



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

SOLUȚII LA PROBLEMELE LEGATE DE VÂRSTĂ ÎN SECTORUL EDUCAȚIEI

SOLARIS

“2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227”

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy

Acest material a fost creat în cadrul unui proiect Erasmus+: SOLUTIONS TO AGE RELATED ISSUES IN EDUCATION

SECTOR-SOLARIS, Număr proiect: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000033227



Co-funded by the
European Union

Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate sunt însă numai ale autorilor și nu reflectă în mod necesar opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive Europene pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

Acest material este licențiat sub o licență



PREFAȚĂ

Proiectul SOLARIS a urmărit să dezvolte o serie de rezultate practice de care vor beneficia profesorii, directorii de școli și diferiți alți beneficiari. Unul dintre principalele rezultate ale proiectului este acest program de formare. Acest material oferă linii directoare pentru politici de management al vârstei în școli, informații și studii de caz care prezintă cele mai bune practici și metodologii inovatoare pentru promovarea învățării între generații. Materialul de formare SOLARIS include șase module de învățare, care sunt prezentate mai jos. În plus, există șase instrumente de autoevaluare care sunt încorporate în fiecare modul și care evaluează cunoașterea informațiilor din conținutul acestora. Cursanții își pot examina cunoștințele prin completarea acestor teste de evaluare.

Module	Conținut
Modulul 1 Introducere în managementul vârstei în învățământul școlar	Modulul 1 subliniază importanța unui management holistic al vârstei în abordarea provocărilor și oportunităților din cadrul peisajului educațional în evoluție și a schimbărilor demografice ale forței de muncă. Acesta evidențiază impactul gestionării vârstei asupra calității predării, a bunăstării profesorilor, a productivității și explorează măsurile de îmbunătățire a rezultatelor educatorilor, încurajând reflecția și adaptarea pentru în domeniul dinamic al educației. Modulul 1 a fost pregătit de CESUR.
Modulul 2 Probleme legate de vârstă care apar în sectorul educației	Modulul 2 se concentrează pe problemele educaționale dificile cu care se confruntă profesorii seniori, subliniind importanța gestionării volumului de muncă și a identificării factorilor de stres pentru educatorii în vârstă. Acesta introduce noi metode, inclusiv tehnologia, pentru a reduce stresul, a preveni epuizarea și a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, oferind competențe și resurse pentru educatori pentru a aborda problemele legate de vârstă și a promova bunăstarea în contexte educaționale. Modulul 2 a fost pregătit de ADM.
Modulul 3 Procesul de luare a deciziilor în căutarea de soluții la problemele legate de vârstă în școli	Modulul 3 oferă o explorare cuprinzătoare a procesului de luare a deciziilor în mediile educaționale în ceea ce privește provocările legate de vârstă, subliniind importanța acestuia în abordarea preocupărilor legate de un personal îmbătrânit și în promovarea unor medii școlare prietenoase cu vârsta. Cursanții pot dobândi competențe în procesele de rezolvare a problemelor legate de vârstă, inclusiv identificarea problemelor, colectarea de informații, dezvoltarea de opțiuni, selectarea acțiunilor și evaluarea rezultatelor, cu ajutorul unor instrumente practice precum analiza SWOT și analiza cost-beneficiu adaptate pentru abordarea preocupărilor legate de vârstă. Modulul 3 a fost pregătit de PROEDUCA.
Modulul 4 Bune practici pentru managementul vârstei	Modulul 4 se concentrează pe definițiile, conceptele și studiile de caz ale bunelor practici pe care profesorii dintr-o gamă largă de medii educaționale le-ar putea utiliza pentru a îmbunătăți eficiența condițiilor sensibile la vârstă și pentru a le aborda la locul de muncă, cu accent pe practicile care sunt fezabile de implementat pe termen scurt și care au efecte pe termen lung. Modulul 4 a fost pregătit de EIA.
Modulul 5 Strategii de gestionare a vârstei în școli	Modulul 5 prezintă strategii eficiente pentru a face față provocărilor legate de vârstă cu care se confruntă profesorii în mediile educaționale, subliniind abordări precum formarea peer-to-peer (între colegi), programe de mentorat și servicii de consiliere pentru a susține entuziasmul și motivația în clasă. Modulul se bazează pe experiențele și perspectivele cadrelor didactice și ale factorilor de decizie de la diferite niveluri, oferind perspective în ceea ce privește planificarea acțiunilor pentru punerea în aplicare a strategiilor de gestionare a vârstei. Modulul 5 a fost pregătit de ASIE.
Modulul 6 Implementarea instrumentelor de măsurare prietenoase cu vârsta în școli (cunoștințe și instrumente pentru a facilita adoptarea managementului vârstei în școli).	Modulul 6 se concentrează pe implementarea în școli a instrumentelor de măsurare adaptate vârstei, oferind cunoștințe și instrumente pentru adoptarea unui program de management al vârstei. Acesta cuprinde două unități principale: prima unitate abordează adoptarea managementului vârstei în școli, iar cea de-a doua unitate oferă informații privind managementul resurselor umane în mediul școlar, cu scopul de a spori gradul de conștientizare și de a oferi strategii practice pentru educatori și lideri școlari pentru a crea instituții educaționale incluzive, colaborative și de sprijin în contextul schimbărilor demografice dinamice. Modulul 6 a fost pregătit de SBTC.

Modulul 2

Probleme legate de vârstă care apar în sectorul educației

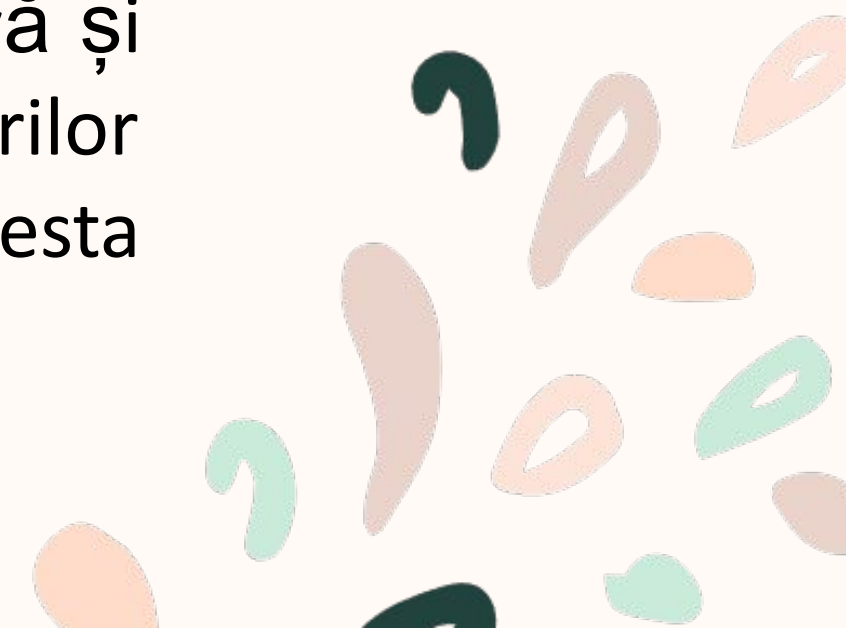
Cuprins

- Introducere
- Obiective de învățare
- Rezultatele învățării
- Descrierea unităților
- Conținutul unității
- Principalele concluzii
- Concluzie
- Autoevaluare



