



Pachet pentru formarea formatorilor

Dezvoltarea abilităților antreprenoriale și îmbunătățirea capacității de angajare





Pachet pentru formarea formatorilor

www.life-2.eu

Conținutul acestei publicații poate fi reprodus parțial, cu excepția folosirii sale în scopuri comerciale și cu condiția ca paragrafele citate să fie precedate de o trimitere către 'LIFE 2 – Key competences in life skills, Transfer of Innovation EC supported project, 2012.'

Publicat în 2012

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Aceasta publicație (comunicare) reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru utilizarea informațiilor conținute de aceasta.



Lifelong
Learning
Programme

Echipa de redacție LIFE2

Editori

Rosaleen Courtney
Jim Crawley

Colaboratori

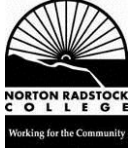
Carlos Blasco
Luis Costa
Eva Dalhoff
Irene Ferreira
Simona Gabureanu
Caroline Harvey
Pete Hodgson
Julie Ingemann Jensen
Maria José Irastorza
Olimpius Istrate
Cristian Alexandrescu
Ray Nicholson
José Pacifico

Colaboratori din proiectul LIFE 1

Georgia Charalambidou
Andreas Chrysanthou
Costa Constanti
Giovanni Crisona
Egle Kalinauskiene
Elli Kyprianou
Elli Nicolaou
Lilija Zableckiene
Rasa Zygmantaite

Parteneri de proiect

Coordonator



Norton Radstock College, South Hill Park, Radstock, BA3 3RW, UK. Tel +44 (0)1761 433161
Fax +44 (0)1761 436173 e-mail peter.hodgson@nortcoll.ac.uk

Parteneri



Cebanc, Paseo de Berio 50, 20018, San Sebastian, Spain. Tel +34 943 31 69 00
Fax +34 943 316 482 e-mail mjirastorza@cebanc.com



Niels Brock Business College, Kultorvet 2, 1775 Copenhagen, Denmark. Tel +45 33 41
91 00 Fax +45 33 41 91 91 e-mail juin@niels.brock.dk and evda@niels.brock.dk



European Forum for Technical & Vocational Education & Training (EfVET), Rue d'Arlon
40, Brussels, B-1000, Belgium Tel +44 (0)1761 433161 Fax +44 (0)1761 436173 e-mail
president@efvet.org



National Association of Professional Schools, Avenida 5 de Outubro, 176 – 1º
Esquerdo, 1050-063 Lisboa, Portugal. Tel +35 12 17 81 83 20 Fax +35 12 17 97 08 24 e-
mail luiscostaconsult@gmail.com



Centrul pentru Dezvoltare și Inovare în Educație (TEHNE), str. Dr. Louis
Pasteur nr.54, 050536 București, Romania. Tel +40 21 410 4332 Fax +40 21 410
4332 e-mail olimpius.istrate@tehne.ro



Bath Spa University, Newton Park, Newton St Loe, Bath, BA2 9BN, UK. Tel +44 (0)1225
875677 Fax +44 (0)1225 875499 e-mail j.crawley@bathspa.ac.uk

INDEX

| | |
|---|-----------|
| Prezentarea proiectului LIFE 2 | 5 |
| Introducere Prezentarea partenerilor de proiect | |
| Ghidul utilizatorului | 12 |
| Cum se folosește Pachetul pentru formarea formatorilor Rute de formare Cum se folosește versiunea online Glosar de termeni | |
| Resurse pentru formarea formatorilor | 21 |
| Indexul resurselor Introducere Rezumatul rezultatelor analizei de nevoi | |
| Partea I: Competențele cheie pentru viață – cunoștințe și înțelegere de bază | |
| 1.1 Contexte naționale privind încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional | |
| 1.2 Standarde pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional | |
| <i>Sarcina 1- Autoevaluare inițială</i> | |
| 1.3 Introducere a abilităților de viață: Definiții – conexiune cu standardul 1 Pilonii învățării | |
| 1.4 De ce sunt importante competențele cheie pentru viață? (conexiune cu standardele: valori profesionale) | |
| 1.5 Conștientizarea factorilor care influențează felul în care oamenii dobândesc competențele cheie pentru viață (conexiune cu standardele 2, 3, 4) | |
| <i>Sarcina 2 – Identificarea diversității elevilor</i> | |
| Inteligența emoțională | |
| 1.6 Identificarea abilităților pentru viață care aparțin domeniului dvs. profesional (conexiune cu standardele 5, 6) | |
| <i>Sarcina 3 - Abilitățile de viață în domeniul dvs. profesional</i> | |
| <i>Sarcina 4 – Sprijinul organizațional disponibil</i> | |

- 1.7 Evaluare inițială a nevoilor individuale ale elevilor în ceea ce privește competențele cheie pentru viață (conexiune cu standardul 7)
Sarcina 5 – Cum se folosește evaluarea inițială
- 1.8 Autoevaluarea competențelor cheie pentru viață (standardul 8)
Sarcina 6 – Autoevaluarea propriilor competențe cheie pentru viață
- 1.9 Principii de proiectare a evaluării cu privire la competențele cheie pentru viață în domeniul profesional (conexiune cu standardul 9)
Sarcina 7 – Cum se pot evalua/se evaluează competențele cheie pentru viață la o disciplină profesională?
- 1.10 Instrumente și metode pentru evaluarea utilizării eficiente a activităților care dezvoltă competențe cheie pentru viață în domeniul profesional (conexiune cu standardul 10)
Sarcina 8 – Sarcină de evaluare
- 1.11 Cunoștințe actualizate despre abilități transferabile și oportunități legate de locurile de muncă prin intermediul contactului permanent cu angajatorii (conexiune cu standardul 11)
Sarcina 9 – Legăturile cu angajatorii
Sarcina 10 – Încurajarea antreprenoriatului
- 1.12 Surse și resurse

Partea a II-a: Modele pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață

- 2.1. Câteva definiții
- 2.2. Cum putem face încorporarea?
Sarcina 11 – Cum se formează abilitățile de viață în organizația dvs.
- 2.3. De ce încorporare?
Sarcina 12 – Identificarea barierelor legate de încorporare
- 2.4. Planificarea unui program încorporat
Sarcina 13 – Realizarea unui audit al cursului
Sarcina 14 – Aspecte cheie de luat în considerare la planificarea unui program încorporat de formare
- 2.5. Surse și resurse

Partea a III-a: Activități de formare a formatorilor

Introducere

Diagramă păianjen

Conștientizare culturală

Legături cu angajatorii

Prezentări la clasă

Comunicare în limbi diferite

Crearea unei firme

Etica în afaceri

Căutarea unui nou angajat

Joc „Banana split”

Abilități de învățare

Învățarea prin cooperare – Alege din evantai

Orientarea în carieră

Joc de roluri privind relația cu clienții

Dinamică de grup – astronaut NASA

Exemple de bune practici **135**

Introducere

1. Companie multinațională de servicii virtuale
2. Proiect cu mai multe clase
3. Gustul matematicii
4. Afaceri cu pizza în Europa
5. Ziua întreprinzătorului
6. Reflecții
7. Incubatorul
8. Proiectul Orhideea
9. Întreprinderea de inginerie
10. Grupo Gureak

Evaluare **161**

Formular de evaluare pentru completare și trimitere



Introducere

www.life-2.eu

PREZENTAREA PROIECTULUI LIFE 2

Proiectul LIFE 2 (Key competences in life skills 2) urmărește să-i ajute pe tineri să-și dezvolte competențele și încrederea necesare la locul de muncă pe parcursul formării profesionale. Pachetul pentru formarea formatorilor a fost elaborat cu scopul de a-i ajuta pe profesori să integreze abilitățile de viață în domeniile lor de specializare profesională, cu accent aparte pe îmbunătățirea capacității de angajare și a abilităților antreprenoriale.

De ce a fost elaborat proiectul

Acest proiect de transfer de inovații se bazează pe datele primului proiect LIFE www.life-keyskills.info și pe cercetările efectuate de Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (EUCIS-LLL) și în cadrul conferinței „Abilitățile pentru viață ca cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții”, din 2004, la care au fost prezentate recomandări și exemple de bune practici (EUCIS, 2004a și b).

În concordanță cu strategiile UE 2020 și de la Lisabona și cu inițiativa Comisiei „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”, proiectul urmărește să îi ajute pe profesori să construiască legături mai strânse cu angajatorii și să creeze pentru elevii din învățământul profesional oportunități de a-și spori șansele de angajare. În contextul creșterii șomajului în rândul tinerilor în Europa și al provocărilor suplimentare cu care se confruntă cei din medii dezavantajate, proiectul LIFE 2 urmărește de asemenea să îi ajute pe profesori să devină facilitatori ai învățării și să reducă numărul abandonurilor școlare în învățământul profesional.



Abordarea noastră

O echipă de specialiști din cadrul unor organizații și rețele din domeniul învățământului profesional din Danemarca, Portugalia, România, Spania și Regatul Unit a asigurat documentarea și actualizarea Pachetului LIFE pentru formarea formatorilor. Pornind de la feedbackul primit de la angajatori, cadre didactice, elevi și organizații pentru tinerii dezavantajați, pachetul a fost actualizat cu noi activități și exemple de bune practici pentru a-i inspira pe profesori să-i ajute pe elevii din

Introducere despre formarea formatorilor

Învățământul profesional de la orice nivel să-și dezvolte o serie de opt competențe cheie pentru viață și muncă.

Pe lângă faptul că se adresează atât profesorilor cu experiență, cât și celor care se pregătesc să devină cadre didactice în învățământul profesional, acest pachet va contribui și la îmbunătățirea abilităților de viață ale unor grupuri diverse de elevi. Scopul pe termen mai lung este ca programul LIFE 2 să fie integrat în programele naționale de formare a cadrelor didactice din învățământul profesional și tehnic (VET) din Europa.

Sperăm că veți găsi util acest pachet pentru formarea formatorilor și așteptăm să primim feedbackul dvs. (să vedeți formularul de evaluare de la sfârșitul pachetului).

Prezentarea partenerilor de proiect

Proiectul LIFE 2 este un parteneriat între șapte organizații și rețele din domeniul învățământului profesional, din șase țări europene. Proiectul este susținut de Uniunea Europeană prin intermediul programului Leonardo da Vinci, care urmărește îmbunătățirea sistemelor de învățământ profesional din Europa.



Danemarca

Departamentul de programe de învățământ secundar profesional face parte din **Colegiul de Afaceri Niels Brock din Copenhaga**, care oferă o serie de programe de la formare profesională până la învățământ superior. Acesta este cel mai mare și mai vechi colegiu de afaceri din Danemarca cu peste 3000 de cursanți la zi și deservește regiunea Copenhaga. Are legături puternice cu firmele locale și organizații naționale și locale. Domeniile cheie de formare ale colegiului sunt afacerile, finanțele, marketingul și inovarea. Colegiul are o abordare internațională intensivă, cu parteneri din toată lumea.

Portugalia

ANESPO este o asociație non-profit creată în 1991 și reprezintă școlile VET particulare. Printre activitățile principale se numără orientarea și sprijinirea școlilor VET, puterea și demnitatea educației și formării, implementarea de proiecte inovatoare prin înființarea unor parteneriate cu organisme naționale și transnaționale, consolidarea rolului principal al școlilor VET în comunitate, îmbunătățirea calității predării, inclusiv contribuția la definirea principiilor mentoratului și certificării profesionale și dezvoltarea formării profesorilor.

România

TEHNE – Centrul pentru Dezvoltare și Inovare în Educație este un ONG care urmărește să sprijine inițiativele din domeniul educației prin proiecte și programe care acoperă aspecte ale educației non-formale, dezvoltarea curriculumului formal, educație prin TIC, e-learning, învățarea pe tot parcursul vieții și formarea continuă a cadrelor didactice. TEHNE este una dintre cele mai importante ONG-uri din România care acționează în domeniul educației, asigurând o expertiză la nivel înalt și servicii de calitate.

TEHNE dezvoltă proiecte de cercetare la nivel național și european, legate de: analiza nevoilor de formare, observarea sistemelor de educație, a politicilor și a inovațiilor, proiectarea și elaborarea de materiale educaționale, proiectarea și dezvoltarea unor sisteme deschise și flexibile de învățare, formarea de formatori pentru utilizarea de noi metode și tehnologii. TEHNE deține și administrează portalul E-learning.Romania (www.elearning.ro), principalul centru de resurse din România în domeniul predării și învățării cu ajutorul tehnologiei.

Spania

Cebanc este de mulți ani lider în domeniul formării profesionale în Gipuzkoa și organizează trei tipuri de cursuri: formare profesională continuă, inițială și a adulților.

Cebanc-Cdea urmărește să răspundă nevoilor de formare pentru întreaga viață profesională. Prin gama noastră variată de cursuri intrăm zilnic în contact cu comunitatea economică, ceea ce ne permite să ne adaptăm la schimbările legate de cererea de competențe ca urmare a progreselor tehnologice și organizaționale.

Colegiul oferă cursuri la nivel preuniversitar și la nivel de învățământ superior în patru domenii: administrație, studii economice și marketing, ospitalitate și turism și informatică. Colegiul colaborează de asemenea cu următoarele instituții

Introducere despre formarea formatorilor

educaționale și guvernamentale în vederea ocupării forței de muncă și asigurării formării la locul de muncă pentru companii: Guvernul Basc, Guvernul din Gipuzkoa, Hobetuz – o inițiativă de formare continuă a Guvernului Basc, Langai – serviciul pentru ocuparea forței de muncă al Guvernului Basc, INEM - serviciul pentru ocuparea forței de muncă al guvernului național, programe regionale de dezvoltare și proiecte europene.

REGATUL UNIT

Norton Radstock College oferă atât formare profesională inițială, cât și oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru tineri, firme și angajați dintr-o gamă largă de sectoare profesionale. Cu aproximativ 8000 de cursanți anual, colegiul deservește comunitățile rurale din sud-vestul Angliei. Acesta are legături extinse cu firmele locale, autoritățile locale și organizații comunitare. O componentă cheie a formării este cea a dezvoltării competențelor de viață pentru un grup divers de tineri și cursanți adulți, inclusiv cu cerințe deosebite. Colegiul are o experiență considerabilă în ceea ce privește dezvoltarea curriculumului, modalități flexibile de desfășurare a învățării, tehnologia informației și educația online. Cu peste 150 de parteneri din 24 de țări, colegiul are o experiență deosebită în ceea ce privește programele europene de educație și dezvoltare.

Bath Spa University este o universitate cu scopuri didactice, în care se pune accentul pe predarea de cea mai bună calitate. Universitatea are în jur de 5500 de studenți, cu o mare varietate de specializări profesionale și academice și oferă programe pregătitoare pentru studiile universitare, programe de studii de licență și programe de studii postuniversitare. Universitatea are legături cu peste 50 de instituții din Europa, Asia, SUA și Africa. Facultatea de Educație din cadrul Universității Bath Spa este unul dintre cei mai mari furnizori de educație și formare pentru cadre didactice și lectori din regiunea de sud-vest. Aceasta oferă o varietate de cursuri pentru cadre didactice de la toate grupele de vârstă, de la educația timpurie la învățământul post-obligatoriu, în asociație cu colegii partenere. BSU are o abordare inovatoare a educației și desfășoară o serie de proiecte de cercetare și dezvoltare în colaborare cu colegii de educație a adulților, furnizori VET, școli, autorități locale din regiune, ajutându-și colaboratorii să dezvolte și să îmbunătățească programele educaționale pe care le oferă.

Europe wide

The European Forum for Technical and Vocational Education and Training (EfVET) este o rețea formată din peste 1500 de instituții cu activitate în domeniul învățământului profesional și tehnic din Europa, care include EUCIS, EVTA, EUA, Solidar, CSR, Workers Education Association și Youth Forum. Obiectivele sale sunt să promoveze cooperarea și schimbul de bune practici la nivel european și să lucreze îndeaproape cu Comisia Europeană la nivel de politici strategice. Printre serviciile sale se numără linkuri către site-uri, newslettere, servicii de informare și oportunități de diseminare a proiectelor prin intermediul unei conferințe anuale.

Parteneri din proiectul LIFE 1

Dorim să recunoaștem contribuția adusă la elaborarea acestui pachet de alți parteneri LIFE 1, după cum urmează: CSCS, Italia; Intercollege, Cipru; Filiala Marijampole a Camerei de Comerț, Industrie și Meșteșuguri Kaunas, Lituania; Colegiul Profesional Marijampole, Lituania; Pascal Education Ltd, Cipru și KEI IVAC, Spania.



Surse și resurse

Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (Eucis) (2004a) *Guide to Good Practice in Basic Skills in Lifelong Learning*

http://www.eucis-lll.eu/pages/images/stories/publications/Guide_to_Good_Practice_in_Basic_Skills_in_LLL.pdf

Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (Eucis) (2004b) *Skills for Life as the Key to Lifelong Learning Towards achieving the Lisbon Strategy*.

http://www.eucis-lll.eu/pages/images/stories/publications/Skills_for_Life_as_the_Key_to_LLL.pdf

Inițiativa CE „Noi competențe pentru noi locuri de muncă”

http://ec.europa.eu/education/news/news2675_en.htm

Strategia UE 2020

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/framework_en.htm

Strategia de la Lisabona (2011)

[Http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc2881_en.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc2881_en.htm)



Ghidul utilizatorului

www.life-2.eu

CUM SE FOLOSEȘTE PACHETUL PENTRU FORMAREA FORMATORILOR

Acest pachet a fost conceput astfel încât să fie flexibil și să poată fi utilizat în multe feluri diferite pentru a sprijini formarea profesorilor din învățământul profesional în vederea încorporării competențelor cheie pentru viață în educația pe care o asigură. Deoarece formarea inițială a cadrelor didactice și programele de dezvoltare profesională continuă variază în Europa, această flexibilitate ar trebui să faciliteze încorporarea în programele naționale de formare a cadrelor didactice.

Cercetarea în vederea analizei nevoilor desfășurată la începutul acestui proiect a indicat în mod clar că formarea structurată este considerată utilă de către majoritatea profesorilor și formatorilor din învățământul profesional care au dat răspunsuri.

Pachetul conține patru secțiuni:

- **Ghidul utilizatorului**
- **Resurse pentru formarea formatorilor**
- **Exemple de bune practici**
- **Evaluare**

Secțiunea **Ghidul utilizatorului** va facilita utilizarea adecvată a pachetului astfel încât să corespundă nevoilor organizaționale și ale cursanților.

Secțiunea **Resurse pentru formarea formatorilor** a pachetului cuprinde trei părți:

Partea I asigură cunoștințele de bază și înțelegerea conceptului de competențe cheie pentru viață fiind prin urmare relevantă pentru toate cadrele didactice din învățământul profesional care au neclarități în acest sens. Sunt incluse sarcini care să contribuie la consolidarea cunoștințelor și a înțelegerii.

Partea a II-a asigură o înțelegere a diferitelor modele practice pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional și este prin urmare relevantă pentru toate cadrele didactice din învățământul profesional care doresc asistență referitoare la modul în care se poate face încorporarea acestor abilități de viață. Din nou, sunt incluse sarcini pentru consolidarea abilităților dobândite.

Partea a III-a include o serie de activități de formare a formatorilor. Acestea pot fi utilizate ca parte a unui program structurat de formare pentru profesorii din învățământul profesional. Pot fi de asemenea folosite de către profesorii din învățământul profesional împreună cu elevii lor. Toate activitățile pot fi adaptate pentru diferite domenii profesionale.

Secțiunea **Exemple de bune practici** urmărește să ofere surse de inspirație de peste tot din Europa în scopul încorporării competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional.

Secțiunea **Evaluare** va contribui la asigurarea de feedback valoros cu privire la valoarea ghidului și aspectele care necesită îmbunătățiri.

Pachetul este disponibil tipărit, online pe site-ul LIFE 2 www.life-2.eu și pe suport USB. Resurse suplimentare precum filme și prezentări în power point sunt disponibile în secțiunea resurse de pe site-ul proiectului.



Ghidul utilizatorului

- Rute de formare - evaluează nevoile individuale/de grup și structurează formarea
- Versiune online - selectează cel mai bun mediu pentru grup (hard copy, online, USB)
- Glosar - definiții după caz

Resurse

- Partea I: Cunoștințe de bază și sarcini - după caz
- Partea a II-a: Modele pentru încorporare și sarcini - toți profesorii
- Partea a III-a: Activități - se selectează după caz pentru profesori și elevi

Bune practici

- Exemple din Europa - se selectează după caz

Rute de formare

Punctul de plecare trebuie să fie o discuție inițială cu profesorii din învățământul profesional pentru a afla unde se situează.

Probabil că toți profesorii din învățământul profesional au nevoie de o introducere referitoare la standardele pentru încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional (Secțiunea 1.2)

Pentru un profesor debutant din învățământul profesional care știe prea puțin sau nimic despre competențele cheie pentru viață și de ce ar trebui acestea să fie încorporate, va fi relevant întregul pachet.

Pentru acei profesori din învățământul profesional care cred că știu ce sunt competențele cheie pentru viață, de ce sunt importante și care este legătura cu domeniul lor profesional, dar nu înțeleg ce înseamnă încorporarea, va avea relevanță Partea a II-a a secțiunii de resurse.

Ca parte a acestei discuții inițiale cu profesorii din învățământul profesional, este important să se verifice nivelul personal al acestora în ceea ce privește abilitățile de viață. Unii profesori pot avea nevoie de formare suplimentară legată de competențele de lectură, matematică de bază, comunicare și/sau competențe TIC pentru a-și actualiza propriile competențe. În mod similar, alți profesori pot avea nevoie de o actualizare a cunoștințelor legate de locurile de muncă printr-un program de vizite la angajatorii locali.

O altă parte a discuției ar trebui să se refere la grupul sau grupurile de elevi/cursanți ai profesorului din învățământul profesional. De exemplu, cei aflați în șomaj pe termen lung pot avea nevoi cu totul diferite în ceea ce privește formarea abilităților de viață decât alte grupuri de cursanți.

O dată ce a fost identificat punctul de pornire al cadrelor didactice din învățământul profesional, poate fi elaborat un plan de formare individual pentru a răspunde nevoilor particulare.



Structuri posibile ale planului de formare

Planul de formare trebuie să fie flexibil astfel încât să răspundă nevoilor individuale și ale unor grupuri particulare. Mai jos sunt prezentate trei exemple de structuri posibile.

Învățare independentă cu sprijin

| | |
|------------------------------------|-------------------|
| Timp de contact cu îndrumătorul | Învățare autonomă |
|------------------------------------|-------------------|

Durate recomandate: între 2 și 4 ore timp de contact cu îndrumătorul + între 14 și 20 de ore învățare autonomă

Profesorul din învățământul profesional primește pachetul și îl parcurge în ritmul propriu, efectuând sarcinile din Partea I sau Partea a II-a. Poate folosi activitățile din Partea a III-a cu elevii săi pentru a vedea cum funcționează. Se acordă îndrumare în mod periodic pentru a se asigura că profesorul parcurge pachetul și cunoștințele și înțelegerea sa se dezvoltă în mod corespunzător.

Ateliere și învățare la distanță combinate (învățare mixtă)

| | |
|----------|-------------------|
| Ateliere | Învățare autonomă |
|----------|-------------------|

Durate recomandate: între 4 și 8 ore ateliere + între 12 și 16 ore învățare autonomă

Atelierele structurate, care includ prezentări, discuții și sarcini/activități, sunt planificate la anumite intervale pentru grupuri de profesori din învățământul profesional (posibil lunar). În cursul acestor ateliere, formatorul prezintă anumite concepte, iar profesorii din învățământul profesional încearcă unele activități din Partea a III-a a secțiunii de resurse în cadrul grupului. Între ateliere, profesorii din învățământul profesional primesc părți din pachet pe care să le parcurgă la distanță și li se cere să încerce unele activități cu elevii lor. Apoi, profesorii prezintă progresele pe care le-au făcut la următorul atelier structurat. Această abordare poate include sprijin online și activități în intervalul dintre ateliere.

Curs de formare complet structurat

| |
|---|
| Ateliere și timp de contact cu îndrumătorul |
|---|

Durată recomandată: între 16 și 24 de ore ateliere și timp de contact cu îndrumătorul

Poate fi planificat un curs structurat care să acopere toate materialele din pachet, sarcinile și activitățile care vor fi desfășurate împreună cu un grup de profesori din învățământul profesional. Acest curs poate avea durata de două sau trei zile sau se poate desfășura timp de două sau trei ore pe săptămână pe parcursul mai multor săptămâni.

Corespondența dintre formare și domeniile de învățământ profesional

Unele organizații pot considera că formarea va fi mai eficientă dacă se adresează cadrelor didactice care lucrează în sectoare profesionale specifice. Profesorii din învățământul profesional pot apoi împărtăși ideile și practicile când lucrează la sarcinile și activitățile din secțiunea resurse a acestui pachet. Alte organizații cred că este mai bine ca profesori din diferite domenii ale învățământului profesional să fie incluși în același grup pentru a dobândi o perspectivă mai amplă în cursul procesului de învățare.

Cum se folosește versiunea online a pachetului

Intrați pe site-ul LIFE 2 www.life-2.eu, dați clic pe fila „Pachetul formatorului” din partea de sus a paginii principale și înregistrați-vă. Veți putea apoi să descărcați pachetul.

Sunt afișate dosarele care conțin principalele secțiuni ale pachetului, și anume Index, Introducere, Ghidul utilizatorului, Resurse pentru formarea formatorilor, Activități, Exemple de bune practici și Evaluare. Dați clic de două ori pe dosarul pe care doriți să îl vedeți și selectați fișierul de care aveți nevoie. Există și resurse suplimentare disponibile, precum filme cu activități de formare și materiale de prezentare, pe site-ul LIFE 2 în secțiunea „Resurse” de pe pagina principală.

Cum pot folosi profesorii din învățământul profesional pachetul împreună cu elevii

Profesorii din învățământul profesional trebuie să vadă activitățile din Partea a III-a și să le selecteze pe acelea care îi pot ajuta pe elevii lor să-și dezvolte abilitățile pentru viață ca parte a studiilor profesionale. Activitățile pot fi adaptate nevoilor de învățare ale grupului și pentru diferite niveluri dintr-un anumit sector profesional. Aceste resurse oferă mai multe idei pentru varierea metodelor didactice, inclusiv link-uri.

Exemplele de bune practici din toată Europa pot fi folosite ca sursă de inspirație și de idei pentru încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional.



Glosar de termeni

Următorii termeni așa cum sunt folosiți în acest pachet pentru formarea formatorilor sunt definiți după cum urmează:

Autoevaluare: o modalitate prin care o persoană își evaluează propriile competențe în mod informal, dar structurat (*a se vedea și Evaluare*)

Bariere: orice factori sociali, culturali sau personali care împiedică o persoană să învețe eficient

Bune practici: exemple de modalități de a face ceva care s-au dovedit eficace și eficiente

Competențele cheie pentru viață: „un pachet transferabil, multifuncțional de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie toți oamenii pentru împlinire și dezvoltare personală, includere și ocuparea unui loc de muncă”, *definiție CE Grupul de lucru pentru competențe cheie*

Cunoștințe de bază: informații care ajută cursantul să înțeleagă subiectul mai în profunzime

Evaluare: un mod de a măsura dacă învățarea s-a produs

Evaluare de program: colectare și analiză de date referitoare la trăsăturile programului și calitatea sa, în vederea luării unei decizii cu privire la cum ne descurcăm și cum putem să devenim mai buni ca profesori

Evaluare formativă: evaluare care are loc în mod continuu pe parcursul unui curs, pentru a verifica dacă se produce învățarea (*a se vedea și Evaluare*)

Evaluare inițială: evaluarea care se desfășoară la începutul unui program nou pentru a afla nivelul la care se află cursanții (*a se vedea și Evaluare*)

Evaluare sumativă: un proces formal (de obicei la sfârșitul programului) prin care se verifică achiziția de către cursanți a cunoștințelor și/sau abilităților predate (*a se vedea și Evaluare*)

Inteligență emoțională: abilitatea de a recunoaște semnificațiile emoțiilor și de a le utiliza în sprijinul rațiunii și rezolvării de probleme

Învățare asociată cu munca: activități care îi ajută pe elevi să învețe despre lumea muncii

Învățare contextualizată: predarea abilităților de viață prin încadrarea lor într-un context profesional

Învățare discontinuă: abilitățile de viață sunt predate în cadrul unui program complet separat, fără legături cu învățământul profesional

Învățare încorporată: dezvoltarea abilităților de viață o dată cu abilitățile profesionale și și alte tipuri de abilități, ca parte integrală a programului

Plan de lecție: a se vedea Plan de sesiune

Plan de sesiune (sau plan de lecție): un plan detaliat pentru o sesiune individuală de predare, care arată care sunt rezultatele planificate ale învățării, ce teme vor fi acoperite, ce vor face profesorul și cursanții pe parcursul sesiunii (metode didactice și resurse educaționale) și cum va fi evaluată învățarea pe parcursul sesiunii

Profesorii din învățământul profesional: profesori care desfășoară programe profesionale pentru a-i pregăti pe elevi/cursanți pentru un anumit domeniu profesional, de exemplu coafură, horticultură, călătorii și turism

Schemă de lucru: o schiță pentru un program sau un curs complet, care arată care sunt rezultatele planificate ale învățării, ce teme vor fi acoperite, metodele didactice și resursele educaționale ce vor fi folosite și cum se va evalua învățarea

Sprijin particularizat: sprijin astfel conceput încât să corespundă nevoilor individuale ale fiecărui cursant

Standarde: o serie de enunțuri care arată care sunt valorile profesionale, înțelegerea și cunoștințele și abilitățile practice cerute

VET: Învățământ profesional și tehnic, uneori denumit terțiar în unele părți ale Uniunii Europene



Resurse

www.life-2.eu

RESURSE PENTRU FORMAREA FORMATORILOR

| | Pagina |
|---|-----------|
| Introducere la secțiunea Resurse pentru formarea formatorilor | 24 |
| Rezumatul rezultatelor analizei de nevoi | 25 |
| Partea I: Competențele cheie pentru viață – cunoștințe și înțelegere de bază | 26 |
| 1.1 Contexte naționale privind încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional | 26 |
| 1.2 Standarde pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional | 33 |
| Sarcina 1- Autoevaluare inițială | 36 |
| 1.3 Introducere a abilităților de viață: Definiții – conexiune cu standardul 1 Pilonii învățării | 37 |
| 1.4 De ce sunt importante competențele cheie pentru viață? (conexiune cu standardul: valori profesionale) | 39 |
| 1.5 Conștientizarea factorilor care influențează felul în care oamenii dobândesc competențele cheie în ceea ce privește abilitățile de viață (conexiune cu standardele 2, 3, 4) | 40 |
| Sarcina 2 - Identificarea diversității elevilor | 41 |
| Inteligența emoțională | 42 |
| 1.6 Identificarea abilităților pentru viață care aparțin domeniului dvs. profesional (conexiune cu standardele 5, 6) | 43 |
| Sarcina 3 - Abilitățile de viață în domeniul dvs. profesional | 44 |
| Sarcina 4 – Sprijinul organizațional disponibil | 45 |
| 1.7 Evaluare inițială a nevoilor individuale ale elevilor în ceea ce privește competențele cheie asociate cu abilitățile de viață (conexiune cu standardul 7) | 46 |
| Sarcina 5 – Cum se folosește evaluarea inițială | 47 |
| 1.8 Autoevaluarea competențelor cheie pentru viață (conexiune cu standardul 8) | 48 |
| Sarcina 6 – Autoevaluarea propriilor competențe cheie pentru viață | 49 |
| 1.9 Principii de proiectare a evaluării cu privire la competențele cheie pentru viață în domeniul profesional (conexiune cu standardul 9) | 50 |
| Sarcina 7 - Cum se pot evalua/se evaluează competențele cheie pentru viață la o disciplină profesională? | 55 |

Resurse pentru formarea formatorilor

| | | |
|------|--|-----------|
| 1.10 | Instrumente și metode pentru evaluarea utilizării eficiente a activităților care dezvoltă competențe cheie în ceea ce privește abilitățile de viață în domeniul profesional (conexiune cu standardul 10) | 56 |
| | Sarcina 8 – Sarcină de evaluare | 58 |
| 1.11 | Cunoștințe actualizate despre abilități transferabile și oportunități legate de locurile de muncă prin intermediul contactului permanent cu angajatorii (conexiune cu standardul 11) | 59 |
| | Sarcina 9 – Legăturile cu angajatorii | 60 |
| | Sarcina 10 – Încurajarea antreprenoriatului | 61 |
| 1.12 | Surse și resurse | 62 |
| | Partea a II-a: Modele pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață | 66 |
| 2.1. | Câteva definiții | 66 |
| 2.2 | Cum putem face încorporarea? | 66 |
| | Sarcina 11 – Cum se formează abilitățile de viață în organizația dvs | 68 |
| 2.3. | De ce încorporare? | 69 |
| | Sarcina 12 - Identificarea barierelor legate de încorporare | 70 |
| 2.4. | Planificarea unui program încorporat | 71 |
| | Sarcina 13 - Efectuarea unui audit al cursului | 72 |
| | Sarcina 14 - Aspecte cheie de luat în considerare la planificarea unui program încorporat de formare | 74 |
| 2.5 | Surse și resurse | 78 |
| | Partea a III-a: Activități de formare a formatorilor | 80 |
| | Introducere despre activități | 80 |
| | Index | 81 |
| | Activități | 82-134 |

INTRODUCERE

Acest pachet a fost produs și conceput de formatori pentru formatori.

