



PedPilots - Ghid de învățare autodirijată pentru cadre didactice

2024-1-HU01-KA220-SCH-000250549



Finanțat de
Uniunea Europeană

PedPilots – „Formare pentru cadre didactice”

Unitate de învățare 1.

Selectarea participanților

RO

„Finanțat de Uniunea Europeană. Informațiile și declarațiile prezentate în acest document reprezintă opiniile autorului (autorilor) și nu reflectă neapărat opinia oficială a Uniunii Europene sau a Fundației Tempus. Nici Uniunea Europeană, nici autoritatea finanțatoare nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.”

Cele 12 capitole ale caietului nostru de lucru sunt disponibile pe site-ul web al proiectului, de unde pot fi descărcate și utilizate gratuit. Recomandăm Genially ca resursă didactică digitală, care poate fi utilizată independent.



<https://www.pedpilot.eu/>



<https://view.genially.com/6885f7076f6692a268885f03>

1. Selectarea participanților

Introducere

Unul dintre factorii cheie **pentru** succesul programelor de mobilitate internațională este **selectarea** participanților **potrivți**, atât a elevilor, cât și a profesorilor însoțitori. Acest proces implică mult mai mult decât simpla „selectare” a celor mai buni candidați. Trebuie să luăm în considerare **motivația, personalitatea și potențialul de dezvoltare** al elevilor, precum și dinamica **grupului în ansamblu**.

În timpul procesului de selecție, ne confruntăm adesea cu provocări precum retrageri, implicarea membrilor supleanți sau menținerea echilibrului în cadrul echipei. Aceste situații pot fi deosebit de dificile pentru un profesor fără experiență, deoarece necesită **organizare, empatie și previziune**.

Această unitate didactică oferă sprijin, ajutându-vă să analizați procesul de selecție pas cu pas, să aflați mai multe despre considerente și probleme practice și să reflectați asupra rolului tipologiei de caracter în dinamica grupului, astfel încât să fiți pregătiți să răspundeți la orice dificultăți care ar putea apărea. Scopul nu este doar acela de a forma o echipă funcțională, ci și de a se asigura că programul de mobilitate internațională devine o oportunitate **reală de dezvoltare** pentru toți participanții.

Obiective

- selecția și coordonarea echipei;
- niveluri de conflict și strategii de rezolvare;
- lista de urgență și gestionarea relațiilor cu părinții;
- identificarea oportunităților de dezvoltare viitoare.

Timp alocat

90 de minute

Rezultate ale învățării

- dezvoltarea grupurilor și comunităților (deschidere, crearea de oportunități, dezvoltarea unei culturi a raționamentului, respect reciproc, acceptare, cooperare);
- comunicare, gestionarea conflictelor (cooperare, rezolvarea problemelor, menținerea relațiilor, respectarea regulamentelor, comunicare autentică, acceptarea feedback-ului, capacitatea de a convinge și de a fi conving);
- angajament și responsabilitate profesională pentru dezvoltarea profesională (auto-reflecție, cooperare cu alte părți, cooperare profesională, planuri de viitor).

Materialul expus prin exerciții practice

I. Gânduri introductive – întrebări de început

Înainte de a începe procesul de selecție propriu-zis, citiți următoarele trei situații, alegeți una dintre ele și răspundeți la întrebările de mai jos.

- De ce este atât de important să selectați participanții potriviți pentru un program de mobilitate internațională? Cum influențează competențele profesionale și personale ale participanților dinamica grupului și succesul programului?
- Cum putem asigura că toți elevii și profesorii participanți primesc sarcini adecvate în timpul programului de mobilitate internațională? Cum ar trebui să măsurăm motivația și pregătirea elevilor înainte de program?
- Ce se întâmplă dacă un elev sau un profesor se retrage din programul de mobilitate internațională înainte de începerea acestuia? Cum putem gestiona această situație astfel încât echipa și programul să poată continua să funcționeze fără probleme? Ce principii ar trebui respectate la numirea înlocuitorilor pentru a asigura funcționarea eficientă a grupului?

- Cum influențează diferitele personalități dinamica echipei? Cum afectează prezența diferitelor tipuri de personalitate cooperarea în grup? Cum putem lucra în mod conștient pentru a consolida coeziunea grupului?

Exercițiu situațional

Situația 1: Dileme înainte de selecție

Profesorii abia încep să selecteze elevii pentru următorul program de mobilitate internațională. Mai mulți elevi au depus cereri, dar solicitanții nu îndeplinesc pe deplin cerințele pe baza diverselor criterii. Există un elev care are rezultate excelente din punct de vedere academic, dar care nu este sigur în ceea ce privește munca în echipă și ar face dinamica grupului mai haotică. Un alt elev este motivat, dar performanțele sale academice nu sunt remarcabile și nu a demonstrat încă cum lucrează în echipă.

Sarcina 1

- Cum decideți ce elev să selectați pentru programul de mobilitate internațională? De ce?
- Care este cel mai important factor de luat în considerare atunci când luați decizia? De ce?
- Cum vă asigurați că echipa funcționează armonios și eficient, ținând cont de competențele diferite?

Situația 2: Gestionarea retragerii

Cu o săptămână înainte de programul de mobilitate internațională, un student se retrage din program deoarece nu poate participa din cauza unor probleme familiale. Echipa a început deja pregătirile și are nevoie de un nou membru care să îl înlocuiască. Decizia este urgentă și este important ca înlocuitorul să se integreze bine în echipă.

