



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
<b>Modulul 1</b> <b>Introducere în managementul vârstei în învățământul școlar</b>	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.
<b>Modulul 2</b> <b>Probleme legate de vârstă care apar în sectorul educației</b>	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.
<b>Modulul 3</b> <b>Procesul de luare a deciziilor în căutarea de soluții la problemele legate de vârstă în școli</b>	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.
<b>Modulul 4</b> <b>Bune practici pentru managementul vârstei</b>	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.
<b>Modulul 5</b> <b>Strategii de gestionare a vârstei în școli</b>	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.
<b>Modulul 6</b> <b>Implementarea instrumentelor de măsurare prietenoase cu vârsta în școli (cunoștințe și instrumente pentru a facilita adoptarea managementului vârstei în școli).</b>	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 5**

## **Strategii de gestionare a vârstei în școli**



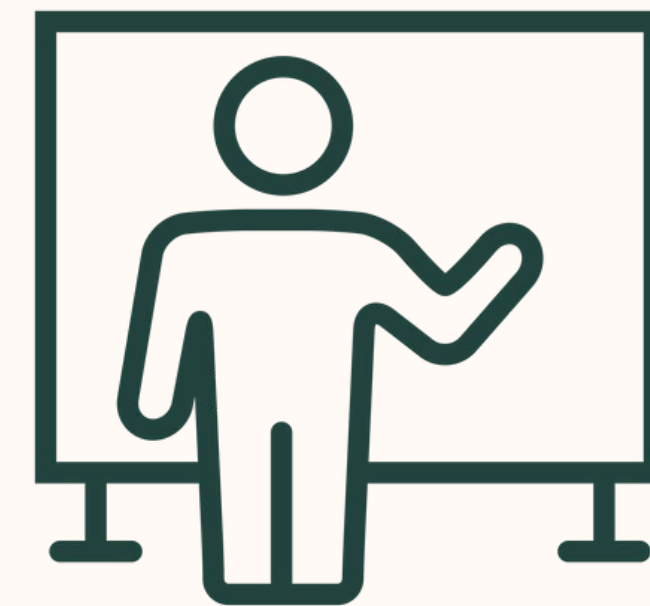
# Cuprins

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



## Introducere

**Modulul 5** explorează perspective valoroase și strategii eficiente pentru gestionarea dinamicii și provocărilor legate de vârstă, cu care se confruntă cadrele didactice în mediul educațional. Vom explora câteva strategii specifice de gestionare a vârstei pentru cadrele didactice, inclusiv formarea între colegi (peer to peer), programe de mentorat sau servicii de consiliere pentru menținerea entuziasmului și a motivației în clasă. Modulul prezintă experiențele și perspectivele cadrelor didactice și ale factorilor de decizie de la diferite niveluri, abordând în același timp și planificarea acțiunilor pentru implementarea strategiilor de gestionare a vârstei.





# Obiective de învățare

- **Înțelegerea conceptului de management al vârstei** în școli pentru a crea un mediu de lucru favorabil și incluziv.
- **Recunoașterea** diverselor nevoi, provocări și experiențe ale cadrelor didactice și ale membrilor personalului în diferite etape ale carierei lor.
- **Explorarea** strategiilor specifice pentru promovarea diversității vârstelor și a colaborării între generații în cadrul locului de muncă din domeniul educațional.
- **Explorarea** abordărilor **eficiente de comunicare și colaborare** între profesori și membrii personalului din diferite grupe de vârstă.
- **Aplicarea unor strategii adaptate de planificare a acțiunilor** pentru implementarea managementului vârstei și a inițiativelor care sprijină bunăstarea, satisfacția profesională și dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a personalului.

# Rezultatele învățării



- Participanții vor fi capabili să **demonstreze că înțeleg** importanța gestionării vârstei în școli și impactul acesteia asupra bunăstării și productivității cadrelor didactice și a personalului.



- Participanții vor fi capabili să **identifice și să analizeze** nevoile, provocările și experiențele unice ale cadrelor didactice și ale membrilor personalului în diferite etape ale carierei lor.



- Participanții vor fi capabili să **aplice strategii** de promovare a diversității de vârstă și de încurajare a colaborării între generații la locul de muncă din domeniul educațional.



- Participanții vor fi capabili să **utilizeze tehnici de comunicare și colaborare eficiente** pentru a facilita interacțiunile pozitive între profesori și membrii personalului din diferite grupe de vârstă.



- Participanții vor fi capabili să **conceapă și să implementeze strategii adaptate de planificare a acțiunilor** pentru managementul vârstei în școli.



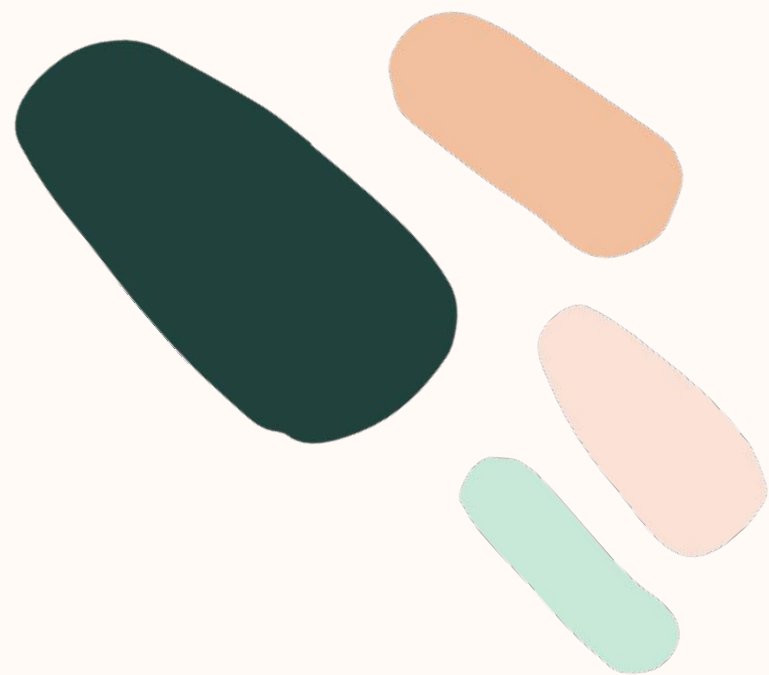


# Descrierea unității

**Unitatea 1** oferă o imagine de ansamblu a strategiilor de gestionare a vârstei prin abordarea învățării continue și a dezvoltării profesionale pentru profesori și personal. Sunt discutate în profunzime instruirea între colegi (peer to peer), programele de mentorat și comunitățile de învățare și colaborare. Participanții vor învăța despre beneficiile menținerii unei mentalități de creștere și ale actualizării continue a competențelor și cunoștințelor lor. Vor fi discutate strategii și resurse pentru facilitarea învățării și dezvoltării continue.

**Unitatea 2** abordează importanța furnizării de consiliere și sprijin pentru profesori și personal. Vor fi prezentate diferite forme de consiliere, precum și consilierea și coaching-ul online, programele de asistență pentru angajați și programele de wellness. Unitatea cuprinde și tehnici de abordare a provocărilor legate de vârstă și de promovare a bunăstării personale și profesionale.

## 5.1. Strategii de gestionare a vârstei folosind învățarea continuă





## Profesorii și vârsta

V-ați întrebat vreodată ce impact are îmbătrânirea asupra profesorilor, pentru meseria lor?

Este un subiect interesant, deoarece ridică întrebări importante cu privire la evoluția nevoilor, experiențelor și provocărilor cu care se confruntă educatorii în diferite etape ale carierei lor.

Cum ne putem asigura că profesorii continuă să se simtă inspirați, apreciați și susținuți pe măsură ce îmbătrânesc în rolul lor?

Haideți să aruncăm o privire mai atentă la strategiile de gestionare a vârstei care le permit profesorilor să se dezvolte, să inspire elevii și să aibă un impact de durată în domeniul în continuă evoluție al educației.



## Strategii cheie

Problemele legate de vârstă în domeniul educației cuprind o serie de provocări, inclusiv adaptarea la noile tehnologii, menținerea echilibrului între viața profesională și cea privată și navigarea prin metodologiile de predare în evoluție.

Unele dintre strategiile cheie implementate în general în educație la nivel mondial includ:

### **Învățare și dezvoltare continuă**

Colaborarea între generații

Regimuri de lucru flexibile

Programe de sănătate și wellness

Recunoaștere și apreciere

Planificarea succesiunii

Desigur, aceste strategii au o adresabilitate generală și sunt valabile pentru toate sectoarele de activitate. Aplicarea lor în domeniul educațional presupune o abordare specifică care să producă efecte la nivelul tuturor actorilor implicați în actul educațional.

Această unitate se va concentra pe prima strategie, învățarea și dezvoltarea continuă.





# Ce este învățarea și dezvoltarea continuă?

Învățarea și dezvoltarea continuă se referă la procesul continuu de dobândire de noi cunoștințe, competențe și abilități pe parcursul vieții și al carierei.

Aceasta implică căutarea activă a oportunităților de a învăța, de a crește și de a se perfecționa din punct de vedere profesional și personal. Învățarea și dezvoltarea continuă sunt esențiale în lumea de astăzi, supusă unor schimbări rapide și în care apar cu regularitate noi tehnologii, industrii și tendințe.



Numeroase studii au evidențiat impactul semnificativ al învățării și dezvoltării continue asupra eficacității cadrelor didactice și a rezultatelor elevilor ([puteți citi aici acest studiu de metanaliză](#)).

Strategiile de dezvoltare profesională continuă (DPC) sunt deosebit de importante pentru profesori, deoarece joacă un rol esențial în:

- sporirea eficacității predării lor,
- ținerea la curent cu progresele educaționale,
- răspunsul adecvat la nevoile diverse ale elevilor,
- încurajarea creșterii profesionale
- adaptarea la cerințele în schimbare
- sprijinirea profesorilor pentru a se informa cu privire la cele mai recente strategii de instruire și progrese tehnologice.

