REVISTA CMBRAE

Anul VI – Nr. 8 / Decembrie 2021

ISSN 2501-7020

ISSN-L 2501-7020

Revista periodica online editată de Centrul Municipiului Bucureşti de Resurse şi Asistenţă Educaţională

COLECTIVUL DE REDACŢIE

Coordonatori:
Adina-Mariana Tatu
Robert Florin Florea

Grafica & DTP:
Larisa-Marieta Ţogoe

REDACTORI
Cristina Maria Gunea
Carmen Manuela Cazan
Marcela Claudia Călineci

La realizarea acestui număr au colaborat:
Cristina-Maria Gunea
Doina Popescu
Claudia Jarnea
Cora Iulia Aprozeanu
Teodora Brebu
Silvia Nicolescu
Anca Munteanu
Ioana Andreea Ciocâlteu
Marcela Claudia Călineci
Camelia Ion
Amalia Bîrlez
Silvia-Benonia Rujoiu
Valentina Vasile
Iosefina Constantinescu
Silvia Ciotir
Ana Maria Oancea
Suciu Alina
Cristina Savu
Iuliana Armaş

REDACTIA

Sediul:
Str. Heliade intre vii nr. 36, sector 2, Bucuresti
Telefon: 031.805.31.90
Fax: 031.805.31.90
Email: revistacmbrae@gmail.com
Site web: www.cmbrae.ro

© Copyright CMBRAE
Toate drepturile rezervate

ISSN 2501-7020
ISSN-L 2501-7020

SECTIUNILE REVISTEI

Bune practici
Proiecte de success
Reflecţii
Studii

CUPRINS

Bune practici

1. Reuşita personală
2. Adolescenta. Vântul schimbărilor
3. Fiecare şcoala are nevoie de o echipa inclusiva
4. Starea de bine ca stil de viaţa al norvegienilor
5. Profesorul – agentul schimbărilor
6. Alice şi Lego în ţara minunilor
7. Stres şi reziliența în adolescența
8. Proiectul Careers around me

Proiecte de succes

9. Practica informată în utilizarea dovezilor ştiinţifice
10. Competente pentru managementul carierei

Reflecţii

11. Despre valori...cu nostalgie
12. Sfaturi pentru părinţi
    Cum pot comunica mai bine cu un copil care nu ascultă
13. Despre iertare
14. Poveste fără sfârşit
15. A fi profesor
16. De ce ar avea nevoie consilierii Şcolari pentru a fi buni practicieni
17. Epuizarea profesională
18. Studiul OSP privind opţiunile elevilor claselor a VIII-a de continuare a studiilor in învăţământul liceal şi profesional

REUŞITA PERSONALĂ

Autor: profesor consilier **Cristina-Maria GUNEA**

În rândurile următoare, vă propun câteva activităţi potrivite elevilor clasei a VIII-a, la domeniul de conţinut *„Autocunoaştere şi stil de viaţă sănătos şi echilibrat”*

Competenţa specifică urmărită:

1.1. Reflectarea critică asupra resurselor personale şi a modelelor de reuşită în raport cu aspiraţiile educaţionale şi de carieră

Conţinuturi - Viziune şi reuşită personală, aspiraţii

Descoperă!

Desenează pe o coală şase baloane. Notează în interiorul lor:

- trei puncte forte ale tale
- un domeniu în care ceilalţi îţi cer ajutorul
- cea mai mare reuşită a ta de până acum
- o calitate pe care o admiri la alte persoane
- trei aspecte pe care vrei să le îmbunătăţeşti
- un vis pe care ai vrea să-l realizezi

Reflectează!

- Ce înseamnă pentru tine *a reuşi*?
- Ce anume a contribuit la reuşita ta?
- Ce te poate ajuta să-ţi îndeplineşti visul?
- Care sunt paşii pe care ar trebui să-i faci pentru a-ţi îndeplini acest vis?

Află!

Te afli într-o perioadă de vârstă a marilor schimbări, a întrebărilor despre sine şi lume, a căutării propriei identităţi. Pe măsură ce avansezi în acest proces, ţi se conturează treptat o imagine, o concepţie, cu alte cuvinte o viziune despre viaţă, referitoare la reuşita personală şi la drumul pe care ar trebui să-l urmezi pentru a-şi îndeplini aspiraţiile.

Analiza resurselor personale de care dispui reprezintă un prim pas în setarea unor aspiraţii legate de educaţie şi de carieră. Dacă ţelurile sunt în concordanţă cu ceea ce eşti, ceea ce te interesează şi ceea ce poţi să faci, şansele tale de reuşită sunt mult mai mari.

Suntem cu toţii combinaţii unice de puncte forte, de abilităţi, de resurse, de interese, de imperfecţiuni, de aceea nu se poate vorbi de o definiţie generală a reuşitei personale. Este important să defineşti ce înseamnă pentru tine reuşita personală, ce anume îţi aduce satisfacţie şi te face să te simţi împlinit.

Aplică!

1. Completează următoarele fraze

Ceea ce mă face unic este	Cel mai mult îmi place să .....
Mă simt împlinit/ă atunci când	Un obiectiv pe care vreau să îl ating este .....

2. Desenează pe o coală albă o căsuţă

În acoperiş, notează o aspiraţie a ta legată de educaţie sau de cariera pe care ai vrea să o ai. În interiorul căsuţei, notează acele caracteristici ale tale care te vor ajuta să îţi îndeplineşti aspiraţia.

3. Formează un grup cu incă 4-5 colegi ai tăi. Scrieţi-vă fiecare numele pe câte o coală alba. Daţi colile de la unul la altul şi notaţi pentru fiecare coleg câte o calitate, astfel incât, la final, fiecare să regăsească pe foaia cu numele său 4-5 calităţi.

4. Descrie într-un eseu de 5-10 rânduri cum te vezi peste patru ani.

Evaluează!

1. Ce beneficii îţi poate aduce reflectarea asupra caracteristicilor personale?
2. Ce înseamnă pentru tine reuşita personală?
3. Care sunt aspiraţiile tale?

Mesaj pentru tine

„ Am învăţat că dacă cineva înaintează cu încredere în direcţia visurilor sale şi se străduieşte să trăiască viaţa pe care şi-a imaginat-o, se va întâlni cu un succes neaşteptat pentru cei din jurul său.”
(Henry David Thoreau, filosof american)

ADOLESCENȚA. VÂNTUL SCHIMBĂRILOR

Autor: profesor consilier **Doina POPESCU**

CS 1.1. – Reflectează asupra resurselor personale și a modelelor de reușită ce dau viață aspirațiilor tale educaționale și de carieră (corespunzător CS 1.1. programa clasa a VIII-a).

Exersează

1. Dacă s-ar realiza un film al vieții tale din ultimii patru ani, ce titlu ar avea?

2. Amintește-ți de tine, cel/cea de la începutul anilor de gimnaziu. Cine erau prietenii tăi? Ce cărți citeai, ce muzică ascultai? Ce pasiuni aveai? Ce îți doreai să devii, ca adult? Adresează-ți aceleași întrebări și răspunde pentru tine, cel/cea de astăzi.

3. Descrie-te din mai multe perspective:
- A ta (așa cum te vezi tu).
- A părinților tăi.
- A celui mai bun prieten/prietenă.
- A dirigintelui tău.

  Există diferențe între aceste perspective? De ce?

4. Citește poezia „Adolescenți pe mare” de Nichita Stănescu (sau ascultă lectura ei, disponibilă la https://www.youtube.com/watch?v=mqi6BqrjoGo). Cine și ce te ajută să înveți „mersul pe valuri, în picioare”?

5. Proiectează-te în viitor, la finalul anilor de liceu. Ce ți-ai dori să se spună despre tine? Adresează-i un mesaj adolescentului din 2024.

INFO

Te afli în perioada unor multiple transformări ale ființei tale, pe toate planurile - fizic, intelectual, emoțional, social, spiritual. Între 11 și 19-20 de ani (aproximativ), adolescența se desfășoară în mai multe etape. În această perioadă de tranziție de la copilărie, la vârsta adultă:
- Corpul tău se maturizează.
- Emoțiile sunt intense, variate, uneori te pot bulversa și pot fi sursa unor conflicte în relații.
- Îți dezvolți identitatea, prin autodescoperire și prin raportarea la ceilalți, îți conturezi interesele pentru anumite domenii de activitate.
- Îți formezi prietenii trainice, stabilești relații romantice cu persoane de care te simți atras(ă).
- Devii mai independent(ă), îți formezi convingeri despre viață, îți stabilești priorități.
- Înveți să faci față responsabilităților legate de viitor, te pregătești pentru carieră.

Exersează

1. Arnold H. Glasgow, un renumit om de afaceri american, afirma: „a-i da unui

adolescent lecţii de viaţă e ca şi când ai vrea să faci baie unui peşte”. Ce caracteristici ale adolescenţei sunt surprinse în această butadă?

2. Care sunt temele discuţiilor cu părinţii, asupra cărora aveţi, în general, opinii diferite sau contrare? Cum reacţionaţi atunci când părinţii nu vă înţeleg punctul de vedere? Ce strategii adoptaţi pentru a vă face mai bine înţeleşi de către aceştia?

3. Mulţi adolescenţi utilizează Internetul pentru a afla răspunsuri la problemele care îi preocupă (sănătate, nutriţie, emoţii, relaţii etc.). Ce surse de informaţii preferi referitor la domeniile tale de interes? Cum filtrezi aceste informaţii astfel încât să le poţi utiliza atunci când iei decizii?

4. Care sunt priorităţile tale pentru această zi/această lună/acest an? Reflectează asupra afirmaţiei: Ceea ce faci azi, contează pentru mâine.

5. Discută cu un adult şi descoperă povestea adolescenţei lui. Care sunt emoţiile pe care le trăieşte prin rememorarea acestei perioade din viaţa sa?

6. Cum ar arăta o ţară locuită doar de adolescenţi? Scrie un text scurt în care să argumentezi dacă ţi-ar plăcea sau nu să locuieşti într-o astfel de ţară.

Aplică

- Ce versuri ale melodiilor preferate simţi că au legătură cu adolescenţa ta? Notează câteva cuvinte-cheie şi creează-ţi propriul motto.
- Caută un simbol al adolescenţei. Desenează-l.

Comunică

1. În căutarea unicităţii, adolescenţii se manifestă original, în diverse forme (ex. vestimentaţie, exprimare etc.) şi, în acelaşi timp, încearcă să urmeze tendinţele generaţiei lor. Discută în pereche cu un coleg şi descoperă:
   - Ce modalităţi de evidenţiere a originalităţii preferă?
   - Care sunt elementele aflate „la modă” pe care le-a adoptat?
2. În grupuri mici de discuţii (3-4 colegi) identificaţi adolescenţi care au devenit cunoscuţi, în diverse domenii. Pot fi consideraţi modele? Care sunt punctele lor forte pe care le admiraţi? Cum aţi putea să vă dezvoltaţi şi voi aceste calităţi?

Un model pentru mine este ...	Punctele lui/ei forte sunt ...	Aş putea să îm dezvolt aceste calităţi dacă ...

3. Pe baza reflecţiilor de la aplicaţia 2 proiectează-te în viitor peste 20 de ani. Cine eşti? Utilizează următoarele repere: studii, profesie, familie, viaţă socială, hobby-uri/pasiuni etc. Utilizează una din aplicaţiile cu care eşti familiarizat pentru a crea această proiecţie a ta.

TEACHER AS A CHANGE AGENT - PROFESORUL CA AGENT AL SCHIMBĂRII

Proiect Erasmus + EVERY SCHOOL NEEDS AN INCLUSIVE AND WELLBEING TEAM

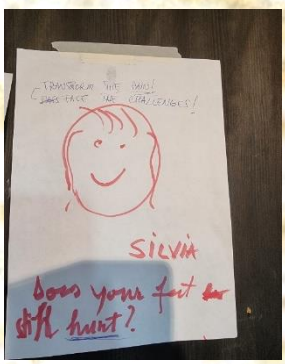
Autor: profesor consilier **Claudia JARNEA**

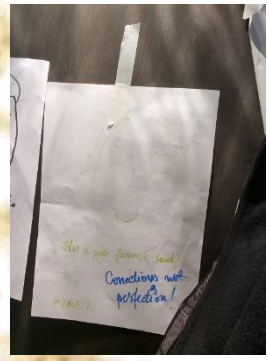
Ceea ce m-a învăţat pe mine experienţa din Oslo, alături de formatoarea norvegiană, Helen Rogers, a fost că stă în puterea noastră ca profesori să fim agenţii schimbării, să aducem o viziune nouă în educaţia copiilor şi tinerilor. În general modalitatea nordică de a produce învăţarea este practică, hands-on, iar acest lucru s-a văzut prin jocurile, exerciţiile, activităţile interactive şi multă auto-reflecţie.

Una dintre activităţile care m-au impresionat a fost crearea portretului reciproc. Am fost rugaţi să ne facem unul altuia portretele fără a ne uita în foi, doar păstrând contactul vizual cu cealaltă persoană pe parcursul desenului. După ce terminam portretul, scriam o întrebare adresată celeilalte persoane, ne semnam şi ne înmânam reciproc portretul. Scopul era să adunăm cât mai multe portrete de la ceilalţi participanţi. După această etapă, fiecare am răsfoit portretele primite. A urmat un moment de auto-reflecţie în care am analizat cum ne-am simţit primind şi oferind portretele. De asemenea, am ales unul dintre acestea care ne-a atras atenţia în mod deosebit, motivând alegerea făcută prin prisma unui insight pe care acesta ni-l transmite: Care este acea schimbare care ne-ar scoate din zona de confort (stretch) şi la care am dori să lucrăm în săptămâna de curs? Ce ne dorim să îmbunătăţim la noi?

Ce am învăţat eu din acest exerciţiu? Că scopul nu este sa fim perfecţi şi să nu facem greşeli, ci mai importante sunt bucuria activităţii în sine şi crearea unei conexiuni cu ceilalţi. M-a surprins încă de la început una dintre ideile în care ei cred şi înţeleg că ar trebui să se producă învăţarea şi anume că: Eroarea este arta imperfecţiunii!, că nu trebuie să ne temem de greşeli, că ele fac parte din procesul de învăţare şi sunt imboldul nostru către progres, iar acest mod de a gândi este extrem de important şi ar fi bine să îl transmitem şi elevilor noştri.

Este de preferat să acceptăm eşecul





ca parte a procesului educaţional şi al vieţii noastre în general, să nu încercăm să fugim de acesta, ci mai degrabă să îl privim dintr-o altă perspectivă, una constructivă. Aceasta cred că a fost în cele din urmă, pentru mine, esenţa acestui curs, să exersăm şi să ne obişnuim cu această abordare, atât din perspectiva noastră de cursanţi, cât şi ca profesori. Noi suntem acei agenţi care pot produce schimbarea în scoală, de la noi către elevi, creând astfel un mediu cald, plăcut, confortabil şi incluziv pentru toţi.

STAREA DE BINE CA STIL DE VIAŢĂ AL NORVEGIENILOR

Autor: profesor consilier **Cora Iulia APROZEANU**

În momentul unei călătorii în alt spaţiu şi către o altă lume, cunoscută ca fiind ca una dintre cele mai civilizate ţări de pe continent, te pregăteşti să te ciocneşti cu alteritatea şi ai speranţa că te vei acomoda. Am părăsit, pentru o săptămână, la mijlocul lunii octombrie, o Românie împovărată de criza umanitară generată de Covid, pentru a gusta din libertatea şi liniştea unei Norvegii eliberate de virus.

Obişnuite cu precauţia de a purta pretutindeni masca, cu certificatul verde la purtător, ni s-a părut straniu să observăm că norvegienii nu poartă mască de protecţie, că putem intra să servim prânzul fără să prezentăm documentul doveditor al vaccinării. Relaxarea s-a instalat destul de repede. Norvegienii au stilul lor de a te face să te simţi comod în ţara lor. Starea de bine pluteşte în aer, îmbrăcaţi relaxat, trecătorii îţi zâmbesc, oamenii sunt bucuroşi să te ajute cu o indicaţie de traseu.

Lecţia de a trăi un stil de viaţă relaxat pare a avea istoric vechi în Norvegia, din moment ce, de la cei mai bătrâni la cei mai tineri, au învăţat-o atât de bine. Vizitele la Primăria Capitalei, Oslo, muzeul în aer liber unde am admirat statuile din WiegelandPark, plimbările pe lângă Parlamentul norvegian şi pe lângă Palatul regal, ne-au făcut să înţelegem că surse bunăstării acestor oameni vine dintr-o relaţie reciprocă de încredere între cetăţeni şi stat, locuitori şi administratorii instituţiilor de stat. Norvegienii s-au vaccinat într-o proporţie fantastică (93% cu prima doză şi 86% cu doză completă) pentru că au încredere în guvernanţii lor.

Cursul la care am participat timp de o săptămână ne-a învăţat cum să devenim agenţi de schimbare în şcolile noastre şi, in extenso, în societatea românească. Pare un ţel nerealist, dar am învăţat de la norvegieni că zâmbetul este o armă cu care poţi însenina ziua chiar şi celui mai încruntat om pe care îl întâlneşti. Am învăţat că educaţia are o putere transformatoare inimaginabilă şi ne-am promis că vom împrăştia tuturor colegilor de breaslă secretele pe care le-am descoperit aici pentru a-i face conştienţi că, având o viziune clară şi unitară, putem fi chiar noi schimbarea pe care o vrem în şcoala şi ţara noastră.

Cum construim un program de învăţare utilizând principiile educaţiei transformatoare – exerciţiu de reflecţie pedagogică –

În cadrul cursului „Teacher as change agent” (New School, Oslo, 2021), am creionat un program educational transformator, propus de Şcoala daneză Kaospilots. De aici, am preluat spre reflecţie următoarele întrebări ale căror răspunsuri ar putea fi, poate, soluţii la una dintre provocările şcolii româneşti, anume: „Cum facem învăţarea relevantă pentru elevii noştri?”

- De la ce **nevoi de dezvoltare** ale beneficiarilor pornim atunci când proiectăm un program educational care să producă o reală **transformare** a acestora?
- Cum facem ca beneficiarii programului educational să se **simtă** parte relevantă a procesului de învăţare?
- Care sunt strategiile prin care îi putem **angaja** realmente în programul de învăţare?

- Ce persoane **aducem alături** de noi atunci când proiectăm un program educational? Cum alegem echipa?
- În lumina căror valori gândim etapele de învăţare?
- Cât de flexibili suntem în aplicarea şi reconfigurarea din mers a etapelor de învăţare?

PROFESORUL – AGENTUL SCHIMBĂRII

Autor: profesor consilier **Teodora BREBU**

Prin intermediul cursului „The teacher as a change agent", care s-a desfăşurat la New School, Oslo, Centrul Municipiului Bucuresti de Resurse si Asistenta Educationala şi-a propus să dezvolte la experţii săi noi modalităţi de abordare a şcolii, împreună cu toţi actorii implicaţi în actul educativ, metode noi de rezolvare a problemelor, capacitatea de a extrage cunoştinţe şi informaţii valoroase din experienţa fiecărui participant şi utilizarea lor în mod constructiv. Am învăţat cum să promovăm starea de bine în unităţile de învăţământ de unde provenim şi cel mai important, în plan personal, am învăţat să fac ceea ce „predic": sa reflectez mai mult.

Pot spune că această săptămână minunată mi-a redat optimismul pe care l-am pierdut treptat de la începutul pandemiei. Activitatea a fost una intensă, atât la curs, cât şi în timpul liber. Oboseala şi-a făcut simţită prezenţa abia când am ajuns înapoi acasă. Am profitat de această experientă- au fost multe exerciţii şi activităţi pe care le-am făcut la curs, dar eu m-am oprit la unul singur: "Exerciţiul YOYO". Această aplicaţie simplă, aparent banală, îmbină inteligent lucrul individual cu cel în echipă, te ajută să fii perseverent, să faci compromisuri, să exersezi comunicarea asertivă, să reflectezi.

EXERCIŢIUL YOYO

TIMP: 40 – 60 min, în funcţie de dimensiunile grupului;

MATERIALE: 1 jucărie yoyo / persoană

INSTRUCŢIUNI:

1. Luaţi yoyo-ul care vă atrage şi jucaţi-vă cu el! Familiarizaţi-vă cu yoyo, în tăcere, individual, timp de 5 minute.

2. După ce v-aţi familiarizat cu yoyo-ul dvs., alegeţi ceva ce doriţi să realizaţi cu yoyo şi încercaţi. (5 minute)

Treceţi la nivelul următor: încercaţi să învăţaţi un truc nou. (5 minute)

3. Continuaţi să exploraţi, să experimentaţi, să vă asumaţi riscuri şi cel mai important, să nu vă fie teamă de eşec! (5 minute)

4. Luaţi o pauză şi spuneţi care este atmosfera în acest moment, cum vă simţiţi? (2 minute)

5. Următoarea etapă este autoevaluarea: vă aliniaţi în funcţie de cum consideraţi că sunteţi la jocul cu yoyo: profesionişti sau începători.

6. Profesioniştii fac echipă cu cei începători,

pentru a-i învăţa un truc nou şi a-i ajuta să se perfecţioneze, să progreseze.

7. Discutaţi cu profesionistul despre ce aţi învăţat să faceţi cu yoyo, ca să ştie ce vă poate învăţa în plus.
8. Exersaţi împreună cu profesionistul. (5 minute)
9. În etapa următoare veţi realiza grupe de câte trei persoane, apoi veţi pregăti un mic spectacol cu yoyo, arătând mişcări sincron, trucuri, ce ştiţi să faceţi cu yoyo-ul. Alegeţi un nume sugestiv pentru trucurile voastre (10 min)
10. Prezentarea trucurilor.