Am elaborat un set de standarde care expun înțelegerea și cunoștințele de care profesorii din învățământul profesional au nevoie pentru a încorpora competențele cheie pentru viață. Pachetul conține secțiuni asociate cu fiecare dintre aceste standarde astfel încât cadrele didactice pot parcurge secțiunile de care au nevoie.

Pachetul a fost conceput astfel încât să fie o resursă flexibilă, care poate fi utilizată pentru elaborarea unui curs complet de formare adresat profesorilor din învățământul profesional sau pentru a fi utilizată de un singur formator care să acorde asistență în vederea încorporării abilităților de viață în învățământul profesional. Autorii provin din diferite părți ale Europei, iar stilul în care este scrisă lucrarea reflectă acest lucru, însă amplitudinea și profunzimea experienței și cunoașterii didactice care se regăsesc în acest pachet totalizează peste 170 de ani.

Puteți parcurge pachetul în ordinea secțiunilor, sau puteți alege secțiunile pe care le doriți.

Există sarcini pe care trebuie să le realizați al căror scop este de a vă ajuta să reflectați și „să testați” conținutul pachetului. Învățarea nu ar fi la fel de activă dacă nu ar exista aceste sarcini, deci vă rugăm să le încercați!

Partea I cuprinde o introducere referitoare la contextele naționale în ceea ce privește abilitățile de viață, iar apoi sunt identificate standardele. Sunt apoi acoperite cunoștințele și înțelegerea legate de încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional și se face legătura cu standardele.

Partea a II-a prezintă diferite modele de încorporare a competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional și aspectele care trebuie să fie luate în considerare când se planifică încorporarea.

Partea a III-a reprezintă o selecție de activități de formare a formatorilor pe care le puteți folosi cu profesorii din învățământul profesional care trebuie să învețe cum să încorporeze abilitățile de viață sau pe care le puteți încerca cu elevii.

La sfârșitul fiecărei secțiuni se află o listă de surse și resurse care poate să vă fie de folos.

Rezumatul rezultatelor analizei de nevoi

Înainte să începem să lucrăm la acest pachet, am analizat opiniile a 96 de profesori și formatori din învățământul profesional cu privire la lucrurile care i-ar ajuta să încorporeze abilitățile de viață în aria disciplinei de specialitate. Am analizat de asemenea și nevoile angajatorilor și elevilor legate de abilitățile de viață necesare pentru ocuparea unui loc de muncă și am discutat și cu organizații care lucrează cu persoane dezavantajate despre nevoile acestora.

Recomandările cheie care au rezultat din această analiză au fost luate în considerare la elaborarea acestui pachet și sunt următoarele:

Pentru profesorii din învățământul profesional, este nevoie de **formare practică**: pentru creșterea nivelului de încredere în sine; dezvoltarea capacității de a încorpora abilitățile de viață în activitatea lor didactică și de a oferi sprijin individual elevilor dezavantajați, în special în ceea ce privește comunicarea, rezolvarea de probleme, competențele de citire și scriere, atitudinea și încrederea.

Nevoile cheie identificate pentru elevi includ dezvoltarea

- comunicării, competențelor de bază de citire și scriere și abilităților interpersonale (schimbări de atitudine și de comportament față de muncă)
- abilităților legate de căutarea unui loc de muncă
- abilităților antreprenoriale
- mai mult sprijin pentru cei dezavantajați
- legături și colaborare între firme și educație/formare
- legături mai strânse între curriculumul formal și abilitățile de viață necesare la locul de muncă, adică relevante pe piața locurilor de muncă.

În ceea ce privește **formarea**, cadrele didactice au sugerat o mai mare implicare a profesorilor cu experiență în proiectarea curriculumului, sugestii pentru evaluarea competenței legate de abilitățile de viață, implicarea autorităților locale în inițiativele antreprenoriale, o persoană dedicată care să încurajeze inovația, sprijin pentru management și acordarea de timp pentru formarea abilităților, predarea în echipă și schimbul de experiențe, actualizarea continuă a nevoilor angajatorilor și exemple de activități asociate cu abilitățile de viață care să fie incluse în pachet.

Deși politicile și calificările specifice învățământului profesional variază în diferite părți ale Europei, s-a considerat că necesitatea și beneficiile formării legate de abilitățile de viață sunt recunoscute și că pachetul ar putea ajuta profesorii și formatorii să-și dezvolte competențele profesionale în cadrul formării inițiale a cadrelor didactice sau ca parte a dezvoltării profesionale continue.

Pentru mai multe informații cu privire la aceste rezultate (sinteză și rapoarte naționale individuale), consultați secțiunea referitoare la desfășurarea proiectului WP3 de pe site-ul LIFE www.life-2.eu.

PARTEA I: COMPETENȚELE CHEIE PENTRU VIAȚĂ CUNOȘTINȚE ȘI ÎNȚELEGERE DE BAZĂ

1.1 Contexte naționale privind încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional

Danemarca:

Competențele fac deja parte din dezbaterile educaționale din Danemarca de aproximativ două decenii. În 2002, Danemarca s-a numărat printre primele țări din lume care au realizat un raport cu privire la competențe (pe baza proiectului OECD). Au fost descrise zece competențe cheie privind citirea și scrierea, abilitatea de a învăța să înveți, managementul personal, creativitatea și inovarea, cultura, mediul, sănătatea, relațiile sociale, comunicarea și democrația – factori cu impact asupra creșterii economice și bunăstării.

În 2005, o coaliție mare de partide daneze au convenit cu privire la programul "*Noi obiective pentru platforma de guvernare 2005*", o strategie multianuală pentru a face Danemarca un model social de creștere, o societate a cunoașterii și a antreprenoriatului. Aceste obiective au fost menținute în programele de guvernare ale următorilor ani și susținute de punerea în aplicare a "Reformei pentru globalizare" și a "Pactului pentru globalizare" în legislația financiară, cu investiții în educație și formare în viitor, în cercetare, inovare și antreprenoriat.

În ultimul program de guvernare, au fost ridicate țintele referitoare la numărul de persoane incluse în educație și s-a pus accentul pe inovare. Guvernul actual a inițiat un proces care va duce la elaborarea unei „strategii pentru inovare” printr-un efort colectiv în cursul acestui an.

Accentul pe facilitarea dezvoltării de competențe și abilități pentru viață din sistemul de educație nu este ceva nou în Danemarca și se reflectă la toate nivelurile. În cadrul programelor de învățământ secundar superior cu orientare academică (adică gimnaziilor) a fost introdusă o nouă reformă în luna august 2005. Reforma a însemnat o trecere de la sistemul tradițional centrat pe cunoștințe la unul care încurajează dezvoltarea de competențe aplicate. De asemenea, semnificația standardelor profesionale s-a schimbat; competențele de studiu, de exemplu, care implică abilitatea de a combina cunoștințele din diferite discipline și de a comunica problemele profesionale, primind o pondere mai mare.

Abilitățile de viață sunt astăzi o parte integrantă a priorităților naționale daneze și se reflectă la toate nivelurile sistemului de învățământ. Totuși, în unele domenii, se pare că există un oarecare decalaj temporal în ceea ce privește identitatea actorilor educaționali.

Portugalia:

În Portugalia, toți elevii din învățământul profesional la nivel secundar urmează un curriculum obligatoriu care include, în cei trei ani de cursuri, o disciplină numită „zonă de integrare”, axată în special pe teme legate de educația socio-culturală. Programa pentru această disciplină *„urmărește să faciliteze dezvoltarea de competențe care să permită socializarea în contexte de muncă, în care tehnologiile, lucrul în echipă, luarea de decizii în colaborare și antreprenoriatul individual sunt aspecte cheie”*.

Nu există nicio disciplină formală dedicată antreprenoriatului în programele școlare pentru învățământul secundar din Portugalia. Dar în cadrul cursurilor de educație și formare, această disciplină se predă la mai multe niveluri de aprofundare. Asta înseamnă că am putea găsi școli cu o abordare profundă a domeniului și cu multe inițiative, precum și școli cu o abordare opusă.

Trebuie să remarcăm faptul că în școlile profesionale, abordarea unor astfel de competențe este transdisciplinară, acestea fiind văzute ca fiind fundamentale pentru a asigura o bună integrare a elevilor în lumea profesională.

Printr-o reglementare din 2009 (*Portaria n° 985/2009*), a fost stabilit *programul de sprijinire a antreprenoriatului și a profesiilor liberale*, care vizează sprijinirea proiectelor de afaceri la scară mică și crearea de noi locuri de muncă, în cadrul politicilor active de ocupare. Programul sprijină deschiderea unei afaceri de către șomeri, tineri în căutarea primului loc de muncă și alte persoane defavorizate, prin mecanisme de facilitare a accesului la credite, asistență tehnică, precum și crearea și consolidarea de proiecte de afaceri sau prin plăți în avans pe subvenții de șomaj.

Datorită unei inițiative comune, în școlile de învățământ de bază și învățământ secundar se desfășoară competiția INOVA (*inovare*). Aceasta urmărește să recompenseze cele mai bune proiecte antreprenoriale ale elevilor în domeniile cetățenie, tehnologie și afaceri. Câștigătorii vor beneficia de sprijin financiar în vederea dezvoltării proiectului propriu, de formare specializată și de o vizită de studii la centre europene de educație dedicate antreprenoriatului.

Din luna noiembrie 2005, există o asociație numită „Învață să te implici” (*Aprender a Empreender*), sponsorizată de „Junior Achievement”, organizația non-profit cea mai mare și mai veche în domeniul educației antreprenoriale. Asociația „Învață să te implici” promovează valorile responsabilității și inițiativei în rândul tinerilor portughezi implicându-i direct în lumea afacerilor și pregătindu-i pentru lumea profesională. Activitățile pe teren sunt desfășurate de către voluntari, angajați ai sponsorilor programului și cadre didactice de la școlile cu know-how și experiență în educația antreprenorială, studii economice și cursuri legate de inițiative de afaceri, sporind astfel dimensiunea antreprenorială.

Diferite programe pentru clasele I-XII sunt menite să prezinte lumea reală tinerilor portughezi, în vederea conștientizării potențialului lor și a unei mai bune înțelegeri a antreprenoriatului, cetățeniei, eticii, educației financiare, economiei, afacerilor și dezvoltării carierei. Peste o sută de școli din Portugalia au participat la astfel de programe, inclusiv școli profesionale și școli publice care oferă cursuri profesionale.

Resurse pentru formarea formatorilor

În ciuda inițiativelor și a programelor mai sus menționate, educația legată de competențele pentru viață este arbitrară și la nivel local. Există totuși spațiu pentru o abordare structurată, care să cuprindă toate rețele de formare profesională.

România:

În România, la nivel de învățământ secundar superior, învățământul profesional și tehnic are o organizare modulară și posibilități diverse de organizare multi-nivelară și de integrare a curriculumului, inter- și transdisciplinar. Modulele de formare prevăzute de curriculum transcend organizarea bazată pe discipline din învățământul tradițional, reflectând orientarea declarată către o „abordare integrată, având în vedere viața de zi cu zi și profesională a indivizilor și a grupurilor sociale”. Birzea, Cezar, București 2010.

Există un consens larg cu privire la faptul că este necesar un nou set de competențe pentru cadrele didactice în contextul schimbărilor sociale și economice, precum și prin prisma reformelor în domeniul educației din România cu privire la: calitate și echitate în sistemul de învățământ, preluarea curriculumului național ameliorat, descentralizarea și integrarea abilităților pentru viață.

Aceste noi competențe, care vor fi stabilite și abordate prin programele de formare a cadrelor didactice, trebuie să pună accentul pe noile roluri și sarcini pentru cadrele didactice privind:

- proiectarea și dezvoltarea curriculumului școlar;
- proiectarea și implementarea activităților transcurriculare;
- evaluarea și selectarea manualelor;
- participarea la proiecte locale, naționale sau internaționale;
- lucrul într-un mediu educațional multicultural;
- dezvoltarea parteneriatului dintre școală și comunitate;
- managementul personal și dezvoltarea profesională.

Noile roluri și competențe ale cadrelor didactice derivă din extinderea rolurilor școlii. Beneficiarii serviciilor oferite de școli sunt nu numai elevii, ci și comunitatea și membrii comunității. Școlile devin centre de resurse la nivel de comunitate, furnizori de formare (mentorat pentru începători, stagii de formare la cererea diversilor factori interesați) și centre de producție și distribuție a cunoștințelor.

În general, cadrele didactice sunt deschise față de asumarea de practici inovatoare care au dovedit că dau rezultate bune în alte țări sau în alte contexte, față de interacțiunile cu alte cadre didactice pentru a observa diferențele legate de implementarea curriculumului și semnificația acestora în ceea ce privește rezultatele învățării și sunt dornice să colaboreze cu instituții din străinătate în vederea schimburilor de experiențe didactice.

Un număr tot mai mare de oportunități sunt disponibile în ultimii ani pentru profesorii cu abilități de scriere de proiecte și limbi străine.

Dacă luăm în considerare oportunitățile și rezultatele proiectelor europene, mai multe date ar confirma valoarea abordării bazate pe transferul de inovții. Raportul de evaluare cu privire la implementarea programelor Socrates și Leonardo în România (Institutul de Științe ale Educației, 2007) a evidențiat impactul acestor programe la nivel personal, precum și instituțional. La nivel personal, beneficiul cel mai

Resurse pentru formarea formatorilor semnificativ a fost elaborarea de competențe profesionale și alte tipuri de competențe, precum cele de comunicare și lucrul în echipă, abilități TIC etc.

O altă consecință relevantă a cooperării internaționale în cadrul programelor Socrates și Leonardo este reflectată în schimbările de atitudine și motivație față de profesia didactică. Implicarea acestora în proiecte internaționale a stimulat interesul cadrelor didactice față de dezvoltarea profesională și inițiativa în viața școlii. La nivel instituțional, impactul programului Socrates constă într-o mai bună vizibilitate a unităților de învățământ la nivel local/național și la nivel internațional, motivarea mai bună a resurselor umane și creșterea calității educației și a parteneriatului cu instituții europene.

Spania:

Ministerul Educației din Spania a aprobat noua Lege organică a educației (LOE) în luna noiembrie 2006. Această legislație inovatoare introduce un curriculum care face legătura între standardele educaționale minime și dobândirea de către elevi a unui număr de competențe de bază esențiale pentru ca aceștia să poată să își găsească locul în societate și să-și exercite drepturile și să-și îndeplinească îndatoririle. Selecția finală de competențe de bază cuprinse în curriculumul prevăzut de LOE se bazează pe propuneri făcute în cadrul proiectului OECD DeSeCo (2005) și obiectivele Uniunii Europene pentru 2010, stabilite de Comisia Europeană în 2004.

IVAC, Institutul Basc pentru Calificări Profesionale, sprijină includerea competențelor de bază în programele de formare profesională. Institutul consideră de asemenea că profesorii trebuie să fie conștienți de importanța strategică a acestei inovații și să fie capabili să o analizeze și să adopte strategii didactice care asigură îndeplinirea scopurilor propuse. Institutul nu crede totuși că autoritățile din domeniul educației au depus suficiente eforturi în această privință sau că majoritatea cadrelor didactice sunt conștiente de motivele pentru care competențele de bază au fost incluse în programele școlare ca o garanție pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

Strategiile pentru îmbunătățirea educației permanente în Regiunea Autonomă Bască se bazează pe concluziile Consiliului European expuse în cadrul Conferinței de la Lisabona din anul 2000. „Carta albă cu privire la învățarea permanentă” publicată ulterior de Guvernul Basc detaliază aceste strategii. Ministerul pentru Formare Profesională și Învățare Permanentă care face parte din Departamentul pentru Educație, Universități și Cercetare este organismul responsabil în acest sens în Regiunea Autonomă Bască. IVAC, care face parte din Ministerul pentru Formare Profesională și Învățare Permanentă, răspunde de elaborarea materialelor didactice destinate să ajute cadrele didactice în vederea dezvoltării competențelor de bază.

Au fost stabilite mai multe obiective strategice generale pentru a asigura implementarea cu succes a acestui curriculum inovator. Acestea includ evaluarea învățării, disponibilitatea educației pentru persoane de toate vârstele și din toate categoriile sociale, alocarea eficientă a resurselor, facilitarea accesului la educație și încurajarea inovației și calității în procesul educațional, în special în ceea ce privește conținutul și metodele.

Cele trei roluri diferite ale învățării permanente sunt: învățarea pentru competiție și inovare, învățarea pentru a supraviețui în societate și învățarea pentru a lua parte și a fi implicat. Pe baza acestor premise, Guvernul Basc și alte instituții basce vor

Resurse pentru formarea formatorilor
formulele planurilor strategice pentru educație permanentă în
domeniul lor de competență.

Personalul din cadrul biroului central al Departamentului pentru Inovare în Educație creează materiale auxiliare și asigură orientarea și formarea pentru consultanții filialelor. Procesul de analiză și evaluare care se desfășoară în prezent în școli a reușit să identifice prioritățile: limbile străine, tehnologiile informației și comunicării, matematică, științele naturii și științele sociale. Aceste competențe sunt și cele mai strâns legate de cursurile care se desfășoară în prezent în colegii.

REGATUL UNIT:

Accentul actual pe competențele cheie în Regatul Unit (*Noi provocări, noi șanse – strategia guvernamentală pentru investiții în educația adulților și dezvoltarea competențelor*) este axat pe îmbunătățirea abilităților la limbă engleză, matematică, TIC și căutare de locuri de muncă și pe sprijinirea uceniciei. Prin cercetări precum studiul Competențe pentru viață din 2011 s-au făcut investigații cu privire la nivelul competențelor în ceea ce privește abilitățile de matematică de bază, scriere și citire și TIC pentru persoanele cu vârsta de minim 16 ani. Rezultatele au arătat că, deși a existat din 2003 o oarecare îmbunătățire în ceea ce privește abilitățile de scriere și citire, abilitățile de viață reprezintă încă un motiv de preocupare în special în ceea ce privește nivelurile de competență la matematică.

Referitor la formarea profesorilor care predau persoanelor de peste 16 ani, standardele minime de bază includ abilitățile funcționale de citire și scriere, limbi străine, matematică de bază și abilitățile digitale pe care toate cadrele didactice trebuie să le demonstreze. De asemenea, s-a pus mai mult accentul pe abilitățile legate de capacitatea de angajare. Se așteaptă ca noul cadru comun de inspecție Ofsted să includă mai multe competențe necesare pentru locul de muncă.

În prezent are loc o verificare independentă („*Profesionalismul în educația adulților*”) și raportul intermediar arată că maniera în care sunt formate cadrele didactice se confruntă cu schimbări semnificative. Există propuneri ca să nu mai se aplice cerința legală de a deține o calificare didactică în acest sector și ca organismele finanțatoare sau angajatorii să stabilească ce calificări didactice sunt necesare.

Antreprenoriatul nu figurează în formarea cadrelor didactice care predau persoanelor de peste 16 ani și nu este în prezent inclus în curriculum ca o competență funcțională. Module și cursuri de antreprenoriat există doar în cadrul unor discipline profesionale și al unor discipline precum studiile în domeniul afacerilor.

Profesorii de specialitate pentru limba engleză, matematică și engleză pentru vorbitori de alte limbi sunt deseori puși în situația de a forma aceste abilități, iar elevii sunt evaluați separat pe baza cerințelor privind competențele funcționale.



În ceea ce privește legăturile cu angajatorii, organizații precum CBI (Confederația Industrii Britanice) au lansat inițiative cu scopul de a lucra împreună cu școlile și cu colegiile pentru a sprijini asigurarea consilierii pentru carieră, experiența în muncă și dezvoltarea forței de muncă. Mari angajatori au format recent „Alianța 16-24” pentru a oferi programe de instruire legate de locurile de muncă permanente. Aceștia intenționează să folosească cadrul guvernamental oferit de Contractul pentru tineret ca să finanțeze formarea cu privire la abilitățile de scriere și citire, matematică de bază și abilități interpersonale.

Ca răspuns la nivelurile ridicate ale ratei șomajului în rândul tinerilor, se dezvoltă inițiative naționale și locale, prin intermediul consiliilor locale, universităților, colegiilor, centrelor de afaceri, al parteneriatelor locale pentru învățare și locuri de muncă, în scopul de a lucra împreună în cadrul unor programe de formare de abilități legate de ocuparea unui loc de muncă, precum pregătirea unui CV, practicile de interviu pentru angajare, coaching, ucenicie și voluntariat.

Există posibilitatea de a lărgi experiența și piața potențială a locurilor de muncă pentru tineri prin încurajarea mobilității, în conformitate cu politici europene precum „Tineret în mișcare”. Lipsa de cursuri de limbi străine în Regatul Unit (care nu mai sunt obligatorii în școli pentru persoanele cu vârsta peste 14 ani) și dorința de a călători sunt subiecte ce trebuie să fie abordate pentru a încuraja această mobilitate.

Resurse pentru formarea formatorilor



1.2 Standardele pentru încorporarea competențelor cheie pentru viață în învățământul profesional

Ca grup, am conceput un set de standarde care arată care sunt valorile profesionale, înțelegerea și cunoștințele și abilitățile practice necesare pentru a putea încorpora în mod eficient abilitățile de viață în învățământul profesional. Acestea s-au bazat pe Standardele pentru învățarea pe tot parcursul vieții din Regatul Unit pentru formarea cadrelor didactice din sectorul învățării pe tot parcursul vieții, precum și pe standardele comune minime pentru citire și scriere, matematică de bază și TIC din Regatul Unit.

Fiecare partener din sectorul învățământului profesional din cadrul proiectului LIFE 1 a discutat standardele cu o serie de organizații naționale relevante, inclusiv parteneri sociali, departamente guvernamentale, universități și organizații de dezvoltare profesională. Am vrut să aflăm dacă standardele pot fi aplicate cadrelor naționale de formare a cadrelor didactice și cum se poate realiza acest lucru.

Deși fiecare țară se afla într-o etapă diferită în ceea ce privește recunoașterea necesității competențelor cheie pentru viață, nivelul de interes față de standarde și aplicarea lor a fost foarte mare. Printre factorii cheie luați în considerare pe baza feedbackului se numără: comunicarea clară a standardelor; motivarea profesorilor și a elevilor în vederea conștientizării beneficiilor dezvoltării competențelor cheie; nevoia de a îmbunătăți și a actualiza abilitățile de viață ale cadrelor didactice și timpul necesar pentru a influența cadrele naționale de formare a cadrelor didactice. S-a recomandat de asemenea încurajarea cadrelor didactice în vederea formării de rețele și împărtășirea celor mai bune practici.

Intenționăm să comunicăm periodic organizațiilor consultate informații cu privire la progresele înregistrate și să continuăm să influențăm includerea acestor standarde în cadrele naționale de formare a cadrelor didactice din Europa.

Standardele au fost modificate astfel încât să includă feedbackul primit și sunt prezentate pe paginile următoare.

Echipa proiectului LIFE 2 a revizuit standardele și a considerat că acestea sunt încă relevante și că asigură o bază foarte utilă pentru încorporarea abilităților de viață cu un accent deosebit pe dezvoltarea capacității de angajare și a abilităților antreprenoriale.

| VALORI PROFESIONALE |
|--|
| <p>Profesorii din învățământul profesional:</p> <p>Prețuiesc importanța învățării pe tot parcursul vieții și felul în care aceasta este susținută de competențele cheie pentru viață;</p> <p>Apreciază semnificația încorporării competențelor cheie în cursurile de învățământ profesional din diferite perspective: globală, națională, locală, organizațională și individuală;</p> <p>Recunosc nevoia de a-și actualiza personal aceste competențe cheie în mod continuu;</p> <p>Apreciază impactul pe care îl au schimbările permanente asupra nevoii unor astfel de competențe cheie, atât pentru profesori, cât și pentru elevi.</p> |

| ÎNȚELEGERE ȘI CUNOȘTINȚE | ABILITĂȚI PRACTICE |
|---|---|
| Standardul 1. Definiție a competențelor cheie pentru viață. | Să fie capabil să recunoască întreaga gamă de abilități de viață atunci când predă discipline profesionale. |
| Standardul 2. Moduri în care factorii personali, sociali și culturali* influențează felul în care persoanele își formează competențele cheie pentru viață. | Să fie conștient de felul în care factorii personali, sociali și culturali pot influența formarea abilităților de viață și să asigure sprijin particularizat în acest proces. |
| Standardul 3. Bariere pe care elevii le pot întâmpina în formarea competențelor cheie și strategii pentru a-i ajuta să depășească aceste bariere. | Să asigure sprijin în vederea depășirii barierelor care împiedică formarea abilităților de viață. |
| Standardul 4. Beneficiile individuale, pentru comunitate și pentru economie ale dezvoltării competențelor cheie pentru viață. | Să folosească această înțelegere pentru a-i motiva pe elevi să-și dezvolte abilitățile de viață. |
| Standardul 5. În ce fel competențele cheie pentru viață sunt o parte integrală a domeniului profesional. | Să lucreze împreună cu elevii pentru a se asigura că sunt conștienți de semnificația abilităților de viață în domeniul profesional. |
| Standardul 6. De ce competențele cheie pentru viață sunt esențiale pentru obținerea unei calificări de către elevi. | Să lucreze împreună cu colegii care au o experiență corespunzătoare astfel încât să se asigure că abilitățile de viață sunt abordate eficient. |
| Standardul 7. Moduri în care pot fi identificate nevoile individuale ale elevilor și barierele potențiale în ceea ce privește competențele cheie. | Să lucreze împreună cu elevii pentru a identifica nevoile individuale și a depăși barierele identificate. |
| Standardul 8. Competențele cheie pentru viață personale necesare într-un domeniu profesional pe care un profesor | Să se asigure că nivelul personal al competențelor cheie pentru viață este adecvat și că acestea sunt actualizate |

Resurse pentru formarea formatorilor

| | |
|---|---|
| trebuie să le predea. | periodic. |
| Standardul 9. Principiile proiectării evaluării cu privire la competențele cheie pentru viață în domeniul profesional. | Să proiecteze și să aplice metode corespunzătoare pentru a evalua corect și eficient și a produce valori valide, sigure și suficiente. |
| Standardul 10. Instrumente și metode de a evalua utilizarea eficientă a activităților ce dezvoltă competențele cheie în domeniul profesional. | Să aprecieze eficiența utilizării și evaluării competențelor cheie în domeniul profesional relevant. Să participe la rețele în vederea împărtășirii bunelor practici. |
| Standardul 11. Cunoștințe actualizate despre abilități potențial transferabile și oportunități de locuri de muncă în domeniul profesional prin legătura permanentă cu angajatorii. | Să se asigure că elevii sunt conștienți de felul în care abilitățile transferabile sunt corelate cu oportunitățile de angajare și că astfel de abilități transferabile sunt identificate clar de către elevi. |

* Factorii includ: atitudini în societatea mai largă, inteligența emoțională, înțelegerea interculturală, motivația, vârsta, sexul, statutul socio-economic, etnia și dizabilitatea sau dificultatea de învățare.



Sarcina 1 – Autoevaluare inițială

Analiza de nevoi efectuată la începutul acestui proiect a arătat că unele cadre didactice din învățământul profesional nu au întotdeauna încredere în capacitatea lor de a încorpora competențele cheie pentru viață în activitatea profesională practică: „profesorii trebuie să-și ridice propriul nivel de competențe pentru a-i sprijini pe elevi și a răspunde nevoilor angajatorilor”. Motivele pot fi variate: lipsa de cunoștințe cu privire la competențele cheie pentru viață; lipsa înțelegerii felului în care astfel de competențe de viață constituie o parte integrală a disciplinei lor profesionale; nu sunt siguri ce metode pot folosi pentru a-i ajuta pe elevi să-și formeze aceste competențe alături de cele profesionale; lipsa încrederii în abilitățile personale.

Parcurgeți aceste standarde și identificați-le pe acelea în legătură cu care vă simiți foarte încrezători, pe cele unde credeți că aveți unele lipsuri în ceea ce privește propriile cunoștințe/abilități practice și pe cele pe care considerați că este încă necesar să le dezvoltați.

La ce credeți că este necesar să mai lucrați, în ceea ce privește cunoștințele sau abilitățile dvs. practice, și cum ai putea realiza acest lucru?

Scrieți comentariile proprii mai jos. Ați putea considera utile următoarele filme atunci când efectuați autoevaluarea:

Competențele cheie ale învățării pe tot parcursul vieții explicate pentru copii

<http://www.youtube.com/watch?v=RD-elxXm1lw>

Cum să predai abilitățile de viață: strategii de predare a abilităților de viață

<http://www.youtube.com/watch?v=JTHf00mPEvs>

Strategii de predare a matematicii: Predarea matematicii pentru elevi care învață abilitățile de viață <http://www.youtube.com/watch?v=2mDV8vEQCxl>

1.3 Introducere a abilităților de viață. Definiții (conexiune cu standardul 1)

Pentru a înțelege semnificația competențelor cheie pentru viață, am pornit de la realizările Grupului de lucru pentru competențele de bază al CE și ale Platformei Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (EUCIS, 2004a). Cele opt competențe cheie au fost clarificate după cum urmează, cu accent pe îmbunătățirea abilităților legate de capacitatea de angajare:

- **Matematică de bază:** folosirea matematicii pentru a rezolva o serie de probleme în situații din viață de zi cu zi.
- **Citire, scriere și comunicare:** capacitatea de a exprima și a interpreta gânduri, sentimente și fapte, atât în formă orală, cât și scrisă (ascultare, vorbire, citire și scriere) și de a interacționa lingvistic în mod corespunzător.
- **TIC:** folosirea cu încredere și în mod critic a tehnologiei, internetului și mijloacelor mass-media electronice.
- **Abilități interpersonale:** toate formele de comportament care trebuie să fie stăpânite: să fii capabil să participi în mod eficient și constructiv la viața profesională și socială și să interacționezi efectiv în situații unu-la-unu sau în grupuri/echipe.
- **Folosirea limbilor străine:** presupune în mare aceleași dimensiuni principale ale abilităților de scriere, citire și comunicare, dar implică și alte abilități precum înțelegerea interculturală.
- **Antreprenoriatul:** abilitatea de a induce schimbări legate de propria persoană și de a accepta, a sprijini și a se adapta la inovații produse de factori externi. Aceasta implică asumarea responsabilității pentru propriile acțiuni (pozitive sau negative), dezvoltarea unei viziuni strategice, stabilirea de obiective și îndeplinirea lor și motivația pentru a reuși.
- **Căutarea unui loc de muncă:** investigarea pieței locurilor de muncă, scrierea unui CV, pregătirea pentru interviu și a candidaturilor.
- **A învăța să înveți:** abilitatea de a-și organiza și a-și reglementa propria învățare, inclusiv gestionarea eficientă a timpului pentru a rezolva probleme, a achiziționa, procesa, evalua și asimila noi cunoștințe și a aplica cunoștințe și abilități noi într-o varietate de contexte.

