



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



JOB LAND
TEACHING SKILLS AND
RESOURCES FOR IMPROVING
CAREER LEARNING AT SCHOOL



JOB LAND

Învățarea despre carieră în învățământul primar

Manual pentru profesori și practicieni (IO5)

Skovhus, Randi Boelskifte & Montagna, Anita (coord.)

KA2-project code: 2018-1-RO01-KA201-049235

Parteneri și contribuitori

 <p>MINISTERUL EDUCAȚIEI CENTRUL NAȚIONAL DE POLITICI ȘI EVALUARE ÎN EDUCAȚIE</p>	<p>Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație</p>	<p>Speranța Țibu, Petre Botnariuc, Andra Făniță, Alina Crăciunescu, Doina Popescu</p>
	<p>Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională</p>	<p>Marcela Claudia Călineci, Ana Maria Oancea Luminița Mitrofan Aura Stănculescu Robert Florin Florea</p>
 <p>UNIVERSITÀ DEGLI STUDI FIRENZE SCIFOPSI</p>	<p>Universitatea din Florența</p>	<p>Glenda Galeotti Giovanna del Gobbo Daniela Frison Gilda Esposito</p>
 <p>CENTRO STUDI PLURIVERSUM</p>	<p>Centro Studi Pluriversum</p>	<p>Anita Montagna Martina Giorgi Eleonora Durighello Giulio Iannis</p>
	<p>IC di Maniago</p>	<p>Anna Maria Locatello</p>
 <p>VIA University College</p>	<p>VIA University College</p>	<p>Randi Skovhus</p>
 <p>CASCAiD</p>	<p>CASCAiD Ltd</p>	<p>Damian Mawdsley Ella Bujok Mark Prince</p>
 <p>dep INSTITUT</p>	<p>DEP Institut</p>	<p>Rachel Nelson Cristina Caldas</p>
	<p>Ozel Bilkent Ortaokulu</p>	<p>Jale Atasalar Oya Kerman Ciydem Eroglu</p>

Dorim să mulțumim tuturor partenerilor JOBLAND pentru contribuțiile aduse acestui manual, în special pentru dezvoltarea activităților de învățare timpurie despre carieră și pentru materialele inspiraționale cu privire la educația privind cariera.

Informații despre publicație

Skovhus, Randi Boelskifte & Montagna, Anita (coord.). *Învățarea despre carieră în școală. Manual pentru profesori și practicieni*. Proiect JOBLAND



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

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

Cuprins

1. Introducere	6
Manualul - activitate colaborativă	8
2. Cadrul teoretic al învățării despre carieră & Competențele de Management al Carierei	9
Învățarea despre carieră	10
Cadrul competențelor de management al carierei	10
Educația privind cariera și orientarea în carieră	14
Educația privind cariera	14
Orientarea în carieră	15
Diferențele dintre educația privind cariera și orientarea în carieră/orientarea carierei	15
Unde se încadrează învățarea despre carieră în spațiul școlar?	16
Teoriile învățării despre carieră	17
Cum își dezvoltă copiii înțelegerea cu privire la educația privind cariera și la identificarea carierelor potrivite ?	17
Ce putem spune despre alegeri și compromis?	18
Cum se desfășoară învățarea despre carieră?	18
Ce am învățat despre procesul de învățare despre carieră?	20
Cum influențează normele sociale învățarea despre carieră?	20
Ce am învățat din pedagogia critică a normelor?	21
De ce sunt importante oportunitățile?	21
Ce am învățat despre abilități și alegeri?	22
De ce este importantă emanciparea în carieră?	22
Ce am învățat din întrebările emancipatoare?	23
Cum putem ajuta copiii să reflecteze cu privire la carieră?	24
Reflecție	24
Modelul lui Tomm pentru tipuri de întrebări	25
Ce am învățat despre modul de a adresa întrebări clarificatoare?	28
De ce învățarea despre carieră ține și de comunitate, nu doar de individ?	28
De ce sunt importante școlile în învățarea despre carieră?	29
Implicare și speranță	30
3. Activități de sprijinire a învățării despre carieră - aspecte didactice și inspirație pentru practică	36
Aspecte importante pentru planificarea și desfășurarea activităților de învățare despre carieră	37
Întrebări pentru profesor utile în planificarea și desfășurarea activităților de educație privind cariera	37

Organizarea programei școlare	39
Educația privind cariera: parte a programei sau în afara acesteia?	41
Educația pentru cetățenie democratică	43
Progresie și coerență - învățarea despre carieră ca proces	44
Contextualizarea învățării - încadrare, pregătire și prelucrare din perspectiva învățării în carieră	46
Întâlniri cu angajatorii și angajații și experiențele locurilor de muncă	48
Construirea rețelelor și parteneriatelor	49
Colaborarea cu părinții	52
Credințe personale despre cariere	54
Resurse disponibile	54
Timp pentru planificare	54
Timpul de petrecut cu elevii	54
Resurse fizice - ce materiale putem folosi?	55
Scopul activităților - autocunoaștere sau cunoașterea lumii ?	56
Cunoștințe, informații, inspirație	58
Orizonturi extinse	61
A fi orientat spre obiectiv sau a fi deschis și conștient	64
Activități individuale sau activități în grup?	66
Abilitățile antreprenoriale în școala primară	68
Gând spre viitor - acțiune în prezent	71
Activitățile de evaluare	72
4. Jocul JOBLAND & Gamificare	73
5. Formarea JOBLAND pentru profesori în educația timpurie privind cariera	80
Referințe și indicații pentru lecturi ulterioare	84

1. Introducere

Manualul se adresează profesorilor, practicienilor în consilierea carierei, cadrelor didactice, părinților, precum și altor persoane interesate de demersurile realizate în școli pentru a sprijini învățarea despre carieră.

Educația privind cariera este „un proces continuu, integrat în context și transformator” (Fettes, Evans & Kashefpakdel, 2020) - în care elevii experimentează moduri de a gândi și de a acționa și reflectează la lumea educației și a muncii, la legătura acestora cu diferite dimensiuni ale vieții, cu moduri de a trăi, cu valori diverse, în relație cu sine și cu ceilalți.

Procesul de învățare despre carieră începe atunci când se naște copilul și continuă pe tot parcursul existenței.

Învățarea despre carieră se află la baza multor alegeri pe care copiii și tinerii le vor face în viață, în legătură cu educația, munca și viața personală. Această activitate, extrem de importantă în școli, necesită o atenție deosebită.

Manualul susține faptul că, în școală, în ce privește învățarea despre carieră, trebuie avută în vedere o perspectivă holistică asupra elevului și asupra parcursului vieții sale, înțeles ca legătura dintre viață, învățare și muncă. Activitățile legate de carieră din școală sunt deseori planificate înainte de tranzițiile dintr-un ciclu de învățământ în altul sau dintre sistemul de învățământ și câmpul muncii. Cu toate acestea, știm că dezvoltarea unei înțelegeri despre sine și despre oportunitățile educaționale și de muncă, reprezintă un proces care are loc prin interacțiunea cu ceilalți și începe de la o vârstă fragedă (Gottfredson, 2002; Jean Lave, 2019; Law, 2009).

„Intervențiile timpurii pot avea un impact de durată asupra dezvoltării copiilor, asupra percepțiilor lor cu privire la diferite ocupații. Educația timpurie pentru carieră este foarte importantă. Studii longitudinale au arătat că lipsa de viziune și de perspective de carieră, câmpul aspirațional îngust, pot influența efortul școlar depus de copii, studiul anumitor discipline și chiar locurile de muncă pe care le vor accesa copiii în viitor. Cercetările au mai arătat că locurile de muncă la care aspiră copiii pot fi cele pe care le au părinții, prietenii părinților sau cele pe care le văd la televizor și/sau în

rețelele sociale. Așteptările scăzute sunt deseori modelate de prejudecățile sau de stereotipurile comun acceptate, precum „științele nu sunt pentru fete” sau „universitatea nu este pentru clasa muncitoare”. Aceste așteptări societale acționează în sensul restrângerii viitorului copiilor, limitând ce cred ei că pot să facă în viață.” (Kashefpakdel și colab., 2018, p. IV).

Este necesară conștientizarea importanței școlii în sprijinirea elevilor în dobândirea cunoștințelor despre diverse trasee de educație, diferite cariere, în experimentarea mai multor oportunități și în reflectarea asupra acestora în moduri noi și nuanțate. Aceasta, de fapt, este o bază pentru acțiunile viitoare în acest domeniu. Astfel, înainte ca o alegere educațională să devină realitate, este necesar ca procesul de cunoaștere despre sine și despre lumea carierelor să fie caracterizat de explorare și curiozitate astfel încât, elevii să aibă oportunitatea să își extindă orizonturile de educație și de muncă, dincolo de ce le pot oferi condițiile familiale și socio-economice.

Manualul are ca scop sublinierea potențialului și importanței învățării despre carieră încă de la învățământul primar, să inspire și să ofere idei pentru practicieni, atât în cadrul cât și în afara școlii, oferind argumente didactice cheie în acest sens.

Ce conține acest manual?

- **Ce este învățarea despre carieră?** Capitolul 2. prezintă cunoștințele de bază. Este o introducere a conceptelor cheie și a teoriilor despre învățarea în carieră.
- **Cum putem implementa în școli activități interesante de învățare despre carieră?** În Capitolul 3. veți găsi idei noi și inspiraționale, aspecte didactice importante pentru planificarea și implementarea unor activități de învățare despre carieră pentru elevii din ciclul primar. Activitățile prezentate sunt creative, inovative și pot sprijini învățarea cu privire la lumea carierelor.

Activități de învățare sunt dedicate elevilor cu vârste cuprinse între 6-8 ani, 8-10 ani și 10-12 ani sunt prezentate detaliat, sub forma unor *unități de învățare (learning units)* dezvoltate de partenerii proiectului JOBLAND. Astfel, sunt descrise secțiuni specifice precum: precizarea rezultatelor învățării, orientări practice pentru gestionarea activității, *timing-ul*, materialele de învățare necesare, rolului profesorului.

- Modalități prin care putem sprijini educația pentru carieră în școală utilizând **jocuri didactice & gamificare**, prezentate în Capitolul 4.
- **Cum să devenim profesori buni, mai eficienți pentru elevii noștri?** Capitolul 5. prezintă diverse oportunități de formare pentru profesorii care doresc să se perfecționeze, să sprijine învățarea despre carieră a elevilor lor, cu o energie nouă, adaptată lumii viitorului.
- **Cum putem obține mai multe informații despre educația privind cariera?** La finalul cărții sunt prezentate referințe din literatura de specialitate, care pot oferi mai multe detalii despre acest subiect.

Manualul - activitate colaborativă

Manualul este rezultatul cooperării dintre 9 parteneri din 6 țări, în cadrul unui proiect Erasmus+. Proiectul se numește **JOBLAND "Teaching Skills and Resources for Improving Career Learning in Schools"**, (2018-1-RO01-KA201-049235) și se concentrează pe dezvoltarea instrumentelor și resurselor pentru îmbunătățirea învățării despre carieră în învățământul primar și gimnazial. Proiectul își propune să contribuie la îmbunătățirea activităților de educație pentru carieră în primele etape ale educației, dezvoltând modele și resurse inovatoare pentru a sprijini copiii în explorarea oportunităților de educație, a locurilor de muncă, consolidarea competențelor, mărirea aspirațiilor și lărgirea orizonturilor cu privire la CINE vor să devină în viitor.

Cei 9 parteneri sunt:

- Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională (România)
- Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație (România)
- Universitatea din Florența, Departamentul de Educație și Psihologie (Italia)
- Centro Studi Pluriversum (Italia)
- Școala Gimnazială IC Maniago (Italia)
- Cascaid (UK)
- Institutul DEP (Spania)
- Gimnaziul Özel Bilkent (Turcia)
- VIA University College (Danemarca).

Contribuitorii provin din țări diferite cu sisteme de învățământ diferite, cu valori și culturi specifice, cu diferite oportunități de educație pentru carieră, pentru copii și tineri.

Elevii din orice școală ar proveni, vin din medii, contexte diverse și au oportunități și limitări variate. Este important ca profesorii să înțeleagă educația pentru carieră ca fiind integrată în acest context extins. Ne dorim să încurajăm cititorul acestui manual să reflecteze asupra contextului local propriu și asupra modului în care sugestiile regăsite aici sunt relevante pentru țara sau școala sa. De asemenea, este important să reflectăm permanent la contextul în care trăiesc și învață elevii noștri. Cititorul va analiza modul în care ideile și sugestiile din acest manual vor fi adaptate sau schimbate pentru a avea sens în contextul local.¹

Sperăm că această carte vă va deschide noi perspective cu privire la educația privind cariera în învățământul primar și vă dorim mult succes alături de elevii noștri!

2. Cadrul teoretic al învățării despre carieră & Competențele de Management al Carierei

În această secțiune prezentăm o bază teoretică a educației pentru carieră. În acest domeniu, sunt utilizate mai multe concepte și, de asemenea, același concept poate fi înțeles diferit, în țări diferite, în variate contexte. Prin urmare, este importantă definirea modului de înțelegere a conceptelor cu care se operează. În această secțiune descriem modul în care înțelegem următoarele concepte centrale: învățarea despre carieră, competențele de management al carierei, educația pentru carieră și orientarea în carieră.

¹ Puteți citi mai mult despre importanța contextului în (Haug și colab., 2020; Sultana, 2017).

Învățarea despre carieră

Învățarea despre carieră descrie procesul de învățare ce are la bază experimentarea și reflectarea la lumea educației și a muncii, precum și la conexiunea între acestea și diferite dimensiuni ale vieții, valorile personale, în relație atât cu sine cât și cu ceilalți.

Procesul învățare despre carieră este continuu; permanent, de-a lungul existenței noastre suntem conectați la oportunități, nevoi, interese referitoare la educație și muncă. Mai mult, facem acest lucru tot timpul interactiv, prin legăturile cu oamenii din jur.

Învățarea despre carieră are loc pe tot parcursul vieții, începând de la nașterea copilului și în multe contexte diferite: în familie, în activitățile de orientare și consiliere în carieră, la orele de școală, în diverse activități în care suntem implicați, la locul de muncă, etc.

Cadrul competențelor de management al carierei

Competențele de management al carierei (CMS) sunt competențele care ajută indivizii să-și identifice abilitățile, să își dezvolte scopuri de carieră și să acționeze pentru a-și atinge potențialul. S-ar putea spune că obiectivul învățării despre carieră este acela ca elevul să-și dezvolte *competențele de management al carierei*.

Competențele de management al carierei sunt, de fapt, obiectivele de învățare prin care elevii sunt ajutați să se integreze și să prospere într-o societate complexă și în schimbare. Această idee este susținută de Uniunea Europeană care, în două documente importante, raportează că aceste competențe de Management al Carierei trebuie să fie direcții orientative pentru planificarea activităților de educație despre carieră din școli.

Pentru a permite profesorilor să ajute elevii să-și dezvolte competențele de management al carierei, mai multe țări au dezvoltat cadre de competențe-CMS. Acestea oferă modalități prin care se definesc abilitățile și atitudinile care sprijină indivizii să își gestioneze eficient carierele și evoluția în viață. Aceste cadre de competențe descriu zone de competențe, adăugând prezentări detaliate a ceea ce elevii trebuie să știe și să facă. În multe cazuri, Competențele de Management al

Carierei se referă la dimensiuni care combină 1. Luarea **D**eciziilor; 2. Conștientizarea **O**portunităților; 3. Managementul **T**ranzițiilor; 4. Conștientizarea/cunoașterea de **S**ine - cunoscute sub denumirea de Cadrul DOTS (Law & Watts, 1977).

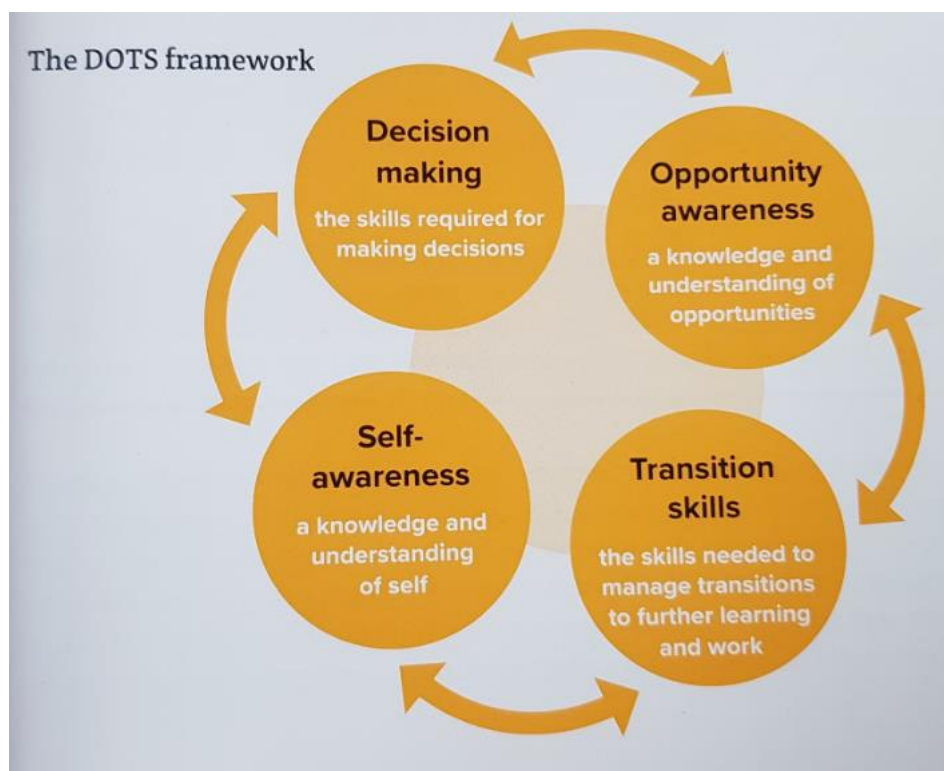


Figura 1. Cadrul DOTS (Andrews & Hooley, 2018, p. 59)

Pentru a putea înțelege mai bine conceptul de Competențe de Management al Carierei, prezentăm aici descrierea completă a unuia dintre aceste cadre de competențe CMS, creat de un Consorțiu de parteneri din diferite țări europene, în cadrul unei inițiative de cercetare prin acțiune participativă, finanțată de Erasmus+.

În acest cadru, Competențele de Management al Carierei sunt organizate în cinci titluri. Fiecare zonă de competențe a fost descrisă în continuare.

Eficiență personală

1. Știu cine sunt și la ce sunt bun.
2. Pot să reflectez la punctele mele forte și să abordez punctele slabe.
3. Iau decizii eficiente în ceea ce privește viața, învățarea și munca.

4. Gândesc pozitiv când am de-a face cu obstacole și rămân pozitiv pentru viitor.
5. Folosesc tehnologii pentru a-mi dezvolta cariera.
6. Pot să-mi stabilesc obiective de carieră.
7. Generez idei care mă ajută să îmi ating obiectivele.
8. Pot să-mi analizez competențele în legătură cu ce caută angajatorii.

Gestionarea relațiilor

1. Pot să găsesc și să folosesc informații și sprijinul altora pentru (viitoarea) carieră.
2. Interacționez eficient și cu încredere cu ceilalți.
3. Îmi dezvolt relațiile și rețelele profesionale pentru a-mi dezvolta (viitoarea) carieră.
4. Îmi cultiv relațiile și rețelele (profesionale).
5. Pot să folosesc rețelele sociale.
6. Înțeleg nevoia de a folosi rețelele sociale pentru (viitoarea) carieră.

Găsirea unui loc de muncă și învățarea

1. Învăț pe tot parcursul vieții.
2. Pot să-mi găsesc un loc de muncă sau oportunități de învățare care îmi sunt potrivite.
3. Caut noi oportunități care mă ajută să-mi dezvolt cariera.
4. Pot să îmi dezvolt abilități care mă vor ajuta să obțin ce îmi doresc din muncă.
5. Evaluez avantajele și dezavantajele surselor oficiale și neoficiale de informații.
6. Pot să fac față schimbărilor din câmpul muncii.

Gestionarea vieții și a carierei

1. Pot să iau decizii și să-mi stabilesc obiective pentru carieră în termene rezonabile.
2. Îmi gestionez obiectivele, timpul și finanțele personale într-un mod care îmi sprijină dezvoltarea carierei.
3. Sunt inovator și creativ în gândire, referitor la muncă, învățare și viață.
4. Mențin un echilibru în viață, între învățare, muncă și viața privată, potrivit mie.
5. Pot să fac față provocărilor și schimbărilor iminente ce au loc în viață.

Înțelegerea lumii

1. Înțeleg cum schimbările societății se leagă de învățare și muncă.
2. Înțeleg cum învățarea și munca evoluează în timp.
3. Pot avea un impact pozitiv în societate.
4. Profit cât pot de mult de oportunitățile pe care le întâlnesc.
5. Sunt deschis la oportunități, inclusiv la cele din alte țări.

(Proiectul LE.A.DE.R)

Deși nu toate aspectele acestui cadru sunt relevante pentru elevii din clasele primare și gimnaziu, un alt cadru de competențe CMS, cuprinzător și adaptat dezvoltării, încă nu este disponibil la nivel european. Pentru a descrie un nou cadru de competențe pentru grupul țintă - elevi de la învățământul primar, proiectul JOBLAND a implicat direct 288 profesori din Italia, România, Spania, Turcia și Marea Britanie care au ajutat la stabilirea priorității competențelor și la adaptarea lor la nivelul de vârstă 6-12 ani.