# Învățarea și dezvoltarea continuă pentru cadrele didactice - Perspectiva europeană

Învățarea și dezvoltarea continuă a cadrelor didactice sunt încurajate și susținute la nivel mondial. Sistemele de învățământ subliniază importanța creșterii profesionale și oferă diverse oportunități pentru ca profesorii să își îmbunătățească competențele și să rămână la curent cu cele mai recente practici pedagogice.



Situația din Europa, pe scurt:

- Aproape toate țările europene oferă programe structurate de **DPC (dezvoltare profesională continuă)** pentru profesori.
- Multe țări europene dispun de **institute** naționale sau regionale de **formare a cadrelor didactice** care oferă oportunități de dezvoltare profesională pentru educatori.
- Uniunea Europeană oferă programe de finanțare, cum ar fi **Erasmus+**, care sprijină dezvoltarea profesională a cadrelor didactice. Aceste programe le oferă profesorilor posibilitatea de a participa la cursuri de formare internaționale, de a face schimb de experiență profesională și de a face schimburi de cadre didactice între țările europene.



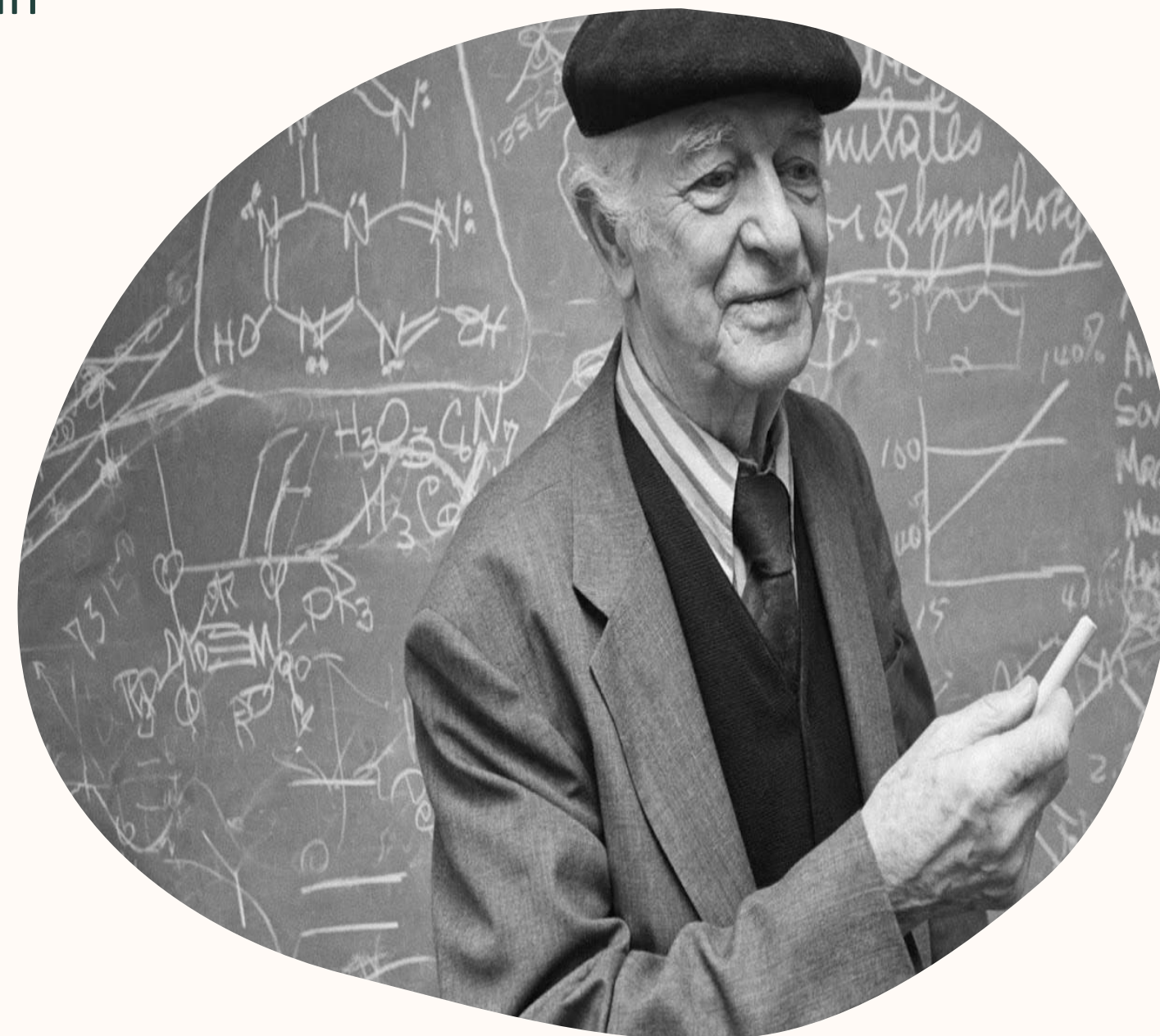
# DPC și managementul vârstei

Dezvoltarea profesională continuă (DPC) joacă un rol crucial în gestionarea vârstei pentru profesori.

Pe măsură ce educatorii avansează în cariera lor și acumulează ani de experiență, este important să implementeze învățarea pe tot parcursul vieții pentru a rămâne motivați, adaptabili și eficienți în clasă.

Există multe beneficii pentru profesorii în vârstă:

- Adaptarea la peisajul educațional în schimbare
- Dobândirea de noi competențe
- Adoptarea unei mentalități de creștere
- Dobândirea de noi competențe
- Promovarea sănătății cognitive
- Schimbul de experiență și mentorat
- Reînnoirea entuziasmului





# Plan de auto-dezvoltare profesională ca strategie individuală sau organizațională de management al vârstei

## Componentele unui plan individual



**Scopuri  
profesionale  
& aspirații**



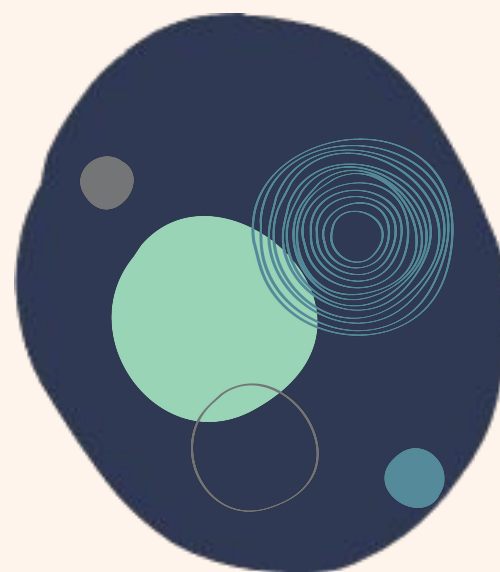
**Oportunități  
de dezvoltare**



**Un plan de  
acțiune**



**Puncte forte &  
talente**

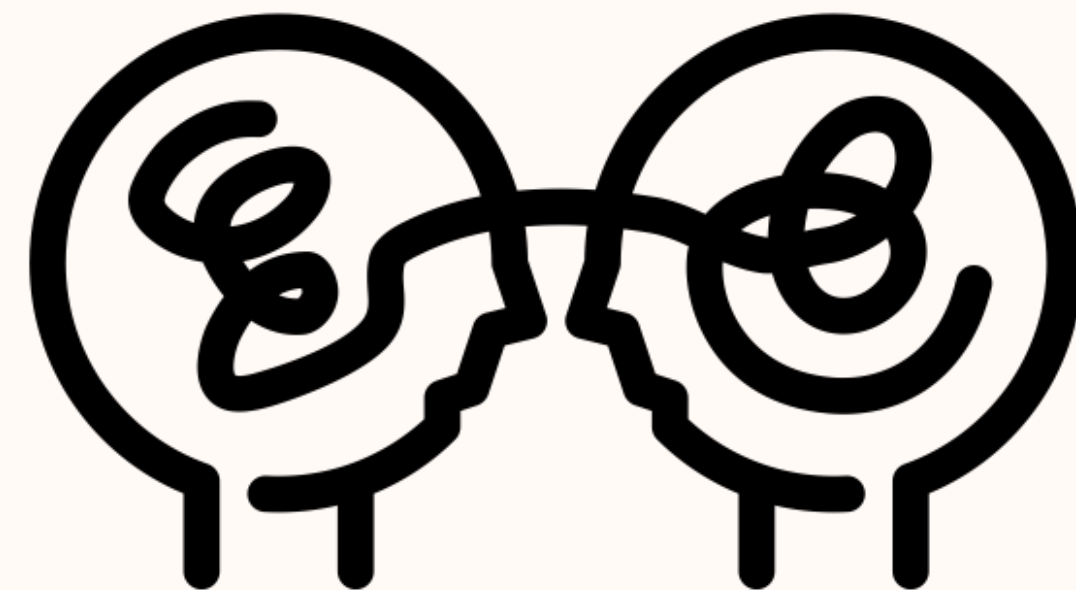


## Formarea de la egal la egal (peer-to-peer) ca strategie de management al vârstei pentru învățare și dezvoltare continuă

**Formarea de la egal la egal**, cunoscută și sub numele de *învățare între egali* sau *mentorat între egali*, este un mod de formare în cadrul căruia persoane cu medii sau roluri profesionale similare învață și se sprijină reciproc.

În cadrul acestei abordări, **colegi cu diferite niveluri de expertiză și experiență se reunesc** pentru a împărtăși cunoștințe, abilități și perspective. Formarea de la egal la egal poate avea loc în cadrul *unei singure organizații* sau în *diferite instituții* și se bazează pe principiul că indivizii pot învăța eficient de la colegii lor care au experiență directă într-un anumit domeniu.