În ansamblu, competențele cheie au fost definite după cum urmează:

„Competențele cheie reprezintă un pachet transferabil, multifuncțional de cunoștințe, abilități și atitudini de care au nevoie toți oamenii pentru împlinire și dezvoltare personală, includere și ocuparea unui loc de muncă.” (din Ghid de bune practici. EUCIS, 2004, p.6)

Pilonii învățării

Resurse pentru formarea formatorilor

Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot

Parcursul Vieții (2004a, p.7) a identificat ceea ce au numit șapte piloni ai învățării:

Încurajarea analizei de nevoi: a afla care sunt nevoile și aspirațiile elevilor și ale elevilor potențiali. Am încercat să urmărim acest model efectuând o analiză a nevoilor profesorilor din învățământul profesional. Este important ca toți profesorii din învățământul profesional să identifice care sunt nevoile elevilor lor legate de dezvoltarea competențelor cheie pentru viață.

Generarea dorinței de a învăța: „a crea și a menține motivația; contactul cu mediul potențial social sau de lucru al elevului; folosirea mass-mediei și a noilor tehnologii”. Acestea au legătură cu toate competențele cheie pentru viață.

Dimensiunea socială: „depășirea barierelor din calea învățării; încurajarea participării prin apelarea la învățarea informală; abordarea lipsei unei culturi a învățării și a sprijinului din partea colegilor; sprijin corespunzător pentru persoanele cu dizabilități”. Aceasta are legătură în mod special cu competențele cheie interpersonale.

A învăța să înveți: „asumarea responsabilității personale pentru învățarea continuă; construirea capacității individuale de a învăța; încurajarea angajamentului prin asigurarea accesului la oportunități de învățare de calitate superioară, inclusiv servicii de sprijin”. Acest pilon are legătură în mod special cu competențele cheie de a învăța să înveți.

Metodologii inovatoare, sprijin pentru învățare și facilitatori ai învățării: „modalități de desfășurare care se bazează pe o înțelegere amplă a competențelor de bază și răspund diversității elevilor și scopurilor potențiale”. Acest pilon susține toate competențele cheie pentru viață; acest proiect în particular este menit să asigure sprijin inovativ pentru facilitatorii învățării (profesorii din învățământul profesional).

Dimensiunea ocupării: „consolidarea parteneriatelor; înțelegerea „cazului afacerilor” pentru investițiile în competențele de bază; colaborarea dintre furnizori și angajatori și sindicate în vederea sporirii resurselor și creării de oportunități pentru ocupare”. Acest pilon are legătură în mod special cu competențele cheie legate de locul de muncă.

Coordonarea gândirii strategice: „înțelegerea semnificației competențelor de bază pentru întreaga gamă de obiective strategice pentru învățarea pe tot parcursul vieții și valorificarea corespunzătoare a eforturilor unei serii de parteneri”. Acest pilon are legătură cu nevoia de a înțelege semnificația abilităților de viață pentru toate obiectivele învățării pe tot parcursul vieții și, din nou, susține toate competențele cheie legate de locul de muncă.

1.4 De ce sunt importante competențele cheie pentru viață? (conexiune cu valorile profesionale ale standardelor)

Competențele cheie pentru viață sunt importante deoarece oamenilor le este întotdeauna mai ușor să găsească o slujbă sau să aleagă o slujbă mai bună atunci când dețin competențe legate de locurile de muncă. Acest lucru este în mod deosebit important în contextul economic actual, caracterizat de un șomaj ridicat în rândul tinerilor, când este nevoie ca tinerii să fie ajutați, în special cei din medii dezavantajate, să-și dezvolte competențele și încrederea necesare la locul de muncă. Aceste competențe fac și ca viața socială și publică să fie mai confortabilă și mai ușoară. În prezent, este foarte important să știi să folosești tehnologiile informației și comunicării în mod eficient, la locul de muncă și în viața particulară, în scopuri legate de comunicare.

Cunoașterea limbilor străine este importantă deoarece această competență pentru viață poate fi esențială nu numai pentru cariera viitoare a unei persoane, ci și în viața personală (călătorii, explorarea internetului etc.). Cu cât mai mare este spectrul abilităților de viață pe care le deține o persoană, cu atât mai interesantă, mai ușoară și mai confortabilă va fi viața sa.

S-a sugerat că aceste competențe cheie pentru viață constituie „capitalul nemonetar” al unei persoane. Acesta include:

„Un capital *cultural* legat de împlinirea și dezvoltarea personală de-a lungul vieții.

Un capital *social* care rezultă din cetățenia activă și includerea socială.

Un capital *uman* care rezultă din capacitatea de angajare a cetățenilor și astfel de capacitatea unei societăți de a-și asigura dezvoltarea economică indiferent de schimbările generate de știință și tehnologie”.(EUCIS, 2004b, p.17)

Acest concept de capital nemonetar sugerează importanța dezvoltării acestor competențe pentru toți indivizii astfel încât să poată face față cerințelor vieții și să fie capabili să contribuie la viața comunității și națiunii lor. Îmbunătățirile aduse de știință și tehnologie înseamnă că trăim într-o lume care se schimbă constant și poate că una dintre competențele de care oamenii au cel mai mult nevoie este abilitatea de a fi flexibil și de a se adapta la schimbări și a le accepta, iar asta înseamnă că avem nevoie de aceste competențe pentru viață ca să putem face acest lucru eficient de-a lungul vieții. În această lume a schimbărilor constante, învățarea pe tot parcursul vieții devine și mai importantă ca să putem învăța noi abilități astfel încât să ne adaptăm la schimbări și să profităm de ele. O persoană care deține competențe cheie pentru viață solide va învăța probabil eficient de-a lungul vieții sale. Schimbarea poate fi o provocare pentru multă lume, inclusiv pentru elevi și profesori. Acest lucru poate fi în special valabil atunci când o persoană nu deține abilitățile de viață relevante și astfel o parte a rolului nostru de profesori în învățământul profesional este să ne dezvoltăm noi înșine aceste competențe și să învățăm cum să acceptăm schimbările în mod pozitiv, dar și să-i ajutăm pe elevii noștri să-și dezvolte abilități care le permit să gestioneze eficient schimbările.

Stăpânirea abilităților de viață nu este ceva ce se întâmplă o singură dată, ci un proces continuu și profesorii din învățământul profesional trebuie să-și asume responsabilitatea pentru actualizarea și îmbunătățirea continuă a propriilor competențe astfel încât să poată să îi ajute pe elevi să-și dezvolte competențe similare.

1.5 Conștientizarea factorilor care influențează felul în care oamenii dobândesc competențele cheie pentru viață (conexiune cu standardele 2, 3 și 4)

Nu există ceva numit „elevul tipic” – toți elevii au diverse experiențe personale, sociale, culturale și lingvistice, care au impact asupra eficienței cu care reușesc să-și formeze competențe cheie pentru viață.

Raportul Moser, publicat în Regatul Unit în 1999 (Moser, 1999), a arătat că în Regatul Unit există mai mulți oameni cu competențe limitate în ceea ce privește scrierea, citirea și matematica de bază decât în alte părți ale lumii. De exemplu, 23% dintre adulții britanici aveau un nivel scăzut de competențe de citire și scriere comparativ cu 17% în Canada și 12% în Germania (sursă: Adult Literacy in Britain, ONS, 1997). Moser a susținut că nivelul limitat de competențe poate avea un impact negativ asupra economiei. În plus, competențele slabe au legătură și cu unele aspecte sociale, de exemplu, se estimează că 60% din populația din închisorile din Regatul Unit are un nivel redus de competențe de citire, scriere și matematică.

În 2000, în Dakar, 180 de țări au căzut de acord cu privire la șase scopuri legate de educație, printre care se numără asigurarea accesului egal la educație și formare în vederea dezvoltării abilităților de viață pentru tineri și adulți, îmbunătățirea cu 50% a ratelor alfabetizării în rândul adulților și îmbunătățirea calității educației pentru dezvoltarea abilităților de citire, scriere, matematică de bază și pentru viață. Campania Globală pentru Educație (2007) susține că investițiile în educația de bază reprezintă cea mai bună categorie de investiții pe care le poate face o țară pentru a lupta împotriva sărăciei, ratelor ridicate ale mortalității și bolilor. Aceștia susțin că în lume există aproape un 1 miliard de adulți care nu știu să scrie și să citească. Un studiu al OECD (2007) face de asemenea o legătură explicită între educație și starea mai bună de sănătate, perspective economice mai bune, calitățile mai bune de părinte și participarea civică.

Mediul social poate avea un impact major. În țările OECD, de exemplu, copiii din cele mai sărace familii au o probabilitate de 3 sau 4 ori mai mare de a avea rezultate slabe la matematică decât copiii din familii mai puțin dezavantajate, iar datele sunt asemănătoare și în ceea ce privește competențele de scriere și citire.

Rata în creștere a migrației economice în Europa, precum și influxul de refugiați din alte părți ale lumii, au impact asupra nevoii ca acești imigranți să poată să se acomodeze în noua țară, să înțeleagă și să comunice eficient în limba țării respective și să se adapteze culturii existente. Contextele lingvistice și culturale vor influența ușurința cu care aceștia pot să devină cetățeni activi în noua țară și să participe la viața societății și a economiei.

Atitudinile culturale variază de asemenea. În unele culturi educația este percepută ca fiind mai mult pentru bărbați decât pentru femei, iar femeile nu sunt încurajate să-și dezvolte propriile competențe, ca să rămână dependente. Înțelegerea unor astfel de bariere culturale este esențială dacă vrem să ajutăm astfel de persoane să le depășească.

Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 2 – Identificarea diversității elevilor

Gândindu-vă la elevii cu care lucrați în prezent (*scrieți în spațiile libere sau pe o foaie de hârtie separată*):

Care este gama de contexte sociale și economice din cadrul grupului?

Care este gama de contexte culturale din cadrul grupului?

Care este limba maternă a diferiților membri ai grupului? Ce alte limbi se vorbesc?
Care este limba în care predăți?

Ce alte aspecte diverse puteți identifica la grupul dvs. de elevi?

Ce impact au aceste lucruri asupra felului în care învață elevii – în ceea ce privește felul în care abordează învățarea, motivația lor, capacitatea lor de a face față cerințelor etc.? Identificați atât aspectele pozitive pe care o astfel de diversitate le poate aduce grupului, precum și barierele pe care le poate genera.

Ce impact au aceste lucruri asupra felului în care planificați și desfășurați activitățile de învățare și asupra felului în care îi sprijiniți pe elevi să-și dezvolte competențele cheie pentru viață?

Ce strategii puteți folosi pentru a-i ajuta pe elevi să depășească barierele? Vorbiți cu colegii dvs. și identificați ce strategii folosesc aceștia.

Inteligența emoțională

O strategie importantă pentru a-i ajuta pe elevi să depășească astfel de bariere este înțelegerea inteligenței emoționale. Acest lucru poate fi în mod deosebit util atunci când lucrezi cu elevi proveniți din medii dezavantajate.

Unele dintre abilitățile de viață pot fi definite ca „abilități ușoare” în sensul că sunt mai greu de predat și de evaluat în mod formal – acestea includ abilitățile interpersonale (care se pot suprapune cu unele abilități de comunicare, abilități legate de locul de muncă și de capacitatea de a învăța să înveți).

Inteligența emoțională este o teorie foarte relevantă pentru aceste abilități „ușoare”. Cum se definește inteligența emoțională? O definiție este următoarea:

„Inteligența emoțională se referă la abilitatea de a recunoaște semnificațiile emoției și relația dintre acestea și de a raționa și a rezolva probleme pe baza acestora.” (Mayer, Caruso & Salovey, 1999).

Există un număr de modele și teorii diferite care au legătură cu acest concept. Mayer, Caruso & Salovey (1999) au identificat „modelul cu patru ramuri” (cunoscut și modelul pe bază de abilități al inteligenței) în care cele patru ramuri sunt abilitățile de a percepe emoții, de a folosi emoțiile pentru a facilita gândirea, de a înțelege emoțiile și de a gestiona emoțiile.

Goleman (1998) s-a concentrat pe inteligența emoțională ca set de competențe emoționale în cadrul a patru arii diferite: conștientizarea propriilor emoții, gestionarea propriilor emoții, conștientizarea socială a emoțiilor altora și gestionarea relațiilor. El a susținut că aceste competențe nu reprezintă talente înnăscute, ci abilități care pot fi învățate și dezvoltate.

O altă teorie importantă este modelul lui Gardner (1983) al inteligențelor multiple. Acesta a susținut că oamenii au capacități mult mai ample decât inteligența la care se face referire de regulă prin coeficientul de inteligență și că recunoscând aceste capacități mai ample putem contribui la creșterea încrederii și a automotivării. Cele șapte inteligențe pe care acesta le recunoaște sunt: lingvistică (legată de cuvinte și limbaj), logico-matematică (legată de gândirea logică), muzicală, corporal-kinestetică (legată de controlul mișcărilor corpului), spațial-vizuală, interpersonală (legată de percepția sentimentelor altor persoane) și intrapersonală (care are de-a face cu conștientizarea de sine).

Se poate vedea ușor cum aceste teorii au legătură cu dezvoltarea abilităților pentru viață. Multe dintre abilitățile de viață țin de dezvoltarea personală în ceea ce privește capacitatea de a lucra cu alte persoane, de a-și asuma responsabilitatea pentru propria învățare, de a crește conștientizarea culturală, de a fi creativ și capabil să-ți asumi riscuri, iar aceste abilități sunt strâns legate de inteligența emoțională.

1.6 Identificarea abilităților pentru viață care aparțin domeniului dvs. profesional (conexiune cu standardele 5 și 6)

Resurse pentru formarea formatorilor

Pentru a încorpora în mod eficient abilitățile de viață, trebuie să știți clar în ce fel aceste abilități sunt o parte integrală a domeniului dvs. profesional, atât în sensul că le permit elevilor dvs. să obțină calificarea dorită, cât și fiindcă le dau posibilitatea să fie eficienți la locul de muncă.

În cadrul analizei de nevoi întreprinse la începutul acestui proiect, am observat că unii profesori din învățământul profesional nu erau siguri în ce fel competențele cheie pentru viață au legătură cu disciplina lor profesională, iar lucrul acesta îi făcea să fie mai puțin încrezători că vor putea să încorporeze eficient astfel de competențe. Este prin urmare important ca să vă clarificați acest lucru în minte. Poate vi se va părea util să vorbiți cu colegi care predau aceeași disciplină pentru a vedea ce gândesc aceștia.

Pentru a obține unele calificări, elevii trebuie să dobândească o calificare distinctă referitoare la abilitățile de viață (cum ar fi calificările privind competențele de bază sau competențele funcționale din Regatul Unit). Dacă acesta este cazul, trebuie să reușiți să stabiliți care dintre aceste competențe pot fi încorporate și care trebuie să fie predate separat.



Sarcina 3 – Abilitățile de viață în domeniul dvs. profesional

Gândiți-vă la domeniul profesional de care aparține disciplina dvs. și la diferitele abilitățile pentru viață și identificați:

- De ce abilități de viață au nevoie elevii pentru a obține calificarea dorită?
- De ce abilități de viață au nevoie elevii pentru a fi angajați eficienți în domeniul lor profesional?
- Care dintre aceste abilități de viață pot fi încorporate în domeniul dvs. profesional?
- Care dintre aceste abilități de viață ar trebui să fie abordate în mod separat?

| Abilități de viață | În ce fel este această abilitate relevantă pentru domeniul dvs. profesional? Ce părți pot fi încorporate? Ce ar trebui să fie abordat în mod separat? |
|-------------------------------|--|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | |

Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 4: Sprijinul organizațional disponibil

Revenind la răspunsurile de la Sarcina 3,

De ce fel de sprijin aveți nevoie din partea organizației dvs. pentru a putea să desfășurați activitățile de formare prin încorporare și/sau separat?

Este disponibil un astfel de sprijin? Dacă nu, puteți să-l obțineți din altă parte?

1.7 Evaluare inițială a nevoilor individuale ale elevilor în ceea ce privește competențele cheie pentru viață (conexiune cu standardul 7)

În acest proiect, definim „evaluarea” drept o modalitate de a măsura dacă învățarea s-a produs. Definim „evaluarea inițială” ca evaluare care se face la începutul unui program nou pentru a afla care este nivelul la care se află elevii. Atunci când predăm cursuri profesionale, este posibil să fie necesar să cunoaștem care sunt experiențele elevilor legate de domeniul profesional studiat, de ce vor să îl studieze și care sunt calificările anterioare pe care le-au obținut. Tot astfel, dacă dorim să încorporăm competențele cheie pentru viață în formarea profesională, este necesar să înțelegem la ce nivel au ajuns deja elevii cu privire la diferite abilitățile de viață. Acest lucru ne asigură „un punct de pornire” ca să putem măsura cât au progresat elevii atunci când urmează cursul pe care îl predăm.

Investigația întreprinsă în cadrul analizei de nevoi de la începutul acestui proiect a arătat că „Elevii pot să se simtă stânjeniți în legătură cu nivelul competențelor lor, iar cadrele didactice trebuie să identifice nevoile individuale ale elevilor și să evalueze nivelul competențelor”.

Există mai multe modalități diferite prin care se poate face această evaluare inițială legată de competențele cheie pentru viață:

Interviu înaintea începerii cursului: Dacă aveți un interviu cu elevii potențiali înainte ca aceștia să se înscrie la curs, puteți folosi interviul ca o ocazie de a afla ce îi motivează să se înscrie la cursul respectiv, care sunt nivelurile lor în ceea ce privește abilitățile de citire, scriere, matematică de bază, TIC și comunicare, dacă vorbesc o limbă străină, ce experiențe au legate de un loc de muncă etc. Toate acestea sunt utile fiindcă vă ajută să determinați care este punctul lor de pornire cu privire la competențele cheie pentru viață.

Informații din alte surse: Această categorie poate include rapoarte ale școlii sau organizației educaționale anterioare. Poate include de asemenea calificările anterioare.

Testele: Puteți stabili susținerea unor teste formale cu privire la citire, scriere, matematică și TIC, fie înainte să înceapă cursul, fie la începutul său, astfel încât să puteți verifica nivelul lor de competențe. Testele pot fi susținute pe hârtie sau online.

Sarcini suplimentare extinse: Puteți să le cereți elevilor să îndeplinească o sarcină mai lungă de scriere, de exemplu, să scrie despre motivele pentru care vor să urmeze cursul și ce se așteaptă să obțină ca urmare a frecventării cursului – această sarcină ar putea arăta care este nivelul competențelor de scriere mai în profunzime și poate oferi informații și despre nivelul altor abilități de viață. O altă alternativă este să organizați o activitate de grup la începutul cursului, posibil o investigație cu privire la un subiect relevant pentru domeniul profesional. Aceasta v-ar putea permite să evaluați cât de bine lucrează ca echipă, competențele lor de comunicare și abilitățile lor de investigare și de învățare.

Sarcina 5 – Cum se folosește evaluarea inițială

1. Cum evaluați nevoile individuale ale elevilor atunci când începeți să lucrați cu ei? Enumerați toate strategiile pe care le folosiți, competențele cheie pe care vă ajută să le evaluați și apreciați cât de eficiente sunt strategiile pe care le folosiți:

| Strategia utilizată | Ce competență cheie pentru viață evaluează? | Cât de eficientă credeți că este această strategie? |
|---------------------|---|---|
| | | |
| | | |
| | | |
| | | |

Dacă elevii dvs. sunt slabi în ceea ce privește una sau mai multe abilități de viață, acest lucru poate avea un impact negativ asupra capacității lor de a asimila eficient conținutul disciplinelor profesionale și astfel se creează o barieră în calea învățării.

După ce ați aflat care este nivelul competențelor lor (folosind strategiile pe care le-ați identificat mai sus), puteți să vă gândiți la cum îi puteți ajuta pe elevi să depășească problemele și barierele, astfel încât aceștia să aibă o experiență pozitivă de învățare. Astfel ajungeți la partea a doua a acestei sarcini:

2. Ce sprijin este disponibil în organizația dvs. pentru depășirea barierelor identificate? (Poate fi vorba de sprijinul pe care dvs. ca profesor îl asigurați sau de sprijin din altă parte a organizației). Gândiți-vă la cât de eficient este acest sprijin.

| Barieră identificată | Sprijin disponibil | Cât este de eficient? Cum poate fi îmbunătățit? |
|----------------------|--------------------|---|
| | | |
| | | |
| | | |

La sfârșitul acestei secțiuni, sunt prezentate în „Surse și resurse” mai multe site-uri care oferă și alte exemple de instrumente de evaluare inițială.

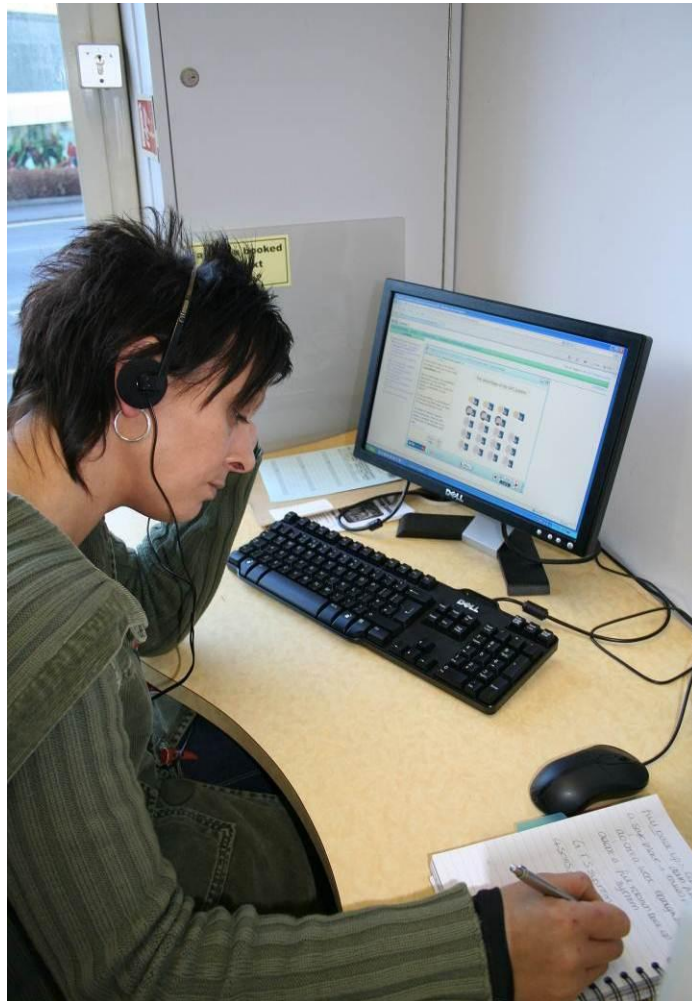
Resurse pentru formarea formatorilor

1.8 Autoevaluarea competențelor cheie pentru viață (conexiune cu standardul 8)

În cadrul analizei de nevoi efectuate la începutul acestui proiect, un număr de profesori din învățământul profesional au afirmat că nu sunt încrezători în ceea ce privește propriile lor abilități de viață – cu alte cuvinte, nu erau siguri că propriile lor abilități de citire, scriere, matematică, TIC sau comunicare erau suficient de dezvoltate încât să le permită să-i învețe pe elevii lor aceste abilități.

Cât de bine îi poți ajuta pe elevi să-și dezvolte competențe cheie pentru viață dacă nu ai suficientă încredere în competențele personale? Trebuie să te gândești la propriile abilități, la dovezile referitoare la competența proprie și la ce poți face pentru a îmbunătăți sau a-ți actualiza propriile abilități atunci când acest lucru este necesar.

Chiar dacă vă simțiți încrezători în ceea ce privește propriile abilități, trebuie să ne asigurăm că acestea sunt de actualitate, acest lucru fiind în special valabil în cazul TIC. Este important prin urmare ca o astfel de autoevaluare a propriilor competențe să fie un proces continuu.



Sarcina 6 – Autoevaluarea propriilor competențe cheie pentru viață

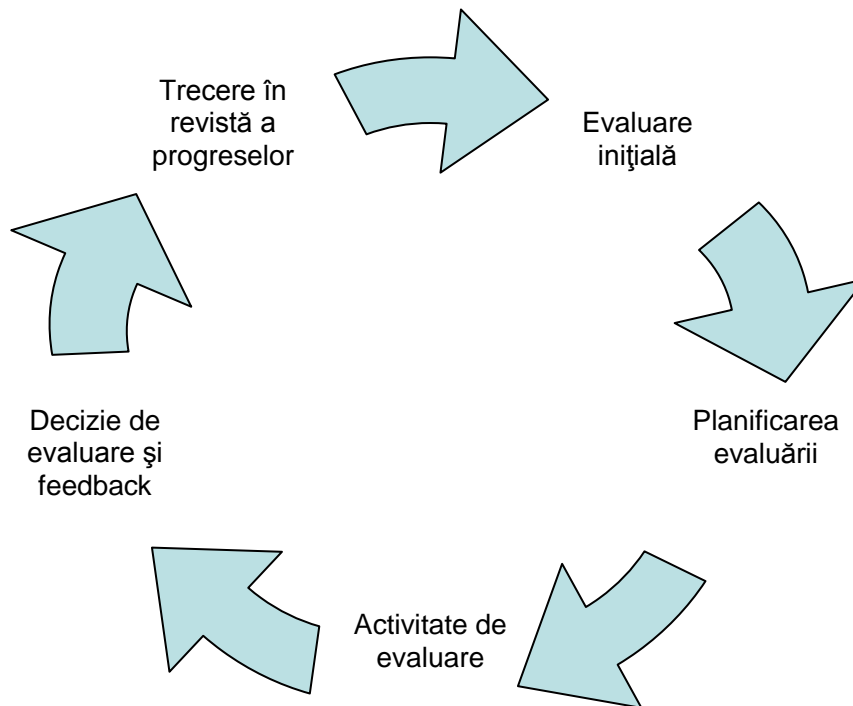
| Competențe pentru viață | Cât vă simțiți de încrezător și de ce? | Cum puteți să îmbunătățiți această situație și cine vă poate ajuta? | Până când? |
|--------------------------------|---|--|-------------------|
| Matematică de bază | | | |
| Citire, scriere și comunicare | | | |
| TIC | | | |
| Abilități interpersonale | | | |
| Folosirea limbilor străine | | | |
| Antreprenoriatul | | | |
| Căutarea unui loc de muncă | | | |
| A învăța să înveți | | | |

1.9 Principii de proiectare a evaluării cu privire la competențele cheie pentru viață în domeniul profesional (conexiune cu standardul 9)

În acest proiect, definim termenul de „evaluare” ca măsurare a învățării care a avut loc. Aceasta va include evaluarea conținutului profesional, precum și evaluarea competențelor cheie pentru viață în domeniul profesional respectiv. Cu alte cuvinte, dorim să măsurăm cât a avansat un elev în ceea ce privește dezvoltarea diferitelor competențe cheie pentru viață în timp ce învață în vederea formării de abilități profesionale.

Ciclul evaluării:

Gravells (2009: 8) a schițat un ciclu al evaluării:



Aceasta descrie diferitele etape ale ciclului după cum urmează:

Evaluarea inițială a fost deja discutată la secțiunea 1.7. După cum am considerat, evaluarea inițială este importantă ca să știm care este punctul de plecare al elevilor noștri.

Planificarea evaluării implică luarea unei decizii cu privire la modalitățile optime de a evalua elevii și la momentul evaluării. Aceasta înseamnă că atunci când planificați cum să evaluați ce au învățat elevii la disciplinele profesionale, trebuie să planificați și cum veți evalua progresele lor în ceea ce privește competențele cheie pentru viață.

Resurse pentru formarea formatorilor

Activitatea de evaluare: reprezintă strategiile pe care le veți folosi pentru a evalua dezvoltarea competențelor cheie pentru viață. Acestea pot include teste, observarea elevilor, teme, întrebări etc.

Decizia de evaluare și feedbackul: aceasta este etapa când dvs. ca profesor luați o decizie cu privire la faptul dacă elevul a îndeplinit cerințele și dacă a demonstrat competențe cheie corespunzătoare. Trebuie să le oferiți elevilor feedback astfel încât aceștia să știe ce progrese au făcut și de ce mai au nevoie să-și dezvolte.

Trecerea în revistă a progreselor: aceasta reprezintă un proces continuu pe parcursul cursului, când atât dvs., cât și elevul treceți în revistă progresele spre atingerea obiectivelor, stabiliți noi obiective și discutați orice alte probleme cu care aceștia se pot confrunta.

Când are loc evaluarea?

În afară de evaluarea inițială care are loc la începutul unui nou curs, mai există și evaluarea „formativă” sau evaluarea „sumativă”.

Evaluarea formativă a fost definită ca „evaluare **pentru** învățare”:

„Evaluarea care are loc pe parcursul unui curs sau al unui program de studii, ca parte integrală a procesului de învățare... adesea informală ... desfășurată de profesori și de formatori în timpul predării și formării.” (Tummons, 2007: 25)

Scopul acesteia este de a evalua dacă învățarea are loc în mod continuu, fără a aștepta sfârșitul cursului.

Un exemplu al modului în care competențele cheie pentru viață ar putea fi evaluate formativ se poate observa la un grup de elevi care se pregătesc să devină frizeri. Profesorul îi observă în timp ce lucrează cu clienți pe care îi tund. Pe lângă conținutul profesional referitor la abilitățile de tuns, profesorul poate de asemenea observa și evalua abilitățile lor de comunicare în timp ce vorbesc cu clienții în mod adecvat.

Evaluarea sumativă a fost definită ca „evaluare **a** învățării”:

„se desfășoară în mod normal la sfârșitul sau spre sfârșitul unui curs... întotdeauna un proces formal și este utilizată pentru a vedea dacă elevii au dobândit abilitățile, cunoștințele, comportamentul sau înțelegerea pe care cursul era prevăzut să le asigure.” (Tummons, 2007: 31)

Pentru unele calificări profesionale poate fi necesar ca elevul să dobândească o calificare suplimentară referitoare la una sau mai multe competențe cheie pentru viață, caz în care testul sau examenul pe care trebuie să-l susțină va reprezenta o evaluare sumativă. Totuși, dacă acest lucru nu este necesar, poate să nu existe o evaluare sumativă a abilităților de viață.

În proiectul TALE (2001), s-a făcut distincția între evaluarea **cantitativă** și evaluarea **calitativă**.

Evaluarea cantitativă este atunci când produsele învățării sunt marcate și notate în vederea emiterii unei judecăți cu privire la rezultatele școlare. Aceste produse, sub formă de abilități, cunoștințe și înțelegerea unei serii de abilități de viață, sunt în mod clar importante, în special atunci când are loc evaluarea sumativă.

Totuși, pentru evaluarea abilităților de viață, **evaluarea calitativă** este de asemenea foarte importantă. Aceasta poate include factori precum:

Aplicarea (felul în care elevul arată că utilizează și aplică ceea ce a învățat)

Transferabilitatea (cum se poate adapta elevul la diferite situații)

Valoarea adăugată (cât a progresat elevul în general față de punctul de plecare în ceea ce privește competențe cu valoare personală pentru sine)

Dezvoltarea personală (ce au dobândit în ceea ce privește încrederea, abilitățile de lucru cu alții etc.).

Evaluarea calitativă necesită aceleași instrumente de evaluare ca evaluarea cantitativă, dar acestea trebuie să fie folosite într-un mod mai flexibil pentru a asigura o dezvoltare corespunzătoare și progresul în ceea ce privește competențele cheie pentru viață.



Feedbackul este o parte foarte importantă ce ține de progres și dezvoltare. Elevii trebuie să cunoască criteriile de evaluare ca să poată participa activ la feedback – acesta devine astfel un dialog între profesor și elev. Feedbackul trebuie să fie pozitiv și constructiv, să arate de ce competențe dă deja dovadă elevul și care sunt competențele pe care trebuie să și le dezvolte în continuare.

