesul de feedback.

Atunci când se organizează sesiuni de formare privind instrumentele de analiză a materialelor video pentru un grup de elevi, indiferent de nivelul lor de educație sau de experiență, este o bună practică să se bazeze analiza pe trei etape principale:

- Prezentarea materialului video
- Solicitarea mesajelor-cheie din partea participanților
- Adresarea de întrebări esențiale și obținerea de feedback din partea participanților
- Oferirea de coaching sau feedback suplimentar

• Activitate autodirijată

În cadrul unei activități autodirijate, participanților li se pune la dispoziție un studiu de caz sau un alt tip de provocare și se solicită să ofere comentarii, să își exprime opiniile sau să rezolve o problemă. La final, se oferă feedback pentru a se asigura că activitatea este suficient de eficientă.

• Recenzie bibliografică

O recenzie a bibliografiei sau o analiză a literaturii este un tip de examinare a resurselor. O recenzie a bibliografiei este o lucrare științifică, care include cunoștințe actuale, inclusiv constatări substanțiale, precum și contribuții teoretice și metodologice asupra un anumit subiect. Revizuirile bibliografice sunt surse secundare și nu raportează lucrări experimentale noi sau originale.

O analiză bibliografică are patru obiective principale:

- Analiza literaturii de specialitate în domeniul de studiu ales;
- Sinteza informațiilor din literatura de specialitate într-un rezumat;
- Analiza critică a informațiilor adunate, identificând lacunele din cunoștințele actuale; arătând limitele teoriilor și punctelor de vedere; formulând domenii de cercetare ulterioară și analizând domeniile controversate;
- Prezentarea literaturii de specialitate într-un mod organizat;

Analiza literaturii de specialitate demonstrează o cunoaștere aprofundată a unui subiect.



EQAVET 4-INCLUSION



Mihai Eminescu College, Soroca