Sarcina 2

- Cum comunicați schimbarea echipei, astfel încât toată lumea să fie la curent cu situația și decizia să aibă un impact negativ cât mai mic posibil?
- Cum alegeți un înlocuitor care să se integreze rapid și să mențină dinamica echipei?

- Ce ar trebui să faceți dacă echipa nu este mulțumită de alegerea înlocuitorului?

Situația 3: Tipologia caracterelor și dinamica echipei

În timpul unui program de mobilitate internațională, începe să se dezvolte un conflict între trei membri ai echipei. Un student este un tip de lider, altul este un tip de susținător, iar al treilea este mai rezervat și introvertit. Personalitatea puternică de lider domină comunicarea, în timp ce ceilalți doi vorbesc mai puțin și acceptă pasiv deciziile, ceea ce reduce coeziunea grupului.

Sarcina 3

- Cum poți ajuta echipa să lucreze împreună în armonie, în ciuda personalităților diferite ale membrilor?
- Cum puteți aplica teoria tipologiei caracterelor pentru a evidenția punctele forte ale echipei și pentru a preveni sau gestiona potențialele conflicte?
- Ce măsuri puteți lua pentru a îmbunătăți comunicarea în cadrul echipei?

Pe măsură ce v-ați gândit la aceste situații, probabil v-ați amintit unele dintre propriile experiențe legate de acest subiect și poate v-ați dat seama că selectarea participanților implică multe capcane și, prin urmare, necesită o atenție specială.

II. Selectarea participanților

Atunci când selectați participanții, trebuie să luați în considerare o serie de factori importanți pentru a vă asigura că programul de mobilitate internațională are cu adevărat succes. Mai jos, vă oferim asistență în rafinarea criteriilor de selecție. Vă rugăm să citiți cu atenție pașii următori!

2.1. Abilități și competențe

Nu numai notele contează – deși acestea nu strică –, ci și capacitatea participanților de a rezolva probleme, deschiderea lor față de lucruri noi și interesul lor față de alte culturi. Competențele lingvistice? Desigur că sunt importante! De asemenea, este important ca profesorii să fie pregătiți profesional nu numai pe hârtie, ci și în practică: îndrumarea, ajutorul și sprijinul – acestea vor fi principalele lor sarcini.

2.2. Motivație și angajament

Cel mai bine este ca elevii să nu vină doar pentru că „arată bine în CV-ul lor”, ci pentru că sunt sincer interesați și dornici să ducă programul până la capăt. Profesorii ar trebui să fie supereroi care nu numai că conduc, ci și sprijină și sunt acolo pentru elevi atunci când aceștia au nevoie de ei.

2.3. Luați în considerare dinamica grupului

Este benefic ca echipa nu numai să se reunească, ci și să fie capabilă să lucreze împreună, să comunice și să se sprijine reciproc. Asigurați-vă că există lideri, jucători de sprijin și gânditori tăcuți – deoarece diversitatea este cu adevărat încântătoare și, de asemenea, face echipa mai eficientă.

2.4. Participanți din medii diferite

Alegeți participanți care provin din medii diferite – deoarece cu cât echipa este mai diversă, cu atât experiențele și oportunitățile de învățare sunt mai bogate. O bună mobilitate este ca o salată bună: este mai bună cu multe ingrediente diferite!

2.5. Flexibilitate și adaptabilitate

Mobilitate = situații neașteptate. Nu este ceva dintr-un film SF, ci realitate. Aveți nevoie de participanți care sunt capabili să reacționeze rapid, să depășească dificultățile și să nu se descurajeze dacă, de exemplu, ceva se schimbă în ultimul moment. Rolul educatorilor este de a „conduce” și de a sprijini această flexibilitate.

2.6. Obiective și așteptări măsurabile

Toată lumea ar trebui să înțeleagă clar de ce se află acolo și ce se așteaptă de la ei. Așteptările ar trebui să fie clare, iar obiectivele măsurabile – acest lucru facilitează colaborarea și obținerea succesului.

2.7. Programe de formare și pregătire

Selecția este doar începutul. Participanții trebuie să fie pregătiți, astfel încât să nu fie luați prin surprindere. Cu programe pregătitoare bune, toată lumea poate porni în aventură cu mai multă încredere, făcând mobilitatea nu numai de succes, ci și plăcută!

Dacă ții cont de toate aceste aspecte, vei reuși cu siguranță să formezi o echipă care nu numai că va face programul să funcționeze, dar și se va bucura să participe la el. Și poți să împărtășești acest secret colegilor tăi!

Sarcina 1 Faceți o listă cu criteriile importante pentru procesul de selecție! Comparați-o cu opiniile altor colegi sau cu criteriile pe care le sugerăm (a se vedea anexele 1-3), astfel încât să puteți evalua pregătirea și adecvarea participanților din multiple perspective!

Sarcina 2 Ținând cont de criteriile din sarcina anterioară, alegeți un coleg sau unul dintre elevii dvs. și acordați-i un punctaj. Dacă obține peste 35 de puncte, îl puteți lua cu dvs. :)

III. Gestionarea retragerilor și numirea înlocuitorilor

Uneori, un membru al unei echipe bine alese nu poate participa la mobilitatea internațională din anumite motive (personale, de sănătate, familiale etc.), iar acest lucru devine evident în ultimul moment. În astfel de cazuri, suntem nevoiți să selectăm un înlocuitor, fie că este vorba de un elev participant sau de un profesor însoțitor.

Mai jos veți găsi o situație specifică cu informații detaliate despre participanți, context și candidații pentru înlocuire. Citiți cu atenție situația și apoi finalizați sarcinile.