Următorul tabel (adaptat după proiectul TALE, 2001) prezintă câteva instrumente și tehnici de evaluare și felul în care acestea pot fi utilizate pentru a evalua abilitățile de viață:

| Instrument de evaluare | Descriere | Cum poate fi folosit pentru a evalua competențele cheie pentru viață |
|--|--|--|
| Rezolvarea de probleme (poate include studii de caz și/sau scenarii) | <p>Elevii lucrează individual sau în grupuri pentru a rezolva probleme. Aceste probleme pot avea legătură cu domeniul profesional sau cu abilități de viață mai generale.</p> <p>Problema trebuie să fie descrisă clar și să existe resurse disponibile pentru a îndeplini sarcina.</p> | <p>Această activitate de evaluare este adecvată pentru dezvoltarea de abordări și soluții flexibile.</p> <p>Dacă se aplică în grupuri, poate contribui la dezvoltarea abilităților interpersonale și de lucru în echipă și a abilităților de comunicare.</p> <p>Problema poate să implice competențe de matematică, citire și scriere și/sau TIC.</p> <p>Problemele pot fi legate de mediul de lucru și/sau de abilitatea de a învăța să înveți.</p> |
| Observarea | <p>Activitatea de învățare este observată de către profesor și învățarea este apreciată pe baza criteriilor de evaluare.</p> <p>Alternativ, poate fi folosită evaluarea între colegi, unul dintre elevi observându-i și evaluându-i pe ceilalți.</p> <p>Poate fi util ca observațiile să fie înregistrate într-o fișă.</p> | <p>Aceasta poate fi utilizată pentru a evalua o serie de competențe cheie pentru viață. În special, aceasta poate fi utilă pentru evaluarea abilităților de comunicare și interpersonale.</p> |
| Testare obiectivă | <p>Teste scrise controlate cu modalități clare de notare a rezultatelor.</p> | <p>Aceasta poate fi utilizată pentru a testa competențele de citire, scriere, matematică și TIC.</p> <p>Poate oferi rezultate valabile pentru un număr mare de elevi și indică tendințele, dar nu ar trebui să fie utilizată prea mult în sine deoarece aceste teste pot să li se pară unor elevi dificile.</p> |
| Evaluare bazată pe computer | <p>Utilizarea structurată și individualizată a activităților de evaluare pe bază de computer, cu criterii clare.</p> | <p>Aceasta poate oferi feedback formativ elevilor și poate contribui la autoevaluare.</p> <p>Este în mod special utilă pentru</p> |

Resurse pentru formarea formatorilor

| | | |
|---|--|--|
| | | evaluarea competențelor de citire, scriere, matematică și TIC. |
| Liste de verificare pentru autoevaluare, profiluri, jurnale ale învățării | Modalități de înregistrare a evaluării care sunt gestionate de către elev, pe baza unor liste de verificare cu cerințe. | Acestea pot contribui la dezvoltarea abilităților de „a învăța să înveți” încurajându-i pe elevi să-și gestioneze învățarea. |
| Prezentări | Elevilor li se cere să caute informații despre un anumit aspect al conținutului profesional pe care îl studiază, individual sau în grupuri, și apoi să pregătească și să expună o prezentare pentru restul grupului. | Pe lângă dezvoltarea cunoștințelor profesionale, această activitate de evaluare poate dezvolta abilitățile de citire, scriere, TIC și a învăța să înveți prin investigație și pregătirea prezentării, și abilitățile de comunicare prin expunerea prezentării. Dacă lucrează în grupuri, pot contribui și la dezvoltarea abilităților interpersonale. În funcție de tema de investigație, elevii își pot dezvolta și abilități legate de locul de muncă. |

Pentru a rezuma, atunci când planificăm evaluarea, trebuie să ne gândim la următoarele:

- De unde pleacă elevii noștri (evaluare inițială).
- Ce competențe cheie pentru viață trebuie să dobândească pentru a obține calificarea pentru care se pregătesc și/sau un loc de muncă în domeniul profesional relevant.
- Cum se potrivesc aceste competențe cheie pentru viață cu criteriile de evaluare specifice domeniului profesional.
- Care sunt cele mai bune instrumente de evaluare pentru diferite abilități de viață.
- Cum veți oferi feedback elevilor astfel încât aceștia să poată să progreseze și să-și dezvolte abilitățile de viață.

Mai multe resurse despre compatibilitatea cu curriculumul din perspectivă constructivă pot fi urmărite pe următoarele linkuri video:

<http://www.youtube.com/watch?v=iMZA80XpP6Y> (partea I)

http://www.youtube.com/watch?v=SfloUd3eO_M (partea a II-a)

<http://www.youtube.com/watch?v=fV053LPObj0> (partea a III-a)

Sarcina 7 – Cum se pot evalua/se evaluează competențele cheie pentru viață la o disciplină profesională?

Vedeți cerințele referitoare la evaluare pentru disciplina profesională pe care o predați și scrieți câteva observații cu privire la următoarele:

Unde se încadrează competențele cheie pentru viață în aceste cerințe referitoare la evaluare?

Ce instrumente de evaluare folosiți/puteți folosi pentru a evalua abilitățile de viață?

Cum urmăriți/puteți urmări progresele elevilor legate de diferite abilități de viață?

Cum oferiți/puteți oferi feedback pentru a-i ajuta pe elevi să-și dezvolte abilitățile de viață la un nivel superior?

1.10 Instrumente și metode pentru evaluarea utilizării eficiente a activităților care dezvoltă competențe cheie pentru viață în domeniul profesional (conexiune cu Standardul 10)

În acest proiect, am definit evaluarea de program ca însemnând colectarea, organizarea, analizarea și raportarea de date cu privire la un număr de caracteristici ale programului și toate aspectele ce țin de calitate. Aceasta ne poate ajuta să stabilim cât de bine ne descurcăm sau ce îmbunătățiri am putea aduce cu privire la următoarele trei aspecte:

Planificarea – cât de bine am planificat încorporarea competențelor cheie pentru viață în disciplinele noastre profesionale?

Desfășurarea activității de predare – Cât de eficient am predat abilitățile de viață, precum și conținutul specific învățământului profesional, astfel încât elevii să le considere relevante și utile?

Evaluarea învățării – cât de bine a reușit planul de evaluare plan să ne ajute să evaluăm dezvoltarea competențelor cheie pentru viață pe parcursul programului?

Gravells (2009:87) a definit evaluarea de program ca:

„un mod de a obține feedback pentru a îmbunătăți performanțele, sprijinul pe care îl oferiți elevilor și pentru a vă asigura că procesele de evaluare utilizate sunt eficiente, valide și sigure. Informațiile dobândite prin evaluare trebuie să ducă la îmbunătățiri pentru elevi, pentru dvs. și pentru organizația dvs.”

Ca profesori, vom avea întotdeauna propriile opinii referitoare la cât de bine am reușit să dezvoltăm și să evaluăm competențele cheie pentru viață ale elevilor noștri. Dar aceștia pot să nu fie de acord cu noi! Este prin urmare important să încercăm să aflăm cât de bine ne descurcăm.

O sursă de informații va fi reprezentată de **înregistrarea și urmărirea progreselor** de la începutul până la sfârșitul cursului. Dacă faceți o evaluare inițială pentru a afla unde se situează elevii, iar apoi apăsați la evaluarea formativă pe parcursul desfășurării programului și posibil o evaluare sumativă la sfârșit, veți putea să vedeți dacă elevii au făcut sau nu progrese. În special, dacă pentru obținerea calificării profesionale elevii trebuie să obțină o calificare distinctă referitoare la una sau mai multe abilități pentru viață, veți putea aprecia măsura în care i-ați ajutat să reușească acest lucru.

O altă sursă de informații vor fi **elevii** înșiși. Puteți obține informații de la ei cu ajutorul chestionarelor, interviurilor sau cerându-le, ca grup, să rezume punctele cheie.

Puteți să le cereți elevilor și să participe la **un studiu de urmărire** după ce au absolvit cursul și au obținut un loc de muncă. Îi puteți întreba dacă abilitățile de viață pe care și le-au dezvoltat în cadrul programului le-au fost utile la locul de muncă și dacă au avut nevoie și de alte abilități.

Resurse pentru formarea formatorilor

Puteți cere feedback și de la **angajatori**. Elevii pot efectua stagii de practică și puteți să-i întrebați pe angajatori când vă întâlniți dacă aceștia își dezvoltă abilități de viață corespunzătoare pentru locul de muncă. Puteți de asemenea să îi contactați pe angajatorii din trecut ai elevilor dvs. pentru a obține feedback cu privire la abilitățile lor de viață și ce îmbunătățiri s-ar putea face.

Evaluarea poate fi mai degrabă pe termen lung decât pe termen scurt. Principala metodă de evaluare a succesului formării în vederea dezvoltării abilităților de viață este rezultatul – dacă elevul a reușit să găsească o slujbă bună - și acest lucru se poate vedea doar după absolvirea școlii profesionale, deși rezultatele tuturor activităților de formare se văd în timpul examenelor finale pentru obținerea calificării.

Lucrul important pe care trebuie să-l ținem minte cu privire la evaluare este că aceasta trebuie să ducă la un plan de acțiune și la îmbunătățiri în continuare.



Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 8: Sarcină de evaluare

1. Cum aflați pe moment cât de bine încorporați competențele cheie pentru viață în domeniul dvs. profesional?

Gândiți-vă la următoarele întrebări:

- Reflectați din proprie inițiativă la ceea ce s-a întâmplat?
- Reflectați împreună cu colegii?
- Îi întrebați pe elevi?
- Îi întrebați pe foștii elevi care acum au un loc de muncă?
- Îi întrebați pe angajatori?
- Altă formă de evaluare?
- Niciuna de mai sus?

2. Acum, gândiți-vă la o nouă modalitate de a obține feedback de la elevii dvs. cu privire la ce au învățat legat de competențele cheie pentru viață. Ar putea fi un chestionar sau o activitate mai practică.

Folosiți-o cu elevii dvs.

Ce feedback ați obținut?

Ce modificări puteți aduce programului ca urmare a feedbackului primit?

1.11 Cunoștințe actualizate despre abilități transferabile și oportunități legate de locurile de muncă prin intermediul contactului permanent cu angajatorii (conexiune cu standardul 11)

Cadrul Strategic Europa 2020 (ET2020, mai 2009) accentuează necesitatea educației antreprenoriale în vederea dezvoltării unei culturi a antreprenoriatului și creării unui număr mai mare de locuri de muncă; dezvoltarea competențelor cheie pentru a asigura adaptabilitatea și flexibilitatea celor care învață și a celor care lucrează și necesitatea ca furnizorii de formare să-și adapteze programele pentru a răspunde nevoilor care se schimbă rapid ale angajatorilor și a crește participarea pe piața muncii a persoanelor care se confruntă cu riscul excluderii.

Pentru a-i pregăti pe elevii dvs. pentru un loc de muncă, trebuie să îi ajutați să își dezvolte abilități de viață asociate cu locurile de muncă. Angajatorii au nevoie ca cei care lucrează pentru ei să dețină cunoștințele și abilitățile profesionale pe care dvs. le predați. Dar, pentru a obține o slujbă, elevii trebuie să aibă o serie de abilități legate de căutarea unui loc de muncă (precum scrierea unui CV și abilități legate de susținerea unui interviu); trebuie să fie capabili să demonstreze că sunt motivați să lucreze într-un anumit domeniu profesional; trebuie să înțeleagă cum funcționează locul de muncă și ce se cere de la ei.

Se poate ca, deși aveți multă experiență într-un anumit domeniu profesional, aceasta să fi fost cu mult timp în urmă. Pentru a-i ajuta pe elevi să-și dezvolte aceste abilități de viață asociate cu locul de muncă, aveți nevoie de cunoștințe actuale din domeniul dvs. profesional și cea mai bună modalitate de a vă asigura că le aveți este prin legătura permanentă cu angajatorii locali. Dacă elevii dvs. efectuează stagii de practică la angajatori ca parte a pregătirii profesionale, vizitarea lor la locul de practică, observarea practicilor curente și discuțiile cu angajatorii reprezintă o modalitate bună de a vă menține la curent.

Puteți dobândi chiar dvs. experiență de lucru în prezent oferindu-vă să lucrați cu un angajator local timp de o săptămână sau aproximativ în cursul unui an. Chiar dacă acest lucru nu este posibil, merită să aranjați întâlniri periodice cu angajatorii locali astfel încât să știți ce caută aceștia atunci când intenționează să angajeze personal și puteți să vă mențineți la curent cu orice competențe, tehnici, mașini etc. nou introduse.

Alternativ, îi puteți invita pe angajatorii locali să vină și să le vorbească elevilor despre oportunitățile de lucru disponibile și competențele pe care le caută la potențialii angajați. Aceștia pot fi chiar dispuși să vină și să facă „practică pentru interviu” cu elevii dvs. pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilitățile legate de susținerea unui interviu. Puteți să aveți posibilitatea de a aranja vizite cu grupuri de elevi la angajatorii locali cu durata de o zi astfel încât aceștia să afle mai multe despre locurile de muncă.

O altă abordare este ca împreună cu elevii să căutați în ziare anunțuri de locuri de muncă pentru a vedea ce tipuri de slujbe se caută la nivel local și ce competențe se cer. Gândiți-vă cum DUMNEAVOASTRĂ ca profesor în învățământul profesional vă puteți actualiza propriile cunoștințe, competențe și experiențe legate de locurile de muncă.

Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 9: Legăturile cu angajatorii

Autoritatea pentru Calificări și Curriculum (QCA) din Regatul Unit a descris învățarea asociată cu munca după cum urmează:

„... o gamă largă de ... activități [care] ajută elevii să învețe despre lumea profesională prin experiență și pregătire ... învățarea asociată cu munca are loc în contextul lumii profesionale pentru a-i ajuta pe elevi să-și dezvolte cunoștințe, abilități și o înțelegere care vor fi utile în această lume profesională.” (www.qca.org.uk)

Au fost descrise trei tipuri diferite de învățare asociată cu munca. Citiți despre fiecare și gândiți-vă cum i-ați putea ajuta pe elevii dvs. să dobândească acest tip de experiență de învățare.

1. **„Învățarea prin muncă:** de exemplu, practică în comunitate, experiență profesională, slujbe part-time, activități specifice de firme școlare, contexte profesionale în cadrul disciplinelor de studiu”.

2. **„Învățarea despre muncă:** de exemplu, cursuri profesionale și educație pentru carieră”.

3. **„Învățarea pentru muncă:** de exemplu, dezvoltarea de competențe cheie apreciate de angajatori și abilități de management al carierei”.

Sarcina 10 – Încurajarea antreprenoriatului

Reflecțați la definiția antreprenoriatului:

„abilitatea de a induce schimbări legate de propria persoană și de a accepta, a sprijini și a se adapta la inovații produse de factori externi. Aceasta implică asumarea responsabilității pentru propriile acțiuni (pozitive sau negative), dezvoltarea unei viziuni strategice, stabilirea de obiective și îndeplinirea lor și motivația pentru a reuși”.

Scrieți ideile pe care le aveți legate de felul în care i-ați putea ajuta pe elevii dvs. să-și dezvolte aceste abilități prin învățământul profesional. Activitățile din partea a III-a și exemplele de bune practici reprezintă o sursă bună de idei.

Resurse pentru formarea formatorilor

1.12 Surse și resurse

Absenteeism - www.godtdukom.dk

Bîrzea, Cezar (coord.) Restructurarea curriculumului național. Analiza condițiilor de implementare. București: Institutul de Științe ale Educației, 2010.

Inițiative CBI: Fulfilling Potential și Reaching Further <http://www.cbi.org.uk/business-issues/education-and-skills/in-focus/colleges/>

CEFU: Centrul de Cercetare pentru Tineret - diverse proiecte legate de competențe (Nordic)

<http://www.dpu.dk/forskning/forskningsprogrammer/ungdomsforskning/centerforungdomsforskning/>

„Danemarca 2020 – Cunoaștere, creștere, prosperitate și bunăstare”
http://www.stm.dk/publikationer/arbprog_10_uk/index.htm

„Det Nationale Kompetenceregnskab - Hovedrapport” (Registrul Național de Competențe) <http://pub.uvm.dk/2005/NKRrapport/>

Grupul de lucru al CE pentru competențele de bază „Competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții – un cadru european de referință”

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/ll-learning/keycomp_en.pdf

Site-uri despre inteligența emoțională (selecție):

http://en.wikipedia.org/wiki/Emotional_intelligence

www.unh.edu/emotional_intelligence

www.businessballs.com/eq.htm

www.businessballs.com/howardgardnermultipleintelligences.htm

Politica de tineret a UE http://ec.europa.eu/youth/news/the-council-adopts-new-eu-youth-policy-framework_en.htm

Cadrul Strategic Europa 2020 (ET2020, mai 2009)

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc36_en.htm

Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (Eucis) (2004a) *Guide to Good Practice in Basic Skills in Lifelong Learning*, pp6-7

<http://www.eucis->

[lll.eu/pages/images/stories/publications/Guide_to_Good_Practice_in_Basic_Skills_in_LLL.pdf](http://www.eucis-lll.eu/pages/images/stories/publications/Guide_to_Good_Practice_in_Basic_Skills_in_LLL.pdf)

Platforma Societății Civile Europene privind Învățarea pe tot Parcursul Vieții (Eucis) (2004b) *Skills for Life as the Key to Lifelong Learning Towards achieving the Lisbon Strategy*.

<http://www.eucis->

[lll.eu/pages/images/stories/publications/Skills_for_Life_as_the_Key_to_LLL.pdf](http://www.eucis-lll.eu/pages/images/stories/publications/Skills_for_Life_as_the_Key_to_LLL.pdf)

Gardner, H. (1983) *Frames of mind: Theories of multiple intelligences*. New York: Basic Books

Resurse pentru formarea formatorilor

Campania Globală pentru Educație (2007) *Class of 2007 Not up to Scratch*
www.campaignforeducation.org

Goleman, D. (1998) *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books

Gravells, A. (2009) *Principles and Practice of Assessment in the Lifelong Learning Sector*. Exeter: Learning Matters. <http://www.uk.sagepub.com/learningmatters/>

Site-uri despre evaluarea inițială (selecție):

<http://www.excellencegateway.org.uk/page.aspx?o=browseinitialassessment>

http://www.talent.ac.uk/dtrainingsearch_details.asp?DocumentID=2324

<http://www.excellencegateway.org.uk/toolslibrary>

http://www.sflqi.org.uk/materials/staff_materials/courseware/html/b03_090.html

<http://www.move-on.org.uk/>

<http://www.bbc.co.uk/skillswise/>

„Innovation strategy” <http://en.fivu.dk/press/2012/innovation-strategy-will-create-jobs-and-growth>

Program de integrare în Portugalia

<http://www.epar.edu.pt/index.php/cursos/programas-e-elencos-modulares/24-componente-sociocultural-submenuprogramas-e-elencos-modulares/componente-sociocultural/71-programa-de-area-de-integracao>, 1 februarie, 2012

Iværksætter og innovation - emu - video (Antreprenoriat și inovare)

<http://emu.dk.usvpp.gov/index/5/innovate.html>

Mayer, J.D., Caruso, D. & Salovey, P. (1999) ‘Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence’. *Intelligence*, 27, 267-298

Moser, C. (1999) *A Fresh Start: Improving Literacy and Numeracy*.

<http://www.lifelonglearning.co.uk/mosergroup/>

Negative social inheritance: (FOU-projects)

<http://www.emu.dk/gym/faq/faqligfora/konf10/oplaegforuvmsfagligeforaVejle041110.pdf>

Platforma guvernamentală Noi obiective, Danemarca, 2005

http://www.stm.dk/publikationer/UK_reqgrund05/index.htm

Noi provocări, noi șanse – prezintă planurile strategice generale ale Guvernului Regatului Unit din prezent până în 2015 legate de educația adulților și competențe, incluzând îmbunătățirea competențelor la limba engleză, matematică, TIC, căutarea unui loc de muncă, ucenicie <http://www.bis.gov.uk/skills>

OECD (2007) No More Failures: 10 steps to equity in education.

http://www.erisee.hr/downloads/equity/ten_steps.pdf

Evaluarea inițială online în Regatul Unit: www.bksb.co.uk

Resurse pentru formarea formatorilor
'Professionalism in the Further Education', raport intermediar,
Regatul Unit

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/further-education-skills/docs/p/12-670-professionalism-in-further-education-interim.pdf>

TALE (Towards Autonomous Learning for Educators) (2001) proiect susținut prin programul Leonardo da Vinci al Comisiei Europene.

„Platforma guvernamentală 2007”, Danemarca

http://www.stm.dk/publikationer/UK_Regeringsgrundlag2007/index.htm

„Platforma guvernamentală 2011”, Danemarca http://www.stm.dk/a_1619.html

Tummons, J. (2007, 2nd edition) *Assessing Learning in the Lifelong Learning Sector*. Exeter: Learning Matters. <http://www.uk.sagepub.com/learningmatters/>

Contractul pentru tineret al Guvernului Regatului Unit

<http://www.dwp.gov.uk/newsroom/press-releases/2012/apr-2012/dwp031a-12.shtml>

Studiul UK Skills for Life, principalele date

<http://www.bis.gov.uk/assets/biscore/further-education-skills/docs/0-9/11-1367-2011-skills-for-life-survey-findings.pdf>

Calificările specifice cadrelor didactice din sectorul educației pe tot parcursul vieții, rezumat, Regatul Unit <http://www.itslifejimbutoasweknowit.org.uk/Qualifying.htm> de Jim Crawley. De asemenea, rezumat cu privire la UK Skills for Life și competențele funcționale tot pe acest site.

Young Entrepreneur Society www.youngentrepreneursociety.org.uk

Alte proiecte

Pe lângă proiectul LIFE 1 www.life-keyskills.info ale căror experiențe le putem valorifica, proiectul „entre-coach” contribuie la dezvoltarea abilităților de coaching ale profesorilor din învățământul profesional în vederea încurajării antreprenoriatului <http://www.entre-coach.eu/> . Proiectul MINT conține de asemenea informații utile despre managementul inovațiilor <http://www.mintproiect.org/> care pot contribui la dezvoltarea competențelor antreprenoriale. Proiectul „Let’s Enterprise” include filme utile realizate de întreprinzători cu experiență <http://www.letsenterprise.eu/index.asp>.



PARTEA A II-A: MODELE PENTRU ÎNCORPORAREA COMPETENȚELOR CHEIE PENTRU VIAȚĂ

2.1 Câteva definiții

Cercetările cu privire la modalitățile optime de dezvoltare a abilităților de viață în cadrul învățământului profesional folosesc cuvinte precum „încorporare” și „ofertă distinctă”. Să vedem ce înseamnă acestea.

DfES (2004) a definit **încorporarea** după cum urmează

„Predarea și învățarea încorporate combină dezvoltarea ... [abilităților pentru viață] ... cu abilitățile profesionale și alte tipuri de abilități. Abilitățile dobândite le oferă elevilor încrederea, competența și motivația necesare pentru a avea succes în obținerea calificărilor, în viață și la locul de muncă”.

NIACE (2005) a fost de acord că folosirea motivației adulților de a învăța, indiferent dacă acest lucru se face în scopuri profesionale sau recreative, și combinarea cu abilitățile de viață pot duce la o creștere a nivelului de abilități și cunoștințe legate atât de disciplina studiată, cât și de abilitățile de viață.

Oferta distinctă este atunci când abilitățile de viață sunt formate în cadrul unui program complet separat și nu se face legătură cu învățământul profesional. Prin urmare, predarea este de obicei mai degrabă generică, decât specifică domeniului profesional. Aceasta este în general considerată ca un mod mai puțin eficient de a forma abilitățile de viață la elevii din învățământul profesional.

2.2 Cum putem face încorporarea?

După cum am arătat mai sus, în general, încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional este considerată mai eficientă decât oferta complet separată.

Există moduri diferite în care putem încorpora aceste competențe:

„**Încorporarea deplină**” este atunci când competențele profesionale sunt predate alături de competențele pentru viață astfel încât cele două sunt în totalitate combinate în cadrul cursului.

„Acest model apare cel mai adesea la nivel pregătitor și constă de regulă într-un program scurt, asigurat de un profesor care are cunoștințe de specialitate, dar și pregătire legată de ... [abilitățile de viață]. Există un singur scop al învățării, care poate sau nu să fie acreditată, pe lângă alte produse ale învățării stabilite individual cu privire la... [abilitățile de viață] asociate.” (NIACE, 2005)

Resurse pentru formarea formatorilor

„Încorporarea parțială” este atunci când o parte din timp abilitățile specifice disciplinei profesionale și abilitățile de viață sunt predate împreună, iar o altă parte din timp, acestea sunt predate separat. Ambele pot fi predate de același profesor sau, uneori, poate fi implicat un profesor specialist în abilitățile de viață.

Nu există un model corect sau greșit de formare. Alegerile trebuie să se facă în funcție de nevoile elevilor, cerințele cursului, competențele și experiența personalului didactic, disponibilitatea unor resurse adecvate și structurile organizaționale. Prin urmare, într-o singură organizație, se pot forma abilități de viață la două cursuri în moduri foarte diferite, dar ambele pot fi eficiente.

Indiferent de felul în care se desfășoară formarea abilităților de viață, va fi nevoie de o oarecare colaborare între profesorii din învățământul profesional și profesori care se ocupă de dezvoltarea abilităților de viață. Aceasta poate include:

Predarea în echipă în manieră tradițională prin care profesorii își împart activitățile de predare și lucrează împreună prin colaborare.

Monitorizarea prin care un profesor predă în timp ce celălalt monitorizează înțelegerea elevilor și asigură sprijin individual – profesorii pot să-și asume pe rând rolurile.

Predarea complementară prin care un profesor predă materia, în timp ce celălalt asigură activități de urmărire a abilităților de viață.



Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 11: Cum se formează abilitățile de viață în organizația dvs.

Gândiți-vă la modul în care se desfășoară formarea abilităților de viață și învățământul profesional în organizația dvs.

În ce măsură credeți că abilitățile de viață sunt încorporate în învățământul profesional?

Există mai mulți profesori implicați în asigurarea formării profesionale și dezvoltarea abilităților de viață? Dacă da, cum lucrează aceștia împreună?

2.3 De ce încorporare?

Poate vă puteți întreba dacă are sau nu vreo importanță dacă faceți încorporarea și ce relevanță are pentru elevii dvs. Investigația întreprinsă de NRDC a arătat că elevii tind să considere învățarea abilităților de viață mai ușoară atunci când le percep ca parte a contextului profesional și că sunt mai motivați să dobândească aceste abilități.

Ratele de fixare a cunoștințelor și de succes școlar par de asemenea să fie mai mari. De exemplu, s-a arătat că 93% din elevii din învățământul profesional au obținut o calificare pentru competențele de citire și scriere în cadrul cursurilor încorporate, comparativ cu doar 50% în cazul cursurilor neîncorporate (Casey et al, 2007).

Dezvoltarea unei oferte încorporate poate întâmpina totuși unele provocări, iar una dintre aceste provocări poate fi chiar atitudinea dvs. Dacă sunteți profesor în învățământul profesional, ați putea crede că nu sunteți calificat să îi ajutați pe elevi să-și formeze abilitățile de viață așa de bine, sau puteți să nu aveți suficientă încredere în propriile abilități de viață. Similar, dacă sunteți un profesor specializat în formarea abilităților de viață, puteți considera că nu puteți să contribuiți la formarea profesională.

Unele dintre aceste atitudini au reieșit din analiza de nevoi efectuată pentru acest proiect și au fost de asemenea discutate într-un raport de Casey et al (2007) cu titlul *'You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering'* (Nu te aștepti ca un profesor de matematică să predea despre tencuială).

Printre alte bariere care pot apărea atunci când încercați să încorporați abilitățile de viață în învățământul profesional se numără:

- Atitudinea conducerii: dacă membrii conducerii nu sprijină astfel de schimbări, acestea vor fi dificil de implementat în mod eficient.
- Banii: cât costă efectuarea schimbărilor? Pot fi incluse cheltuielile cu personalul suplimentar, resursele și/sau facilitățile suplimentare, timpul suplimentar.
- Timpul: cea mai importantă resursă pentru toți profesorii! Dispuneți de timpul necesar pentru a planifica și a aplica astfel de schimbări în mod eficient?

Există probabil și alte bariere care au legătură cu dvs. personal, pe care le puteți adăuga la listă.

2.4. Planificarea unui program încorporat

Există un număr de etape implicate în efectuarea schimbărilor legate de modul în care predați disciplina dvs. profesională și încorporați abilitățile de viață.

Auditul cursului

Un bun punct de pornire este să efectuați un audit al cursului pe care îl predați pentru a reflecta la felul în care este structurat și predat în prezent. Acest lucru vă va ajuta să vedeți ce schimbări pot fi necesare și să vă gândiți la implicațiile posibile ale unor astfel de schimbări. Sarcina următoare vă va ajuta în acest sens.



Sarcina 13 – Realizarea unui audit al cursului

Titlul cursului:

Cum este structurat și predat în prezent cursul?

| | |
|--|--|
| Cum este organizat anul școlar? În module sau pe trimestre? | |
| Cum sunt orele de curs: expuneri ale profesorului / activitate practică / învățare deschisă / stagii de practică / altele? | |
| Cum este evaluată învățarea: Teste prestabilite / teste sau examene finale / sarcini stabilite / activități de proiect / probe practice / prezentări orale / evaluări bazate pe activitate / portofolii / observații / demonstrații / revizuirii / rapoarte / altele? | |
| Elevii beneficiază de sprijin în ceea ce privește abilitățile de viață? Pentru care dintre acestea? Cum? | |
| Este necesar ca elevii să apeleze la: biblioteci / centre de studiu / facilități TIC? Cine le predă? | |

| | |
|--|---|
| Ce trebuie schimbat dacă abilitățile de viață ar fi încorporate? | Care sunt implicațiile acestor schimbări? |
| | |
| | |

Resurse pentru formarea formatorilor

Începerea planificării unui curs încorporat

Următoarea sarcină vă ajută să vă gândiți la unele dintre aspectele cheie de care trebuie să țineți cont înainte de a intra în detalii în ceea ce privește încorporarea abilităților de viață.

De exemplu, trebuie să vă gândiți la personalul implicat în predarea cursului dvs. Ce alți specialiști în abilitățile de viață ați putea utiliza pentru a contribui la procesul de încorporare?

Trebuie să vă gândiți și la resursele disponibile, care pot include săli, spațiul în orar, finanțare, precum și resurse disponibile la bibliotecă, pe internet etc.

Parcurgeți următoarea sarcină – poate vi se va părea util să faceți acest lucru împreună cu un coleg care predă la cursul dvs. sau cu directorul dvs.



Resurse pentru formarea formatorilor

Sarcina 14 – Aspecte cheie de luat în considerare la planificarea unui program încorporat de formare

Enumerați numele personalului profesional care predă în prezent la cursul dvs.

Care sunt competențele acestora?

Credeți că vor fi deschiși față de încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional?

Enumerați numele specialiștilor în abilitățile de viață pe care i-ați putea implica în cursul dvs. profesional încorporat.

Care sunt competențele acestora?

Credeți că vor fi deschiși față de încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional?

Puteți organiza o predare în echipă între specialiștii în domeniul profesional și cei în formarea abilităților de viață?

Care ar putea fi implicațiile (veți avea nevoie de grupe mai mari, sunt sălile suficient de mari etc.)

SAU

Ați putea organiza o colaborare între specialiștii în domeniul profesional și cei în formarea abilităților de viață astfel încât aceștia să planifice împreună predarea încorporată? Cum ar putea fi organizată aceasta?

Resurse pentru formarea formatorilor

Câți membri ai personalului ați putea implica?

Vor avea aceștia nevoie de sprijin?

Cine ar putea oferi acest sprijin? Când și cum?

Acum:

Reprezentați grafic (sau descrieți dacă preferați) cum credeți că formarea încorporată poate fi dezvoltată în domeniul dvs. profesional.

Configurații ale planificării

Atunci când scrieți planurile pentru orele de curs, este important să arătați clar cum și unde se regăsesc abilitățile de viață, astfel încât să vă asigurați că le includeți.

Rezultatele învățării trebuie să includă rezultatele planificate pentru domeniul profesional și abilitățile de viață relevante.

Iată câteva exemple de diferite configurații pentru schemele de lucru și/sau planurile de curs care ar putea fi folosite pentru a arăta clar cum sunt încorporate abilitățile de viață. Acestea sunt adaptate după QIA/Programul pentru îmbunătățirea competențelor pentru viață (2008).