Introducere

Modulul 2 examinează provocările și dificultățile educaționale întâmpinate de către profesorii seniori. Programul recunoaște importanța gestionării volumului de muncă administrativ, didactic și non-didactic. Acesta identifică factorii potențiali de stres, în special pentru educatorii în vârstă. Educatorii folosesc noi metode, cum ar fi tehnologia, pentru a reduce stresul, a preveni epuizarea și a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Cea de-a doua componentă a modulului examinează relația complexă dintre vârsta unui profesor, performanța profesională și sarcinile zilnice, inclusiv îngrijirea, dincolo de volumul de muncă. Programul examinează modul în care pierderea Sentimentului de coerență (SoC) afectează riscul de burnout al profesorilor. Sesiunea oferă la final sugestii aplicative specifice pentru educatori și un instrument de evaluare. Exercițiile încurajează participarea activă și permit educatorilor să își evalueze cunoștințele. Modulul 2 le oferă educatorilor abilitățile și resursele necesare pentru a aborda problemele legate de vârstă. Acesta promovează bunăstarea și satisfacția profesională în contextele educaționale.



Obiective de învățare

- Înțelegerea modului în care volumul de muncă poate fi un factor de stres pentru profesorii în vârstă, managerii școlari, formatorii de DPC (Dezvoltare Profesională Continuă) și consilierii școlari;
- Obținerea unor cunoștințe despre modul în care sarcina administrativă, sarcinile didactice și nedidactice pot influența negativ și crește volumul de muncă, ducând la epuizare;
- Înțelegerea modului în care un SoC mai mic și responsabilitățile din ce în ce mai mari duc la epuizarea cadrelor didactice îmbătrânite și explorarea unor strategii de gestionare a acestor probleme.



Rezultatele învățării

- Profesorii în vârstă, managerii școlari și consilierii, formatorii DPC sunt conștienți de modul în care sarcinile administrative, sarcinile didactice și non-didactice contribuie la creșterea volumului de muncă și a nivelului de stres și dobândesc instrumente utile (inclusiv utilizarea Edtech) pentru a le gestiona și a le diminua.
- Profesorii în vârstă, managerii școlari și consilierii formatori DPC sunt familiarizați cu importanța îmbunătățirii sentimentului de coerență pentru a evita fenomenul de burnout, mai ales în cazul profesorilor care îmbătrânesc. Aceștia învață despre strategii utile pentru a evita problemele legate de vârstă, în special, burnout.

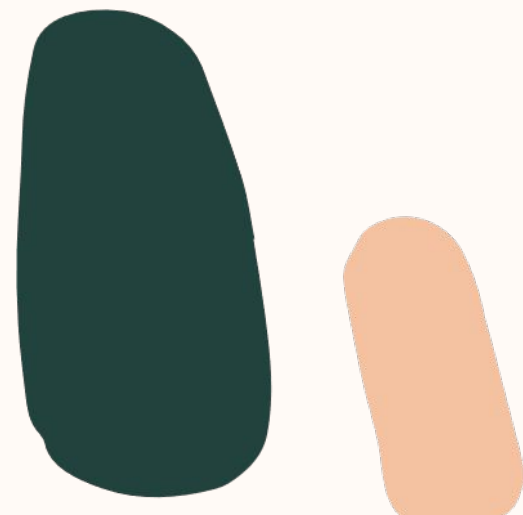


Descrierea unităților

În cadrul **Unității 1, vom** explora conceptul de volum de muncă pentru profesori și modul în care acesta le afectează performanța profesională și bunăstarea pe măsură ce îmbătrânesc. Vom analiza toate elementele și sarcinile care contribuie la creșterea volumului de muncă al cadrelor didactice, cum ar fi sarcinile administrative, sarcinile didactice și non-didactice, precum și posibilele efecte negative ale acestora asupra bunăstării cadrelor didactice, în special pe măsură ce îmbătrânesc. În cele din urmă, vom sugera câteva strategii care să ajute la prevenirea fenomenului de burnout, la reducerea volumului de muncă sau la gestionarea acestuia.

În **Unitatea 2, vom** vedea cum un SoC scăzut sau în scădere poate contribui direct la apariția burnout. Vom descrie cele trei elemente care fac parte din Sentimentul de coerență al unui profesor (comprehensibilitate, manevrabilitate și semnificație). În cele din urmă, vom descoperi câteva strategii - multe dintre ele implicând utilizarea tehnologiei - pentru a menține un SoC ridicat, ajutând profesorii îmbătrâniți, directorii de școli și managerii să prevină problemele legate de vârstă și burnout-ul.

2.1. Prezentare generală a problemelor comune legate de vârstă cu care se confruntă cadrele didactice și alte categorii de personal școlar, inclusiv sarcinile administrative, volumul de lucru și înțelegerea noilor tehnologii



Volumul de muncă al profesorilor

Profesorii au una dintre cele mai solicitante meserii din sistemul educațional. Așteptările părților interesate sunt din ce în ce mai mari: administrație, părinți, elevi - fiecare are un set unic de cerințe.

Profesorii pot fi nevoiți să lucreze multe ore, să pregătească lecții pentru diferite clase, să efectueze evaluări și să noteze, să participe la întâlniri și seminarii și să ofere sprijin suplimentar elevilor în afara orelor de curs. Toate aceste responsabilități pot duce la un volum mare de muncă, ceea ce poate influența **burnout-ul**.

Ce este volumul de muncă?

Volumul de muncă se referă, în general, la volumul de muncă sau la sarcinile pe care o persoană sau un grup trebuie să le îndeplinească într-o anumită perioadă.

Ce este Burnout?

Burnout este o afecțiune care apare atunci când cerințele unui loc de muncă devin prea intense, iar indivizii nu reușesc să le facă față în mod eficient.