În cadrul formării de la egal la egal, **profesorii își asumă atât rolul de cursanți, cât și pe cel de formatori**. Aceștia fac schimb de idei, împărtășesc cele mai bune practici, oferă feedback și își oferă sprijin reciproc. Această abordare de învățare colaborativă promovează un sentiment de comunitate, încurajează participarea activă și favorizează o cultură a îmbunătățirii continue în cadrul profesiei didactice.





## Învățarea prin sincronizare: asocierea profesorilor

**Observarea de către colegi:** Profesorii observă practicile colegilor lor în clasă, oferind și primind feedback constructiv pentru a îmbunătăți strategiile de predare.

**Planificarea în colaborare a lecțiilor:** Profesorii lucrează împreună pentru a planifica și concepe lecții, împărtășindu-și expertiza și creativitatea pentru a dezvolta materiale didactice atractive și eficiente.

**Cercuri de învățare sau grupuri de studiu:** Grupuri mici de profesori se reunesc pentru a explora subiecte specifice, pentru a participa la discuții și pentru a aprofunda în mod colectiv înțelegerea conceptelor educaționale sau a metodologiilor de predare.

**Ateliere de lucru și prezentări:** Profesorii conduc ateliere de lucru sau susțin prezentări pe teme specifice, împărtășind experiența și cunoștințele lor cu colegii lor.



Photo by Jacob Lund from Noun Project



## Inițiative europene care au pus în aplicare formarea inter pares pentru profesori:

### Cercurile de învățare ale profesorilor în Suedia

Cercurile de învățare pentru profesori (TLC), cunoscute sub numele de "Lärarkollegier" în limba suedeză, sunt grupuri de dezvoltare profesională colaborativă în care profesorii se întâlnesc în mod regulat pentru a discuta și a împărtăși practici de predare. Aceste cercuri oferă o platformă de învățare de la egal la egal, permițând profesorilor să facă schimb de idei, să rezolve împreună provocările și să își dezvolte competențele pedagogice.

Citiți mai multe despre metoda cercurilor de studiu din Suedia în acest articol, [Cercurile de studiu din Suedia. O prezentare generală și o bibliografie;](#)

[Cercurile de învățare conduse de profesori: dezvoltarea leadership-ului și a practicii didactice a profesorilor pentru utilizarea evaluării formative în vederea îmbunătățirii învățării elevilor.](#) Acest ultim articol a fost publicat în 2022.



Etapele în TLC-uri sunt  
Reflecție, învățare, planificare, acțiune și evaluare.

## Inițiative europene care au pus în aplicare formarea inter pares pentru profesori:

### TeachMeet în Regatul Unit

TeachMeet este o mișcare populară care a luat naștere în Marea Britanie și s-a răspândit și în alte țări. Aceasta implică întâlniri informale, adesea organizate de profesorii înșiși, care creează oportunități de conectare și învățare între colegi.

Un TeachMeet este o întâlnire organizată, dar informală pentru ca profesorii să împărtășească bune practici, inovații practice și perspective personale în domeniul predării. Aceste evenimente sunt adesea organizate pentru a coincide cu alte evenimente educaționale, cum ar fi Scottish Learning Festival și British Educational Technology and Training Show BETT. Participanții se oferă voluntari (prin intermediul site-ului web al fiecărui eveniment TeachMeet) pentru a demonstra bune practici pe care le-au aplicat în ultimul an sau pentru a discuta despre un produs care îmbunătățește practica la clasă.

Evenimentele TeachMeet sunt deschise tuturor, nu percep o taxă de intrare și au loc într-un cadru social.



TeachMeet





## Programele de mentorat ca strategie de management al vârstei pentru învățare și dezvoltare continuă

**Programele de mentorat pentru profesori** sunt inițiative structurate concepute pentru a oferi îndrumare, sprijin și oportunități de dezvoltare profesională pentru educatori. În cadrul acestor programe, cadrele didactice cu experiență, cunoscute sub numele de **mentori**, sunt asociate cu cadre didactice cu mai puțină experiență, cunoscute sub numele de **discipoli**, pentru a facilita o relație de învățare reciproc avantajoasă. Programele de mentorat au ca scop **îmbunătățirea abilităților de instruire, a cunoștințelor pedagogice și a eficacității generale în clasă.**

Mentorii, care au adesea o expertiză și o experiență semnificativă în predare, servesc drept modele și resurse pentru cei care beneficiază de mentorat. Aceștia oferă îndrumare, împărtășesc cele mai bune practici și oferă feedback constructiv pentru a-i ajuta pe discipoli să își îmbunătățească practicile de predare și să facă față provocărilor profesiei. Programele de mentorat implică, de obicei, întâlniri periodice, observații ale instruirii în clasă, discuții reflexive și activități colaborative.





# Mentoratul: bunul, răul și urâtul

Un mentor este o persoană cu expertiză care poate contribui la dezvoltarea carierei unui mentorat.

Două funcții principale ale mentorilor.

- **Funcția legată de carieră:** stabilește mentorul ca un coach care oferă sfaturi pentru a îmbunătăți performanța și dezvoltarea profesională a beneficiarului.
- **Funcția psihosocială:** stabilește mentorul ca model de rol (cineva care îi inspiră pe ceilalți să îi imite comportamentul său bun) și ca sistem de sprijin pentru discipol.

Ambele funcții oferă lecții explicite și implicite legate de dezvoltarea profesională, precum și de echilibrul general între viața profesională și cea privată.



## Programe bune de mentorat

Mentorul și discipolul sunt roluri foarte diferite, cu așteptări diferite în ceea ce privește ceea ce li se cere, așa că este important ca fiecare persoană să accepte asumarea acestui rol.

O schemă bună de mentorat necesită o cartografiere: asigurarea faptului că abilitățile pe care un discipol dorește să le învețe sunt cu adevărat deținute de mentor sau, într-adevăr, că mentorul are abilitățile necesare pentru a fi capabil să împărtășească și să transmită cunoștințele sale în mod corespunzător.

Ambele părți vor avea nevoie de sprijin în acest caz, pentru a se asigura că există un acord care să evidențieze ce doresc să obțină din relația lor.





## Scheme de mentorat proaste

Sistemele de mentorat care eșuează se datorează de obicei faptului că:

- ambele părți nu obțin ceea ce își doresc de la sesiunile de mentorat;
- pierderea încrederii;
- nu se stabilesc parametri clari și corecți ai sistemului de mentorat.

Ambele părți trebuie să convină asupra nivelurilor de confidențialitate care li se potrivesc și să se asigure că sunt pe deplin lămurite cu privire la pașii următori care pot fi întreprinși în urma fiecărei întâlniri.





## Inițiative europene care au implementat programe de mentorat pentru profesori:

### Studiu de caz #1 - Program de mentorat în Finlanda

Finlanda a implementat programe de mentorat ca parte a abordării sale holistice a dezvoltării profesionale a cadrelor didactice. Noii profesori sunt asociați cu mentori cu experiență care le oferă îndrumare, sprijin și feedback pe parcursul primilor ani de activitate. Programul de mentorat urmărește să promoveze învățarea continuă, să îmbunătățească practicile de predare și să faciliteze integrarea noilor profesori în sistemul de învățământ.

**!Un nou concept interesant:** Flash Mentoring este o întâlnire sau o discuție unică care îi permite beneficiarului să învețe și să caute îndrumare de la o persoană mai experimentată care poate transmite cunoștințe și experiență relevante. Scopul Flash Mentoring este de a oferi o oportunitate valoroasă de învățare pentru începători, necesitând în același timp un angajament limitat de timp și resurse.



Cele 4 faze ale unei relații de mentorat sunt: Scopul, implicarea, creșterea, finalizarea



## Inițiative europene care au pus în aplicare formarea inter pares pentru profesori:

### Studiu de caz #2 - Sistemul Buddy în Germania

Unele școli germane au implementat un sistem de sprijin pentru noii profesori. În cadrul acestui program, profesorii cu experiență servesc drept mentori sau "prieteni" pentru profesorii nou calificați. Aceștia oferă îndrumare, împărtășesc resurse și oferă asistență pentru a-i ajuta pe noii profesori să se descurce în primii ani de activitate. Sistemul "buddy" urmărește să faciliteze integrarea profesională a noilor profesori și să promoveze succesul general al acestora.

Durata și structura sistemului "buddy" pot varia în funcție de școală și de specificul implementării acestuia. Unele sisteme "buddy" pot avea o structură formalizată, cu întâlniri regulate și obiective definite, în timp ce altele pot avea o abordare mai informală. De obicei, programul se întinde pe parcursul primilor ani ai carierei profesorului debutant, pentru a oferi un sprijin susținut în etapele critice de început. Citiți mai multe despre cum "buddy" la locul de muncă poate face o diferență uriașă în ceea ce privește viteza cu care noii angajați se pot acomoda la noul lor job.



Photo by Jacob Lund from Noun Project



# Comunitățile educaționale de învățare

**Comunitățile** de învățare pentru profesori sunt grupuri sau rețele de educatori care se adună pentru a împărtăși experiențe, resurse, și idei legate de practica lor didactică. Aceste comunități sunt create pentru a facilita colaborarea și schimbul de cunoștințe între profesori, în scopul îmbunătățirii continuării a practicii lor și a rezultatelor de învățare ale elevilor.

Aceste comunități pot fi **mari**, cu preocupări generale și forme de comunicare la distanță, ca în cazul unui grup de matematicieni din întreaga lume care elaborează programe de matematică și își publică lucrările într-un set de reviste. Alternativ, ele pot fi **mici**, cu preocupări specifice și comunicare directă, ca atunci când o echipă de profesori și elevi planifică un anumit program în cadrul școlii lor.