Din motive de spațiu, **sarcina** legată de acest subiect se găsește în **Anexa 4**.

IV. Dinamica grupului și tipologia caracterelor

Ce fel de membru al echipei ați fi?

Sarcina Utilizați un instrument de tipologie a caracterului (de exemplu, testul Myers-Briggs sau DISC, a se vedea linkurile de mai jos) pentru a afla ce tip de persoană sunteți și cum v-ați integra într-o echipă!

<https://go2coaching.ro/test-disc/>

<https://www.16personalities.com/ro/test-de-personalitate-gratuit>

<https://www.la-psiholog.ro/teste-psihologice/test-personalitate-enneagram-9-tipuri>

V. Rezumat

Selectarea participanților și gestionarea dinamicii echipei nu este doar o sarcină administrativă. Este unul dintre elementele cheie pentru a se asigura că mobilitatea nu numai că arată bine pe hârtie, dar este și plăcută, lină și benefică pentru toată lumea în realitate.

Dacă selectăm bine echipa și acordăm atenție persoanelor care pot lucra bine împreună (și celor care *nu pot*), putem evita multe bătăi de cap pentru noi și pentru ceilalți participanți. Gestionarea abandonurilor și înlocuirilor nu este o știință complicată, ci necesită doar puțină flexibilitate (și, uneori, puțină creativitate și simț al umorului).

Aplicarea tipologiei de caracter este, de asemenea, un instrument bun. Dacă știm cine este forța motrice entuziastă a echipei, cine este pacificatorul și cine este cel care aduce întotdeauna cafea (sau cel puțin bună dispoziție), atunci suntem la jumătatea drumului.

Și să nu uităm: învățăm ceva nou cu fiecare proiect. Data viitoare, vom putea forma o echipă și mai bună, mai bine organizată, astfel încât fiecare proiect nou să aibă și mai mult succes.

Întrebare de înainte drum

Cum puteți asigura că viitoarele proiecte de mobilitate internațională nu numai că sună bine, dar sunt și cu adevărat de succes? Cum ați armoniza diferite personalități, dinamica echipei și obiectivele comune, astfel încât toată lumea să se îmbogățească cu învățături și experiențe reale?

Listă de verificare rapidă

(nu doar pentru a bifa casete, ci pentru o reflecție reală și puțină liniște sufletească :)

1. Planificare – înainte de a începe

- Ați definit obiectivul programului de mobilitate și competențele necesare pentru a participa?
- Ați elaborat criteriile de selecție? (Nu contează doar performanțele academice! Motivația, personalitatea și integrarea în echipă au, de asemenea, o pondere importantă.)
- Ați comunicat în mod clar cerințele de înscriere potențialilor participanți? (Nu este o idee bună ca aceștia să afle pentru prima dată pe hol că „perioada de înscriere s-a încheiat deja”.)

2. Procesul de selecție

- Ați adunat candidații și i-ați evaluat pe baza criteriilor pe care le-ați definit anterior?
- Ați luat în considerare și capacitatea participanților de a lucra împreună? (Dinamica echipei este esențială!)

- Ați efectuat verificările necesare? (De exemplu, au documente valabile, se pot angaja cu adevărat să participe etc.)
- Ce metode ați utilizat pentru a evalua motivația candidaților? (Dacă cineva este la fel de entuziast ca într-o luni dimineața, merită să vă gândiți de două ori.)
- V-ați asigurat că cei selectați înțeleg obiectivele și așteptările programului?

3. Gestionarea retragerilor și înlocuirilor

- Ați avut un plan B în cazul în care cineva s-ar fi retras?
- Aveți o strategie pentru a selecta rapid un înlocuitor potrivit, dacă este necesar?
- Ați informat echipa despre schimbări? (Nu este o idee bună să „înlocuiți în tăcere” un participant.)
- V-ați asigurat că membrul înlocuitor se poate integra rapid și nu va perturba dinamica echipei?

4. Dinamica echipei și personalitățile

- Ați ținut cont de faptul că membrii echipei au personalități diferite? (tipul de lider, persoana care oferă sprijin, observatorul tăcut etc.)
- Ați identificat potențialele surse de conflict și aveți un plan pentru a le gestiona?
- Ați clarificat rolurile din cadrul echipei, astfel încât toată lumea să știe ce se așteaptă de la ei?
- Aveți un plan pentru menținerea și consolidarea coeziunii echipei?
- V-ați asigurat că toți participanții au primit sprijinul necesar în timpul programului?

5. Reflecție și evaluare

- Ați verificat periodic modul în care funcționa echipa și care era dinamica acesteia?
- Ați încurajat participanții să ofere feedback și să reflecteze asupra propriilor roluri și performanțe?

- La sfârșitul programului, ați colectat experiențele și lecțiile învățate și le veți utiliza în selecțiile viitoare?
- Ați oferit feedback echipei și ați evaluat împreună programul, procesul de selecție și cooperarea?

Dacă puteți răspunde afirmativ la majoritatea acestor întrebări, probabil că ați creat un program de mobilitate care nu numai că funcționează fără probleme, dar este și o experiență reală pentru participanți. Și, cel mai important, data viitoare va fi și mai ușor!