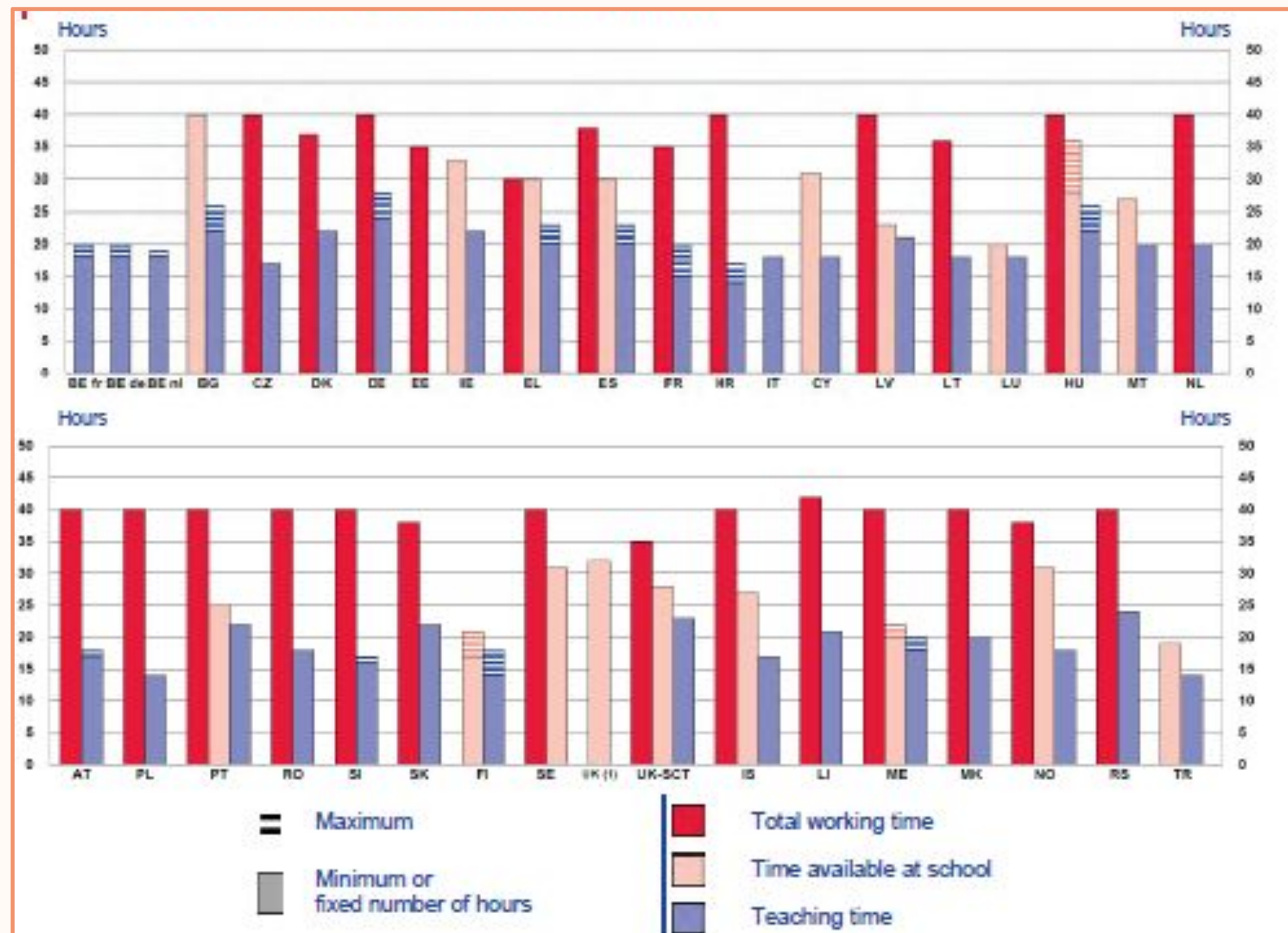
Profesorii care se confruntă cu un volum mare de muncă se pot simți epuizați emoțional și fizic. De asemenea, aceștia pot experimenta sentimente de cinism și detașare față de munca lor, ceea ce poate duce la performanțe slabe la locul de muncă și la nemulțumire profesională.

Acești factori îi pot determina să se simtă demotivați și dezamăgiți, ceea ce i-ar putea determina să părăsească profesia mai devreme decât se anticipa.



Au fost efectuate mai multe studii care examinează legătura dintre volumul de muncă al profesorilor și epuizarea. O cercetare realizată de Klassen și Chiu (2010) a constatat că volumul mare de muncă a fost asociat pozitiv cu burnout în rândul profesorilor. Studiul a constatat, de asemenea, că nivelul de sprijin administrativ primit din partea școlilor a fost asociat negativ cu epuizarea. Acest lucru sugerează că școlile pot reduce burnout-ul în rândul profesorilor lor oferindu-le mai mult sprijin.

Definiția oficială a volumului de muncă săptămânal (în ore) al cadrelor didactice cu normă întreagă din învățământul secundar inferior general, în conformitate cu regulamentul central 2013/14



Școlile ar trebui să își revizuiască politicile și procedurile pentru a se asigura că profesorii nu sunt suprasolicitați de responsabilități. Acestea ar trebui să le ofere profesorilor sprijinul necesar, cu resursele și formarea necesară pentru a-și gestiona volumul de muncă. De asemenea, profesorii ar trebui să caute sprijin, cum ar fi: consiliere, mentorat sau colaborare în echipă pentru a reduce volumul de muncă și a preveni burnout-ul.



Burnour-ul (epuizarea) cadrelor didactice poate avea un impact direct asupra elevilor, influențându-le performanța academică, bunăstarea emoțională și experiența generală de învățare.

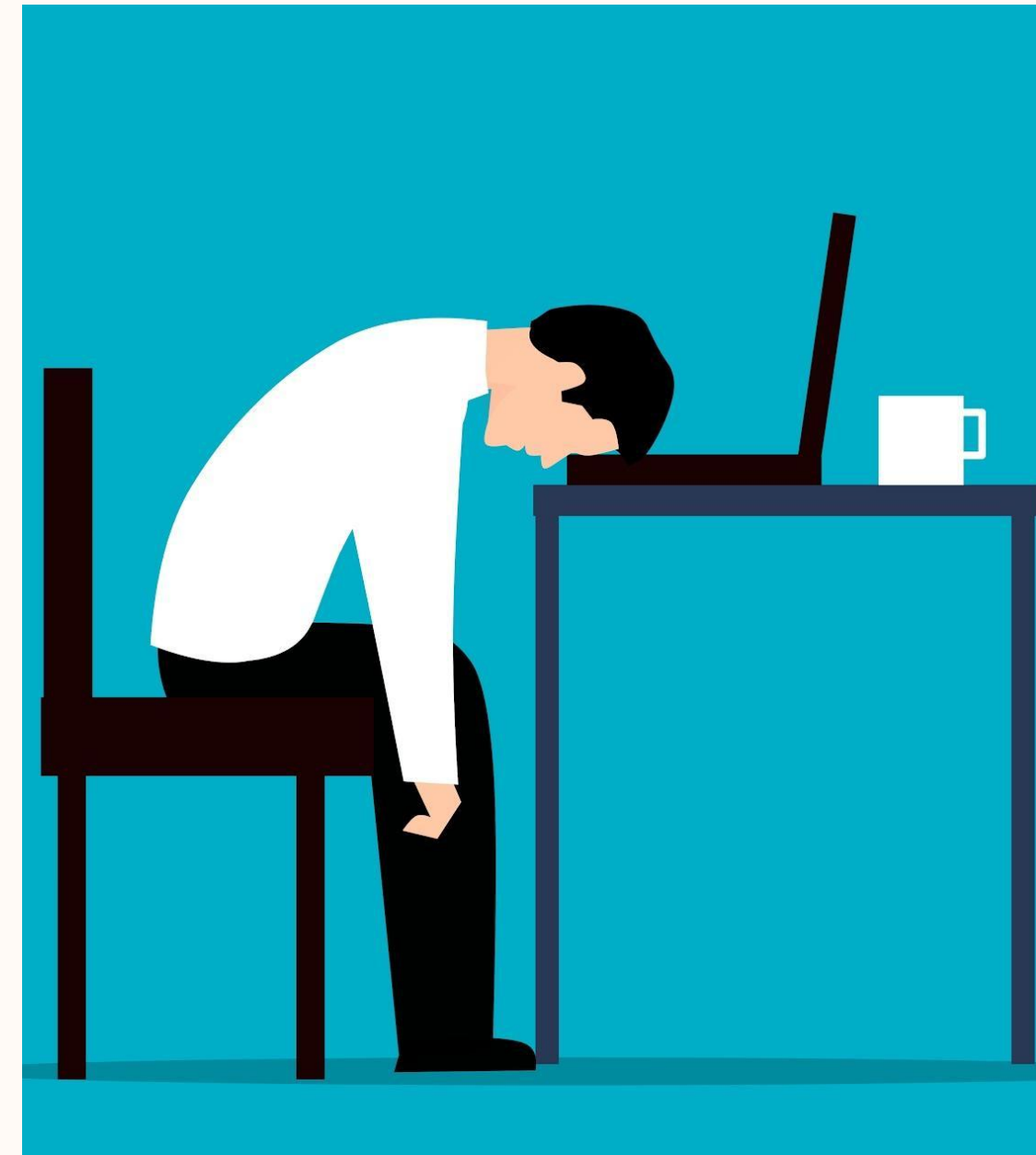
Iată câteva moduri în care epuizarea profesorilor poate afecta elevii:

- Profesorii afectați de burnout se pot strădui să planifice și să ofere lecții de înaltă calitate, ceea ce face ca elevii să înțeleagă și să rețină mai greu informațiile.
- Profesorii care se confruntă cu burnout pot întâmpina dificultăți în a implica elevii în procesul de învățare.
- Burnout poate afecta capacitatea unui profesor de a gestiona eficient clasa sau de a oferi sprijinul necesar pentru elevii cu nevoi de învățare diverse.
- Atunci când profesorii sunt epuizați emoțional, aceștia pot avea dificultăți în a se conecta cu elevii la nivel personal, ceea ce poate împiedica dezvoltarea unui mediu de învățare pozitiv și de susținere.
- Este posibil ca elevii din clasele afectate de epuizarea profesorilor să nu aibă performanțe academice la fel de bune din cauza unui mediu de învățare mai puțin propice și a unei eficacități educaționale reduse.

Sarcinile administrative pentru profesorii în vârstă

Se referă la timpul și efortul depus pentru sarcini administrative care nu sunt direct legate de predare, cum ar fi hârțogăraia, introducerea de date și ținerea de evidențe. Această povară poate avea un impact negativ asupra moralului, productivității și satisfacției profesionale a profesorilor.

Sarcina administrativă pentru profesori poate avea un impact semnificativ asupra capacității lor de a preda în mod eficient și poate duce la epuizare și insatisfacție. Reducerea acestei sarcini poate îmbunătăți moralul și satisfacția profesională a profesorilor, ceea ce, la rândul său, poate duce la rezultate mai bune pentru elevi.



Câteva exemple de sarcini administrative care pot fi o povară pentru profesori includ:

- 1. Testare și evaluare:** Cadrele didactice sunt responsabile de administrarea și corectarea testelor, de colectarea datelor și de întocmirea rapoartelor privind performanța și progresul elevilor.
- 2. Planificarea și evaluarea lecțiilor:** Profesorii trebuie să creeze planuri de lecții, să ofere feedback cu privire la munca elevilor și să își evalueze propria eficiență în predare.
- 3. Introducerea datelor și raportarea:** Cadrele didactice trebuie să introducă informații despre elevi în sistemele electronice, să completeze formulare administrative și să întocmească rapoarte privind performanța și prezența elevilor.
- 4. Comunicare:** Se așteaptă ca profesorii să comunice cu părinții, administratorii școlii și cu alți profesori cu privire la chestiuni legate de performanța elevilor, comportament și alte sarcini administrative.

Reducerea sarcinilor administrative

Printre strategiile de reducere a sarcinii administrative pentru profesori se numără oferirea de sprijin administrativ, simplificarea birocrăției și utilizarea tehnologiei pentru a automatiza sarcinile administrative.

Planificare

- Planificați eficient
- Creați o învățare centrată pe elev
- Nu reinventați roata
- Colaborați cu alți profesori

Feedback

- Automatizați feedback-ul
- Conferință cu elevii
- Promovarea feedback-ului de la sine și de la colegi
- Nu evaluați totul

Notarea

- Utilizați teste de autoevaluare
- Valorificați portofoliile elevilor
- Notați-i în direct
- Folosiți comentariile de feedback

Sarcinile de predare ale profesorilor

Responsabilitățile specifice de predare pot avea un impact semnificativ asupra volumului de muncă al profesorilor și pot contribui la epuizare dacă nu sunt gestionate eficient. Iată câteva aspecte ale predării care pot influența volumul de muncă:

1. **Pregătirea** planurilor de lecții: profesorii trebuie să elaboreze și să pregătească planuri de lecții pentru elevii lor. Aceste planuri trebuie să se asigure că lecția este atractivă, se încadrează în *curriculum* și este adecvată pentru vârsta și nivelul academic al elevilor.
2. **Predarea lecțiilor:** profesorii ar trebui să le prezinte elevilor lecțiile într-o manieră clară și concisă, asigurându-se că toți elevii înțeleg informațiile.
3. **Notarea temelor și a testelor:** profesorii trebuie să citească și să corecteze evaluările și temele elevilor pentru a verifica dacă aceștia au înțeles materia.
4. **Oferirea de feedback studenților:** Profesorii ar trebui să le ofere feedback elevilor cu privire la munca și progresul lor, subliniind domeniile în care s-au descurcat bine și cele în care trebuie să se îmbunătățească.
5. **Crearea de evaluări:** Profesorii ar trebui să creeze și să administreze evaluări pentru a măsura progresul învățării și înțelegerea materialului de către elevi.

Atribuțiile non-didactice ale cadrelor didactice

Sarcinile care nu țin de predare, cum ar fi sarcinile administrative, sarcinile din cadrul comitetelor și responsabilitățile extracurriculare, pot contribui în mod semnificativ la volumul de muncă al cadrelor didactice și pot duce la epuizare dacă nu sunt gestionate eficient. Atribuțiile non-profesionale ale profesorilor includ:

1. **Managementul clasei:** Profesorii ar trebui să creeze și să mențină un mediu de învățare pozitiv și favorabil pentru elevii lor.
2. **Comunicarea cu părinții și îngrijitorii:** Cadrele didactice trebuie să comunice cu părinții sau cu cei care au grijă de elevii lor pentru a discuta despre progresele și așteptările copiilor lor.
3. **Dezvoltarea profesională:** Cadrele didactice ar trebui să participe la activități de dezvoltare profesională pentru a rămâne la curent cu noile strategii și metodologii de predare.



4. **Mentoratul elevilor:** Profesorii trebuie să fie mentori ai elevilor în afara sălii de clasă pentru a-i ajuta să depășească dificultățile cu care se confruntă.

5. **Atribuții administrative:** Profesorii îndeplinesc, de asemenea, sarcini administrative, cum ar fi ținerea de evidențe, pregătirea rapoartelor și gestionarea datelor elevilor.

Zece strategii pentru ca managerii școlari să reducă volumul de muncă al profesorilor în școli

1. CONSTRUIREA UNEI CULTURI SĂNĂTOASE LA LOCUL DE MUNCĂ

Mulți profesori nu simt că pot cere ajutor în cazul în care au probleme. Managerii școlari pot contribui la schimbarea culturii din școală.