Astfel, în urma cercetării, s-a constatat că *eficiența personală* (și mai ales auto-explorarea - care ajută copiii să aibă încredere în propriile lor abilități) este o dimensiune centrală pentru copiii de 6-12 ani, împreună cu abilitățile: de a gestiona relațiile, de înțelegere a lumii muncii și de a reflecta la semnificațiile muncii și învățării. Mai puțin importantă a fost, pentru acest nivel de vârstă, înțelegerea legăturii dintre educație, calificări, competențe și locuri de muncă sau accesarea oportunităților.

Cu siguranță va fi necesar un efort suplimentar pentru a rafina în continuare acest cadru al competențelor de management al carierei (CMS) care, cu toate acestea, reprezintă un instrument foarte util în sprijinul profesorilor, al consilierilor de carieră sau al altor practicieni din domeniu, pentru planificarea și organizarea activităților de educație privind cariera.

Educația privind cariera și orientarea în carieră

În teorie, educația privind cariera și orientarea în carieră constituie activități care, deși diferite, au ca scop sprijinirea învățării despre carieră în rândul copiilor și tinerilor. Activitățile specifice pot avea mai multe forme.

În practică, granițele dintre educația privind cariera și orientarea în carieră nu sunt distincte, pot fi fluide și se pot suprapune. Cu toate acestea, în scopul prezentării, oferim în continuare, separat, înțelegerea teoretică a celor două concepte.

Educația privind cariera

Educația privind cariera se concentrează pe educația în legătură cu cariera și este deseori conectată la obiectivele/competențele învățării care pot fi descrise într-o programă școlară.

„Educația privind cariera pregătește elevii pentru viața de adult și pentru muncă. Mai precis, vizează echiparea tinerilor pentru a juca un rol activ în determinarea rolurilor viitoare ca persoane care învață și lucrează, ajutându-i să facă alegeri informate și realiste despre carierele lor, să gestioneze tranziția către următoarele etape de educație, formare sau angajare și să aibă succes în învățământul superior, formarea și munca viitoare” (Andrews & Hooley, 2018, p. 59).

Educația privind cariera în școală ar trebui să ajute elevii să:

- Analizeze punctele forte, interesele și aspirațiile personale
- Înțeleagă influențele asupra planurilor lor de carieră
- Dobândească cunoștințe despre câmpul muncii
- Cerceteze oportunitățile de învățare și muncă
- Ia decizii și să facă planuri despre învățarea și munca viitoare
- Știe cum să găsească și să folosească sursele de consiliere, orientare și suport
- Să-și promoveze imaginea în vederea dezvoltării carierei direct, în scris, în mediul online
- Se pregătească pentru următoarele faze din educație, formare și muncă.

(Andrews & Hooley, 2018, p. 63).

Educația privind cariera subliniază progresia în învățare și poate fi văzută drept cadru pedagogic pentru facilitarea învățării nu numai despre competențe ci și despre valori, norme și diferite societăți (Hooley, 2015).

Orientarea în carieră

Vom utiliza definiția de lucru pentru orientarea în carieră:

„Orientarea în carieră sprijină indivizii și grupurile să descopere informații despre muncă, timp liber și învățare, să înțeleagă locul lor în lume și să își planifice viitorul. Un aspect cheie în acest sens este dezvoltarea capacității individuale și comunitare de a analiza și problematiza ipotezele și relațiile de putere, pentru a relaționa și a colabora și pentru a crea și a împărtăși noi oportunități. Ajută individul și comunitatea să se integreze în lume și să își imagineze lumea așa cum ar putea fi. Orientarea în carieră poate lua diverse forme și se bazează pe diverse tradiții teoretice. Dar în centrul ei se află o oportunitate de învățare importantă care sprijină indivizii și grupurile să aibă în vedere și să regândească munca, timpul liber și învățarea, prin prisma informațiilor și experiențelor noi și să privească acțiunea individuală și colectivă ca rezultat al acesteia” (Hooley și colab., 2018, p. 20).

Diferențele dintre educația privind cariera și orientarea în carieră/orientarea carierei

Educația privind cariera este caracterizată de obiectivele de *învățare* și programă. Scopul este de a oferi copiilor și tinerilor experiențe și idei noi, vaste și de a sprijini reflecția despre sine și ceilalți, în legătură cu cariera, în moduri noi.

Orientarea în carieră are ca scop sprijinirea *acțiunii* copiilor și tinerilor, pe baza analizei și reflecțiilor cu privire la situația prezentă și la viitorul dorit.

Astfel, *activitățile de educație despre carieră pot fi văzute ca bază pentru orientarea carierei*, un bun punct de pornire pentru ca tinerii să facă alegeri autentice în carieră.

Mai mult, definirea orientării în carieră deschide o poziție critică față de lume așa cum este ea și subliniază rolul important al activităților legate de carieră în promovarea rolului activ al cetățenilor în societatea în care trăim.

Unde se încadrează învățarea despre carieră în spațiul școlar?

Vom avea în vedere educația pentru carieră, în așa fel încât activitățile dezvoltate să aibă ca scop crearea de oportunități pentru copii și tineri, pentru a dobândi experiențe ample, însoțite de reflecții asupra acestora, asupra lumii carierei (educație, muncă, conexiuni cu alte părți ale vieții și cu sine, etc.). În consecință, obiectivul nu este de a ajuta copiii să ia decizii, de exemplu să aleagă o anumită disciplină pentru studiu, ci să-i ajute să-și lărgescă orizonturile, viziunea personală în proiectarea traseelor lor viitoare de carieră.

O metaforă sugestivă a activităților de educație despre carieră, dezvoltate în perioade de tranziție (de la un ciclu la altul de învățământ sau de intrare în piața muncii) ar putea fi aceea a unui reflector care arată sau îngustează opțiunile de carieră ale persoanei, pe baza intereselor sale. Învățarea timpurie despre carieră acționează spre altă direcție, care vizează consolidarea aspirațiilor, sprijinirea elevilor să își atingă potențialul complet, în confruntarea cu stereotipurile din carieră, sporirea oportunităților.

Acest proces de învățare despre carieră are loc pe tot parcursul vieții și în multe contexte, de exemplu, la cină, acasă, la orele de școală, în activități de muncă etc. Cu toate acestea, primii ani de școală reprezintă o fereastră de oportunitate potrivită pentru a dezvolta activități legate de carieră, într-un moment în care mintea copiilor este deschisă și necontaminată încă de stereotipurile societății (de gen, prestigiu etc.)

Astfel, acest manual se adresează în mod specific educației privind cariera la ciclul primar și felului în care cadrele didactice pot sprijini acest proces de învățare.

Din acest motiv, manualul se concentrează pe activități de predare-învățare, dar perspectivele sale pot fi relevante și în alte contexte de învățare.

Teoriile învățării despre carieră

Există mai multe teorii, diferite ca sursă de inspirație. În următoarea secțiune, vom prezenta teorii care contribuie cu perspective diferite la procesul de învățare despre carieră al elevilor de școală primară. Acestea pot fi utile pentru profesori și pentru practicienii de orientare în carieră, pentru planificarea și desfășurarea activităților de învățare.

Cum își dezvoltă copiii înțelegerea cu privire la educația privind cariera și la identificarea carierelor potrivite ?

Principalele întrebări care au orientat cercetările Lindei Gottfredson se referă la modul în care își aleg cariera copiii și tinerii și de ce alegerile lor reflectă deseori contextul familial și local în care cresc.

În cercetarea sa, a subliniat că alegerile în carieră sunt legate de nevoia oamenilor *de a aparține*, de a face parte dintr-o legătură/grup social (Gottfredson, 2002). A descoperit că procesele de învățare în carieră încep la o vârstă fragedă și includ *genul, prestigiul și interesele*.

Copiii încep de timpuriu să formeze o hartă cognitivă a diferitelor profesii și ocupații, care ajunge, treptat, să semene cu harta cognitivă a ordinii sociale pe care o au adulții din preajma lor.

Indivizii identifică tipurile de educație și ocupațiile preferate, estimând compatibilitatea cu sinele vocațional preferat. Cu cât este mai aproape acordul, cu atât este mai mare preferința. Procesul de delimitare are loc atunci când individul își restrânge preferințele și exclude treptat alternativele care par de neacceptat. Ocupațiile care par în conflict cu imaginea de sine sunt cele mai puternic respinse.

- Dimensiunea de gen, prezentarea publică a feminității și masculinității, este dimensiunea cea mai protejată, contează cel mai mult în alegerea carierei
- Dimensiunea- prestigiu, protejarea normelor sociale între egali, are o influență puternică, dar mai mică decât dimensiunea de gen.

- Dimensiunea- interes, adică urmărirea celor mai intime dorințe și interese, a nevoilor personale prin educație și muncă, este dimensiunea la care se poate renunța cu ușurință.

Cu alte cuvinte, în procesul alegerii, individul găsește soluții de compromis pentru alegerile bazate pe interese și prestigiu dar, cel mai puțin probabil pentru alegerile bazate pe gen. În acest proces, apare o zonă a alternativelor acceptabile.

În timp, indivizii pot renunța la alternativele preferate și își pot ajusta alegerile la realitatea exterioară, de exemplu rezultatele admiterii la diverse programe/trasee de educație. Aici se fac compromisuri în grade diferite, iar persoana ajunge la aspirații și alegeri în carieră care sunt „suficient de bune”. După cum se menționează mai sus, *compromisul cel mai ușor de făcut este cel referitor la interese*, este mai dificil să se realizeze compromisuri legate de prestigiu și cel mai dificil legate de identitatea de gen.

Ce putem spune despre alegeri și compromis?

Deseori suntem preocupați să îi determinăm pe copii și tineri să descopere lucrurile de care sunt interesați, făcând din aceasta punctul de pornire al alegerilor în carieră. Teoria alegerilor și a compromisului ne îndreaptă atenția spre faptul că interesele sunt deseori o parte din ce *a rămas* după ce s-a produs procesul de delimitare în legătură cu genul și prestigiul. Pornind de aici, sarcina școlii este de a sprijini tinerii în lărgirea sferei delimitărilor, astfel încât, pe termen lung, să aibă o bază mai bună și mai extinsă pentru alegerile viitoare în carieră.

Cum se desfășoară învățarea despre carieră?

În procesul de învățare despre carieră sunt incluse mai multe dimensiuni - reflecțiile și experiențele sunt elemente importante. Mai mult, învățarea despre carieră este un proces complex de învățare care se dezvoltă puțin câte puțin, în pași diferiți și, de asemenea, în comunitățile din care fac parte indivizii.

B. Law descrie patru niveluri pentru învățarea despre carieră (Law, 2001):

1. A percepe - a descoperi

- A percepe, a vedea, a auzi, a experimenta, a simți - a aduna un număr de imagini și informații.
- Obținerea unui număr suficient de informații și impresii despre lumea carierelor.

2. A analiza - a sorta

- A compara, a explora legături, a găsi tipare.
- Sortarea informațiilor într-un mod semnificativ, observarea diferențelor și asemănărilor.

3. A se concentra - a verifica

- A obține informații despre perspectivele celorlalți și a înțelege că sunt diferite de ale mele.
- A implica perspectivele celorlalți în dezvoltarea propriilor mele idei și a înțelege cum ei pot avea o percepție diferită în anumite chestiuni. A ști ce este important pentru mine și pentru alții.

4. A înțelege - a descoperi

- A ști cum funcționează ceva și care acțiuni duc la anumite rezultate.
- A explica, a anticipa.

(Bill Law, 2001, pp. 13–21).

Modelul lui Law se bazează pe înțelegerea ierarhică a învățării despre carieră (adică învățarea despre educație, muncă, moduri de a trăi etc.) și trebuie citit de sus în jos. Astfel, nivelurile inițiale sunt condițiile următoarelor niveluri. Law susține că cele patru niveluri constituie o bază durabilă pentru deciziile în carieră și acțiunile legate de carieră. Pentru Law, a sprijini învățarea despre carieră nu trebuie considerată o activitate de informare, ci mai degrabă este vorba despre a ajuta oamenii să prelucreze informații.

Law mai susține și că învățarea despre carieră este un proces social care are loc în comunități. În comunități, o persoană află despre așteptările celorlalți; comunitățile sunt arene pentru feedback-ul ce devine important pentru imaginea de sine a cuiva; comunitățile pot sprijini și încuraja întrebările legate de carieră; și membrii diferiți ai comunităților pot acționa ca surse de inspirație unii pentru ceilalți.

Ce am învățat despre procesul de învățare despre carieră?

Descoperim că teoria lui Bill Law inspiră efortul didactic de sprijinire a învățării despre carieră a elevilor. Subliniază importanța concentrării pe diferite dimensiuni în procesele de învățare - ambele pentru a dobândi experiențe și a reflecta. În concepția lui Law, reflecția constă, printre altele, în compararea și crearea de legături cu perspectivele altor oameni în așa fel încât se stabilește o bază pentru determinarea aspectelor importante pentru sine. Teoria poate fi folosită pentru analiza competențelor pe care diferitele activități de învățare în carieră le dezvoltă și formează. Mai mult, teoria poate fi folosită pentru a analiza modul în care profesorii dezvoltă o activitate care sprijină învățarea în carieră la toate nivelurile; este important pentru copii, de exemplu, să dobândească experiențe nu numai la nivelul „percepției”, ci trebuie abordate toate nivelurile. În plus, vrem să accentuăm importanța înțelegerii învățării despre carieră ca parte dintr-un proces social.

Cum influențează normele sociale învățarea despre carieră?

Pentru a sprijini cunoașterea elevilor cu privire la câmpul muncii și pentru a le extinde orizonturile, este important ca profesorul să fie conștient de normele pe care le aduce în clasă și pe care le reproduce în predare și în viața școlară de zi cu zi. Este important să vedem cum, ca profesionist, o persoană poate lucra în mod critic cu regulile și are grijă să le reproducă - intenționat sau neintenționat (*pedagogia critică a normelor*- Wikstrand & Lindberg , 2016, pp. 31–33).

Normele exprimă ce este considerat normal în societate sau într-un grup specific (Wikstrand & Lindberg, 2016). Acestea există pe fondul unor puncte de vedere construite social (Gottfredson, 1981). Normele joacă un rol util în societate, în așa fel încât prin norme știm ce putem aștepta în diferite contexte. În același timp, o consecință a normelor poate fi aceea că anumiți indivizi sau grupuri sunt excluse și devin invizibile sau că anumite experiențe nu sunt auzite (Wikstrand & Lindberg, 2016).

Scopul nu este de a elimina normele sociale, ci de a-i face pe oameni conștienți de norme și să aplice o perspectivă critică asupra acestora, incluzând modul în care participă la producerea și reproducerea normelor.

Prin urmare, normele sociale sunt integrate în lucruri și activități mărunte, luate drept *bune*, lucruri pe care abia le sesizăm atât timp cât sunt legate de ce știm că este „normal” sau „anormal”.

Școala este o arenă atât pentru producerea cât și pentru reproducerea normelor sociale. Aceasta se întâmplă, de exemplu, în munca profesorilor, prin procese subtile care pot fi greu de observat.

Normele sociale sunt, de exemplu, integrate în stereotipurile de gen ale ocupațiilor, de ex. „munca unui bărbat” și „munca unei femei”. Normele sunt legate și de conceptele de clasă socială, naționalitate, culoarea pielii, sexualitate, rasă, religie, dizabilități și vârstă, toate fiind în interacțiune. Astfel, persoana este situată într-un context de interacțiune reciprocă a multor norme diferite (Wikstrand & Lindberg, 2015, p. 29).

Uneori, putem privi educația privind cariera ca pe un proces pedagogic care critică normele și, printre altele, se ocupă cu conștientizarea normelor care există și sunt reproduse în școală (Wikstrand & Lindberg, 2015, p. 30-31). Spre exemplu, activitățile pe tema gândirii critice cu privire la norme/reguli, legate de *alegerile de carieră la fete și băieți* înseamnă deschiderea către alegeri care nu sunt determinate de stereotipurile de gen din comunitate. Aici, activitatea se referă la a analiza ce anume structurează în societate stereotipuri de gen, obținând astfel o clarificare a motivului pentru care este dificilă renunțarea la alegerile de carieră contrare normelor sociale, în anumite comunități.

Ce am învățat din pedagogia critică a normelor?

Atunci când se inspiră dintr-o abordare critică a normelor, profesorul se concentrează pe contribuțiile ce pot fi aduse de școală pentru crearea altor oportunități de carieră pentru elevi, de exemplu, alte posibilități decât o alegere în carieră ce reproduce clasa și genul.

De ce sunt importante oportunitățile?

Capacitatea individului este strâns legată de aranjamentele sociale din societatea în care trăiește. Libertatea individului este sprijinită sau constrânsă de oportunitățile sociale, politice și economice disponibile oamenilor. Amartya Sen susține că este importantă susținerea capacităților oamenilor, definite ca „abilitatea efectivă a oamenilor de a face diferitele lucruri pe care apreciază să le facă” -

iar acest fapt are implicații de justiție socială (Sen, 1999, p. 253). Aceasta implică axarea pe lărgirea orizonturilor elevilor și a oportunităților concrete pe care le au.

Dacă oamenii ar avea oportunitatea să aleagă între diferitele lucruri pe care apreciază să le facă, aceasta le-ar cere să fie conștienți de diferitele opțiuni. De ex. înseamnă a fi conștient și de a reflecta la existența diferitelor opțiuni educaționale și vocaționale. Elevii nu devin automat conștienți de existența opțiunilor vocaționale și educaționale, dincolo de cele pe care le-au ales deja. Prin urmare, este necesar ca școlile să dezvolte o abordare sistematică prin care să contribuie la lărgirea orizonturilor vocaționale și educaționale ale elevilor.

Abordarea bazată pe abilități nu pledează numai pentru extinderea și evaluarea abilităților personale; subliniază și importanța examinării contextului și dacă împrejurările în care oamenii aleg între diferite abilități sunt permissive și juste (Robeyns, 2005, pp. 98–102). Ca atare, *procesul* care duce la o alegere (de exemplu atunci când este ales traseul educațional) și *contextul* în care este făcută această alegere, sunt la fel de importante pentru Sen ca alegerea în sine.

Ce am învățat despre abilități și alegeri?

Dezvoltarea unei fundații ample și bine reflectate pentru alegeri educaționale este la fel de importantă ca alegerea în sine.

Alegerile oamenilor nu sunt făcute în izolare, ci sunt influențate de mediul social și de împrejurările importante sau neimportante la care a participat; la fel, ideile oamenilor despre ce înseamnă o viață bună și ce este valoros sunt profund influențate de familie, comunitate, legături culturale, context și școală. Abordarea bazată pe abilități (en. *capabilities*) subliniază că este important ca școlile să sprijine elevii să aibă oportunități veritabile pentru exercitarea acestora.

De ce este importantă emanciparea în carieră?

Eforturile de a sprijini procesul învățării despre carieră pot fi înțelese ca fiind integrate în context politic și economic. Hooley (Hooley, 2015) susține valorificarea potențialului eliberator al acestei

idei aplicate în educația despre carieră, contribuind astfel la lărgirea orizonturilor copiilor și tinerilor (și adulților) și creând noi viziuni despre ce este posibil și imposibil.

Hooley (2015) prezintă **cinci zone de învățare** și întrebările aferente drept cadru pentru învățarea despre carieră în școală.

	Întrebări
Autoexplorarea și explorarea lumii în care trăim, învățăm și muncim.	Cine sunt eu?
Examinarea modului în care experiența noastră se leagă de sistemele mai vaste istorice, politice și sociale.	Cum funcționează lumea?
Dezvoltarea strategiilor care ne permit individual să profităm cât mai mult de situația actuală.	Unde mă încadrez în lume?
Dezvoltarea strategiilor care ne permit colectiv să profităm cât mai mult de situația actuală.	Cum pot trăi cu ceilalți?
Considerarea modului în care ar trebui schimbate situația și structurile curente.	Cum mă raportez la a schimba lumea?

Figura 2. Zone de învățare și întrebări aferente (Hooley, 2015, p. 15)

Ce am învățat din întrebările emancipatoare?

Întrebările lui Hooley sporesc atenția profesorului față de faptul că scopul sprijinirii învățării în carieră a elevilor trebuie să fie mai amplu decât, de exemplu, oferirea unor informații elevilor despre propriile lor posibilități ca bază pentru a face alegeri în carieră. Prin cele cinci zone de învățare și

întrebările aferente ale lui Hooley, dimensiunea educației generale și „a deveni cetățean” capătă vizibilitate în efortul pentru dezvoltarea unor activități eficiente pentru facilitarea învățării despre carieră.

Cum putem ajuta copiii să reflecteze cu privire la carieră?

Uneori, profesorii fac presupuneri despre abilitățile elevilor, fără să exploreze adevărul acestor presupuneri. Dacă tu ca profesor te aștepti ca elevii să reflecteze, trebuie să sprijini reflecția.

În această secțiune prezentăm aspecte selectate care sunt relevante atunci când dorim să facilităm învățarea despre carieră, atât în cadrul disciplinelor școlare cât și în afara acestora.

Mai întâi, prezentăm câteva perspective despre cum se poate sprijini reflecția elevilor, inspirate de *teoria sistemelor*.

Reflecție

În cadrul *teoriei sistemelor* sunt descrise trei domenii diferite de reflecție. În cele trei domenii există logici diferite, iar atenția se concentrează pe anumite elemente și aspecte ale unui caz. În practică, logicile diferite pot fi prezente în reflecție în același timp, însă, una dintre dimensiuni va domina deseori. Cele trei domenii sunt:

- Domeniul producției - axare pe acțiuni și decizii.
- Domeniul personal - atitudini personale, poziții individuale, sentimente și semnificație, ce vede o persoană ca fiind lucrul corect.
- Prezentarea multor cazuri diferite - a auzi reflecțiile altora, a obține cunoștințe noi, a vedea problema în moduri noi, a dezvolta noi concepte împreună.