Dezbatere:

În cadrul aceloraşi perechi, discutaţi:

1. Cum a fost să înveţi pe altcineva? Învăţăm tot timpul, dar cum învăţam?

2. Ce aţi aflat nou despre procesul învăţării?

Reflecţii în urma exerciţiului YOYO

1. Cum înveţi?

😊 Cunoştinţe de bază
😊 Curiozitate
😊 Înţelegere de bază
😊 Practică
😊 Reflecţie

2. Lucrul individual versus lucrul in echipa sau ca grup?

😊 Pentru a învăţa ca individ, este nevoie de reflecţiile şi contribuţiile altor oameni: folosirea tuturor simţurilor şi oglindirea
😊 Perechile şi grupurile creează noi perspective.
😊 Noile perspective creează noi ipoteze şi cunoştinţe.
😊 Învăţarea în grup creează noi sensuri.
😊 Este bine să încerci mai întâi individual.
😊 O nouă perspectivă de la facilitator poate duce la o descoperire (timpul este crucial, fiţi atenţi,
permiteţi puţin mai mult timp, deoarece elevii ar putea fi aproape de progres).
😊 Facilitatorul şi grupul pot face acest exerciţiu să fie distractiv şi incluziv, aducând motivaţie şi energie.
😊 Facilitatorul poate ajuta cu sfaturi.
😊 Este grozav când reuşim împreună!

3. Risc, eşec şi distracţie?

😊 Este mai uşor să fii încrezător când înveţi într-un mod distractiv/ amuzant;
😊 Eşecul este un punct de vedere - Care este calea corectă? Există una corectă?
😊 Este distractiv când ne asumăm riscuri (calculăm riscurile?);
😊 Erorile fac parte din învăţare; erorile nu sunt echivalente cu eşecul;
😊 Performanţă mai bună sub presiune, nu subestimaţi puterea adrenalinei, pentru a crea o experienţă specific umană;
😊 Un spaţiu sigur este important pentru asumarea riscurilor şi acceptarea eşecurilor.

😊 Ca şi facilitator, asigură-te ca performanţa să nu se transforme în judecată. Menţine exerciţiul distractiv!

😊 Învăţare prin practică.

😊 Climatul de învăţare trebuie întotdeauna să îmbrăţişeze riscul, distracţia şi eşecul.

😊 Încercări+erori = învăţare

Concluzii:

Sunt foarte multe abilităţi pe care le-am exersat cu ajutorul acestui exerciţiu. În primul rând m-am încumetat să încerc lucruri noi, fără să-mi fie teamă de eşec; am exersat lucrul în echipă, l-am perfecţionat. **Am descoperit că fiecare persoană, într-un grup, are un rol foarte important atunci când este „prezentă”.** În grupul nostru au fost persoane care i-au provocat pe ceilalţi să găsească noi idei prin refuzul de a se conforma la prima idee propusă, au fost persoane creative şi persoane care au avut rolul de „lipici”, ajutându-ne să devenim un întreg.

Iar la final, am ajuns cu toţii la concluzia că este normal şi firesc să greşim, să nu ne iasă totul din prima încercare.

Important este să nu renunţăm, să fim perseverenţi şi să învăţăm din greşeli.

ALICE ŞI LEGO ÎN ŢARA MINUNILOR

Autor: profesor consilier **Silvia NICOLESCU**

Cursul The teacher as a change agent, organizat în cadrul proiectului CMBRAE Every school needs an inclusive and wellbeing team, la Newschool, Oslo, în perioada 10-17 octombrie 2021, a fost pentru mine precum a fost pentru Alice, personajul lui Carroll Lewis, călătoria în Ţara Minunilor.

Este cunoscut faptul că sistemul de educaţie din Norvegia ocupă un loc fruntaş în educaţia mondială. Elevii norvegieni nu primesc teme pentru acasă, deoarece profesorii ştiu cât de impor-tanţi sunt anii copilăriei în dezvoltare şi încurajează copiii să socializeze, să facă sport, să petreacă timp cu prietenii. Astfel, ei se vor concentra mai mult la şcoală, vor fi mai fericiţi şi mai motivaţi, vor învăţa colaborarea şi vor fi mai creativi. O şcoală în care este promovată starea de bine, în care învăţarea se face prin colaborare, poate deveni o şcoală cu elevi şi profesori entuziaşti, fericiţi şi motivaţi, un spaţiu mai plăcut, o instituţie mai creativă şi mai eficientă.

Am întâlnit oameni minunaţi, am vizitat locuri mirifice, am trăit intens fiecare clipă şi am fost zilnic încurajată să reflectez la tot ce am simţit şi am învăţat. Mi-am dat seama că, de când a început pandemia de coronavirus, i-am îndemnat la reflecţie pe toţi copiii şi colegii, însă eu am uitat să fac asta.

Am ales să prezint un exerciţiu care ne-a pus la încercare abilităţile de analiză, de comuni-care nonverbală şi lucru în echipă pentru a finaliza sarcina, care ne-a testat perseverenţa şi rezisten-ţa la frustrare.

LEGO

Este un exerciţiu care are scopul de a exersa colaborarea, acţiunea, schimbarea, leadership-ul şi performanţa în procesele inovatoare.

Exerciţiul are două părţi şi durează 45-60 minute.

PARTEA ÎNTÂI

Resurse materiale:
- piese LEGO de diferite culori şi mărimi şi plăci pe care se va construi cu aceste piese;
- 12 sarcini secrete care se distribuie participanţilor

Resurse umane: două grupuri de câte maximum 12 persoane (pentru că sunt 12 sarcini).

Sarcini secrete:

1. Sunteţi singura persoană autorizată să construiţi (asamblaţi piese) în primele trei straturi ale structurii.
2. Trebuie să vă asiguraţi că al treilea şi al patrulea strat din structură sunt construite numai din bucăţi galbene.
3. Trebuie să vă asiguraţi că al doilea şi al şaselea strat din structură sunt alcătuite din exact opt piese.
4. Sunteţi singurul autorizat să construiţi (puneţi piese împreună) pe straturile cinci şi şase ale structurii.
5. Trebuie să vă asiguraţi că sunt utilizate maximum opt piese în straturile trei şi cinci ale structurii.
6. Trebuie să vă asiguraţi că este finalizată construcţia cât mai repede posibil.
7. Sunteţi liderul grupului.
8. Trebuie să vă asiguraţi că structura este formată din cel mult opt straturi de piese. Ar trebui să opriţi construcţia după opt straturi, dar să vă asiguraţi că se continuă lucrarea pe straturile inferioare (sub opt).
9. Trebuie să vă asiguraţi că toate piesele alăturate din straturile unu, şase şi opt nu au aceeaşi culoare.
10. Trebuie să vă asiguraţi că dumneavoastră şi doar alte două persoane construiţi în straturile patru şi opt.
11. Trebuie să vă asiguraţi că maximum trei persoane construiesc în straturile patru şi şapte.
12. Trebuie să vă asiguraţi că straturile doi şi cinci sunt construite numai din piese roşii.

SECŢIUNEA 1: 15 minute (se mai pot oferi 5 minute suplimentare)

Indicaţii: Participanţii sunt împărţiţi în două grupuri.

Primul set de instrucţiuni: „Acum, ca grup, veţi construi o structură cu piesele LEGO din faţa voastră. Fiecărui participant i se va atribui o sarcină. Acestea sunt misiuni personale în timpul exerciţiului, iar mesajul de pe bilet trebuie ţinut secret faţă de ceilalţi membri ai grupului”.

Înainte de împărţirea sarcinilor, facilitatorul explică ce este un *strat* şi ce este o *cărămidă*. Sarcinile, decupate în prealabil, sunt distribuite participanţilor, cu menţiunea că nu le pot spune colegilor. Din momentul în care au primit sarcinile, participanţii nu mai au voie să vorbească. *Trebuie să existe tăcere absolută*. Sarcina primită va fi citită pentru sine, în tăcere. Dacă cineva nu înţelege sarcina, poate cere lămuriri facilitatorului. Este foarte important ca toţi participanţii să ştie ce au de făcut, pentru succesul echipei.

După ce sunt împărţite sarcinile, facilitatorul continuă cu *următorul set de instrucţiuni*: „Veţi avea 15 minute pentru a vă construi structura. Lucrarea se va desfăşura în linişte deplină. Eu vă voi anunţa când au mai rămas 3 minute".

După 10 minute, timp în care observă modul în care se lucrează în fiecare echipă, *facilitatorul* spune: *„Încă nu aveţi voie să vorbiţi între voi. Să ridice mâna cei care consideră că există un sabotor în grup. Arătaţi persoana care credeţi că este sabotor".* Este posibil ca participanţii să nu identifice niciun sabotor.

Se pot acorda încă 5 minute dacă grupurile consideră că au nevoie de mai mult timp pentru finalizarea produsului conform instrucţiunilor.
Când timpul a expirat, facilitatorul cere membrilor echipelor să pună mâinile la spate şi să indice cu degetele stadiul în care este sarcina lor (10 degete ridicate înseamnă că sarcina lor este finalizată în proporţie de 100%). Dacă sunt persoane care nu au dus sarcina la bun sfârşit, sunt îndemnate să solicite sprijinul celorlalţi, astfel încât sarcina să fie 100% completă în 5 minute.

După aceea, misiunea va fi desecretizată şi fiecare va citi grupului sarcina pe care a avut-o, explicând dacă şi cum a finalizat-o sau din ce cauză nu a finalizat-o. Apoi se va discuta în echipă şi se va evalua capacitatea grupului de a lucra împreună (timp: 10 minute).

PARTEA A DOUA

Instrucţiuni: „Următoarea misiune este de reflecţie individuală, dar şi de grup, pentru că trebuie să lucraţi tot ca echipă. Cum veţi asigura o bună cooperare cu ajutorul cunoştinţelor pe care tocmai le-aţi dobândit?".

Timpul de lucru: 15-30 de minute, în funcţie de versiunea scurtă sau lungă a reflecţiei.

Versiunea scurtă a reflecţiei:

Facilitatorul scrie două întrebări pe o coală de flipchart şi cere fiecărui grup să răspundă la ele:

1. Ce ne-a ajutat şi ne-a susţinut în rezolvarea sarcinii?
2. Ce a funcţionat împotriva noastră?

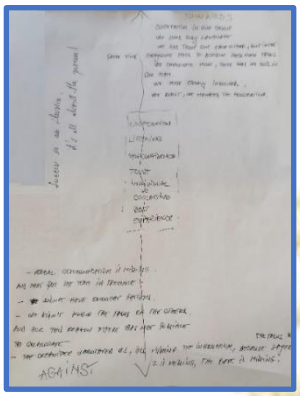
Versiunea lungă a reflecţiei:

Consolidarea echipei este un proces axat mai mult pe atributele pozitive pe care echipa trebuie sa le dezvolte şi mai puţin pe aspectele negative pe care trebuie să le lase în urmă. *Scrieţi în spaţiile libere nevoile pe care le consideraţi critice pentru dezvoltarea unei echipe eficiente.*

Pentru a coopera mai bine unii cu alţii, trebuie să fim…	**Utilitatea exerciţiului/ ce dezvoltă acesta:**
Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	- pregătește terenul pentru soluţii bazate pe probleme & cum se creează cadre;
Pentru a ne asculta mai eficient unul pe celălalt, trebuie să fim… Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	- colaborarea;
Pentru a ne ajuta reciproc să ne crească încrederea în sine, trebuie să fim… Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	- munca în echipă; - leadership-ul & folowship-ul; - comunicarea;
Pentru a construi încrederea / a avea încredere unul în celălalt, trebuie să fim… Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	- învăţarea participativă / învăţarea prin practică; - reflecţia de grup;
Pentru a ne ajuta unii pe alţii să realizăm sarcina individual şi colectiv, trebuie să fim… Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	- viziunea şi înţelegerea împărtăşită; - rezolvarea problemelor când nimeni nu are răspunsul.
Pentru a face echipa cea mai bună şi o experienţă grozavă pentru fiecare, trebuie să fim… Mai mult ca cel care a primit sarcina să… Mai puţin ca cel care a primit sarcina să…	

Ce am simţit în timpul acestui exerciţiu? Este greu de înţeles pentru persoanele care nu trăiesc această experienţă. Am observat că eram perseverente, responsabile, determinate, dar nu înţelegeam de ce vine cineva şi strică ceea ce altcineva tocmai

construise, deşi eram siguri cu toţii că ne-am înţeles sarcinile primite. Pentru mine, era frustrant că nu puteam comunica verbal şi că nu toţi membrii echipei înţelegeau nonverbalul meu, deşi eram sigură că exprim exact ce vreau să fac. La un moment dat, cineva a stricat construcţia şi a abandonat. Am aflat mai târziu că era „singura persoană autorizată să construiască în primele trei straturi ale structurii”, dar altcineva trebuia „să se asigure că al treilea şi al patrulea strat din structură sunt construite numai din bucăţi galbene”. Cu toate acestea, am învăţat că, deşi eram confuzi la început, dacă exista o bună colaborare, puteam reuşi să construim şi să rezolvăm sarcina ca o echipă. Nevoia de comunicare s-a simţit cel mai acut şi am înţeles că, dacă ne dorim schimbarea putem să reuşim în echipă. **Tot ce trebuie să facem este să ne asigurăm mereu că avem un scop şi o viziune comune, apoi să trecem cu încredere la acţiune**.



Stres şi reziliență în adolescență

Autor: profesor consilier **Anca MUNTEANU**

Disciplina - Consiliere şi orientare şcolară

Reziliența este un concept central în această perioadă, iar dezvoltarea acesteia reprezintă un interes atât al psihologilor, al consilierilor şcolari cât şi al tuturor specialiştilor în sănătate mentală. Pandemia a generat un stres suplimentar în viaţa oamenilor, dar mai ales în perioada adolescenței, care vine oricum însoţită de multe provocări. Reziliența este acea abilitate care îi ajută pe oameni să-şi identifice şi să-şi activeze resursele, în vederea gestionării cu succes a perioadelor cu potențial stresor din viaţa lor. Recentrarea individului pe propria persoană, încurajarea şi implicarea în acele activităţi care îi generează şi-i menţin o stare de bine, care îl ajută să fie în acord cu el însuşi şi să poată să dezvolte acele trăsături care stimulează dezvoltarea stimei de sine, - toate acestea cresc reziliența persoanei şi deci, capacitatea ei de adaptare la mediu creşte, la fel ca şi posibilităţile de a contribui la dezvoltarea acestuia prin propriile atuuri.

Adolescenţii, în pandemie, au nevoie să se adapteze şi să găsească soluţii la multe provocări ale crizei independenței, ce implică gestionarea relaţiei cu părinţii, identificarea intereselor profesionale, propriul proces de dezvoltare, la care participă atât ca spectator, cât şi ca parte integrantă, primele interese spre relaţiile de cuplu, etc. La toate acestea, se adaugă, cu o apăsare aparte şi o presiune deosebită, - şcoala online, acele 5-6 ore din zi în care elevul este implicat în sarcini şcolare, fără a avea un contact uman firesc, nici cu colegii lui, nici cu profesorii. Reducerea mediului şcolar, cu toate specificităţile lui, - la mediul familial al adolescentului, poate genera un stres suplimentar la toate modificările bio-psiho-sociale în care este implicat acesta. Izolarea socială, menţinerea mediului familial ca spaţiu singular de acţiune al adolescentului, limitarea accesului la educaţie etc. – pot genera apariţia unei simptomatologii din sfera tulburărilor psihice, precum cea a anxietăţii sau a depresiei. Un grad sporit de conştientizare din partea adolescentului spre a înţelege modul cum funcţionează toţi aceşti factori asupra personalităţii, dar şi identificarea de către aceştia a mecanismelor de coping şi de creştere a rezilienței, pot genera dezvoltarea creativităţii în vederea adaptării la mediu.

În acest context nefavorabil, am propus un model de activitate care să contribuie la creşterea nivelului de conştientizare al adolescenţilor cu privire la dezvoltarea personalităţii proprii, mai precis la factorii care intervin ca piedici şi ca factori generatori de stres în această etapă din viaţa lor şi la modalităţi de gestionare a acesteia.

Scenariul propus este unul adecvat pentru mediul online. Una din resursele digitale folosite reprezintă un material power point, în care sunt descrişi factori care cauzează stres, reacţiile posibile care pot să apară la stres, managementul stresului şi desigur, printre modalităţile de coping, un loc aparte îl ocupă creşterea rezilienței. Elevii au vizionat un film powtoon explicativ cu tema rezilienței, care descrie printr-o metaforă relevantă, reziliența, apelând la o analogie cu arta japoneză Kintsugi, care presupune reconstituirea unui vas spart de ceramică, prin lipirea bucăţilor cu aur.

O aplicaţie utilizată a fost Jamboard Google, unde elevii au fost provocaţi să lucreze în grup şi să creeze materiale personalizate despre ce reprezintă factori de stres pentru ei, precum şi beneficii pe care ei le pot identifica în dezvoltarea rezilienţei.

Am realizat un joc în aplicaţia wordwall, mai precis un joc Bingo, în care am punctat activităţi pe care le putem face pentru a ne reîntoarce spre propria persoana şi astfel, să creştem încrederea în propria persoană.

La finalul activităţii, prin intermediul aplicaţiei mentimeter, s-a asigurat retenţia şi transferul. Astfel, elevii au fost provocaţi să găsească consecinţe ale stresului în viaţa lor precum şi beneficii ale dezvoltării rezilienţei.

Scop: Creşterea gradului de rezilienţă în rândul adolescenţilor, ca mecanism de coping în vederea adaptării la contextul pandemic

Competenţe specifice:

1. Analizarea informaţiilor, serviciilor şi resurselor care promovează un stil de viaţă de calitate
2. Analizarea unor fenomene cu consecinţe negative asupra vieţii tinerilor şi a stilului de viaţă sănătos

Obiective operaţionale :

O1 : să exprime cel puţin cinci factori cu potenţial stresor, lucrând în grup
O2 : sa exemplifice comportamente, gânduri şi emoţii personale ca reacţii la factori stresori, lucrând în grup
O3: să găsească cel puţin trei alternative la stres care acţionează asupra lor, lucrând în grup
O4: să identifice cel puţin trei beneficii ale rezilienţei în viaţa personală

Strategii didactice: Forme de organizare: activitate frontală, activitate individuală, lucru în grup

1.**Resurse procedurale**:

- Metode şi procedee: conversaţia, observarea dirijată, explicaţia, dezbaterea, expunerea, dialogul dirijat, problematizarea, studiul de caz, fişa de lucru, joc didactic;

2.Resurse digitale: platforma Classroom, Classroom meet, jamboard Google, power point, internet, mentimeter.com, wordwall.com

Scenariul activităţii

Captarea atenţiei

Profesorul prezintă elevilor definiţia rezilienţei, termen ce exprimă “capacitatea unei persoane de a se adapta rapid, prin învăţare, şi cu puţin stres unui eveniment tragic, unor probleme sau eşecuri”. Elevii sunt atenţi la precizările profesorului şi identifică, cu sprijinul profesorului, tipuri de abilităţi care intră în sfera conceptului de rezilienţă.

Anunţarea obiectivelor şi a titlului lecţiei

Profesorul le comunică elevilor faptul că în urma activităţii pe care o vor desfăşura împreună, ei vor putea identifica factori stresori pentru ei, specifici pentru etapa de varstă

pe care o traversează, modalităţi specifice de a face faţă acestui stres astfel încât să dezvolte reziliența, adică acea competenţă care să-i ajute în situaţii dificile să-şi monteze resursele şi să se raporteze la dificultăţi ca la nişte provocări, vor putea înţelege şi identifica alternative la situaţiile stresante pe care le traversează, precum şi beneficii ale dezvoltării rezilienţei.

Dirijarea învăţării

Profesorul consilier şcolar prezintă elevilor un material power point explicativ cu privire la conceptul de stres şi propune vizionarea unui film despre reziliență (https://www.youtube.com/watch?v=dYIq1RpxapU).

Elevii vor fi împărţiţi în grupuri de câte 5 şi fiecare grup va primi ca sarcină de lucru, să identifice factori generatori de stres, efecte ale stresului negestionat corect, alternative la situaţiile percepute ca fiind stresante, precum şi trei beneficii ale rezilienţei. După care, fiecare grupă îşi va alege reprezentantul care va prezenta rezultatul lucrului în grup. Elevii lucrează în aplicaţia Jamboard Google.

Fixarea cunoştinţelor

Elevii vor fi invitaţi să „joace" Bingo astfel : în aplicaţia wordwall.com (https://wordwall.net/ro/resource/7088174/sunt-rezilient) vor fi prezentate comportamente care cresc reziliența; fiecare elev va trebui să recunoască, din cele prezentate, acele manifestări pe care le realizează de regulă. Când sunt recunoscute din tabel cinci manifestări comportamentale, atunci elevii vor spune „Bingo". Câştigătorii sunt aceia care se recunosc în cele mai multe din modalităţile de creştere a rezilienţei prezentate, cel care e cel mai în acord cu sine şi cu nevoile lui.

La finalul jocului, se extrag concluziile cu privire la acele comportamente care pot creste reziliența.

Asigurarea retenţiei şi a transferului

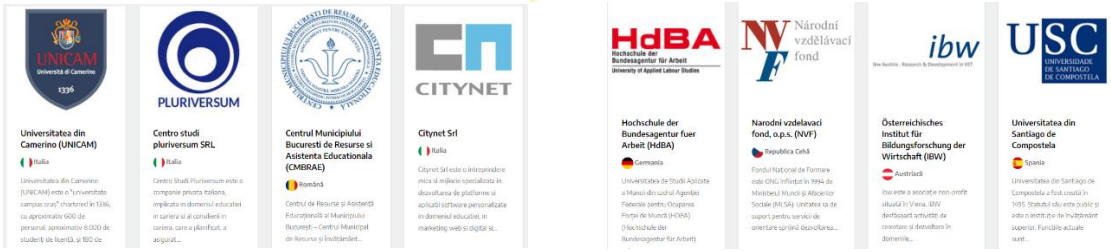
Elevii sunt provocaţi să identifice cel puţin trei consecinţe ale factorilor stresori, asupra performanţelor şcolare şi cel puţin trei comportamente prin care îşi pot dezvolta reziliența. A fost folosită aplicaţia mentimeter:
(https://www.mentimter.com/s/059d02b677b685f7520e892cb1628c67/322db6946804).