3. EVALUAREA VOLUMULUI DE MUNCĂ DIN ȘCOALĂ ȘI A SENTIMENTELOR PROFESORILOR

În acest fel, managerii școlari pot obține o imagine mai detaliată a modului în care se simte personalul, a eventualelor nemulțumiri și pot crea un plan de acțiune mai personalizat.

2. OFERIREA UNOR BUNE EXEMPLE

Promovarea unui echilibru sănătos între viața profesională și cea privată este un lucru, dar și modelarea acestui comportament poate fi benefică.

Acest lucru poate implica orice, de la a recunoaște când ești stresat, la a fi vulnerabil în fața membrilor echipei tale sau la a purta conversații despre activități care nu au legătură cu munca în sala de ședințe.

4. CREAREA UNOR LIMITE „BLÂNDE” PRIN COMUNICARE

Crearea unor limite "blânde" în comunicare poate împiedica profesorii să se simtă copleșiți. Încercați să nu trimiteți actualizări cheie ale școlii seara sau în weekend. Acest lucru îi va ajuta pe profesori să înțeleagă că nu trebuie să fie "pe fază" 24 de ore din 24, 7 zile din 7.

Zece strategii pentru ca managerii școlari să reducă volumul de muncă al profesorilor în școli

5. OPTIMIZAREA NOTĂRII

Notarea este una dintre principalele activități care consumă timp și care contribuie la volumul mare de muncă al profesorilor. Mai degrabă este mai bine să se utilizeze autoevaluarea și evaluarea colegială sau feedbackul verbal în timpul lecțiilor.

7. STABILIREA UNOR OBIECTIVE CLARE

Stabilirea unor obiective clare pentru a monitoriza progresul poate permite profesorilor să înțeleagă asupra a ceea ce ar trebui să se concentreze și de ce.

6. RAȚIONALIZAREA ȘEDINȚELOR PERSONALULUI

Dacă profesorii au deja multă treabă de făcut, nu vor fi implicați într-o ședință lungă care nu face decât să le răpească din alte activități. Există o mulțime de modalități de a face ca o ședință să fie mai eficientă, de exemplu: gândiți-vă dacă aveți într-adevăr nevoie de ședință, stabiliți o agendă și fiți cu ochii pe ceas.

Zece strategii pentru ca managerii școlari să reducă volumul de muncă al profesorilor în școli

8. GESTIONAREA EFICIENTĂ A SCHIMBĂRII

Implicând personalul în aceste decizii ori de câte ori este posibil, planificând din timp și lucrând împreună la un calendar, este posibil să se obțină o mai mare implicare și să se evite ca personalul să se simtă copleșit.

9. CONSECVENȚA ESTE ESENȚIALĂ PENTRU GESTIONAREA COMPORTAMENTULUI

Dacă personalul știe exact ce trebuie să facă, unde să solicite asistență și când să abordeze problemele, atunci va putea petrece mai puțin timp analizând diferite opțiuni.

10. INVESTIȚI ÎN SOFTWARE ADECVAT NEVOILOR DVS

Un software care automatizează procesele manuale și urmărește progresul elevilor poate ajuta toți membrii școlii: directori, profesori, părinți și elevi.

Utilizarea tehnologiei pentru a preveni sau rezolva problemele legate de vârstă și burnout-ul în profesii didactice

După cum am menționat în slide-ul anterior, una dintre strategiile managerilor școlari pentru a reduce volumul de muncă al profesorilor în școli este utilizarea tehnologiei. Într-adevăr, utilizarea tehnologiei poate contribui la reducerea volumului de muncă al profesorilor și poate duce la mai multe beneficii, îmbunătățind eficiența și permițându-le acestora să se concentreze pe activități mai semnificative și mai interactive.

Dar integrarea tehnologiei pentru a optimiza munca profesorilor nu este întotdeauna ușoară, după cum reiese din studiul intitulat "**Get Ready To Be Techy: Struggles of Senior Citizen Teachers in the Utilization of Technology in the Classroom**". Scopul acestui studiu a fost de a determina dificultățile pe care le întâmpină profesorii seniori în anul școlar 2021 - 2022. Ca design de cercetare a fost utilizată metoda calitativă descriptivă, iar pentru colectarea datelor a fost utilizat un interviu aprofundat.

Studiul a arătat că majoritatea respondenților nu au de ales decât să țină pasul cu utilizarea tehnologiei în predarea lor, pentru a nu rămâne în urmă. În această perioadă a lumii digitale în care trăim acum, este important să folosim și să integrăm tehnologia în predare, pentru a capta atenția cursanților nativi digitali.

Cercetările arată că integrarea tehnologiei în procesul de predare-învățare va fi benefică pentru cursanți, deoarece aceștia vor înțelege mai ușor lecțiile cu ajutorul materialelor video și al altor mijloace tehnice. Cu cât folosesc mai multe simțuri, cu atât înțelegerea și reținerea lecțiilor vor fi mai bune.

De asemenea, va diminua timpul și efortul profesorilor în realizarea materialelor didactice, scăzând volumul de muncă al acestora.

[Aici](#) puteți citi studiul complet.

Utilizarea tehnologiei pentru a preveni sau rezolva problemele legate de vârstă și burnout-ul în profesii didactice

Un alt articol interesant pe această temă este "[Cum să folosim tehnologia pentru a-i ajuta pe profesori să fie mai buni și pentru a le face viața mai bună](#)".

David Evans a oferit exemple practice de șase moduri în care sistemele de învățământ folosesc tehnologia pentru a sprijini profesorii în activitatea lor și a-i ajuta să prevină volumul prea mare de muncă, epuizarea și alte probleme legate de vârstă.

Tehnologia poate fi utilizată pentru:

- **Consilierea și îndrumarea** profesorilor: în SUA, consilierea virtuală a profesorilor are rezultate similare cu consilierea în persoană; în Africa de Sud, consilierea virtuală a profesorilor are rezultate similare pe termen scurt, deși consilierea în persoană a avut rezultate mai bune în timp (un model mixt ar putea fi cel mai util);
- **Completarea cunoștințelor** de conținut și a competențelor pedagogice ale profesorilor: tabletele sunt un instrument eficient pentru a le furniza profesorilor planuri de lecții scrise și alte ajutoare didactice, deși numai dacă profesorii continuă să le utilizeze în timp; cursurile online deschise masive și microcreditarea pot contribui la sporirea cunoștințelor și a competențelor pedagogice ale profesorilor, facilitându-le munca.
- **Crearea de comunități virtuale** de practică pentru profesori: aceste grupuri pot oferi o responsabilitate pozitivă între colegi. Profesorii pot utiliza site-urile de socializare pentru a pune întrebări legate de conținut, pentru practici de predare și pentru a realiza și împărtăși videoclipuri cu ei înșiși predând. [Mai multe informații aici](#)

Utilizarea tehnologiei pentru a preveni sau rezolva problemele legate de vârstă și burnout-ul în profesii didactice

[Aceleași cercetări](#) subliniază potențialul utilizării tehnologiei ca măsură proactivă pentru a aborda și a preveni provocările legate de vârstă și epuizarea în profesia didactică. Acest lucru indică faptul că tehnologia poate juca un rol crucial în atenuarea problemelor asociate cu o forță de muncă în curs de îmbătrânire și în promovarea bunăstării cadrelor didactice. Însă, pentru a realiza acest lucru, școlile ar trebui:

Adoptarea tehnologiei

- Acceptarea faptului că tehnologia are un rol în învățare și în sprijinirea personalului
- Abordarea tehnologiei cu același entuziasm ca și elevii
- Formarea competențelor de alfabetizare digitală
- Construirea unei infrastructuri tehnice care să permită utilizarea tehnologiei pentru a prospera
- Crearea unei culturi a inovării la toate nivelurile

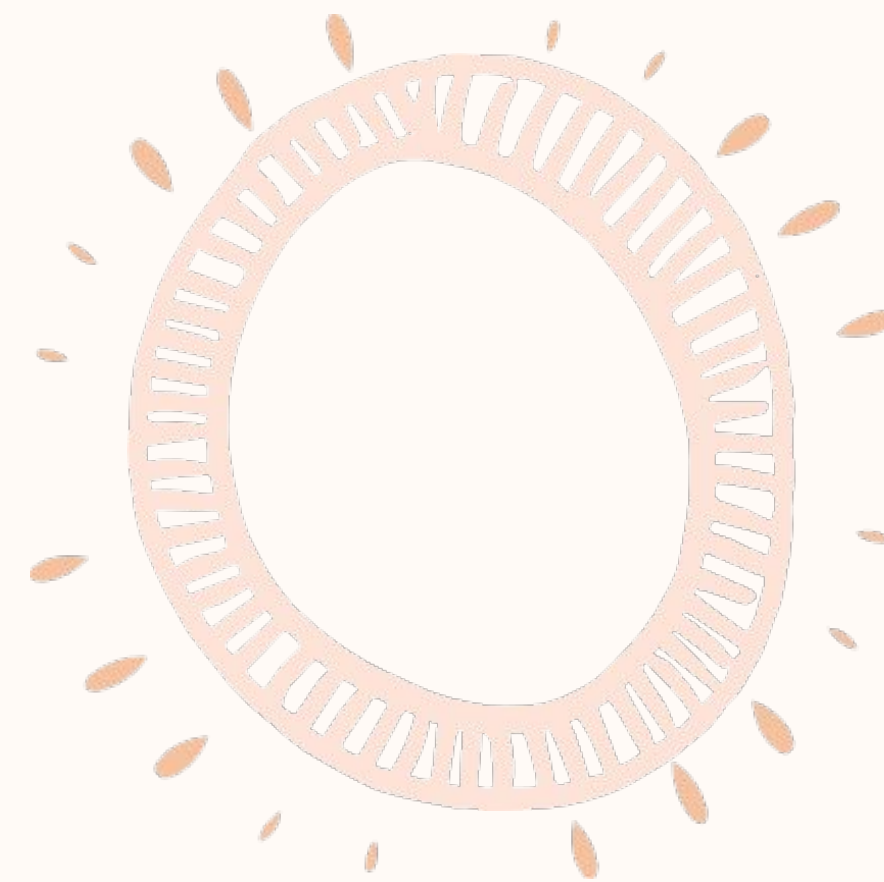
Urmăriți calitatea

- Verificați tehnologia pe care doriți să o achiziționați și evitați produsele ieftine
- Personalul ar folosi produsul din proprie inițiativă dacă nu l-ați cumpărat la nivel instituțional?
- Ce problemă operațională sau de flux de lucru clară rezolvă?
- Economisește timp?
- Se integrează cu software-ul și hardware-ul existent?
- Care este costul de oportunitate și cerința de dezvoltare profesională?

Minimizarea și optimizarea pentru a maximiza

- Nu introduceți niciodată datele de două ori
- Reduceți la minimum introducerea manuală a datelor
- Asigurați colectarea de date bazate pe decizii în cazul în care este necesară introducerea manuală
- Automatizați toate raportările, acolo unde este posibil
- Condensați comunicarea în canale coerente

2.2. Strategii de identificare a problemelor legate de vârstă la locul de muncă și de abordare eficientă a acestora



Sentimentul de coerență al profesorilor în vârstă, capacitatea de muncă și burnout-ul

"**Sentimentul de coerență**" (SOC) este un concept introdus de sociologul Antonovsky. Este o componentă centrală a teoriei sale în domeniul sănătății muncii, care se concentrează pe înțelegerea factorilor care promovează sănătatea și bunăstarea, mai degrabă decât pe concentrarea exclusivă asupra factorilor care provoacă boli.

Sentimentul de coerență al cadrelor didactice se referă la percepția acestora cu privire la mediul lor de lucru ca fiind **semnificativ, inteligibil și ușor de gestionat**. SoC este un construct care a fost studiat pe scară largă în domeniul psihologiei educaționale, deoarece se crede că este un predictor cheie al satisfacției profesionale, al epuizării și al bunăstării generale.

Conform **teoriei sentimentului de coerență**, persoanele care își percep mediul înconjurător ca fiind semnificativ, inteligibil și ușor de gestionat au un "sentiment de coerență" mai puternic, ceea ce, la rândul său, le ajută să facă față stresului și să își mențină o bună sănătate mintală.

Această teorie a fost aplicată în diverse domenii, inclusiv în educație, cercetările indicând că **profesorii care au un puternic sentiment de coerență sunt mai bine pregătiți pentru a face față cerințelor zilnice ale muncii lor**, cum ar fi gestionarea comportamentului în clasă, îndeplinirea obiectivelor curriculare și colaborarea cu colegii.

Sentimentul de coerență al profesorilor în vârstă, capacitatea de muncă și burnout-ul

Teoria SoC poate explica modul în care oamenii fac față îmbătrânirii fizice și mentale. Conform acestei teorii, condiția prealabilă pentru o îmbătrânire reușită este selecția, optimizarea și compensarea.

Selecția înseamnă că ierarhia obiectivelor este redefinită din cauza declinului fizic și mental și că sunt alese obiective care permit individului să echilibreze resursele și cerințele personale.

Optimizarea este procesul de obținere, dezvoltare și coordonare a utilizării resurselor personale în vederea atingerii obiectivelor selectate.

Compensația se referă la aplicarea unor mijloace alternative sau la utilizarea unor ajutoare pentru a compensa pierderile legate de vârstă.

Modificările de dezvoltare care apar în timpul îmbătrânirii pot cauza o neconcordanță între abilități și cerințele profesionale, iar strategiile de adaptare încorporate în teoria SoC pot explica diferențele în ceea ce privește capacitatea de muncă.

Sentimentul de coerență al profesorilor în vârstă, capacitatea de muncă și burnout-ul

Cercetările au arătat că un sentiment mai mare de coerență în rândul cadrelor didactice este asociat în mod pozitiv cu evaluarea competenței lor, cu echilibrul dintre viața profesională și cea privată și cu sănătatea percepută.