# Comunitățile educaționale de învățare



Photo by Jacob Lund from Noun Project

Comunitățile de învățare oferă profesorilor o platformă de împărtășire a cunoștințelor, de schimb de idei și de îmbunătățire a practicilor lor de predare. Aceste comunități pot fi structurate prin întâlniri periodice, ateliere de dezvoltare profesională, forumuri online sau oportunități informale de relaționare. Aceste comunități se bazează pe:

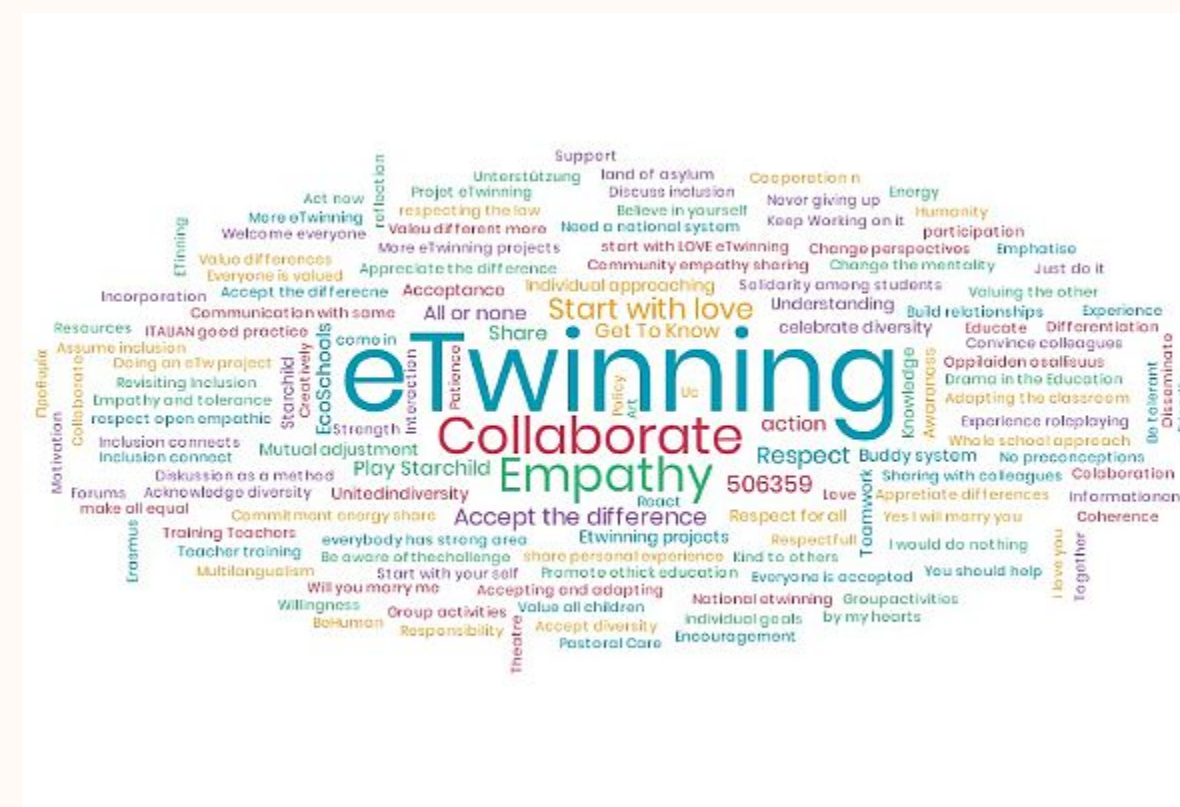
- Obiective comune de învățare
- Schimb de cunoștințe și co-creare
- Participare activă
- Practică reflexivă
- Sprijin profesional

## Inițiative europene care au implementat comunități de învățare pentru profesori:

### eTwinning

eTwinning este o inițiativă a Uniunii Europene care promovează comunitățile de învățare colaborativă între cadrele didactice din întreaga Europă. Aceasta oferă o platformă prin care cadrele didactice pot intra în contact și se pot implica în proiecte comune cu colegii lor din diferite țări. eTwinning oferă o serie de oportunități de dezvoltare profesională, inclusiv comunități online, proiecte de colaborare și evenimente de învățare profesională.

Lansat în 2005, eTwinning a crescut și a devenit astăzi o comunitate înfloritoare, cu mii de școli și profesori înregistrați din întreaga Europă care participă la proiecte de colaborare și activități de dezvoltare profesională. A avut un impact semnificativ asupra încurajării colaborării transfrontaliere, a îmbunătățirii competențelor digitale și a promovării practicilor didactice inovatoare în școlile europene.





## Inițiative europene care au implementat comunități de învățare pentru profesori:

### Comunități de practică a profesorilor în Spania

Spania a adoptat conceptul de "Comunidades de Aprendizaje" (Comunități de învățare) pentru a promova formarea între colegi în rândul cadrelor didactice. Aceste comunități se bazează pe principiile colaborării, participării și responsabilității comune. Profesorii se angajează în învățare colectivă, împărtășesc experiențe și dezvoltă strategii inovatoare pentru a îmbunătăți rezultatele elevilor.

### Lecție de studiu în Portugalia

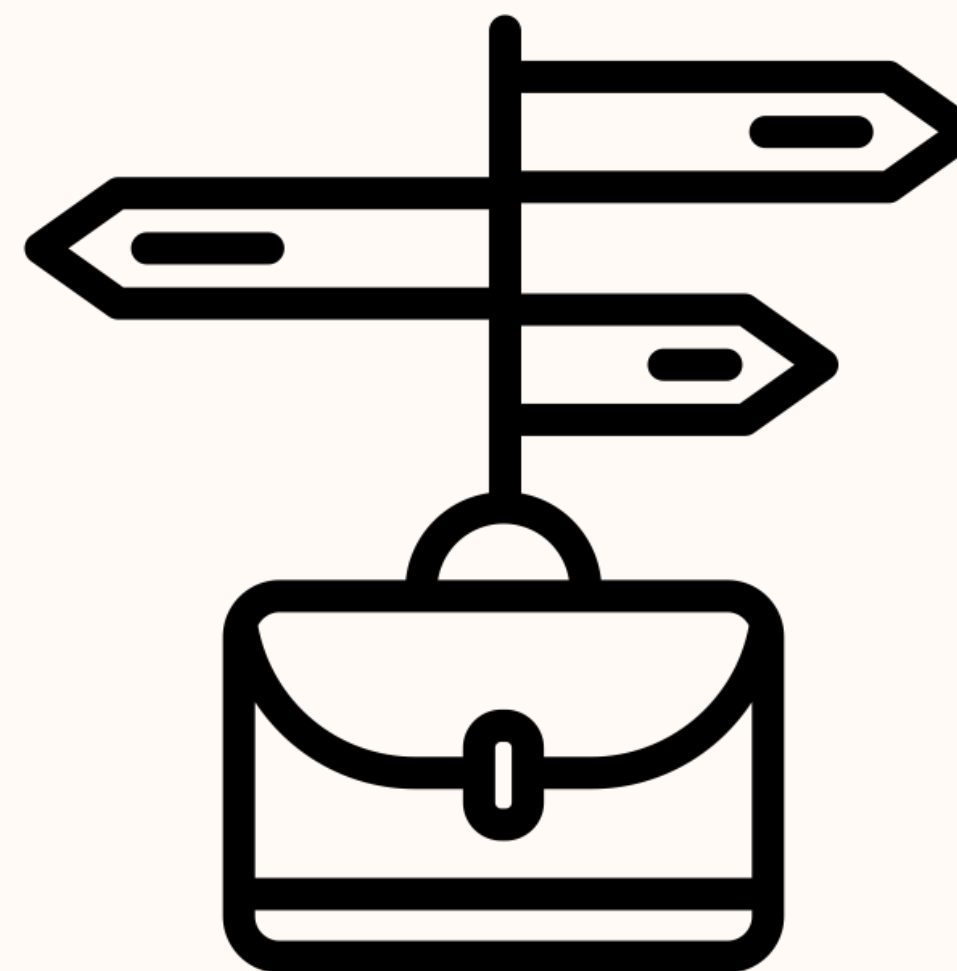
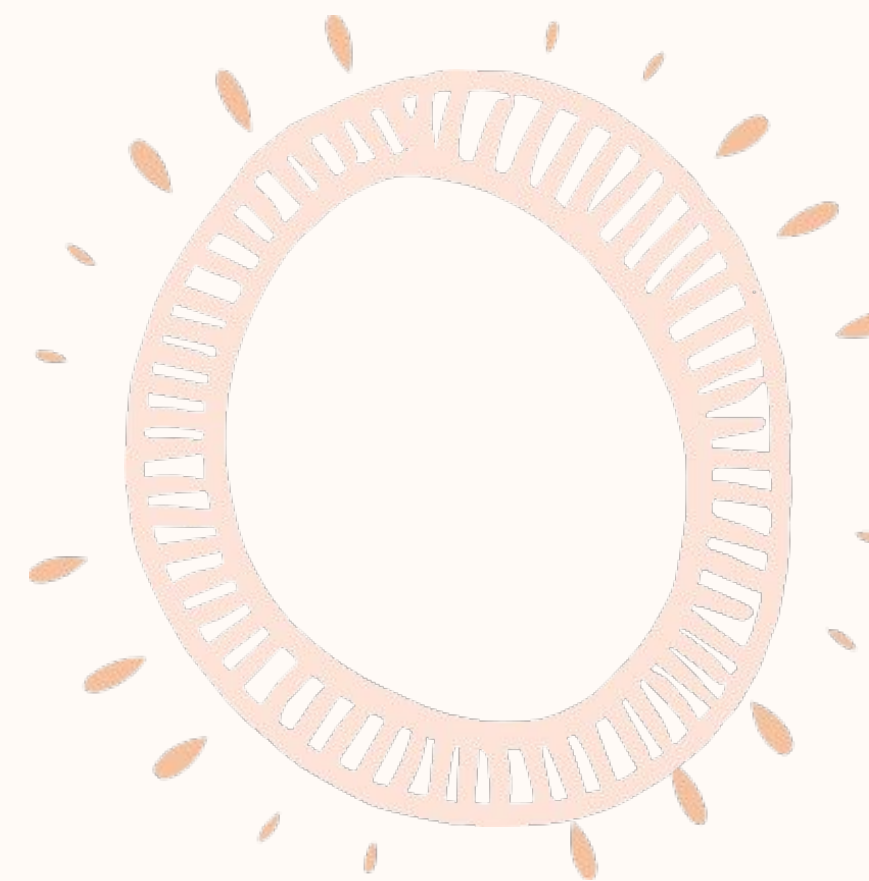
Studiul lecțiilor, cunoscut sub numele de "Investigação-Ação Colaborativa" în portugheză, a fost implementat în Portugalia ca o formă de dezvoltare profesională de la egal la egal. Profesorii formează echipe și planifică, observă și analizează lecțiile în mod colaborativ. Acest proces permite o reflecție profundă și îmbunătățirea practicilor de predare prin împărtășirea expertizei și a feedback-ului.