Toate cele trei dimensiuni ale reflecției sunt importante în viața oamenilor. Contextele și activitățile diferite stabilesc decorul pentru diferite tipuri de reflecție. Atunci când lucrăm la sprijinirea învățării în carieră observăm că este relevantă sprijinirea proceselor de reflecție în cadrul ultimelor două domenii și mai ales ultimul, care sprijină, în mod predominant, o abordare curioasă și deschisă.

Atunci când lucrăm la sprijinirea proceselor de reflecție care deschid drumul spre descoperirea unor noi conexiuni și perspective, modelul tipurilor de întrebări al lui Karl Tomm poate reprezenta o sursă de inspirație.

Modelul lui Tomm pentru tipuri de întrebări

Karl Tomm susține că se depune mult efort adresând întrebări, dar nu se acordă multă atenție tipurilor de întrebări puse și tipurilor de procese aduse în scenă prin diferitele întrebări. Felul în care este pusă o întrebare are impact asupra răspunsului.

Tomm susține că în spatele fiecărei întrebări sunt anumite ipoteze și anumite intenții legate de întrebare. Ipotezele pot fi liniare sau circulare. Intențiile pot să orienteze sau să influențeze. Atunci când axele se intersectează, se creează un model cu patru tipuri de întrebări (Tomm, n.d.).

Un aspect important este acela că *întrebările bune contribuie la o înțelegere mai profundă și mai nuanțată, atât pentru cel care întreabă, cât și pentru cel care răspunde*. Perspectiva lor se extinde și astfel se obține o bază mai bună pentru acțiune.

The original model of Interventive Interviewing (Karl Tomm 1987 & 1988)

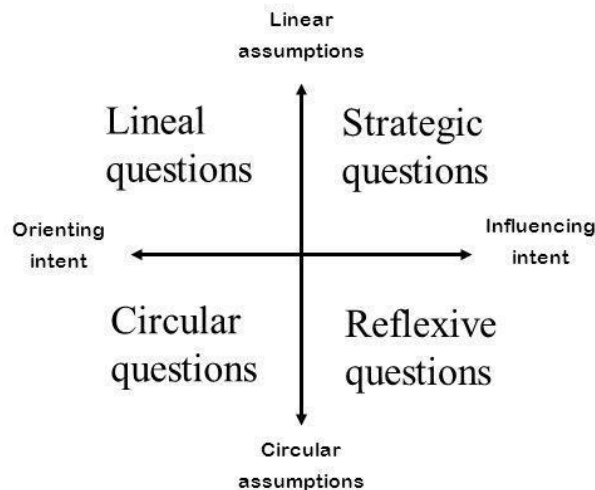


Figura 3. Întrebările lui Karl Tomm (modelul original)

Întrebările liniare se bazează pe ipoteze liniare despre fenomene, iar intenția din spatele acestor întrebări este predominant de investigare. Întrebările de bază sunt: "Cine a făcut ce? Unde? Când? Cum? Ce companie ai vizitat? Unde se află? Cu cine ai vorbit?".

Multe conversații încep cu cel puțin câteva întrebări liniare pentru a „îmbina” experiențele elevilor.

Întrebările circulare se bazează pe ipoteze circulare despre natura fenomenelor. Intenția din spatele acestor întrebări este predominant exploratorie. Întrebările sunt formulate pentru a scoate la suprafață percepțiile, ideile, sentimentele, evenimentele, credințele elevului, de exemplu, despre experiențele legate de educație și locuri de muncă. Profesorul poate întreba despre relații, asemănări și diferențe. ("În ce fel se aseamănă două locuri de muncă și în ce fel sunt diferite?") Întrebările se pot concentra pe „cel mai mult și cel mai puțin” - de ex. "Ce ți s-a părut cel mai interesant? Și ce ți s-a părut cel mai puțin interesant? Profesorul poate întreba despre avantaje și

dezavantaje, de ex. „Unii dintre angajați au un program de lucru modificat. Ce ți-au spus despre modul în care le-a influențat viața de familie? După părerea ta, cum poate fi atrăgător un program de lucru modificat? Și ce dezavantaje vezi?”

Întrebările reflexive se bazează pe ipoteze circulare despre natura procesului care are loc în educație și muncă. Intenția din spatele acestor întrebări este de a facilita, iar profesorul se comportă ca ghid care încurajează elevii să fie curioși și să vadă posibilități noi. Profesorul poate pune întrebări ipotetice despre viitor, de ex. ”Cum ar arăta viața ta de zi cu zi dacă ai avea acest loc de muncă?” Profesorul poate pune întrebări care se concentrează pe oportunități și obstacole, care se axează pe perspectivele altor oameni, de ex. ”Ce anume le plăcea angajaților la acest loc de muncă și la munca pe care o desfășoară?”. Alte întrebări pot fi: ”Ce competențe ai care sunt importante pentru acest loc de muncă?”, ”Ce competențe ar trebui să dezvolți dacă ai avea acest loc de muncă?”.

Întrebările strategice sunt puse pentru a influența elevul într-un anumit mod și se bazează pe ipoteze liniare. Exemple de întrebări: ”Ce ai face acum? Ai putea încerca să...? Ce ai face prima dată? Cum ai face-o? Când ai face-o?”

Inițial, tindem să punem întrebări liniare (aflăte deasupra linie centrale din model). Poate pentru că ne simțim presați de timp? Pentru că întrebările circulare și reflexive sunt mai greu de pus?

Când se lucrează deasupra liniei centrale cu întrebări liniare, primul dată se va expune problema și apoi se va trece la întrebările de încheiere și orientate spre acțiune (întrebări strategice) și la indicarea sugestiilor de acțiune (conform domeniului). Când se lucrează în acest mod, potențialul întrebărilor circulare și reflexive se pierde, folosindu-se întrebările de sub linia centrală. Dacă se pune accent în primul rând pe întrebările liniare și strategice, atunci există riscul ca sugestiile pentru o acțiune de atins să nu fie experimentate ca accesibile și relevante pentru individ, deoarece nu se bazează pe o anchetă nuanțată.

Întrebările exploratorii, în expansiune și de investigație, precum și întrebările de testare și reflecție, tipurile de întrebări de sub linia centrală, sunt întrebări circulare. Contribuie la obținerea unei înțelegeri sporite și mai nuanțate asupra lumii și la perceperea ei în alte moduri. Procesele care se bazează pe întrebări circulare și întrebări reflexive oferă o bază mai solidă pentru o discuție

ulterioară cu privire la posibile acțiuni - de exemplu alegerea în carieră - decât să ducă direct de la clarificarea problemei la discutarea acțiunilor.

Ce am învățat despre modul de a adresa întrebări clarificatoare?

Modelul lui Karl Tomm poate inspira educația privind cariera, punând în lumină tipurile de întrebări pe care se concentrează profesorii în activități. În educația în carieră poate fi în special relevant să se lucreze cu întrebările de investigație și de explorare și întrebările de sub linia centrală (întrebările circulare și reflexive). Pe de altă parte, în orientarea în carieră pot fi folosite întrebările de încheiere și orientate spre acțiune (întrebările strategice) pentru a promova planurile de acțiune.

În educația privind cariera (la fel ca și în cazul altor procese de învățare), este important ca elevii să experimenteze faptul că lucrurile cu care lucrează au o semnificație. Singuri sau împreună cu colegii, profesorii trebuie să reflecteze la întrebările ce pot fi considerate de elevi ca semnificative pentru explorare și reflecție. Împreună cu elevii, profesorul poate fi să investigheze „ce știm deja împreună?” și „despre ce ar fi interesant de aflat mai multe lucruri?”. Iar acesta poate fi un mod simplu de a le lărgi orizontul în legătură cu alegerile viitoare de carieră.

De ce învățarea despre carieră ține și de comunitate, nu doar de individ?

Teorii despre învățare subliniază faptul că învățarea, deci și învățarea în carieră, are loc continuu prin participarea la comunitate. Oamenii învață împreună, iar învățarea în carieră trebuie înțeleasă ca relația dintre individ și practicile sociale la care participă (inspirat de Lave & Wenger, 2019).

Teoriile de mai sus contribuie cu perspective diferite la înțelegerea proceselor de învățare despre carieră. Cu toate acestea, toate teoriile subliniază că învățarea despre carieră este un proces social care are loc în comunitățile și în societatea din care face parte individul.

Implicarea în comunitate poate să contribuie la o învățare consolidată despre carieră pentru elevi.

În școală, elevii au oportunitatea:

- Să obțină acces la idei despre mai multe experiențe decât cele pe care le au ei
- Să obțină acces la mai multe informații
- Să vorbească despre propriile experiențe altor oameni și să asculte experiențele altora
- Să primească întrebări provocatoare ce pot contribui la idei și perspective noi
- Să pună întrebări provocatoare altor elevi
- Să recunoască propriile experiențe și reflecții
- Să trăiască experiența *normalității*
- Să învețe unii de la alții
- Să obțină perspectiva unui observator despre sine și despre probleme curente
- Să vadă importanța condițiilor structurale
- Să fie inspirați
- Să reflecteze mai mult
- Să vadă și să se înțeleagă pe sine în moduri noi
- Să recunoască propriile valori
- Să experimenteze sprijinul și încurajarea comună
- Să experimenteze activarea și responsabilizarea
- Să aibă experiența comunității (Thomsen și colab., 2013)

De ce sunt importante școlile în învățarea despre carieră?

Școala este o comunitate unică, în care elevii sunt parte a unui grup, de ex. clasa, ce poate contribui la extinderea orizonturilor despre educație, muncă sau despre ei înșiși, ca persoane unice și valoroase.

Este esențială exploatarea potențialului pentru învățare despre carieră în comunitate. Acest fapt presupune ca profesorul să sprijine schimbul de experiențe și reflecții al elevilor precum și dialogurile despre carieră. Adresarea întrebărilor este foarte importantă. La fel, profesorul are un rol de bază în clarificarea reflecțiilor elevilor despre educație, muncă, sine și alții, modurile de a trăi, valorile etc.

Implicare și speranță

Scris de Marcela Claudia Călineci, Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională

Procesul de consiliere în carieră este strâns legat de implicare și speranță. Modelul de implicare activă în carieră este util din perspectiva implicării personale, explorării și practicii reflecției. Pe baza unei relații speciale cu elevii, în care ascultarea activă și încrederea construiesc un mediu sigur prin activități atractive, se încurajează auto-conștientizarea, gândirea reflexivă și critică, analiza influențelor și factorilor socio-culturali, cunoașterea diferitelor contexte și tipare. Intervențiile legate de educația privind carieră în școala primară sunt mai productive dacă activitățile sunt axate pe ambele aspecte: întâi explorarea și apoi secvențe scurte dedicate reflecției, în care copiii experimentează propriile opinii, ce emoții simt față de anumite situații, ce cred, ce lecții au primit, ce modificări în comportamente și atitudini trăiesc. Astfel, elevii vor descoperi însemnătatea sinelui, relația cu alții, viitorul carierelor, învățării, educației și muncii. În acest proces, accentul se pune întotdeauna pe cel care învață.

Modelul implicării în învățare înseamnă angajarea elevilor în a-și descoperi potențialul, discuția despre ce anume este important pentru ei și asumarea implicării în învățare, în obținerea anumitor rezultate, abilități, cunoștințe și atitudini, necesare pentru a sărbători progresul.

Modelul implicării inițiat de Carpenter și colab. (2011) aplicat în practică pentru copiii cu nevoi speciale și dificultăți în învățare poate inspira domeniul învățării despre carieră deoarece cele 5 zone ale angajării în acțiune, conform acestei viziuni, sunt pași importanți pentru a obține autonomie și responsabilitate, încredere în sine, independență, curiozitate, capacitate de a face față multiplelor schimbări și alegeri din viață.



Figura 4. Modelul de implicare (Carpenter și colab., 2011).

Modelul de implicare activă este o provocare pentru elevi, profesori și consilierii școlari sau consilierii în carieră. Modelul se bazează în principal pe cunoașterea de sine/ autocunoaștere și se consolidează prin experiențe relevante, implicare personală în activități diverse.

O corelație semnificativă cu implicarea o are *speranța*, prezentată de Snyder și colab. (1991, 2002) ca gândire pozitivă, stare de cunoaștere, o idee dezvoltată în mințile noastre, credințe puternice bazate pe un sentiment al succesului, orientată spre obiective și planificare pentru a atinge aceste obiective. Teoria speranței, creată de Snyder, se referă la abordarea conceptului de speranță ca punct forte al ființei, care sprijină viața. Din această perspectivă, notele caracteristice sunt subliniate sub forma a trei componente distincte:

Obiective	Traiectorii Planificare pentru atingerea obiectivelor	Capacitate Energie direcționată către obiective
<p>Conceptualizarea clară a obiectivelor de valoare.</p> <p>Pentru întrebarea puternică... Care este obiectivul tău principal, unul singur referitor la educație? Care este obiectivul tău principal, unul singur referitor la carieră? Ce vrei să devii când vei fi mare? Care este valoarea ta cea mai importantă?</p>	<p>Capacitatea de a dezvolta strategii specifice pentru a atinge aceste obiective.</p> <p>Pentru întrebarea puternică... Care sunt resursele pe care te bazezi pentru a-ți atinge obiectivele? Cine este persoana care te ajută? Ai construit deja un plan de acțiune? Prezintă-l! Ce rezultate concrete și măsurabile aștepti? Enumeră doar două rezultate pe care știi că le vei avea anul acesta.</p>	<p>Abilitatea de a iniția și susține motivația pentru utilizarea acelor strategii.</p> <p>Pentru întrebarea puternică.. Ce faci în fiecare zi pentru a-ți atinge obiectivul? Care este strategia ta pentru a fi mai determinat și implicat în îndeplinirea planului tău de acțiune? Spune în trei cuvinte despre cum crezi că va arăta viitorul tău ca urmare a călătoriei educaționale! Scrie și desenează citatul care te reprezintă”</p>

Figura 5. Teoria speranței (Snyder și colab. 1991, 2002)

Speranța este o emoție pozitivă, un sentiment funcțional care reprezintă un reper specific pentru rezistență și pentru capacitatea de a găsi cea mai bună soluție în fața adversității. Elaine Houston, specialist în științele comportamentale (2020, <https://positivepsychology.com/hope-therapy/>) consideră că „În timp ce nimeni nu este scutit de trăirea unor evenimente provocatoare, speranța încurajează o orientare către viață care permite o perspectivă fundamentată și optimistă, chiar și în cele mai solicitante împrejurări”, subliniind rolul constructiv pe care îl are speranța în viața noastră.

În același timp, Elaine Houston (2020) prezintă pe scurt, din literatura de specialitate, cele 8 beneficii ale speranței, pe care le prezentăm mai jos:

1. Speranța este puternic corelată cu performanța academică și athletică înaltă, cu bunăstarea fizică și psihică, cu stima de sine îmbunătățită și cu relațiile interpersonale consolidate (Rand & Cheavens, 2012).
2. Speranța are capacitatea de a îmbunătăți bunăstarea. Erez & Isen (2002) au constatat că persoanele care sunt mai optimiste și care se așteaptă să aibă succes în atingerea obiectivelor, au mai multe șanse să experimenteze bunăstarea.
3. Persoanele optimiste au mai multe șanse să perceapă situațiile stresante ca provocatoare mai degrabă decât amenințătoare, reducând astfel intensitatea și limitând răspândirea stresului (Lazarus & Launier, 1978).
4. Speranța poate fi percepută ca un factor de protecție împotriva anxietății cronice. Michael (2000) a descoperit că speranța corelează în mod semnificativ și negativ cu anxietatea, protejează împotriva percepțiilor legate de vulnerabilitate, incontrolabilitate și imprevizibilitate.
5. Speranța este un factor motivațional care ajută la inițierea și susținerea acțiunii în sensul obiectivelor pe termen lung, inclusiv gestionarea flexibilă a obstacolelor care apar în calea realizării obiectivelor. Persoanele optimiste pot conceptualiza cu claritate obiectivele, stabilindu-le pe baza performanțelor lor anterioare. În acest fel, optimiștii au un mai mare control asupra modului în care își vor urmări obiectivele și sunt motivați intrinsec să găsească modalități multiple pentru atingerea cu succes a obiectivelor (Conti, 2000).
6. Snyder și colab. (2002) au descoperit că elevii optimiști au mai multe șanse de absolvire decât omologii lor cu speranțe scăzute. Constatările lor au indicat că elevii cu speranțe scăzute au absolvit în procent de 40,27% față de 56,50% dintre cei optimiști. În plus, elevii cu speranțe scăzute erau supuși unui risc ridicat de a fi exmatriculați (25%) față de colegii lor cu speranțe ridicate (7,1%).
7. Speranța este corelată în mod pozitiv cu satisfacția generală cu privire la viață.

8. Speranța, cu orientarea sa integrată spre viitor, motivează menținerea implicării pozitive în viață, indiferent de limitările impuse (Rideout & Montemuro, 1986).

Pe baza unor cercetări colaborative între specialiști, cercetători și practicieni din toată lumea, este evident că dezvoltarea competențelor legate de *speranță-acțiune* este utilă în planificarea și gestionarea carierei și vieții, în mod eficient. Astfel, specialiști precum Spencer Niles, Norman Amundson și Hyung Joon Yoon au dezvoltat în 2010 *Teoria Speranță-Acțiune* (HAT), în cadrul Grupului Speranță-Acțiune, o echipă de cercetători internaționali care promovează importanța speranței în dezvoltarea carierei oamenilor și oferă instrumente și intervenții pentru profesioniștii în carieră și indivizi.



Figura 6. Roata speranței (<https://hope-action.com/>)

Cercetarea în cauză a arătat că speranța mai ridicată corespunde performanțelor academice și atletice superioare, bunăstării fizice și psihologice crescute și relațiilor interpersonale îmbunătățite. Teoria *Speranță-Acțiune* (<https://hope-action.com/>) include șapte competențe, explicate de autori într-o manieră metaforică sub forma unei mori de vânt colorate (*Roata Speranței*), prezentată mai sus. Pe baza acestor competențe, pot fi dezvoltate și adaptate instrumente atrăgătoare și exerciții utile pentru elevii din ciclul primar.

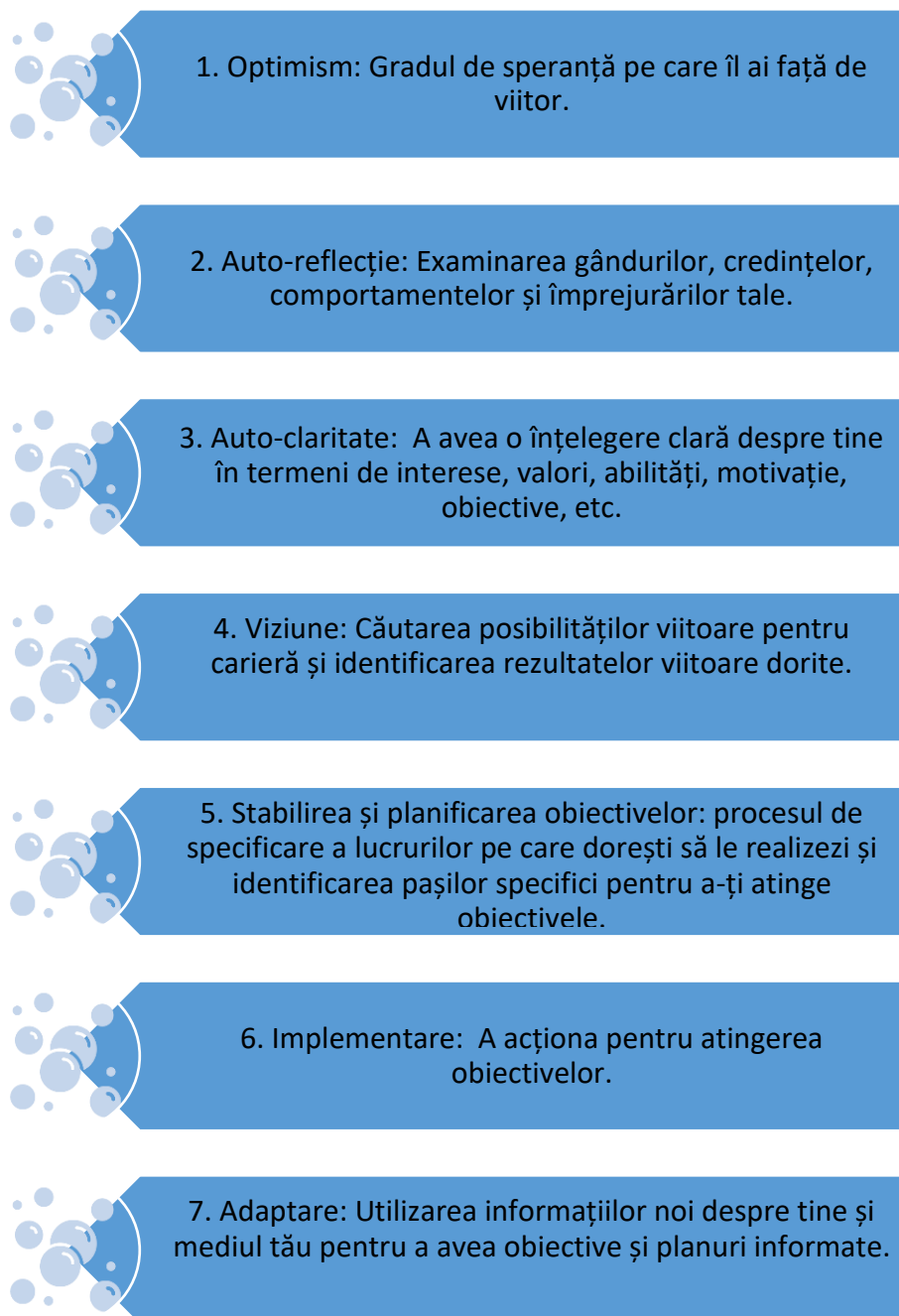


Figura 7. Competențe speranță-acțiune (<https://hope-action.com/>)

Cercetarea arată că dezvoltarea competențelor *speranță-acțiune* este importantă pentru planificarea și managementul carierei, iar *speranța* joacă un rol de bază pentru obținerea succesului academic, dezvoltarea carierei, învățarea și performanța unei persoane. Este obligatoriu pentru profesori și consilieri școlari/în carieră să fie implicați în elaborarea strategiilor care creează speranță

și ajută gestionarea carierelor pe parcursul vieții. Speranța reprezintă un cadru important pentru implicarea academică a elevilor, pentru progres și menținerea lui, succes în căutarea locurilor de muncă, claritate în ceea ce privește obiectivele de carieră și cultivarea unei traiectorii semnificative pentru carieră. Elevii din ciclul primar sunt invitați să-și exploreze interesele, pasiunile/hobby-urile, abilitățile, interesele, stilurile personale și valorile, să devină conștienți de importanța speranței în planificarea carierei și să se implice activ în auto-reflecție pentru a înțelege ce își doresc cu adevărat. De asemenea, un alt punct cheie al acestui proces este de a descoperi resursele care acționează ca sprijin în explorarea oportunităților viitoare, foarte importante pentru transformarea visurilor în realitate și pentru a lua cele mai bune decizii în viață și în carieră, pentru a pune în legătură nevoile personale cu cerințele societății.