Schema de lucru 1

Aceasta poate fi împărțită astfel încât să indice conținutul profesional și conținutul referitor la abilitățile de viață separat:

| Data/ săptămâna | Conținut profesional A se include rezultatele învățării, conținutul, activitatea profesorului și a elevilor, resurse, evaluare. | Conținut referitor la abilitățile de viață A se include rezultatele învățării, conținutul, activitatea profesorului și a elevilor, resurse, evaluare. (Poate fi util să se includă și contextul, de ex., suportul pentru temă.) |
|----------------------------|---|--|
| | | |
| | | |
| | | |

De exemplu, într-un program care ține de domeniul construcțiilor, conținutul profesional se poate concentra pe sănătate și siguranță și evaluări de risc, legat de care elevii primesc o temă scrisă.

Rezultatul învățării din punct de vedere profesional va fi:

La sfârșitul acestui curs, elevii vor fi capabili să efectueze corect o evaluare de risc.

Conținutul referitor la abilitățile de viață se va concentra pe suportul pentru temă, asigurându-vă că elevii înțeleg limbajul tehnic relevant, pot face legătura dintre cuvinte și definiții, pot citi instrucțiuni referitoare la sănătate și siguranță și vor fi capabili să completeze corect un formular de evaluare de risc.

Schema de lucru 2

Alternativ, poate exista o schemă de lucru standard pentru programul profesional cu o coloană suplimentară care să indice ce abilități de viață vor fi dezvoltate. Rezultatele învățării pentru studiile profesionale și abilitățile de viață vor fi combinate pe o coloană.

| Data/ săptămâna | Rezultatele învățării (a se include atât rezultatele profesionale, cât și cele legate de abilitățile de viață) | Conținutul profesional (a se include resurse, activități ale profesorului și ale elevilor, evaluare) | Abilitățile de viață care vor fi dezvoltate |
|----------------------------|--|---|--|
| | | | |
| | | | |

De exemplu, la un curs de inginerie care implică o activitate de grup, investigații pe internet și citirea unei cărți cu instrucțiuni tehnice pentru asimilarea conținutului profesional, pot fi incluse o serie de abilități de viață care vor fi dezvoltate, de la cele de matematică, abilități de citire și înțelegere a limbajului tehnic, abilități TIC, abilități de comunicare și interpersonale și a învăța să înveți.

Plan de curs

Rezultatele învățării pentru planurile de curs trebuie să includă atât rezultatele conținutului profesional, cât și rezultatele ce țin de abilitățile de viață.

De exemplu:

Elevii vor fi capabili:

- Să discute dacă clienții ar trebui să fie încurajați sau nu să adopte coafuri în stilul celebrităților.
- Să participe la o discuție în grup ascultând și răspunzând corespunzător.
- Să identifice criteriile adecvate pentru a revizui și a discuta aspecte legate de coafurile în stilul celebrităților.

| Timp | Activitatea profesorului (atât profesional, cât și legat de abilitățile de viață) | Activitatea elevului (atât profesional, cât și legat de abilitățile de viață) | Resurse (atât profesional, cât și legat de abilitățile de viață) | Evaluare (atât profesional, cât și legat de abilitățile de viață) |
|-------------|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |

Unor profesori le place să diferențieze conținutul profesional de abilitățile de viață prin culori diferite.

2.5 Surse și resurse

Casey, H., Cara. O. et al (2006) 'You wouldn't expect a maths teacher to teach plastering .. 'Embedding literacy, language and numeracy in post-16 vocational programmes – the impact on learning and achievement. NRDC. http://www.nrdc.org.uk/publications_details.asp?ID=73

Ciolan, L. (2008). Învățarea integrată. Fundamente pentru un curriculum transdisciplinar, Editura Polirom, Iași.

Department of Education and Skills (DFES) / National Research and Development Centre (NRDC) (2004) Definition of Embedded learning quoted in Raising Standards: a contextual guide to support success in Literacy, Numeracy and ESOL provision. <http://archive.excellencegateway.org.uk/page.aspx?o=138202>

Ghiduri TIC pe discipline (2011), elaborate în cadrul proiectului Competențe cheie TIC în curriculumul școlar. Disponibile pe <http://tic.ncit.pub.ro/>.

Guvernul României, Ministerul Educației și Cercetării, Autoritatea Națională pentru Cercetare Științifică (2006). Strategia națională de cercetare, dezvoltare și inovare 2007 – 2013. Disponibilă pe <http://uefiscdi.gov.ro/userfiles/file/ROST/1188314177strategia%20ro.pdf>

Manual de evaluare (2006), elaborat în cadrul proiectului Instruire și consultanță pentru dezvoltarea continuă a sectorului ITP. Disponibil pe http://www.tvet.ro/Anexe/x/romassessment%20manual%20final_ram_rom.pdf.

Negret-Dobridor, I., Panisoara, O. (2006). Știința învățării. De la teorie la practică, Editura Polirom, Iași.

Niace (2005) Embedding/Integrating Literacy, Language or Numeracy in other subjects/programmes. Niace Briefing Sheet – 64. http://archive.niace.org.uk/information/Briefing_sheets/64-Embedding-LLN.pdf

NRDC (2005) Embedded teaching and learning of adult literacy, numeracy and ESOL: Seven case studies. NRDC. www.nrdc.org.uk

Portalul Elearning.Romania
<http://www.elearning.ro/etichete/competente-cheie>

Resurse pentru formarea formatorilor

QIA/Skills for Life Improvement Programme (2008) Films of Effective Practice. Include un DVD cu trei filme în diferite contexte în care competențele pentru viață sunt încorporate în învățământul profesional împreună cu un ghid explicativ și modele de planuri de curs și scheme de lucru. Disponibil de la: QIA Publications, PO Box 5050, Sherwood Park, Annesley, Nottingham NG15 0DJ, UK. Code: SFLIP/FEP/GUIDE

Revista de pedagogie nr. 58 (3) 2010. Extrase disponibile pe http://www.ise.ro/Portals/0/revped/2010/RP_58%20%283%29_2010_rezumate_RO_EN_FR.pdf

Selecție de site-uri care conțin o serie de resurse referitoare la încorporare ce pot fi descărcate:

Campaign for Learning – Embedding Skills for Life activities: <http://www.campaign-for-learning.org.uk/cfl/flw/skillsforlife/embeddingskillsforlifeactivities.asp>

Excellence Gateway – home page: <http://www.excellencegateway.org.uk/>

Excellence Gateway – Teaching and Learning Programme: <http://teachingandlearning.qia.org.uk/teachingandlearning/#>

Excellence Gateway - Embedding functional skills on vocational courses: <http://www.excellencegateway.org.uk/page.aspx?o=163837>

Learning and Skills Improvement Service (LSIS) home page: <http://www.lsis.org.uk>

QIA Embedded Portal homepage: <http://rwp.qia.oxi.net/embeddedlearning/>

Skills for Life Network homepage: <http://www.skillsforlifefnetwork.com/>

Skills for Life Quality Initiative – Training Resources: http://www.sflqi.org.uk/online/materials_2.htm

Talent (Training Adult Literacy, ESOL and Numeracy Teachers) – whole organisational approach to embedding Skills for Life: http://www.talent.ac.uk/news_details.asp?NewsID=861

PARTEA A III-A – ACTIVITĂȚI DE FORMARE A FORMATORILOR

Introducere

Activitățile care au fost incluse în acest pachet reprezintă contribuții din partea tuturor partenerilor din proiectul LIFE 2 care țin cont de nevoile identificate prin investigație și experiență practică în cadrul școlilor profesionale.

Activitățile pot fi utilizate în două moduri cheie:

- Pot fi utilizate ca parte a unui curs/atelier de formare de către formatori care îi asistă pe profesorii din învățământul profesional în legătură cu încorporarea abilităților de viață.
- Pot fi utilizate de profesorii din învățământul profesional cu proprii elevi, adaptate domeniului profesional specific, pentru a contribui la dezvoltarea abilităților de viață ale elevilor.

Pentru fiecare activitate, am încercat să indicăm modalități în care poate fi adaptată la diferite grupuri de elevi, în diferite unități profesionale.



Indexul activităților

| Titlu |
|---|
| Diagramă păianjen |
| Conștientizare culturală |
| Legături cu angajatorii |
| Prezentări la clasă |
| Comunicare în limbi diferite |
| Crearea unei firme |
| Etica în afaceri |
| Căutarea unui nou angajat |
| Joc „Banana split” |
| Abilități de învățare |
| Alege din evantai |
| Orientarea în carieră |
| Joc de roluri privind relația cu clienții |
| Dinamică de grup – astronaut NASA |

Titlul activității: Diagramă păianjen

Scurtă descriere:

Această activitate este concepută astfel încât să îi determine pe elevi să se gândească la felul în care un anumit subiect are legătură cu cursul lor.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | ✓ |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | |

Situație:

Această activitate poate fi utilizată de către profesori pentru a-i ajuta pe elevi să identifice idei de bază ce țin de domeniul matematicii și felul în care acestea au legătură cu domeniul profesional. Activitatea îi ajută pe elevi să-și dezvolte și abilitățile de lucru în echipă cu alte persoane și abilitățile de comunicare.

Profesorul poate alege diferite subiecte sau concepte matematice cu care să lucreze elevii.

Activitatea poate fi folosită de către profesori și pentru a-și da seama de felul în care astfel de competențe de matematică de bază ar putea fi asociate cu cursul lor pentru a le putea încorpora mai eficient.

Scopuri și obiective:

Elevii vor fi capabili să identifice felul în care un anumit concept/subiect matematic este relevant pentru studiile lor profesionale și/sau pentru viitorul lor loc de muncă în domeniul profesional pentru care se pregătesc.

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Pregătiți un set de coli, câte unul pentru fiecare grup, cu o diagramă păianjen desenată pe coli și conceptul matematic cheie în centru. Este oferit mai jos un exemplu.

Resurse pentru formarea formatorilor

Sesiunea de lucru

Organizați-i pe elevi în grupuri mici.

Cereți-le să se gândească la conceptul matematic ales și la legătura mai întâi cu ce învață la cursul profesional și apoi cu viitorul lor loc de muncă în sectorul profesional respectiv.

De exemplu, dacă vă gândiți la măsurători cu elevii care se pregătesc pentru industria auto, puteți include dimensiunea pneurilor, suprafața de alunecare, economia de combustibil, presiunea cauciucurilor, dimensiunea motorului, mărimea propriu-zisă a mașinii etc.

Alocarea timpului:

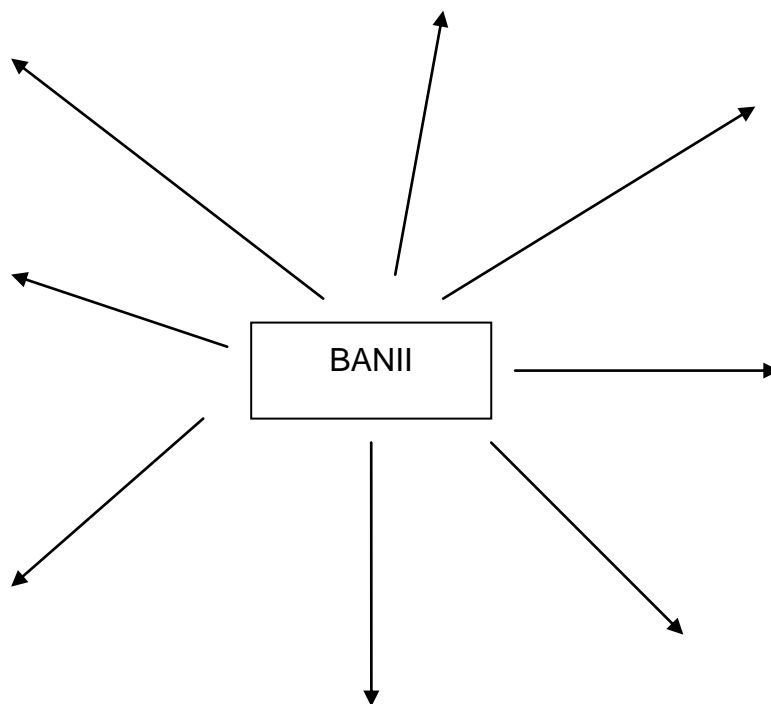
| | |
|--------------|--|
| 10 minute | Introducere a activității Împărțirea grupului pe domenii profesionale (de ex., frizeri, muncitori în construcții etc.) Coli pregătite în prealabil, cu o diagramă păianjen necompletată pentru fiecare grup |
| 20 de minute | Fiecare grup decide felul în care banii (sau oricare alt subiect ales) este relevant pentru domeniul lor profesional și notează ideile pe diagramă. |
| 30 de minute | (Când activitatea este folosită cu profesori din învățământul profesional) Fiecare grup va discuta: Cum pot folosi rezultatele acestei activități pentru a încorpora cunoștințele despre bani (sau subiectul ales) în învățământul profesional. Cum pot folosi această activitate cu elevii lor și în ce fel rezultatele ar putea fi diferite. Expuneți grafic punctele cheie ale discuției. |
| 20 de minute | Feedback de la fiecare grup cu privire la punctele cheie ale discuției și opinia lor despre această activitate. |

Resurse pentru formarea formatorilor

Cerințe și resurse:

Coli pregătite în prealabil cu o diagramă păianjen.

Exemplu:



Un film cu această activitate este disponibil pe site-ul LIFE 1 www.life-keyskills.info.

Evaluare:

Învățarea legată de relevanța conceptului matematic pentru domeniul profesional poate fi evaluată formativ prin analiza feedbackului expus pe coli. Este posibil să se evalueze și felul în care elevii lucrează în grupuri mici și în care comunică.

Sugestii și recomandări:

Elevii pot lucra individual, în perechi sau în grupuri mici. Este posibil ca activitatea să fie diferențiată fie în funcție de abilități, fie de sarcină. De exemplu, unii elevi pot primi subiecte/concepte mai dificile.

Utilizând un termen general precum „banii” într-o sesiune de lucru concepută pentru a dezvolta abilitățile de viață, este posibil ca elevii să indice lucruri care le plac și acest lucru poate oferi ocazia dezvoltării unui proiect tematic specific.

Resurse pentru formarea formatorilor

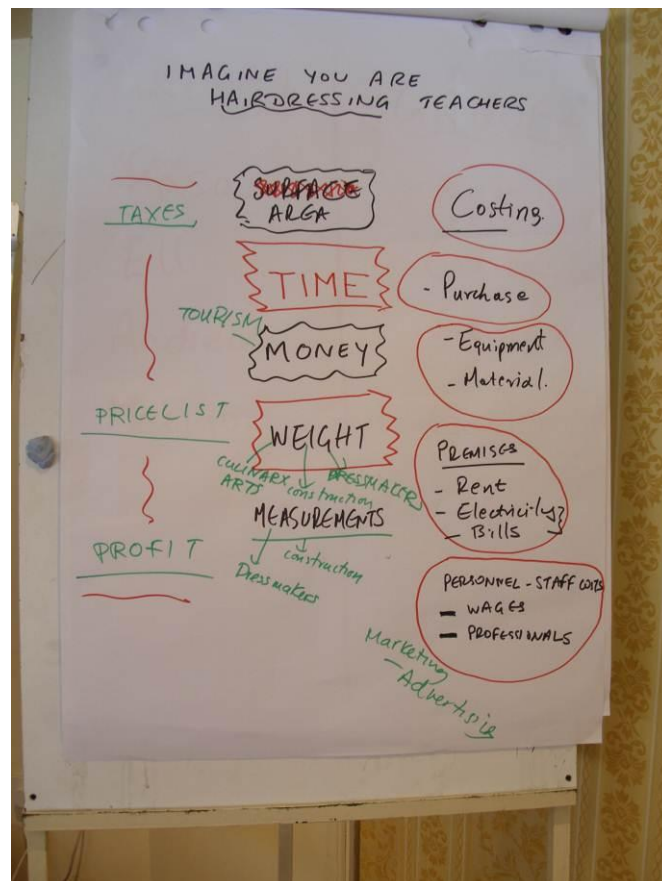
Această activitate poate fi de asemenea utilizată la formarea profesorilor din învățământul profesional pentru a-i ajuta să identifice legătura unor anumite concepte/subiecte matematice cu cursul profesional pe care îl predau.

Activitatea poate fi de asemenea adaptată în vederea utilizării cu alte competențe cheie pentru viață prin folosirea altor titluri, precum concepte specifice lecturii sau subiecte legate de conștientizarea culturală etc.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această activitate a fost testată în domeniile profesionale de mai jos și a fost considerată eficientă în ceea ce privește implicarea elevilor. Activitatea este simplă și nu necesită multe resurse, dar încurajează multe discuții despre bani în context profesional.

Construcții – costuri implicate de construirea unui hotel, precum terenul, forța de muncă, materialele, siguranța, taxele etc. Coafură și cosmetică – deschiderea unui salon și luarea în considerare a unor costuri precum chiria, echipamentele, încălzitul, iluminarea, ratele, personalul, produse (șampon, vopsea etc.) și prețul pe care îl vor plăti clienții.



Titlul activității: Conștientizare culturală

Scurtă descriere:

Această activitate este concepută să îi ajute pe elevi și pe profesori să devină mai conștienți de atitudinile față de diferite culturi în mediul lor profesional și în societate în general. A fost elaborată ca urmare a investigațiilor din cadrul altui proiect european numit ISIS.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Această activitate poate fi utilizată de profesori pentru a sparge gheața și a-i ajuta pe elevi să identifice propriile atitudini și pe cele ale altora față de o societate multiculturală.

Activitatea poate fi folosită pentru a încuraja abilitățile de discuție în grup și de ascultare, pentru a susține lucrul în echipă și a-i ajuta pe elevi să reflecteze și să fie mai toleranți cu alții.

Activitatea poate fi asociată și cu domenii profesionale specifice astfel încât elevii să poată să identifice situații de muncă în care abilitățile de conștientizare culturală ar fi utile.

Scopuri și obiective:

Elevii vor fi capabili să identifice atitudini față de diferite culturi, să înceapă să reflecteze la orice experiență care implică atitudini intolerante și să facă legătura cu studiile lor profesionale și/sau viitorul lor loc de muncă în domeniul profesional respectiv.

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Aranjați un proiector digital și un computer pentru a expune lucrările artistice în Power Point. Citiți următoarele îndrumări pentru profesori.

Sesiunea de lucru

Arătați-le elevilor pictura pe ecran și cereți-le să descrie ce văd apelând la îndrumările adresate profesorilor pentru a încuraja discuția dacă este necesar. Cereți-le să se gândească la ei înșiși și la experiențele de intoleranță față de persoane din medii culturale diferite. Ajutați-i să explice de unde vin sentimentele lor.

Cereți-le elevilor să se gândească la scenarii posibile legate de ceea ce învață la cursul profesional și viitorul lor de muncă în sectorul profesional respectiv.

De exemplu, elevii din domeniul sănătății și asistenței sociale pot lega conștientizarea culturală de nevoia de a lucra cu persoane din medii culturale diferite asigurând cu consecvență standarde ridicate ale serviciilor. Comunicarea, adică înțelegerea vorbitorilor de alte limbi, poate fi de asemenea implicată.

Cereți-i unui membru al grupului să reprezinte punctele cheie în funcție de relevanța lor pentru domeniul lor profesional.

Sesiunea de lucru trebuie să fie folosită ca punct de plecare pentru discuții ulterioare și activități de promovare a unei conștientizări culturale și înțelegeri reciproce.

Alocarea timpului:

| | |
|--------------|---|
| 10 minute | Introducere |
| 20 de minute | Discuție deschisă cu privire la conștientizarea culturală folosind pictura pentru a sparge gheața |
| 30 de minute | Discuție cu privire la relevanța pentru domeniul profesional, experiențe și dezvoltarea toleranței Punctele cheie ale discuției pe o coală de prezentare |
| 10 minute | Concluzii și pașii următori |

Cerințe și resurse:

Aranjați scaunele într-un semicerc pentru a încuraja discuția de grup. Folosiți punctele cheie ale discuției.

Vă rugăm să consultați site-ul LIFE 1 (www.life-keyskills.info) pentru resurse online, inclusiv o prezentare PowerPoint cu pictura și prim-planuri și un film pentru activitate.

Evaluare:

Învățarea despre relevanța conștientizării culturale pentru domeniul profesional al elevilor poate fi evaluată prin observarea ideilor exprimate și a punctelor înregistrate pe coală. Este posibil de asemenea să se evalueze cum lucrează elevii în grupuri mici și cum comunică între ei.

Sugestii și recomandări:

Elevii pot lucra în perechi sau în grupuri mici.

Această activitate poate fi utilizată într-o serie de domenii profesionale și în sesiuni de îndrumare în grup.

Activitatea poate fi de asemenea utilizată la formarea profesorilor din învățământul profesional pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilități legate de egalitate și diversitate.

Vă rugăm să consultați următoarele îndrumări pentru profesori pentru mai multe informații.

Comentariu:

Am considerat că această activitate a funcționat foarte bine. Imaginile sunt un instrument foarte util de învățare și conduc la multe discuții relevante.

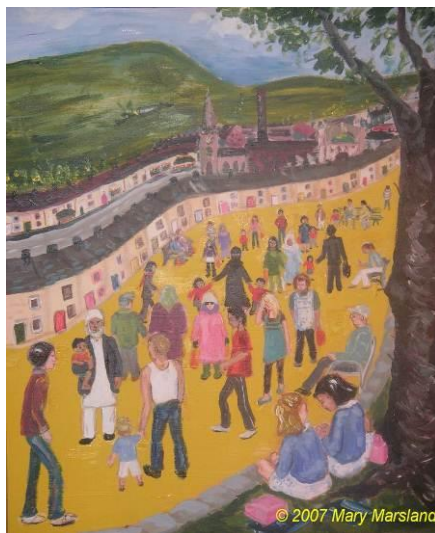
Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această activitate poate fi adaptată la diferite domenii profesionale, ca sănătate și servicii sociale. Elevii pot discuta despre experiențele lor și pot face legătura cu diferite situații de muncă din aziluri și spitale unde este necesar să înțeleagă alte culturi și să respecte nevoile individuale.

Îndrumări pentru profesori:

Diferitele niveluri ale picturii

După cum explică artista, Mary Marsland, pictura poate fi văzută la diferite niveluri și folosită pentru a încuraja discuția cu elevii despre aspecte ale multiculturalității (prezentare power point disponibilă):



Resurse pentru formarea formatorilor

Explicați că pictura este în stilul lui Lowry, care a reprezentat societatea așa cum a văzut-o la începutul sec. al XX-lea. Picturile sale (vedeți 2 exemple în dreapta sus) sunt localizate în nordul Angliei, artistul fiind celebru pentru „oamenii săi chibrit”.

Comparați picturile pentru a facilita discuția despre schimbările în societate. Pictura lui Mary este de asemenea amplasată în nordul Angliei, în Burnley, Lancashire. Ca și Lowry, artista pictează oamenii așa cum îi vede.

Încurajați-i pe elevi să privească mai îndeaproape și să observe figurile paralele, cum ar fi femeia care poartă un voal și femeia care poartă pălărie și ochelari; femeia care poartă haine de lucru și femeia care poartă pantaloni în stil asiatic și maiou, etc.

Încurajați-i pe elevi să remarce amestecurile culturale, cum ar fi bărbatul în vârstă cu nepotul în brațe care poartă un turban și o jachetă de tweed.

Întrebați-i pe elevi dacă văd pe cineva comunicând în pictură. De fapt, doar cei doi copii de școală din prim plan își vorbesc. Poate există aici un mesaj despre tinerii cei care pot într-adevăr să ajute la construirea unei societăți multiculturale?

Acum lăsați oamenii și priviți cadrul. În fundal se află o biserică și o moschee, precum și o moară părăsită (din nou legătura cu Lowry). Drumul este de un galben aprins, și nu negru, ca semn pozitiv – toți mergem pe același drum și toți suntem diferiți.

Sperăm ca discuția să ajute la crearea cadrului în care elevii să se gândească la multiculturalitate în școala lor și în domeniul lor profesional. Puteți folosi și tehnica hărților mentale pentru a reprezenta opiniile generale și a facilita orientarea discuțiilor.

Titlul activității: Legături cu angajatorii**Scurtă descriere:**

Această activitate este concepută să-i ajute pe elevi și pe profesori să înțeleagă mai bine nevoile angajatorilor și poate fi asociată cu domenii și cursuri profesionale specifice. Analiza ține cont de una dintre recomandările din analiza de nevoi efectuată.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | |

Situație:

Această activitate este foarte flexibilă. Ar putea fi inclusă într-o singură sesiune sau poate fi extinsă pentru a acoperi câteva săptămâni de cursuri. Activitatea poate fi de asemenea adaptată la diferite niveluri ale elevilor și la diferite situații, de ex. domeniul frizeriei, domeniul sănătății și asistenței sociale sau studii economice.

Profesorii trebuie să își folosească rețeaua de contacte, incluzând membrii familiei, prietenii și elevii pentru a crea legături cu angajatorii. Pot lucra doar cu un angajator sau cu un grup de angajatori ca o comisie.

Profesorii trebuie de asemenea să încerce să lege activitatea de activitatea de la curs astfel încât elevii să vadă relevanța și să fie motivați. Compararea activității cu skow-uri TV populare, de ex. în Regatul Unit, The Apprentice și Dragon's Den, îi poate inspira pe elevi și poate face ca activitatea să fie o experiență plăcută.

Scopuri și obiective:

Elevii vor lucra în echipe pentru a elabora o soluție inovatoare la o problemă sau o sarcină stabilită de angajator. Echipele își vor prezenta ideile angajatorului și primesc feedback, atât motivațional, cât și formativ. Aceasta ar trebui să se dovedească o experiență valoroasă în ceea ce privește înțelegerea nevoilor angajatorului în domeniul profesional, în același timp cu dezvoltarea abilităților de comunicare și interpersonale.

Resurse pentru formarea formatorilor

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Profesorul trebuie să stabilească un contact cu angajatorul (angajatorii) apelând la rețeaua sa și implicându-i pe elevi ori de câte ori este posibil. Discutați despre aspecte pentru care sunt utile nevoile angajatorului, cum ar fi conceperea unei sigle (artă și design), dezvoltarea unor noi idei de produse pentru piața țintă (studii economice), crearea unui site (TIC), crearea unor meniuri sănătoase și atrăgătoare (sănătate și asistență socială) și stiluri de coafuri pentru piața adolescenților (coafură). Angajatorul trebuie să știe clar că nu se asumă nicio responsabilitate pentru viabilitatea ideilor, ci acestea trebuie să fie privite ca o sursă proaspătă. Trebuie să existe beneficii pentru toate părțile: elevi, angajatori și profesori. Invitați angajatorul să participe la sesiunea introductivă (care poate avea loc la spațiul de lucru al angajatorului).

Sesiunea de lucru

Organizați-i pe elevi în grupuri mici. Explicați obiectivele. Angajatorul le explică echipelor sarcina, iar elevii pot pune întrebări de clarificare.

Cereți-le elevilor să discute și să cadă de acord cu privire la modul cum vor lucra ca echipă, și anume cum își vor folosi punctele forte și creativitatea, cum vor respecta termenele și cum se vor asigura că respectă instrucțiunile angajatorului în fiecare etapă.

Oferiți-le elevilor un calendar. Observați cum lucrează ca echipă și oferiți-le feedback, încurajări și sugestii, dacă este necesar. Ajutați-i cu resursele de care au nevoie.

Când s-a ajuns la termen, echipele trebuie să își prezinte ideile angajatorului sau comisiei de angajatori. Asigurați-vă că toți membrii echipelor sunt implicați în prezentare.

Angajatorul asigură feedback motivațional și formativ referitor la idei și prezentări. Profesorul și elevii oferă de asemenea feedback cu privire la experiență și la rezultate.



Resurse pentru formarea formatorilor

Cerințe și resurse:

Coli, echipamente TIC, resurse specifice domeniului profesional/ideii.

Evaluare:

Învățarea poate fi evaluată prin observare a lucrului în echipă și a modului în care se desfășoară comunicarea, feedback cu privire la prezentări și feedbackul angajatorului.

Sugestii și recomandări:

Elevii trebuie să lucreze în grupuri mici.

Un element de competitivitate poate face activitatea mai distractivă, dar acest lucru trebuie să fie gestionat cu atenție pentru a construi încrederea individuală a elevilor.

Angajatorul trebuie să fie pe cât de mult posibil implicat în activitate, dar profesorul trebuie să fie atent în legătură cu timpul pe care angajatorul trebuie să îl petreacă cu elevii.

Abilitățile de matematică ar putea fi introduse, de exemplu, prin încercarea de a estima cât ar costa ideea.

Ca alternativă, se poate stabili o sarcină generală, cum ar fi un produs nou sănătos, iar angajatorii și experții sunt invitați să-și exprime opiniile.



Resurse pentru formarea formatorilor

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Activități similare s-au desfășurat în școlile și colegiile din Regatul Unit ca parte a inițiativelor antreprenoriale și în cadrul cursurilor profesionale. De exemplu, la Norton Radstock College, elevii de la un curs de sănătate și asistență socială au conceput un produs constând în cereale sănătoase, inclusiv ambalajul, iar elevii de la un curs de frizerie și coafură au luat parte la o competiție cu juriul format din angajatori locali.

Vedeți exemplul de bune practici „Incubatorul” din următoarea secțiune pentru mai multe idei referitoare la modul în care pot fi implicați angajatorii în dezvoltarea abilităților antreprenoriale.



Resurse pentru formarea formatorilor

Titlul activității: Prezentări la clasă

Scurtă descriere:

Această activitate poate fi utilizată atât de profesori, cât și de elevi pentru a se prezenta la clasă.

Elevii și profesorii își scriu numele pe care vor să îl folosească la clasă pe o foaie de hârtie și desenează ceva lângă, de ex. María José (Marijo) + o floare (un trandafir)

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Această activitate are o parte individuală și una de grup. Scaunele și mesele sunt aranjate sub formă de cerc, iar membrii clasei vorbesc după cum doresc dacă profesorul nu stabilește o anumită ordine. Fiecare elev vorbește timp de cinci minute; ceilalți membri ai grupului pot să pună nu mai mult de două întrebări scurte.

Scopuri și obiective:

Prezentați-vă vorbind despre dvs. și despre interesele dvs.
 Oferiți informații despre ceea ce doriți ca ceilalți membri ai grupului să știe despre dvs.
 Exprimați-vă unele sentimente.
 Dezvoltați o activitate de grup care implică o contribuție individuală.
 Încurajați comunicarea.

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Este descris subiectul.
 Băncile sunt aranjate în formă de cerc.

Resurse pentru formarea formatorilor

Sesiunea de lucru

Profesorul le cere elevilor să își scrie numele sau cum vor să li se spună în clasă pe o bucată de hârtie. Elevii desenează ceva ce vor lângă nume.

Elevii au la dispoziție zece minute ca să se organizeze – să-și scrie numele, să facă desenul și să se gândească la ce vor să spună.



Elevii așează hârtia cu numele astfel încât să fie clar văzut de toată lumea din sală.

Încep prezentările. Elevii vorbesc după cum doresc sau, dacă nimeni nu se oferă din proprie inițiativă, profesorul stabilește ordinea.



Cerințe și resurse:

Pentru grupuri de toate felurile și de toate vârstele.

Resurse pentru formarea formatorilor

Materiale de lucru (hârtie, ace de siguranță, stilouri).

Vă rugăm să consultați resursele de pe site-ul LIFE 1 (www.life-keyskills.info) pentru a urmări un film cu această activitate.

Evaluare:

Elevii vor fi evaluați din punct de vedere al încrederii cu care pot contribui la această activitate.

Nivelul satisfacției elevilor pe baza unui tabel care se completează după desfășurarea activității.



Calitatea activității: scăzută, medie, înaltă

Nivelul de satisfacție în timpul activității: scăzut, mediu, înalt.

Elevii vor indica aprecierile lor folosind culori sau fețe în funcție de instrucțiunile profesorului.

Sugestii și recomandări:

Spargeți gheața la prima oră.

Încurajați legăturile emoționale mai strânse între elevi de la bun început.

Rețineți numele participanților și aflați informații despre ei apelând la numele pe care vor să le folosească.

Aflați care sunt interesele lor apelând la desenele pe care le-au făcut.

Încurajați-i pe elevi să comunice oral, mai ales în mod nonformal.