Photo by Jacob Lund from Noun Project



## 5. 2. Consiliere și coaching pentru profesori și personalul din școli



# Abordări de consiliere pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

Prin utilizarea unei serii de abordări de consiliere adaptate la diferite etape ale carierei, școlile pot sprijini în mod eficient profesorii și personalul în gestionarea problemelor legate de vârstă. Aceste abordări oferă îndrumarea, resursele și intervențiile necesare pentru a-i ajuta pe educatori să gestioneze diferitele provocări și tranziții cu care se pot confrunta pe parcursul parcursului lor profesional. Serviciile de consiliere și coaching pot aborda provocări legate de diferite etape ale carierei profesorilor, cum ar fi:

**Sprijin la începutul carierei**

**Tranziții la mijlocul carierei**

**Planificarea carierei târzii**

**Bunăstarea legată de vârstă**

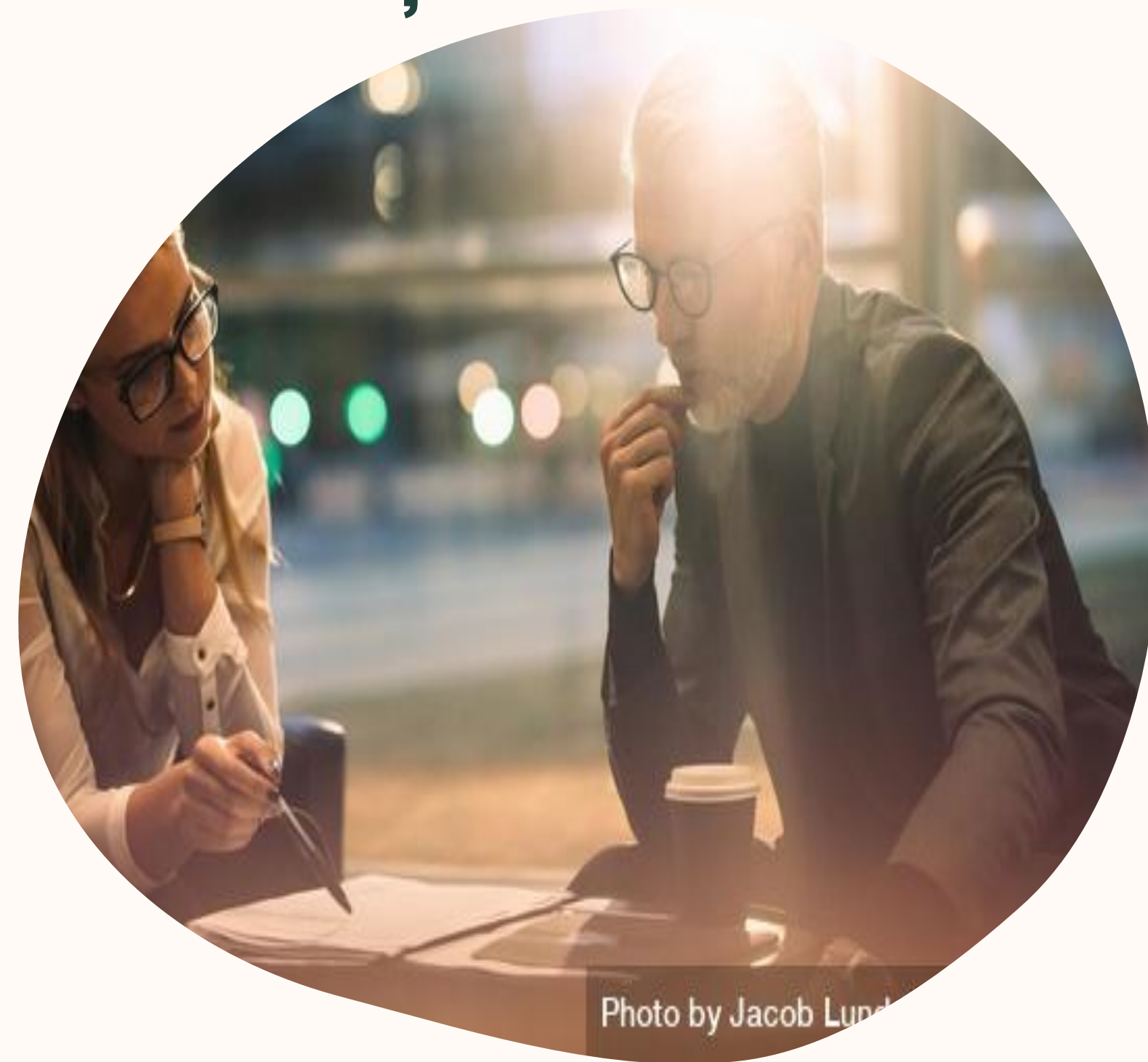


Photo by Jacob Lund



## Sprijin la începutul carierei

Sprijinul la începutul carierei se concentrează pe oferirea de îndrumare și asistență noilor profesori în timp ce aceștia se confruntă cu provocările inițiale ale profesiei lor. Aceasta include sprijinirea acestora în stabilirea unor tehnici eficiente de gestionare a clasei, în construirea unor relații pozitive cu elevii și în adaptarea la cultura școlii. Prin consiliere individuală, programe de mentorat și ateliere de lucru, sprijinul la începutul carierei urmărește să le ofere profesorilor abilitățile și strategiile necesare pentru a prospera în primii lor ani de predare. [Consultați acest infografic](#) pentru mai multe detalii despre sprijinul acordat la începutul carierei.

## Tranziții la mijlocul carierei

Tranzițiile la mijlocul carierei pot fi o perioadă crucială pentru profesori, deoarece aceștia pot lua în considerare schimbarea rolurilor, preluarea unor poziții de conducere sau căutarea unor noi provocări. Abordările de consiliere în această etapă îi ajută pe profesori să își exploreze oportunitățile de creștere profesională, să își stabilească obiective și să creeze planuri de acțiune. Acestea abordează subiecte precum avansarea în carieră, dobândirea de noi competențe, menținerea echilibrului între viața profesională și cea privată și gestionarea complexității responsabilităților sporite. [Acest studiu](#) sintetizează cercetările despre experiențele și percepțiile profesorilor aflați în schimbare de carieră.

## Planificarea carierei târzii

Planificarea pentru finalul carierei se concentrează pe sprijinirea cadrelor didactice care se apropie de pensionare sau care iau în considerare schimbări în ultima parte a carierei. Abordările de consiliere oferă îndrumări privind planificarea pensionării, considerații financiare și tranziția către noi roluri sau muncă part-time. Acestea abordează, de asemenea, aspectele emoționale și psihologice ale tranziției de la o carieră de lungă durată, ajutându-i pe profesori să găsească un sens și un scop în următoarea etapă a vieții lor. Acest articol poate ajuta la o mai bună înțelegere a modului în care experiențele de îmbătrânire modelează dezvoltarea carierei la sfârșitul carierei.

## Bunăstarea legată de vârstă

Abordările de consiliere privind bunăstarea legată de vârstă se concentrează pe promovarea bunăstării generale a cadrelor didactice pe măsură ce îmbătrânesc. Acestea abordează strategii de gestionare a stresului, de menținere a echilibrului între viața profesională și cea privată, de îmbunătățire a practicilor de autoîngrijire și de încurajare a rezilienței. Aceste abordări pot include exerciții de conștientizare, tehnici de reducere a stresului și planuri de dezvoltare personală pentru a-i sprijini pe profesori în menținerea sănătății fizice, mentale și emoționale pe parcursul carierei lor. În acest document de lucru, OCDE propune un cadru conceptual cuprinzător pentru a analiza bunăstarea profesională a profesorilor.



# Servicii de consiliere individuală

## Îndrumare personalizată

Consiliere individuală, care oferă profesorilor sesiuni individuale cu consilieri calificați care oferă îndrumare personalizată, adaptată la nevoile lor specifice. Consilierii îi ajută pe profesori să exploreze provocările legate de vârstă, să stabilească obiective și să dezvolte strategii pentru a-și gestiona volumul de muncă, stresul și aspirațiile profesionale.

## Planificarea și dezvoltarea carierei

sesiuni de consiliere individuală pentru a ajuta profesorii să își planifice traiectoria profesională și să ia decizii în cunoștință de cauză cu privire la oportunitățile de dezvoltare profesională. Consilierii îi ajută pe profesori să își evalueze abilitățile, să identifice domeniile de creștere și să creeze planuri de acțiune pentru a-și avansa în carieră.

## Strategii de echilibru între muncă și viață personală

Consiliere individuală care abordează importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată și îi ajută pe profesori să dezvolte strategii de gestionare a timpului, de stabilire a limitelor și de prioritizare a grijii de sine. Consilierii oferă instrumente și tehnici pentru a-i ajuta pe profesori să mențină o integrare sănătoasă între viața profesională și cea privată.