3. Activități de sprijinire a învățării despre carieră - aspecte didactice și inspirație pentru practică

În acest capitol, profesorul va analiza aspectele care trebuie luate în considerare și la care trebuie să reflecteze în timp ce dezvoltă activitățile de învățare despre carieră în învățământul primar și gimnazial. Debutul acestei prezentări se bazează pe activitățile de sprijinire a învățării despre carieră în școli, dezvoltate de partenerii JOBLAND. În introducere este inclusă și o prezentare scurtă a activităților.

Proiectul JOBLAND a dezvoltat și testat o serie de activități (denumite unități de învățare) axate pe sprijinirea învățării despre carieră pentru elevii din grupele de vârstă 6-8 ani, 8-10 ani și 10-12 ani. Puteți accesa ghidul cu descrierea activităților de învățare despre carieră pentru elevii din cele trei grupe de vârstă aici <https://www.joblandproject.eu/design-your-future/> . Activitățile de învățare sunt descrise în detaliu, axându-se pe rezultatele învățării și oferind descrierea activității, timpul necesar derulării lor, sarcinile, materiale și instrucțiunile cu privire la rolul profesorului. Pe baza

cunoașterii elevilor de către profesor, activitățile pot fi adaptate și dezvoltate ulterior, așa cum activitățile dezvoltate pentru o grupă de vârstă pot inspira activități de învățare pentru alte grupe de vârstă.

Pentru fiecare activitate am notat competența de management al carierei (CMS) dezvoltată în activitate. Este posibil ca activitățile să poată sprijini formarea mai multor competențe de management al carierei. Dacă sunteți interesați de modul în care puteți facilita formarea competențelor specifice de management al carierei la elevii cu care lucrați, va invităm să explorați acest ghid.

Aspecte importante pentru planificarea și desfășurarea activităților de învățare despre carieră

Activitățile legate de carieră sunt mai eficiente atunci când sunt planificate, livrate și adaptate pe grupe de vârstă (Kashefpakdel et al., 2018, p. V).

Mai jos, sunt precizate teme importante pentru planificarea și desfășurarea de activități de învățare despre carieră în învățământul primar și gimnazial.

În introducere sunt incluse prezentări scurte ale unor activități de învățare despre carieră care au fost dezvoltate în cadrul proiectului JOBLAND. Sperăm că vă vor inspira să explorați ghidul detaliat aici <https://www.joblandproject.eu/design-your-future/>. Temele sunt legate de cadrul teoretic pentru învățarea despre carieră prezentat la începutul manualului.

Întrebări pentru profesor utile în planificarea și desfășurarea activităților de educație privind cariera

Care este motivul alegerii unui anumit conținut legat de carieră? Și care este motivul alegerii unor metode de predare a conținutului, luând în considerare grupul specific de elevi?

Astfel de reflecții se numesc reflecții didactice. Câteva modele didactice au fost dezvoltate pentru a ajuta profesorii să răspundă la astfel de întrebări. Uljens (1997) menționează următoarele aspecte care pot inspira profesorul în reflecțiile sale didactice:

Aspects of the Phenomenon of Teaching

In teaching there is always

● somebody that	who?
● sometimes and	when?
● somewhere and	where?
● for some reason	why?
● in some way facilitates	how?
● somebody else's	whose?
● efforts to reach	by means of what?
● some kind of competence	what kind?
● in some field of knowledge	what?
● for certain purposes	what?
● that have been agreed upon	by whom?
so that the individual could better realize his interests	

Figura 8. Aspectele fenomenului de predare (Uljens, 1997, p. 24).

Inspirați de Uljens, (1997) dorim să prezentăm câteva întrebări didactice care pot sprijini profesorii în planificarea și desfășurarea activităților de învățare despre carieră.

Cine ar trebui să învețe? Aceasta include aspecte legate de cine sunt elevii, care sunt nevoile și aspirațiile lor, care este scopul participării lor la aceste activități. Profesorul poate, de exemplu, să fie inspirat de modelul lui Bill Law pentru învățarea despre carieră pe diferitele niveluri. Profesorul se va concentra în principal pe ce motivează elevii să participe.

De ce ar trebui să învețe elevii și ce ar trebui să învețe? Care este scopul și care sunt obiectivele educației privind cariera? Ce trebuie obținut prin predare și ce trebuie să învețe sau să dezvolte elevii? Aici profesorul poate, de exemplu, să fie inspirat de descrierile diferitelor competențe de management al carierei.

De la cine trebuie să învețe elevii? Profesorul trebuie să faciliteze întâlnirile cu diverși specialiști, de exemplu manageri și angajați. În această privință, profesorul își va evalua propria competență în

legătură cu educația privind cariera, precum și resursele pe care le are școala prin comparație cu resursele unor parteneri externi pentru facilitarea acestui tip de educație.

Cum/cu cine trebuie să învețe elevii? Profesorul va avea în vedere forma de organizare a activităților: activități individuale, în perechi sau în grupuri. *Cum se poate folosi profesorul de relațiile din clasă, într-o manieră eficientă?* este una din provocările la care acesta va găsi răspunsuri.

Când trebuie să aibă loc educația privind cariera? Această întrebare poate genera reflecții interesante: când, în timpul anului școlar, este potrivită organizarea activității privind cariera, în ce momente ale zilei de școală?

Cum se predă? Este necesar ca profesorul să reflecteze asupra metodelor pe care dorește să le folosească pentru a facilita învățarea despre carieră a elevilor. O inspirație poate veni din partea unităților de învățare/activităților dezvoltate în cadrul proiectului JOBLAND, unele introduse în acest manual. Întrebări semnificative legate de acest aspect sunt: *Ce materiale/resurse se vor utiliza în predare? Ce resurse sunt disponibile și adecvate și în ce mod? Care ar trebui să fie cronologia predării și care sunt resursele de timp disponibile pentru diferitele activități de educație privind cariera?*

Unde trebuie să aibă loc predarea? Ar trebui ca educația privind carieră să aibă loc în sala de clasă sau în afara școlii?

Întrebări provocatoare pot fi adresate și în legătură cu modul în care a decurs predarea, dar și cu privire la evaluarea rezultatelor învățării. Este util ca profesorul să reflecteze la alegerile didactice pe care le-a făcut și la ce poate fi schimbat în viitor.

Întrebările didactice prezentate sunt relevante pentru activitatea cadrului didactic referitoare la educația privind cariera. Ele sunt interconectate și astfel se influențează reciproc. Întrebările ilustrează faptul că activitatea de predare/învățare privind cariera din școală este o chestiune complexă. Sperăm că aplicațiile, exercițiile și sugestiile prezentate în acest manual să poată oferi inspirație.

Organizarea programei școlare

Educația privind carieră este integrată în diferite sisteme de învățământ, stabilind contextul activității profesorului. Sultana prezintă patru metode de organizare a programei (Sultana, n.d., pp. 57–63):

Organizarea programei școlare

Învățarea despre carieră în cadrul diferitelor discipline/ programe școlare

Aspecte diferite ale educației privind cariera sunt predate într-un cadru larg de domenii ale programei școlare, cum ar fi literatura (de ex., se învață cum se redactează o scrisoare de aplicare la un loc de muncă; redactarea unui CV); studii sociale/educație personală și socială/studii religioase (de ex., semnificația muncii; diferite moduri de organizare a muncii; drepturile angajaților; rolul sindicatelor; probleme de gen în raport cu munca; noțiunea de muncă ca „vocație”); și arte expresive/teatru (de ex., joc de rol în cazul unui interviu de angajare).

Învățarea despre carieră în afara programei școlare

Programele de învățare despre carieră pot fi realizate și ca activitate extracurriculară. De exemplu, elevii sunt invitați să participe la „Săptămâna carierei” sau la „Târgul de cariere”, să viziteze locuri de muncă, să participe la un program de practică sau de dobândire a experienței în muncă, să simuleze înființarea unei companii, să participe la prezentări făcute de absolvenți, părinți, și angajatori, în care se discută despre experiențe ca profesioniști într-un anumit domeniu.

Învățarea despre carieră ca parte a unei programei școlare distincte

Unele sisteme de învățământ au creat discipline distincte în cadrul planului cadru, dedicate învățării despre carieră, ca materie de studiu obligatorie sau opțională.

Un model mixt pentru abordarea învățării despre carieră

Există sisteme de învățământ în care funcționează toate elementele prezentate mai sus.

Lecției învățate: integrarea învățării despre carieră în etosul școlii

Studiile arată că cel mai bine pare să funcționeze integrarea educației pentru carieră în misiunea și etosul școlii, mobilizarea unor specialiști calificați, dar și a personalului didactic, cu o constantă colaborare externă: absolvenți, părinți, specialiști din învățământ postliceal/universitar și furnizori de formare, sindicate și angajatori.

(Sultana, pag. 57–63)

Diferite modalități de derulare a activităților de educație pentru carieră prezentate mai sus oferă oportunități diverse elevilor de a-și dezvolta perspective de acțiune în domeniul carierei și profesorilor, de a manifesta un sentiment de responsabilitate pentru acest tip de educație. Este necesară colaborarea și coordonarea între diferiți profesori, pentru crearea unei imagini de ansamblu a învățării, pentru combaterea fragmentării. Există argumente pro și contra diferitelor modele existente de abordare a educației pentru carieră. Vom evidenția câteva dintre concluziile menționate de R. Sultana. Astfel, activitățile extracurriculare poate induce ideea de activitate suplimentară și „impresia că învățarea legată de muncă și carieră este inferioară preocupărilor principale ale școlii, așa cum sunt reprezentate în programa școlară obișnuită”. De asemenea, este important să observăm că activitățile extracurriculare deseori tind să fie prea puține și aplicate prea târziu, uneori fiind organizate în momente în care „este posibil ca elevii să se fi poziționat deja în ceea ce privește viitorul” (Sultana, pag. 57 - 63).

Mai mult, diferitele modele creează contexte diferite în ceea ce privește educația privind cariera - la care profesorul trebuie să reflecteze, analizând sugestiile de activități de învățare prezentate mai jos.

În continuare, sunt detaliate două strategii de acțiune în ce privește educația privind carieră, una- ca activitate desfășurată în cadrul programei școlare, alta- în afara acesteia.

Educația privind cariera: parte a programei sau în afara acesteia?

Activitățile de educație pentru carieră și dezvoltarea competențelor de management al carierei pot fi desfășurate, așa cum s-a precizat anterior, și în legătură cu disciplinele din planul cadru, dar și ca activitate extracurriculară. Folosirea uneia dintre variante nu o exclude pe cealaltă, la fel cum una nu este mai bună decât cealaltă. Sunt diverse posibilități de învățare, perspective care se pot susține reciproc.

Prin învățarea despre carieră în cadrul disciplinelor școlare, ne referim la activități didactice care îndeplinesc unul sau mai multe obiective academice din programa școlară, în care, subiectul carierei este distinct sau implicit.

În acest manual, puteți analiza unitatea de învățare numită „Educație și locuri de muncă în timp- arborele genealogic al familiei”. Această activitate, poate fi integrată în predarea istoriei sau a studiilor sociale, și ar putea face parte dintr-o temă axată pe studiul vieții oamenilor în trecut și în prezent.

Educație și locuri de muncă în timp- în arborele genealogic al familiei

8-10 ani

Profesorul prezintă faptul că istoricul educațional și profesional al familiei lor sunt legate de schimbările societății și ale muncii de-a lungul timpului.

Cu ajutorul părinților, elevii vor realiza un arbore genealogic incluzând educația și locurile de muncă din familie, de-a lungul timpului. Această activitate va constitui baza de discuție despre modul în care s-au produs transformările în piața muncii, în familie, în viața personală și profesională, de-a lungul timpului.

Autor: VIA University College, Danemarca

Învățarea despre carieră realizată prin intermediul disciplinelor școlare se referă la analiza modului în care disciplina respectivă joacă un rol în dezvoltarea individului. În ce carieră ai nevoie de cunoștințe din biologie, de exemplu? Ce rol joacă matematica pentru un tâmplar?

Raportul „O bună orientare în carieră” din UK, identifică bunele practici în orientarea în carieră. Sunt identificate opt puncte de referință, iar al patrulea se numește „Legătura între învățare și carieră”. În acest raport se subliniază faptul că este important ca profesorii să accentueze rolul școlii, al educației în formarea profesională, punând un accent special pe modul în care oportunitățile de carieră rezultă din studiul disciplinelor școlare. Profesorii pot spori relevanța predării lor și pot încuraja învățarea despre carieră prin punerea în legătură a disciplinelor cu locurile de muncă. De exemplu, tehnician în radiografie (fizică); analist alimentar (chimie); programator, zidar (matematică); fermier (biologie); angajat magazin, recepționist, cercetător (limbă străină/maternă).

Acest lucru permite elevilor „să înțeleagă modul în care conținutul lecției este aplicat în afara clasei”. Mai mult, legarea disciplinelor școlare de cariere poate sprijini implicarea elevilor în activitatea școlară (Gatsby Charitable Foundation, 2014, p. 23).

Profesorul poate desfășura și activități extracurriculare care să sprijine învățarea despre carieră. Aceste activități nu sunt direct legate de disciplinele școlare, dar activitățile extracurriculare, de exemplu, au un potențial imens în dezvoltarea personală și socială a elevilor. Ilustrativă este, în acest sens, activitatea numită „Micul meu univers”, creată de CNPEE în cadrul proiectului Jobland.

Micul meu univers

6-8 ani

Elevii își vor descoperi hobby-urile, jocurile și activitățile pe care le preferă, folosind animații și imagini. Fiecare elev va prezenta, prin desen, propriul hobby, joc sau activitate preferate. Folosind jocul de rol („Șahul și prietenul meu”) elevii vor descoperi beneficiile practicării unui hobby (bunăstarea, dezvoltarea încrederii în sine și a abilităților, modalitate plăcută de a petrece timpul liber, descoperirea propriilor talente, pasiuni, oportunitatea de a câștiga prieteni noi care practică aceleași activități și hobby-uri).

Autor: Centrul Național de Politici și Evaluare în Educație - CNPEE

Educația pentru cetățenie democratică

Activitățile extracurriculare privind învățarea despre carieră pot - ca activități legate de disciplinele școlare - să sprijine scopul mai amplu al școlii, de educație pentru democrație. Acesta este, de exemplu, obiectivul celor două unități de învățare prezentate în continuare: „Cea mai bună școală din lume” și „Aceasta este o problemă”.

Cea mai bună școală din lume!

8-10 ani

Elevii, sprijiniți de profesor, vor reflecta la următoarele teme: Ce este inovația? De ce este important să știm cum să dezvoltăm idei noi? Cum este școala noastră? Cum am vrea să fie?

Pornind de la o situație pe care doresc să o îmbunătățească, elevii vor crea un prototip al școlii pe care și-ar dori-o. Activitatea presupune ca elevii să lucreze în grupuri, concentrându-se pe proiectele

comune, dar și pe proiectul general, care le va integra pe toate. Grupurile lucrează la proiecte diferite (organizarea școlii pe care și-o doresc, un loc de joacă lângă școală etc.). Toți copiii participă activ.

Autor: Universitatea din Florența, Departamentul de Educație și Psihologie, Italia

Aceasta este o problemă

10-12 ani

Activitatea se concentrează pe descoperirea nevoilor, drepturilor și îndatoririlor proprii și ale celorlalți; conștientizarea problemelor școlii sau ale comunității (de exemplu, de mediu) și capacitatea de a analiza o situație critică prin aplicarea *cercului de investigare* (identificarea problemei, imaginarea soluției, realizarea unui plan de acțiune, acțiune). Activitatea este dezvoltată prin utilizarea unor tipuri de hărți și diagrame de tip *arbore al problemelor*.

Activitatea se concentrează pe puterea colaborării și responsabilității în fața provocărilor comune.

Autor: Universitatea din Florența, Departamentul de Educație și Psihologie, Italia

Aceste unități de învățare au ca scop sprijinirea elevilor în identificarea și utilizarea oportunităților de a crea valoare pentru ei înșiși, pentru ceilalți și pentru lumea din care fac parte, aspecte importante ale calității de cetățean.

Progresie și coerență - învățarea despre carieră ca proces

Proiectul JOBLAND a dezvoltat activități care sprijină învățarea despre carieră pentru elevii cu vârste cuprinse între 6-8, 8-10 și 10-12 ani. În ciuda faptului că activitățile sunt prezentate independent, dovezile demonstrează că activitățile eficiente de învățare despre carieră ar trebui să facă parte dintr-un proces și nu să fie desfășurate ca evenimente singulare. Este important să vedem diferitele activități de învățare despre lumea carierelor ca fiind conectate între ele, mai degrabă decât evenimente fragmentate, fără legătură cu alte activități de învățare. Activitățile legate de carieră sunt mai eficiente atunci când sunt bine structurate, planificate, livrate și adaptate în funcție de

grupa de vârstă (Kashefpakdel și colab., 2018, Law, 2001). Această concluzie atrage atenția asupra progresiei și coerenței activităților.

Activitățile „Cea mai bună școală din lume!”, „Aceasta este o problemă”, prezentate anterior, sunt exemple de unități de învățare în care accentul este pus pe susținerea progresiei în învățare a elevilor. În „Cea mai bună școală din lume!” (8-10 ani) se prezintă elevilor o situație problematică, pe marginea căreia trebuie să lucreze. În activitatea „Aceasta este o problemă” - pentru copiii mai mari (10-12 ani), copiii înșiși identifică situațiile problematice care trebuie rezolvate.

Progresia este o chestiune de avansare și consolidare a activităților în așa fel încât să se potrivească vârstei și dezvoltării copiilor. Acest lucru necesită ca profesorul să-și cunoască bine elevii, ca bază pentru a evalua unde se află aceștia, individual și ca grup, în termeni de învățare despre carieră. Acest lucru permite profesorului să aleagă activitățile semnificative pentru susținerea învățării lor.

Pentru a sprijini progresia, sunt relevante anumite tipuri de activități, la diferite grupe de vârstă. În același timp, profesorul trebuie să acorde atenție faptului că elevii de aceeași vârstă nu sunt toți la fel, sunt diferiți, astfel, ca și în cazul tuturor celorlalte materii din școală, profesorul va alege și va organiza activitățile diferențiat. Este important ca profesorul să adapteze activitățile prezentate în acest manual în așa fel încât să se potrivească specificului copiilor cu care are lucrează.

Astfel, conform teoriei lui Bill Law despre învățarea despre carieră (Law, 2001), unii copii din clasă ar putea fi preocupați în primul rând de nivelul de „percepție - descoperire” al lui Law, în timp ce alți copii ar putea fi interesați de nivelul de „analiză - sortare”. Prin urmare, este important să indentificăm modul în care o activitate poate fi organizată și desfășurată, astfel încât să permită tuturor copiilor să beneficieze de aceasta, indiferent de interesul lor pentru un anumit nivel din *teoria învățării progresive* despre carieră a lui Law.

Este obligatoriu ca profesorul, inspirat de activitățile organizate pentru copiii mai mici sau mai mari, să le adapteze astfel încât să fie potrivite pentru copiii cu care lucrează.

Progresia are, de asemenea, legătură cu concentrarea asupra coerenței. *Coerența* se referă la capacitatea profesorului de a înțelege modul în care activitatea de învățare pe care o planifică este legată de ceea ce elevii au întâlnit și au experimentat mai devreme și modul în care activitatea se

leagă de alte activități de învățare despre carieră pe care elevii le vor întâlni și experimenta mai târziu. Nu există singur un aspect magic în învățarea despre carieră (Gatsby Charitable Foundation, 2014). Combinația mai multor activități *coerente* de educație pentru carieră este crucială pentru învățarea despre carieră a elevilor.