Materiale de sprijin

<https://go2coaching.ro/test-disc/>

<https://www.16personalities.com/ro/test-de-personalitate-gratuit>

<https://www.la-psihiolog.ro/teste-psihiologice/test-personalitate-enneagram-9-tipuri>

Exerciții de verificare

1. Care este primul pas important înainte de selectarea participanților?
 - a) Întrebați personalul didactic pe cine recomandă
 - b) Definiți obiectivele programului de mobilitate internațională și competențele necesare pentru a le atinge
 - c) Bazându-se pe experiențele programelor internaționale de mobilitate anterioare
2. Care criteriu NU este suficient în sine pentru selectarea elevilor participanți?
 - a) Rezultate academice bune
 - b) Comportament bun
 - c) Ignorarea motivației personale

3. Care este scopul principal al numirii unui membru supleant?

- a) Motivarea celor selectați
- b) Extinderea grupului de călătorie
- c) Pregătirea pentru retrageri

4. De ce este important să se ia în considerare dinamica echipei în timpul procesului de selecție?

- a) Pentru că tuturor le place să lucreze în echipă
- b) Pentru că conflictele pot fi complet evitate
- c) Pentru că cooperarea eficientă este esențială pentru succesul programelor de mobilitate internațională

5. Care ar putea fi una dintre cele mai frecvente surse de conflict în cadrul unei echipe?

- a) Niveluri diferite de competență lingvistică
- b) Cooperarea între diferite tipuri de personalitate
- c) Alegerea locației

6. Care dintre afirmațiile următoare este ADEVĂRATĂ în ceea ce privește selecția profesorilor?

- a) Numai profesorii cu experiență pot călători
- b) Profesorii selectați trebuie să fie capabili să coopereze cu elevii și partenerii
- c) Numai cei care doresc să călătorească pot aplica

7. Care este cea mai bună modalitate de a trata retragerile?

- a) Prin redeschiderea imediată a înscrierilor
- b) Prin pregătirea unor înlocuitori

c) Anularea programului de mobilitate internațională

8. Ce înseamnă să se țină seama de tipologia caracterului?

- a) Analizarea caracteristicilor externe ale elevilor
- b) Înțelegerea tipurilor de personalitate și a comportamentului elevilor
- c) Clasificarea rezultatelor academice

9. Care dintre următoarele NU este o metodă bună de măsurare a motivației în timpul selecției?

- a) Interviu oral
- b) Eseu scris în prealabil
- c) Tragerea la sorți

10. De ce merită să se solicite feedback participanților după un program de mobilitate internațională?

- a) Pentru că este o cerință administrativă obligatorie
- b) Pentru că poate fi utilizat pentru a-i recompensa
- c) Pentru că poate contribui la îmbunătățirea proceselor viitoare de selecție și pregătire

Răspunsuri (cu justificare)

- 1. b) Clarificarea obiectivelor programului de mobilitate internațională și a competențelor necesare constituie baza pentru selectarea participanților.
- 2. c) Luarea în considerare a motivației personale este esențială; notele bune nu sunt suficiente.
- 3. c) Scopul numirii membrilor supleanți este de a asigura flexibilitate în cazul retragerilor.
- 4. c) Dinamica echipei influențează cooperarea, atmosfera și gestionarea conflictelor.

5. b) Cooperarea între diferite tipuri de personalitate prezintă adesea provocări.
6. b) Profesorii sunt responsabili nu numai de supraveghere, ci și de cooperarea activă.
7. b) Pentru a gestiona fără probleme retragerile, membrii supleanți trebuie pregătiți în avans.
8. b) Tipologia caracterelor înseamnă că evaluăm și comportamentul și funcționarea elevilor în grupuri.
9. c) Selecția aleatorie nu reflectă motivația și aptitudinile.
10. c) Feedback-ul ajută la îmbunătățirea proceselor și a experiențelor legate de procese.

Surse

Wertán, Janka: Utilizarea tipologiei caracterelor ENNEAGRAM în dezvoltarea leadershipului, *Új Munkaügyi Szemle*, Vol. II, 2021 / Nr. 4.

<https://gephaz.metropolitan.hu/storage/documents/94/Wert%C3%A1n%20Janka-%20Az%20Enneagram%20karaktertipol%C3%B3gia%20haszn%C3%A1lhat%C3%B3s%C3%A1ga%20a%20vezet%C5%91fejleszt%C3%A9sben-17367639999.pdf>

<https://disc.studnet.ro/>

<https://go2coaching.ro/test-disc/>

<https://myiq.com/ro/quiz/personality-test>

<https://www.16personalities.com/ro/test-de-personalitate-gratuit>

<https://www.la-psiholog.ro/teste-psihologice/test-personalitate-enneagram-9-tipuri>

<https://enneagram-personality.com/ro>

<https://www.youtube.com/watch?v=voYqexl8VwE>

Anexă

Criterii de selecție a profesorilor pentru mobilitatea Erasmus

Selectarea profesorilor este esențială pentru a se asigura că elevii sunt însoțiți de persoane responsabile, cu experiență și care le oferă sprijin, capabile să gestioneze aspectele logistice, să garanteze siguranța și să faciliteze învățarea în timpul mobilității. Selectarea profesorilor potriviți îmbunătățește, de asemenea, calitatea generală și impactul proiectului Erasmus+ prin coordonarea eficientă și implicarea interculturală semnificativă. Atunci când se selectează profesorii care vor însoți grupurile de elevi în cadrul programului de mobilitate Erasmus, este important să se ia în considerare atât aspectele practice, cât și cele pedagogice, pentru a asigura succesul și siguranța experienței.

Criterii profesionale și pedagogice

1. Experiență în proiecte internaționale sau programe Erasmus

Cunoașterea obiectivelor și procedurilor Erasmus asigură o coordonare mai ușoară.

2. Competențe lingvistice

Cunoașterea bună a limbii engleze (sau a limbii țării gazdă) pentru o comunicare eficientă în străinătate.