# Servicii de consiliere de grup



## **Sprijin și colaborare între egali**


Sesiuni de consiliere de grup care le oferă profesorilor posibilitatea de a intra în contact cu colegi care se confruntă cu provocări similare. Facilitate de consilieri, aceste sesiuni promovează un mediu de sprijin și colaborare în care profesorii pot împărtăși experiențe, pot căuta sfaturi și pot primi validare și încurajare din partea colegilor lor.

## **Comunități profesionale de învățare**

Servicii de consiliere de grup care ar putea include formarea de comunități de învățare profesională, în cadrul cărora profesorii se angajează în rezolvarea colectivă a problemelor, în schimbul de idei și în învățarea în colaborare.

## **Ateliere de lucru și formare profesională pentru dezvoltarea abilităților**

Sesiuni de consiliere de grup care ar putea încorpora ateliere de lucru și sesiuni de formare axate pe dezvoltarea unor competențe specifice relevante pentru gestionarea vârstei și împlinirea profesională.





# Abordări online de consiliere și coaching pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

În era digitală, consilierea și coaching-ul online au apărut ca abordări eficiente pentru abordarea problemelor legate de vârstă cu care se confruntă profesorii în școli.

**Consilierea individuală virtuală, webinarile, coaching-ul, mentoratul virtual sau comunitățile de sprijin online** oferă flexibilitate, accesibilitate și sprijin personalizat pentru cadrele didactice aflate în diferite etape ale carierei. Prin adoptarea platformelor online, școlile pot aborda în mod eficient provocările legate de vârstă, pot promova creșterea profesională și pot sprijini bunăstarea generală a personalului didactic. Consilierea și coaching-ul online servesc drept componente valoroase ale unei strategii cuprinzătoare de gestionare a vârstei, permițând profesorilor să se dezvolte în cariera lor și să ofere elevilor o educație de înaltă calitate.



Photo by Jacob Lund from Noun Project

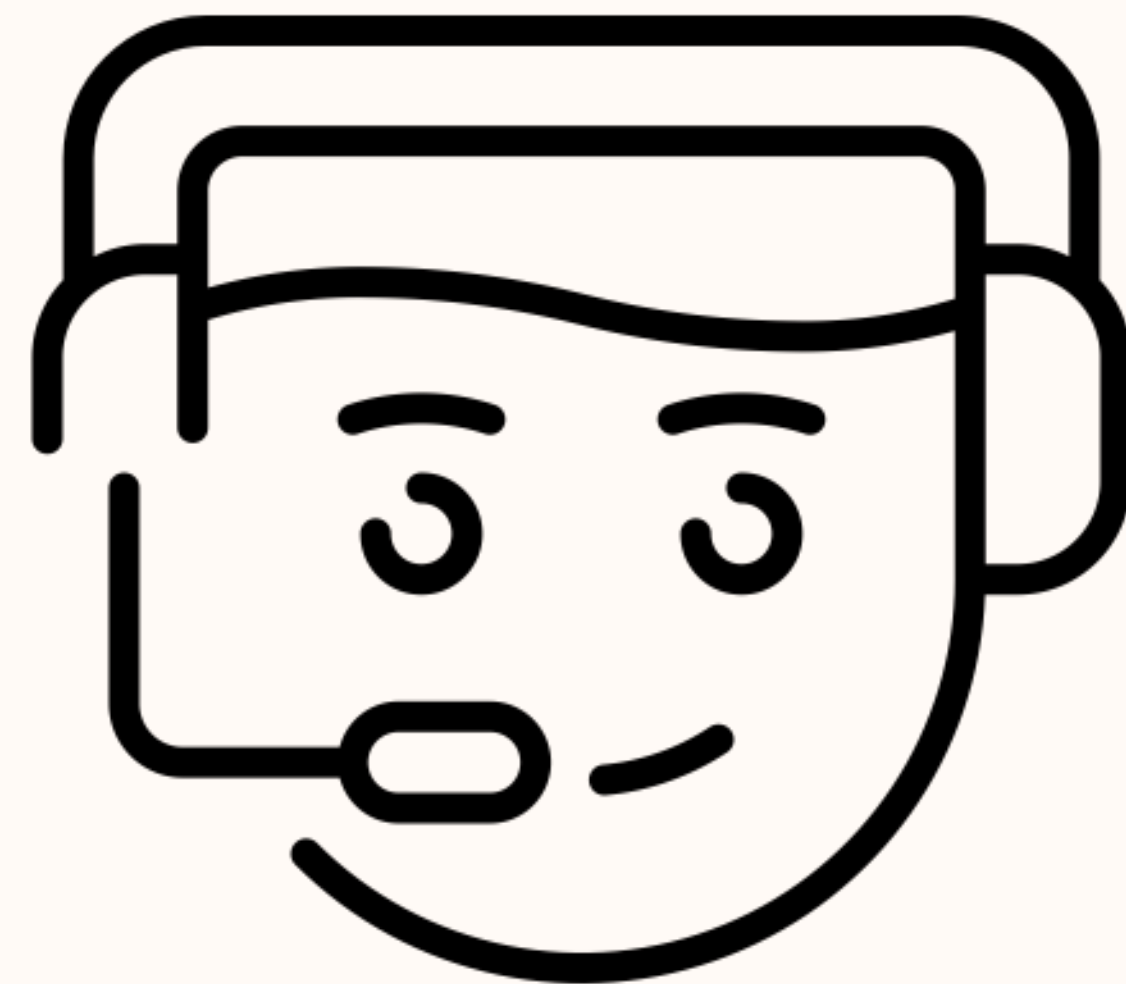
## Cele mai bune practici pentru abordări de consiliere și coaching online pentru profesori:

### Serviciul de consiliere virtuală

Platformele de terapie online, precum BetterHelp și Talkspace, oferă servicii de consiliere virtuală pentru persoane fizice, inclusiv pentru profesori, abordând o gamă largă de provocări personale și profesionale. Multe școli din Europa includ servicii de consiliere virtuală pentru a veni în sprijinul profesorilor, cu acces confidențial și convenabil la sprijin de consiliere profesională.

### Programe virtuale de coaching și mentorat

Programele de mentorat virtual, facilitate de instituții de învățământ sau de rețele profesionale, pun în legătură mentori cu experiență cu persoane care caută îndrumare și sprijin. Aceste programe oferă o platformă pentru coaching personalizat și schimb de cunoștințe.





## Cele mai bune practici pentru abordări de consiliere și coaching online pentru profesori:

### Platforme de dezvoltare profesională online

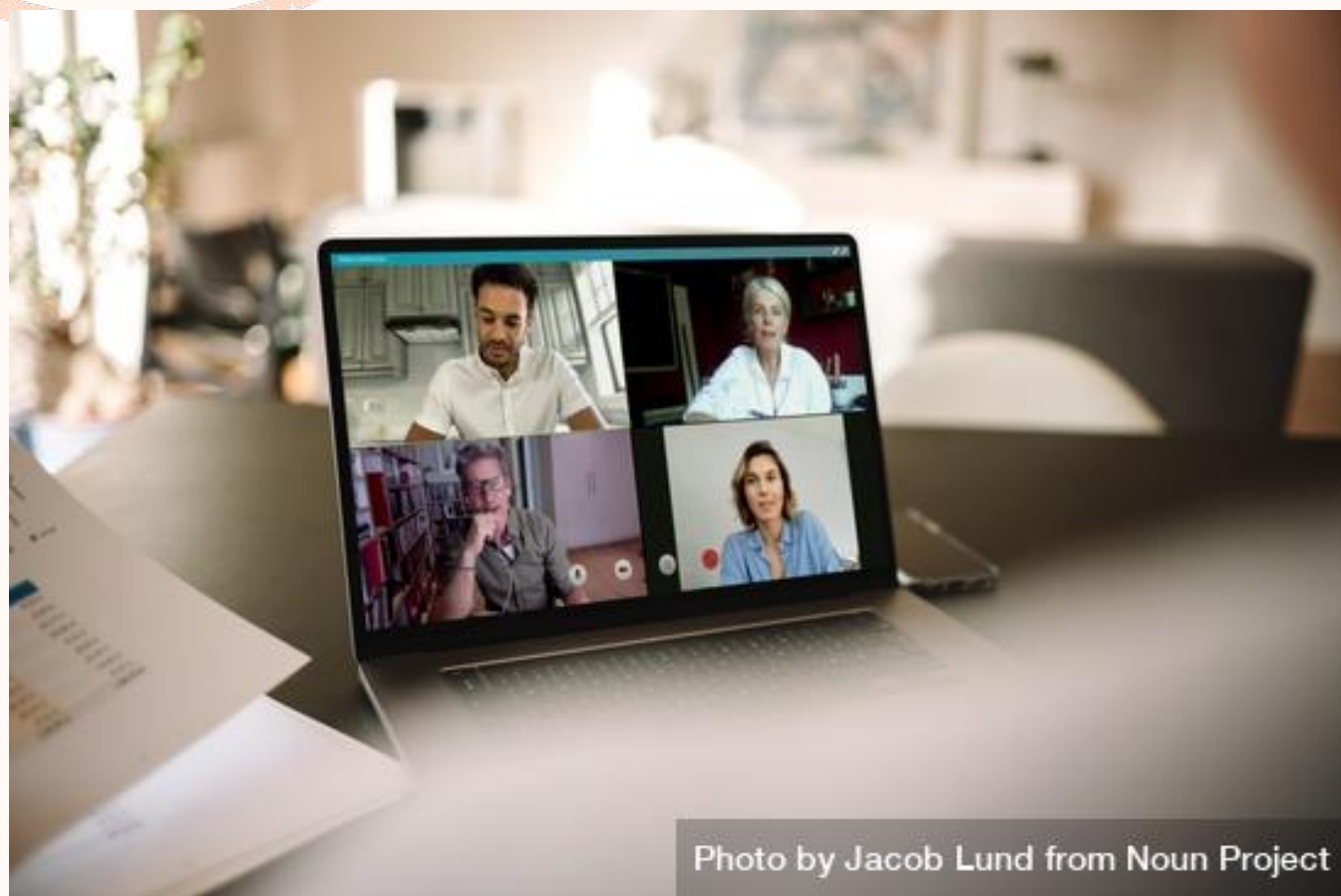
Platforme educaționale precum Coursera, Udemy și LinkedIn Learning oferă cursuri online și resurse concepute pentru dezvoltarea profesională. Profesorii pot accesa aceste platforme pentru a-și îmbunătăți competențele, pentru a învăța noi strategii de predare și pentru a aborda provocările legate de vârstă.