Contextualizarea învățării - încadrare, pregătire și prelucrare din perspectiva învățării în carieră

Când se dezvoltă activități de învățare despre carieră, este important să se țină cont de modul în care acestea pot sprijini formarea experienței și a reflecției elevilor în legătură cu educația, munca, ei înșiși etc. și nu numai să se elaboreze o activitate „distractivă” pentru elevi. Este important ca învățarea să fie contextualizată, într-o perspectivă a învățării despre carieră.

Elevii participă adesea la activități, inclusiv activități destinate învățării despre carieră, pe baza *așteptărilor* pe care le au și a *semnificației* pe care o atribuie acestora. Nu ne putem aștepta neapărat ca elevii să „vadă singuri” că o activitate poate contribui la lărgirea orizonturilor legate de educație și muncă și la crearea unei baze pentru o alegere educațională ulterioară - sau să ne așteptăm să vadă valoarea acestor activități care extind orizontul cunoașterii și acțiunii lor ulterioare (Skovhus & Thomsen, 2020). Trebuie să se depună efort direcționat în acest sens. Astfel, este nevoie de încadrarea activităților într-o perspectivă de învățare despre carieră.

Prin urmare, profesorul trebuie să reflecteze la metodele sale de predare. Activitățile de învățare despre carieră necesită ca elevii să fie pregătiți anterior și ca experiențele dobândite în timpul orei să fie prelucrate pentru a sprijini reflecția.

Pregătirea activităților îi poate ajuta pe elevi să considere semnificative și relevante cunoștințele despre educație, muncă și viață, despre tipurile de activități de muncă pe care le pot desfășura oamenii, despre importanța diferitelor sarcini sau responsabilități.

Pregătirea activităților este legată de prelucrarea lor, cu accent pe sprijinirea reflecției în legătură cu experiențele acumulate de elevi. Pregătirea și prelucrarea sunt corelate cu modul în care se desfășoară activitatea.

10-12 ani

Educație și cariere la un centru de seniori

Elevii vizitează un centru de seniori, unde întâlnesc persoane aparținând unor diverse grupuri profesionale și discută cu rezidenții centrului despre viața lor profesională și, de asemenea, despre experiența de a beneficia de munca și activitatea profesională a persoanelor care îi îngrijesc.

Activitatea oferă elevilor o perspectivă asupra faptului că diferite grupuri profesionale lucrează într-o comuniune, de exemplu într-o instituție, că provin din medii educaționale diferite și că ocupă funcții diferite, toate acestea contribuind la soluționarea comună a sarcinilor.

Astfel, activitatea permite elevilor să se familiarizeze cu anumite loc de muncă, dar și cu educația și traiectoriile profesionale specifice și cu faptul că piața muncii s-a schimbat de-a lungul timpului.

Autor: VIA University College, Danemarca

În această activitate, elevii cu vârste cuprinse între 10 și 12 ani vizitează un *centru pentru seniori* pentru persoane vârstnice, unde vor dobândi informații despre diferitele locuri de muncă din instituție și pot, de asemenea, discuta cu rezidenții centrului despre viața lor profesională anterioară.

Înainte de vizită, profesorul va pregăti amănunțit vizita împreună cu elevii. Va analiza cu aceștia motivul existenței acestor instituții și locurile de muncă existente în centru. De asemenea, va discuta faptul că mai multe grupuri profesionale pot activa împreună în cadrul unei instituții sau al unei companii. Pe această bază, vizita poate fi încadrată ca activitate de învățare despre carieră.

După vizită, experiențele elevilor sunt prelucrate pentru a sprijini reflecția. Elevii pot prezenta teme importante din interviul lor cu un rezident al centrului, axat pe ceea ce a prezentat acesta despre viața sa profesională și despre cum este să trăiești la locul de muncă al altor persoane. În plus, profesorul facilitează discuțiile prin întrebări precum: „Ce ai observat în timpul vizitei tale?”, „Ce te-a surprins?”, „Ce alte sarcini de lucru, pe care nu le-ai observat, ar putea exista într-un centru rezidențial?”, „De ce sunt importante diferitele sarcini de muncă ale angajaților?”.

În acest fel, vizita organizată la centrul pentru persoanele vârstnice nu este de sine stătătoare. Pregătirea îi ajută pe elevi să se concentreze pe educație, muncă și viață și să își extindă cunoștințele despre ce fel de munci pot face oamenii, de ce sunt importante diferitele sarcini pe care le prestează. Prelucrarea ulterioară îi ajută pe elevi să reflecteze asupra experiențelor lor. Aici, profesorul poate ajuta elevii să-și continue reflecțiile. Profesorul are posibilitatea de a acționa, de asemenea, utilizând *metoda critică a normelor*, constatând, de exemplu, ipotezele stereotipe și contribuind la reflecții și înțelegeri mai nuanțate.

Este necesar ca modul în care este pregătită activitatea să fie corelat cu modul în care se desfășoară aceasta și cu prelucrarea ulterioară.

În această secțiune am folosit noțiunile de pregătire și prelucrare. S-ar putea să pară că pregătirea și prelucrarea sunt etape care se află în afara activității „reale”, dar ele trebuie înțelese ca fiind integrate în activități. Sunt părți interdependente și niciuna nu poate fi înlocuită.

Întâlniri cu angajatorii și angajații și experiențele locurilor de muncă

Raportul britanic „Good Career Guidance” identifică bunele practici în orientarea în carieră și prezintă *opt repere (benchmarks)* pentru a sprijini tinerii să facă alegeri informate cu privire la viitorul lor. Două dintre repere se numesc „Întâlniri cu angajatorii și angajații” și „Experiențe la locurile de muncă”. Acestea evidențiază faptul că elevii, în timpul școlii, ar trebui să aibă multiple oportunități de a învăța de la angajatori și angajați despre muncă, job-uri și abilitățile care sunt solicitate la locul de muncă. Conform acestor repere, fiecare elev ar trebui să beneficieze încă din școală de experiențe directe la diferite locuri de muncă prin vizite organizate pentru a explora oportunitățile de carieră (Gatsby Charitable Foundation, 2014, pp. 7, 24-27). Angajatorul și/sau

angajatul pot prezenta elevilor exemple de activități profesionale din viața de zi cu zi la locul de muncă, experiențe autentice din activitatea lor. Astfel, fie se pot organiza vizite ale angajatorilor la școală, fie elevii pot vizita diverse locuri de muncă, pentru a obține experiențe reale.

În activitatea prezentată mai sus, elevii cu vârste cuprinse între 10 și 12 ani au vizitat un centru rezidențial pentru seniori și au colectat informații despre profesiile/meseriile implicate în acest domeniu, discutând, de asemenea, și cu rezidenții de aici despre carierele lor.

Activitatea a permis o perspectivă asupra faptului că diferite grupuri profesionale conlucrează, colaborează, că provin din medii educaționale diferite și ocupă funcții diferite, toate acestea contribuind la soluționarea comună a sarcinilor. În plus, prin discuția cu beneficiarii centrului, elevii s-au familiarizat cu diferite trasee de educație și traiectorii profesionale, analizând evoluția în timp a domeniilor profesionale și a pieței muncii.

Prin acest tip de activități, elevii pot obține o imagine privitoare la intersecția celor trei sectoare: privat, public și sectoare terțe; vorbim aici de companii mari, întreprinderi mici și mijlocii, microîntreprinderi și activități independente din toate domeniile profesionale (Kashefpakdel și colab., 2018, p. 9).

Întâlnirile elevilor cu angajatorii și angajații și experiențele la locul de muncă necesită un efort suplimentar în termeni de planificare și coordonare. Dar implicarea angajatorilor și a angajaților în activități este o resursă valoroasă pentru educația privind cariera. Când angajatorii sau angajații se implică în activități cu elevii, „aceștia sunt percepuți ca având o autoritate reală și autenticitate”. Expunerea la informații noi, utile și relevante despre piața muncii le permite elevilor să creeze legături mai bune între viețile lor actuale și cele viitoare, imaginate (Kashefpakdel și colab., 2018).

Construirea rețelelor și parteneriatelor

Profesorii au un rol cheie în „proiectarea, coordonarea, livrarea, evaluarea și îmbunătățirea constantă a programului de educație pentru carieră” din școală. Dar pentru a asigura elevilor un program de educație pentru carieră adecvat, profesorii trebuie să colaboreze cu alții specialiști- atât în cadrul instituției lor, cât și în afara acesteia (Sultana, n.d., pp. 111-115). Mai jos este o listă cu idei

de acțiune și cu profesioniști cu care școala poate dezvolta parteneriate în educația privind cariera (Sultana, pag. 111-115):

- Pentru a implementa o bună educație privind cariera, profesorii au nevoie de sprijinul **managerilor școlii**.
- **Profesorii de diferite discipline** pot include educația privind cariera în materiile opționale.
- **Practicienii de orientare în carieră** care furnizează servicii școlii au adesea o rețea care include **întreprinderi locale**, de care profesorul poate beneficia atunci când stabilește activități care conectează elevii cu lumea din afara școlii.
- **Elevii mai mari** pot avea deja experiențe de muncă *part-time*, pe care să le împărtășească. Profesorul poate lua în considerare potențialul acestor prezentări pentru ca întreaga clasă să profite de pe urma acestor experiențe, cu scopul de a reflecta într-un mod mai nuanțat despre ce înseamnă un job, să ai colegi de muncă sau responsabilități la locul de muncă. De asemenea, sunt valoroase discuțiile despre posibile situații întâmplătoare de aflare a unui loc de muncă disponibil și despre semnificația rețelelor/ legăturilor între oameni în acest context. Elevii mai mari pot prezenta, de asemenea, modul în care au fost acceptați la interviurile de angajare pentru obținerea locurilor de muncă pe perioada verii sau cu jumătate de normă.
- **Angajatorii și angajații** sunt parteneri importanți în domeniul educației pentru carieră. Ei își pot împărtăși cunoștințele și experiența cu elevii în moduri multiple. Ei pot, de exemplu, să contribuie la activități în care elevii dobândesc primele lor experiențe de muncă.

Timpul poate fi una dintre problemele care împiedică crearea rețelelor între școala și parteneri externi, precum și încheierea acordurilor de colaborare între aceștia pentru a desfășura activități de educație pentru carieră. Însă, companiile pot fi, de asemenea, bucuroase să fie contactate și să aibă ocazia de a contribui la efortul școlii pentru pregătirea pentru carieră a elevilor, la extinderea orizontului acestora cu privire la muncă și viață - mai ales atunci când elevii sunt motivați și interesați.

- **Reprezentanții sindicatelor** sunt parteneri importanți în furnizarea unor informații autentice despre realitățile muncii din lumea contemporană.
- **Membrii comunității locale** pot contribui cu alte perspective la programul de educație pentru carieră din școli: foști absolvenți care sunt acum angajați sau antreprenori, părinți care își pot împărtăși experiența directă din piața muncii, organizații neguvernamentale și de voluntariat care pot veni cu perspective noi, subliniind totodată valoarea muncii neplătite, a timpului liber, a stilului de viață sănătos și echilibrat etc. În contextul multicultural, membrii minorităților etnice pot furniza informații despre nevoia ca serviciile și produsele să respecte diversitatea (Sultana, n.d., p. 112).

Consolidarea educației pentru carieră în școli prin parteneriate

Când profesorul organizează activități în colaborare cu partenerii, își folosește abilitățile de relaționare în rețea.

Parteneriatele sunt o oportunitate excelentă ca vizitele „în afara școlii” să fie repetate. În acest fel, profesorul nu trebuie să „o ia de la capăt” de fiecare dată, cu alte generații de elevi sau cu alte clase. Poate fi, de asemenea, o idee bună ca școala să dezvolte structuri acționale care să se aplice pe nivel de clase. Astfel, este o soluție ca elevii din clasa a IV-a să viziteze mereu o anumită companie, iar la clasele următoare, partenerul economic să se schimbe. Este clar că pentru acest tip de organizare este nevoie de planificare și colaborare atât la nivel extern, cât și intern, în cadrul școlii, precum și de stabilirea priorităților de acțiune în educația pentru carieră, de către managementul școlii.

Sultana subliniază că, pentru ca potențialul unei astfel de contribuții să aibă valoare și să fie un semn al calității, este necesară o coordonare intenționată între diferiți contribuitori, astfel încât, din perspectiva elevului, educația privind cariera să fie experimentată holistic, ca având însemnătate, ca set de reflecții puternice, conectate, care ajută la orientarea indivizilor spre viitor (Sultana, n.d., p. 111).

Dacă profesorul nu are parteneri, poate lua în considerare modul de *construire a unei rețele* în jurul învățării pentru carieră, care să contribuie la activități interesante pentru elevi, atât în școală, cât și în afara școlii. Construirea unei rețele necesită abilități speciale și alocarea de timp și resurse. Dar aceste investiții duc, de obicei, la ocazii excelente de învățare pentru elevi.

Colaborarea cu părinții

Învățarea despre carieră este un proces social care are loc în comunitățile din care fac parte elevii, iar una dintre aceste comunități este *familia*. Când profesorul sprijină elevii în învățarea despre carieră, este important să recunoască importanța familiei pentru înțelegerea experiențelor elevilor în ceea ce privește educația, viața profesională și legătura cu alte domenii ale vieții. Familiile elevilor pot fi o resursă în procesul învățării despre carieră, nu numai pentru propriii copii, ci și pentru ceilalți copii din clasă. Ele pot reprezenta o mică rețea care poate aduce mari beneficii.

Familiile, părinții sunt diferiți, în termeni de valori, cultură, norme, credințe, experiențe, cunoștințe, oportunități, statut socio-economic, rețele, timp. Este important să se considere că toate familiile pot contribui cu ceva. Chiar dacă nu există o tradiție educațională în familie sau dacă părinții nu au un loc de muncă - toată lumea are și a avut o viață cu experiențe care pot constitui lecții de viață pentru elevi.

O caracteristică comună a părinților este că aceștia își doresc ce este mai bine pentru copiii lor.

Proiectul JOBLAND a dezvoltat mai multe activități care implică părinții în activitățile de învățare despre carieră.

În următoarea activitate, părinții sunt implicați în procesul de învățare, ajutând elevul să deseneze un arbore ocupațional al familiei. Acest copac poate sta la baza discuțiilor din familie - poate alte tipuri de discuții și reflecții decât cele pe care elevul le are de obicei cu familia sa.

Este important de observat că acesta este un exercițiu la care părinții pot contribui, indiferent de nivelul de educație și ocupație.

Genograma carierei familiei mele

6-8 ani

Copiii cooperează cu părinții la crearea unei imagini a unui arbore genealogic sau a unei diagrame care acoperă mai multe generații, cu informații despre numele și ocupațiile membrilor familiei.

Autor: Özel Bilkent Middle School, Turkey

O altă activitate se axează pe identificarea și discutarea beneficiilor anumitor profesii/ocupații pentru angajat și societate. Baza aici nu este reprezentată de propria poveste a familiei, ci mai degrabă de o conversație generală despre educație și cariere.

Viitorul meu începe acum

10-12 ani

Activitatea identifică ocupații din diferite domenii de activitate și beneficiile acestora pentru persoană și societate. Obiectivul este de a identifica și discuta beneficiile anumitor profesii/ocupații pentru angajat și societate.

Autor: CNPEE, România

În afară de faptul că părinții sunt resurse importante în legătură cu procesele de învățare despre carieră, ei pot fi, de asemenea, o resursă pentru alți copii din clasă. De exemplu, povestind întregii clase despre locurile lor de muncă, elevii se vor familiariza și cu alte ocupații decât cele din familia lor.

Credințe personale despre cariere

Este important ca profesorul să reflecteze asupra modului în care propriile norme/reguli/idei/credințe despre educație și muncă, valori și moduri de viață sunt exprimate la școală și modul în care acestea, în mod intenționat și neintenționat, pot afecta elevii - pozitiv și negativ. În legătură cu o activitate de învățare despre carieră, cum ar fi „Genograma carierei familiei mele”, prezentată anterior, este important ca profesorul să ia în considerare un mod echidistant de a discuta importanța carierelor, fără să stigmatizeze. Este, de asemenea, un subiect la care se poate reflecta împreună cu colegii.

Resurse disponibile

Profesorul care face educație pentru carieră trebuie să fie conștient ce resurse sunt disponibile pentru a maximiza efectul activităților planificate. În această secțiune, ne referim în mod specific la: timpul pentru planificare, timpul care poate fi petrecut împreună cu elevii și accesul la resursele fizice - materialele didactice.

Timp pentru planificare

În timp ce planificați activitățile de educație pentru carieră, este important să atrageți atenția asupra timpului necesar planificării. Activitățile care implică parteneri, cum ar fi companiile sau părinții, pot necesita mai mult timp pentru planificare decât activitățile care nu necesită colaboratori. Dar activitățile care implică parteneri și experiențe „în afara școlii” pot contribui cu alte aspecte la învățarea despre carieră decât activitățile din cadrul școlii. Profesorul trebuie să reflecteze la modul în care resursele de timp sunt utilizate cel mai bine pentru a facilita învățarea.

Timpul de petrecut cu elevii

O altă resursă este timpul disponibil, care poate fi petrecut împreună cu elevii pentru activitățile planificate. Unele activități pot fi întreprinse într-un interval scurt de timp. Un exemplu este următoarea activitate care se desfășoară pe parcursul unei ore de curs. Obiectivul este reprezentat de consolidarea cunoștințelor elevilor în ceea ce privește diferite cariere și facilitarea înțelegerii modului în care sunt interconectate rolurile în muncă.

Legături

8-10 ani

Activitate de grup care încurajează elevii să înțeleagă cum sunt interconectate locurile de muncă și carierele.

Autor: Cascaid, UK

Alte activități necesită timp mai îndelungat în lucrul cu elevii. Un exemplu de activitate care necesită un timp extins este „Educație și locuri de muncă în timp- în arborele genealogic al familiei” (prezentat în secțiunea „Educație pentru carieră - parte a programei sau în afara acesteia”), care necesită o implicare mai îndelungată în activitate. Activitatea începe în clasă și durează două ore, stabilind scena pentru prezentarea temelor realizate cu ajutorul familiei. Activitatea este completată cu două sau trei ore în clasă, unde se prelucrează cunoștințele dobândite prin teme.

Resurse fizice - ce materiale putem folosi?

Un alt tip de nevoie a organizării eficiente a activităților de consiliere și educație pentru carieră se referă la accesul la materiale și instrumente/obiecte diverse. Unele activități necesită materiale care sunt deja prezente în școală, de exemplu hârtie, carton, creioane, cerneală și tablă, fără a vorbi de resursele digitale. Alte activități se bazează pe obiecte concrete, ca parte a exemplificării despre viața profesională. Este necesar ca profesorul să poată accesa aceste tipuri de obiecte sau materiale pentru dezvoltarea activităților.

Un exemplu de activitate care se desfășoară utilizând resurse materiale este activitatea de învățare despre carieră care presupune ca elevii să aducă diverse obiecte de acasă apoi să se ghicească, în grup, profesiile care au legătură cu obiectele aduse.

Cutii

8-10 ani

Va rugăm să selectați și să aduceți la școală obiecte importante din viața voastră de zi cu zi.

Ghiciți ce profesii pot avea legătură cu aceste obiecte (exemplu: instrumente, haine de lucru etc.)

Autor: Școala IC Maniago, Italia

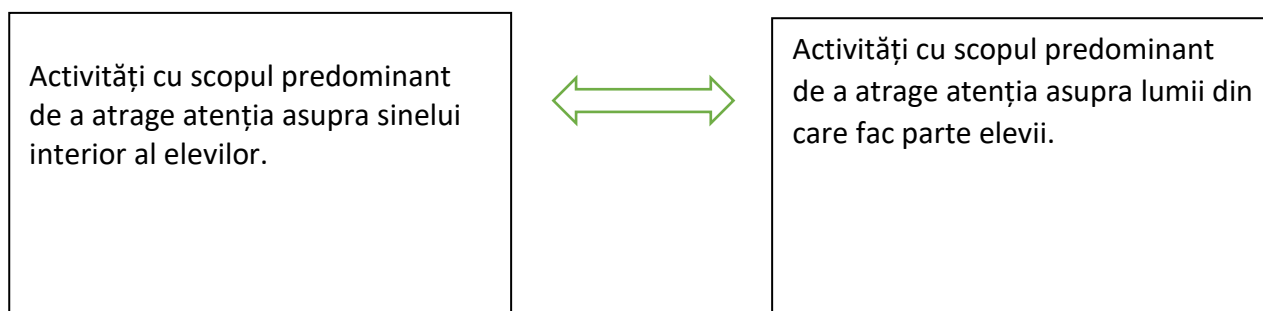
Evident, activitatea presupune informarea prealabilă a părinților și sprijinul acestora.

Scopul activităților - autocunoaștere sau cunoașterea lumii ?

Cadrul Competențelor de Management al Carierei definește abilitățile și atitudinile care îi sprijină pe indivizi să își gestioneze în mod eficient carierele și să progreseze de-a lungul vieții. Acest cadru descrie o serie de abilități și atitudini care pot fi dezvoltate prin învățarea despre carieră.

Competențele de Management al Carierei (CMS) pot fi prezentate în moduri diferite. Mai jos, prezentăm un model, sursă de inspirație pentru analiza scopului activităților de învățare despre carieră.

În acest *continuum*, polul stâng se referă la activitățile menite să ofere elevului conștientizarea de sine, auto-cunoașterea. Pe de altă parte, polul drept urmărește să ofere elevului conștientizarea/cunoașterea lumii din care face parte.