3. Experiență didactică și relevanța disciplinei

În mod ideal, expertiza profesorului ar trebui să corespundă domeniului de interes al mobilității (de exemplu, STEM, limbi străine, arte).

4. Abilități de gestionare a clasei și de supraveghere

Capacitatea de a gestiona grupuri diverse de elevi, de a controla comportamentul și de a rezolva conflictele.

5. Sensibilitate culturală și deschidere

Disponibilitatea de a accepta alte culturi și de a promova învățarea interculturală în rândul elevilor.

6. Abilități organizatorice și administrative

Abilitatea de a gestiona logistica, documentele și situațiile neprevăzute.

Criterii personale și interpersonale

7. Fiabilitate și responsabilitate

Profesorii să fie de încredere și să se bucure de încrederea colegilor, elevilor și părinților.

8. Cunoștințe de prim ajutor și pregătire pentru situații de urgență

Formarea de bază sau disponibilitatea de a o urma înainte de călătorie constituie un avantaj.

9. Munca în echipă și cooperare

Capacitatea de a lucra bine cu alți membri ai personalului însoțitor și cu organizația gazdă.

10. Empatie și relații bune cu elevii

Să fie o persoană cu care elevii se simt confortabil să interacționeze, chiar și într-un mediu necunoscut.

11. Flexibilitate și adaptabilitate

Capacitatea de a rămâne calm și de a modifica planurile dacă lucrurile nu decurg conform așteptărilor.

Alte considerente

12. Echilibru între sexe

Luați în considerare compoziția de gen a elevilor și a profesorilor însoțitori din motive de plasare și siguranță.

13. Implicarea prealabilă în activitățile pregătitoare

Profesorii care au contribuit la planificarea înainte de mobilitate, la selecția elevilor sau la conceperea proiectului.

14. Disponibilitatea de a contribui la diseminarea și urmărirea rezultatelor

Participarea la rapoarte post-mobilitate, prezentări și împărtășirea rezultatelor cu școala.

15. Sănătate și rezistență

Pregătire fizică și mentală pentru călătorie, zile lungi și supraveghere activă.

Metode de selecție a profesorilor care însoțesc mobilitatea Erasmus

Cerere și scrisoare de motivație

Profesorii depun o cerere scrisă în care explică motivele pentru care doresc să participe, experiența și competențele relevante pe care le dețin și modul în care pot contribui la proiect înainte, în timpul și după mobilitate. Acest lucru permite evaluarea motivației și a alinierii la obiectivele proiectului.

Evaluare pe baza unei matrice de punctaj

Un sistem de punctaj structurat (așa cum s-a discutat mai sus) ajută la compararea obiectivă a candidaților pe baza unor criterii predefinite, cum ar fi experiența, competențele lingvistice sau relațiile cu elevii.

Interviu sau forum de discuții

Interviurile scurte sau discuțiile de grup pot clarifica motivația candidatului, pot evalua comunicarea și adaptabilitatea și permit evaluatorilor să pună întrebări situaționale (de exemplu, „Cum ați gestiona o situație de urgență care implică un elev străin?”).

Participarea anterioară la proiecte Erasmus sau școlare

Acordați o importanță specială profesorilor care au contribuit la planificarea sau coordonarea unui proiect Erasmus, care au participat la sesiuni pregătitoare sau de formare sau care au îndrumat elevii care au participat la proiect.

Luarea în considerare a echipei și rotația

Pentru a asigura echitatea și consolidarea capacităților, unele școli rotesc participarea profesorilor pe parcursul mai multor perioade de mobilitate, ținând cont, eventual, de echilibrul dintre experiență, gen și discipline în cadrul echipei de însoțire.

Selecția profesorilor: matrice de punctaj pentru mobilitatea Erasmus

(max. 55 de puncte)

Nr.	Criteriu	Descriere	Scala
1	Experiență Erasmus/internațională	Participarea anterioară la Erasmus+ sau la proiecte similare.	0–5
2	Competențe lingvistice (de exemplu, engleză, limba țării gazdă)	Poate comunica eficient în limba de lucru a programului de mobilitate.	0–5
3	Experiența didactică și relevanța temei	Relevantă pentru obiectivul mobilității și capabilă să coreleze cu obiectivele de învățare ale elevilor.	0–5
4	Abilități de supraveghere a elevilor	Capacitatea de a gestiona și sprijini comportamentul și bunăstarea elevilor.	0–5
5	Deschidere culturală și abilități interculturale	Demonstrează deschidere față de culturi noi și promovează diversitatea și incluziunea.	0–5
6	Abilități organizaționale	Este capabil să planifice, să coordoneze și să gestioneze eficient sarcinile administrative.	0–5
7	Empatie și relații bune cu elevii	Elevii au încredere în ei și aceștia acționează ca adulți care îi susțin.	0–5
8	Munca în echipă și cooperare	Lucrează bine cu colegii și partenerii externi.	0–5
9	Flexibilitate și rezolvarea problemelor	Se adaptează la medii noi și rezolvă problemele în mod independent.	0–5
10	Primul ajutor / pregătire pentru situații de urgență	Are pregătire în acordarea primului ajutor sau este dispus să o urmeze	0–5
11	Luarea în considerare a echilibrului de gen	Contribuie la menținerea unui raport echilibrat între sexe în rândul personalului însoțitor.	0–2
12	Contribuția la pregătire/urmărire	Participă la planificare sau se angajează să disemineze rezultatele proiectului.	0–5

Sfaturi pentru utilizarea matricei

- Se pot specifica și praguri minime (de exemplu, pentru a fi luat în considerare, trebuie obținute cel puțin 35 de puncte).
- Ponderile sau punctajele maxime pot fi ajustate dacă anumite criterii sunt mai importante.
- Matricea poate fi utilizată și în cadrul discuțiilor de grup cu colegii pentru a asigura o notare mai obiectivă.