Un număr tot mai mare de surse din literatura de specialitate a confirmat efectul negativ direct al sentimentului scăzut de **coerență** asupra **burnout-ului**; prin urmare, **persoanele cu un sentiment de coerență mai ridicat experimentează mai puțin burnout profesional.**


Cadrele didactice în vârstă care au un puternic sentiment de coerență pot identifica mai bine natura stresului cu care se confruntă și pot selecta resursele adecvate pentru situația specifică. În plus, s-a constatat că sentimentul de coerență moderează efectul cerințelor profesionale asupra epuizării și are o **funcție protectoare.**



Sentimentul de coerență al profesorilor în vârstă, capacitatea de muncă și burnout-ul

În ceea ce privește asocierile dintre sentimentul de coerență și **capacitatea de muncă**, în **cercetarea "Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors" (2020, Universitatea din Brno)**, sentimentul de coerență este considerat o resursă personală care ar putea afecta în mod pozitiv epuizarea și capacitatea de muncă în rândul profesorilor din învățământul secundar superior.

O posibilă explicație ar putea fi faptul că sentimentul de coerență este în general activat în diferite tipuri de situații dificile legate de profesia de profesor pentru a servi drept mecanism de adaptare. Prin urmare, **cadrele didactice cu un sentiment de coerență mai ridicat pot face față mai bine circumstanțelor profesionale nefavorabile, precum și să identifice și să mobilizeze resursele interne și externe pentru a preveni epuizarea profesională și declinul ulterior al capacității de muncă.**



Factori care contribuie la îmbunătățirea Sentimentul de coerență al profesorilor

- Medii de lucru favorabile;
- Așteptări și orientări clare;
- Oportunități de dezvoltare și creștere profesională;
- Relații pozitive cu elevii și colegii.

Profesorii care simt că au autonomie și control asupra muncii lor tind, de asemenea, să aibă un sentiment de coerență mai puternic.

În general, cercetările au arătat că sentimentul de coerență al cadrelor didactice este un factor important pentru satisfacția profesională și bunăstarea generală a acestora, iar eforturile de a sprijini și de a spori acest sentiment de coerență pot avea implicații pozitive atât pentru cadrele didactice, cât și pentru experiențele de învățare ale elevilor lor.

Recunoașterea și gestionarea eficientă a provocărilor legate de vârstă

Trei moduri de a depăși problemele legate de îmbătrânirea forței de muncă în școli

- 1. Încurajarea unora dintre cadrele didactice în vârstă să continue să lucreze:** sistemul de învățământ din țările în curs de îmbătrânire (cum ar fi majoritatea țărilor europene) se confruntă cu perspectiva descurajantă a "pensionărilor fulger", cu un număr mare de cadre didactice care pleacă deodată. Pentru a stopa valul, o soluție ar putea fi oferirea unor programe de pensionare treptată care să permită angajaților eligibili pentru pensionare să lucreze cu orar redus sau să treacă la roluri mai puțin stresante. Mulți profesori doresc să plece din cauza volumului de muncă; pentru a-i păstra, ar trebui să li se ofere o reducere a muncii sau o împărțire a posturilor.
- 2. Construirea unei culturi a mentoratului:** mentoratul și coaching-ul sunt două dintre cele mai eficiente modalități prin care profesorii și profesioniștii/lucrătorii școlari mai în vârstă își pot transfera cunoștințele și expertiza către profesorii și angajații mai tineri și mai puțin experimentați. Statisticile arată că mentoratul poate avea o multitudine de beneficii organizaționale: reduce fluctuația de personal și abandonul profesional, crește satisfacția profesională și dezvoltă capacitățile profesorilor și angajaților.
- 3. Investiția în programe de formare în domeniul managementului timpului pentru profesorii în vârstă,** pentru a reduce volumul de muncă, a ușura sarcinile administrative și a preveni burnout-ul.

[Citiți mai multe aici](#)

Recunoașterea și gestionarea eficientă a provocărilor legate de vârstă

Cartea "**Ghidul pentru gestionarea unui mediu de lucru îmbătrânit**" se adresează angajatorilor, managerilor și supervizorilor care sunt interesați să afle mai multe despre problemele de sănătate și siguranță la locul de muncă, atunci când gestionează lucrători în vârstă. Ea se poate dovedi utilă pentru directorii de școli care se ocupă de problemele legate de îmbătrânirea profesioniștilor și lucrătorilor din școli. Acesta îi ajută:

- să ia în considerare schimbări simple în mediul de lucru al școlii lor pentru a menține profesorii și alți angajați ai școlii în siguranță, sănătoși (inclusiv din punct de vedere mental) și productivi;
- să învețe cum să reducă deficitul de cadre didactice și de lucrători școlari cu experiență prin menținerea în activitate a profesioniștilor în vârstă din domeniul educației;
- să înțeleagă modul în care un mediu de lucru sigur și sănătos aduce beneficii lucrătorilor de toate vârstele;
- să se conecteze cu alte resurse și să obțină informații suplimentare

[Citiți mai multe aici.](#)



Recunoașterea și gestionarea eficientă a provocărilor legate de vârstă

Strategii eficiente de abordare a volumului crescut de muncă al profesorilor

Liderii școlari și cadrele didactice petrec mai mult timp decât oricând înainte cu sarcinile administrative. Cu puțin sau deloc timp liber, volumul de muncă sporit expune un număr mare de cadre didactice la riscul de epuizare. În plus, responsabilitățile tot mai mari ale predării nu îi afectează doar pe cei care lucrează în prezent în școli, ci au un impact și asupra atractivității profesiei pentru cei din afara ei. Încărcătura de muncă și sarcinile administrative au fost identificate ca principale cauze de stres în majoritatea școlilor care și-au chestionat personalul.

Resursele de mai jos cuprind șase modalități de a aborda problema volumului de muncă în școli și posibilele soluții. În special, potrivit autorului, iată câteva modalități de a aborda problemele legate de volumul de muncă în școală și problemele legate de vârstă:

- Crearea unei culturi sănătoase la locul de muncă;
- Oferirea unor exemple personale în calitate de lideri și directori;
- Chestionarea personalului cu privire la provocările legate de volumul de muncă;
- Perfecționarea personalului în ceea ce privește abilitățile de gestionare a timpului;
- Restrângerea atenției, în ansamblu (este esențial să ne reducem activitatea în loc să încercăm să facem totul deodată);
- Adresarea problemelor: după identificarea provocărilor legate de volumul de muncă al școlii, depinde de management și de personalul școlii găsirea celor mai bune strategii de abordare a problemelor care persistă.

[Citiți mai multe aici](#)

Principalele concluzii din modulul 2



PRINCIPALELE CONCLUZII 1/2

- Profesorii pot fi nevoiți să lucreze multe ore, iar toate responsabilitățile lor - sarcini didactice și non-didactice, sarcini administrative - pot deveni copleșitoare, în special pentru profesorii în vârstă care trebuie să se confrunte cu noile metodologii de educație digitală.
- Un volum de muncă mare și prost gestionat pentru cadrele didactice în vârstă poate duce la epuizare și nemulțumire în legătură cu munca lor, precum și la părăsirea timpurie a postului.
- Un software de gestionare a timpului poate fi un instrument util pentru a ajuta profesorii în vârstă să facă față volumului de muncă. Așadar, o strategie prin care managerii școlari își pot sprijini cadrele didactice este aceea de a oferi formare, pregătire, consiliere și feedback.
- O modalitate prin care profesorii ar putea reduce volumul de muncă de evaluare și notare ar putea fi trecerea la o strategie de autoevaluare cu elevii lor.