Activitatea „Baloane magice” ilustrează polul stâng al continuumului.

Baloane magice

8-10 ani

Fiecare elev își va crea un autoportret. În grupuri mici, elevii își prezintă punctele forte (abilități, talente, calități, capacități). Apoi vor primi baloane colorate și vor nota cele mai importante abilități/ competențe personale pe acestea, cu markere colorate. Când toate baloanele vor fi scrise, elevii le vor lega de ele desenele cu autoportrete, pentru a fi ridicate. Concluzia care va fi apoi discutată ca reflecție: calitățile te pot ridica în viață.

Autor: Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională, România (CMBRAE)

Scopul acestei activități este de a sprijini conștientizarea elevului despre sine (de ex., hobby-ul preferat, cele mai mari realizări, calitățile, trăsăturile personale, ceva ce doresc să învețe, ceva ce pot face mai bine, aspirații, visul despre viitor/cariera de vis). În acest fel, activitatea are un puternic impact psihologic de creștere.

Activitatea „Să alegem o profesie” este, în schimb, un exemplu de activitate cu un alt obiectiv, oferindu-i elevului o conștientizare a lumii din care face parte. Acest lucru se realizează prin cunoașterea și recunoașterea de către elev a contribuțiilor diferitelor grupuri profesionale.

CUM AR FI DACĂ? Să alegem carieră!

8-10 ani

Ce s-ar fi întâmplat fără această profesie/meserie?

Elevii analizează o carieră și descriu ce ar pierde societatea dacă această carieră nu ar exista.

Autor: Școala Gimnazială Özel Bilkent, Turcia

În această activitate, elevii sunt invitați să analizeze diverse profesii/meserii și să prezinte celorlalți elevi cum ar arăta societatea fără contribuția lor. Acest lucru îi poate face pe elevi să reflecteze asupra societății în care trăiesc și asupra traseelor de educație și de muncă, într-un mod diferit, într-

o viziune mai nuanțată asupra lumii. O astfel de perspectivă este potențial legată de coeziunea socială, unde cunoașterea și recunoașterea muncii și a contribuției tuturor este centrală. Acest lucru permite, de asemenea, elevilor să aprecieze contribuțiile fiecărei cariere la dezvoltarea societății ca ansamblu.

Filmul următor poate fi o inspirație (2 minute, 20 secunde) pentru acest tip de activități:

Das Handwerk

<https://www.youtube.com/watch?v=1TwIUgd7eb0>

Profesorul va acorda timp și importanță reflecției elevilor cu privire la percepția socială a diferențelor de statut profesional, atașate diferitelor programe de educație și ocupații, dintr-o perspectivă critică.

În încheiere, vom sublinia faptul că învățarea despre carieră incluzând diferitele aspecte ale CMS precum și *continuumul* prezentat anterior, pot determina, cu siguranță, dezvoltarea personală a elevilor.

CMS și *continuumul* activităților, pot contribui, de asemenea, la o analiză generală a demersurilor planificate și desfășurate în școală, împreună cu elevii. Pe baza acestora, pot fi examinate toate activitățile desfășurate. Susțin acestea toate zonele CMS sau doar câteva dintre ele? În ce măsură sunt plasate activitățile pe *continuumul* de mai sus? Există activități care susțin ambele părți ale continuumului?

Învățarea despre carieră încearcă să stabilească o legătură între cele două dimensiuni, să sprijine înțelegerea lumii și plasarea propriei biografii în contextul mai larg, al societății.

Cunoștințe, informații, inspirație

Activitățile cu scopul de a sprijini învățarea despre carieră pot avea ca punct de plecare cunoștințele anterioare, pre-achizitele elevilor, ceea ce aduce fiecare în clasă, promovând reflecția.

Cine sunt eu?

6-8 ani

Copiii vor identifica diverse rolurile în muncă, adresând și răspunzând la întrebări.

Un joc simplu, activ, care utilizează întrebări și răspunsuri și care încurajează elevii să analizeze mediul de lucru, condițiile de muncă și sarcinile de bază implicate exercitarea unor profesii/meserii.

Autor: CASCAID, UK

În această activitate, fiecărui elev i se alocă o meserie/profesie care nu va fi vizibilă pentru el/ea (de exemplu se lipește pe frunte un bilet adeziv). Elevii își pun apoi reciproc întrebări pentru a identifica rolul profesional respectiv.

Această activitate susține reflecțiile elevilor asupra carierelor, locurilor de muncă, ocupațiilor. Răspunsurile pe care le dau elevii, întrebările pe care le adresează, se bazează pe cunoștințele pe care ei le au deja, iar acest lucru este foarte important. În același timp, activitatea stimulează elevii să formuleze noi întrebări, pentru că, de cele mai multe ori, au nevoie de informații suplimentare pentru a ghici o ocupație. Câștigul activității este dublu: elevii vor dezvolta cunoștințe despre anumite cariere și roluri profesionale și, de asemenea, își oferă reciproc posibilitatea de a reflecta la ceea ce caracterizează diferitele locuri de muncă, la ceea ce le deosebește.

Întrebările și răspunsurile elevilor se bazează pe cunoștințele pe care le posedă și pe ideile despre viața profesională pe care și le-au format deja. De asemenea, activitatea permite elevilor să învețe ceva nou din răspunsurile date de ceilalți și din întrebările pe care le adresează alți elevi.

Pe de altă parte, activitățile se pot concentra pe formarea de competențe, pe reflecție, pe inspirație pentru viață.

Interviu cu un profesionist

8-10 ani

O activitate simplă care începe printr-un interviu interactiv cu un profesionist. Elevii discută cu un specialist - fie la școală, fie în alt context (de exemplu, în timpul excursiilor școlare etc.)

Autor: Centro Studi Pluriversum, Italia

Această activitate îi invită pe elevi să caute și să adune informații despre carierele cu care nu sunt familiarizați și despre aspecte ale muncii pe care nu le cunosc. În cadrul activității, elevii dobândesc noi cunoștințe adresând întrebări. Sarcina dată este să intervieveze o persoană, adresându-i întrebări despre meseria sa. Ulterior, elevii pot împărtăși ceea ce au învățat cu ceilalți elevi, îmbogățind, astfel, cunoștințele grupului de elevi.

Un alt tip de activități, care sprijină elevii în explorarea și în dobândirea de noi cunoștințe privind lumea carierelor, includ vizite sau activități în afara școlii. Dacă sunt planificate cu atenție, aceste activități au un impact deosebit, contribuind la consolidarea experiențelor elevilor, deoarece reprezintă ocazii prețioase pentru contextualizarea învățării și explorarea dincolo de ce îi înconjoară în mod obișnuit. O posibilă limită a acestor activități constă în faptul că pot implica mai multe resurse pentru planificare și desfășurare decât activitățile din cadrul școlii. Este important să fim conștienți de faptul că accesul la noi resurse poate fi făcut în școală și prin resurse digitale, de exemplu platforme online pentru educație și pentru găsirea unor locuri de muncă. Relevanța utilizării resurselor digitale a crescut în timpul pandemiei de COVID-19.

Mai jos sunt câteva exemple de prezentări ale unor cariere:

- Brutar: <https://youtu.be/VGC9TWp4HLo>
- Cofetar: <https://youtu.be/fGPfNVV6GHg>
- Muncitor în construcții: <https://youtu.be/ngUdWTl9mXI>
- Specialist în energie: <https://youtu.be/yzt4bMR-xoM>

Este important să precizăm necesitatea de a fi selectate și prezentate elevilor materiale online accesibile, adaptate vârstei, într-o limbă pe care elevii să o poată înțelege.

Pornind de la experiența unităților de învățare JOBLAND, în Italia au fost *organizate* și prezentate în școli, adevărate *excursii digitale* către companii locale, pentru a putea depăși restricțiile COVID-9, dar, în același timp, desfășurând activități interesante de învățare în carieră. Acestea au vizat în mod special explorarea și echiparea elevilor cu noi cunoștințe.

https://www.youtube.com/watch?v=f-9HDSXcsi0&list=PLsc9OQ1_CagcDK5fy-UWmjbJOavJH5Swg

Orizonturi extinse

Ceea ce poate să facă un individ este strâns legat de ce se petrece în societatea în care trăiește. Pentru a alege ceea ce vor să facă în viață, tinerii trebuie să fie conștienți de diferitele opțiuni pe care le au. Hooley (2015) încurajează utilizarea potențialului emancipator într-un mod în care profesorii să acționeze pentru lărgirea orizontului și a viziunii despre lume a elevilor și pentru formarea concepțiilor personale despre ceea ce este posibil și imposibil.

De fapt, acest lucru presupune a fi conștient și a reflecta asupra diferitelor opțiuni educaționale și profesionale oferite de societate și, de ce nu, de întreaga lume. Elevii nu devin automat conștienți de existența opțiunilor profesionale și educaționale, dincolo de cele pe care le-au ales deja. Prin urmare, este necesar ca școlile să dezvolte o abordare sistematică pentru a contribui la lărgirea orizonturilor educaționale și profesionale ale elevilor.

Efortul de a lărgi orizonturile educaționale și profesionale ale elevilor poate fi depus în mai multe moduri.

Activitățile se pot concentra pe deschiderea elevilor către mediul care fac parte, către viața lor de zi cu zi și către ocupațiile prezente acolo. Următoarea activitate este ilustrativă în acest sens. Ea permite elevilor ca, utilizând o hartă, să exploreze sectoarele economice din comunitate (primar, secundar și terțiar) și carierele aferente.

Sectoare

8-10 ani

Activitatea permite explorarea lumii muncii din comunitate, examinarea domeniilor economice (primare, secundare și terțiare) și a carierelor aferente.

Autor: Institutul DEP, Spania

Într-o altă activitate, părinții sunt invitați în clasă, să vorbească despre munca lor, discutând despre ceea ce fac la locul de muncă sau despre motivele pentru care și-au ales această carieră.

Adulții își prezintă locurile de muncă

6-8 ani

Activitatea urmărește furnizarea de informații despre diferite locuri de muncă pentru lărgirea orizontului cunoașterii elevilor în ceea ce privește ocupațiile și carierele. Scopul este de a sprijini elevii să se familiarizeze cu meserii/profesii și ocupații pe care nu le întâlnesc în familie.

Activitatea se desfășoară cu invitați, părinți sau diverși specialiști.

Profesorul prezintă elevilor ce înseamnă să muncești - discutând despre munca remunerată, cât și cea neremunerată.

Adulții, părinții sau specialiștii invitați, vor prezenta aspecte semnificative ale muncii lor și instrumentele sau materialele pe care le folosesc în practicarea ocupațiilor.

Profesorul poate conduce discuția cu părinții astfel încât să se abordeze și dificultățile întâmpinate la locul de muncă.

După vizită, profesorul va discuta cu elevii despre experiențele lor de învățare.

Autor: VIA University College, Danemarca

Un punct central în activitatea anterioară îl reprezintă interacțiunea elevilor cu ocupații și cariere pe care nu le-au întâlnit în mediul apropiat, diferite de cele la care sunt expuși și pe care le întâlnesc în propria familie, aspect important deoarece elevii au cunoștințe limitate despre ocupații și câmpul muncii. Acest lucru reiese clar dintr-un raport recent al OCDE, în care o treime dintre respondenții PISA (540.000 de elevi din 72 de țări) și-au exprimat interesul pentru doar 10 ocupații (Mann și colab., N.d.).

Procesul de învățare în carieră începe la o vârstă fragedă și include genul, prestigiul și interesele (Gottfredson, 2002). La început, copiii încep să creeze o hartă cognitivă a educației și vocației, care începe să semene treptat cu harta cognitivă a ordinii sociale pe care o au adulții din apropierea lor. În acest context și destul de devreme, încep să facă delimitări inconștiente ale preferințelor lor. Deci, de la o vârstă fragedă, copiii încep să perceapă adecvarea diferitelor domenii profesionale și traiectorii în carieră, pentru ei (Kashefpakdel și colab., 2018).

Expunerea copiilor la lumea muncii influențează puternic aspirațiile legate de carieră ale copiilor: locurile de muncă la care copiii aspiră depind adesea de cele din comunitatea lor sau de ceea ce văd la televizor și/sau pe rețelele sociale. Această expunere modelează așteptările cu riscul de aspirații reduse, care ar putea restricționa viitorul copiilor prin limitarea a ceea ce cred ei că pot face și cu privire la locurile de muncă pe care ar putea să le urmeze (Montagna și colab., 2019).

O alegere atentă a profesioniștilor adulți ce vor fi invitați la activitățile de învățare în carieră poate fi strategică în combaterea acestui fenomen.

În legătură cu activitatea „Adulții își prezintă locurile de muncă”, profesorul va invita părinți cu diverse ocupații, care își vor prezenta carierele. Aceasta poate fi o provocare în comunitățile omogene, unde părinții au ocupații care sunt similare în anumite privințe, de exemplu: mulți părinți sunt absolvenți de studii universitare sau mulți părinți sunt muncitori ne/calificați.

Mai mult, pentru a exploata la maximum avantajele acestui tip de activități de extindere a orizontului de cunoaștere al copiilor, profesorul ar trebui să sprijine reflecția elevilor. Este important să abordăm modul de încadrare a acestui efort. În educația privind cariera, este important ca activitățile să susțină diferite dimensiuni ale învățării despre carieră, de exemplu, crearea de experiențe, dar și reflecția, așa cum subliniază Bill Law în teoria sa (Law, 2009).

Când adulții vorbesc cu copiii și tinerii despre educație și vocație, aceștia tind să se concentreze adesea pe alegerea concretă a carierei în sensul că elevul trebuie să *facă o alegere* în carieră. Adulții întreabă deseori copiii și tinerii: „Știi ce vrei să fii?” Sau „Crezi că și se potrivește?”

Un astfel de accent pe alegerea carierei prin întrebările adresate elevilor, necesită adesea o decizie. Este o altă atitudine decât aceea de a fi curios și de a-ți pune întrebări- atitudini care susțin mult mai mult o lărgire a orizonturilor de cunoaștere. Aici, concentrarea lui Karl Tomm asupra tipurilor de întrebări prezentate în capitolul anterior se dovedește a fi deosebit de utilă. Este util să se ia în considerare modul de sprijinire a reflecțiilor elevilor altfel decât a le cere să se raporteze la propriile lor planuri și alegeri în carieră, deschiderea către reflecții legate și de alte aspecte ale carierei, nu numai pe propriile interese și traiectorii educaționale. O modalitate pentru această abordare este de a utiliza întrebări precum cele de mai jos, ca punct de plecare pentru reflecții mai ample:

- Cum se aseamănă ce am experimentat aici cu ce am experimentat înainte? Cum diferă?
- Ce observ acum și nu am observat anterior?
- Ce anume este așa cum m-am/ne-am așteptat? Ce este diferit față de așteptări?
- Ce calificări și abilități ar trebui să dezvolt dacă urmez această educație sau acest loc de muncă?
- În ce fel este acest loc de muncă sau educația importantă în societatea noastră? Ce cred/credem despre asta?

Întrebări ca acestea pot sprijini lărgirea orizonturilor tinerilor și îi pot ajuta să reflecteze asupra societății în care trăiesc și în care urmează să fie activi. Acest lucru este, de asemenea, legat de discuția de mai sus despre dimensiunea învățării în carieră, evidențiind respectul pentru contribuția celorlalți la societate și coeziunea socială.

A fi orientat spre obiectiv sau a fi deschis și conștient

Focalizarea pe obiective și a avea un scop sunt esențiale pentru educația privind cariera și orientarea în carieră. Cu toate acestea, este important să se ia în considerare stabilirea obiectivelor în relație cu piața muncii aflată în continuă schimbare.

Să ai un obiectiv și să știi spre ce te îndrepti poate fi de mare importanță pentru individ, de exemplu în ceea ce privește nivelul de educație. Obiectivele pot sprijini consolidarea perseverenței.

O provocare în ceea ce privește stabilirea obiectivelor este aceea că poți stabili obiective doar pentru ceva ce știi, cunoști, stăpânești. Prin urmare, poate fi important să se încerce lărgirea orizontului elevilor, astfel încât aceștia să poată vedea un spectru mai larg de obiective posibile. Procesul stabilirii obiectivelor implică o altă provocare, și anume faptul că piața muncii este un sistem imprevizibil și haotic (Bright, 2013; Pryor & Bright, 2014). Aceasta provoacă ipoteza că este posibil să se stabilească obiective, dar să nu fie atinse. Prin urmare, unii teoreticieni ai carierei susțin că este important să învățăm copiii să se obișnuiască cu incertitudinea - incertitudine pozitivă, așa cum o numește Gelatt (1989) - și să profite la maximum de evenimente neplanificate sau întâmplări neprevăzute din viața lor, așa cum susțin Krumboltz și Levin (Krumboltz & Levin, 2004).

Mai jos, prezentăm două activități realizate în cadrul proiectului JOBLAND, una care se concentrează pe obiective și una în care elevul poate explora șansele pe care un adult le poate fructifica în viața sa.

În prima activitate, elevii își imaginează o cronologie a vieții lor din viitor. Utilizând o fișă de lucruri își vor proiecta viața și își vor stabili obiective cu privire la următoarele domenii: familie, carieră, bani, prieteni, haine, timp liber, sport, hobby-uri, călătorii, emoții. Apoi, elevii vor reflecta la activitățile adecvate pentru a-și atinge obiectivele.

Am obiective!

10-12 ani

Fiecare elev primește o fișă de lucru - *Linia vieții*. Prin cuvinte cheie, propoziții, imagini, desene, metafore, etc. vor stabili obiective personale și de carieră în următoarele domenii:

- Familie
- Profesie
- Timp liber
- Prieteni

- Bani
- Hobby-uri, Călătorii, Emoții etc. la diferite vârste.

Autor: Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională, România (CMBRAE)

A doua activitate include, de asemenea, o cronologie, însă aceasta se axează pe explorarea vieții unui adult.

Cronologie: Explorarea vieții unui adult

8-10 ani

Elevii interviuează adulți, desenează linia *vieții* unei persoane adulte, prezintă cronologiile celorlalți și discută despre elemente-cheie învățate în viață de către cei intervievați.

Autor: VIA University College, Danemarca

În cadrul acestei activități, în grupuri, elevii lucrează împreună explorând momente semnificative din viața unui adult. Prin intermediul unui dialog sau interviu, elevii obțin informații despre istoricul educațional și profesional al celui interviuat și despre evenimentele importante pe care acesta le-a trăit. Activitatea oferă elevilor o perspectivă asupra parcursului unei existențe. Elevii se familiarizează cu faptul că există posibilitatea ca evenimentele vieții, profesia, cariera să nu fie planificate temeinic, ci se pot dezvolta și sub influența întâmplării și șanseii.

Astfel, un punct important în educația despre carieră poate fi faptul că elevii dobândesc experiență și reflectează asupra obiectivelor lor în paralel cu activități care sprijină *gestionarea incertitudinii*, curiozitatea și îi ajută pe elevi să fie deschiși la oportunitățile pe care le întâlnesc.

Activități individuale sau activități în grup?

Activitățile de învățare despre carieră pot fi organizate în așa fel încât să fie desfășurate ca activități *individuale*, în care elevii acționează și răspund la sarcini singuri, sau ca activități *de grup* în care elevii activează *împreună*, comunică și colaborează unii cu ceilalți.

Ambele forme de organizare au aspecte pozitive și, posibil, dezavantaje.

Organizarea unei activități centrate pe elev poate oferi acestuia mai multă libertate și oportunități de a se concentra, reflecta și analiza aspectele pe care le consideră importante, în ritmul pe care îl consideră adecvat.

În activitatea de mai jos, care este una individuală, se utilizează o fișă de lucru cu interese, hobby-uri și cariere.

De la hobby la locul de muncă

10-12 ani

Fișe de lucru individuale în care elevii completează relația între hobby-uri personale, educație și viitoare cariere/ job-uri.

Autor: Cascaid, UK

Această activitate se poate încheia cu o discuție în grup, la care va participa întreaga clasă.

Alte activități sunt organizate încă de la început în grupuri mici. Prin activități în grupuri mici ne referim la activități la care participă mai mult de un elev și unde potențialul grupului este activ, elevii dobândind experiențe comune sau împărtășind gânduri și sentimente.

În activitatea de mai jos, elevii sunt rugați să identifice provocările sau situațiile ce necesită rezolvare în comunitatea lor și să exploreze modul în care aceste provocări ar putea fi soluționate. În acest context, ei vor identifica profesiile implicate în soluționarea provocărilor identificate anterior.

Aceasta este o problemă!

10-12 ani

Elevii identifică provocările sau situațiile ce necesită soluționare din comunitățile lor și explorează modul în care acestea pot fi rezolvate. În funcție de acest context, elevii vor identifica profesiile implicate în rezolvarea situațiilor identificate anterior.

Autor: Universitatea din Florența, Departamentul de Educație și Psihologie (Italia)

O astfel de sarcină, în care aspectul colectiv este pus în scenă, poate reprezenta o activitate utilă de învățare despre carieră.

La organizarea activităților în grupuri mici, profesorul ar trebui să faciliteze schimbul de experiențe al elevilor și dialogurile despre carieră. De exemplu, prin crearea unui cadru pentru discuție, prin explorarea împreună cu aceștia a întrebărilor care ar putea fi interesante de investigat și discutat, se poate obține o bună energie pentru învățare, prin stimularea interesului elevilor.

În plus, profesorul se va asigura că reflecțiile elevilor despre: provocările societății, educație, locuri de muncă, despre ei înșiși, despre ceilalți, despre moduri diverse de viață, valori etc. vor continua și după ieșirea copiilor din clasă.