Bibliografie :

- Centrul Naţional de Politici şi Evaluare în Educaţie, Unitatea de Cercetare în Educaţie, prof. coordonator Angela Andrei, Programe şi activităţi de consiliere pentru dezvoltarea competenţelor socio-emoţionale ale elevilor. Ghid pentru profesorii consilieri şcolari (2020), Editura didactică şi pedagogică , Bucureşti
- Adriana Baban (2001), Consiliere educaţională, Ghid metodologic pentru orele de dirigenţie şi consiliere, Cluj-Napoca;
- Manuela Gulei, Adela Serea (2011), Orientarea şi consilierea în carieră – Ghidul profesorului, Editura Spiru Haret, Iaşi

WEBOGRAFIE : https://www.youtube.com/watch?v=dYIq1RpxapU

Proiectul CAREERS AROUND ME



Proiectul CAREERS AROUND ME - Contribuţia specialiştilor Centrului Municipiului Bucureşti de resurse şi Asistenţă Educaţională

<u>6-8 octombrie 2021 Facultatea de Psihologie – Universitatea din Santiago de Compostela</u>

Profesor consilier Călineci Marcela

Profesor consilier Ştefan Claudia

Profesor consilier Suciu Alina

Profesor consilier Ciocâlteu Ioana Andreea

O cultură educaţională unică şi o tradiţie de secole

Universitatea din Santiago de Compostela este fondată în anul 1495 şi este o instituţie de învăţământ superior cu o bogată tradiţie atât în Spania cât şi în întreaga Europă.

USC îşi primeşte studenţii în două campusuri istorice situate în Santiago de Compostela şi Lugo, ambele declarate Patrimoniu Mondial de către UNESCO şi cu o calitate ridicată a vieţii, ţinând cont de preţurile acestora, posibilităţile de mobilitate sau oferta de servicii culturale, educaţionale şi sportive.

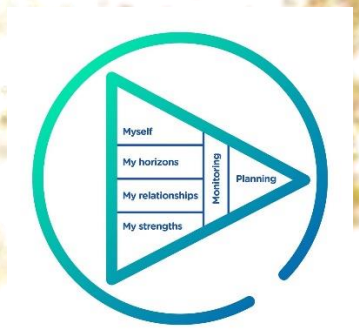
Santiago este un oraş internaţional care atrage studenţi din întreaga lume să studieze, să cerceteze sau să înveţe limbi străine. Este un oraş mic, foarte sigur, cu o bună calitate a vieţii şi o gamă largă de activităţi culturale şi de agrement.

Într-o lume în schimbare educaţia înseamnă adaptare

În timp ce lumea se schimbă într-un ritm rapid, capacitatea cetăţenilor de a face faţă complexităţii acestor schimbări şi de a-şi gestiona propria dezvoltare a carierei devine crucială. **CAREERS AROUND ME** este o nouă iniţiativă **de reformă a politicilor** menită să ajute furnizorii de servicii de orientare în carieră să crească impactul acţiunilor şi serviciilor lor. Pentru a face acest lucru, o echipă de experţi din 6 ţări europene lucrează într-un experiment **de inovare socială** cu scopul de a dezvolta resurse şi instrumente pentru promovarea **abilităţilor de management al carierei (CMS).**

Stare de bine – Eficienţă – Echilibru – AUTOREALIZARE

Specialiştii CMBRAE au adus, prin activitatea lor, o contribuţie semnificativă la descoperirea fundamentelor care pot sta la baza resurselor proiectului, dar şi la dezvoltarea activităţilor de consiliere pentru promovarea abilităţilor de management al carierei.



Resurse CAREERS AROUND ME

CATALOG CMS

Un cadru de coordonate metodologice pentru a ajuta furnizorii de orientări să planifice activităţile.

BIBLIOTECA CMS

Un depozit de literatură relevantă şi materiale de formare privind orientarea în carieră şi competenţele de gestionare a carierei.

CMS TOOLS & SERVICII

O colecţie de instrumente digitale pentru a sprijini activităţile pentru diferite obiective grupate pe domenii de competenţe de gestionare a carierei.

SET DE INSTRUMENTE PENTRU PLANIFICATORII DE POLITICI CMS

Un set de resurse utile pentru a sprijini factorii de decizie politică şi alte părţi interesate să planifice şi să dezvolte acţiuni eficace şi de impact de orientare în carieră.

Află mai multe în linkul de mai jos:

Cariere în jurul meu | Tehnologie inovatoare în orientarea în carieră (careersproject.eu)

Practica informată în utilizarea dovezilor științifice pentru incluziunea școlară (EIPSI)

(2020-1-ES01-KA201-082328)

EIPSI
Evidence Informed Practice

Obiective

Proiectul EIPSI își propune să proiecteze și să testeze soluții inovatoare pentru profesori și părțile interesate (precum consilieri educaționali, inspectori, administratori publici, delegați) pentru a îmbunătăți echitatea și incluziunea școlară prin utilizarea practicilor bazate pe dovezi.

Grup țintă

Centre de înaltă complexitate

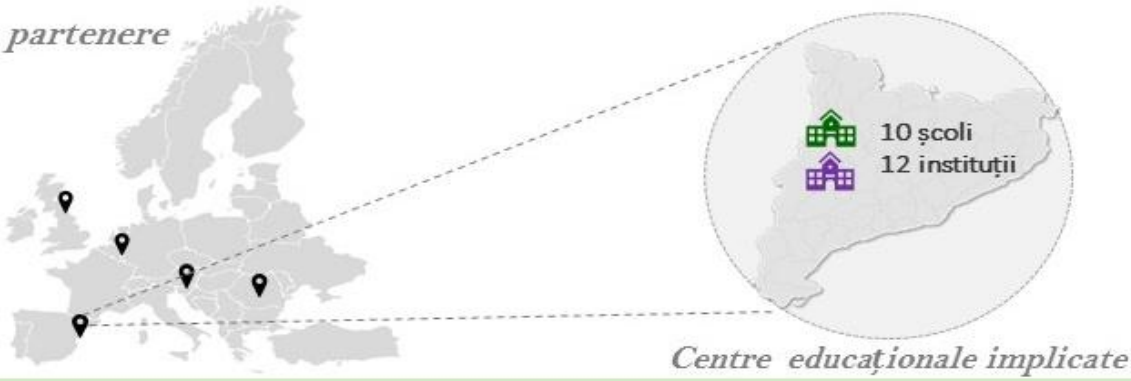
- Număr mare de studenți migranți.
- Nivel ridicat de mobilitate a elevilor și studenților în timpul anului școlar/universitar.
- Elevi cu nevoi speciale, dificultăți de învățare.
- Statutul socioeconomic scăzut al familiilor.

Grup de conducere

Profesori, directori de școli, membri ai consiliului școlar, coordonatori, consilieri școlari și alți actori implicați în procesul educațional.

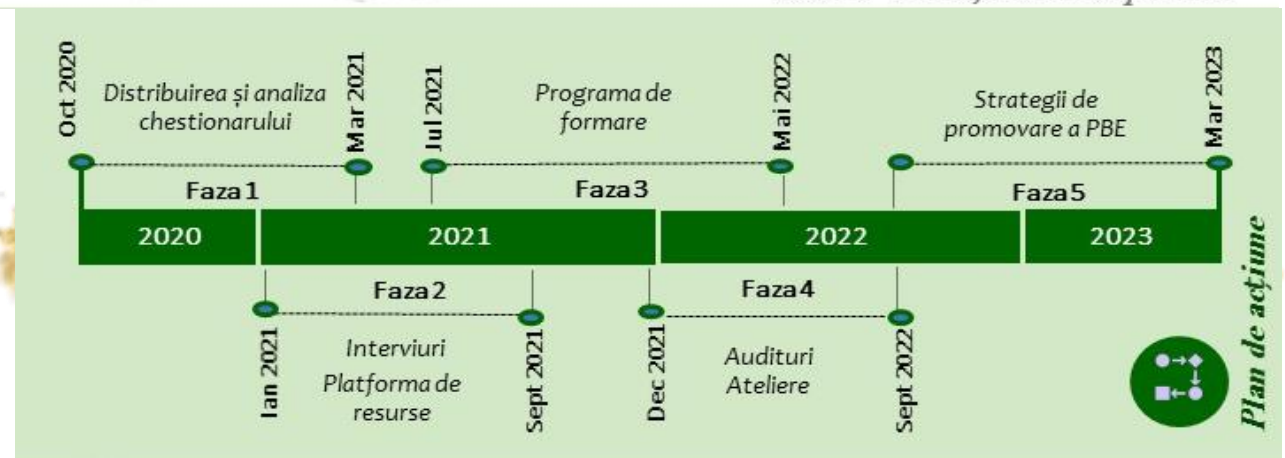
Grupuri de interes privind abordarea diversității la diferite niveluri.

Țările partenere



Centre educaționale implicate

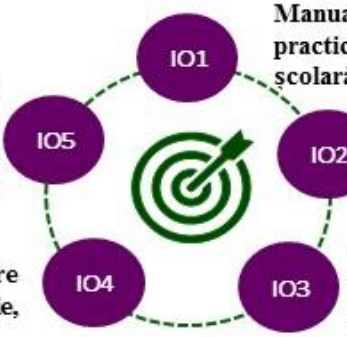
Plan de acțiune



Produse

Formularea politicilor privind modul de stimulare a nivelului de conștientizare a deciziilor bazate pe dovezi în domeniul incluziunii și echității școlare.

Planul de dezvoltare a școlii care include ghiduri de intervenție, materiale și structuri.



Manual cu criterii, indicatori și standarde de practică bazate pe dovezi pentru incluziunea școlară.

Prototip **de platformă digitală deschisă** (PDO) pentru practica de incluziune bazată pe dovezi.

Program de formare pentru profesori, lideri de școli și autorități publice privind practicile de incluziune bazate pe dovezi.

Pentru mai multe informații
Universitatea Autonomă din Barcelona-
CRIEDO Pbe.tools@uab.cat
https://eipsi-project.eu

Finanțare
Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Coordonare

Competente pentru managementul carierei

Un nou cadru dezvoltat ca parte a Proiectului CAREERS AROUND ME

CAREERS AROUND ME: tehnologii inovatoare în orientarea dezvoltării carierei.

Proiectul

Într-o lume în aflată în permanentă schimbare, capacitatea cetăţenilor de a gestiona complexitatea şi de a-şi gestiona propria dezvoltare profesională devine un factor cheie. CAREERS AROUND ME este o nouă iniţiativă de reformare a politicilor existente, menită să ajute profesioniştii din domeniul orientării profesionale să-şi facă serviciile mai de impact. În acest scop, o echipă de experţi în acest domeniu, ce provin din 6 ţări europene, lucrează la un experiment de inovare socială pentru a dezvolta resurse şi instrumente pentru promovarea competenţelor pentru managementul carierei (sau CMS). Puteţi găsi mai multe informaţii pe site-ul proiectului: https://www.careersproject.eu/

Rezultatele proiectului

Proiectul include patru rezultate principale:

- *Un catalog de competenţe pentru managementul carierei. Un cadru de coordonate metodologice care să-i ajute pe cei implicaţi în orientare pentru dezvoltarea carierei să îşi proiecteze activităţile.*
- *O bibliotecă de competenţe în managementul carierei. Un depozit de referinţe relevante şi materiale de instruire privind orientarea în carieră şi acest tip de abilităţi.*
- *Instrumente şi resurse privind competenţele în managementul carierei. O colecţie de instrumente digitale, grupate pe domenii de competenţă, pentru promovarea activităţilor cu diverse obiective.*
- *Un set de instrumente ce poate fi aplicat în planificarea politicilor în acest domeniu. Un set de resurse utile pentru a ajuta guvernele şi alte părţi interesate în planificarea şi dezvoltarea de acţiuni eficiente şi influente în orientarea în carieră.*

Competenţe pentru managementul carierei aflat în centrul atenţiei.

Rolul competenţelor pentru managementul carierei.

Competenţele de management al carierei (sau CMS) sunt definite ca un set de abilităţi (cunoştinţe, abilităţi, atitudini) care permit unei persoane de orice vârstă sau în orice stadiu al dezvoltării sale, să-şi gestioneze traiectoria educaţională şi munca. CMS-urile reprezintă o provocare importantă pentru toţi oamenii. Într-o lume în schimbare rapidă, în care tehnologiile şi organizarea muncii sunt în continuă evoluţie, va fi necesară adaptarea continuă a funcţiilor, sarcinilor şi competenţelor profesionale ale fiecăruia. Acest concept reprezintă o schimbare a paradigmelor tradiţionale, deoarece trece de la ideea de a fi

nevoit să-şi aleagă o profesie, la un proces de învăţare şi construcţie a vieţii profesionale, prelungit în timp.

De fapt, conceptul de CMS este unul dintre fundamentele strategiei europene de orientare permanentă, iar rolul său a fost prezentat în Rezoluţia Consiliului din 21 noiembrie 2008, unde aceste competenţe au fost introduse ca unul dintre cele patru domenii prioritare şi au fost stabilite ca fiind obiectivul principal al programelor de orientare permanentă.

DOMENIUL PRIORITAR 1:

PROMOVAREA DOBÂNDIRII CONTINUE DE COMPETENŢE ÎN MANAGEMENTUL CARIEREI.

Competenţele de management al carierei au un rol decisiv în formarea persoanelor pentru a se implica în modelarea propriei vieţi profesionale şi a itinerariilor lor educaţionale, de formare şi integrare. Aceste abilităţi, ce trebuie menţinute pe tot parcursul vieţii, se bazează pe competenţe cheie, în special pe cea de „a învăţa să înveţi", pe competenţe sociale şi civice - care includ competenţe interculturale - şi pe deţinerea de iniţiativă şi antreprenoriat. În special în perioadele de tranziţie, competenţele CMS acoperă următoarele:

- să dobândească cunoştinţe despre situaţia economică, companii şi profesii;
- să fie capabil să se autoevalueze, să se cunoască şi să poată descrie competenţele care au fost dobândite în cadrul educaţiei formale, informale şi non-formale;
- să înţeleagă sistemele de educaţie, formare şi certificare.

Pentru a avansa în acest domeniu prioritar, statele membre ar trebui, în funcţie de situaţiile lor respective, să ia în considerare următoarele:

- să includă activităţi de predare şi învăţare care promovează dezvoltarea competenţelor pentru managementul carierei în programele de învăţământ general, profesional şi superior;
- să pregătească profesorii şi profesioniştii să desfăşoare astfel de activităţi şi să ofere sprijin în această sarcină;
- să încurajeze participarea părinţilor la activităţi de îndrumare;
- să implice într-o mai mare măsură organizaţiile societăţii civile şi partenerii sociali în acest domeniu;
- să faciliteze accesul la informaţii despre oportunităţile de formare şi legăturile acestora cu diferitele profesii, precum şi despre competenţele care se preconizează a fi necesare într-o anumită regiune;
- să dezvolte abilităţi de gestionare a carierei în programele de formare a adulţilor;
- orientarea să fie unul dintre obiectivele principale ale şcolilor, centrelor de formare profesională şi centrelor de învăţământ superior. O atenţie deosebită ar trebui acordată integrării în forţa de muncă şi funcţionării pieţei muncii la nivel local, naţional şi european.

Potrivit Rezoluţiei, CMS-urile reprezintă o prioritate cheie în politica europeană, în vederea formării noii generaţii pentru tranziţii inteligente, mobilitate socială şi dezvoltare profesională într-o societate complexă şi globalizată. Ele sunt, de asemenea, fundamentale pentru reproiectarea şi îmbunătăţirea politicilor europene de orientare pe tot parcursul vieţii.

În ciuda importanţei CMS, la nivel european, nu există încă un cadru comun şi testat. Cei care proiectează programe de orientare pe tot parcursul vieţii, resimt lipsa unor linii directoare care să-i ajute în această muncă şi prin urmare, este necesară dezvoltarea unui cadru metodologic şi pedagogic de competenţe care să ne ajute să proiectăm eficient toate intervenţiile, indiferent de nivelul sau grupul ţintă (aşa cum se indică în Rezoluţiile la nivel european din 2004 şi 2008 şi raportul reţelei europene ELGPN din 2015).

Un cadru comun al competenţelor manageriale pentru carieră este, de asemenea, esenţial pentru evaluarea şi compararea serviciilor, deoarece ar permite colectarea de date comparabile pe baza rezultatelor învăţării şi a indicatorilor de îmbunătăţire profesională.

În lumina acestor premise, proiectul **CAREERS AROUND ME** îşi propune să sprijine serviciile de orientare profesională şi să le ajute să răspundă acestei transformări, prin împărtăşirea unui cadru metodologic comun de competenţe şi adoptarea tehnologiei şi a resurselor de învăţare online pentru a îmbunătăţi eficacitatea intervenţiilor şi accesibilitatea serviciilor.

Elaborarea unei noi propuneri de cadru de competenţe a început cu o cercetare documentară preliminară cuprinzătoare, condusă de Consorţiu, care a rezultat într-un depozit de conţinut privind competenţele pentru managementul carierei, care este disponibil pe site-ul web al proiectului. Cercetarea documentară s-a concentrat pe o examinare detaliată a recomandărilor de politici, pe revizuirea şi compararea cadrelor de competenţe existente în întreaga lume şi pe o atenţie deosebită acordată studiilor bazate pe dovezi pe această temă şi pe studiul diferiţilor factori legaţi de formularea unui cadru eficient de competenţe.

Pe baza cercetării documentare, proiectul îşi propune să implice „comunitatea" profesioniştilor în orientarea în carieră şi a părţilor interesate la nivel local, pentru a iniţia procese participative de schimbare şi reproiectare comună şi partajare a serviciilor de orientare în carieră, toate bazate pe o referinţă metodologică comună.

Cercetarea participativă prevăzută în proiect constă în diferite acţiuni:

1. O serie de grupuri de discuţii şi un sondaj destinat profesioniştilor, experţilor şi persoanelor cu competenţe legislative, care să dezbată despre "care sunt abilităţile necesare, prezente şi viitoare, pentru a gestiona cariera?"

2. O serie de grupuri de lucru în cele 6 ţări participante la acest proiect, pentru a dezvolta instrumente şi resurse care să răspundă la întrebarea: „Cum şi unde pot dobândi cetăţenii abilităţile definite în acest cadru?"

3. Experimente de inovare socială în 6 contexte şi iniţiative-pilot pentru a testa şi colecta date privind eficacitatea şi utilitatea fiecărui instrument şi resursă. Acestea vor răspunde la întrebarea „Ce modele şi instrumente de învăţare avem pentru a oferi competenţele descrise în cadru? Care dintre ele funcţionează cel mai bine? Cum le putem îmbunătăţi şi cum le putem pune la dispoziţie cât mai multor oameni?"

Cadrul de competenţe manageriale pentru carieră prezentat mai jos reprezintă rezultatul cercetării documentare iniţiale, care acum îşi doreşte să fie îmbogăţită şi discutată prin intermediul unor focus grupuri şi un sondaj.

Odată ce acest proces participativ este finalizat, cadrul va avea drept scop să devină un instrument de referinţă pentru profesionişti şi profesori în activitatea lor de proiectare a intervenţiilor, cât şi pentru persoanele cu competenţe legislative, atunci când decid ce servicii şi programe să finanţeze sau să promoveze.

Propunere pentru un nou cadru de competenţe în managementul carierei. Cadrul de referinţă.

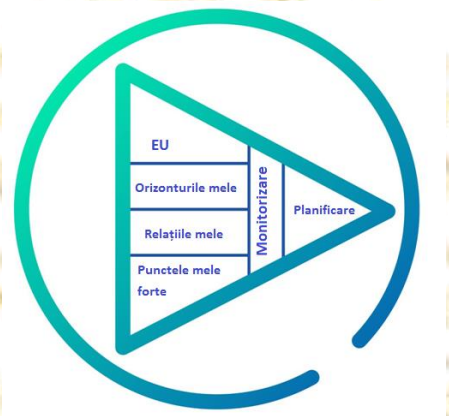
Cadrul propus mai jos prezintă un set de competenţe grupate în 6 arii de învăţare. Lista exhaustivă de abilităţi se referă la cele pe care cetăţenia trebuie să le stăpânească pentru a avea succes şi pentru a fi autosuficient în planificarea şi gestionarea vieţii profesionale, în această lume în schimbare şi bazată pe cunoaştere, a secolului XXI.

Acest cadru de competenţe prezintă o modalitate de înţelegere a dezvoltării profesionale bazată pe o paradigmă de învăţare (Jarvis, 2003)[1]. Susţinătorii săi resping ideea că viaţa profesională se limitează la simplul fapt de a alege o profesie şi susţin că pe o piaţă a muncii flexibilă şi dinamică, oamenii au nevoie de capacitatea de a-şi gestiona activ viaţa profesională. Împreună cu alte cadre de competenţe existente, această propunere îşi doreşte să descrie un set de rezultate ale învăţării care pot fi evidenţiate în diferite momente ale vieţii şi să detalieze un proces de dezvoltare prin care aceste rezultate pot fi atinse[2].

Cadrul defineşte aceste rezultate ale învăţării fără a menţiona specificaţii pe populaţii şi/sau grupe de vârstă. Se urmăreşte ca aceste competenţe să fie transversale pentru diferitele obiective (şi nu specifice pentru un obiectiv concret).