### Rețele virtuale de suport

Grupurile și forumurile de sprijin online, cum ar fi comunitățile Reddit sau platformele online specializate, permit persoanelor, inclusiv cadrelor didactice, să se conecteze cu alte persoane care se confruntă cu provocări similare. Platformele de social media, precum Twitter și Facebook, găzduiesc grupuri și comunități profesionale în care profesorii se pot implica în discuții, pot accesa resurse și se pot conecta cu educatori care gândesc la fel pentru sprijin și colaborare.

# Programe de asistență pentru angajați pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

Programele de asistență pentru angajați sunt sisteme de sprijin pentru a ajuta angajații, inclusiv cadrele didactice, în gestionarea diferitelor provocări, inclusiv a problemelor legate de vârstă, la locul de muncă. Aceste programe oferă, de obicei, o gamă de servicii menite să promoveze starea de bine și să ofere resurse pentru a răspunde preocupărilor personale și profesionale. **PAA sunt de obicei oferite angajaților la un cost redus sau chiar gratuit.** De obicei, angajatorii colaborează cu furnizori externi de PAA pentru a oferi o gamă de servicii. Gama de oferte incluse în cadrul PAA poate fi amplă, de la servicii de îngrijire clinică, programe de renunțare la fumat și de pierdere în greutate până la o asistență completă, de la sala de sport la consilieri financiari și până la serviciul de alimentație la fața locului.





## Mai multe despre programele de asistență pentru angajați ...

Iată câteva programe de asistență a angajaților bine cotate din Europa, care au câștigat recunoaștere pentru serviciile lor complete. Acestea sunt cunoscute pentru angajamentul lor față de bunăstarea angajaților și pentru că abordează o serie de provocări personale și profesionale.

EAP Services - un furnizor de top de programe de asistență pentru angajați: consiliere, ateliere, resurse online, bunăstare.

Telus Health - un furnizor global de asistență și bunăstare a angajaților, care deservește organizații din Europa și nu numai.

VIVAPRO - programele lor includ consiliere, coaching, formare și inițiative de wellness pentru a aborda provocările personale, profesionale și legate de sănătate.

Ceridian LifeWorks - se concentrează pe bunăstarea angajaților și pe echilibrul dintre viața profesională și cea privată.



Photo by Jacob Lund Photography from Noun Project

## Mai multe despre programele de asistență pentru angajați ...

Există programe specifice de asistență pentru angajați (EAP) care se adresează în mod special profesorilor din Europa. Aceste programe recunosc provocările unice cu care se confruntă cadrele didactice și oferă sprijin personalizat pentru a răspunde nevoilor acestora. Disponibilitatea acestora poate varia de la o țară la alta și de la o regiune la alta.

Rețeaua de sprijin pentru profesori (TSN): TSN este un program special conceput pentru cadrele didactice din Regatul Unit. Oferă servicii confidențiale de consiliere, linii telefonice de asistență și resurse pentru a ajuta profesorii să gestioneze diverse provocări personale și profesionale, inclusiv stresul, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, gestionarea clasei și dezvoltarea carierei.

EAP pentru profesori de către ComPsych: ComPsych, un furnizor global, oferă un program specializat pentru profesori.

Lehrer-Online Hilfe: Lehrer-Online Hilfe este un program disponibil în Germania, care oferă servicii de sprijin pentru profesori.





# Programe de bunăstare pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

Programele de bunăstare în școli pot aborda problemele legate de vârstă prin promovarea sănătății fizice, a bunăstării mentale, a echilibrului între viața profesională și cea privată și a sprijinului social în rândul cadrelor didactice. Prin punerea în aplicare a acestor inițiative, școlile creează un mediu de susținere și încurajare care îi ajută pe profesori să gestioneze eficient provocările asociate cu îmbătrânirea și să își mențină bunăstarea generală.

Citiți aici cele 9 motive pentru care programele de wellness școlar sunt o strategie școlară inteligentă în 2023.

## **Sesiuni de Mindfulness și meditație**

Școlile pot organiza sesiuni de mindfulness și meditație pentru profesori, pentru a ajuta la reducerea stresului, la îmbunătățirea concentrării și la promovarea bunăstării generale. Aceste sesiuni le oferă profesorilor tehnici de relaxare și practici de mindfulness pentru a face față cerințelor profesiei lor și pentru a gestiona factorii de stres legați de vârstă.

Întă 7 moduri în care mindfulness îi poate ajuta pe profesori

# Programe de wellness pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

## Inițiative de pregătire fizică

Școlile pot oferi programe și inițiative de fitness pentru a promova un stil de viață activ în rândul profesorilor. Acestea pot include cursuri de exerciții fizice, sesiuni de yoga, grupuri de mers pe jos sau de alergare și acces la facilități de fitness. Activitatea fizică regulată poate contribui la îmbunătățirea nivelului de energie, la reducerea riscului de afecțiuni cronice și la îmbunătățirea bunăstării fizice generale.

Cum pot găsi profesorii timp pentru fitness și idei de exerciții fizice?

## Ateliere de nutriție și alimentație sănătoasă

Școlile pot organiza ateliere de lucru și seminarii pe tema nutriției și a obiceiurilor alimentare sănătoase pentru a-i sprijini pe profesori să facă alegeri în cunoștință de cauză pentru bunăstarea lor. Aceste programe oferă îndrumări cu privire la menținerea unei diete echilibrate, gestionarea nivelului de energie și optimizarea alimentației pentru a le susține sănătatea generală.

Vezi câteva informații despre dietele sănătoase ale profesorilor care fac legea!



# Programe de wellness pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

## Strategii de echilibru între muncă și viață personală

Programele de bunăstare subliniază importanța echilibrului dintre viața profesională și cea privată pentru profesori. Școlile pot organiza ateliere de lucru privind gestionarea timpului, stabilirea de limite și prioritizarea îngrijirii de sine. Aceste inițiative îi ajută pe profesori să realizeze un echilibru sănătos între viața personală și cea profesională, reducând stresul și promovând bunăstarea generală.

Aflați cum să obțineți un echilibru între viața profesională și cea privată în calitate de profesor!

## Sprijin pentru sănătate emoțională și mentală

Programele de bunăstare oferă resurse și activități pentru a sprijini sănătatea emoțională și mentală a cadrelor didactice. Acestea pot include accesul la servicii de consiliere, ateliere de lucru privind gestionarea stresului și consolidarea rezistenței, precum și campanii de sensibilizare care promovează sănătatea mintală și bunăstarea.

Să aruncăm o privire la 5 resurse pentru a sprijini sănătatea mentală a profesorilor și a personalului școlar.

# Programe de wellness pentru gestionarea problemelor legate de vârstă în școli

## Sprijin social și angajament comunitar

Școlile promovează un sentiment de comunitate și de sprijin social în rândul profesorilor. Acest lucru poate include organizarea de evenimente sociale, activități de consolidare a echipei și rețele de sprijin între colegi. Crearea de conexiuni și implicarea în interacțiuni sociale pozitive contribuie la bunăstarea generală și creează un mediu de sprijin pentru profesori.

[Consultați aceste 25 de activități de team building pentru profesori.](#)

## Managementul stresului și formare în domeniul rezilienței

Școlile *ar trebui să* implementeze programe de formare în domeniul managementului stresului și al rezilienței pentru a le oferi profesorilor strategii eficiente de adaptare și tehnici de consolidare a rezilienței. Atelierele de lucru, seminariile și sesiunile de formare se pot concentra pe practicile de conștientizare, pe tehnicile de relaxare, pe psihologia pozitivă și pe încurajarea unei mentalități de creștere pentru a spori starea de bine și pentru a dezvolta reziliența. Citiți [rezultatele acestei cercetări](#) pentru o mai bună înțelegere.



# Principalele concluzii din modulul 5





## PRINCIPALELE CONCLUZII 1/4

- Problemele legate de vârstă în domeniul educației includ provocări precum adaptarea la noile tehnologii, menținerea echilibrului între viața profesională și cea privată și navigarea prin metodologiile de predare în evoluție.
- Printre strategiile cheie implementate în învățământul din întreaga lume se numără învățarea și dezvoltarea continuă, colaborarea între generații, aranjamentele de lucru flexibile, programele de sănătate și wellness, recunoașterea și aprecierea, precum și planificarea succesiunii.
- Învățarea și dezvoltarea continuă se referă la procesul continuu de dobândire de noi cunoștințe, competențe și abilități pe parcursul vieții și al carierei.
- Învățarea și dezvoltarea continuă sunt esențiale pentru ca profesorii să rămână motivați, adaptabili și eficienți la clasă.
- Strategiile de gestionare a vârstei pentru cadrele didactice includ adaptarea la peisajul educațional în schimbare, dobândirea de noi competențe, adoptarea unei mentalități de creștere, promovarea sănătății cognitive, împărtășirea expertizei și a mentoratului și reînnoirea entuziasmului.