Comentariu:

Această activitate a fost încercată și funcționează foarte bine; elevilor le place, află mai multe unii despre alții, se amuză și se relaxează. Am încercat activitatea la o

Resurse pentru formarea formatorilor
întâlnire transnațională și ne-a ajutat foarte bine să lucrăm cu alte persoane fiindcă desenele ne-au făcut să vorbim despre lucruri interesante. Acesta a fost un exercițiu simplu și distractiv, bun de folosit pentru a sparge gheața.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această activitate poate fi utilizată în orice domeniu profesional și este foarte utilă la seminariile de grup, în special ca parte a procesului de inducție.



Titlul activității: Comunicare în limbi diferite
Scurtă descriere:

În această activitate, participanții își împărtășesc experiențele și/sau cunoștințele despre diferite țări și limbile pe care le vorbesc locuitorii lor.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | ✓ |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | |

Situație:

Această activitate poate fi utilizată cu profesorii din învățământul profesional pentru a le îmbogăți cunoștințele despre diferite țări și limbi. Poate fi de asemenea utilizată cu elevii pentru a le lărgi orizonturile. Poate fi utilizată și ca activitate pentru profesorii care au fost implicați în proiecte sau schimburi europene.

Scopuri și obiective:

- Să împărtășească experiențe relevante despre diferite țări
- Să dezvolte abilități de comunicare
- Să dezvolte cunoștințe despre limbi străine

Descriere detaliată:
Pregătirea:

La planificarea acestei activități, trebuie să țineți cont de nivelul și de experiența grupului de elevi.

Trebuie să fie pregătite hărți ale Uniunii Europene (sau ale lumii dacă este cazul pentru elevi internaționali) pentru fiecare elev.

Sesiunea de lucru

Discutați în perechi ce țări au vizitat participanții și găsiți aceste țări pe hartă (pentru cei care nu au vizitat niciodată o altă țară, trebuie să discute despre țările pe care ar dori să le viziteze).

Discutați despre cum spuneți „bună ziua” și „la revedere” în limbile diferitelor țări alese (sau căutați resurse pentru traduceri pe internet).

Resurse pentru formarea formatorilor

Fiecare participant își împărtășește experiențele asociate cu abilitățile de viață pe care le-a avut în diferite țări.

O persoană din fiecare pereche își prezintă partenerul, ce țări a vizitat acesta și spune „bună ziua” și „la revedere” într-o limbă străină.

Rezumatul sesiunii și punctele cheie la sfârșit.

Cerințe și resurse:

Grup țintă – aproximativ 12 persoane.

Acces la internet pentru traduceri, dacă este necesar.

Hărți ale Uniunii Europene/lumii.

Vă rugăm să consultați resursele de pe site-ul LIFE 1 (www.life-keyskills.info) pentru un film cu această activitate.

Evaluare:

Evaluarea trebuie să includă progresele individuale în ceea ce privește abilitățile de comunicare, abilitățile interpersonale, conștientizarea culturală și utilizarea limbilor străine.

Sugestii și recomandări:

Nu vă abateți de la subiect.

Terminați activitatea la timp.

Comentariu:

Această activitate a fost folosită în Lituania pentru grupuri de profesori care au fost implicați în proiecte europene și s-a dovedit o experiență pozitivă pentru cei care au participat. Am folosit-o de asemenea la o întâlnire transnațională pentru acest proiect și ne-a plăcut foarte mult.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Activitatea poate fi utilizată în orice domeniu profesional sau la orice seminar de grup și poate contribui la dezvoltarea înțelegerii culturale. Activitatea poate fi folosită pentru discuții despre diferite țări și abordările lor legate de design, horticultură, afaceri, inginerie etc.



Titlul activității: Crearea unei firme

Scurtă descriere:

Elevi din diferite domenii profesionale lucrează împreună pentru a concepe și a comercializa un produs, înființând și o firmă în acest proces. Această activitate a fost utilizată cu succes de școala profesională Magestil din Portugalia pentru a crea o firmă care comercializează sticle complet reciclabile care poate fi strânse și puse în buzunar atunci când sunt goale, reumplute cu apă, puse la frigider și dezinfectate într-un cuptor cu microunde.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situația:

Profesori cu diferite specializări, precum design de produs și managementul afacerilor, dezvoltă un proiect cu elevii ca parte a curriculumului cursului.

Scopuri și obiective:

- Să promoveze competențe antreprenoriale relevante, precum creativitatea, abilitatea de a-și asuma riscuri și responsabilități.
- Să ofere cunoștințe despre lumea afacerilor.
- Să ajute la înțelegerea rolului întreprinzătorilor în comunitate.

Descriere detaliată:

- Pregătirea:
Proiectul se poate desfășura pe parcursul a câtorva luni, implicând diferite domenii profesionale și idei ale elevilor și evaluări. Proiectul trebuie să urmărească să stimuleze în mod realist contextele de muncă în fiecare domeniu de formare, fiind susținut de elaborarea practică a unor soluții creative.



Resurse pentru formarea formatorilor

Cerințe și resurse:

Aceasta este o activitate de grup, elaborată în cadrul mai multor programe de curs. În Portugalia, proiectul a fost sponsorizat și dirijat de un coordonator de curs și de cadre didactice cu specializări tehnice în cadrul FCT (formare la locul de muncă) și a fost sprijinit de voluntari care au condus sesiuni de lucru cu elevii în școală.

Evaluare:

Elevii sunt evaluați de profesori și de colegii lor pe parcursul desfășurării proiectului. Elevii de la școala profesională Magestil au afirmat că „Lucrul în grup, cooperarea și rezistența sunt fără îndoială valori adăugate pe care acest proiect le-a consolidat. De asemenea, ne păstrăm un puternic spirit de echipă și rămânem uniți, ceea ce ne ajută să depășim obstacolele”. Elevii au câștigat premiul I la ediția națională a competiției „The Enterprise”, organizată de Junior Achievement în 2011, în cadrul căreia 22 de grupuri de tineri din școli de învățământ secundar și profesional au depus proiecte de microîntreprinderi, dezvoltate pe parcursul întregului an. Ei au reprezentat de asemenea Portugalia la „Junior Achievement Europe”, antreprenoriatul adevărat (un cuvânt cheie pentru lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor).

Sugestii și recomandări:

Încurajați găsirea unei soluții creative și inovatoare la o problemă. În acest exemplu, elevii au fost de părere că sticlele mari, rigide nu sunt practice. Sticla lor care se strânge poate fi purtată mai degrabă într-un buzunar decât într-o geantă și poate fi umplută de la o sursă de apă. Se economisesc de asemenea și bani.

Pentru mai multe informații, vă rugăm să intrați pe <http://sicnoticias.sapo.pt/vida/article634496.ece> pentru a vedea un film al tinerilor întreprinzători care își prezintă produsul.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această idee poate fi adaptată la orice domeniu profesional și la orice nivel de învățământ, oferindu-le elevilor o experiență valoroasă legată de crearea unei afaceri.



Titlul activității: Etica în afaceri**Scurtă descriere:**

Această activitate este concepută astfel încât să îi ajute pe elevi să reflecteze la diverse aspecte teoretice prezentate la clasă, să ofere argumente relevante și să negocieze cele mai bune idei cu colegii.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | ✓ |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Organizați în grupuri mici, elevii sunt invitați să discute despre *Etica în afaceri*. Ei analizează oportunitatea de a construi un monument arhitectural în centrul orașului din perspectiva unui întreprinzător, ținând cont de responsabilitatea socială și de alte forțe. Elevii analizează cazul din diferite perspective: financiară, turism, socio-psihologică, arhitectură, avantaje economice etc. Ei compară obiectivul întreprinzătorului și interesul social al locuitorilor orașului și apoi decid dacă să pună în aplicare planul de construcție. Își motivează decizia în consecință.

Scopuri și obiective:

Analizarea responsabilității sociale a întreprinzătorului.

Discuția cu membrii grupului pentru a găsi puncte de vedere comune cu privire la argumente relevante.

Prezentarea creativă a ideilor printr-un mini-proiect.

Descriere detaliată:

- Pregătirea:

Profesorul dezvoltă cazul astfel încât să vizeze cunoștințele dobândite de elevi la diverse discipline școlare. De exemplu, elevii primesc unele detalii referitoare la locul de amplasare, viitoarele beneficii posibile de pe urma turismului, istoria culturală a locului, mediul economic local, semnificația socială a unui loc public pentru locuitorii orașului (ex. conceptul „agora”) etc.

Profesorul le asigură elevilor resurse suplimentare pentru a-i ajuta să poarte discuțiile.

- **Sesiunea de lucru:**

La fiecare masă, un elev joacă rolul „gazdei”, conducând discuțiile. După fiecare rundă de discuții (10-15 min.), toți elevii, exceptând *gazda*, schimbă grupul/masa. Fiind „ambasadori ai înțeleșului”, ei aduc ideile principale în noul grup de discuții.

După 3 runde de conversație, toți elevii se întorc la masa de la care au plecat pentru a rezuma ideile și a discuta despre cum pot să le prezinte sub forma unui articol de ziar sau a unui poster electronic.

Folosind instrumente TIC de colaborare, elevii lucrează acasă pentru a-și îmbunătăți prezentarea.

Cerințe și resurse:

Coli pentru expunere și markere
Computer, videoproiector

Evaluare:

Observarea comportamentului elevilor în timpul rundelor de discuții în grup.

Analiza produsului activității de grup.

Autoevaluare

Sugestii și recomandări:

Această activitate poate fi folosită în diferite contexte profesionale, cum ar fi afaceri și TIC, construcții, și la seminarii de grup.

Comentariu:

Activitatea ajută la dezvoltarea abilităților de comunicare în grup, înțelegerea diferitelor perspective și negocierea în situații cu care elevii pot să nu fie familiarizați. Poate fi adaptată pentru diferite niveluri și nevoi ale grupurilor de elevi.

Titlul activității: Căutarea unui nou angajat

Scurtă descriere:

Această activitate este concepută să îi ajute pe elevi să-și aplice cunoștințele și să-și prezinte ideile în mod creativ, cu ajutorul TIC.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | ✓ |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Elevii lucrează împreună în grupuri mici pentru a crea un mini-proiect cu scopul de a aplica creativ cunoștințele dobândite cu privire la „Structura organizațională a unei afaceri mici” și „Profilul profesional al angajatului”.

Contextul și sarcina: Aveți o firmă mică prin care asigurați servicii de traducere. Vă interesează să angajați o persoană care să traducă documente și să țină ore de engleză. Fiindcă în oraș se va organiza în curând un târg de locuri de muncă, trebuie să pregătiți un material pentru a prezenta firma și profilul profesional al persoanei pe care doriți să o angajați.

Trebuie să prezentați în mod creativ, folosind instrumente TIC, caracteristicile firmei și profilul unui nou angajat.

Scopuri și obiective:

Dezvoltarea unui profil de afaceri

Elaborarea de criterii personale pentru un nou angajat

Prezentarea profilului de afaceri și al criteriilor personale pentru un nou angajat cu ajutorul TIC

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Planul proiectului este elaborat de către profesor împreună cu elevii.
Profesorul împarte elevii în grupuri mixte de 4-6 persoane.
Obiectivele învățării și criteriile de evaluare sunt comunicate elevilor la început.

Sesiunea de lucru:

În timpul orei, elevii lucrează împreună în grupuri mici și stabilesc structura organizațională a afacerii și profilul profesional al angajatului. Apoi, în timpul activității de grup, își împart responsabilitățile pentru crearea prezentării electronice. Timp de o săptămână, vor lucra împreună online.

Proiectele realizate prin colaborare vor fi prezentate colegilor, conform planului de activitate.

Cerințe și resurse:

Coli pentru expunere și markere
Computer și videoproiector

Evaluare:

Analiza materialelor electronice luând în considerare criteriile de evaluare. (Ar trebui să fie incluse contribuția personală la activitatea grupului și originalitatea prezentării.)

Observarea comportamentului elevilor în timpul activității de grup la clasă.

Autoevaluare

Sugestii și recomandări:

Această activitate poate fi adaptată la orice context profesional, cum ar fi angajarea unui grădinar, a a unui cosmetician sau a unui zugrav ori decorator.

Comentariu:

Această activitate îi ajută pe elevi să înțeleagă: competențele necesare pentru un anumit rol specific unei slujbe; cerințele de recrutare și felul în care sunt structurate afacerile mici.

Este o activitate flexibilă ce poate fi ajustată în funcție de nevoile grupului de elevi.

Titlul activității: Joc „banana split”**Scurtă descriere:**

Acest joc Fairtrade de la agenția de asistență CAFOD este o resursă deschisă disponibilă pentru școli și colegii și potrivită pentru elevi de toate vârstele. A fost folosit în cadrul curriculumului pentru horticultură de la Norton Radstock College, Regatul Unit în vederea conștientizării diferitelor roluri și niveluri de plată în lanțul producției de banane, în același timp cu încorporarea abilităților de viață în mod interactiv și distractiv.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|--------------------------------------|---|
| Matematică de bază | ✓ |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Jocul poate fi folosit în orice domeniu profesional sau ca parte a seminariilor de grup. Elevii lucrează în grupuri și trebuie să interacționeze, să-și expună cazul și să negocieze pentru a obține o tranzacție bună. Rezultatul este apoi comparat cu realitatea din lanțul producției de banane.

Scopuri și obiective:

Să prezinte lanțul producției de banane (ce se întâmplă cu bananele înainte să ajungă la consumatori) și să discute realitatea cu privire la „cine ce obține” din vânzarea de banane.

Descriere detaliată:**Pregătirea:**

- Împărțiți elevii în cinci grupuri pentru a reprezenta diferitele slujbe din lanțul producției de banane. Spuneți-le că urmează să joace un joc care urmărește drumul parcurs de banane din plantațiile din America Latină de unde sunt exportate (sau din Insulele Caraibe) până în bolul nostru cu fructe.

Sesiunea de lucru

Prima rundă

1. Alocați rolurile.

- (i) Muncitor pe plantațiile de banane
- (ii) Proprietar de plantație
- (iii) Transportator
- (iv) Importator și proprietar de depozit
- (v) Magazin sau supermarket

(Asigurați-vă că toată lumea are un rol.)

2. Despărțiți grupurile. Oferiți-le carduri cu rolurile și cereți-le să citească informațiile despre rolul lor. Acordați-le câteva momente pentru a înțelege ce presupun rolurile lor.

3. Spuneți-le că fiecare banană costă 30 de cenți.

4. Cereți-le să decidă cât din cei 30 de cenți **ar trebui** să primească ei pentru slujba/munca pe care o au în lanțul producției de banane.

5. Cereți-le să discute timp de câteva minute pe această temă și să pregătească argumente cu privire la suma pe care cred că o merită.

6. Cereți-i fiecărui grup să le prezinte celorlalți sumele și argumentele.

A doua rundă

Inevitabil, totalul de la toate grupurile va fi mai mare de 30 de cenți. Grupurile vor trebui să negocieze.

1. Alegeți un purtător de cuvânt pentru fiecare grup să negocieze o sumă până când totalul ajunge la 30 de cenți.

2. Când s-a ajuns la un acord cu privire la sume, dezvăluiți realitatea referitoare la cine cât obține din prețul final al bananelor din America Latină (a se vedea Răspunsurile pe link-ul cu resurse).

Pentru un impact mai mare, acordați grupului care reprezintă supermarketul 30 de cenți. Aceștia își păstrează partea și dau apoi restul celor care asigură depozitarea, care își păstrează partea lor și dau restul importatorilor, care își păstrează partea și dau restul importatorilor, apoi proprietarilor și, în sfârșit, muncitorilor.

Cerințe și resurse:

Cardurile cu rolurile și răspunsurile cu privire la cine cât câștigă în lanțul producției de banane (folosiți cenți în loc de pence pentru un schimb aproximativ în euro) sunt disponibile pe linkul de mai jos – dați clic pe jocul „Banana split”. Există cinci roluri principale în lanțul producției de banane. (Aceasta este o versiune ușor simplificată a lumii reale, dar este potrivită pentru scopul acestui joc.)

Aceste carduri cu roluri pot fi folosite de **facilitator** pentru a spune fiecărui grup ce are de făcut.

Este disponibil și un tabel pentru a completa sumele pentru fiecare parte din lanțul producției de banane.

<http://www.cafod.org.UK/primary/fairtrade>

Evaluare:

Observarea și feedbackul de la profesori și colegi pot fi folosite pentru a-i ajuta pe elevi să reflecteze la proces și să demonstreze ce au învățat.



Sugestii și recomandări:

Sugestii pentru discuții

- Credeți că această situație este corectă?
- De ce sunt împărțiți cei 30 de cenți în felul acesta?
- Cine are puterea și de ce?
- Ce se poate face pentru a îmbunătăți situația?
- Ce rol putem juca noi ca cei care cumpără bananele?
- Ați fi dispuși să plătiți mai mult pentru banane dacă ați ști că muncitorii și fermierii ar primi un preț care să le permită să-și asigure nevoile de bază?
- Cunoașteți situații similare în această țară?

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această activitate a fost utilizată cu succes la Norton Radstock College în cadrul cursurilor de horticultură, conservare, comerț internațional și studii de teren. Activitatea poate fi extinsă pentru a discuta mai în detaliu ce înseamnă comerțul corect și implicațiile pentru țările din lumea a treia.

Comentariu:

Idei cheie

- Suntem legați de oamenii din toată lumea prin intermediul lucrurilor pe care le cumpărăm și le mâncăm.
- Multe produse din magazinele noastre sunt făcute din materii prime importate din țări sărace din Africa, Asia, America Latină și Insulele Caraibe.

- Mulți muncitori nu câștigă suficient pentru a-și acoperi nevoile de bază: mâncare, adăpost, îmbrăcăminte, servicii medicale și școlarizare. Acest lucru nu este corect.
- Etichetarea „comerț corect” a fost introdusă astfel încât noi, cumpărătorii, să putem garanta că muncitorii sunt plătiți corect pentru munca și produsele lor.

Joc reprodus cu permisiunea CAFOD.

Titlul activității: Abilități de învățare

Scurtă descriere:

Elevilor li se prezintă metode de învățare care sprijină achiziția de competențe pentru a spori valoarea studiului diverselor discipline, a-i pregăti pentru învățământul superior și obținerea unei slujbe în viitor.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | ✓ |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Abilitățile de învățare pot fi introduse la începutul oricărui curs și se poate reveni la ele pe parcursul cursului și la pregătirea pentru examene.

Scopuri și obiective:

Să pregătească și să dezvolte abilități de învățare.

Să dezvolte abilități care pot fi utile pentru căutarea unui loc de muncă în viitor.

Descriere detaliată:

1. Cum înveți - pornirea
2. Strategii de lectură
3. Luarea de notițe
4. Cum să descrii, să analizezi și să evaluezi
5. Tehnică de prezentare
6. Activitatea de grup
7. Căutarea de informații și analiza critică a surselor, adică abilitatea de a găsi surse valide și de încredere
8. Activități de proiect
9. Abilități de scriere
10. Scrierea unui raport

Pregătirea:

Prezentări în power point.

Sesiunea de lucru

Se pot aloca ore specifice în acest scop sau activitatea poate fi inclusă în cadrul unor discipline individuale.

Prezentările introductive în PowerPoint trebuie să fie pregătite de către profesor și în sesiunea de lucru pot fi incluse și filme de pe YouTube despre abilitățile de învățare, precum „tigerlilje100” (cu subtitrare în engleză).

Elevii lucrează pe baza unor subiecte specifice.

Discuție despre cum pot elevii să valorifice în mod optim cursul, planurile individuale de învățare, evaluarea periodică a progreselor.

Cerințe și resurse:

Timp necesar pentru pregătire și prezentare. Beneficiile merită efortul.

Evaluare:

Este foarte valoroasă pentru pregătirea elevilor în vederea cursurilor și pentru a-i ajuta să-și dezvolte abilități pentru viață și muncă.

Sugestii și recomandări:

Necesită pregătire și urmărire din partea tuturor profesorilor.

Comentariu:

Această activitate este utilizată în primul trimestru în cadrul școlii cu durată de 3 ani Niels Brock (liceu) pentru toate cursurile. Exemple pentru fiecare modul sunt disponibile ca resurse suplimentare.

Titlul activității: Învățarea prin cooperare – Alege din evantai

Scurtă descriere:

„Alege din evantai” este o modalitate excelentă de a achiziționa cunoștințe și diverse abilități. Această activitate este întotdeauna bine primită indiferent de nivelul elevilor. Este ca un joc de cărți și este distractivă. Activitatea este în mod special potrivită pentru recapitularea unor materiale complexe care necesită memorare și concentrare.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | ✓ |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Activitatea la orice lecție obișnuită de la orice disciplină.

Activitatea poate fi utilizată în asociere cu o activitate de dezvoltare a lucrului în echipă, deoarece elevii sunt reuniți în grupuri mici provocându-se unii pe alții.

Scopuri și obiective:

Responsabilitatea individuală este experimentată ca o provocare personală, făcându-i pe toți să dea ce pot mai bine. Fiindcă seamănă cu un joc, elevii se simt bine.

Activitatea contribuie la dezvoltarea abilităților de comunicare și sociale ale elevilor deoarece trebuie să facă cu rândul, să asculte, să se ajute și să se încurajeze reciproc. Este de asemenea relevantă și avantajoasă când se dorește stăpânirea unor cunoștințe. De asemenea, le oferă elevilor o ocazie pentru reflecție analitică și critică.

Descriere detaliată:

Pregătirea:

În funcție de disciplină și de context, profesorul sau elevii pregătesc întrebările.

Elevii stau în grupuri de câte patru.

Ar fi bine să existe undeva instrucțiuni vizibile referitoare la ce au de făcut, ca descrierea sesiunii de lucru de mai jos.

Sesiunea de lucru

- Fiecare echipă de 4 elevi are un număr de carduri (cărți de joc) cu întrebări pe o anumită temă.
- Elevul 1 ține cărțile în formă de evantai și spune „alege o carte”.

- Elevul 2 ia o carte, citește întrebarea și are 5 secunde să se gândească la răspuns.
- Elevul 3 răspunde la întrebare.
- Elevul 4 oferă feedback sub formă de ajutor, comentarii și aprecieri (trebuie să fie oferite răspunsuri).
- Rolurile în echipă se rotesc în sensul acelor de ceasornic.

După ce o carte a fost folosită, se pune pe masă. Jocul se termină când s-au folosit toate cărțile din evantai. Dacă sunt întrebări la care elevii nu pot să răspundă, acestea sunt puse deoparte și discutate după aceea cu profesorul.

Cerințe și resurse:

O lecție normală, orice disciplină, hârtie

Evaluare:

După desfășurarea activității, elevii trebuie să reflecteze la eforturile lor și ale echipei apelând la întrebări precum „Numește două lucruri care au contribuit la o bună colaborare în echipă.”, „Ce crezi că ar putea fi îmbunătățit la următoarea activitate de acest fel?”.

Profesorul ar putea de asemenea să aleagă câteva întrebări după activitate și să ceară răspunsurile de la întreaga clasă.

Sugestii și recomandări:

Profesorul trebuie să pregătească întrebările, până când elevii vor părea pregătiți să stabilească singuri întrebările după ce și-au format abilități analitice.

Elevii ar trebui să aibă acces la manuale și alte materiale ca să poată dobândi noi cunoștințe.

Comentariu:

Există multe tipuri diferite de învățare prin colaborare, acesta fiind unul care pare să funcționeze foarte bine pentru a aduce variație în rutina zilnică și acoperă o gamă largă de abilități de viață.

Deoarece activitatea reprezintă o modalitate excelentă de a recapitula și a exersa abilități, este potrivită de asemenea pentru elevi din medii dezavantajate, unde pot să nu fie stimulați suficient pentru a face teme și a recapitula și a exersa abilități. Este de asemenea posibil ca activitatea să fie modificată astfel încât cel care răspunde corect la o întrebare să obțină cartea și cel care are cele mai multe cărți câștigă jocul.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

- La orele de biologie, fizică, tehnologie, gastronomie, elevii recapitulează cunoștințele și termenii cu care au lucrat.
 - La discipline precum sportul și sănătatea, elevii pot recapitula cunoștințe despre mușchii corpului și acordarea primului ajutor.
 - La discipline precum limbile străine, elevii pot practica traducerea cuvintelor în limba țintă și întrebări de gramatică.
 - La istorie sau științe sociale, elevii citesc un text dificil și apoi discută întrebările de înțelegere de pe carduri și folosesc textele pentru a găsi răspunsurile.
 - La psihologie, cultură și filosofie, elevii explică principalele teorii și termeni.
-

Titlul activității: Orientarea în carieră

Scurtă descriere:

Elevii vor răspunde la un scurt chestionar de autoevaluare pentru a-și defini profilul personal și profesional. Acest lucru îi va ajuta să-și caute o slujbă și să candideze pentru posturi care corespund cel mai bine calificărilor lor.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | ✓ |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | ✓ |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Elevii vor răspunde la o serie de întrebări menite să îi ajute să se analizeze și să le permită să stabilească dacă au calitățile pe care le caută recrutatorii profesioniști.

Scopuri și obiective:

- Să identifice calificările și formarea elevilor.
- Să identifice competențele necesare pentru profilul profesional.
- Să identifice calitățile personale pentru un anumit profil profesional.
- Să definească locul de muncă dorit.
- Să identifice o ofertă reală de muncă și să candideze pentru locul de muncă, apelând la un CV și o scrisoare de intenție.

Descriere detaliată:

Pregătirea:

Profesorul va pune la dispoziția elevilor un șablon cu întrebările. Elevii vor salva o copie a șablonului în dosarul lor personal, iar profesorul va explica scopurile chestionarului și cum se completează formularul.

Sesiunea de lucru:

Elevii vor efectua o autoevaluare personală și profesională în timpul sesiunii de lucru răspunzând la întrebările conținute în șablonul oferit de profesor.

Cerințe și resurse:

Elevii vor avea nevoie de un computer și acces la internet, precum și de șabloanele oferite de profesor.

Evaluare:

Unul dintre scopurile activității este ca elevii să completeze toate documentele în mod corespunzător. Profesorul va verifica evaluările elevilor și se va asigura că au completat toate documentele în mod corespunzător.

Sugestii și recomandări:

Asigurați-vă că elevii sunt conștienți de importanța unui CV bun și a unei scrisori de intenție bine formulate pentru obținerea unui loc de muncă.

Comentariu:

Această activitate este importantă și elevii care se gândesc să înceapă să muncească sunt foarte interesați. Celor care intenționează să-și continue studiile nu li se pare de obicei această activitate la fel de interesantă. Activitatea a fost folosită cu succes la Cebanc, Spania.

Utilizarea în diferite domenii profesionale:

Această activitate poate fi folosită ca parte a unei discuții la clasă despre slujbele potențiale dintr-un anumit domeniu profesional. Profesorii ar putea de asemenea să discute despre oportunități potențiale cu angajatorii locali și profilurile profesionale și competențele pe care aceștia le caută.

1. Analizați-vă. Cum sunt eu?

Cu toții suntem conștienți de faptul că nu este ușor să ajungi să te cunoști. Nu vă îngrijorați; foarte puțini oameni reușesc să facă acest lucru. Și asta în principal din cauza lipsei timpului, folosirea unor metode greșite, ideilor greșite despre propria persoană în primul rând și a altor factori.

Pentru a face autoanaliza mai ușoară, vrem să vă prezentăm o serie de întrebări care urmăresc să vă arate cât de bine răspundeți cerințelor companiilor de recrutare și să ofere câteva expresii care vă pot ajuta atunci când stabiliți unde vă aflați pe o scară de evaluare.

Acesta nu este un test; urmărește doar să vă ajute să vă identificați profilul personal și profesional.

Pentru fiecare dintre întrebările de mai jos, acordați un număr de puncte între 1=puțin și 5=foarte mult. Încercați să răspundeți onest la întrebări fiindcă pot să vă ajute să vă găsiți un loc de muncă.

| PROFILUL PERSONAL ȘI PROFESIONAL | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|
| I.- Înfățișarea personală: -Înfățișarea ta personală creează de obicei o impresie favorabilă? | | | | | |
| II.- Abilitățile de comunicare: - Ți se pare ușor să comunici cu alte persoane? - Ești destul de convingător pentru a-ți „vinde” ideile? - Crezi că ești un bun negociator? | | | | | |
| III.- Stabilitatea emoțională: - Îți poți controla emoțiile? - Ești o persoană calmă? - Poți trece peste frustrări? - Ai încredere în tine însuți? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>IV.- Responsabilitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îți place să-ți asumi responsabilități? - Dai totul atunci când lucrezi? - Poți să lucrezi fără să fii supravegheat? | | | | | |
| <p>V.- Dinamism:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îți place să fii ocupat? - Ți se pare greu să călătorești și să-ți petreci nopțile departe de casă? - Te simți mai bine cu o slujbă care nu necesită multă activitate? | | | | | |
| <p>VI.- Inițiativă și creativitate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Îți îndeplinești sarcinile fără a te gândi vreodată să-ți îmbunătățești performanțele? - Vrei să-ți îmbunătățești activitatea și să cauți noi soluții la probleme? - Preferi să-ți asumi noi provocări decât să faci alții totul pentru tine? | | | | | |
| <p>VII.- Luarea deciziilor:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Te gândești serios înainte de a lua o decizie importantă? - Te blochezi și nu știi ce să faci atunci când te confrunți cu probleme? - Joci de obicei un rol important în rezolvarea crizelor din familie, dintre prieteni sau colegi? | | | | | |

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|
| <p>VIII.- Inteligența practică:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crezi că ai abilitățile necesare pentru a dezvolta proiecte pe care le consideri viabile? - Poți să distingi de obicei ceea ce este important și ce nu este în problemele de care te lovești? - Poți să le transmiți clar altora care sunt ideile tale? | | | | | |
| <p>IX.- Experiența profesională:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cunoști normele care guvernează relațiile de la locul de muncă? - Crezi că ești pregătit pentru rigorile pieței muncii? - Cunoști atribuțiile pe care ar trebui să le îndeplinești dacă ai primi slujba pe care ți-o dorești? | | | | | |
| <p>X.- Abilități organizaționale:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Te consideri o persoană organizată? - Îți place să organizezi activități? | | | | | |
| <p>XI.- Abilități de management și de echipă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Crezi că ai abilitățile necesare pentru a conduce un grup? -Preferi să lucrezi într-o echipă sau „de unul singur”? | | | | | |

2. Corespunde profilul meu cu ceea ce caută companiile?

Iată câteva dintre calitățile care se regăsesc în profilul angajatului ideal al celor mai multe companii.

Răspundeți cât se poate de exact la întrebări și, cel mai important, concepeți un **plan de acțiune** pentru a corecta orice lipsuri ați avea.

| ABILITĂȚI | DA | NU | Plan de acțiune |
|--|----|----|-----------------|
| Abilitatea de a se adapta la schimbări | | | |
| Abilitatea de a detecta aspecte ce necesită îmbunătățiri | | | |
| Abilitatea de a se ocupa de situații dificile | | | |
| A fi entuziasmat și a nu se descuraja | | | |
| Abilitatea de a lucra ca membru al unei echipe | | | |
| A persevera și a nu renunța în ciuda eșecurilor | | | |
| A avea imaginație și a da dovadă de inițiativă | | | |
| A avea abilități practice | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Dorința de a contribui la atingerea obiectivelor companiei | | | |
| Dorința de a accepta transferul în alte locuri sau posturi | | | |

3. Tabel pentru autoevaluare și dezvoltare

Primele două tabeluri v-au ajutat să vă familiarizați cu calitățile personale și profesionale.

Pentru a vă face o idee mai bună despre perspectivele voastre profesionale și a ne ajuta să vă consiliem mai bine în vederea găsirii unui loc de muncă, comparați impresiile pe care le aveți despre voi înșivă cu cele ale altor persoane din familie și din cercul vostru social, pe care le considerați judecători obiectivi.