Cadrul de competenţe pentru managementul carierei cuprinde trei elemente de bază:

- Domeniile de învăţare care descriu abilităţile, atributele, atitudinile şi cunoştinţele pe care cadrul urmăreşte să le dezvolte persoanelor.
- Nivelurile de competenţe care descriu etapele de dezvoltare prin care trece persoana pentru fiecare dintre ele. Nivelurile sunt direct legate de modelul de învăţare adoptat, care se leagă de înţelegerea învăţării şi de dobândirea abilităţilor care stau la baza cadrului.
- Nivelurile de activare necesare. Nivelurile acestei clasificări se deplasează de la cea mai mică la cea mai înaltă acţiune a persoanei şi sunt, de asemenea, legate de nivelul diferit de sprijin pe care profesioniştii/profesorii trebuie să-l ofere pe parcursul progresului prin diferitele domenii de învăţare, tipul de servicii care trebuie furnizate şi competenţele solicitate de furnizorii de servicii necesare.
-



Cele 3 niveluri de activare

Domeniile de învăţare sunt împărţite în trei niveluri de activare de către persoană. Toate cele trei grupuri, variază de la un grad de acţiune necesar mai scăzut, la unul mai mare. Motivul grupării lor în acest mod inovator, se bazează pe a ajuta furnizorii de educaţie şi orientare în

[1] Jarvis, P. S., & Keeley, E. S. (2003). From vocational decision making to career building: Blueprint, real games, and school counseling. *Professional School Counseling*, *6*(4), 244-250.
[2] Hooley, T., Watts, A. G., Sultana, R. G. and Neary, S. (2013). The 'blueprint' framework for career management skills: a critical exploration. British Journal of Guidance & Counselling, 41(2): 117-131.

carieră să stabilească un itinerar de învăţare pentru utilizatori. Gruparea propusă este o ierarhie în care, la primul nivel sunt domeniile fundamentale de învăţare, în timp ce la al doilea şi al treilea nivel, ariile de învăţare necesită un angajament mai activ din partea persoanei în gestionarea traiectoriei sale profesionale.

Primul nivel pe care se bazează şi celelalte, este definit ca „Extinderea cunoştinţelor despre viaţa profesională” şi include concepte şi abilităţi cheie care sunt esenţiale pentru extinderea cunoaşterii de sine şi a conştientizării punctelor noastre forte, a relaţiilor şi a lumii, cu o atenţie specială pe piaţa muncii.

Cele 4 domenii principale ale abilităţilor de management al carierei la acest prim nivel sunt următoarele:

1. Descoperind lucruri noi despre mine;
2. Dezvoltarea propriilor puncte forte;
3. Explorarea de noi orizonturi;
4. Construirea de relaţii.

Acest nivel include o varietate de activităţi de învăţare şi informaţii despre traseul profesional şi carieră (cum ar fi evenimente de informare în carieră, ateliere de conştientizare de sine, învăţare legată de locul de muncă, interviuri model etc.) care pot fi organizate şi conduse de diferiţi actori din comunitatea de orientare: profesori şi formatori (în legătură cu abilităţile de autoreglementare, de exemplu) sau ONG-uri (pentru abilităţi legate de gândirea etică şi durabilă, de exemplu). Obiectivele de învăţare propuse la acest nivel ar putea fi incluse şi parţial în programele de învăţare care nu au legătură directă cu educaţia în carieră, dar abilităţile dezvoltate ar trebui să fie valorizate de persoană din perspectiva dezvoltării profesionale. În plus, unele dintre competenţele enumerate la acest nivel, ar putea fi rezultatul învăţării informale desfăşurate în mod independent.

Pentru a combate fragmentarea, sistemele naţionale de orientare în carieră ar trebui să încurajeze coordonarea unui „exerciţiu de cartografiere” pentru a evita suprapunerea şi repetarea neintenţionată, precum şi pentru a aborda lacune importante în cunoştinţele, abilităţile şi comportamentele pe care un program de orientare ar trebui să le promoveze.

Deşi modelul de competenţe propus aici nu prevede o progresie evolutivă a etapelor de învăţare, acest nivel cuprinde competenţele şi cunoştinţele fundamentale ale unui posibil plan sau program de activităţi de învăţare încadrat în sistemul educaţional (ca de exemplu şi în cazul Scoţiei, Irlandei sau Danemarca). Aceste domenii de competenţă sunt lucrate şi dezvoltate de-a lungul vieţii şi nu doar într-o anumită etapă a dezvoltării personale.

De asemenea, este important de subliniat faptul că activităţile care vizează atingerea obiectivelor de învăţare menţionate trebuie să fie adaptate caracteristicilor elevilor.

Al doilea nivel este definit ca „Monitorizare şi reflecţie” şi include dezvoltarea abilităţilor pentru a sprijini implicarea activă şi monitorizarea dezvoltării profesionale a oamenilor. Acest nivel se referă la activarea continuă pe tot parcursul procesului de învăţare şi a traiectoriei profesionale, cu o atenţie deosebită asupra importanţei unei monitorizări continue şi a autoevaluării resurselor şi realizărilor personale.

Acest nivel capătă o importanţă deosebită într-o societate lichidă (Bauman, 2000) în care fiecare aspect al vieţii poate fi remodelat artificial şi nu are limite stricte şi fixe. Într-o societate lichidă, şi lumea muncii evoluează rapid în direcţii care sunt adesea greu de prezis.

Din acest motiv, căile de carieră liniare devin din ce în ce mai puţin frecvente, iar oamenii trebuie să dobândească cunoştinţe şi abilităţi care îi vor ajuta să-şi evalueze continuu cariera şi să reconstruiască în mod activ experienţele de învăţare şi profesionale pe care le trăiesc.

Acesta reprezintă un pas fundamental în clarificarea propriilor realizări şi utilizarea lor pentru a identifica oportunităţi şi riscuri în vederea redefinirii continue a obiectivelor noastre, atât personale, cât şi profesionale.

În acest sens, în multe ţări europene există practici puternice şi bine structurate, ce se referă la servicii care recunosc învăţarea formală, non-formală şi informală (care se adresează în principal adulţilor). Acestea le permit să crească vizibilitatea şi să evidenţieze cunoştinţele, abilităţile şi competenţele dobândite în interiorul şi în afara şcolilor şi formarea structurată: la locul de muncă, acasă sau în activităţi de voluntariat.

Dezvoltarea acestor abilităţi se bazează pe cunoştinţe şi autocunoaştere, dezvoltate datorită competenţelor de nivel 1 al acestui model.

Competenţele oferite în acest al doilea nivel sunt fundamentale nu doar la vârsta adultă, ci pe tot parcursul vieţii, deoarece pot încuraja persoana să răspundă activ şi dinamic experienţelor de învăţare şi de muncă. Pentru a însoţi acest proces, sunt necesari profesionişti cu pregătire în competenţe.

Al treilea nivel este definit ca „Planificarea traseului profesional” şi oferă abilităţile necesare pentru a aborda fazele şi schimbările majore din viaţa profesională a oamenilor. Acest nivel se referă în mod specific la capacitatea de a planifica, a proiecta şi a lua decizii cu privire la traseul carierei, ţinând cont de complexitatea şi incertitudinea societăţii contemporane. Acest nivel capătă o relevanţă deosebită în timpul tranziţiilor şi necesită un profil determinat şi un set de competenţe din partea echipei de profesionişti implicaţi.

Cunoştinţele şi abilităţile necesare pentru a gestiona procesul de luare a deciziilor sunt specifice şi diferă de conţinutul şi elementele procesului în sine. Acestea sunt abilităţi şi cunoştinţe situate la nivelurile 1 şi 2 ale modelului. În acest sens, pentru luarea deciziilor optime, persoana are nevoie de aptitudini pentru managementul propriu-zis al procesului, precum şi de capacitatea de a utiliza, în cadrul acelui proces, toate elementele dezvoltate în celelalte domenii de competenţă prevăzute în model.

Activităţile propuse pentru acest nivel includ sesiuni de orientare şi consiliere în carieră care vizează îmbunătăţirea abilităţilor complexe pentru planificarea carierei, luarea deciziilor şi proiectarea traiectoriilor de viaţă.

Domeniile de învăţare.

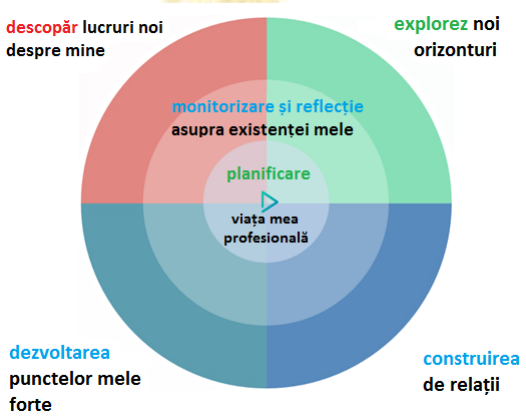
Acest cadru grupează competenţele pentru managementul carierei în 6 arii tematice de învăţare. Această grupare este rezultatul unei analize comparative a cadrelor existente în întreaga lume şi ia în considerare mai multe aspecte legate de schimbările recente din mediul socio-economic şi cultural, în special cele legate de principalii factori ai schimbării pe scena europeană şi internaţională. Nevoia de competenţe digitale, importanţa sustenabilităţii la nivel de mediu ecologic, social şi economic şi aspectul central al participării democratice au jucat un rol important în modelarea cadrului în general şi, în special, în definirea rezultatelor cadrului.

În acest sens, în timp ce formularea şi setul de competenţe ale diferitelor arii de învăţare sunt foarte asemănătoare cu cele ale cadrelor de competenţe existente pentru managementul carierei, alte domenii prezintă specificităţi şi elemente inovatoare care urmăresc să răspundă principalilor factori de schimbare şi provocări sociale actuale.

După cum menţionează Hooley şi colab., în cadrele şi planurile existente, alegerea domeniilor nu este adesea determinată de o analiză empirică a procesului de management al carierei sau de dovezi empirice, dar în multe cazuri combină o tradiţie de practici care aplică ideologia dezvoltării profesionale proprie ţărilor în care au fost create.

În acest caz, Consorţiul a încercat să ofere o bază ştiinţifică pentru fiecare dintre domeniile de învăţare descrise, iar cele selectate au fost compilate odată cu formularea acestora, după o analiză comparativă atentă a cadrului de competenţe CMS existent şi a altor cadre de competenţe aferente.

Mai jos, sunt prezentate grafic cele 6 domenii de competenţe pentru managementul carierei (sau competenţe CMS), în funcţie de nivelurile de activare descrise în secţiunea anterioară a documentului:



Niveluri de competenţe.

În descrierea rezultatelor învăţării, cadrul nostru de competenţe nu numai că stabileşte ceea ce trebuie învăţat, ci şi conceptualizează modul în care se aşteaptă să aibă loc această învăţare. Fiecare dintre rezultate a fost elaborat în conformitate cu procesul de învăţare şi modelul de învăţare adoptat de Consorţiu. Rezultatele sunt descrise urmând o taxonomie care reprezintă natura dezvoltării procesului de învăţare pentru fiecare competenţă. La rândul lor, pentru fiecare dintre ele sunt descrise rezultatele învăţării la diferitele niveluri de stăpânire a acestei competenţe. Aceste etape nu sunt atribuite unor sarcini specifice, nici educaţionale, nici de dezvoltare, şi se recunoaşte că fiecare persoană trece prin aceste faze de învăţare de mai multe ori. Modelul este o adaptare a taxonomiei lui Bloom (1956), în timp ce principala referinţă care a ghidat Consorţiul în această lucrare a fost propunerea canadiană (Jarvis & Joan, 2000)[3].

În comparaţie cu alte cadre (de exemplu, propunerea SUA), cadrul canadian la care ne referim împarte etapele de învăţare în patru categorii, ce au la bază ideea că în cele din urmă, studenţii nu trebuie doar să înţeleagă, ci şi să acţioneze, şi prin urmare, este legat şi de nivelul de acţiune cerută persoanei, aşa cum este descris în secţiunile anterioare.

Cele patru etape de învăţare adoptate în definirea rezultatelor acestor acţiuni sunt următoarele:

1. Dobândirea (dobândirea de cunoştinţe)
2. Aplicarea (demonstrarea cunoştinţelor)
3. Personalizarea (integrarea învăţării şi cunoştinţelor)
4. Acţiunea (transformarea şi crearea cunoştinţelor)

A patra etapă (Acţiunea/a acţiona) este inclusă numai în primele două domenii de învăţare (aliniate cu cele două niveluri superioare de acţiune).

Este important de menţionat că nu toţi oamenii trec prin cele patru etape ale continuumului şi nici nu trebuie să facă acest lucru într-o manieră liniară. Adică, fiecare persoană

[3] https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446296.pdf

începe dintr-un punct diferit, progresează prin diferite etape şi poate avea nevoie să se întoarcă la etapele anterioare de-a lungul vieţii sale. Progresul va depinde de caracteristicile şi circumstanţele individuale, cum ar fi motivaţia, factorii de mediu, cunoştinţele anterioare şi atitudinile.

Cadrul de competenţe pentru managementul carierei.
CAREERS AROUND ME
Criteriul 1. Descoperind lucruri noi despre mine.

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
Cunoaşterea de sine	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea propriilor interese, atitudini, valori şi abilităţi, calităţi şi aspiraţii.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Identificarea modului în care interesele, atitudinile, valorile şi aspiraţiile sunt afectate de contextul socio-economic şi stadiul de dezvoltare sau de viaţă, de viziunea personală asupra vieţii, a educaţiei şi carierei.	Modelul din Scoţia revizuit
	Nivelul 3. Personalizare Analizarea modului în care conceptul pe care îl avem despre propria persoană şi cunoaşterea de sine afectează realizarea propriilor obiective şi deciziile noastre (sociale, educaţionale, de formare sau de muncă) şi modul în care acestea influenţează aşteptările noastre profesionale.	Careers around me

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea şi exprimarea emoţiilor, a gândurilor, valorilor şi comportamentelor personale.	Lifecomp
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea şi reglarea emoţională, a	Lifecomp

Auto-reglare (Conştientizarea şi managementul emoţiilor, a gândurilor şi comportament)	gândurilor şi comportamentelor pe care le aveţi, inclusiv răspunsul vostru în situaţii de stres.	
	Nivelul 3. Personalizare Încurajarea optimismului, speranţei, rezistenţei, autoeficacităţii şi stabilirea obiectivelor pentru a stimula învăţarea şi iniţiativa.	Lifecomp Niles, S. G., Amundson, N. E., & Neault, R. (2011). Career Flow: A Hope-Centered Approach to Career Development, 1e.

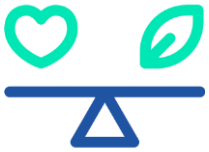
Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Mentalitate de creştere (Crede în propriul tău potenţial de a învăţa şi progresa continuu)	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea şi dezvoltarea încrederii în propriile abilităţi şi în cele ale altor persoane de a învăţa, îmbunătăţirea şi atingerea obiectivelor cu muncă şi dedicare.	Lifecomp
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea faptului că învăţarea este un proces permanent, pe tot parcursul vieţii, care necesită o minte deschisă, curiozitate şi determinare.	Lifecomp
	Nivelul 3. Personalizare Explorarea efectelor unei mentalităţi pozitive şi orientate spre creştere în viaţă sau în situaţia personală.	Careers around me

Criteriul 2. Explorarea de noi orizonturi.

Competentă	Nivel de competenţe	Sursă
 Înţelegerea complexităţii Baza teoretică: Haosul consilierii: tehnici pentru practicieni martie 2006 Jurnalul de Consiliere pentru angajare (R. Pryor, J. Bright)	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea varietăţii de influenţe potenţiale şi reale asupra indivizilor şi de densitatea interconexiunilor care există sau pot fi stabilite între acele influenţe şi efectele lor.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea dinamicii complexe dintre educaţie, muncă, societate şi valorile economice şi vitale în general.	CAREERSKILLS, Conştientizarea pieţei muncii revizuit
	Nivelul 3. Personalizare Explorarea efectului complexităţii în atingerea obiectivelor şi deciziilor personale (de exemplu: sociale, educaţionale, formare sau angajare).	bazat pe LIDER - "Am înţeles Cum schimbările din societate se r teză la viata mea, învăţarea şi locul de muncă"

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
 Înţelegerea opţiunilor de carieră şi piaţa muncii	Nivelul 1. Dobândire Explorarea cunoştinţele despre diferite profesii şi oportunităţi de carieră de pe piaţa muncii (informaţii despre profesii, oportunităţi educaţionale, economie şi angajare).	Careers around me; Marco NCDG, CM3
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea ,odului în care se schimbă piaţa muncii şi opţiunile de carieră de-a lungul vieţii, în funcţie de dinamica comunităţilor.	BAZAT PE LEADER - Înţeleg cum se schimbă învăţarea şi munca în timp
	Nivelul 3. Personalizare Înţelegerea faptului că informaţiile despre profesii, educaţie, economie şi angajare pot fi integrate în managementul carierei.	Careers around me; Marco NCDG, CM3

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
	Nivelul 1. Dobândire Înţelegerea faptului că alegerile şi	Careers around me

 Gândire etică şi durabilă (EntreComp) Evaluaţi consecinţele şi impactul ideilor, oportunităţilor şi acţiunilor proprii.	comportamentele personale au repercursiuni asupra comunităţii şi asupra mediului.	
	Nivelul 2. Aplicare Reflectarea asupra durabilităţii obiectivelor sociale, culturale şi economice pe termen lung şi asupra modului de acţiune ales.	Marco EntreComp 2016
	Nivelul 3. Personalizare Evaluarea consecinţelor ideilor care adaugă valoare şi efectul acţiunilor companiilor asupra comunităţii pe care o vizează, a pieţei muncii, a societăţii şi a mediului.	Marco EntreComp 2016

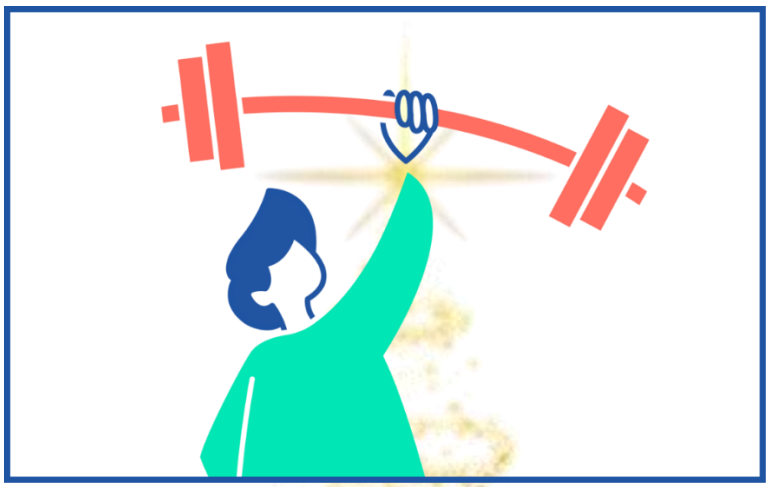
Criteriul 3. Construirea de relaţii.

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Empatie Înţelegerea emoţiilor, experienţele şi valorile altei persoane şi oferirea de răspunsuri adecvate.	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea emoţiilor, experienţelor şi valorilor altei persoane.	Lifecomp
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea emoţiilor şi experienţelor altei persoane, precum şi abilitatea de a adopta propria perspectivă într-un mod proactiv.	Lifecomp
	Nivelul 3. Personalizare Răspuns la emoţiile şi experienţele altei persoane, conştientizând că apartenenţa la un grup ne influenţează propria atitudine.	Lifecomp

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
 Comunicare Utilizarea unor strategii de comunicare relevante, coduri şi instrumente specifice domeniului, în funcţie de context şi conţinut.	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea necesităţii de a dispune de o varietate de strategii de comunicare, registre lingvistice şi instrumente care se adaptează contextului conţinutului.	Lifecomp
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea şi gestionarea interacţiunii şi conversaţiilor în diferite contexte socio-culturale şi situaţii specifice.	Lifecomp
	Nivelul 3. Personalizare Ascultarea celorlalte persoane şi încrederea în luarea de iniţiativă în conversaţii, asertivitate, claritate şi reciprocitate atât în context personal, cât şi social.	Lifecomp

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
 Colaborare Participarea la activităţi de grup şi munca în echipă, recunoaştere şi respect pentru ceilalţi.	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea că ceilalţi oameni pot avea afilieri culturale diferite, origini, credinţe, valori, opinii sau circumstanţe personale diferite. Existenţa disponibilităţii de a contribui la binele comun.	Lifecomp
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea importanţei încrederii, a respectului pentru demnitatea umană şi egalitate, gestionarea conflictelor şi negocierea dezacordurilor pentru a construi menţine relaţii corecte şi respectuoase.	Lifecomp
	Nivelul 3. Personalizare Împărtăşirea în mod echitabil a sarcinilor, resurselor şi responsabilităţilor în cadrul unui grup, ţinând cont de scopul lor specific, provocând exprimarea punctelor de vedere diferite şi adoptând o abordare sistemică.	Lifecomp

Criteriul 4. Dezvoltarea propriilor puncte forte.



Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
 Mentalitatea digitală.	Nivelul 1. Dobândire Explorarea, căutarea şi filtrarea datelor, informaţiilor şi conţinutului digital. Articularea nevoilor de informaţii, căutarea de date, informaţii şi conţinut în medii digitale, cunoaştere în accesare şi navigare. Crearea şi actualizarea strategiilor de căuta adaptate nevoilor personale.	Digcomp
	Nivelul 2. Aplicare Evaluarea datelor, a informaţiilor şi a conţinutului digital. Interacţiunea printr-o varietate de tehnologii digitale şi înţelegerea mediilor digitale care există într-un context dat.	Digcomp
	Nivelul 3. Personalizare Interacţiunea prin tehnologii digitale şi dezvoltarea de conţinut. Interacţiunea prin diverse tehnologii digitale şi înţelegerea mijloacelor de comunicare digitală care există într-o context anume. Crearea şi editarea conţinutui digital în diferite formate, exprimate prin medii digitale.	Digcomp

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea posibilelor părtiniri de date şi limitări personale (de exemplu, părtinirea de confirmare sau diferenţa de credinţă) la colectarea	Lifecomp Revizuit

Gândire critică Evaluarea informaţiilor şi argumentelor pentru fundamentarea concluziilor motivate şi dezvoltarea soluţiilor inovatoare.	informaţiilor şi a ideilor valide şi de încrede din surse diverse şi acreditate.	
	Nivelul 2. Aplicare Compararea, analizarea, evaluarea şi sintetizarea de date, informaţii, idei şi mesaje din mass-media, pentru a trage concluzii logice.	Lifecomp
	Nivelul 3. Personalizare Dezvoltarea de idei creative, sintetizare şi combinare de concepte şi informaţii din diferite surse în vederea rezolvării problemelor.	Lifecomp

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Flexibilitate Abilitatea de a gestiona incertitudinea şi de a face faţă provocărilor. Dacă păstraţi o minte suficient de deschisă pentru a vă adapta atitudinea sau convingerile ca răspuns la circumstanţe în schimbare, este mai probabil să puteţi profita de o oportunitate neaşteptată atunci când apare. https://www.scientificmag.org/careers/2003/01/career-choices-importance-chance	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea nevoilor şi posibilităţile de adaptare la provocări şi evenimente şi gestionarea activă a incertitudinii.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Flexibilitate în a reconsidera opiniile şi liniil acţiune în faţa noilor dovezi, pentru a gestiona incertitudinea (Păstraţi mintea deschisă).	Lifecomp revizuit
	Nivelul 3. Personalizare Adaptarea la noile idei, abordări, instrumente şi acţiuni ca răspuns la contextele în schimbare.	Lifecomp revizuit

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea faptului că uneori a acţion (a încerca ceva) este cel mai bun mod de a profita de oportunitate.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare	Careers

  Asumarea riscurilor (Krumboltz) Uneori nu poți ști totul despre o oportunitate înainte de a te decide să acționezi și să profiti de ea. Fiecare persoană are un anumit nivel de toleranță atunci când vine vorba de asumarea riscurilor. Dacă vă dați seama că nu profitați de noi oportunități sau pierdeți oportunități din cauza toleranței reduse la risc, ar putea fi timpul să vă reexaminați capacitatea de a face acest lucru.” https://www.science-mag.org/careers/2003/01/career-choices-importance-chance	Dorința de calcul și de asumare a riscurilor dacă aceasta înseamnă extinderea oportunităților.	around me
	Nivelul 3. Personalizare Reflectarea și integrarea cunoașterii de sine, a modului în care ne asumăm riscuri și rezultatele acelor riscuri (reexaminarea capacității de asumare de riscuri).	Careers around me

Competență	**Nivel de competențe**	**Sursă**
  Perseverență (Krumboltz) Perseverență: când cauți noi oportunități de învățare, unele dintre eforturile tale pot fi contraproductive sau nu te pot duce nicăieri. Când apare descurajarea, persevera.	Nivelul 1. Dobândire Conștientizarea importanței optimismului (menținerea unei atitudini pozitive) și a perseverenței (încercarea neobosită, întinsă pe mai mult timp) de a progresa în cariera proprie.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înțelegerea faptului că optimismul și perseverența pot ajuta la depășirea eșecurilor și problemelor pe care le întâlnim în dezvoltarea noastră profesională.	Careers around me
	Nivelul 3. Personalizare Reflectarea și încorporarea experiențelor anterioare despre modul în care optimismul și perseverența au ajutat în diferite	Careers around me

Perseverenţa este, de asemenea, o abilitate utilă dacă nu ţi-ai terminat încă studiile! Optimism: Dacă menţii o atitudine pozitivă, vei crede că există noi oportunităţi pentru tine şi că acele oportunităţi sunt realizabile. Acest lucru poate ajuta la menţinerea unei atitudini perseverente, chiar şi în caz de eşec.	momente ale vieţii.	

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Rezilienţă bazat pe cercetarea rezilienţei şi conceptele de formare a rezilienţei (Werner, 2013; Doll, 2013; Tough 2016).	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea faptului că rezilienţa poate fi înţeleasă ca un set de abilităţi care ajută la depăşirea situaţiilor dificile şi stresante. Este legat de alte resurse precum optimismul, perseverenţa, autoeficacitatea şi planificarea viitoare.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea faptului că rezilienţa se dezvoltă în interacţiunea cu alte persoane importante, de exemplu familia, colegii, comunitatea noastră şi şcoala, mai ales prin investirea în relaţii puternice şi stabile.	Doll, 2013
	Nivelul 3. Personalizare Utilizarea rezilienţei în situaţii dificile (de exemplu în legătură cu adaptabilitatea, capacitatea de rezolvare a problemelor, autoreglarea emoţională şi abilităţile sociale).	Careers around me

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
	Nivelul 1. Dobândire C onştientizarea dificultăţilor existente (legate de carieră) şi luarea în considerare a posibilităţii de a le aborda în mod activ.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea paşilor relevanţi în abordarea şi rezolvarea unei probleme (stabilirea	Careers around me

Rezolvarea problemelor bazată pe teorii de rezolvare a problemelor, de exemplu, Dörner.	obiectivelor, analizarea situaţiei, planificare, acţiune, reflectare).	
	Nivelul 3. Personalizare Aplicarea activităţilor de rezolvare a problemelor şi reflectarea asupra efectelor acestora, ajustând strategiile de rezolvare a problemelor după caz.	Careers around me

Criteriul 5. Observare şi reflecţie asupra propriei experienţe.

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
 Monitorizarea atingerii obiectivelor de învăţare pe tot parcursul vieţii Monitorizarea si revizuirea propriei invatari.	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea faptului că învăţarea pe tot parcursul vieţii se referă la toate activităţile de învăţare formale, non-formale şi informale la care o persoană participă de-a lungul vieţii.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea modului de funcţionare a proceselor şi strategiilor de învăţare.	Careers around me
	Nivelul 3. Personalizare Explorarea propriilor interese, procese şi strategii de învăţare preferate, inclusiv nevoile şi sprijinul de învăţare.	Lifecomp
	Nivelul 4. Acţiune Reflectarea şi evaluarea periodică a obiectivelor, proceselor şi rezultatelor învăţării formale, non-formale şi informale şi stabilirea relaţiilor între diferitele domenii.	Lifecomp revizuit

Competenţă	Nivel de competenţe	Sursă
	Nivelul 1. Dobândire	Careers around me

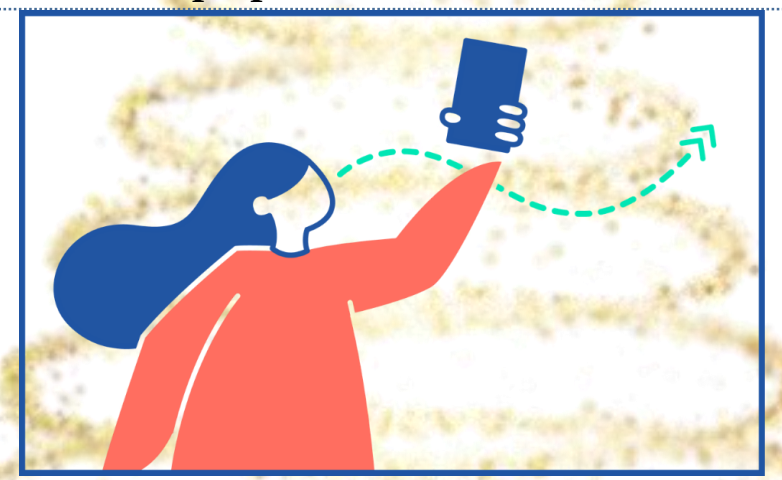
 Conştientizarea propriilor realizări	Conştientizarea faptului că viaţa şi cariera noastră constau într-o serie de evenimente care includ riscuri şi oportunităţi.	
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea faptului că realizările obţinute în dezvoltarea carierei se bazează pe acţiuni şi resurse proprii.	Careers around me
	Nivelul 3. Personalizare Reflectarea şi înţelegerea rolului important pe care îl au resursele personale şi impactul pe care acţiunile îl au asupra realizărilor.	Careers around me
	Nivelul 4. Act Revizuirea şi aplicarea resurselor proprii pentru următorul pas în procesul de dezvoltare a carierei.	Careers around me

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Dezvoltaţi idei şi oportunităţi care să aducă valoare, care să includă soluţii mai bune pentru noile provocări sau pentru cele existente. (Entrecomp, 2016)	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea relevanţei ideilor (proprii) pentru a adăuga valoare oportunităţilor.	Careers around me
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea provocărilor existente şi viitoare.	Careers around me
	Nivelul 3. Personalizare Reflectare asupra modului în care provocările pot fi abordate pe baza propriilor idei.	Careers around me
	Nivelul 4. Acţiune Acţionare pe baza propriilor idei pentru a crea soluţii noi.	Careers around me

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Echilibru între viaţa personală, învăţare şi muncă.	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea diferitelor roluri pe care le jucăm şi de modul în care acestea se schimbă de-a lungul vieţii (roluri personale, de petrecere a timpului liber, de comunitate, de învăţare, de familie şi de muncă).	Careers around me; NCDG, Obiectiv PS4, K1
	Nivelul 2. Aplicare	Careers around me; NCDG,

	Înţelegerea modului în care diferitele roluri influenţează viitorul sau stilul de viaţă ales de fiecare persoană.	Obiectiv PS4, K3
	Nivelul 3. Personalizare Reflectare asupra modului în care interacţionează diferitele roluri jucate şi asupra modului în care poate fi găsit un echilibru între ele, mai ales atunci când schimbările unuia dintre aceste roluri afectează obiectivele de dezvoltare a carierei.	Careers around me; NCDG, Obiectiv PS4, R2
	Nivelul 4. Acţiune Acţionarea asupra echilibrării rolurilor şi a stilului de viaţă, cu obiectivele actuale de dezvoltare a carierei.	Careers around me

Criteriul 6. Planificarea propriei cariere.



Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Procesul de luare a deciziilor (proces raţional şi iraţional). (Kahneman)	Nivelul 1. Dobândire Conştientizarea faptului că deciziile joacă un rol important în procesele de dezvoltare a carierei şi că oamenii au moduri diferite de a lua decizii în acest domeniu.	NCDG, CM1
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea procesului de luare a deciziilor. Reţinerea faptului că nu sunt întotdeauna complet raţionale, acestea pot fi şi intuitive sau pot urma euristica individuală.	NCDG, CM1; Kahneman
	Nivelul 3. Personalizare Recunoaşterea modului în care convingerile personale şi contextul socio-economic afectează deciziile; explorarea propriului	NCDG, CM1; Kahneman

	stil de luare a deciziilor cu privire la dezvoltarea carierei.	
	Nivelul 4. Acţiune Marcarea şi implementarea obiectivelor personale, de învăţare şi profesionale şi urmărirea acelui plan, pentru a şti când să îl modifice sau să opteze pentru un plan complet nou.	Careers around me

Competenţă	**Nivel de competenţe**	**Sursă**
 Managementul planului (Teoria haosului - Bright)	Nivelul 1. Dobândire Cunoaşterea paşilor şi a conţinutului pe care trebuie să îl conţină un plan de dezvoltare a carierei (planificare raţională) şi conştientizarea realităţii schimbărilor de carieră, dinamice şi imprevizibile (planificare dinamică).	NCDG, CM1; Bright y cols. 2014
	Nivelul 2. Aplicare Înţelegerea faptului că, existenţa unui plan de dezvoltare a carierei pentru atingerea obiectivelor, reprezintă un proces pe tot parcursul vieţii, cu o evoluţie şi rezultate dinamice şi imprevizibile.	Careers around me
	Nivelul 3. Personalizare Reflectarea asupra influenţelor complexe în luarea deciziilor profesionale şi asupra neprevăzutului. Explorarea efectului pe care influenţele dinamice îl au asupra persoanei şi dezvoltării carierei.	Bright y cols. 2014
	Nivelul 4. Acţiune În planificarea unei etape sau unei acţiuni în cariera noastră, trebuie să ţinem cont de influenţele dinamice şi de tranziţiile şi evenimentele neprevăzute.	Careers around me

Despre valori...cu nostalgie...

Autor: profesor consilier **Amalia Bîrlez**

Tema valorilor este, probabil, inepuizabilă, la fel ca şi alte teme care au ca subiect omul.

Raportarea la valori ar trebui/ar fi de dorit să însoţească, în mod constant, orice discurs, orice demers, orice activitate umană. Noţiunea de valoare este indispensabil legată de fiinţa umană, de ”fiinţarea” umană. Fiinţarea individului ca entitate bio-socio-culturală este reglată, imuabil, de valoare/valori. Parcă uităm tot mai des că ne definim ca fiinţe, ca personalităţi, prin intermediul valorilor. Discuţia despre valori este legată de însuşi modul în care este înţeleasă originea, esenţa fiinţei umane.Tocmai de aceea, dată fiind complexitatea fiinţei umane, definirea valorii nu este uşoară.

Un răspuns la întrebarea ”Ce este valoarea?” ar putea porni de la următoarele afirmaţii: există valori universale (bine, frumos, adevăr etc.) la care ne raportăm cu toţii sau, aşa cum spunea M. Eminescu, ”ideea valorii este foarte relativă, căci fiecare o măsoară după interesul său”.

Dacă parcurgem multele lucrări care s-au scris pe tema valorilor, un posibil răspuns la întrebarea ”Ce este valoarea?” se află la intersecţia celor două puncte de vedere prezentate mai sus. Cu alte cuvinte, există valori universale, suntem de acord cu existenţa acestora, însă nu toţi ne raportăm la ele în acelaşi fel, nu toţi avem acelaşi răspuns cognitiv, emoţional, comportamental faţă de acestea. Uneori, ideile, mesajele, atitudinile, faptele noastre se înscriu în ceea ce ar putea fi considerat un răspuns ”dezirabil”, ”acceptabil”, în conformitate cu valorile, cu normele general acceptate. Alteori (poate de cele mai multe ori) nu se întâmplă acest lucru. Aici intervine acea relativitate de care vorbea M. Eminescu. Vom adăuga, însă, la cuvîntul ”interes” menţionat de poet în afirmaţia sa, un alt cuvânt sau chiar mai multe cuvinte: personalitate, individualitate, unicitate. Prin urmare, fiecare ”măsoară” ceea ce ştie, ceea ce cunoaşte, ceea ce i se întâmplă, ceea ce i se cere, ceea ce face etc. în funcţie de propria personalitate, unicitate şi, fără îndoială, aşa cum spune poetul, în funcţie de propriul interes. De altfel, filosofia a propus mereu spre discuţie această opoziţie între valoarea ca un dat intrinsec, ca un adevăr absolut şi valoarea ca o reflexie a unui mod specific, particular de a privi lumea şi viaţa.

Totuşi, atunci când vorbim despre valori, diferit de situaţia în care vorbim de alte dimensiuni ale naturii/vieţii umane, probabil că ar fi de dorit ca raportarea noastră la acestea să se concretizeze în reacţii, răspunsuri cât mai apropiate, cât mai asemănătoare între ele, care să unească şi care să nu conducă la diferenţe majore între oameni. În acest fel s-ar justifica statutul de universalitate al valorilor şi s-ar consolida şi poziţia oamenilor ca unice fiinţe conştiente, morale, culturale etc., care se definesc, în ultimă instanţă, prin raportarea la aceleaşi model, aceeaşi valoare: OMUL. Prin raportarea la aceleaşi valori sau măcar la valori similare, ne demonstrăm nouă înşine că aparţinem, cu toţii, unei singure şi inconfundabile dimensiuni: UMANITATEA. Valorile ne unesc mai puternic decât ceea ce ne uneşte din punct de vedere fiziologic, anatomic, structural, demografic, geografic etc.

Întorcându-ne la definiţia valorii, primul obstacol în definirea şi analiza acesteia este legat de caracterul polisemantic al termenului. În dicţionar, valoarea desemnează „însuşirea unor lucruri, fapte, idei, fenomene de a corespunde necesităţilor sociale şi idealurilor generate de acestea; suma calităţilor care dau preţ unui obiect, unei fiinţe, unui fenomen etc.; importanţă, însemnătate, preţ, merit”.

În discuţia despre valori pot fi utile următoarele concluzii:

- Se pot constitui în concepţii explicite sau implicite cu privire la ceea ce este dezirabil
- Nu sunt direct observabile; capătă ”consistenţă” doar în prezenţa fiinţei umane
- Includ componente cognitive, evaluative şi afective
- Sunt relativ stabile în timp
- Determină comportamente şi atitudini
- Determină şi sunt determinate de alte valori, nu există niciodată disparat, ci sunt integrate în sisteme de valori
- Sunt determinate de mediul social şi determină caracteristicile mediului social

Într-o accepţiune simplă/simplificată, valorile ar putea constitui ”busola” după care ne orientăm viaţa, existenţa.

Autorii preocupaţi de problematica valorilor abordează şi dimensiunea educaţională a acestora. Valorile înseamnă cunoaştere, emoţie, evaluare şi toate acestea înseamnă educaţie.

O tipologie aproximativă a valorilor educaţionale , plecând de la o serie de cadre de referinţă, poate fi următoarea (Cucoş, 2014):

- În funcţie de conţinutul la care se referă sau pe care îl vehiculează: cognitive, artistice, etice, comportamentale;
- În funcţie de componentele educaţionale purtătoare ale acestor valori: conţinuturi, finalităţi, metodologie didactică, forme de instruire, modalităţi de evaluare, etc.;
- În funcţie de actorii care le promovează cu prioritate: elevi (conştiinciozitate, perseverenţă, spirit critic, etc.); profesori (măiestrie didactică, , profesionalism, autonomie, comportament democratic etc.); factori de decizie (competenţă profesională şi administrativă, spirit democratic, mobilitate acţională, imparţialitate etc.); alţi actori - părinţi, responsabili culturali, personal administrativ, etc.;
- În funcţie de gradul lor de extensiune: individuale (demnitate, onestitate, curaj, inventivitate etc.); comunitare (civism, patriotism, toleranţă, deschidere spre alţii, etc.) universale (respectul vieţii, a drepturilor omului, libertate, aspiraţia spre progres şi perfecţiune, etc.);
- În funcţie de direcţia de derivare sau de impunere a valorilor: de la societate către individ (cu scopul conservării valorilor) sau de la individ la societate (în condiţiile în care unii actori propun noi valori, ce sfârşesc a fi captate şi de alţii);
- În raport cu funcţionalitatea pe care o exercită: valori - scop (către care se tinde: cunoştinţe, moralitate, cooperare, sinceritate, etc.) şi valori - mijloc (care mediază încorporări suplimentare: deprinderi, autonomie intelectuală, capacitate de evaluare şi autoevaluare, etc.);
- În funcţie de validitatea temporală : fundamentale (valabile în toate perioadele istorice) şi circumstanţiale (operaţionale la un moment dat).

În societatea contemporană au intervenit modificări esenţiale în modul în care este percepută valoarea pe care şcoala, în general, o produce pentru omenire. Se constată, în prezent, o tendinţă de „pragmatizare ” a educaţiei, de accentuare a caracterului ”utilitarist” al acesteia şi de trecere în plan secund a dezvoltării spirituale, a dezvoltării ”sufleteşti” a beneficiarilor educaţiei, uitând că aceasta este singura care are efecte pe termen lung, conducând, în cele din urmă, la perpetuarea identităţii fiinţei umane.

O simplă incursiune în universul valoric al generaţiilor actuale, chiar nefundamentată pe studii, pe cercetări ştiinţifice, nu ne dezvăluie un tablou prea încurajator. Reperele, modelele din societate nu par să fie cele mai potrivite pentru un copil/adolescent/tânăr aflat la începutul vieţii. Materialul, pragmaticul, consumul şi în cele din urmă nonvaloarea stăpânesc tot mai mult cotidianul, în timp ce binele, frumosul, adevărul, dreptatea devin noţiuni tot mai palide, tot mai abstracte, tot mai îndepărtate, tot mai intangibile.

Faptul că procesul de predare-învăţare-evaluare încă este cantonat în vechea paradigmă a transmiterii de cunoştinţe contribuie la menţinerea unei inerţii care nu poate rămâne neremarcată. Chiar dacă, de exemplu, la nivelul liceului, se urmăreşte formarea celor 8 competenţe cheie - comunicare în limba maternă, comunicarea în limbi străine, competenţe în matematică şi competenţe de bază în ştiinţe şi tehnologie, competenţe digitale, a învăţa să înveţi, competenţe sociale şi civice, spirit de iniţiativă şi antreprenorial, conştiinţă şi expresie culturală (Europass – competenţe cheie), mulţi dintre absolvenţii de liceu au dificultăţi în demonstrarea unor atribute precum: gândire critică, rezolvare creativă de probleme, capacitate de comunicare şi de colaborare, responsabilitate socială, spirit civic, spirit de iniţiativă, solidaritate umană etc. Este, probabil, şi o consecinţă a faptului că educaţia estetică, morală, religioasă, civică, antreprenorială, educaţia fizică sunt trecute în plan secund, au o pondere necesară dar nu suficientă în orar. Dovadă sunt planurile de învăţământ în care se alocă puţine ore acestor tipuri de educaţie.

Un suport important în dezvoltarea acestor laturi ale personalităţii copiilor/tinerilor îl constituie activităţile/orele de consiliere şcolară. În cadrul acestor activităţi/ore sunt explorate/exersate nu numai abilităţile cognitive, ci şi acele abilităţi non-cognitive, socio-emoţionale care, în cadrul celorlalte ore de curs, îşi găsesc mai puţin locul. Totodată, abordarea universului valorilor şi drumul spre cunoaşterea şi însuşirea unor valori veritabile pot fi facilitate de implicarea copiilor/tinerilor în activităţi specifice ariei consilierii şcolare. Spre deosebire de celelalte ore de curs, orele de consiliere şcolară pot aborda mult mai explicit, mai aplicat, mai pe ”îndelete” aspecte precum: emoţii, interese, valori etc.