PRINCIPALELE CONCLUZII

2/2

- Sentimentul de coerență al profesorilor este alcătuit din trei componente: inteligibilitate, manevrabilitate și semnificație.
- Există o relație directă între Sentimentul de coerență al unui profesor în vârstă, situația sa profesională și personală, capacitatea sa de muncă, posibilul stres și epuizare.
- Există o serie de acțiuni și strategii diferite pe care școlile și managerii școlari le pot întreprinde pentru a aborda aceste probleme și pentru a îmbunătăți bunăstarea profesorilor în vârstă și echilibrul dintre viața profesională și cea privată, prevenind astfel epuizarea. Una dintre acestea este, de exemplu, investiția în formarea software-ului de gestionare a timpului profesorilor în vârstă, pentru a reduce volumul de muncă, a ușura sarcina administrativă a acestora și a preveni epuizarea, sau construirea unei culturi de mentorat în școală.

CONCLUZIE

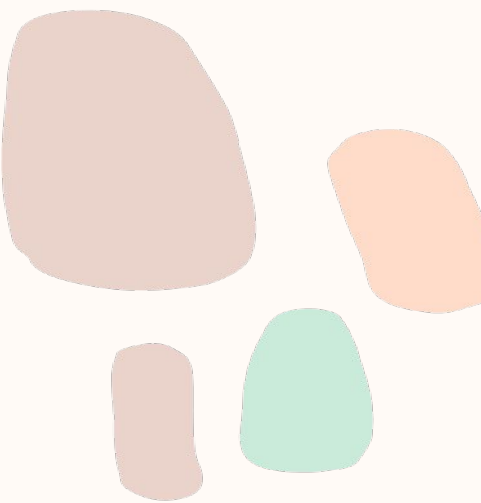
În concluzie, **modulul 2 pune în evidență** problemele complexe pe care le au profesorii în vârstă în gestionarea unor sarcini de lucru grele care includ metode de educație tradiționale și digitale. Volumele de muncă gestionate necorespunzător pot copleși și epuiza instructorii, în special pe cei mai în vârstă, prin urmare, tehnicile eficiente sunt cruciale. Un software de gestionare a timpului îi ajută pe instructorii îmbătrâniți să își gestioneze numeroasele angajamente. Modulul subliniază faptul că managerii școlari îi sprijină pe profesori prin furnizarea de formare, pregătire, consiliere și feedback constructiv. Modulul oferă soluții creative, cum ar fi autoevaluarea pentru a reduce evaluarea și notarea, ajutându-i pe profesori să își îmbunătățească echilibrul dintre viața profesională și cea privată și satisfacția profesională.

Modulul 2 le permite educatorilor și instituțiilor de învățământ să se orienteze către problemele legate de profesorii care îmbătrânesc și să creeze un mediu de predare mai favorabil și mai durabil.

Modulul 2 Instrument de autoevaluare

Acest test urmărește să evalueze înțelegerea și cunoștințele despre conținutul abordat în Modulul 2. Pe parcursul acestui test, vi se vor pune întrebări care se referă la materialele de învățare prezentate în Modulul 2. Aceste resurse acoperă subiecte precum rezolvarea problemelor în funcție de vârstă, modelele de luare a deciziilor, evaluarea efectelor soluțiilor, abordarea rezistenței la schimbare și crearea unor reguli școlare adecvate pentru toate categoriile de vârstă. Fiecare întrebare este concepută pentru a testa înțelegerea informațiilor prezentate.

Pentru a începe Modulul 2 - Instrument de autoevaluare, [faceți clic aici](#).



Referințe

- "Reducerea volumului de muncă în școala dumneavoastră: 10 strategii" - <https://www.learningladders.info/blog/reducing-teacher-workload-schools/> (Articol)
- Fordham, L. "Cele patru modalități cheie prin care sprijinim bunăstarea personalului" (2021) - <https://teaching.blog.gov.uk/2021/11/17/the-four-key-ways-were-supporting-staff-wellbeing/> (Articol)
- Crawte, A.(2022) "Sprijinirea bunăstării ca parte a unui trust multi-academic"- <https://teaching.blog.gov.uk/2022/03/31/supporting-wellbeing-as-part-of-a-multi-academy-trust/> (Articol)
- Levinson, B. (2019) "Cinci pași pentru a reduce volumul de muncă și a îmbunătăți starea de bine" -<https://teaching.blog.gov.uk/2019/07/17/5-steps-to-reduce-workload-and-improve-wellbeing/> (Articol)
- Zydziunaite V., Kontrimiene S., Ponomarenko T., Kaminskiene L. (2020) "Challenges in Teacher Leadership: Volumul de muncă, alocarea timpului și stima de sine". Jurnalul european de educație contemporană . (Cercetare)

Referințe

- Antonovsky, A. (1979) "Sănătate, stres și adaptare: Noi perspective asupra bunăstării mentale și fizice" - Antonovsky, A. (1979) - San Francisco: Jossey-Bass.
- Antonovsky, A. (1987) "Unraveling the mystery of health. Cum reușesc oamenii să se descurce și să se mențină sănătoși" - San Francisco: Jossey-Bass.
- Di Fabio, A. (2014) "The new purposeful identitarian awareness for the twenty-first century: Valorificarea propriei persoane în construcția vieții de la tinerețe la vârsta adultă și la vârsta adultă târzie", *The Construction of the Identity in 21st Century: A Festschrift for Jean Guichard* (pp. 157-168) - New York: Nova Science.
- Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000) "Psihologia pozitivă: O introducere" DC: Asociația Americană de Psihologie.
- Tareke Zewude G., Demissew Beyene S., Taye B., Sadouki F. și Hercz M. (2022) "COVID-19 Stress and Teachers Well-Being: The Mediating Role of Sense of Coherence and Resilience" <https://www.mdpi.com/2254-9625/13/1/1> (Cercetare)

Referințe

- Szczepanska-Klunder Z. și Lipowski M. (2014) "Sense of coherence as a moderator of health- -related behavior of physical education teachers" - *Baltic Journal of Health and Physical Activity*, Volume 6 Issue 2, 2014 - Universitatea de Educație Fizică și Sport din Gdansk, Gdansk, Polonia - <https://www.balticsportscience.com/cgi/viewcontent.cgi?article=1474&context=journal>
- Hlad'o P., Dosedlová J., Harvánková K., Novotný P., Gottfried J., Rečka K., Petrovová M., Pokorný B. și Štorová I. (2020) "Work Ability among Upper-Secondary School Teachers: Examining the Role of Burnout, Sense of Coherence, and Work-Related and Lifestyle Factors" - <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/24/9185> (Cercetare)



Solutions to
age related issues
in education sector



Co-funded by the
European Union

Pentru mai multe informații, vă rugăm să ne urmăriți!

[PAGINA WEB](#)

[FACEBOOK](#)

"Finanțat de Uniunea Europeană. Punctele de vedere și opiniile exprimate aparțin însă exclusiv autorului (autorilor) și nu reflectă în mod necesar opiniile Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană și nici EACEA nu pot fi considerate responsabile pentru acestea."

ProEduca



AdM
ArchiviodellaMemoria



CESUR
Tu Centro Oficial de FP

sbtcc
Danışmanlık
Solution Based Training and Consultancy