Schematizarea proceselor de învățare a elevilor este o sarcină importantă pentru profesor (Vygotsky, 1978).

Abilitățile antreprenoriale în școala primară

Material scris de Ana Maria Oancea, Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională, inspirat de Frank, H. și colab. (2005) și Hannan și colab. (2006).

Realitatea arată că nu este niciodată prea devreme să formăm la elevi abilități care să îi ajute în viață și carieră.

În anii 2000, Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE) a recomandat ca toate țările membre să includă în programele lor educaționale discipline legate de antreprenoriat, la toate nivelurile de studiu.

Creativitatea, analiza oportunităților, inițiativa, utilizarea resurselor într-un mod optim - sunt abilități pe care oamenii le pot aplica în orice aspect al vieții lor, fiind, în același timp, legate de

spiritul antreprenorial. Acestea pot fi dezvoltate în școala primară, folosind activități creative precum: jocuri, povești, activități de grup, prin implicarea părinților. Acest proces presupune o acțiune constantă, treptată, care debutează în educația timpurie, până în învățământul superior, consolidând creativitatea și inovația. Înseamnă, de asemenea, transferul de cunoștințe și, în același timp, dezvoltarea de noi moduri de gândire, atitudini, abilități și comportamente.

Mulți autori au recunoscut valoarea *învățării prin experiență practică* ca abordare pedagogică a antreprenoriatului. Alți autori precum Frank, Korunka, Lueger și Mugler (2005) au recomandat participarea antreprenorilor de succes în programele educaționale și utilizarea tehnicilor didactice orientate spre acțiune, cum ar fi *proiectele elevilor, experimentele și simulările de afaceri* -pentru a dezvolta atitudini antreprenoriale.

Cum să fii antreprenor este considerat un proces dinamic de schimbare a mecanismelor cognitive ale elevilor, iar profesorii vor facilita activități care să le permită elevilor să-și înțeleagă mai bine abilitățile, aspirațiile, valorile și atitudinile (Hannan, Leitch & Hazlett, 2006).

Rolul profesorului este de a fi un facilitator care susține reflecțiile elevilor, oferindu-le posibilitatea de a exersa rolul de antreprenor. Astfel, elevul învață prin experiență, în timp ce profesorul facilitează procesul.

Câteva acțiuni simple în școală, cum ar fi următoarele, pot ajuta la dezvoltarea competenței antreprenoriale a copiilor din școala primară:

- Sprijinirea copiilor să-și fixeze obiectivele și să acționeze pentru a le atinge
- Dezvoltarea bagajului de cunoștințe, abilități și atitudini financiare: capacitatea de a gestiona banii - stabilirea unui buget, alocarea veniturilor, pregătirea pentru cheltuieli viitoare, cunoașterea valorii banilor
- Exersarea abilității de a lucra în echipă, de a forma rețele
- Ajutarea elevilor să atribuie valoare muncii pe care au efectuat-o
- Facilitarea conexiunii între bancnote și monede - pentru cei mai mici elevi

Prin simularea unei afaceri, în contextul școlii primare, profesorii pot oferi elevilor posibilitatea de a învăța cum să creeze, să organizeze și să gestioneze o afacere. Un exemplu relevant pe care îl putem

oferi este inspirat de Programul american *Junior Achievement*, transferat și în școlile europene. Abordarea oferă elevilor posibilitatea de a exersa abilitățile antreprenoriale cu ajutorul profesorilor, care vor selecta și proiecta experiența antreprenorială. Aceste *mini-companii* pot realiza o mare varietate de produse: dulciuri, alimente, obiecte de artizanat, ornamente, costume etc. pe care elevii le pot promova și comercializa (acasă, în cartier, în școală). Vânzările pot fi contabilizate cu ajutorul părinților. Tot acest demers educațional poate fi bază pentru învățarea procesului financiar al unei întreprinderi mici.

Profesia mea perfectă

10-12 ani

Înainte de desfășurarea lecției *Profesia mea perfectă*, fiecare elev este rugat să pregătească o prezentare de promovare a profesiei pe care și-o dorește în viitor. Elevii vor primi indicații despre cum să pregătească această prezentare.

Autor: Școala Gimnazială Özel Bilkent, Turcia

Prin acest tip de activitate, profesorii pot facilita la elevi dezvoltarea abilităților antreprenoriale, precum abilitățile de promovare a unui produs sau a unei afaceri. În cadrul procesului propriu-zis de producție de bunuri/ obiecte, profesorii pot sprijini, de asemenea, elevii să își dezvolte abilități și valori privind modul de administrare a resurselor și al bugetului. O altă lecție importantă învățată în timpul acestei experiențe poate fi cooperarea, solidaritatea și respectul pentru echipă, pentru activitatea de muncă.

Abilitățile antreprenoriale sunt legate de o anumită *atitudine* antreprenorială, o motivație specifică, de perseverența pentru atingerea obiectivelor. Cum să fii antreprenor este considerat astfel, un proces dinamic de schimbare a convingerilor. Prin activitatea următoare, profesorul poate inspira elevii să acționeze ca niște creatori ai viitoarelor lor afaceri, stabilind obiective, folosind abilități/competențe și activități adecvate.

Cum să-mi ating obiectivele?

10-12 ani

Profesorul explică elevilor că, pentru a-și atinge țintele fixate în viață, oamenii trebuie să acționeze într-un anumit mod și să își utilizeze eficient abilitățile. Profesorul va extrage trei cărți dintr-o pungă: o carte care denumește o *activitate* și două cărți care denumesc *abilități* diferite. Elevii care vor considera că toate cele 3 elemente extrase îi pot ajuta să-și atingă un *obiectiv de viață propus anterior* vor ridica mâna și vor explica modul în care aceste trei elemente le pot fi utile în atingerea țintei fixate într-unul din domeniile stabilite anterior (Familie, Carieră, Bani etc.). Vor explica ce legătură există între cărțile extrase și obiectivul lor specific.

Exemplu: *Interesul meu legat de mașini și abilitatea mea de a lucra ca mecanic, împreună cu tatăl meu, mă pot ajuta să învăț multe despre domeniul auto și mă pot determina să am propria mea afacere.*

Autor: Centrul Municipiului București de Resurse și Asistență Educațională, România

Gând spre viitor - acțiune în prezent

O altă latură a activităților de învățare despre carieră are legătură cu dimensiunea viitorului. În timp ce multe activități de învățare prezentate până acum s-au concentrat pe extinderea orizonturilor elevilor, altele se pot focaliza asupra dimensiunii viitorului, atât în termeni individuali, cât și colectivi. În acest caz, activitățile de învățare despre carieră sunt planificate pentru a stimula copiii să-și imagineze lumea peste câțiva ani. Aceste activități se pot orienta spre diferite teme (evoluția unei meserii/profesii, a unui domeniu profesional, a unui context, unui oraș) și vizează promovarea a ceea ce UNESCO numește „alfabetizarea viitorului”. Competența care stă la baza acestor tipuri de activități este *responsabilitatea*, astfel încât copiii să simtă că pot fi agenți activi ai schimbării, personaje principale ale viitorului. Acest aspect este puternic legat de modelul „speranței” și al „implicării active” propus de Amundson și colegii săi.

Activitățile prezentate mai jos exemplifică o activitate de învățare despre carieră orientată spre schimbările viitorului.

<p>Imaginează-ți viitorul! 6-8 ani</p> <p>Elevii sunt rugați să reflecteze la modificările în timp care au modelat și vor modela societatea. Activitatea începe cu o sesiune de desen în care copiii vor ilustra inovații contemporane pornind de la imagini cu obiecte din trecut. Apoi, se citește o poveste despre un muzeu al viitorului, iar copiii, rând pe rând, sunt rugați să inventeze un <i>cuvânt</i> din viitor și să prezinte semnificația lui precum și să inventeze o carieră din viitor.</p> <p><i>Autor: Centro Studi Pluriversum, Italia</i></p>
--







Activitățile de evaluare

Un alt aspect important atunci când se planifică și se desfășoară activități de învățare despre carieră este evaluarea.

În stabilirea impactului, pot fi identificate patru niveluri (Kirkpatrick, 1994; ELGPN, 2014):

1. *Reacție*. Cum și-au descris participanții experiența? Le-a plăcut și simt că participarea lor a meritat?

Pentru acest nivel, rubricile de mai jos pot fi un instrument valoros. Iată un exemplu.

Did you enjoy the activity?			
Do you feel the activity was useful?			

2. *Învățare*. Este posibil să se cuantifice ceea ce a fost învățat? În cazul specific al învățării despre carieră, poate fi utilă evaluarea dobândirii competențelor de management al carierei (CMS) în raport cu cadrul de referință.

Pentru acest nivel, pot fi utilizate multe abordări, cum ar fi: stabilirea temelor, teste și verificări orale sau scrise, concursuri de întrebări, *peer evaluation*, observarea elevilor în acțiune etc. Utilizarea portofoliilor sau a jurnalelor este, de asemenea, o posibilitate valoroasă, cu accent se pune pe reflecție. Aceste instrumente nu vor încălca aspectul confidențialității elevului (nu va fi obligat să prezinte ce a scris), ci vor fi utilizate ca bază de discuție despre ceea ce s-a experimentat, apreciat și învățat prin aceste activități.

3. *Comportament*. Și-au schimbat elevii comportamentul ca urmare a participării la activitate? De exemplu: lucrează mai mult, își explorează activ carierele, s-au înscris la un curs nou?
4. *Rezultate*. Există un impact observabil asupra sistemelor, organizațiilor sau persoanelor, ca urmare a desfășurării acestor activități? De exemplu: creșterea gradului de reținere în sistem sau îmbunătățirea rezultatelor școlare, tranziție facilă spre alt ciclu de educație, creșterea succesului în carieră și viață.

4. Jocul JOBLAND & Gamificare

4.1. O abordare bazată pe joc a învățării timpurii despre carieră

Material realizat de Daniela Frison, Universitatea din Florența, Italia

Spre o abordare bazată pe joc în predare și învățare

Centrul pentru Cercetare și Inovare Educațională (CERI) al OCDE - Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (2019) a atras atenția asupra unei teme centrale a cercetării pedagogice și și-a intitulat cea mai recentă publicație, simplu și eficient, „*Joacă-te!*”. Jocul reprezintă fără îndoială

una dintre temele cele mai explorate de literatura pedagogică; în ciuda acestui fapt, ca fenomen multiform și cu fațete, relația joc-învățare continuă să fie un obiect de studiu și analiză și multe lucrări internaționale vizează explorarea perspectivelor și credințelor profesorilor și educatorilor cu privire la această combinație complexă.

Jocul a fost atent observat și studiat de psihologia și pedagogia dezvoltării pentru o lungă perioadă de timp, cu accent pe contextele educaționale și de creștere ale copiilor, cu o atenție sporită asupra copilăriei timpurii și rolului jocului în dezvoltarea și învățarea copiilor. În zilele noastre, experiențele și, în general, învățarea ludică au fost plasate într-o perspectivă longitudinală, pe tot parcursul vieții. De fapt, așa cum subliniază CERİ, „legătura dintre experiențele ludice și învățare sugerează că joaca poate fi un complement important pentru educație pe tot parcursul vieții oamenilor” (2019, p. 2). Studiile empirice și cercetările pe această temă s-au răspândit treptat, în special în ultimul deceniu, subliniind valoarea abordărilor ludice în învățământul superior și, în general, printre adulți, în ciuda prejudecăților și stigmatizărilor de care „versiunea pentru adulți” a jocului încă suferă. Introducerea elementelor de *gamificare* în predare și învățare, inclusiv în cadrul universității, este acum obișnuită (Deterding, Dixon, Khaled și Nacke, 2011). La fel de răspândită este referința la *jocurile serioase*, un termen introdus de Sawyer și Rejeski (2002), referindu-se la jocurile concepute și dezvoltate în funcție de obiectivele educaționale care includ o dinamică pedagogică și educațională în experiența jocului și care sunt configurate mai ales ca jocuri digitale. Whitton (2014), pe de altă parte, evidențiază o atenție reînnoită acordată jocurilor tradiționale, nu neapărat digitale și, în general, oportunităților de activare a celui *cerc magic* pe care Huizinga l-a definit ca *universul ludic al iluziei*.

O abordare ludică este astfel încurajată și în traiectoriile de formare și dezvoltare profesională ale profesorilor și educatorilor pentru a-i sprijini în procesele de concepere a intervențiilor *bazate pe joc* sau a programelor de învățământ destinate fetelor și băieților din școala primară și grădiniță, facilitând explorarea relației joc-învățare. De fapt, deși comunitatea științifică a psihologilor din domeniul dezvoltării, specialiști în neuroștiințe, antropologi și pedagogi a convenit asupra rolului cheie al jocului în procesele de învățare și pentru dezvoltarea afectivă și intelectuală a copiilor (Whitebread, și colab., 2017), cercetările se concentrează mai ales pe educația timpurie și serviciile de îngrijire (Lester & Russel, 2010). Studiile și cercetările axate pe rolul central al jocului în procesele de predare și învățare din școala primară sunt mai limitate (Jay & Knaus, 2018). Mai mult, studiile

axate pe beneficiile jocului pentru dezvoltarea în copilărie s-au concentrat în special pe importanța *jocului neîngrădit*, în timp ce studiile care au luat în considerare mai mult rolul jocului în procesul de învățare au evidențiat rolul central al *jocului orientat* și relevanța rolului jucat de profesori și educatori în conceperea și gestionarea activităților înalt structurate (Cutter-Mackenzie & Edwards, 2013). Pe de altă parte, cercetările care s-au ocupat de integrarea acestor două perspective sunt limitate, iar educatorii și profesorii se plâng adesea de complexitatea unei abordări ludice bazate pe joc și de dificultatea documentării valorii jocului în învățare, alături de lipsa de formare în această direcție și presiunea, mai mult sau mai puțin explicită, de a atinge anumite obiective de învățare (Paly & De Luca, 2017).

Învățarea bazată pe joc pentru încurajarea competențelor secolului 21

Rolul central al unei abordări bazate pe joc a fost evidențiat, de asemenea, ca atingând atitudini precum perseverența și adaptabilitatea pentru a garanta rezistența și succesul în a face față provocărilor secolului 21. Aceste atitudini sunt recunoscute în mod obișnuit ca ingrediente esențiale pentru a susține, a accepta și a face față provocărilor și riscurilor unei societăți globale și interconectate care necesită din ce în ce mai mult să știe să păstreze interesul și să persiste în îndeplinirea unei sarcini sau unui obiectiv chiar și în condiții *fluide* și în schimbare. În acest scenariu, devine crucial să poți continua să înveți, să rămâi deschis și curios și să sprijini dorința de a întreprinde, activ și proactiv, noi obiective și proiecte. În această direcție, organismele supranaționale și centrele de cercetare au promovat proiecte de cercetare pentru definirea competențelor secolului 21 și conceperea cadrelor de competențe adecvate noului secol²

În acest sens, acțiunile sunt promovate la nivel internațional și plasate într-un cadru teoretic-metodologic comun caracterizat prin: 1) rolul central al cooperării între multiple contexte de învățare - formală, non-formală, informală - și integrarea și îmbunătățirea experiențelor dobândite în cadrul școlii și în toate contextele și sistemele din care facem parte - familie, grup de lucru, colegi, comunitate; 2) depășirea unei viziuni dihotomice a metodelor și strategiilor de predare și învățare „tradițională” și ne-digitală alături de metode și strategii digitale bazate pe îmbunătățirea TIC; 3) o

²De exemplu, Cadru EnGauge descris de Burkhardt și colaboratorii săi (2003) sau Forumul Economic Mondial (2015) sau competențe transformatoare definite de OCDE (2018).

perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții care analizează contribuția pe care toate nivelurile de educație o pot aduce în termeni de dezvoltare a competențelor (Frison și Menichetti, 2020). Până la urmă, viziunea învățării pe tot parcursul vieții începe devreme, iar sistemele școlare ar trebui să dezvolte o mentalitate bazată pe creștere pentru a sprijini copiii să devină angajați ai viitorului, capabili să se adapteze schimbărilor și să *navigheze* printre locuri de muncă și oportunități hibride. Așadar, ce rol își poate asuma o abordare a învățării bazate pe joc în educația viitorilor angajați? Ce forme și direcții pot fi asumate de joc în mediile educaționale și școlare pentru a construi atitudini de învățare pe tot parcursul vieții? Mai exact, cum poate contribui jocul într-un cadru de învățare legat de carieră? Deși conceptul de *carieră* și de *învățare legată de carieră* în sistemul de educație timpurie și îngrijire a copiilor și în școala primară provoacă de obicei o reacție prudentă datorită revocării orientării și alegerii carierei, învățarea despre muncă și cariere este crucială pentru a *imagina viitorul educației și al locurilor de muncă* (OCDE, 2019a). În plus, învățarea bazată pe joc poate sprijini copiii să învețe despre câmpul muncii și despre viitorul lor aici și să abordeze dezvoltarea carierei ca pe un proces pe tot parcursul vieții (Hughes & Kashefpakdel, 2019).

Jocul despre viitorul locurilor de muncă: informații pentru elaborare

În cadrul unei abordări bazate pe joc pentru a încuraja *învățarea legată de carieră*, jocul devine un moment de *experiență concretă* cu referire la modelul de învățare din experiența practică al lui Kolb (1984). Activitățile captivante, jocurile și jocul devin informații pentru o fază ulterioară a *observației reflexive* urmate de *conceptualizarea abstractă* și de *experimentarea activă* „finală” în contexte reale sau autentice (Figura 1).

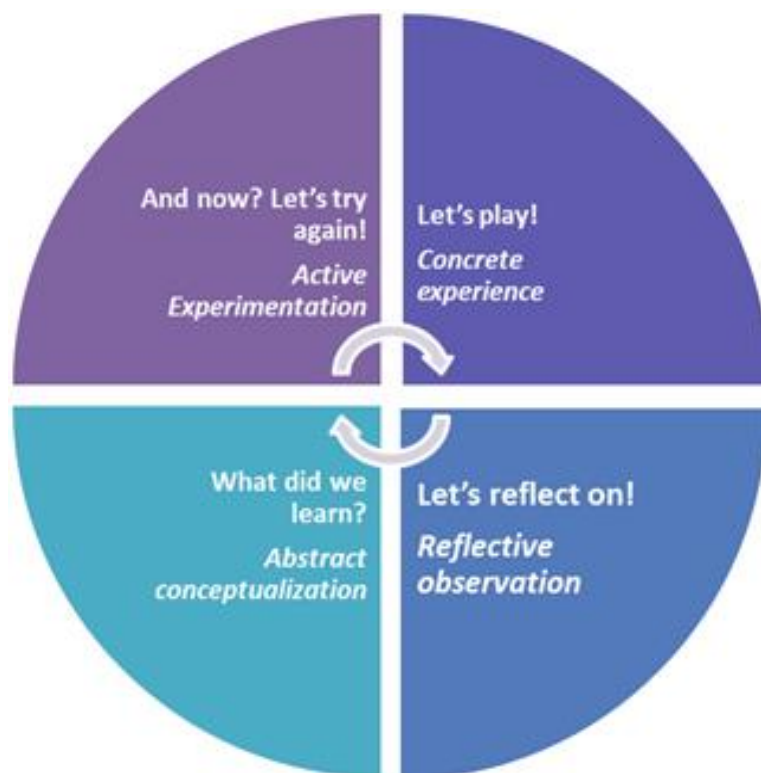


Figura 9. Proiectarea activităților bazate pe joc

Profesorii din învățământul primar pot implica copiii în *experiențe concrete* care ar putea oferi oportunități de învățare în carieră. Există o gamă largă de activități/resurse care pot inspira și activitățile de învățare despre carieră în cadrul școlii.

Se poate propune *jocul de rol*. Jocul de rol se bazează pe reconstrucția unei situații reale, dramatizate, în care fetele și băieții își asumă rolurile și perspectivele celorlalți și interacționează în jurul unei probleme, a unei sarcini, a unei dileme, pornind de la un scenariu. Jocul de rol invită copiii să se implice în confruntarea unor probleme importante pentru viața lor viitoare, cum ar fi carierele și câmpul muncii, oferind în același timp posibilitatea de a învăța, atingând temele complexe în mod direct, într-o realitate simplificată (Surian & Frison, 2019).

Activitățile de implicare a angajatorilor pot fi introduse în școală, ca oportunități, prin invitarea angajatorilor sau a reprezentanților companiilor pentru a împărtăși experiențe autentice, din viața reală, de la locul de muncă. Părinții, în calitate de angajați sau reprezentanți ai companiilor, pot vorbi despre locul de muncă sau despre cariera lor, împărtășind provocări și implicând copiii. Acest

lucru a fost prezentat în activitatea de învățare numită „Cunoașteți locurile de muncă - Adulții își prezintă job-ul”.

Pot fi propuse *sarcini etnografice*. Acestea cer elevilor să observe sau să consulte adulți, informatori cheie ai comunității lor, reprezentanți ai familiei sau ai companiilor. La fel ca într-o cercetare etnografică, inspirată de studiile antropologice, copiii sunt invitați să se adreseze celor pe care „intenționează să îi studieze” pentru a înțelege mai bine realitatea observând și culegând mărturii, ca un etnograf adevărat, implicat în faza de colectare a datelor care, odată analizate și interpretate, vor fi prezentate în clasă și împărtășite colegilor (Frison & Menichetti, 2020). Această activitate este prevăzută în unitatea de învățare numită „Carierile din jurul meu”.