În consecinţă, profesorul consilier şcolar reprezintă o resursă umană prezentă, vizibilă, calificată care poate fi valorificată în procesul educaţional în ansamblul său, iar orele de consiliere (individuală sau de grup) constituie o resursă de timp, un plus de răgaz care le permite copiilor/elevilor să se aplece şi asupra acelor părţi din personalitatea lor sau din existenţa umană mai greu de cunoscut, mai greu de înţeles, mai greu de dezvoltat.

Fără a minimaliza importanţa caracterului practic, contextual al oricărei activităţi umane, al oricărui demers educaţional, sunt indicii care ne trimit spre necesitatea regândirii educaţiei din perspectivă spirituală, culturală, din perspectiva valorilor. În ultimă instanţă, educaţia ar trebui să urmărească înnobilarea omului, ar trebui să-l conducă pe acesta spre o ”variantă” cât mai reuşită a sa, care să includă şi trăsături ca: ”mai bun”, ”mai milos”, ”mai generos”, ”mai solidar”..., nu doar trăsături ca: ”mai practic”, ”mai eficient”, ”mai productiv” etc. .

De aceea, şcoala, educaţia în general, se află astăzi în faţa unei provocări serioase, inedite şi dificile: găsirea unui echilibru între ceea ce este circumstanţial şi ceea ce este peren, între ceea ce ţine de ”acum şi aici” şi ceea ce ţine de ”veşnicie”. În acest context, educaţia este nevoită să se adapteze şi să se autoregleze permanent. Educaţia, şcoala, ar putea constitui ”ultima redută” în faţa ”pragmatismului”, ”utilitarismului” care exercită, în prezent, o presiune constantă, evidentă asupra vieţii umane în general.

Repere bibliografice:

1. Cojocariu, V.M., Educaţie pentru schimbare şi creativitate, Editura Didactică şi Pedagogică, Bucureşti, 2003
2. Cucoş, Constantin, Pedagogie - Ediţia a III-a revăzută şi adăugită, Editura Polirom, Bucureşti, 2014
3. Dictionarroman.ro
4. Didactica Pro – Revistă de teorie şi practică educaţională a Centrului Educaţional ”PRO DIDACTICA”, Nr 1 (35), 2006
5. http://europass-ro.ro/competente_cheie.php

SFATURI PENTRU PĂRINŢI

Cum pot comunica mai bine cu un copil care nu ascultă

Autor: profesor consilier **Silvia-Benonia RUJOIU**

Atunci când copilul încalcă sau evita foarte des regulile sau cerinţele părinţilor, aceştia din urma vor fi tentaţi sa apeleze fie la autoritate si disciplina severă, fie la rugăminţi împăciuitoare. De cele mai multe ori, niciuna dintre aceste alegeri nu dă rezultate mulţumitoare.

Exista însă câteva modalităţi prin care poţi reuşi sa comunici mai bine cu un copil care nu asculta.

Cum interacţionezi cu un copil care nu vă ascultă?

Evită discuţiile prelungite şi conflictele prin mesaje scurte.

Nu este nevoie să foloseşti ameninţări, rugăminţi sau un ton ridicat.

Îi poţi spune simplu: „*Nu o să mă cert cu tine pentru că te iubesc şi vreau să ne înţelegem bine*”. Apoi poţi lua o pauza sau poţi stabili când veţi discuta împreună subiectul care v-a adus aproape de conflict.

Ia o pauză dacă simţi că te enervezi.

Este unul dintre cele mai utile sfaturi pentru copii şi adulţi deopotrivă.

Când suntem nervoşi, nu suntem dispuşi să comunicăm pentru a obţine un compromis, ci doar pentru a ne exprima frustrarea, dezamăgirea, dispreţul şi o mulţime de alte emoţii care ne pot îndepărta de ceilalţi. În plus, calmându-te înainte de a purta o discuţie, vei oferi copilului tău un model de autocontrol.

Opreşte comportamentul copilului tău.

Exista situaţii în care acţiunile copilului pot pune în pericol siguranţa lui sau a altor persoane. În aceste cazuri, este important sa dai dovada de fermitate şi să acţionezi dacă, după ce i-ai atras atenţia, nu s-a oprit.

Dă dovadă de empatie.

De multe ori, copiii nu ascultă atunci când trec prin emoţii dificile, pe care nu le pot gestiona sau controla. În asemenea momente, copilul nu va înţelege cererile tale raţionale sau explicaţiile logice. Îl vei ajuta mai mult dacă îi araţi ca îi înţelegi emoţiile şi dacă îl ajuţi să le exprime. „*Eşti furios/furioasă şi trist(ă) acum pentru că ai pierdut jucăria*”.

Când copilul se calmează, poţi continua cu informaţii despre cum poate să îşi exprime emoţiile într-o maniera acceptabila din punct de vedere social.

„Atunci când eşti trist(ă) sau nervos/nervoasă, poţi să te simţi tentat(ă) să acţionezi violent. Dar violenţa îi răneşte pe cei din jur, aşa că va fi nevoie să exprimi altfel aceste emoţii. Cum crezi că poţi face asta?”. Întreabă-l cum ar putea să îşi exprime emoţiile înainte de a-i oferi tu câteva sugestii.

Încearcă să înţelegi de ce nu te ascultă.

Emoţiile puternice pot fi un motiv, dar şi alte nevoi ale copilului pot sta la baza nerespectării frecvente a regulilor. Poate fi vorba de nevoia de mai multă independenţă şi autonomie, de un surplus de energie, de dorinţa de a ieşi in evidenţă sau de a atrage atenţia părintelui, de a se amuza sau de nevoia de putere.

Atunci când sunteţi calmi amândoi, ia-l în braţe şi întreabă-l/o de ce se comportă astfel.

Oferă-i timp ca să iţi răspundă şi încearcă să îi oferi variante de răspuns dacă nu se poate exprima. Folosind **comunicarea nonviolentă**, vorbeşte-i despre felul în care vă simţiţi când el/ea nu vă ascultă.

Comunică prin mesaje pozitive.

În loc de ameninţări, pedepse sau ton ridicat, menţine-ţi o atitudine pozitivă (dacă simţi că nu poţi în acel moment, ia o pauză) şi orientează-l/o către o atitudine pozitivă.

În loc să spui: *„Nu îţi dau voie să ţipi la mine! Nu ţi-e ruşine?!”* poţi spune calm: *„Vom vorbi când vei fi la fel de calm ca mine*”.

Nu lasă comportamentul dificil al copilului să te îndepărteze de el emoţional.

Cel mai frecvent, dacă problemele sunt intense, părinţii devin exasperaţi şi epuizaţi de comportamentul copilului şi îl vor interpreta ca pe o lipsă a iubirii acestuia.

Involuntar, în asemenea situaţii, părinţii vor evita să îşi manifeste afecţiunea şi vor apela mai mult la autoritate pentru a-l *„aduce pe calea cea bună*”.

Este normal să te simţi exasperat, epuizat sau descurajat.

În asemenea situaţii, oferă-ţi timp pentru a te odihni şi a-ţi recâştiga optimismul. Atunci când comunici cu copilul tău, aminteşte-ţi că ceea ce te deranjează este *comportamentul* lui, nu persoana sa. Iar comportamentele pot fi îmbunătăţite.

Aşadar, este esenţial să rămâi apropiat de copilul tău, chiar şi în momentele în care îţi trezeşte furia, să îţi păstrezi calmul şi să nu uiţi că reacţiile tale îi pot dicta şi influenţa comportamentul.

Despre iertare

Autor: profesor consilier **Valentina VASILE**

Oamenii par a avea o înclinaţie înnăscută să reacţioneze la o conduită interpersonală negativă cu o altă conduită negativă. Atunci când se simt atacaţi, majoritatea oamenilor are tendinţa să evite sau să se răzbune pe cel care le-a greşit. Un mecanism care poate întrerupe ciclicitatea naturală a evitării şi răzbunării este iertarea, o abordare prin care persoana stopează sau stăpâneşte răspunsul său natural negativ şi devine tot mai motivată să adopte în schimb conduite pozitive.

Ca răspuns, iertarea este înţeleasă ca o schimbare prosocială în ceea ce priveşte gândurile, emoţiile şi comportamentul victimei faţă de cel care este condamnabil.

Persoanele iertătoare diferă de cei care iartă mai puţin prin multe atribute ale personalităţii astfel: au mai puţine emoţii negative (anxietate, depresie, ostilitate), sunt mai puţin ruminative, mai puţin narcisice, exploatatoare şi mult mai empatice. Acestea tind să aprobe atitudini şi comportamente dezirabile din punct de vedere social. Astfel, predispoziţia de a ierta pare să fie cel mai puternic asociată cu agreabilitatea şi stabilitatea emoţională. De asemenea, iertarea este influenţată şi de caracteristicile transgresiunii şi a contextului în care apare. În general, oamenii au dificultăţi în a ierta ofensele care par a fi intenţionate, severe şi care au consecinţe negative. Un aspect care poate facilita iertarea este ca persoana care a produs "răul" să-şi ceară iertare. Acest lucru reduce emoţiile negative faţă de transgresor şi creşte gradul de empatie. Scuzele şi expresia remuşcării îi permite victimei să facă diferenţa dintre persoană şi comportamentul negativ al acesteia.

Iertarea este un proces interpersonal şi intrapsihic care se desfăşoară în timp şi implică o alegere.

Pornind de la această idee, mi-am propus desfăşurarea unei activităţi de coniliere de grup care să îi ajute pe elevi să conştientizeze importanţa iertării în diferite context şi care sa optimizeze inclusive relaţionarea in cadrul colectivului.

Voi prezenta în continuare scenariul didactic gândit în acest sens.

Activitatea a fost derulată la o clasă de a VII-a, în cadrul căreia ştiam că existau periodic conflicte între elevi.

Mi-am trasat ca şi obiective şi competenţe, următoarele:

COMPETENȚE SPECIFICE:

- adoptarea atitudinilor pozitive faţă de sine şi a unui stil de viaţă sănătos şi echilibrat;
- relaţionarea armonioasă cu ceilalţi în contexte şcolare şi extraşcolare.

COMPETENȚE DERIVATE:

- să precizeze sensuri ale termenului iertare
- să identifice eventuale poveşti resentimentare în viaţa lor
- să manifeste o atitudine reconciliantă faţă de cei din jur

- să identifice modalităţi de dezvoltare a capacităţii de iertare
- să precizeze situaţii în care au exersat incapacitatea de a ierta/ a fi tolerant

Resurse procedurale:

→ **Metode şi procedee**: conversaţia, explicaţia,argumentarea,demonstraţia, problematizarea, brainstorming-ul, dialogul dirijat

→ **Forme de organizare:** activitatea frontală, activitatea individuală, mediu online (platforma Google Classroom)

Desfăşurarea activităţii

Captarea atenţiei

Profesorul adresează întrebările: *Ce înseamnă iertare? Ce înseamnă pentru voi, personal, a ierta?* Elevii răspund şi aduc argumente in sensul celor afirmate.

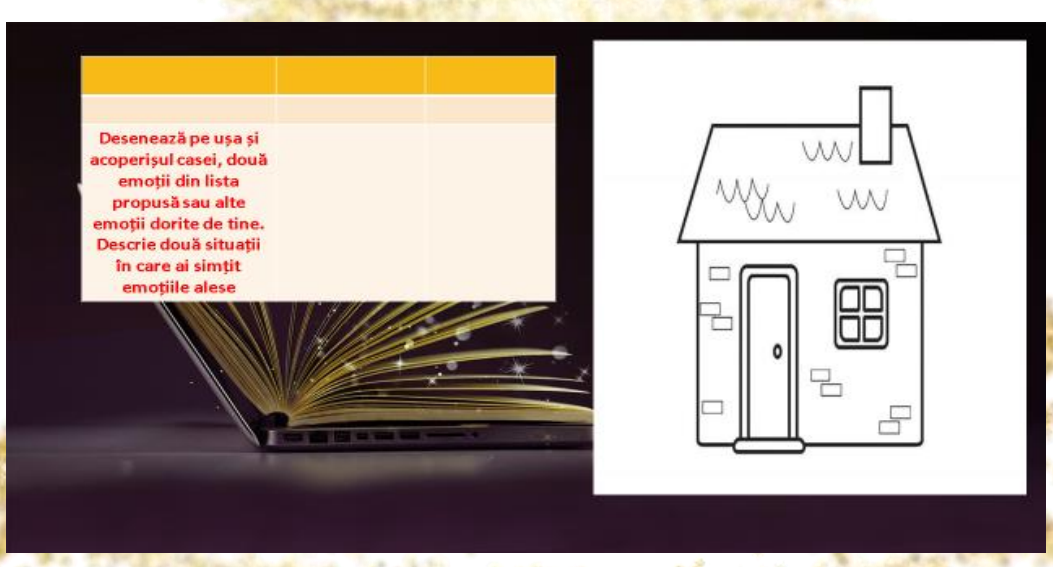
Dirijarea învăţării

Imaginaţi-vă că sufletul este ca o casă, cu mai multe camere. În fiecare cameră puteţi pune sentimentele pe care le găzduiţi acolo.

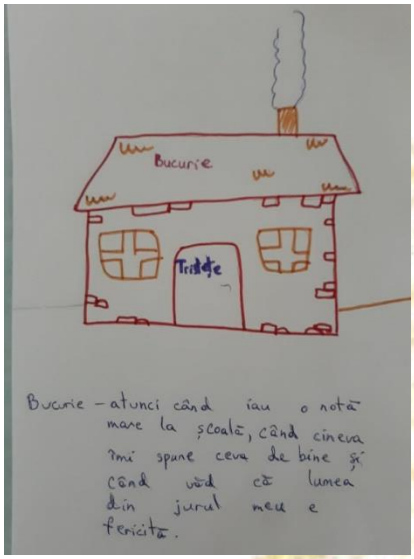
De exemplu: iubire, recunoştinţă, resentimente, furie, frustrare, teamă, anxietate, neîncredere, entuziasm, tristeţe, veselie, melancolie.

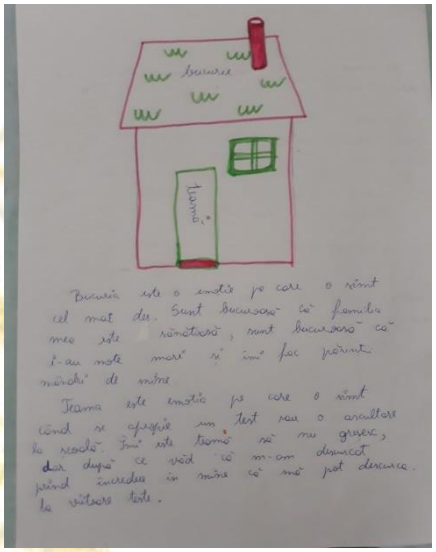
Profesorul va arăta o imagine reprezentând o casă unde pe anumite segmente, putem regăsi emoţii cum ar fi- temă, tristeţe şi bucurie.

Apoi, va solicita individual câte un elev să precizeze o situaţie în care s-a simţit astfel.



Elevii ascultă indicaţiile profesorului şi descriu o situaţie în care au trăit emoţia menţionată.





Fixarea cunoştinţelor

Profesorul adresează întrebări de clarificare:

- Ce tip de emoţii predomină, cele pozitive sau cele negative?
- Gandeşte-te la ultima dată când ai iertat pe cineva. Ce te-ajutat să faci asta?. Ce ţi-ai spus pentru a te motiva să ierţi?Ce comportamente sau cuvinte nu le-ai putut ierta?Ce căi ai încercat şi nu au fost eficiente?
- Gandeşte-te la relaţia ta cu persoana pe care n-o poţi ierta sau ai iertat-o greu. Cum te manifeşti atunci când nu ierţi?. Cum te influienţează resentimentele pe care le păstrezi?

Profesorul precizează faptul că putem face 3 greşeli atunci când nu putem ierta:

- luăm ofensa prea personal (situaţia noastră nu e unică, este una generală, prin care trec mulţi alţii, care au găsit puterea de a o lăsa în urmă)
- dăm vina pe ofensator pentru cum ne simţim (modul în care noi interpretăm situaţia ne aduce suferinţă)
- creem o poveste resentimentară care ne revine în minte mereu. Ne este mai uşor să iertăm, dacă ne focalizăm pe aspectele pozitive din viaţa noastră, pe cultivarea iubirii, acceptării, fericirii, sentimentului de siguranţă emoţională şi recunoştinţei.

Se propune ca şi jurnal de învăţare următoarele:

1. Descrie o situaţie în care **nu ai putut ierta** o anumită persoană sau nu te-ai putut ierta pe tine însuţi.Cum ai putea transforma transforma acea situaţie **astfel încât să te ajute să treci mai departe**?

Asigurarea retenţiei şi a transferului

Elevii sunt receptivi la activitatea pe care o vor avea de realizat şi fac aprecieri colective privind implicarea elevilor.

Asigurarea feed-back-ului

Se realizează pe tot parcursul activităţii, prin aprecieri verbale, prin întărirea sau corectarea răspunsurilor elevilor, după caz.

Pe parcursul desfăşurării activităţii, am avut surpriza plăcută sa constat deschiderea elevilor pentru tema aleasă, seriozitatea tratării acesteia, inclusiv în răspunsul lor la fişele de lucru aplicate dar cel mai mult a contat faptul că, treptat, activitatea de consiliere s-a transformat într-una de consiliere individuală/ terapie deoarece două eleve au împărtăşit cu restul clasei, experienţe dureroase din mediul familial pe care le-au depăşit apelând la magia iertării. Am simţit cât de util le-a fost să se descarce emoţional şi să îşi întărească deciziile luate atunci şi că aveau nevoie de o aprobare publică, suplimentară.

Pot spune că tema aleasă si modul de abordare a fost un real succes şi intenţionez să repet această încercare de analiză-conştientizare-eliberare-asumare.

Bibliografie:

1. Curs formare continuă cadre didactice din învăţământ preuniversitar, Învăţând să trăim împreună, Bucureşti

2. McCullough, M Witvliet, Ch V., The Psychology of Forgiveness în Snyder, C.R., Lopez, Sh J, (2002) Handbook of Positive Psychology, Oxford University Press

Poveste fără sfârşit

Autor: profesor consilier Iosefina **CONSTANTINESCU**

Motto : ”*Inteligenţa te conduce de la A la Z. Creativitatea te duce oriunde*.”
(Albert Einstein)

Articolul de faţă se adresează celor ce îşi doresc mai mult, specialiştilor, părinţilor care vor să devină mai buni cu copiii lor, să reuşească să creeze acel climat echilibrat, relaxat şi plin de bucurie, o atmosferă marcată de armonie, înţelegere şi bună dispoziţie.

Cine nu şi-ar dori aceste lucruri ce au ca rezultat o dezvoltare optimă, benefică, determinată de libera exprimare, de posibilitatea de a crea o devenire liniştită şi plină de serendipitate. Timpul devine o curgere lină sau explozivă a cunoaşterii, o manifestare efervescentă a personalităţii, un suport real şi în acelaşi mod fantastic, o combinaţie de elemente creative cu cele logice, pragmatice şi stabilizatoare.

Ceea ce contează mai mult reprezintă o desfăşurare mai puţin clasică a creativităţii, această inepuizabilă sursă de reinventare a minţii, de formare a noului, de testare a unor emoţii în flux, energizante şi pline de inedit.

De-a lungul timpului, evoluţia omenirii s-a bazat în esenţa dezvoltării personalităţii pe această latură nemărginită, ce trece de limitele universului, dincolo de limita umană.

În mod minunat, Dumnezeu a creat omul cu capacităţi şi abilităţi extraordinare, ce-şi poate depăşi propriile limite, prin necesitatea de a trăi sentimente de iubire, recunotinţă şi ajutorare. Acestea se regăsesc în orice fiinţă umană şi cred că a fi părinte întruneşte într-un univers unic şi surprinzător toate trăsăturile specifice educabilităţii şi formării abilităţilor parentale.

În acest context, doresc să transmit prin aceste rânduri elemente noi şi creative pe care părinţii le pot pune în practică pentru a forma copii creativi, plini de imaginaţie, antrenaţi în a gândi critic, cu multă curiozitate epistemologică şi fenomenologică pentru a cuprinde cât mai multă cunoaştere.

Cred că suntem datori să transmitem toată informaţia şi cunoaşterea celorlalţi, oamenilor interesaţi de subiectul educaţiei, ca unic model de viaţă, direct, real, introspectiv şi surprinzător.

Starea în care ne găsim, când pandemia nu a luat sfârşit, ne aduce împreună pentru a ne redescoperi şi de a-i învăţa pe copii noştri, să se definească autentic, firesc şi minunat, de a face faţă provocărilor actuale şi viitoare prin soluţii ce vor fi potrivite şi generos de ofertante, accesând zone ale gândirii divergente, nonconforme, pline de elemente diferite şi diverse prin combinaţii cognitive relevante.

Avem nevoie de schimbare, ca prin ea să ne redefinim echilibrul, bunăstarea, fericirea, împlinirea, iubirea, bunătatea, recunoştinţa, inocenţa şi umanitatea din noi.

Imaginaţia - *mijloc de susţinere şi exprimare a creativităţii*

Stimularea imaginaţiei stă la baza proceselor psihice esenţiale, complexe şi necesare pentru ca viaţa să devină o trăire plină de sens, cu scopuri definite mai mult sau mai puţin, cu elemente surprinzătoare, ce includ mecanisme de combinare şi recombinare aproape aritmetică dar şi aleatoare, a raţionamentelor logice sau abstracte ale realităţii şi fantazării. Putem vorbi la acest nivel de diferite capacităţi, abilităţi sau forţe interne de creare a lumii

în care trăim, printr-o manieră ce propune latura noastră creativă în postura de leader a personalităţii umane.