Anexa 2

Criterii de selecție a elevilor care participă la mobilitatea internațională

Selecția elevilor este importantă pentru a se asigura că participanții sunt motivați, responsabili și capabili să profite la maximum de experiența Erasmus+, reprezentând în același timp școala într-o lumină pozitivă. Un proces de selecție echitabil și bine gândit promovează, de asemenea, incluziunea, asigurând șanse egale pentru elevii provenind din medii diferite.

Criterii academice și legate de proiect

1. Interes și motivație

Interes sincer pentru tema mobilității și motivație pentru participare.

2. Relevanța pentru obiectivele proiectului

Experiența sau obiectivele de învățare ale elevului sunt relevante pentru tema proiectului.

3. Competențe lingvistice

Capacitatea de a înțelege și de a comunica în limba de lucru a mobilității (de obicei engleza).

4. Performanță academică/etica muncii

Demonstrează responsabilitate, îndeplinește sarcinile și menține o atitudine pozitivă față de învățare.

Criterii personale și sociale

5. Abilități de lucru în echipă și cooperare

Lucrează bine cu colegii și contribuie în mod pozitiv la activitățile de grup.

6. Adaptabilitate și independență

Este capabil să se adapteze la medii noi și să îndeplinească sarcini cu supraveghere limitată.

7. Comportament și responsabilitate

Dă dovadă de maturitate, respectă regulile și reprezintă bine școala.

8. Empatie și conștientizare interculturală

Dă dovadă de respect față de ceilalți și de deschidere față de culturi diferite.

Criterii de admitere și accesibilitate

9. Mediu defavorizat (dacă este cazul)

Se acordă preferință elevilor defavorizați (din punct de vedere economic, social, geografic etc.).

10. Participarea la activități pregătitoare

Participarea la întâlniri, cursuri de limbi străine, ateliere etc.

11. Contribuția la diseminare

Disponibilitatea și capacitatea de a împărtăși experiențele lor cu alții după întoarcere.

Metode de selecție a elevilor pentru mobilitatea internațională, pentru a asigura echitatea, incluziunea și alinierea la obiectivele proiectului

Formular de candidatură și scrisoare de motivație

elevii completează un formular și scriu o scurtă scrisoare de motivație în care explică de ce doresc să participe, ce speră să învețe și cum intenționează să contribuie la proiect și la școală după călătorie. Acest lucru relevă interesul, angajamentul și înțelegerea lor cu privire la mobilitate.

Evaluare bazată pe o matrice de punctaj

Un sistem de punctaj transparent și structurat ajută la compararea candidaților pe baza motivației, competențelor lingvistice, eforturilor academice, competențelor sociale și criteriilor de admitere (de exemplu, oportunități reduse).

Interviuri sau discuții de grup

Interviurile scurte sau sesiunile de grup pot fi utilizate pentru a evalua competențele de comunicare, capacitatea de a lucra în echipă, atitudinea față de diversitatea culturală, maturitatea și independența.

Recomandările profesorilor

Opiniile profesorilor de clasă sau de materie oferă informații despre comportamentul și fiabilitatea elevului, capacitatea de adaptare și de a lucra în grup, precum și capacitatea de a reprezenta școala în mod pozitiv.

Participarea la activități pregătitoare

Se poate acorda prioritate elevilor care participă la cursuri de limbi străine, ateliere sau întâlniri de proiect și care sunt implicați activ în planificarea sau organizarea diverselor evenimente la nivel școlar.

Asigurarea incluziunii și a egalității de șanse

Asigurați-vă că sunt rezervate locuri sau că se acordă puncte suplimentare elevilor defavorizați (din punct de vedere economic, social etc.) în timpul procesului de selecție și luați în considerare echilibrul de gen și diversitatea.

Selecția elevilor: Matrice de punctaj pentru mobilitatea internațională

(max. 55 de puncte)

Nr.	Criteriu	Descriere	Scala
1	Interes și motivație	Interes sincer și motive clare pentru a aplica	0–5
2	Relevanța proiectului	Legătura între profilul studentului și tema proiectului	0–5
3	Competențe lingvistice	Competențe de comunicare în limba de lucru	0–5
4	Atitudine științifică/simț al responsabilității	Fiabilitate în îndeplinirea sarcinilor de studiu	0–5
5	Abilități de lucru în echipă și abilități sociale	Lucrează bine în cadrul unui grup	0

6	Adaptabilitate independență	și	Abordarea provocărilor cu calm și proactivitate	0
7	Comportament și conduită		Respectuos, disciplinat, un bun ambasador al școlii	0
8	Conștientizare interculturală		Dă dovadă de empatie și deschidere față de diversitate	0-5
9.	Statut defavorizat (dacă este cazul)		Apartține unui grup defavorizat (poate fi eligibil pentru beneficii)	0-5
10	Participarea la pregătitoare		A participat la activități pregătitoare	0-5
11	Angajament de diseminare	față de	Dispus să împărtășească experiențe după mobilitate	0-5

Anexa 3

Criterii suplimentare pentru practica profesională internațională (formare profesională sau mobilitate școală-muncă)

Motivație și relevanță pentru carieră

- Interes puternic pentru domeniul stagiului
- Stagiul este relevant pentru obiectivele viitoare de carieră sau educaționale