Mai jos se găsește un tabel pentru autoevaluare și dezvoltare. Completați-l împreună cu o rudă, un prieten ori coleg sau cineva despre care credeți că vă cunoaște bine. (Acordați puncte de la 1 la 5, unde 1 înseamnă puțin și 5 foarte mult.)

| CARACTERISTICI | AUTO EVALUARE | EVALUARE EXTERNĂ | DIFERENȚE ȘI PLAN DE ACȚIUNE |
|------------------------------------|---------------|------------------|------------------------------|
| Cunoștințe | | | |
| Educație | | | |
| Formare suplimentară | | | |
| Limbi străine etc... | | | |
| Abilități | | | |
| mecanice/practice | | | |
| de secretariat/ organizaționale | | | |
| etc... | | | |

| | | | |
|--|--|--|--|
| Atitudine Lucrul în echipă Spirit de conducere Creativitate etc... | | | |
| Alte caracteristici importante Disponibilitatea pentru călătorii Mobilitatea geografică și funcțională etc... | | | |

4. Profilul personal și profesional

Următorul pas este să rezumați tabelurile 1, 2 și 3. Acest lucru vă va permite să alcătuiți un profil personal și profesional care vă va fi mai util atunci când căutați un loc de muncă. Vă va permite să vă stabiliți obiective mai clare când căutați de lucru și să stabiliți ce slujbe se potrivesc mai bine profilului vostru.

| | Rezumă punctele forte | Rezumă punctele slabe | Strategii de îmbunătățire |
|----------------------|-----------------------|-----------------------|---------------------------|
| Cunoștințe teoretice | . .. | . . | . .. |
| Abilități | . . | . .. | . .. |

| | | | |
|--------------------------------|----|----|----|
| Atitudini | . | . | . |
| Alte caracteristici importante | .. | .. | .. |

Variabile pentru stabilirea de obiective

Iată o serie de variabile care vă pot ajuta atunci când stabiliți scopuri profesionale.

Să privim mai îndeaproape factorii care trebuie să fie ținuți minte atunci când stabiliți obiective profesionale.

De data aceasta veți răspunde singuri la toate întrebările.

Formarea necesară:

Aici ne referim la nivelul educațional necesar pentru obținerea slujbei (de ex., Certificatul general de învățământ secundar, Certificat de admitere la universitate, formare profesională, calificări specifice învățământului preuniversitar și învățământului superior, cursuri etc.).

Într-o mulțime de cazuri este de asemenea necesar să deții cunoștințe practice specializate (IT, operarea mașinilor).

.....

.....

.....

Competențe necesare:

Una este să ai cunoștințele teoretice cerute în descrierea unui post și alta să fii de fapt capabil să îndeplinești atribuțiile aceluși post. De exemplu, poți avea cunoștințe foarte bune de lucru legate de electricitate și să fii interesat să devii șef de unitate, dar nu și calitățile necesare de conducere și negociere pe care le presupune un astfel de post.

.....

.....

Experiență profesională:

Aceasta este o condiție decisivă atunci când candidezi pentru un loc de muncă. Probabil ați

auzit adesea sau ați văzut comentarii precum „...toți cer experiență, dar nu ne dau nicio ocazie s-o dobândim...”. Singura alternativă este să-ți fixezi obiective care nu sunt prea ambițioase și să accentuezi faptul că lipsa de experiență este deseori compensată prin speranță, tinerețe și dorința de a lucra...

.....

.....

Stilul personal:

Aici ne referim la atributele personale (seriozitate, energie, abilitatea de a asculta, calități de lider etc...) de care candidatul are nevoie pentru a-și îndeplini adecvat atribuțiile specifice locului de muncă.

.....

.....

Remunerație:

Dacă îți cauți un loc de muncă pentru prima dată, este bine să nu acorzi prea multă importanță acestui aspect; probabil este mai important să te concentrezi pe tipul de experiență pe care poate să ți-o ofere. Dacă puteți, încercați să fiți flexibili în ceea ce privește acest aspect.

.....

.....

Locul de lucru:

Trebuie să vă decideți unde vreți să lucrați. Țineți minte că cu cât puneți mai puține condiții, cu atât mai multe oportunități veți avea.

Oricum, nu trebuie să uitați de obligațiile pe care le aveți față de familie și de obligațiile profesionale ale partenerului...

.....

Alte caracteristici:

Trebuie să menționați toți factorii care credeți că sunt importanți atunci când candidați pentru un post pe care îl doriți: de ex., starea sectorului, viitorul companiei, oportunități de promovare etc...

Slujbe pe care aş vrea să le obţin

Pentru acest exerciţiu, vă sugerăm să alegeţi din presă o ofertă de loc de muncă pe care credeţi că l-aţi putea obţine sau care se potriveşte cu profilul vostru profesional şi personal. După ce aţi ales oferta, ar trebui să o analizaţi cu atenţie. Iată un tabel care să vă uşureze munca.

| OFERTĂ DE LOC DE MUNCĂ |
|--------------------------------|
| Formarea cerută |
| Abilităţile necesare |
| Experienţa anterioară |
| Stilul personal |
| Remuneraţia |
| Locul |
| Alte cerinţe |

Stabilirea unei limite de timp

Ați făcut partea cea mai grea în exercițiile anterioare: selectați și analizați cu atenție ofertele de locuri de muncă potrivite profilului vostru. În același timp, ați făcut o comparație între profilul vostru și cel cerut pentru slujbe.

Sarcina voastră finală este să stabiliți o limită cu privire la timpul pe care îl petreceți căutând să obțineți un loc de muncă.

Vă sugerăm să notați timpul pe care îl veți petrece încercând să obțineți un loc de muncă în următorul tabel. Când ajungeți la termen, trebuie să încercați să vă gândiți la altă ofertă.

| POST (titlu) | TIMP (luni) |
|--------------|-------------|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |
| 6 | |

Titlul activității: Joc de roluri privind relația cu clienții
Scurtă descriere:

Această activitate este menită să-i ajute pe elevi să-și dezvolte abilități interpersonale de care au nevoie pentru a se descurca cu clienții dificili.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | |

Situație:

Această tehnică poate fi utilizată într-o serie de domenii profesionale diferite în care elevii vor trebui să interacționeze cu clienți.

Scopuri și obiective:

- Să dezvolte abilități de comunicare și interpersonale, în special în situații dificile.
- Să dezvolte încrederea.

Descriere detaliată:

- **Pregătirea:**

Profesorul creează o serie de scenarii care vor fi folosite în activitate. De exemplu, pentru inginerii auto, scenariul ar putea fi legat de un client care nu este mulțumit cu felul în care i-a fost reparată mașina; pentru frizeri, ar putea avea legătură cu un client care nu este mulțumit de cum a fost tuns etc.

- **Sesiunea de lucru**

Sesiunea de lucru poate fi planificată în două moduri, în funcție de maturitatea și încrederea elevilor.

Pentru elevii care au mai puțină încredere, profesorul poate juca rolul unui client nemulțumit în timp ce elevul își asumă rolul angajatului care trebuie să se ocupe de client.

Elevii care au mai multă încredere și/sau sunt mai maturi pot lucra în perechi, unul asumându-și rolul clientului nemulțumit și celălalt rolul angajatului.

Jocul de roluri se poate desfășura în fața întregului grup sau fiecare pereche poate lucra separat în timp ce profesorul circulă prin sală, ascultă și observă.

Cerințe și resurse:

Scenarii scrise.

Dacă activitatea se desfășoară pe perechi, trebuie să existe suficient spațiu ca perechile să poată lucra fără a fi deranjate de alții.

Evaluare:

Profesorul va evalua abilitățile corespunzătoare de comunicare și interpersonale, observând și ascultând desfășurarea jocului de roluri. Profesorul oferă apoi feedback cu privire la ce a mers bine și ce mai poate fi îmbunătățit.

Sugestii și recomandări:

După activitate ar putea urma o discuție de grup despre cum să oferi servicii de calitate clienților.

Comentariu:

Dacă profesorul joacă rolul clientului nemulțumit, activitatea poate fi făcută și mai memorabilă dacă se „costumează” pentru rol – de exemplu, un profesor a purtat o perucă și lucrul ăsta le-a plăcut elevilor.

Abilitățile legate de oferirea unor servicii de calitate clienților sunt necesare pentru o mare varietate de slujbe, prin urmare această activitate i-ar putea ajuta pe elevi să înțeleagă importanța dezvoltării acestor competențe. Studiile au arătat că abilitățile de lucru cu clienții se numără printre cerințele cheie ale angajatorilor.



Titlul activității: Dinamică de grup. Astronaut NASA

Scurtă descriere:

Elevii vor învăța să se descurce cu dinamica de grup asociată cu probele de selecție pentru un loc de muncă și vor fi capabili să-și exerseze abilitățile de comunicare și de conducere.

Competențele cheie pentru viață:

| | |
|-------------------------------|---|
| Matematică de bază | |
| Citire, scriere și comunicare | ✓ |
| TIC | |
| Abilități interpersonale | ✓ |
| Folosirea limbilor străine | |
| Antreprenoriatul | |
| Căutarea unui loc de muncă | ✓ |
| A învăța să înveți | ✓ |

Situație:

Elevul și-a depus candidatura pentru o slujbă și a fost ales să participe la probele de selecție. Una dintre probe constă într-o activitate de grup. Împreună cu alți candidați, elevul va trebui să se confrunte cu o situație dificilă. Elevii vor fi observați pentru a vedea cum se descurcă în cadrul unei echipe.

Scopuri și obiective:

- Să înțeleagă cum funcționează o probă de selecție în grup (ce este, cum este și de ce este așa).
- Să exerseze abilități de comunicare și de conducere.
- Să învețe din propriile greșeli și să conceapă o strategie personală de îmbunătățire.

Descriere detaliată:

- **Pregătirea:**

Profesorul împarte elevii în grupuri de maxim cinci (dacă profesorul îi cunoaște pe elevi, se poate asigura că există elevi cu diferite tipuri de abilități de comunicare în fiecare grup) și le oferă fiecăruia fișa de informații pentru exercițiu (Anexele 1 și 3).

- **Sesiunea de lucru:**

Profesorul prezintă activitatea ca pe o problemă pe care întreg grupul trebuie să o rezolve și le explică elevilor că el este un simplu observator sau că nu participă. Profesorul accentuează faptul că obiectivul principal este să ajungă la o decizie prin consens (nu se poate apela la vot pentru luarea deciziilor).

ETAPA 1. Elevii primesc fișa de informații (a se vedea anexele 1 și 3) în care își vor înregistra decizia inițială (pe coloana I).

ETAPA 2. După zece minute, se împart în grupuri de câte cinci (sau profesorul îi împarte în grupuri) și primesc Anexa 2 pe care apoi profesorul o citește.

ETAPA 3. Fiecare grup încearcă să ajungă la o soluție comună pe care o înregistrează pe coloana G din Anexa 3. Elevii trebuie să-și folosească abilitățile de comunicare și negociere pentru a îndeplini sarcina. Vor avea la dispoziție maxim 45 de minute.

Profesorul acționează ca un observator în timpul acestei etape și își notează rolurile și atitudinile pe care elevii le adoptă (lider, adept, spectator, susținător etc.) și idei care pot fi utile pentru a evalua activitatea și a-i ajuta pe elevi să-și îmbunătățească abilitățile de comunicare.

ETAPA 4. Profesorul citește cu voce tare Anexa 4 (soluția NASA) și elevii completează coloana N din Anexa 3 folosindu-se de aceste informații. După ce au terminat de completat, profesorul le comunică elevilor observațiile și concluziile sale.

Cerințe și resurse:

Fiecare elev trebuie să aibă o copie după fișele de informații Anexa 1, 2 și 3; profesorul pune la dispoziția elevilor aceste fișe în cursul activității. Profesorul are o copie după Anexa 4.

Activitatea trebuie să se desfășoare într-o sală de clasă dotată cu o tablă și cu scaunele aranjate corespunzător pentru dezbateri și discuție.

Sunt necesare și un panou și o coală pentru expunerea rezultatelor finale.

Evaluare:

Profesorul și elevii își vor împărtăși observațiile pentru evaluarea finală a activității.

Evaluarea se va concentra pe rolurile și atitudinile pozitive și negative adoptate în acest tip de activitate de grup. Profesorul și elevii își vor aduce laolaltă ideile pentru a realiza o Listă de bune practici care să îi ajute pe elevi să aibă succes la astfel de tipuri de probe de selecție. Rezultatele înregistrate pe coloanele I-G din Anexa 3 vor fi foarte utile pentru alcătuirea listei.

Elevii vor completa o evaluare personală la sfârșitul activității și vor folosi rezultatele pentru a concepe o strategie de îmbunătățire a abilităților de comunicare. Pentru a finaliza concluziile, elevii vor introduce rezultatele individuale și de grup pe coloanele care au rămas din Anexa 3:

- I-G: diferența dintre deciziile de grup și individuale exprimată în termeni absoluți. Aceasta le va permite elevilor să vadă că luarea deciziilor prin consens duce în general la rezultate mai bune decât luarea deciziilor în mod individual.
- G-N: diferența dintre decizia grupului și cea oferită de expertul de la NASA exprimată în termeni absoluți. Acest lucru le va permite elevilor să vadă exact care este expertiza grupului în această activitate.
- I-N: diferența dintre decizia individuală și cea oferită de expertul de la NASA exprimată în termeni absoluți. Aceasta le va permite elevilor să vadă că deși pot fi foarte familiarizați cu un subiect și capabili să-și aplice cunoștințele în mod logic, nu pot să-și convingă grupul de justetea punctului lor de vedere; multe idei cu potențial se pierd în felul acesta.

Sugestii și recomandări:

Profesorul trebuie să se concentreze pe identificarea atitudinilor și a comportamentelor care facilitează comunicarea și a celor care o împiedică, în timpul etapei de observare.

Nu trebuie să uităm de obiectivele unei companii de recrutare atunci când organizează o activitate de dinamică de grup. Obiectivele nu sunt întotdeauna aceleași: pot să caute o persoană care are calități de lider sau pe cineva care are un profil mai mult de jucător de echipă. Indiferent de profilul pe care îl caută compania, întotdeauna vor testa abilitățile de comunicare ale candidaților și abilitatea lor de a lucra într-un grup.

În plus față de cele de mai sus, această activitate le permite elevilor să tragă concluzii cu privire la lucrul în grup (îmbunătățirea rezultatelor atunci când lucrezi în grup spre deosebire de lucrul individual, încetineala cu care se iau deciziile în grupuri comparativ cu luarea deciziilor în mod individual etc.) căutând explicații ale rezultatelor obținute pe coloanele G-N și I-N.

Comentariu:

Activitatea poate fi filmată (cu acordul elevilor) pentru un feedback mai bun. Adaptat după NASA www.bostondebate.org/wp-content/uploads/.../NASA-Exercise.pptx pentru explicația răspunsurilor.

Anexa 1

Instrucțiuni pentru exercițiul NASA

Instrucțiuni individuale

Voi cinci aparțineți unei echipe de astronauți. Misiunea voastră a fost să faceți legătura cu nava mamă pe partea luminată a lunii. Din cauza unor dificultăți tehnice, nava voastră a trebuit să aterizeze la 300 de kilometri depărtare de nava mamă.

Multe dintre proviziile de la bordul navei voastre au fost distruse în timpul aterizării și supraviețuirea voastră depinde de nava mamă, de aceea trebuie să ajungeți acolo.

Puteți lua cu voi numai lucruri esențiale pe parcursul distanței; veți primi ulterior o listă cu 15 lucruri care au rămas utilizabile după aterizare.

Sarcina voastră este să clasificați lucrurile pe care le vor căra membrii echipajului. Marcați lucrul cel mai important cu 1, al doilea care urmează ca importanță cu 2 și așa mai departe până când ați clasificat toate obiectele.

Anexa 2

Instrucțiuni de grup

După ce ați completat propria clasificare a obiectelor vă veți reuni cu restul grupului și veți ajunge la o clasificare generală unanimă. Aceasta înseamnă că trebuie să decideți locul pe care fiecare obiect îl ocupă prin acord unanim. Este greu să ajungi la decizii în unanimitate deoarece fiecare individ are propriile idei despre ce este bine. Chiar și așa, încercați să ajungeți la o listă cu care este de acord practic toată lumea.

Țineți minte că trebuie să decideți poziția fiecărui lucru prin consensul întregului grup:

Evitați să le impuneți celorlalți propria listă; argumentați-vă logic alegerile.

Evitați compromisurile doar de dragul de a ajunge la un acord sau pentru a evita disputele: faceți acest lucru doar când argumentele celorlalți par mai logice și mai indicate.

Evitați votul, deciziile majoritare sau pacturile (dacă tu faci ca mine, fac și eu ca tine).

Scopul este acela de a găsi cea mai bună soluție pentru toată lumea.

Anexa 3**Lista lucrurilor disponibile**

| Obiecte | I | G | N | I-N | G-N | I-G |
|---|----------|----------|----------|------------|------------|------------|
| O cutie de chibrituri | | | | | | |
| Alimente concentrate | | | | | | |
| 20 de metri de șnur de nylon | | | | | | |
| 30 de metri pătrați de pânză de parașută | | | | | | |
| Un cuptor cu gaz | | | | | | |
| Două pistoale de 7.65 mm | | | | | | |
| Lapte praf | | | | | | |
| Două butelii de oxigen de 50 de litri | | | | | | |
| O hartă a cerului | | | | | | |
| O barcă pneumatică de salvare cu butelii de CO2 | | | | | | |
| O busolă | | | | | | |
| 20 de litri de apă | | | | | | |
| Semnalizatoare (adecvate pentru utilizarea pe lună) | | | | | | |
| Trusă de prim ajutor | | | | | | |
| Un radio receiver FM cu energie solară | | | | | | |

ANEXA 4**Soluția**

| Obiecte | Nº | Explicație |
|---|-----------|--|
| O cutie de chibrituri | 15 | Complet inutile – nu există oxigen pe lună. |
| Alimente concentrate | 4 | Hrană, necesare. |
| 20 de metri de șnur de nylon | 6 | Util pentru cățărăt pe alte lucruri. |
| 30 de metri pătrați de pânză de parașută | 8 | Protecție împotriva razelor solare. |
| Un cuptor cu gaz | 13 | Util doar pe partea întunecată a lunii. |
| Două pistoale de 7.65 mm | 11 | Pot fi folosite pentru autopropulsie. |
| Lapte praf | 12 | O sursă secundară de hrană; trebuie să fie amestecat cu apă. |
| Două butelii de oxigen de 50 de litri | 1 | Pentru respirat. |
| O hartă a cerului | 3 | Foarte importantă pentru orientare. |
| O barcă pneumatică de salvare cu butelii de CO2 | 9 | Buteliile sunt utile pentru autopropulsie. |
| O busolă | 14 | Nu funcționează pe lună; nu pare să existe poli magnetici. |
| 20 de litri de apă | 2 | Pentru a suplimenta fluidele din organism. |
| Semnalizatoare (adecvate pentru utilizarea pe lună) | 10 | Utile pentru când nava mamă se află în câmpul vizual. |
| Trusă de prim ajutor | 7 | Pilulele și medicamentele injectabile sunt utile. |
| Un radio receiver FM cu energie solară | 5 | Util pentru posibila comunicare cu nava mamă. |



Exemple de bune practici

www.life-2.eu

EXEMPLE DE BUNE PRACTICI

Introducere

EUCIS (2004:10) susține că bunele practici trebuie să demonstreze inovații prin felul în care se desfășoară un program și/sau prin felul în care un program deschide noi oportunități pentru învățare și/sau prin contextul în care se desfășoară programul.

Pornind de la setul de standarde pentru bune practici în formarea profesorilor din învățământul profesional în vederea încorporării abilităților de viață din Secțiunea 1.2 din Resurse, am dorit să selectăm o serie de exemple din țările partenere pentru a-i inspira pe profesori și formatori. Cu un accent deosebit pe antreprenoriat și capacitatea de a se angaja, aceste exemple vor promova modalități în care pot fi dezvoltate bune practici într-o serie de diferite situații didactice. Scopul acestora nu este să servească drept modele, ci ca un punct de plecare pentru generarea de idei legate de modul în care putem dezvolta încorporarea abilităților de viață în învățământul profesional.

Din punctul nostru de vedere, „transferabilitatea în alte contexte”, în special legate de locurile de muncă, este deosebit de importantă prin faptul că, deși fiecare exemplu se poate referi la un anumit domeniu profesional, pot fi învățate lecții care vor face posibilă demonstrarea unor astfel de bune practici și în alte domenii profesionale.

Mai multe exemple de bune practici sunt disponibile în Pachetul pentru formarea formatorilor LIFE 1, care poate fi descărcat de pe www.life-keyskills.info. Pot fi de asemenea utile și cele 25 de exemple de bune practici ale EUCIS din diferite țări din Europa. Acestea sunt disponibile în *Guide to Good Practice in Basic Skills in Lifelong Learning*. European Civil Society Platform on Lifelong Learning, (EUCIS, 2004, paginile 20-42), http://www.eucislll.eu/pages/images/stories/publications/Guide_to_Good_Practice_in_Basic_Skills_in_LLL.pdf

Lista exemplilor de bune practici

| Pagina | Titlu | Competențe cheie |
|--------|--|---|
| 138 | Companie multinațională de servicii virtuale | Abilități antreprenoriale Abilități interpersonale Folosirea limbilor străine |
| 140 | Proiect cu mai multe clase | Abilități interpersonale A învăța să înveți |
| 142 | Gustul matematicii | Matematică de bază TIC Abilități interpersonale Citire, scriere și comunicare |
| 144 | Afaceri cu pizza în Europa | Abilități antreprenoriale TIC Citire, scriere și comunicare Abilități interpersonale A învăța să înveți |
| 146 | Ziua întreprinzătorului | Abilități antreprenoriale Abilități interpersonale |
| 148 | Reflecții | Abilități antreprenoriale A învăța să înveți Citire, scriere și comunicare |
| 151 | Incubatorul | Abilități antreprenoriale Abilități interpersonale |
| 153 | Proiectul Orhideea | Abilități antreprenoriale A învăța să înveți |
| 157 | Întreprinderea de inginerie | Abilități antreprenoriale Matematică de bază Citire, scriere și comunicare |
| 159 | Grupo Gureak | Abilități interpersonale Abilități antreprenoriale TIC |

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Companie multinațională de servicii virtuale – o rută pentru dezvoltarea competențelor profesionale

Scurtă descriere

Acest exemplu se bazează pe un proiect european care a avut drept scop crearea unei simulări a unei companii multinaționale (cu sediul în Portugalia și filiale în alte țări europene partenere) în domeniul formării continue. Aceasta a permis simularea domeniilor de formare oferite de instituțiile partenere și a fost utilizată ca instrument pentru facilitarea tranziției la lumea muncii.

Grupuri țintă

- Elevi și profesori din domenii de formare oferite de organizațiile partenere, precum web design, marketing și comunicare, TIC, divertisment social, organizare de evenimente, minerit, electronică, electricitate, automatizări, frizerie și coafură, terapii cosmetice, telecomunicații etc.

Proces



Pentru fiecare întâlnire de proiect transnațională, fiecare partener (fiecare țară și respectiv fiecare grup de elevi) a trebuit să pregătească atelierul/sesiunea de formare în domeniul lor de specializare (un plan pentru o sesiune/atelier cu durata de o oră) și următoarele documente: fluturaș/poster, formular de înregistrare, factură, chitanță, certificat de participare. A trebuit de asemenea să

pregătească procesele de evaluare a atelierului/sesiunii de formare. După diseminare și procesul de marketing pentru fiecare atelier de către toți partenerii, toți elevii trebuie să se înregistreze pentru participarea la ateliere/formare, să plătească factura și să primească chitanța.

La fiecare întâlnire transnațională, atelierul de formare s-a organizat pentru toți colegii europeni. În general, au fost câte opt ateliere la fiecare întâlnire transnațională, deoarece au fost opt parteneri în acest proiect (din Portugalia (coordonatorul și încă un partener), Spania, Italia, Estonia, Letonia, Turcia și Polonia).

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

Elevii au fost evaluați de către toți colegii europeni. La școală, profesorii i-au evaluat de asemenea la materiile respective, în legătură cu temele sesiunii de formare/atelierelor.

A fost nevoie de cel puțin o oră pe săptămână pentru munca în echipă și organizarea activităților virtuale zilnice, care au implicat utilizarea computerelor, a internetului și producerea de materiale necesare în funcție de tema atelierului/sesiunii de formare.

Efecte

Pozitive:

- Împărtășirea de cunoștințe tehnice și bune practici.
- Creșterea participării la educație, pe piața muncii și în viața socială.
- Schimbul și compararea de bune practici cu privire la politicile antreprenoriale, crearea de afaceri și desfășurarea activităților economice în cadrul UE.
- Înființarea unei rețele internaționale de parteneri.
- Informarea elevilor cu privire la domeniul antreprenorial de activitate în ceea ce privește formarea profesională și legislația muncii din fiecare țară parteneră și cum să coopereze unii cu alții etc.
- Conștientizarea necesității unei cariere profesionale de către elevi.
- Îmbunătățirea abilităților interpersonale, de comunicare și de comunicare în limbi străine și creșterea toleranței socio-economice, religioase și etnice și a empatiei prin lucrul în echipe multiculturale pentru a-și spori șansele de angajare pe piața comună europeană a muncii.
- Susținerea dezvoltării personale prin gestionarea termenelor, luarea deciziilor împreună, negocierea conflictelor și situațiilor de criză, decizii cu privire la sarcini individuale în proiectul de echipă, obținerea și oferirea de feedback pozitiv în vederea creșterii stimei de sine și a succesului social și profesional pentru elevi.
- Dezvoltarea competențelor tehnice și profesionale.

Arii de dezvoltare:

- Asigurați-vă că elevii se întâlnesc și lucrează împreună o dată pe săptămână și comunică periodic cu colegii lor europeni.

Transferabilitate

Acest proces poate fi utilizat în alte domenii de formare, cu condiția să fie adoptat corespunzător caracteristicilor, nevoilor, obiectivelor și elementelor specifice.



Alte detalii

<http://inservice.epaveiro.edu.pt/>

Amr@epaveiro.edu.pt

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Proiect cu mai multe clase – EPI (Școala profesională de imagine)

Scurtă descriere

Elevii din al doilea an al studiilor profesionale desfășoară proiecte pluridisciplinare în echipă, care au drept scop rezolvarea unei probleme de comunicare ridicată de o entitate externă. Aceasta este întotdeauna o organizație non-profit care lucrează cu grupuri dezavantajate sau în domeniul socio-cultural.

Elevii răspund, ca echipă, la serviciile solicitate de „client”, aplicând astfel competențele învățate în timp ce își dezvoltă altele noi.

Echipele pluridisciplinare se ocupă de situația „problemă” și stabilesc obiective, cu îndrumarea profesorilor, și desfășoară întregul proces de asigurare a serviciului, de la designul conceptual la implementare. Propunerile sunt trimise unei comisii care include membri ai consiliului pedagogic al școlii și reprezentanți ai „clientului”. Competențele complexe urmărite de cursurile pe care le urmează toți membrii echipelor fac parte din propuneri, permițând astfel abordări integrate și împărtășirea cunoștințelor între elevi.

Grupuri țintă

- Elevi care urmează diferite specializări ale școlii profesionale.
- Instituții care lucrează cu persoane dezavantajate sau în domeniul cultural/civic.

Proces

Sunt stabilite echipele/grupurile de lucru, formate din elevi de la toate cursurile din anul II de studii. Fiecare echipă include, cel puțin, un membru de la fiecare curs. Este prezentată problema de către entitățile externe, care prezintă și obiectivele și condițiile.

Se stabilesc elementele minime de comunicare care vor fi elaborate și trimise și care trebuie să demonstreze competența în mai multe domenii de formare.

Echipele lucrează prin colaborare, pentru a trimite o propunere care acoperă toate obiectivele stabilite.

Calendarul și orarul sunt aceleași pentru toate clasele, prin urmare toți elevii lucrează simultan la proiect.

Sunt prezentate propunerile finale și expuse în cadrul unei sesiuni publice înaintea unui juriu care este format din membri ai consiliului pedagogic al școlii și reprezentanți ai entităților externe, care decid cu privire la propunerea câștigătoare.

Lucrul cu entitățile externe are drept scop îmbunătățirea produsului și simularea realistă a utilizărilor sale.

Efecte

Pozitive:

- Elevii desfășoară activități specifice unor slujbe „reale”.
- Instituțiile beneficiază de pe urma unor activități de comunicare oferite cu costuri foarte mici.
- Elevii își pun în aplicare abilități tehnice specifice specializării lor.
- Mai mult lucru în echipă.
- Mai multă autonomie a elevilor.
- Mai multe activități pluridisciplinare.
- Abilități interpersonale mai bune.
- Sunt promovate relațiile dintre școală și instituții externe.
- Crește participarea civică a elevilor.
- Elevii își construiesc un portofoliu.

Arii de dezvoltare:

- Perfecționarea și recompensarea lucrărilor câștigătoare ca recunoaștere a realizărilor.

Transferabilitate

Acest proces poate fi utilizat în alte domenii de formare, cu condiția să fie adoptat corespunzător caracteristicilor, nevoilor, obiectivelor și elementelor specifice.

Alte detalii jose_pacifico@epi.edu.pt

*Elevi EPI
prezentându-și
propunerile.*



EXEMPLU DE BUNE PRACTICI „Gustul matematicii” (ATOM)



Scurtă descriere

„Gustul matematicii” este un proiect eTwinning bazat pe o didactică transcurriculară, învățarea pe bază de proiecte și învățarea integrată a limbilor străine și a altor discipline (Content și Language Integrated Learning - CLIL). Limba de lucru este engleza. Durata proiectului este de șase luni. Scopul proiectului este de a crește motivația elevilor și interesul lor față de matematică, de a le stimula spiritul de investigație și curiozitatea prin combinarea unor conținuturi matematice comune ale curriculumului cu aspecte ale vieții de zi cu zi din diferite părți ale Europei, utilizând obiecte concrete, precum și reprezentări ale unor concepte matematice. Proiectul urmărește și să faciliteze înțelegerea reciprocă prin dobândirea de cunoștințe cu privire la contextele istorice și culturale ale partenerilor.

Grup țintă

Școlile participante sunt din Italia, Republica Cehă, Olanda, Grecia, Spania și România. Proiectul se adresează elevilor cu vârsta de 11 - 14 ani (cu excepția echipei din Grecia, alcătuită din elevi cu vârste mai mari). Echipele cuprind aproximativ 90 de elevi și profesori care interacționează cu ajutorul platformei și blogului eTwinning. Deoarece proiectul este public și așa este și blogul, este imposibil de stabilit numărul de vizitatori. Alți elevi și profesori din școlile noastre cunosc proiectul și sunt informați periodic în legătură cu acesta.

Proces

Am folosit atât platforma eTwinning; spațiul public Twinspace al proiectului se poate vedea pe <http://new-twinspace.etwinning.net/web/p38463/welcome>, cât și un blog. Din punct de vedere al TIC, am folosit o mare varietate de instrumente web 2.0, în funcție de vârsta și cunoștințele elevilor: avatari, filme, expuneri de diapozitive, instrumente pentru videoconferință, instrumente de prezentare, instrumente pentru animații, creare de sigle, instrumente pentru crearea de cărți online. Elevilor li s-a cerut să investigheze conexiunile dintre matematică și tradiții, gastronomie și alte aspecte culturale din țara lor. Toate echipele au creat o carte cu poezii bilingve, după modelul Fibonacci. Tema comună este semnificația pâinii în culturile noastre. Cartea a fost și publicată. Mai multe activități: probleme de matematică de tip „lanț” legate de mâncare, toate echipele au lucrat la o problemă comună numită „O bucată de plăcintă în ...”, precum și la o sarcină foto numită „Matematica este în jurul nostru”. Aspectele inovatoare au venit atât de la punctul de plecare al proiectului, precum și de la unele activități și instrumente pe care le-am folosit, care nu sunt obișnuite pentru procesele de predare și învățare la matematică, precum scrierea de poezii după modelul Fibonacci, studierea conexiunii dintre matematică și domenii aparent opuse precum artele, literatura, mâncarea, tradițiile, istoria. Echipele au sărbătorit împreună evenimente legate de matematică, precum Ziua internațională Pi și au comunicat cu ajutorul videoconferințelor.