Accesarea acestei laturi a psihicului uman, sub forma unui proces superior psihic, se manifestă cu preponderenţă pe parcursul copilăriei şi de-a lungul adolescenţei la nevoie, fiecare conturându-şi propriul mod concret de utilizare a ei. Astfel putem vorbi de strânsa legătură cu creativitatea, datorită procesului de elaborare a unor noi imagini, de combinare şi transformare a experienţei. Astfel, imaginaţia joacă un rol deosebit în câmpul cunoaşterii umane, oferind realizarea unei performanţe extraordinare de a parcurge diferitele momente ale timpului: prezent, trecut şi viitor. În acest context, fiinţa umană reuşeşte să elaboreze mental un scop al acţiunii, orientarea ei, un plan de desfăşurare, ce poate fi permanent reglat cu un maxim de eficienţă. Strâns legată de celelalte procese psihice: gândire, memorie, limbaj, afectivitate şi motivaţie, imaginaţia permite generarea de noi legături şi restructurări printr-o receptivitate crescută faţă de realitatea înconjurătoare.

Studiile de specialitate care au avut ca scop definirea statutului copilului în lumea contemporană, întreprinse de Francoise Dolto, psihanalistă franceză şi neuropsihiatru, au conturat importanţa imaginaţiei în formarea în plan mental al unei lumi proprii (la copiii preşcolari) ce înglobează elemente de fantastic cu cele reale, prin fabulaţie, fenomen ce se poate observa şi la vârsta adolescenţei, ca joc creativ, diferând de fabulaţia patologică. In acest mod are loc reglarea comportamentului, anticiparea aşteptărilor celorlalţi, previzibilitatea reacţiilor provocate, exclusiv prin joc, imaginarul devenind o condiţie a învăţării. Atitudinea deschisă spre creativitate, receptivitate la nou, confruntarea cu situaţii noi, depăşirea rutinei şi conformismului, streotipurilor, conduce la creşterea rolului imaginaţiei în procesul cunoaşterii, a descoperirii, a reinventării şi exercitării autenticităţii umane.

Alfred Adler, psiholog şi neuropsihiatru austriac, a susţinut legătura dintre stilul de viaţă în general şi creativitate, identificând un profil de viaţă activ, dinamic, ce transformă potenţialul în actualitate. Creativitatea devine din această perspectivă un proces influenţat de factori interni sau caracteriali şi de cei externi sau sociali (specifici mediului cultural).

Imaginaţia creatoare reprezintă o componentă importantă în procesul creativ, fără de care acesta nu ar putea exista, accesând voluntar şi activ orientarea spre viitor, spre ceea ce este nou, inedit, nemaiîntâlnit. Alături de imaginaţie în actul de creaţie întâlnim : curiozitatea, motivaţia, susţinerea afectiv-emoţională, tendinţa de aventură, încrederea în forţele proprii, respingerea monotoniei.

În procesul imaginaţiei creatoare sunt valorificate multiple combinaţii din sfera subconştientului şi inconştientului, prin realizarea unităţii dintre zona intuitivă şi cea generală, cunoscută şi accesată până la un moment dat, precum şi susţinerea acestor procese de procesele afectiv-motivaţionale ale psihicului.

Printre procesele imaginaţiei reamintim empatia, ca modalitate de punere imaginară în locul cuiva, de cunoaştere şi înţelegere a celorlalţi, o formă de comunicare a afectivităţii, a stărilor emoţionale în contexte situaţionale diferite.

Pentru a întreţine cadrul creator sunt necesare unele antrenamente mentale care să acceseze imaginaţia şi gândirea reproductivă şi cea productivă sau divergentă, ce ghidează mintea spre verificarea şi evaluarea producţiilor imaginaţiei.

Tehnici şi metode de stimulare a creativităţii copiilor: brainstormingul, tehnica de generare a alternativelor, stimularea gândirii laterale prin joc de rol şi creaţie metaforică, prin tehnici de desen, modelaj, jocuri de construcţii, metoda pălăriilor gânditoare.

Tehnici de stimulare a imaginaţiei în strânsă legătură cu gândirea:

1. Alegeţi cinci cuvinte şi alcătuiţi cu ele mai multe propoziţii simple, ce să nu conţină mai mult de şase cuvinte într-o propoziţie. Urmăriţi câte propoziţii faceţi la început şi apoi continuaţi antrenamentul observând numărul lor. Ce aţi sesizat?

2. Pornind de la un cerc, adăugaţi elemente noi astfel încât să obţineţi imagini cu sens. Daţi-le un titlu şi comparaţi rezultatele cu ale altora.

3. Timp de 3 minute spuneţi toate cuvintele ce încep cu o literă şi notaţi numărul de cuvinte găsite. Repetaţi exerciţiul după câteva minute cu altă literă. Ce observaţi în timp?

4. Folosiţi o planşă colorată în roşu. Copiii sunt întrebaţi ce le sugerează această culoare. Planşa le sugerează la început doar o culoare caldă – roşu. Treptat, copiii vor reuşi să se detaşeze de situaţia concretă a planşei colorate în roşu şi cu ajutorul imaginaţiei, vor reuşi să vadă în această culoare ideea de: foc, flăcări, iad, apus de soare, răsărit de soare, inimă însângerată, sfârşit de lume, căldură imensă, secetă, ardere.

5. Folosiţi o planşă colorată în albastru. Copiii sunt întrebaţi ce le sugerează această culoare. Ideea de albastru îi va duce pe copii la: cer, limpezimea lacurilor, lacrimi de înger, tristeţe, răceală, plutire. Copiii învaţă în felul acesta că pot să vadă dincolo de sensul concret al lucrurilor. Tehnica are ca scop stimularea imaginaţiei, gândirea laterală, capacitatea copiilor de a găsi multiple soluţii de rezolvare a unei probleme fără teama de a fi contrazişi, criticaţi sau judecaţi.

Bibliografie:

Dolto Fr., 2009, *Dificultatea de a trăi. Povestiri psihanalitice despre copii*, Editura Trei;

Adler A., 1995, *Sensul vieţii*, Editura IRI;

Breben,S. (coord), 2002, *Metode interactive de grup, ghid metodic*, Editura Arves;

Lazăr, V., Cărăşel, A., 2007, *Psihopedagogia activităţilor extracurriculare*, Editura Arves;

Roco, M., 1979, *Creativitatea individuală şi de grup, Studii experimentale*, Bucureşti;

Stoica, A., 1983, *Creativitatea elevilor. Posibilităţi de cunoaştere şi educare*, E.D.P. Bucureşti;

Cerghit, Ioan, 2008, *Sisteme de instruire alternative şi complementare*, Editura POLIROM, Bucureşti;

Egan Kieran, 2008, *Imaginaţia în predare şi învăţare*, Editura Didactica Publishing House, Bucureşti.

A fi pentru ceilalti. A fi profesor.

Autor: profesor consilier Silvia **CIOTIR**

Ce înseamnă să fii profesor?

A fi profesor este mai mult decât o profesie. Este o menire.

Înseamnă să fii la dispoziţia celorlalţi, să îi cunoşti, să îi înţelegi, să le înţelegi potenţialul de dezvoltare şi să îi conduci pe drumul cunoaşterii, potrivit nevoilor şi abilităţilor personale, adaptat contextului socio-cultural cu care suntem contemporani.

A fi profesor înseamnă să fii şi părinte, şi coleg, şi prieten, şi manager, şi administrator de resurse, specialist în organizare, în managementul clasei, în magementul timpului, un sociolog în folosul grupului, un fin psiholog, specialist în natura umană şi psihologia vârstelor, ce intuieşte şi previne potenţialele probleme cu care s-ar putea confrunta elevul pe drumul cunoaşterii propriului eu şi a realităţii contextuale.

Profesorul este un specialist în negociere şi în rezolvarea conflictelor. Doar cunoaşterea materiei predate şi a didacticii aferente, nu sunt suficiente pentru succes. Este necesară cunoaşterea teoriilor motivaţiei, a resorturilor umane ce pot descătuşa potenţialul invăţăcelului, transformându-l în abilităţi, aptitudini, competenţe, cunoştinţe, ce pot creiona viitorul tânărului, în armonie cu ceea ce este el şi idealul urmărit de societate.

Ideal ar fi ca profesorul să fi lucrat în câmpul muncii ceea ce predă, pentru a înţelege mai uşor teoria şi legătura cu practica.

Ideal ar fi ca profesorul să fie un autodidact, un curios în ceea ce priveşte cunoaşterea lumii, pentru a reuşi să transmită mai departe dragostea pentru materia lui şi să cunoască legăturile dintre materiile ce fac parte din curricula elevului.

Ideal ar fi ca profesorul să îşi iubească meseria şi să iubească copiii, să meargă cu plăcere la şcoală, cu nevoia permanentă de a dărui, deoarece pasiunea pentru meserie şi materia predată se transmite spre băncile copiilor, iar iubirea faţă de copii, respectul arătat acestora, se transmite prin acceptarea elevilor aşa cum sunt ei, dincolo de rolul de elevi, şi creează fundamentul încrederii şi deschiderii ce va sta la baza construirii educaţiei.

Care sunt principalele trăsături psihologice ale unui cadru didactic de succes?

În primul rând, ar trebui definit *succesul*.

Este vorba despre succesul personal al profesorului– câte grade didactice a obţinut, câţi copii sunt olimpici, câţi copii au terminat cu nota 10?

În societatea noastră, cred că asta înseamnă cadru didactic de succes.

Pentru mine, profesorul de succes este cel care nu renunţă nici la ultimul elev din clasă să îşi atingă şi depăşească potenţialul.

Dacă în clasa respectivă există un copil care e nefericit datorită metodelor doamnei, dacă este izolat, ruşinat, certat mereu, ignorat sau lipsit de respectul cuvenit unei fiinţe umane, atunci cadrul respectiv nu este unul de succes.

Profesorii de succes există printre noi. Principalele trăsături psihologice ale unui cadru didactic de succes ar fi:

- ✓ să îşi iubească meseria
- ✓ să iubească copiii,
- ✓ să fie empatic,

✓ să fie suportiv, recunoscător, generos,

✓ să fie creativ, spontan, inovativ, adaptabil la nevoile ce le remarcă în clasă; el îi învaţă pe alţii, este o resursă pentru ceilalţi,

✓ să fie autodidact, să fie la curent cu noutăţile în domeniul predat, cu metodele şi instrumentele de predare,

✓ să fie deschis şi flexibil în a se adapta la nou, la provocările noilor generaţii, să nu uite că predă pentru a crea viitor, nu pentru a menţine trecutul. Roadele lui se văd în viitor.

✓ să fie dedicat meseriei, să fie muncitor, determinat în atingerea scopurilor, să nu renunţe căutand vinovaţi, ci soluţii şi resurse;

✓ să fie pasionat de ceea ce predă, motivat, cu o energie bună care să molipsească la rândul ei,

✓ să îi cunoască pe copii, să îşi dorească să îi cunoască şi să caute soluţii pentru a le susţine dezvoltarea, fiecare la maximum său posibil din acel moment de dezvoltare;

✓ să se cunoască, să îşi ştie limitele, slăbiciunile, propriile nevoi şi aşteptări, pentru a nu le suprapune cu cele ale copiilor;

✓ să fie grijuliu, să îi pese;

✓ am auzit odată o învăţătoare cu elevi de olimpiadă ce îi spunea unei mămici: "*Aveţi grijă! Cu atitudinea asta, doamna nu o să vă iubească, nici pe dvs nici pe copil. Ştii care e cea mai cruntă pedeapsă pentru copil? Indiferenţa! Îl lasă pe copil să vegeteze în bancă. Nu îl bagă în seamă. Pe ceilalţi îi bagă în seamă, îi stimulează, îi recompensează*".

Opusul a ceea ce a spus doamna aceasta, ar fi prima trăsătură enumerată aici: iubirea de meserie şi de copii.

Să fie OM în faţa copiilor. Omenia şi lipsa autosuficienţei.

✓ un facilitator, un conductor spre învăţare şi dezvoltare, nu o frână.

Care este rolul educaţiei?

Rolul educaţiei în societatea contemporană este decisiv în ceea ce priveşte accesul la o profesie şi un stil de viaţă.

Modul de evaluare, pregătirea şi dăruirea profesorilor, mediul socio-economic în care se situează şcoala, diferite particularităţi, cum ar fi statutul social al părinţilor sau al şcolii, influenţează acest rol, alterând prin unele zone rezultatele şi accesibilitatea, potrivit abilităţilor şi motivaţiilor reale, la fructele vieţii, însă, dincolo de aceste aspecte, rolul educaţiei este în mod evident unul pozitiv, ridicând nivelul de instruire şi conştientizare a realităţii în care trăim, la nivel de comunitate zonală, regională, europeană, globală.

Educaţia deschide uşile cunoaşterii. Permite accesul la istorie, la cultură, la cunoştinţe din cele mai diverse domenii ale existenţei umane.

Deschide şi potoleşte foamea de a înţelege dincolo de formă, conţinutul.

Rolul educaţiei este de a susţine, pornind de la trecut, modelând în prezent, viitorul.

Este un rol copleşitor, privit din această perspectivă.

Profesorii nu ar trebui să uite nicio clipă această perspectivă, mai ales că toate trăsăturile enumerate mai sus privind profesorul de succes, fac referire la trăsăturile ce scriu în clasă curriculum ascuns predat viitorilor adulţi.

Atunci când manifeşti omenie în faţa celuilalt, îl înveţi, pe lângă matematică, istorie, limbi străine – să fie, la rândul lui, OM.

De ce ar avea nevoie consilierii Şcolari pentru a fi buni practicieni

Autori: profesorii consilieri Ana Maria **OANCEA,**

Marcela Claudia **CĂLINECI**

...de sănătate, concentrare, putere de muncă, inspiraţie, stare de bine, motivaţie, perfecţionare permanentă în domeniul consilierii şcolare, educaţionale şi de carieră, de muuuulte alte elemente ale puzzle-ului profesional şi personal, precum şi de ***emoţii sănătoase, pozitive, optimizatoare.***

La întrebarea de mai sus găseşte răspunsuri şi creează rezultate valide proiectul **Erasmus + 2019-1-RO01-KA202-063198**, STRENGTH - *STRengthen socio-Emotional competeNce to Guidance pracTitioners*, implementat de CMBRAE în parteneriat cu 5 ţări europene (Grecia, Portugalia, Germania, Finlanda, Italia), în perioada 2019-2022.

Obiectivul principal al acestui proiect îl constituie realizarea unor resurse pentru facilitarea dezvoltării socio-emoţionale a practicienilor în consiliere şi orientare. Astfel, se află în faza de dezvoltare, prin activităţi colaborative europene, *un suport extins de curs pentru consilieri,* pe tema optimizării abilităţilor de relaţionare cu clienţii prin activităţi de formare, coordonat de centrul de cercetare ISON din Grecia.

De asemenea, Universitatea HAMK din Finlanda va realiza *o platformă inovativă* ce va conţine un kit gratuit de instrumente de auto-evaluare, screening şi reflecţie pentru consilierii care doresc să-şi dezvolte resortul emoţional intern.

Al treilea instrument realizat în cursul anului viitor va fi coordonat de Centrul Naţional de Politici şi Evaluare în Educaţie din România şi va consta într-un ghid de autoevaluare pentru consilieri, adaptat pentru cinci dimensiuni ale competenţei socio-emoţionale: empatie, managementul emoţiilor, ascultare activă, cooperare şi managementul diversităţii. Va conţine, de asemenea, numeroase provocări la reflecţie şi resurse suport pentru optimizarea dezvoltării socio-emoţionale a practicienilor în consiliere.

La finalul lunii august 2022, echipa Departamentului de proiecte - CMBRAE va pune la dispoziţia întregii reţele aceste resurse traduse în limba română.

Mulţumim tuturor consilierilor care s-au implicat în construirea parţială a produselor intelectuale menţionate, participând la focus-grupurile sau la interviurile organizate pe tematica proiectului.

Epuizarea profesională

Studiul asupra epuizării profesionale a personalului medical din instituţii sanitare publice din Bucureşti

As. Med. Cristina Savu, Prof. Dr. Univ. Armaş Iuliana

Abstract

Pandemia COVID-19 şi-a făcut apariţia într-o perioadă în care sistemul de sănătate din România era în plină reformă sanitară. Infrastructura spitalicească, resursa umană din sănătate se confrunta înainte de pandemie cu multe neajunsuri. Odată cu apariţia pandemiei COVID-19 , în România, a apărut o nouă problemă, cea a epuizării cadrelor medicale din sistemul medical public. Creşterea numărului de persoane infectate, într-o perioadă relativ mică, a dus la creşterea volumului de sarcini, ceea ce a dus la epuizarea personalului medical.

Introducere

Acest studiu a urmărit măsurarea epuizării profesionale a cadrelor medicale pe timpul pandemiei COVID-19. Studiul a fost aplicat pe un număr de 71 de persoane din domeniul medical (medici, asistenţi medicali, infirmiere, brancardieri), bărbaţi şi femei. Studiul a fost aplicat în perioada ianuarie 2021- martie 2021. S-a folosit scala scurtă MBI de evidenţiere a epuizării profesionale (burnout), a cinismului şi ineficienţei profesionale. Transmiterea şi completarea chestionarelor s-a facut exclusiv online, iar baza de date s-a prelucrat cu softul statistic open source Jamovi.

Prezentarea eşantionului

Respondenţii chestionarului sunt cadrele medicale din unităţi sanitare din Bucureşti (medici, asistente medicale, personal medical auxiliar- infirmiere, brancardieri). La completarea chestionarului au participat 71 de respondenţi, împărţiţi în următoarele categorii pe grupe de vârstă şi genuri, conform tabelului 1.

Tabel nr. 1. *Categorii de respondenţi grupaţi pe grupe de vârstă şi genuri*

Genuri	Vârsta grupată				
	1 (21-30 ani)	2 (31-40 ani)	3 (41-50 ani)	4 (51-60 ani)	5 (peste 60 ani)
2 masculin	2	7	3	1	0
1 feminin	7	10	23	16	2
Total (%)	9 (12.7%)	17 (23.9%)	26 (36.6%)	17 (23.9%)	2 (2.8%)

Descrierea eşantionului este următoarea:

- Grupa de vârstă cu frecvenţa cea mai mare este categoria 3 (36.6%), cu un număr de 26 de persoane din categoria de vârstă 41-50 de ani, urmată de categoriile de vârstă 2 (31-40 ani) şi respectiv 4 (51-60 ani) cu o frecvenţă de 23.9%.
- În ceea ce priveşte genul subiecţilor, cel mai frecvent au răspuns femeile la acest chestionar- 81.7% (58 persoane), faţă de bărbaţi- 18.3% (13 persoane).
- Urmărind funcţia sau pregătirea profesională, observăm ca ponderea cea mai mare a răspunsurilor este reprezentată de categoria asistentelor medicale 2 (45), urmată de medici-1 (6) şi de infirmiere-3 (17), iar cea mai slab reprezentă categorie este cea a brancardierilor-4 (3).

Tabel nr. 2. *Pregătirea profesională în funcţie de vechimea la locul de muncă*

Pregătirea profesională	Vechimea grupată				
	5 (>10 ani)	4 (5-10 ani)	3 (3-5 ani)	2 (1-3 ani)	1 (0-1an)
Medic (1)	2	2	1	1	0
Asistent medical (2)	33	6	4	2	0
Infirmier (3)	11	0	4	0	2
Brancardier (4)	1	1	1	0	0
Total	47	9	10	3	2

- Luând ca reper funcţia (specializarea) subiecţilor se observă o delimitare semnificativă, în sensul că cei care au răspuns cel mai mult au fost din categoria asistenţilor medicali (63.4%- 5 persoane), urmată de categoria infirmierelor (23.9%- 17 persoane) şi de medici (8.5%- 6 persoane).
- Având în vedere vechimea la locul de muncă, se observă că frecvenţele cele mai mari le găsim la categoria 5 de vârstă (>10 ani)- 66,2% din persoanele chestionate (47).
- În ceea ce priveşte rata de infectare a personalului chestionat, rezultă faptul că 35.2% (27 de persoane) au răspuns că au fost infectate cu virusul SARS-CoV-2 şi 64.8% (46) au declarat că nu au intrat în contact cu virusul.
- La întrebarea referitoare dacă locuiţi cu familia sau nu, majoritatea subiecţilor au răspuns că da- 93% (66 de persoane) şi doar 7 % (5 persoane) au răspuns că nu locuiesc cu familia.
- La întrebarea legată de câte ore de somn dormiţi în medie pe zi, se observă ca cei mai mulţi subiecţi au răspuns că dorm 8 (respectiv 23 de persoane), urmate de persoanele care dorm 6 ore (20) şi 7 ore (12 persoane).
- Privind timpul petrecut la muncă de către respondenţi se observă că asistentele medicale stau în medie la serviciu 12-13 ore (aproximativ 30), urmate de infirmiere cu 12 ore (15). Medicii petrec la serviciu între 7 şi 10 ore pe zi.

Analiza eşantionului

Descrierea epuizării profesionale este scoasă în evidenţă de următoarele afirmaţii, care evidenţiează comportamente, emoţii şi atitudini concrete faţă de propria muncă: oboseală, disconfort, lipsă de entuziasm, inutilitatea muncii, cinism faţă de propria muncă şi dezinteres, lipsa plăcerii de a munci, cât şi greutatea parcurgerii unei zile de muncă.