Atitudine profesională și etică de muncă

- Simț al responsabilității, punctualitate și maturitate
- Capacitatea de a urma instrucțiuni și de a respecta termenele limită

Competențe practice/tehnice

- Deține abilitățile profesionale de bază necesare pentru practica profesională
- Dă dovadă de inițiativă și dorință de a învăța noi instrumente, procese sau tehnologii

Abilități de comunicare și lingvistice

- Capacitatea de a înțelege și utiliza limba într-un context profesional (de exemplu, instrucțiuni la locul de muncă)
- Disponibilitate de a dezvolta abilități de comunicare într-o echipă multiculturală

Adaptabilitate la mediul de lucru

- Se simte confortabil în medii, sarcini și rutine noi
- Capacitatea de a face față dorului de casă, stresului sau provocărilor neașteptate cu sprijin

Comportament și independență

- Capabil să se comporte profesional la locul de muncă (maniere, igienă, lucru în echipă)
- Dă dovadă de independență, dar știe când să ceară ajutor

Este pregătit pentru integrarea culturală și profesională

- Deschis să învețe din alte culturi de lucru

- Respectă regulile, eticheta și diversitatea la locul de muncă

Matrice de punctaj pentru practica profesională internațională

(formare profesională sau mobilitate școală-muncă – max. 50 de puncte)

Nr.	Criteriu	Descriere	Scală
1	Motivație și importanță în ceea ce privește cariera	Interes clar pentru domeniul stagiului și relevanța acestuia pentru obiectivele viitoare	0
2	Atitudine profesională și etică de lucru	Maturitate, fiabilitate, punctualitate și etică profesională puternică	0–5
3	Competențe practice/tehnice de bază	Deține cunoștințele/abilitățile de bază necesare pentru domeniul de stagi	0–5
4	Competențe lingvistice și de comunicare	Înțelege și utilizează limbajul specific locului de muncă; este dispus să se perfecționeze	0–5
5	Adaptabilitate și gestionarea stresului	Se adaptează în mod constructiv la medii, programe și provocări noi.	0–5
6	Independență și inițiativă	Lucrează independent, rezolvă probleme, solicită ajutorul adecvat	0–5
7	Abilități interpersonale	Lucrează bine cu ceilalți, este politicos și respectuos într-un mediu profesional.	0–5
8	Conștientizare culturală și integrare la locul de muncă	Dispus să se adapteze la diferite metode de lucru, manifestă respect intercultural	0–5
9	Participarea la activități pregătitoare	A participat la ședințe informative, cursuri de limbă sau ateliere înainte de plecare	0
10	Luarea în considerare a dezavantajelor	Apartține unui grup defavorizat (dacă este cazul și relevant)	0

Sfaturi de utilizare

- Acest sistem de punctaj poate fi personalizat pentru a reflecta tipul de experiență profesională internațională (de exemplu, ospitalitate, IT, asistență medicală etc.).
- Luați în considerare includerea unui interviu sau a unei evaluări a profesorului pentru a evalua anumite criterii mai precis.

- Se poate stabili un punctaj minim (de exemplu, minim 35 de puncte) sau se poate utiliza ca parte a unui proces de selecție mai amplu.

Anexa 4

SARCINA

Situația: doi profesori experimentați și capabili au fost selectați pentru a însoți opt elevi de liceu în cadrul unui program de mobilitate Erasmus în Cipru.

Informații despre mobilitate:

- **3 săptămâni în Cipru:** o perioadă lungă de timp, astfel încât rezistența, flexibilitatea, gestionarea conflictelor și menținerea unei atmosfere plăcute sunt importante;
- **8 adolescenți (cu vârste cuprinse între 16 și 18 ani):** această grupă de vârstă este mai independentă, dar și mai critică. Credibilitatea și parteneriatul sunt importante, dar este necesar și un cadru ferm;
- **Programe culturale, educaționale și de agrement:** sunt probabil necesare **competențe lingvistice, o bună organizare, prezență emoțională și gestionarea dinamicii de grup.**

Tabelul de mai jos conține informații despre cei 8 elevi de liceu care participă la programul de mobilitate: o scurtă descriere, inclusiv punctele forte și posibilele dificultăți ale acestora, precum și ceea ce au nevoie de la profesorul însoțitor.

Elev	Scurtă descriere	Puncte forte	Dificultăți/riscuri	Ce are nevoie de la profesorul însoțitor?
Bence	Liniștit, atent, elev bun	Responsabil, de încredere	predispus la anxietate, îi este greu să se deschidă	pacient, prezență încurajatoare
Lili	sociabilă, aduce pe toată lumea împreună	comunicativă, flexibilă	uneori prea dominantă, predispusă la conflicte cu alte tipuri de lideri	echilibrată, sprijin în gestionarea conflictelor
Márk	geniu tehnic, ajută întotdeauna în chestiuni digitale	rezolvă probleme, creativ	ușor rezervat, nu foarte sociabil	Atenție să nu-l izolăm
Eszti	entuziast, visător,	deschis, talentat la	uneori dispersat, mai	are nevoie de ajutor cu