Pot fi urmate și alte strategii, cum ar fi jocul de rol cu privire la locurile de muncă din antichitate și viitoare, jocul referitor la locurile de muncă din trecut și prezent în funcție de variantele temporale, precum în unitatea de învățare denumită „Văd viitorul”, desfășurarea cercetării prin colaborare și experiență practică la locuri de muncă din trecut și prezent pentru a sublinia asemănări și particularități, sau căutarea unor elemente de diferențiere ale locurilor de muncă și reflecția asupra stereotipurilor și prejudecăților legate de acestea pentru a implica de la vârste fragede copiii în învățarea în carieră, pentru a le îmbunătăți cunoștințele despre muncă și pentru a le dezvolta abilitățile secolului XXI.

4.2. Jocul JOBLAND

Scris de Anita Montagna, Centro Studi Pluriversum, Italia

Ca parte a proiectului JOBLAND, partenerii au explorat potențialul abordărilor de gamificare și au contribuit la dezvoltarea unui joc de învățare despre carieră. Jocul imită o călătorie într-un oraș imaginar (numit JOBLAND) în care elevii sunt îndrumați să realizeze o vizită digitală, cerându-li-se să efectueze sarcini simple care să le permită să adune indicii. Indiciile sunt apoi folosite pentru a rezolva o provocare.

Jocul constă dintr-un produs audio-vizual digital, un videoclip disponibil în diferite limbi cu timp dedicat activităților. Un narator îndrumă vizita, sprijinit de animații ale diferitelor locații din oraș. În

diferitele locuri, elevii întâlnesc profesioniști din diferite sectoare economice și li se cere să reflecteze și să lucreze în mod activ asupra mai multor aspecte ale învățării despre carieră. Pentru a promova implicarea elevilor, li se oferă o fișă de lucru conformă cu videoclipul, cu rubrici dedicate activităților ce trebuie desfășurate.

Structura jocului permite o varietate de utilizări flexibile. Acesta poate fi utilizat în activitatea de clasă, dar și ca activitate online/ la distanță.

5. Formarea JOBLAND pentru profesori în educația timpurie privind cariera

Scris de Glenda Galeotti, Universitatea din Florența, Italia.

Vorbim despre educația pentru carieră atunci când învățarea despre carieră, considerată un proces uman natural (care cuprinde învățarea formală, non-formală și informală), este facilitată și consolidată prin acțiuni „educaționale intenționate” ale cadrelor didactice și ale altor profesioniști (Patton & McMahon, 2016). Prin strategii și materiale educaționale, aceste acțiuni sistematice susțin dezvoltarea cunoștințelor și abilităților - adecvate din punctul de vedere al dezvoltării pentru diferite grupe de vârstă. Acest fapt poate avea efecte pozitive asupra dezvoltării viitoare a carierei și a managementului acesteia, într-o perspectivă de învățare pe tot parcursul vieții.

Prin urmare, Competențele de Management al Carierei (CMS) - *ca set de abilități personale, reflexive, sociale și digitale necesare și funcționale pentru a construi, gestiona și implementa traiectoriile de dezvoltare a vieții și a carierei* (ELGPN, 2015) - devin obiective educaționale și punctul de plecare pentru a genera idei, concepe și implementa programele de educație în carieră. Mai mult, adoptarea CMS ca rezultat al învățării, implică un accent mai amplu spre integrarea lor în predarea sistematică - în școlile primare și în următoarele niveluri de învățământ. Acest lucru se va realiza în contextul societății, muncii și al altor contexte de viață, pentru a urmări aspirațiile și talentele personale, a dezvolta și gestiona planuri profesionale și de viață și pentru a putea identifica cele mai potrivite locuri de muncă în viitor. Pe lângă luarea în considerare a interacțiunilor complexe dintre predarea în materie de carieră și învățarea despre carieră, pentru a atinge obiectivele educaționale dorite și rezultatele învățării (Paniagua & Instance, 2018), abordarea pedagogică a educației în carieră permite *conectarea perspectivelor individuale și sociale în același timp*. Accentul este pus pe construirea unei legături concrete între provocările individuale și societale în abordarea problemelor legate de carieră. Un obiectiv principal al acestei lucrări este explorarea interconectării dintre libertatea de alegere a indivizilor și bunăstarea colectivă, cu indivizii ca „agenți responsabili” de transformarea mediului de viață și de promovarea echității și justiției sociale. Astfel, într-o viziune

globală și critică a educației pentru viața profesională (Sultana, 2020; Irving, 2018), educația privind cariera este o *acțiune educațională care vizează dezvoltarea cunoștințelor și abilităților utile pentru explorarea propriilor talente, dezvoltarea potențialului propriu, pentru dobândirea treptată a abilităților de a acționa și transforma - în viitor - condițiile și factorii structurali care pot limita potențialul de auto-realizare a subiecților individuali și colectivi* (Galeotti, 2020).

În concordanță cu această definiție, educația privind carieră adoptă o abordare centrată pe elev (Weimer, 2013) folosind metode educaționale ca învățarea bazată pe provocări sau pe rezolvarea de probleme, învățare bazată pe anchetă. Experiențele puternice și învățarea bazată pe experiențe practice sunt, de asemenea, cruciale într-un sistem capabil să conecteze micro-dimensiunea (activitățile educaționale), cu dimensiunea medie (școala ca serviciu de educație într-un anumit teritoriu) și macro-dimensiunile (societatea și mediu social, probleme sau provocări, adică justiție socială, viitorul muncii, evoluția tehnologiei, schimbări demografice etc.) (Galeotti, 2020). În acești termeni, educația pentru carieră face parte dintr-o structură pedagogică mai amplă pentru facilitarea învățării abilităților critice și reflexive asupra valorilor și normelor sociale și pentru conectarea acestora cu aspirațiile și potențialul personal (ibidem).

Pentru o educație pentru carieră care leagă dezvoltarea potențialului individual de transformarea condițiilor contextuale care îl pot limita, prin extinderea capacității de a acționa individual și colectiv, este necesar să se lucreze la îmbunătățirea competențelor profesorilor. Proiectul JOBLAND oferă sugestii bazate pe dovezi pentru formarea cadrelor didactice în programele de educație în carieră din școlile primare, care adoptă o abordare centrată pe cursant și integrează experiențe de învățare formale și non-formale, încorporând activități de educație în carieră într-o gamă largă de discipline. Prin urmare, pentru a realiza această educație în carieră este necesar să se adopte o serie de criterii metodologice integrate, cum ar fi (Galeotti, 2020):

- *Co-proiectare educațională* pentru trecerea de la proiectarea didactică la cea educativă și formativă cu părțile interesate într-un mod interprofesional și interdisciplinar de a răspunde nevoilor de formare din ce în ce mai complexe (Brown și colab., 2013).
- *Abordarea bazată pe rezultatele învățării*- se concentrează pe ceea ce se așteaptă ca un cursant să știe, să poată face și să înțeleagă, oferind elevilor, cadrelor didactice și părților interesate

un punct de referință comun, care poate permite procese de învățare îmbunătățite și active și predare de calitate (CEDEFOP, 2017).

- *Alinierea programei* în cazul în care predarea și învățarea au loc într-un *sistem* integrat, în care toate componentele interacționează și se susțin reciproc pentru a asigura coerența rezultatelor vizate ale programei formale, metodelor de predare, sarcinilor de evaluare, activităților de învățare în clasă și ale acestor experiențe de învățare non-formale (Biggs & Tan, 2010).
- *Evaluarea formativă* permite profesorilor să verifice progresul cursanților și eficacitatea propriei practici, permițând și autoevaluarea elevului (Kitchen și colab., 2019).

Aplicarea acestor criterii stă la baza propunerii de formare a cadrelor didactice, propunere care vizează consolidarea competențelor de bază pentru conceperea și implementarea programelor de educație în carieră, cum ar fi:

- *Analiza nevoilor și resurselor indivizilor și contextul vieții* pentru identificarea intereselor, valorilor, abilităților, competențelor, talentelor, precum și a nevoilor și așteptărilor legate de cele ale societăților, contexte specifice sau/și piața muncii.
- *Conceperea și furnizarea de programe de educație în carieră* pentru a satisface nevoile identificate, utilizarea resurselor disponibile pentru sprijinirea dezvoltării CMS ale elevilor ca eficiență personală, gestionarea relațiilor, viața și cariera, înțelegerea lumii etc.
- *Realizarea de programe de educație în carieră pentru îmbunătățirea CMS* include dezvoltarea relațiilor cu părțile interesate și cursanții, pentru a permite auto-înțelegerea cursanților, pentru a explora noi perspective; elaborarea de strategii și planuri implică abilitatea de a sprijini în mod intenționat procesele de învățare ale fiecărei persoane în contextul vieții.
- *Evaluarea rezultatelor învățării și un program de educație în carieră* care vizează capacitățile de evaluare în trei direcții: autoevaluare, evaluarea rezultatelor învățării și evaluarea impactului.

Pentru fiecare dintre aceste patru competențe de bază, am identificat rezultatele învățării aferente și am conceput modulele de formare ce vor fi integrate în formarea inițială și actualizarea continuă a competențelor cadrelor didactice, care include următoarele module:



Figura 10. Propunere de formare JOBLAND pentru profesori

Referințe și indicații pentru lecturi ulterioare

Andrews, D., & Hooley, T. (2018). *The careers leader handbook*. Crimson Publishing Ltd.

Biggs J., & Tang, C. (2012). Aligning the Curriculum to Promote Learning. In: Seel N.M. (Eds). *Encyclopedia of the Sciences of Learning*. Boston: Springer.

Bright, J. (2013). *Chaos Theory of Careers Explained - Interview with Dr Jim Bright at Vanderbilt University*. <https://www.youtube.com/watch?v=BL2wTkgBEyk>

Brown, B., Eaton, S., Jacobsen, D., Roy, S., & Friesen, S. (2013). Instructional Design Collaboration: A Professional Learning and Growth Experience. *Journal of Online Learning and Teaching*, 9(3), 439

Burkhardt, G., Monsour, M., Valdez, G., Gunn, C., Dawson, M., Lemke, C., Coughlin, E., Thadani, V., & Martin, C. (2003). EnGauge 21st century skills for 21st century learners. https://www.researchgate.net/publication/234731444_enGauge_21st_Century_Skills_Digital_Lite_racies_for_a_Digital_Age (ver. 30.09.2020).

Carpenter, B., Egerton, J., Brooks, T., Cockbill, B., Fotheringham, J., and Rawson, H. (2011). The Complex Learning Difficulties and Disabilities Research Project Developing pathways to personalised learning. Final Report <https://barrycarpentereducation.com/tag/cldd/>

Cedefop, (2017). *Defining, writing and applying learning outcomes*. <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4156>

Cutter-Mackenzie, A., & Edwards, S. (2013). Toward a model for early childhood environmental education: Foregrounding, developing, and connecting knowledge through play-based learning. *The Journal of Environmental Education*, 44(3), 195–213.

Deterding, S., Dixon, D., Khaled, R., & Nacke, L. (2011, September). From game design elements to gamefulness: defining "gamification". In *Proceedings of the 15th international academic MindTrek conference: Envisioning future media environments* (pp. 9–15).

ELGPN (2015). *Designing and Implementing Policies Related to Career Management Skills*. http://www.elgpn.eu/publications/browse-by-language/english/ELGPN_CMS_tool_no_4_web.pdf

Frank, H., Korunka, C., Lueger, M. & Mugler, J. (2005). Entrepreneurial orientation and education in Austrian secondary schools Status quo and recommendations. *Journal of Small Business and Enterprise Development* Vol. 12 No. 2, pp. 259-273. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14626000510594647/full/pdf>

Frison, D., & Menichetti, L. (2020). *Metodi ludici. Tendenze e didattiche innovative 0-11*. Lecce: Pensa Multimedia.

Galeotti G. (2020). *Career teaching. Teaching and guidance skills for improving career learning at school*. JOBLAND Project, Intellectual Output 2.

Gatsby Charitable Foundation. (2014). *Good career guidance*.
<http://www.gatsby.org.uk/uploads/education/reports/pdf/gatsby-sir-john-holman-good-career-guidance-2014.pdf>

Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252–256.

Gottfredson. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations. *Journal of Counseling Psychology Monograph*, 28(6), 545–579.

Gottfredson, L. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In *Career choice and development*. Jossey-Bass Publishers.

Hannan, M., Leitch, C. & Hazlett, S.A. (2006). Measuring the impact of entrepreneurship education: a cognitive approach to evaluation in *International Journal of Continuing Engineering Education and Life long Learning*. [International Journal of Continuing Engineering Education and Life Long Learning](#), 16(5). DOI: 10.1504/IJCEELL.2006.010962

Haug, E. H., Hooley, T., Kettunen, J., & Thomsen, R. (2020). Setting Nordic career guidance in context. In *Career and career guidance in the Nordic countries* (pp. 1–20). Brill.
<https://brill.com/downloadpdf/title/57290>

Hooley, T. (2015). *Emancipate yourselves from mental slavery. Self-actualisation, social justice and the politics of career education*.
<https://derby.openrepository.com/bitstream/handle/10545/579895/Hooley+-+Emancipate+Yourselves+from+Mental+Slavery.pdf;jsessionid=77555502B86A82DD5AAE4327E7B2B1CC?sequence=1>

Hooley, T., Sultana, R. G., & Thomsen, R. (2018). The neoliberal challenge to career guidance - mobilising research, policy and practice around social justice. In *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism*. Routledge.

Hopper, E. (2020). *The Psychology of Hope: How to Build Hope and a Better Future*. Disponibil la: [The Psychology of Hope: How to Build Hope and a Better Future | HealthyPsych.com](#)

Houston, E. (2020). What is Hope in Psychology. <https://positivepsychology.com/hope-therapy/>

Howieson, C., & Semple, S. (2013). The impact of career websites: what's the evidence? *British Journal of Guidance & Counselling*, 41(3), 287–301.
<https://doi.org/10.1080/03069885.2013.773960>

Hughes, D., & Kashefpakdel, E. (2019). Innovation in Career-Related Learning: Starting Early in Primary Schools. In J. G. Maree (ed.) *Handbook of Innovative Career Counselling* (pp. 213-230). New York: Springer.

Irving, B. (2018). The pervasive influence of neoliberalism on policy guidance discourses in career/education: Delimiting the boundaries of social justice in New Zealand. In T. Hooley, R. G. Sultana & R. Thomsen (Eds.) *Career guidance for social justice: Contesting neoliberalism* (47–62). London & New York: Routledge.

Istance, D., & Paniagua, A. (2018). *Teachers as Designers of Learning Environments. The importance of innovative pedagogies*. Paris: OECD Publishing.

Jay, J. A., & Knaus, M. (2018). Play-based embedding learning into junior primary (Year 1 and 2) curriculum in WA. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(1), 112–126.

Kashefpakdel, E., Rehill, J., & Hughes, D. (2018). *What works? Career-related learning in primary schools*. The Careers & Enterprise Company. https://www.educationandemployers.org/wp-content/uploads/2018/12/1145_what_works_primary_v6_digital9.pdf

Kitchen, H., Bethell, G., Fordham, E., Henderson, K., & Li, R. (2019). *Reviews of Evaluation and Assessment in Education: Student Assessment in Turkey*. Paris: OECD.

Kolb, D. A. (1984). *Experiential Learning: Experience as the Source of Learning and Development*. Luogo di edizione: Prentice Hall.

Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career*. Impact Publishers.

Lave, J. (2019). Situated Learning: Historical process and practice. In *Everyday Life's Learning: Access, Participation and Changing Practice*.

Lave, J., & Wenger, E. (2019). *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge University Press.

Law, B. (2001). *New thinking for connexions and citizenship*. The Centre for Guidance Studies for The Career-Learning Network.

Law, B. (2009). *Building on what we know. Community-interaction and its importance for contemporary careers-work*. <http://www.hihohiho.com/memory/cafcit.pdf>

Law, B., & Watts, A. G. (1977). The DOTS analysis. *Schools. Careers and Community A Study of Some Approaches to Careers Education in Schools*. <http://www.hihohiho.com/memory/cafdots.pdf>

LE.A.DE.R project. (n.d.). *Career Management Skills Framework*. <http://www.leaderproject.eu/cms-framework.html>

Lester, S., & Russell, W. (2010). *Children's right to play. An examination of the importance of play in the lives of children worldwide*. The Hague, NL: Bernard van Leer Foundation.

Mann, A., Denis, V., Schleicher, A., Ekhtiari, H., Forsyth, T., Liu, E., & Chambers, N. (n.d.). *Dream jobs? Teenagers' Career Aspirations and the Future of Work*. OECD. <https://www.oecd.org/berlin/publikationen/Dream-Jobs.pdf>

McMahon, M., & Watson, M. (2007). An analytical framework for career research in the post-modern era. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 7(3), 169–179.

McMahon, M., & Watson, M. (2016) (eds.). *Career Exploration and Development in Childhood*. London: Routledge

Montagna, A. (2019). Career development of migrant children in Popa, M.C. (coord., 2019). Remigrant children in European schools. Theoretical background and research results. Odobești: Alternative educațională.

Musset, P., & Kureková, L. M. (2018). *Working it out: career guidance and employer engagement* (OECD Education Working Paper No. 175). OECD. [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP\(2018\)11&docLanguage=En](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?cote=EDU/WKP(2018)11&docLanguage=En)

Niles, S. G.; Amundson, N. E. & Yoon, H. J. (2019). Hope-action theory: Creating and sustaining hope in career development. In N. Arthur, R. Neault, & M. McMahon (Eds.), *Career theories and models at work: Ideas for practice*. Toronto, ON: CERIC

Niles, S.; Amundson, N. & Yoon, H. J. (2019). The Hope-Action Theory. Available at <https://hope-action.com/>

Organization for Economic Co-operation and Development, OECD (2018). *The future of education and skills. Education 2030*. Paris: OECD Publishing.

Organization for Economic Co-operation and Development, OECD. (2019). "Play!". *Trends Shaping Education Spotlights*, 18. Paris: OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/a4115284-en> (ver. 30.04.2020).

Organization for Economic Co-operation and Development, OECD. (2019a). *Envisioning the Future of Education and Jobs: Trends, Data and Drawings*. Paris: OECD Publishing.

Pryor, R. G. L., & Bright, J. E. H. (2014). The chaos theory of careers (CTS): Ten years and only just begun. *Australian Journal of Career Development*, 23(1), 4–12. <https://doi.org/10.1177%2F1038416213518506>

Pyle, A., DeLuca, C., & Danniels, E. (2017). A scoping review of research on playbased pedagogies in kindergarten education. *Review of Education*, 5(3), 311–351.

Robeyns, I. (2005). The capability Approach: a theoretical survey. *Journal on Human Development*, 6(1), 93–114.

Sawyer, B., & Rejeski, D. (2002). *Serious games: Improving public policy through game-based learning and simulation*. Washington, DC, WA: Woodrow Wilson International Center for Scholars.

Sen, A. (1999). *Development as freedom*. Oxford University Press.

Skovhus, R. B., & Thomsen, R. (2020). From career choice to career learning - taster programmes and student' meaning-making processes. In *Career and career guidance in the Nordic countries* (pp. 251–263). Brill. <https://brill.com/downloadpdf/book/edcoll/9789004428096/BP000027.xml>

Snyder, C.R. (2000). Hypothesis: There is Hope. In C.R. Snyder (Eds.), *Handbook of Hope Theory*, San Diego, Academic Press.

Sultana, R. G. (Ed.). (2017). *Career guidance and livelihood planning across the Mediterranean: Challenging transitions in South Europe and the MENA region*. Sense Publishers.

Sultana, R. (2018). *Enhancing the quality of career guidance in secondary schools*. <http://myfutureproject.eu/>

Sultana, R. (2020). Authentic education for meaningful work: Beyond 'career management skills. In P. Robertson, P. McCash & T. Hooley (Eds.). *Oxford Handbook of Career Development*. Oxford: Oxford University Press.

Surian, A., & Frison, D. (2019). *Formazione Esperienziale: proposte per la sicurezza digitale*. Lecce: Pensa MultiMedia.

Thomsen, R., Skovhus, R. B., & Buhl, R. (2013). *At vejlede i fællesskaber og grupper*. Schultz.

Tomm, K. (n.d.). *Interventive Interviewing: Part 111. Intending to Ask Lineal, Circular, Strategic, or Reflexive Questions?* https://ea15038b-9053-4c30-b3cc-5a337490f7ab.filesusr.com/ugd/ff3346_cc08e8e2f2b741bda48c5def0ab599c7.pdf

Uljens, M. (1997). *School Didactics and Learning*. Psychology Press.

van Tuijl, C., & van der Molen, J. H. W. (2016). Study choice and career development in STEM fields: an overview and integration of the research. *International Journal of Technology and Design Education*, 26, 159–183. <https://doi.org/10.1007/s10798-015-9308-1>

Weimer, M. (2013). *Learner-centered Teaching*. San Francisco: Jossey Bass.

Whitebread, D., Neale, D., Jensen, H., Liu, C., Solis, S. L. et al. (2017). *The role of play in children's development: a review of evidence*. The Lego Foundation, DK. https://www.legofoundation.com/media/1065/playtypes--developmentreview_web.pdf (ver. 30.04.2020).

Whitton, N. (2014). *Digital games and learning. Research and theory*. London, UK: Routledge.

Wikstrand, F., & Lindberg, M. (2016). *Tala om arbetslivet! Ett genusmedvetet och normkritisk metodmaterial för hela skolan [Talk about work life! A gender-conscious and norm-critical methodology for the entire school]*. Malmö Högskola og Skolverket.

World Economic Forum - WEF (2015). *New vision for education: Unlocking the potential of technology*. Vancouver, BC: British Columbia Teachers' Federation.