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

Efecte Pozitive:

Rezultate așteptate

Rezultate în ceea ce privește cantitatea:

- Rezultate mai bune la clasă (reflectede de note) pentru elevii participanți
- Blogul proiectului
- Expoziție cu materialele proiectului
- Postere, fluturașe

Rezultate exprimate în termeni calitativi:

- O mai bună utilizare a abilităților TIC și a comunicării în limba engleză, atât pentru elevi, cât și pentru profesori.
- Abilități sociale și de lucru în echipă mai bune pentru toți participanții.
- Capacitatea mai bună de a percepe învățarea ca pe un complex de activități în diferite domenii, îmbunătățirea strategiilor didactice transcurriculare
- Percepție bazată pe toleranță, diversitate și dialog intercultural
- Extinderea orizontului cultural al elevilor și al profesorilor.

Arii de dezvoltare:

- Proiectul ar putea fi extins și la alte domenii ale vieții de zi cu zi.
- Ar fi cel mai bine ca elevii implicați să aibă exact aceeași vârstă.

Transferabilitate

Materialele, în special blogul, pot fi folosite pentru elevi de 16 - 19 ani în domenii profesionale ca materiale auxiliare pentru predarea anumitor teme. Proiectul poate fi extins la alte teme culturale, folosind de exemplu matematica la un nivel mai avansat pentru a studia picturile dintr-un muzeu sau arhitectura, ca vehicul pentru învățare, comunicare și înțelegere reciprocă. Proiectul este cel mai potrivit pentru orele de CLIL.



Proiectul a fost ales drept cel mai bun proiect eTwinning în 2012 și a fost inclus în Galeria de idei, precum și în secțiunea Project Kits pe portalul eTwinning, astfel încât și alte școli pot folosi ideile dezvoltate. Proiectul poate fi continuat și adaptat pentru alte discipline.

Școala din România intenționează să ceară anul viitor aprobarea unui curs bazat pe acest proiect în cadrul curriculumului școlar.

Alte detalii

<http://atasteofmaths.blogspot.com/>

<http://new-twinspace.etwinning.net/web/p38463/welcome>

Detalii de contact ivasil63@yahoo.com

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

„Afaceri cu pizza în Europa”

Scurtă descriere

Afaceri cu pizza în Europa este un proiect eTwinning care a avut drept scop investigarea aspectului sociologic și a posibilității de a înființa o afacere cu pizza pentru toată Europa. Proiectul a urmărit de asemenea să le ofere elevilor o experiență reală de afaceri, să consolideze spiritul de colaborare și schimbul de idei. Elevi din România au avut ocazia de a afla împreună cu elevi din alte patru țări europene cum să pornească o afacere de succes.

Grup țintă

Școlile participante au fost din Italia, Portugalia, Ungaria, Letonia și România. Școala românească implicată în proiect a fost Colegiul de Industrie Alimentară „Raluca Ripan”. Grupul țintă cuprinde elevi de 14 - 18 ani din școli VET din domeniul industriei alimentare.

Proces

Folosind platforma eTwinning, elevii au creat un restaurant virtual care servește pizza. Principalele activități ale etapei pilot au fost:

- 1) discuție despre profilul antreprenorial (autorefecție)
- 2) analiză a pieței - investigație cu privire la tipul de afacere urmărit, diferite tipuri de afaceri cu pizza din țara lor: franșiză/lanț de restaurante cu pizza vs. restaurante cu pizza particulare
- 3) conceperea unui plan de afaceri
- 4) conceperea strategiei de marketing (siglă, meniu, website, reclame etc.)
- 5) investigație cu privire la greșelile frecvente pentru a le evita
- 6) analiză SWOT
- 7) elaborarea planului de implementare



Elevii au trebuit să pregătească lansarea unei noi afaceri. Pentru aceasta, a fost necesar să verifice condițiile legale pentru deschiderea unui restaurant care servește pizza, să afle tot ce se poate despre procesul birocratic și să aplice într-o simulare atât condițiile de marketing, cât și posibilitățile de management (de la teorie la practică).

Creând un restaurant virtual cu pizza, elevii pun în practică tot ce au învățat despre afaceri (marketing, dreptul comercial, fonduri de stat/publice și resurse umane) și posibilitățile practice. Elevii au fost de acord cu privire la siglă, amplasare, resursele umane, așezare, meniu etc.

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

Elevii au vizitat un restaurant cu pizza de succes și i-au luat proprietarului un interviu pentru a afla câteva „reguli de aur” pentru un tânăr afacerist.

„Toți elevii au lucrat împreună la un computer sau în laboratoarele din școli, deci pot să pornească chiar acum o afacere cu pizza”, a afirmat d-na Lișcan, coordonatorul proiectului din România.

Efecte

Pozitive:

- abilități TIC mai bune pentru elevi și profesori (elevii au folosit tehnologia în mod creativ pentru a prezenta ce au lucrat, pentru a comunica și a colabora cu ceilalți);
- o mai bună comunicare în limba engleză;
- creșterea motivației elevilor de a învăța;
- abilități sociale și de lucru în echipă mai bune pentru toți participanții;
- extinderea orizontului cultural al elevilor și al profesorilor.

Arii de dezvoltare:

- Proiectul ar putea fi extins și la alte tipuri de afaceri din acest sector sau în alt domeniu.

Transferabilitate

Tema poate fi integrată în curriculumul școlar, la disciplinele legate de economie/afaceri. Permite de asemenea conexiunile transcurriculare, deoarece elevii trebuie să caute/ să țină minte și să folosească informații dobândite în cadrul altor discipline, precum istorie, matematică, informatică, drept, afaceri, cursuri practice de bucătărie, cursuri practice de servicii, economie, finanțe. Pentru a-și lansa afacerea, elevii trebuie să exploreze efectele globalizării atât în domeniul marketingului, cât și în cel social (generații tinere și bătrâne), să găsească informații despre marketingul pentru o afacere cu pizza și să obțină noi informații despre sistemul economic.

Alte detalii

<http://pizzacrosseuropetorneo.blogspot.com/>
<http://www.pizzabusiness.altervista.org/>

Detalii de contact

iscanalexandrina@yahoo.com

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Ziua întreprinzătorului

Scurtă descriere

Ziua întreprinzătorului este o inițiativă care încurajează tinerii să transforme o idee într-o afacere reușită. Evenimentul se ține în fiecare an, cu participarea tuturor elevilor din anul I de la Cebanc. Anul trecut s-a organizat pe 29 martie și au fost 265 de participanți.

Grup țintă

Grupul țintă cuprinde toți elevii și profesorii de la cursurile preuniversitare, superioare și de calificare profesională inițială din cadrul Cebanc. Majoritatea cursanților au între 15 și 25 de ani. Studenții de la managementul afacerilor și marketing organizează activitatea sub supravegherea profesorilor. Restul cursanților, care urmează specializări precum administrație și finanțe, afaceri, sănătate, IT, managementul hotelurilor și turism, lucrează la conceptul de antreprenoriat cuprins în modulele pentru afaceri și formare și orientare în carieră și dezvoltă o idee de afaceri în cadrul unor grupuri de lucru.

Proces

Înainte de zile

Grupul organizator, studenții de la managementul afacerilor și marketing, se ocupă de logistica pentru Ziua întreprinzătorului. Cu câteva zile înainte de eveniment, afișează postere în școală prin care anunță evenimentul. Posterele includ referiri directe la antreprenoriat și anunță prezența unor întreprinzători și inovatori cunoscuți.

În timpul zilei

De Ziua întreprinzătorului, cursanții de la fiecare specializare primesc o sală. Managerii unor afaceri mici își prezintă experiențele și explică celor care îi ascultă cum pot progresa de la calitatea de elev/student la cea de întreprinzător. Încearcă să abordeze următoarele aspecte în timpul prezentării:

- profilul lor personal
- când și cum au obținut ideile
- caracteristicile proiectului lor: clienți și piață, produs
- căutarea finanțării: fonduri personale, fonduri publice, granturi și subvenții
- alegerea unei companii
- avantajele și dezavantajele lucrului pe cont propriu

Trebuie să menționăm că toți vorbitorii sunt absolvenți ai Cebanc, fiind astfel mai ușor ca elevii/studenții să se identifice cu ei. Grupul organizator răspunde de contactarea vorbitorilor înainte de eveniment.

Acestea sunt firmele care au fost prezente la evenimentul de anul trecut:

- Administrație: „Gestoría API” și centrul de copii „Bihurri”
- Catering: Restaurantul „Frontón Tolosa”
- Vânzări cu amănuntul: Magazinul „J18”
- IT: website designer „Lotura”
- Sănătate: „Bordazar”
- Turism: Ghidul „40 planes”

După discuții, cursanții participă la sesiuni extinse de întrebări și își împărtășesc preocupările legate de antreprenariat cu vorbitorul și colegii lor. După ce s-au terminat sesiunile, cursanții se reunesc în grupuri de lucru și își prezintă ideile la care au lucrat la clasă în ultimele luni unei comisii alcătuite din profesori. După aceste sesiuni, cursanții revin la grupurile lor și compară, corectează și își adaptează ideile.

Ziua se încheie cu o masă specială în sala de mese de la Cebanc, pregătită de cursanții de la școala culinară. Cele mai inovatoare idei sunt premiate și se organizează o tombolă pentru toți cursanții.

Trebuie să menționăm că pe lângă eforturile lor legate de antreprenariat, studenții de la managementul afacerilor și marketing se descurcă foarte bine având grijă de toate aspectele organizării evenimentului.

Efecte

Pozitive:

Înainte de zile

- Prin contactele cu invitații înainte de eveniment, cursanții devin mai conștienți de importanța antreprenariatului.
- În timp ce își pregătesc propriile contribuții, cursanții află mai multe despre dezvoltarea unei afaceri mici.



Ulterior de zile

- Cursanții sunt capabili să-și adapteze ideile antreprenoriale la care au lucrat în clasă la realitățile pieței.

Arii de dezvoltare

- În locul unui eveniment de o zi, Ziua întreprinzătorului poate fi extinsă. Scopul ar fi acela de a crește conștientizarea antreprenariatului; elevii/studenții pot analiza desfășurarea zilei la clasă și pot trage concluzii.

Transferabilitate

Toți participanții de la cursurile Cebanc iau parte la eveniment și adaptează ideea antreprenariatului la propriul domeniu. Studenții de la managementul afacerilor și marketing reprezintă singura excepție, deoarece ei răspund de organizarea zilei, cu supravegherea profesorilor de la modulele transdisciplinare.

Alte detalii www.cebanc.com

Detalii de contact cblasco@irakasleak.cebanc.com;

mjirastorza@irakasleak.cebanc.com

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Reflecții

Scurtă descriere

Curriculumul pentru programul superior de examinare în domeniul comercial în Danemarca este completat parțial în cadrul unei „arii de studii”. Aria de studii reprezintă o formă de cooperare transcurenculară între principalele domenii de studii din cadrul programului superior de examinare în domeniul comercial. Aria de studii cuprinde o varietate de aspecte metodologice și transcurenculare care, reunite, trebuie să îmbunătățească competențele de studiu ale cursanților, să crească conștientizarea identității, diferenței și posibilitățile de cooperare cu privire la probleme specifice și de a dezvolta spiritul critic al cursanților și abilitatea lor de a aplica și utiliza cunoștințe asupra unor exemple practice din viața reală.

Aria de studii contribuie la aprofundarea înțelegerii cursanților cu privire la ei înșiși ca indivizi și cetățeni într-o societate democratică și consolidează capacitatea acestora de a reflecta la contextul lor și de a-și dezvolta înțelegerea varietății umane exprimată în factori personali, sociali și culturali. Activitatea de predare se bazează pe întrebări/teme teoretice, dar contribuie și la dezvoltarea de competențe de studiu, a independenței, a abilităților de cooperare, precum și la reflecția la propria dezvoltare profesională pe parcursul ariei de studii. Dezvoltarea tuturor competențelor contribuie de asemenea la creșterea posibilităților de angajare pe o piață a muncii bazată pe cunoștințe, transdisciplinară și dinamică.

Grup țintă

Cursanți (16 - 20 ani) din cadrul programului superior de examinare în domeniul comercial din Danemarca.

Proces

Partea I din aria de studii vizează teme transcurenculare care sunt examinate printr-o varietate de perspective și metode de lucru. Partea I se încheie cu un examen recapitulativ, în cadrul căruia cursanții, pe lângă prezentarea analizei și concluziei legate de întrebarea de examinare, sunt evaluați și cu privire la calitatea reflecțiilor lor procesul de învățare din timpul cursului. Cursanților li se cere să adauge reflecții de 1-2 pagini ca anexă la partea scrisă a examenului, precum și o detaliere în prezentarea orală. Pentru a-i ajuta pe cursanți, li se oferă următoarele întrebări ca punct de pornire.

Reflecții la ce ați învățat de când a început semestrul și în cadrul recapitulării mai specifice:

- Cum v-ați planificat temele pentru acasă de când a început semestrul? Ce a funcționat? Și ce ați dori să schimbați în viitor?
- Cum ați folosit notițele exemplului și tehnicile de lectură în clasă și acasă? Ce ați învățat despre luarea de notițe și despre lectură?
- Cum beneficiați de diferite tipuri de învățare/predare? (controlate de către profesor, activitate în grup, lucrul individual, prezentări, lucru bazat pe caz)

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

etc.)

Ce factori contribuie sau afectează învățarea și de ce? Puteți face ceva ca să contribuiți la buna funcționare a grupurilor și a clasei?

Lucrul la recapitulare

- Cum ați lucrat la această recapitulare? V-ați făcut un plan pe care l-ați urmat? A trebuit să îl schimbați pe parcursul procesului? De ce?
- Ce a funcționat bine la scrierea acestei recapitulări? Este ceva ce ați vrea să schimbați, când veți scrie lucrări mai mari ulterior? De ce?
- Ce ați obținut din punct de vedere profesional scriind această recapitulare?

Efecte

Pozitive:

Sarcinile de reflecție au o mulțime de efecte pozitive asupra competențelor și în special asupra dezvoltării unor abilități de viață precum antreprenoriatul și a învăța să înveți.

- Antreprenoriatul are o componentă activă și una pasivă. Mai întâi înclinația de a induce schimbări legate de sine și în al doilea rând capacitatea de a accepta, a sprijini și a se adapta la inovațiile aduse de factori externi. Antreprenoriatul implică: asumarea responsabilității pentru propriile acțiuni, pozitive sau negative, dezvoltarea unei viziuni strategice, stabilirea de obiective și îndeplinirea lor și motivația de a reuși. Reflecțiile cu privire la dezvoltarea profesională contribuie prin urmare la dezvoltarea abilităților de viață antreprenoriale.
- A învăța să înveți cuprinde dispoziția și abilitatea de a organiza și a-ți dirija învățarea, atât individual, cât și în grupuri. Include: managementul eficient al timpului personal, rezolvarea de probleme, dezvoltarea abilității de a dobândi, procesa, evalua și asimila noi cunoștințe și aplicarea de noi cunoștințe și abilități într-o varietate de contexte — acasă, la locul de muncă, în educație și formare. Sarcina de reflecție a avut efecte pozitive și asupra acestei abilități.
- De asemenea, va îmbunătăți abilitățile de citire, scriere și comunicare.

Arii de dezvoltare:

- Este important să se urmărească și să se implementeze ca instrument continuu. Și profesorii pot beneficia de reflecții după terminarea cursului.

Transferabilitate

Să-ți acorzi timp pentru a reflecta la noi cunoștințe, practici și experiențe este esențial pentru dezvoltarea profesională și personală. Fără reflecție, nu are loc o dezvoltare înrădăcinată sau conștientă. Ridicarea de întrebări cu privire la abordarea noastră în practică, puncte pro și contra, limite și oportunități, este fundamentală atunci când ne gândim cum putem optimiza argumente și acțiuni viitoare.

Reflecțiile pot fi aplicate la toate aspectele vieții și sunt ușor de transferat în alte domenii educaționale. Fie sub formă de temă scrisă, prezentare orală, un examen sau o discuție cu clasa, reflecțiile cu privire la cunoștințe specifice, analiză, experiență sau practică într-un context mai amplu și luarea în considerare a

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

consecințelor acțiunilor pot fi ușor adăugate și pot contribui la dezvoltarea profesională și personală a elevului.

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Titlu: Incubatorul

Scurtă descriere

Incubatorul este „cuibul” de la Niels Brock pentru noii întreprinzători. Este o comunitate fizică al cărei punct central de interes este dezvoltarea și conducerea unei firme. În cadrul incubatorului, este posibil să lucrezi serios la o idee de afaceri și să obții ajutor pentru a o transforma în realitate.

Incubatorul se concentrează, printre altele, pe transformarea pasiunii tinerilor întreprinzători, a apetitului de viață și a identității de întreprinzător în cariere reale.

Grup țintă

Tineri cu vârsta între 16 și 26 de ani. Noii întreprinzători trebuie să candideze și să treacă printr-un proces de analiză. În cadrul candidaturii, trebuie să prezinte ideea și ce-i motivează pentru a fi acceptați/a lucra în incubator. Linia pentru inovații a colegiului de afaceri Niels Brock colaborează totuși foarte mult cu incubatorul, astfel putând fi dobândite experiențe și competențe fără a obține un loc în cadrul incubatorului.

De asemenea, viziunea incubatorului este de a elabora exemple de bune practici pentru dezvoltarea antreprenoriatului, a educației și a competențelor profesorilor și a comunica experiențele.

Proces

Interacțiuni cu alți întreprinzători

Antrenament

Rețea

Interacțiuni cu oameni de afaceri experimentați

Ateliere

Efecte

Un comitet consultativ pentru întregul incubator asigură fluxul sistematic și dezvoltarea continuă. Comitetul consultativ include parteneri din diferite tipuri de instituții educaționale, contacte cu rețeaua, firme și întreprinzători.

Viziunea incubatorului este de a crea un mediu care promovează competențele și dorința tinerilor de a începe propria afacere.

Transferabilitate

Finanțat de Fondul Social al UE

Alte detalii

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

www.brock.dk/ivaerksaetterhuset
www.youtube.com/user/iværksaetterhuset
www.facebook.com/ivaerksaetterhuset
www.twitter.com/CPHincubator

Detalii de contact

Head of Research & Innovation
Pernille Berg
Phone +45 23 21 46 23
pbe@niels.brock.dk



EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Proiectul Orhideea

Scurtă descriere

Condus de la început de profesorul Simon Pugh-Jones, proiectul a pornit de la o activitate după orele de școală, clubul de grădinărit (care este încă partea centrală a proiectului). Proiectul Orhideea de la Writhlington School Orchid a implicat sute de elevi în cei peste 20 de ani de când există. Simon a introdus cu succes diverse aspecte ale părții horticulare ale proiectul Orhideea în curriculumul școlar, la disciplina științele naturii, pentru toți elevii școlii. El a integrat de asemenea proiectul la disciplinele afaceri și tehnologie. Profesorii de științe din cadrul școlii „iau lecții” de la Simon în legătură cu tehnicile utilizate, pe care le transmit apoi mai departe elevilor la ore. Elevii care se pregătesc pentru examenle GCSE și A-Level folosesc proiectul ca bază pentru teme la cursuri, răspunzând criteriilor de design experimental și analiză statistică cu ajutorul experimentelor legate de alterarea compoziției nutrienților amestecului agar pe care orhideele sunt cultivate in vitro. Deoarece o singură teacă de orhidee poate conține până la câteva milioane de semințe, potențialul generativ al fiecărei flori de orhidee îngrijite de elevi este enorm.

Grupuri țintă

- Profesori
- Elevi de orice vârstă
- Horticultură, științele naturii și orice domeniu educațional
- Elevi lipsiți de drepturi
- Elevii foarte timizi, cei care au fost agresați la alte școli, cei cu probleme de comportament cu autoritățile, atenție și interacțiuni sociale învață rapid să se concentreze pe o disciplină pe care o percep ca fiind „mai puțin academică” decât restul, alături de colegii și semenii lor.

Proces

Pregătirile pentru vânzările și expozițiile care urmează includ cutii demontabile și etichete cu informații ce pot fi lipite astfel încât lăstarii creșcuți in vitro să fie gata de vânzare într-un „mini kit de orhidee” pe care elevii l-au dezvoltat și l-au conceput ei înșiși printr-o firmă Young Enterprise în urmă cu câțiva ani. Elevii vând angro plantele in vitro și kiturile prin intermediul grădinilor botanice și prin proiectul Eden și alături de plante adulte „ex vitro” direct publicului, în timpul unor expoziții precum Royal Horticultural Society London Orchid Show care are loc în luna martie în fiecare an, vorbind despre activitatea și plantele lor cu entuziasm și pricepere.

Vânzarea plantelor generează fonduri suficiente pentru desfășurarea proiectului și a excursiilor (aproape) anuale prin care mici grupuri de elevi vizitează locuri unde cresc orhidee și văd conservarea orhideelor în practică în diferite locuri din lume. În cadrul proiectului, elevii au vizitat Sikkim Himalayas, Africa de Sud, Laos, Belize, Costa Rica, Guatemala și Brazilia – experiențe de neuitat pentru acei elevi care au dedicat mult timp și devotament proiectului și care au fost recompensați cu astfel de excursii. Vizitarea altor laboratoare de minipropagare a orhideelor din zone precum Brazilia și Sikkim, vizitarea unor școli din Costa Rica, Sikkim, Durban

Exemple de bune practici pentru formarea formatorilor

și Cape Town în Africa de Sud și a grădinilor botanice din Durban și Cape Town, Costa Rica și Belize le-a permis elevilor să înțeleagă mai bine viețile și problemele de conservare cu care se confruntă colegii lor din alte țări și alte culturi.



Elevilor li se atribuie un „mentor”, care a fost implicat în proiect de ceva timp și care îi însoțește la sere, învățându-i cum să aibă grijă de plante și dobândind în același timp abilități didactice și de lider pentru sine.

Elevii de la Writhlington tocmai s-au întors din sudul Laosului, unde au pus în funcțiune noul laborator de propagare pentru Paksong Orchid Project (P.O.P). POP a fost creat cu ajutor de la Writhlington, care a inclus trei expediții în Paksong și finanțarea formării în Regatul Unit pentru Chansouk Southivong care conduce proiectul.

Efecte

Pozitive:

- Activitatea pe care o fac elevii implică tehnici reale și specii reale, exact cum ar proceda o grădină botanică sau o companie comercială care propagă specii. Nu există niciun fel de simplificare și „reducere” a protocoalelor, iar elevii mai mici sunt deseori surprinși și mândri de faptul că atunci când se vizitează un laborator „real” se aplică exact aceleași proceduri și este foarte puțin nevoie de „traducere” când învață despre proiecte adevărate de conservare.
- Vânzarea plantelor finanțează proiectul. Expunând și vânzând orhidee în cadrul unor expoziții de horticultură și al unor expoziții locale și acumulând premii de horticultură pentru plantele lor, aproximativ acum zece ani, elevii au făcut pasul următor în propagarea orhideelor ajungând să cultive propriile plante din semințe. Deoarece proiectul generează propriile fonduri, cei implicați pot decide cum sunt cheltuite aceste fonduri. Se pot cumpăra echipamente atunci când este necesar, sunt planificate expediții în străinătate, sunt aranjate excursii la expoziții din cealaltă parte a țării – de regulă fără să fie nevoie să caute fonduri suplimentare.

Arii de dezvoltare:

Proiectul dezvoltă în mod activ protocoale și echipamente pentru a facilita realizarea de programe de conservare a plantelor pe bază de laborator și antreprenoriatul din comunitățile din lumea tropicală.

Proiectul urmărește un echilibru între nevoia de a asigura un sprijin continuu partenerilor existenți în activitatea de conservare și extinderea participării. În prezent au loc discuții pentru o nouă inițiativă majoră în școlile din Rwanda.



Pe măsură ce proiectele partenere încep să obțină mai multe orhidee in-vitro, proiectul vizează modalități de a crește vânzările acestor plante în Europa pentru a asigura o sursă de finanțare solidă pentru aceste proiecte partenere în viitor.

Transferabilitate

Adaptarea modelului de la Writhlington School Orchid Project la nevoile și interesele altor organizații (școli, grădini botanice etc) va reprezenta un factor cheie pentru succesul acestora, inițiatorii proiectelor putând să aleagă în ce părți ale modelului vor să se specializeze și care părți îi interesează mai puțin – de la concentrarea numai pe obținerea de lăstari care să fie utilizați în investigații științifice în sprijinul curriculumului, până la aspectele antreprenoriale.

Valoarea din punct de vedere al inspirației asociate cu excursiile în pădurile din alte țări și plăcerea de a vedea orhideele din aceste locuri sălbatice crescând în serele elevilor de la Writhlington sunt neprețuite. Elevii nu sunt protejați împotriva realităților mai dure cu care se confruntă conservaționistii și localnicii din aceste locuri și, cu fiecare excursie, văd dovezi ale amenințărilor precum despădurirea, dezvoltarea, incendiile și culegerea ilegală/în exces a orhideelor. Elevii care au participat la aceste excursii se întorc și le povestesc experiențele colegilor lor, informal și în discuțiile de la școală, părinților în cadrul zilelor/serilor deschise, și la prezentări pentru societăți de horticultură și preocupate de orhidee locale (și mai puțin locale, în funcție de vârsta/încrederea elevilor).

Științele naturii pot fi în mod clar predate apelând la plante, care oferă o sursă gata pregătită de materiale pentru lecții. Pot fi utilizate diferite grupuri pentru a preda despre biodiversitate și ecologie. Interacțiunile și dependențele speciilor de orhidee față de alte organisme ilustrează grafic „țesătura vieții”. Pot fi predate și elemente de geografie și schimbări climatice, alături de evoluție, conservare, distrugerea habitatelor și impactul asupra populațiilor naturale ale speciilor.

Alte detalii

<http://wsbeorchids.daniel-groves.co.uk/>

Detalii de contact

rosaleen.courtney@nortcoll.ac.uk

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Întreprinderea de inginerie

Scurtă descriere

Elevii de la Norton Radstock College și Writhlington School lucrează cu o întreprindere privată, ScienceScope Ltd, pentru a produce modele și mici serii de echipamente științifice pentru prelucrarea datelor pentru piața educațională. Aceasta le oferă elevilor și profesorilor o experiență valoroasă din „viața reală” în cadrul curriculumului. În acest exemplu, profesorul și elevii au lucrat la două produse: un adaptor de microscop și un aparat de măsurat cu scară dublă pentru a răspunde nevoilor clienților.

Grup țintă

Profesori din învățământul profesional și elevi cu vârsta de 14 – 19 ani din sectorul ingineriei.

Proces

Directorul și profesorul discută cerințele de design cu ScienceScope Ltd. Aceste discuții au ajutat la actualizarea informațiilor personalului didactic în legătură cu cerințele curente specifice locului de muncă și din punct de vedere al calității.

Profesorul a conceput apoi programe pentru instrumentele cerute, pe care le-a verificat cu clientul înainte de faza de producție. Profesorul i-a implicat apoi pe elevi în activitatea de programare și producție a seriilor restrânse de componente pentru probe. Reprezentanți de la ScienceScope Ltd au vizitat atelierul pentru a verifica progresele, acesta fiind și o ocazie pentru profesor și elevi de a interacționa cu clientul.

Produsele au fost următoarele:

- Un adaptor de microscop care permite legarea unui microscop la un monitor de computer și un proiector astfel încât elevii să poată vedea pe ecran. Acesta este foarte util la orele de științele naturii.
- Un aparat pentru măsurarea puterii consumate de un obiect. De exemplu, un bec cu economie de energie poate fi comparat cu unul fără economie de energie.

Efecte

Pozitive:

- O experiență foarte utilă pentru elevi din punct de vedere al nevoii de a avea o întâlnire scurtă cu un client, de a comunica regulat cu clientul și de a produce un produs la timp și a respecta standardele de calitate. Importanța de a face totul bine de la început.

- Îi ajută pe profesori să fie la curent cu nevoile pieței și oferă experiență cu privire la întrebările de adresat clienților și lucrul cu persoane din afara școlii.
- Poate fi generat un mic profit pentru a investi în echipamente în vederea producției viitoare.

Arii de dezvoltare:

- Experiența întreprinderii a început cu elevi de 14 - 15 ani și va fi extinsă pentru a implica și elevi și ucenici de 16 - 19 ani.
- Pot fi folosite mașini standard specifice industriei pentru a produce și alte produse pentru clienți.

Transferabilitate

Principiile întreprinderii ar putea fi aplicate și la alte domenii profesionale, în special în formarea ucenicilor.

Alte detalii

<http://www.nortcoll.ac.uk/engineering.aspx>
<http://www.wsbe.org.uk/business.php?page=enterprise-companies>
www.sciencescope.co.uk
twitter @sciencescope1

Sciencescope Ltd este o companie cu sediul în cadrul școlii Writhlington care le oferă elevilor ocazia de a experimenta ingineria științifică reală și provocări de natură matematică și tehnologică la locul de muncă.

Detalii de contact

rosaleen.courtney@nortcoll.ac.Regatul Unit

EXEMPLU DE BUNE PRACTICI

Grupo Gureak

Scurtă descriere

Gureak este o companie cu orientare socială, cu activitate în provincia bască Gipuzkoa. Misiunea sa este de a oferi servicii la prețuri competitive și de a crea oportunități sigure de angajare pentru persoanele cu dizabilități, fizice și mai ales mentale.

Compania se străduiește să creeze medii de lucru realist structurate pentru persoanele cu dizabilități, folosind ca model practicile locale de afaceri. Este o agenție cu răspundere limitată, non profit, specializată în ocuparea forței de muncă.

Grup țintă

Grupuri foarte dezavantajate din Gipuzkoa; a fost acordată prioritate celor cu o formă de dizabilitate mentală.

Proces

Gureak, înființată în 1975, s-a dedicat în ultimele trei decenii creării de noi oportunități, de inițiative, încercând să trezească interesul guvernului și lucrând zi de zi pentru a realiza un model eficient, dinamic și sustenabil din punct de vedere economic.

Compania s-a diversificat în ultimii ani încorporând o serie de noi companii pentru a se concentra pe fiecare dintre domeniile de activitate și a maximiza sinergiile de grup.

În prezent, Gureak are activități în domeniile industrie, servicii, reclamă directă și procesare de informații, servicii de îngrijire și managementul activ al ocupării forței de muncă.



Efecte

Pozitive

Pentru a-și îmbunătăți oportunitățile de angajare, persoanele cu dizabilități, cu sprijin din partea consilierilor, profesorilor și îndrumătorilor, își pot dezvolta competențe cu adevărat utile, precum:

- cunoștințe care sunt relevante pentru locul actual de muncă și care le facilitează promovarea;
- abilități interpersonale, inclusiv relațiile cu colegii și superiorii de la locul de muncă;
- lucrul în echipă;
- abilitatea de a se adapta la schimbări, flexibilitate; să-i ajute în special pe tineri să-și dezvolte adaptabilitatea;
- tehnologiile informației și comunicării.

Arii de dezvoltare

- citire, scriere și comunicare
- abilități interpersonale
- antreprenoriatul
- a învăța să înveți

Transferabilitate

În ultimii ani, Gureak a lucrat cu companii și entități care le împărtășesc preocupările sociale și viziunea de serviciu comunitar.

Compania a dezvoltat un număr de proiecte, unele în afara provinciei Gipuzkoa, cu scopul de a crea oportunități de locuri de muncă pentru cele mai dezavantajate grupuri din societate.

Modelul creat de Gureak poate fi folosit de orice companie sau entitate cu un scop social care urmărește să servească societății.

Alte detalii

www.grupogureak.com Video disponibil pe www.life-2.eu la secțiunea media.

Detalii de contact

Zigor Sagardui Mendieta zsagardui@grupogureak.com



Evaluare

www.life-2.eu

Evaluare

EVALUAREA PACHETULUI PENTRU FORMAREA FORMATORILOR

Apreciem cu adevărat opiniile dvs. Vă rugăm să acordați câteva momente pentru a completa și a trimite următorul formular.

Ce elemente ale acestui pachet pentru formarea formatorilor le considerați în mod special utile și de ce?

Ce elemente au fost mai puțin utile și de ce?

Ce îmbunătățiri ar putea fi aduse?

Detalii de contact (opțional)

Nume:

Funcție:

Adresă de e-mail:

Telefon:

Formularul este disponibil și pe <http://www.tehne.ro/proiecte>, secțiunea proiectului LIFE2. Vă rugăm să trimiteți formularul prin e-mail la rosaleen.courtney@nortcoll.ac.uk sau prin poștă la Planning & Development, Norton Radstock College, South Hill Park, Radstock, BA3 3RW, UK