Elev	Scurtă descriere	Puncte forte	Dificultăți/riscuri	Ce are nevoie de la profesorul însoțitor?
	așteaptă cu nerăbdare călătoria	limbi străine	puțin concentrat	organizarea, de memento-uri
Petra	a călătorit mult cu familia, încrezătoare	independentă, bună în rezolvarea problemelor	uneori îi privește de sus pe colegii mai puțin experimentați	învață empatie, sensibilitate
Kristóf	băiat rezervat, dar bine dispus	prieten loial, bun observator	poate fi nesigur în medii necunoscute	are nevoie de atenție individuală și de încurajare
Noémi	elevă excelentă, îi place să organizeze	Disciplinată, precisă	tinde să se suprasolicite, perfecționistă	are nevoie de relaxare și feedback pozitiv
Adam	atletic, ușor de abordat, are o glumă pentru orice	crează cu ușurință o atmosferă plăcută	uneori indisciplinat, îi este dificil să se concentreze	decisiv, dar cu un stil de conducere plin de umor

Problema

Unul dintre profesorii însoțitori selectați trebuie să-și anuleze participarea cu o săptămână înainte de mobilitate din motive de sănătate. Partenerul său nu dorește să plece fără el. Prin urmare, trebuie selectat urgent un nou profesor însoțitor. Mai jos găsiți o scurtă descriere a celor trei candidați.

Candidați:

1. Tanti Zsuzsa (profesoară care se apropie de pensionare)

Tanti Zsuzsa predă la școală de 35 de ani, iar elevii îi simt mirosul prăjiturilor de la distanță. Entuziasmul și grija ei îi fac pe toți să se simtă în siguranță. A participat deja la un proiect internațional, dar nu vorbește bine engleza și încă se referă la dispozitivele digitale ca „gadgeturi inteligente”. Punctele ei forte sunt gestionarea conflictelor și consolidarea

echipei. Absența de trei săptămâni reprezintă o provocare logistică pentru familia ei, dar încearcă să găsească o soluție.

2. Domnul Balázs (profesor nou, specialist IT)

Domnul Balázs lucrează la școală de trei ani și îi impresionează pe toți elevii cu cunoștințele sale tehnice și stilul său direct. Vorbește fluent engleza și a participat la un curs Erasmus în străinătate, dar nu a însoțit încă elevii într-o călătorie mai lungă. Nu are experiență în categoria „gestionarea crizelor în situații tensionate”, dar este entuziast, flexibil și ar putea completa toate documentele necesare într-o săptămână.

3. Dna Edit (profesoară de vârstă medie, specializată în limba maghiară și engleză)

Doamna Edit este excelentă în logistică, este punctuală și are întotdeauna totul pregătit la timp (chiar și pentru alții). Are un nivel B2 în limba engleză, nu vorbește fluent, dar nu se simte confuză în situațiile de la aeroport. Predă elevilor, dar preferă să lucreze în culise. Uneori este prea strictă în ceea ce privește regulile, dar când vine vorba de organizare, este de neegalat.

Sarcina 1 Creați un tabel cu cele mai importante caracteristici pozitive și negative, abilități, experiențe și orice alte informații care ar putea influența succesul programului de mobilitate. Comparatie între candidați

Numele candidatului	Avantaje (Pro)	Dezavantaje (Contra)
tanti Zsuzsa		
Domnul Balázs		
Profesoara Edit		

Sarcina 2

- Cine ar fi cea mai bună alegere evidentă ca singură însoțitoare? De ce?

- Dacă ar putea merge doi însoțitori, cine ar fi aceștia? De ce?
- Cine nu ar trebui să meargă singur în niciun caz? De ce?

SOLUȚII SUGERATE

Sarcina 1:

Compararea candidaților

Numele candidatului	Avantaje (Pro)	Dezavantaje (Contra)
Tanti Zsuzsa (o profesoară care se apropie de pensionare)	- calmă, cu experiență - excelentă în gestionarea elevilor dificili - menține relații bune cu părinții - a participat la mai multe excursii de studiu în trecut	- nu are experiență cu adolescenții - nu vorbește limbi străine - nu utilizează în mod obișnuit dispozitive digitale - starea de sănătate fluctuează din când în când
Domnul Balázs (profesor nou, specializat în IT)	- energic, la curent cu noutățile tehnice - comunică bine în limba engleză - se înțelege bine cu tinerii - a participat la o călătorie de studiu în străinătate	- are puțină experiență în predare - nu a însoțit încă un grup într-un program internațional - uneori este prea permisiv - tinde să subestimeze situațiile problematice
Doamna Edit (profesoară de vârstă medie, specializată în limba maghiară și engleză)	- stabilă și cu experiență - vorbește bine engleza - excelent organizator, însoțește regulat elevii la concursuri - se adaptează ușor	- destul de strictă, uneori dificil de înțeles - nu este obișnuit să stea departe de familie pentru perioade lungi de timp - competențe digitale medii - uneori lucrează prea mult

Sarcina 2

Cea mai bună alegere evidentă ca singură însoțitoare: tanti Zsuzsa
De ce?

- Este de încredere, are experiență și se descurcă bine cu tensiunile generate de conviețuirea pe termen lung.
- Elevii se vor simți în siguranță din punct de vedere emoțional.

- Abilitatea ei de a construi relații și natura ei calmă compensează dezavantajul lingvistic.
Notă: Ar fi util să o însoțească cineva care cunoaște mai bine limba engleză.

Dacă pot merge doi însoțitori: domnul Balázs și tanti Zsuzsa
Perechea ideală: Balázs aduce energie, competențe lingvistice și expertiză digitală; tanti Zsuzsa aduce calm, experiență și stabilitate.

Cine nu ar trebui să meargă singur?

Deși este excelentă în organizare, probabil că ar fi mai puțin eficientă în gestionarea unui grup de elevi, mai ales timp de trei săptămâni, într-o situație care necesită o prezență intensă în comunitate.