Tabel nr. 3. *Afirmaţii legate de epuizarea profesională- media, abaterea standard şi frecvenţa*

Epuizarea profesională						
Gândiţi-vă la locul dumneavoastră de muncă în raport cu criza generata de epidemia de Corona Virus. În ce măsură sunteţi de acord cu următoarele cuvinte sau propoziţii care descriu postul dumneavoastră? Alegeţi varianta cea mai potrivită, folosind următoarea scală: 1=în foarte mică masură, 2= în mică măsură, 3=în măsură moderată, 4=în mare măsură, 5=în foarte mare măsura	Media (SD)	Frecvente %				
		1	2	3	4	5
1.Mă simt obosit când mă trezesc dimineaţa şi trebuie să fac faţă unei noi zile de muncă	3.41 (1.35)	11.3	14.1	26.8	18.3	29.6
2.Am devenit mai puţin entuziasmat de munca mea	2.94 (1.36)	19.7	21.1	18.3	26.8	14.1
3.Mă îndoiesc de semnificaţia muncii mele	2.49 (1.44)	35.2	21.1	16.9	12.7	14.1
4.Mă simt epuizat profesional din cauza muncii mele	3.21 (1.26)	11.3	15.5	26.8	19.7	26.8
5.Mă simt terminat la sfârşitul unei zile de lucru	3.29 (1.26)	8.5	5.6	15.5	26.8	43.7
6.Mă simt epuizat din punct de vedere emoţional din cauza muncii mele	3.21 (1.26)	11.3	14.1	39.4	12.7	22.5

7.Am devenit mai puţin interesat de munca mea de când sunt la acest loc de muncă	2.49 (1.30)	23.9	36.6	18.3	8.5	12.7
8.Am devenit mai cinic despre inutilitatea potenţială a muncii mele	2.58 (1.29)	29.6	15.5	31	15.5	8.5
9.Să lucrez întreaga zi este un real disconfort pentru mine Să lucrez întreaga zi este un real disconfort pentru mine = Media – 3.07, SD-1.42 Să lucrez întreaga zi este un real disconfort pentru mine = Media – 3.07, SD-1.42	3.07 (1.42)	16.9	21.1	23.9	14.1	23.9

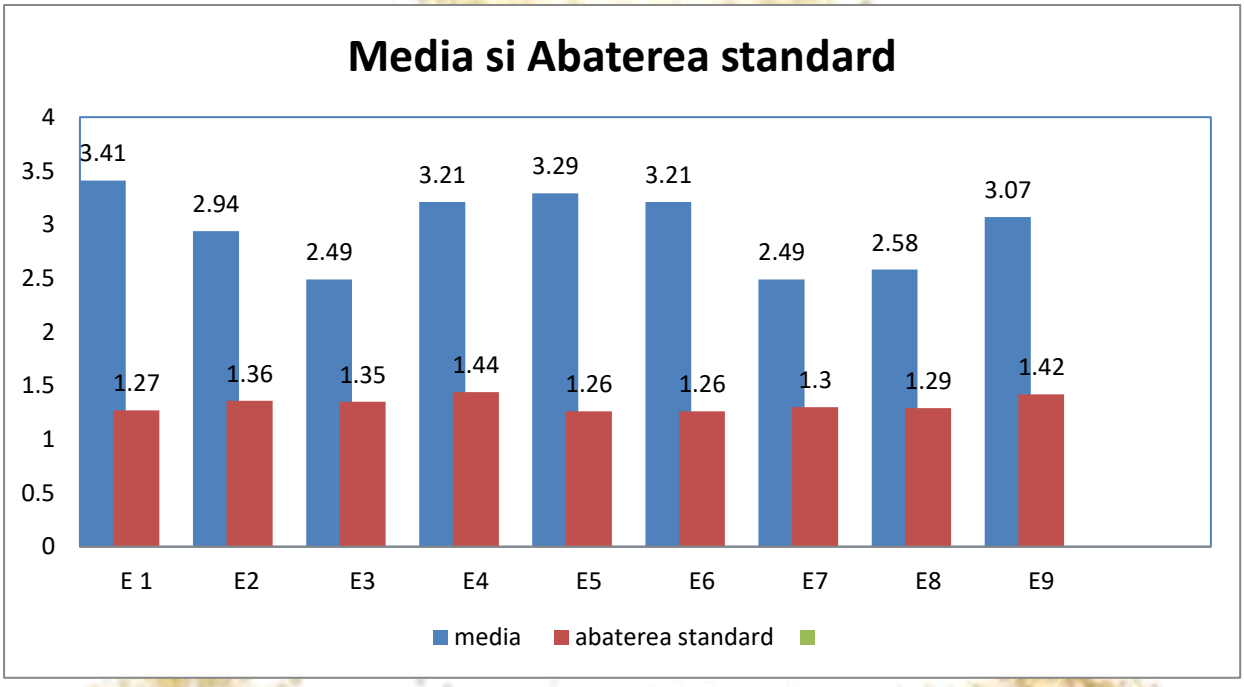


Figura nr. 4. *Media şi abaterea standard a afirmaţiilor studiului „Epuizarea profesională”*

Analizând media se poate vedea că aceasta se situează pe nivelul de încredere, media are valori mari peste 2.50, iar abaterea standard se menţine între valorile de 1.26 şi 1.44.

Se poate observa că la întrebarea nr. 1, media este cea mai mare, cu o valoare de 3,92, ceea ce arată o percepţie crescută a respondenţilor pentru starea lor de epuizare profesională sau fizică, aspect care se relevă, cu precădere, în următoarea afirmaţie: Mă simt terminat la sfârşitul unei zile de lucru.

Analiza inferenţială

Analiza inferenţială a fost realizată cu ajutorul corelaţiei Pearson. Corelaţia este descrisă ca analiză care ne permite să aflăm asocierea sau absenţa relaţiei dintre două variabile, respectiv x şi y. Corelaţia este o măsură statistică care determină co-relaţia sau asocierea a două variabile, pentru a reprezenta relaţia liniară între două variabile. Coeficientul de corelaţie indică măsura în care două variabile se mişcă împreună, pentru a găsi o valoare numerică care exprimă relaţia dintre variabile. Reprezintă o tehnică statistică care măsoară şi descrie gradul de asociere lineară dintre două variabile cantitative continue normal distribuite.

Coeficientul de corelaţie Pearson (r) este considerat drept cea mai bună măsură de corelare şi în acelaşi timp cel mai des folosit coeficient de corelaţie liniară, care măsoară gradul de legătură între variabile.

Tabelul nr. 5. Corelaţia Pearson

Correlation Matrix

		suma	Vârsta (în ani împliniţi)	Raportandu-va la ultimele luni, cate ore reusiti sa dormiti pe parcusul unei nopti, in medie? Scrieti un numar	Timpul petrecut în/la muncă, aproximativ câte ore lucraţi pe zi
suma	Pearson's r	—			
	p-value	—			
Vârsta (în ani împliniţi)	Pearson's r	0.205	—		
	p-value	0.091	—		
Raportandu-va la ultimele luni, cate ore reusiti sa dormiti pe parcusul unei nopti, in medie? Scrieti un numar	Pearson's r	-0.309 *	0.083		—
	p-value	0.010	0.510		—

Correlation Matrix

		suma	Vârsta (în ani împliniţi)	Raportandu-va la ultimele luni, cate ore reusiti sa dormiti pe parcusul unei nopti, in medie? Scrieti un numar	Timpul petrecut în/la muncă, aproximativ câte ore lucraţi pe zi
Timpul petrecut în/la muncă, aproximativ câte ore lucraţi pe zi	Pearson's r	0.141	-0.075	-0.070	—
	p-value	0.240	0.542	0.568	—

Note. * p < .05, ** p < .01, *** p < .001

Corelaţiile ating semnificaţie statistică, doar în cazul relaţionării nivelului de epuizare cu numărul de ore de somn/noapte (r=0.3; p=0.01), 60% din variaţia unei variabile fiind concomitentă cu variaţia celeilalte variabile analizate. Aplicarea testului “t” pentru esanţioane independente nu a atins semnificaţie statistică în cazul diferenţei de sex sau a relaţionării stării de epuizare cu faptul dacă subiecţii locuiesc cu familia sau nu.

Testul one-way ANOVA a diferenţelor dintre medii pe baza dispersiilor, nu arată o asociere între gradul de epuizare şi experienţa la locul de muncă (variabila “vechime în muncă”).

Comparând nivelul de epuizare al subiecţilor în funcţie de profesia lor (infirmieră, brancardier, asistent medical şi medic), testul Levene pentru Homogenity of Variance, având o valoare nesemnificativă p=0,93, arată că dispersiile în interiorul celor 3 grupuri sunt omogene.

Analiza de variantă unifactorială a relevat o diferenţă semnificativă între mediile de epuizare ale personalului medical pe funcţiile ocupate (F(3,67)=4,11; p=0.01).

Testul Tukey Post-Hoc arată că sursa acestei variaţii semnificative statistic în ceea ce priveşte gradul de epuizare în raport cu funcţia subiectului, provine de la diferenţa dintre cele 2 categorii extreme: infirmiera şi medic (10,62, p=0.04).

Astfel, din analiza statisticii descriptive, cele mai ridicate valori de stres se regăsesc la categoria infirmiere şi brancardieri, cu medii şi mediane în jurul valorii de 30 şi distribuţii aproape simetrice.

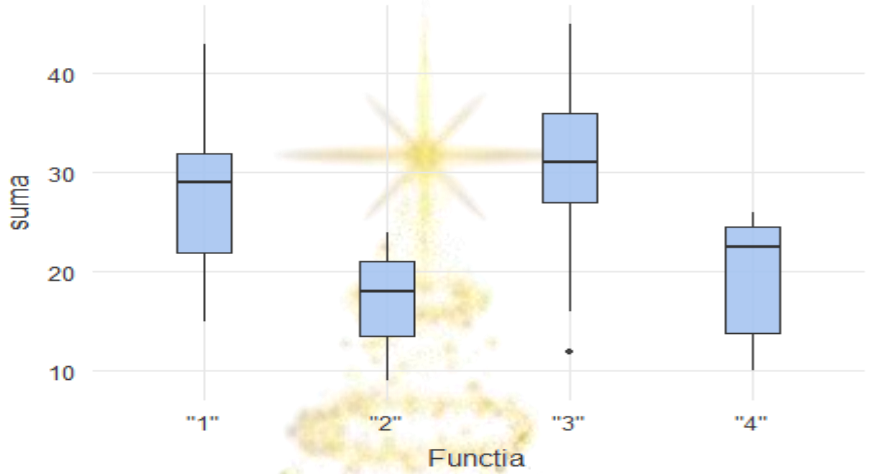


Fig. nr. 1. *Analiza descriptivă a eşantionului*

Unde suma = nivelul total de epuizare, iar 1 = brancardier, 2= asistent medical, 3= infirmieră, 4= medic. Aceste concluzii sunt însă doar provizorii, necesitând testări ulterioare, ca urmare a eşantionului redus de respondenţi, în vederea obţinerii unor rezultate concludente.

Concluzii

Pandemia bolii coronavirus 2019 a devenit una dintre crizele centrale de sănătate ale unei generaţii. Răspândirea rapidă a COVID-19 şi severitatea simptomelor pe care le poate provoca la un segment de persoane infectate a depăşit limitele sistemelor de îngrijire a sănătăţii.

Menţinerea unei forţe de muncă adecvate pentru îngrijirea sănătăţii în această criza pandemică necesită nu numai un număr adecvat de medici, asistenţi medicali, medici practicanţi avansaţi, farmacişti, terapeuţi respiratori şi alţi medici, ci şi maximizarea capacităţii fiecărui clinician de a îngriji un volum mare de pacienţi.

În acelaşi timp, profesioniştii din domeniul sănătăţii se confruntă cu un risc mai mare de expunere, sarcini extreme de muncă, dileme morale şi un mediu de practică în evoluţie rapidă, care diferă mult de cel cu care aceştia erau familiarizaţi. O preocupare constantă a personalului medical este aceea de a-şi desfăşura activitatea cât se poate de bine, în condiţiile în care marea majoritate s-a confruntat cu lipsa cunoştinţelor şi a experienţei în domeniul epidemiologiei sau a bolilor infecţioase. Lipsa cunoştinţelor legate de virusul SARS CoV-2 şi a celor legate de răspândirea acestui, precum şi lipsa unui tratament adecvat a dus la traume emoţionale majore din partea personalului medical.

În concluzie, se poate observa că cei mai afectaţi de impactul pandemiei sunt asistenţii medicali care îşi petrec cea mai mare parte a timpului la servicii, respctiv 12 ore. Majoritatea respondenţilor sunt epuizaţi profesional şi emoţional la sfârşitul unei zile de muncă, acest lucru rezultând şi din faptul că sunt foarte obosiţi şi lipsiţi de interes, când se trezesc de dimineaţă pentru a merge la serviciu.

În ceea ce priveşte coeziunea socială şi suportul din partea colegilor şi a echipei de management, a arătat că părerile sunt împărţite, respectiv majoritatea medicilor au răspuns afirmativ la această întrebare, pe când celelalte categorii profesionale nu au simţit nici un suport din partea colegilor şi a şefilor direcţi.

Studiul OSP privind opţiunile elevilor claselor a VIII-a de continuare a studiilor in învăţământul liceal şi profesional

Autori: profesor consilier Aurelia **STĂNCULESCU,**

profesor consilier Robert Florin **FLOREA,**

profesor consilier Silvia **NICOLESCU**

În anul şcolar 2021-2022, în perioada octombrie-noiembrie 2021, CMBRAE a realizat studiul privind opţiunile şcolare ale elevilor din clasele a VIII-a, pentru întreaga populaţie şcolară aflată la fialul ciclului gimnazial, cu implicarea profesorilor consilieri şcolari din municipiul Bucureşti, prin intermediul platformei educaţionale online AMN Insight.

În vederea realizării studiului care fundamentează cifra de şcolarizare pentru clasele a IX-a la nivelul reţelei şcolare din municipiul Bucureşti, specialiştii din cadrul CMBRAE au construit chestionarul care a fost aplicat elevilor.

Studiul evidenţiază motivaţia elevilor de a-şi continua traseul educaţional după clasa a VIII-a, exprimat într-un procent semnificativ de 99%, ceea ce poate constitui un indicator al conştientizării importanţei învăţării şi al educaţiei în planificarea carierei şi a viitorului.

Ca şi în anii precedenţi, cu diferenţe nesemnificative din punct de vedere statistic, şi în acest an şcolar elevii optează mai mult pentru filiera teoretică (75,11%) comparativ cu cea tehnologică (4,89%) sau cu cea vocaţională (8,24%). Învăţământul profesional (1,56%) nu prezintă încă un interes vizibil în cadrul opţiunilor elevilor, deşi cerinţele pieţei muncii indică nevoia unui alt tip de abordare a domeniului formării profesionale. Acest aspect poate fi consecinţa unei promovări insuficiente a ofertei educaţionale din partea liceelor care organizează învaţământ profesional şi profesional dual, a lipsei atractivităţii locurilor de muncă de pe piaţa muncii, a etichetării negative a statutului absolvenţilor de învăţământ profesional etc.

Balanţa preferinţelor pentru aproape jumătate dintre elevii care au ales filiera teoretică înclină spre profilul real (44,44%), ceea ce susţine tendinţele internaţionale de promovare a STEM (Science, Technology, Engineering, Math) şi a noilor tehnologii din perspectiva meseriilor inedite care vor fi practicate în viitorul apropiat. Procentul elevilor indecişi este nesemnificativ (9,05%), dar nu lipsit de importanţă pentru profesorii diriginţi şi pentru consilierii şcolari care au responsabilitatea de a iniţia şi implementa programe de consiliere a carierei.

Colegiile Naţionale, „Gheorghe Lazăr” ”, „I. L. Caragiale” şi „George Coşbuc” ocupă primele 3 locuri în preferinţele elevilor în topul liceelor la nivelul municipiului Bucureşti. La filiera tehnologică, Colegiul Economic Virgil Madgearu ocupă primul loc, iar la filiera vocaţională, Liceul de Arte Plastice Nicolae Tonitza atrage cele mai multe opţiuni.

Opiniile respondenţilor cu privire la alegerea traseului educaţional se concentrează, în primul rând, pe aptitudinile personale (45,31%) ceea ce arată un nivel semnificativ de înţelegere a cunoaşterii de sine din partea elevilor în explorarea posibilităţilor de dezvoltare a carierei. Succesul în educaţie şi în carieră este generat de cunoaşterea şi dezvoltarea potenţialului, astfel încât să se realizeze un echilibru între aptitudini şi interese, aspiraţii. Alegerile exprimate de elevi sunt influenţate, ca şi în anii anteriori, de următorii factori

precum: apropierea şcolii de casă (30,30%), profilul ales este necesar pentru a practica profesia pe care doresc să o urmez (31,41%), şi prestigiul şcolii (22,80%). Apreciem capacitatea de analiză şi maturitatea în luarea deciziilor referitoare la parcursul şcolar, îndreptate mai mult către factori interni decât externi.

Familia (86,93%) este cel mai important factor în consultarea privind alegerea profilului şi a unităţii de învăţământ pe care elevii doresc să o urmeze. Aproape jumătate dintre respondenţi plasează prietenii (41,61%) în ecuaţia deciziei referitoare la parcursul şcolar, iar 63% dintre respondenţi susţin că deţin informaţii despre ofertele unităţilor şcolare, respectiv filierele, profilurile şi specializările liceelor/colegiilor, ceea ce demonstrează preocuparea elevilor pentru informare cu privire la ofertele liceelor, dar şi eforturile unităţilor de învăţământ de a-şi promova ofertele educaţionale.

Ca şi în anii precedenţi, în acest an şcolar, 28,52% dintre elevi sunt indecişi în privinţa domeniului de activitate în care ar prefera să lucreze. Este posibil ca această nehotărâre să fie circumscrisă mai multor cauze: dificultatea de a lua decizii, inadecvarea ofertei educaţionale în raport cu aşteptările elevilor, corespondenţa precară dintre oferta educaţională şi domeniile profesionale/ocupaţionale existente pe piaţa muncii.

În continuare, asemenea ultimilor patru ani, domeniile atractive pentru elevi sunt reprezentate de: informatică şi noi tehnologii (21,22%), justiţie (17,51%), medicină (17,10%), artă (14,4%), economie (13,75%), mass-media (9,4%), turism (8,33%). Aspectele cele mai importante pentru reuşita în carieră, în opinia elevilor constau în pregătire practică (41,8%) şi pregătire teoretică (37,68%). Nu lipsesc abilităţile non-cognitive, cele care completează portretul succesului în carieră: aptitudinile/pasiunile (36,48%), seriozitatea (35,87%), încrederea în sine (30,94%), capacitatea de a lua decizii (24,16%), capacitatea de a face faţă situaţiilor stresante (19,8%), disciplina (14,34%), consecvenţa/perseverenţa (13,98%), abilitatea de a lucra în echipă (13,8%). Printre principalii factori care îi determină pe elevi să obţină rezultate bune la învăţătură, elevii identifică motivaţia pentru învăţare (51,35%) şi dorinţa de a-şi mulţumi părinţii (34,46%). În acelaşi timp, dimensiunea actului didactic (calitatea actului didactic) sau exprimarea prin stilul didactic a personalităţii profesorului (stilul didactic şi personalitatea profesorului) obţin ponderi modeste: 7,03%, respectiv 12,57%.

Prin răspunsurile acordate, elevii demonstrează încredere în potenţialul individual de reuşită în ceea ce priveşte admiterea la liceul ales. 68,86% dintre elevi consideră în mare şi foarte mare măsură că vor reuşi să fie admişi la liceul ales. Acelaşi optimism şi încredere (74,7 %) în potenţialul propriu le regăsim la elevi, în ceea ce priveşte reuşita în cariera pe care şi-o doresc, pentru care 90,41% sunt dispuşi să depună efort în mare şi foarte mare măsură în vederea atingerii acestui obiectiv. Informaţiile pe care elevii le deţin despre dinamica şi specificitatea pieţei muncii în momentul de faţă îi determină pe 7324 (64,67%) dintre ei să considere că în mare şi în foarte mare măsură vor avea posibilitatea de a practica profesia dorită. Având în vedere opţiunile şcolare exprimate, precum şi rezultatele la învăţătură de până acum, intenţia majorităţii elevilor (58,69%) este de a finaliza liceul şi de a continua studiile în invăţământul superior.

În acest an şcolar în cadrul chestionarului au fost introduşi doi itemi noi: În ce măsură şi-ar dori elevii ca studiile liceale să le urmeze în România, respectiv în alt stat decât România şi Elevii consideră că profilul şi specializarea pe care doresc să le urmeze le vor permite un acces mai uşor pe piaţa muncii mai degrabă în România, în alte state din Uniunea Europeană sau în alte state. La primul item ierarhia răspunsurilor este următoarea:

33,15% (3754), 31,71% (3591) dintre elevi au declarat că în foarte mare şi în mare măsură îşi doresc să urmeze studiile liceale în România, în timp ce 16,22% (1837), 18,68% (2116) declară că şi-ar dori ca aceste studii să le realizeze în alt stat decât România. Interesant este faptul că la varianta de răspuns într-o oarecare măsură, ponderea răspunsurilor are valori foarte apropiate, în sensul că un grad asemănător de incertitudine domină opţiunile, atât ale celor care se regasesc în lotul aferent continuării studiilor liceale în România (25,86%), cât şi în cel al elevilor care mai degrabă le-ar realiza în alt stat decât România (26,25%). În acelaşi timp se poate observa că aceste ponderi obţinute la varianta de răspuns într-o oarecare măsură pot să aibă un rol de avertizare, atât cu privire la incertitudinile elevilor referitoare la calitatea sistemului educaţional autohton, cât şi în privinţa unor decizii ulterioare privind opţiuni care să relativizeze un angajament profesional şi/sau social intr-un areal local (naţional). Răspunsurile obţinute la al doilea item pot să atragă atenţia asupra unei problematici cu care România în ansamblu se confruntă deja şi anume atractivitatea pieţei muncii. Astfel, deşi 45,69% dintre elevi declară că profilul şi specializarea pe care doresc să le urmeze le vor permite un acces mai uşor pe piaţa muncii mai degrabă în România, în acelaşi timp 31,71% dintre ei indică orientarea către state din Uniunea Europeană, iar 22,64% par să-şi îndrepte atenţia şi către alte state (non UE). Astfel, 54,35% dintre intenţiile elevilor indică mai degrabă opţiuni profesionale pe care le-ar proiecta ca fiind realizabile în afara pietei muncii autohtonă.

Pentru mai multe detalii, puteţi consulta studiul integral accesând site-ul www.cmbrae.ro.