## PRINCIPALELE CONCLUZII 2/4

- Formarea de la egal la egal este o formă de formare în cadrul căreia persoane cu experiență sau roluri profesionale similare învață și se sprijină reciproc.
- Formarea reciprocă în predare presupune schimbul de idei, împărtășirea celor mai bune practici, furnizarea de feedback și oferirea de sprijin reciproc.
- Comunitățile de învățare oferă profesorilor o platformă de împărtășire a cunoștințelor, de schimb de idei și de îmbunătățire a practicilor lor de predare.
- Printre inițiativele europene care au implementat comunități de învățare pentru profesori se numără eTwinning, Comunitățile de practică pentru profesori din Spania și Studiul lecțiilor din Portugalia.
- Programele de mentorat pentru cadrele didactice oferă îndrumare, sprijin și oportunități de dezvoltare profesională pentru a îmbunătăți abilitățile de instruire și cunoștințele pedagogice.

## PRINCIPALELE CONCLUZII 3/4

- Problemele legate de vârstă în educație necesită abordări de consiliere adaptate pentru cadrele didactice aflate în diferite etape ale carierei.
- Serviciile de consiliere abordează provocări precum echilibrul dintre viața profesională și cea privată, evoluția metodelor de predare și noile tehnologii.
- Strategiile cheie pentru sprijinirea cadrelor didactice includ învățarea și dezvoltarea continuă, colaborarea între generații și aranjamentele de lucru flexibile.
- Programele de sănătate și wellness promovează bunăstarea profesorilor și îi ajută să gestioneze factorii de stres legați de vârstă.
- Recunoașterea și aprecierea sunt importante pentru a se asigura că profesorii se simt inspirați, apreciați și susținuți pe măsură ce cresc în rolul lor.



## PRINCIPALELE CONCLUZII 4/4

- Planificarea succesiunii este crucială pentru ca școlile să se pregătească pentru tranziția cadrelor didactice cu experiență și să asigure o continuitate fără probleme a educației.
- Învățarea și dezvoltarea continuă joacă un rol crucial în managementul vârstei, ajutându-i pe profesori să rămână motivați, adaptabili și eficienți la clasă.
- Programele de formare și de mentorat între colegi oferă un sprijin valoros și un schimb de cunoștințe între profesori.
- Consilierea virtuală, coaching-ul și comunitățile de sprijin online oferă resurse flexibile și accesibile pentru cadrele didactice aflate în diferite etape ale carierei.
- Programele de bunăstare în școli abordează problemele legate de vârstă prin intermediul atenției, fitnessului fizic, nutriției, echilibrului între viața profesională și cea privată, sprijinului emoțional și implicării sociale.

# Concluzie

Modulul 5 evidențiază importanța abordării problemelor legate de vârstă în profesia didactică pentru a sprijini cadrele didactice și pentru a le asigura eficiența în domeniul educației, aflat în continuă evoluție.

Strategii precum învățarea și dezvoltarea continuă, formarea și mentoratul între colegi, consilierea individuală și de grup, consilierea și coaching-ul online, programele de wellness, precum și sprijinul social și implicarea în comunitate joacă un rol crucial în abilitarea cadrelor didactice de a prospera, de a se adapta la schimbări și de a avea un impact de durată asupra educației elevilor.

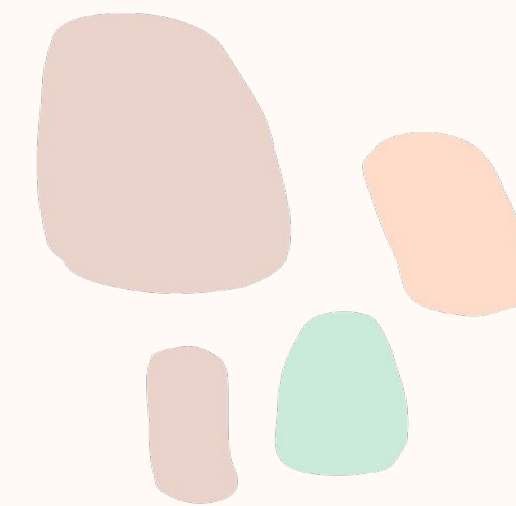
Acordarea priorității gestionării vârstei în profesia didactică asigură faptul că educatorii cu experiență se simt valorizați, inspirați și susținuți pe parcursul carierei lor, ceea ce duce la o mai bună realizare profesională și la rezultate mai bune pentru elevi.



## Modulul 5 Instrument de autoevaluare

Scopul acestui test este de a evalua înțelegerea și expertiza conținutului abordat în Modulul 5. Pe parcursul acestui test, veți răspunde la întrebări despre materialele de învățare prezentate în Modulul 5 care acoperă diferite strategii de gestionare a vârstei la profesori. Aceste strategii includ formarea de la egal la egal, programe de mentorat, servicii de consiliere și planificarea acțiunilor pentru implementarea strategiilor de gestionare a vârstei. Fiecare întrebare este concepută pentru a testa înțelegerea informațiilor prezentate.

Pentru a începe Modulul 5 - Instrument de autoevaluare, [faceți clic pe link.](#)



# Referințe

- 1) Sonnenstuhl, W. J., & Trice, H. M. (1990). Strategii pentru programele de asistență pentru angajați: The Crucial Balance (REV-Revised, 2). Cornell University Press.  
<http://www.jstor.org/stable/10.7591/j.ctv1nhjs8>
- 2) Addison, A. K. (2015). O investigație privind modul în care profesoarele gestionează stresul și epuizarea profesorilor, Journal of Education Practice. 6(10), 1-25.,  
<https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1081677.pdf>.
- 3) Emma García și Elaine Weiss, The role of early career supports, continuous professional development, and learning communities in the teacher shortage: Al cincilea raport din seria "The Perfect Storm in the Teacher Labor Market", Raport de, 17 iulie 2019  
<https://www.epi.org/publication/teacher-shortage-professional-development-and-learning-communities/>  
<https://www.epi.org/publication/teacher-shortage-professional-development-and-learning-communities/>
- 4) Linda Hogg, Quincy Elvira, Anne Yates, What can teacher educators learn from career-change teachers' perceptions and experiences: O analiză sistematică a literaturii de specialitate, Teaching and Teacher Education, Volume 132, [2023](https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.103900), <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0742051X23001968>
- 5) O.M. Ventista, C. Brown, Teachers' professional learning and its impact on students' learning outcomes: Findings from a systematic review, Social Sciences & Humanities Open Journal, Volume 8, Issue 1, [2023](https://doi.org/10.1016/j.sshopen.2023.100000), [2023](https://doi.org/10.1016/j.sshopen.2023.100000), <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590291123001705>
- 6) Ulrike Fasbender, Michela Vignoli, Gabriela Topa, Understanding how aging experiences shape late career development, The Career Development Quarterly, iunie 2022,  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/cdq.12301>
- 7) Carine Viac și Pablo Fraser (OCDE) TEACHERS' WELL-BEING: A FRAMEWORK FOR DATA COLLECTION AND ANALYSIS - OECD Education Working Paper No. 213, 27 ianuarie 2020  
[https://one.oecd.org/document/EDU/WKP\(2020\)1/En/pdf](https://one.oecd.org/document/EDU/WKP(2020)1/En/pdf)
- 8) Chesak SS, Khalsa TK, Bhagra A, Jenkins SM, Bauer BA, Sood A. Managementul stresului și formare în domeniul rezilienței pentru cadrele didactice și personalul din școlile publice: O intervenție nouă pentru a spori reziliența și a avea un impact pozitiv asupra interacțiunilor cu elevii. 2019 Nov, 37:32-38,  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31445365/>



# Referințe

- 9) Power C.N., Maclean, R., Lifelong Learning: Meaning, Challenges, and Opportunities, vol. 19. Springer, 2013, Dordrecht.
- 10) [https://doi.org/10.1007/978-94-007-5937-4\\_2](https://doi.org/10.1007/978-94-007-5937-4_2)
- 11) Brod, G., Generative Learning: Ce strategii pentru ce vârstă?. Educ Psychol Rev 33, 2021. <https://doi.org/10.1007/s10648-020-09571-9>
- 12) Vol. 29, Nr. 4, martie 1982, EDUCAȚIA PENTRU VECHIME: Perspective și tehnici pentru consilierii școlari, Publicat de: Sage Publications, Inc. <https://www.jstor.org/stable/i23890140>
- 13) Gal, A., & Fallik, O. (2021). Învățați unii de la alții: A peer-teaching model, Interdisciplinary Journal of Environmental and Science Education, 17(3), e2242. <https://doi.org/10.21601/ijese/10896>.
- 14) Zachary, Lois J., The Role of Teacher as Mentor, New Directions for Adult and Continuing Education 2002, nr. 93 (2002): 27–38. <http://dx.doi.org/10.1002/ace.47>.
- 15) Bolam, R., McMahon, A., Stoll, L., Thomas, S., & Wallace, M. (2005). Crearea și menținerea unor comunități de învățare profesională eficiente. Recuperat la 28 septembrie 2008, <http://www.dcsf.gov.uk/research/data/uploadfiles/RB637.pdf>
- 16) Jessie, L. G. (Winter, 2007). Elementele unei comunități profesionale de învățare. Leadership Compass, 5(2). Recuperat la 28 septembrie 2008, de la [http://www.naesp.org/resources/2/Leadership\\_Compass/2007/LC2007v5n2a4.pdf](http://www.naesp.org/resources/2/Leadership_Compass/2007/LC2007v5n2a4.pdf)
- 17) Olwyn Alexander, Sue Argent, Jenifer Spencer, EAP Essentials: Ghidul profesorului pentru principii și practici - Ediția a doua (eBook 317605)
- 18) Owen, F. K., & Çelik, N. D. (2018). Lifelong Healthy Lifestyle and Wellness, 10(4), 430-443, <https://doi.org/10.18863/pgy.364108>.
- 19) Thompson, J. J. J., & Porto, S. C. S. S. (2014). Sprijinirea bunăstării în educația online a adulților. Open Praxis, 6(1), 17-28. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.5944/openpraxis>
- 20) PNUD (2009): Manualul privind planificarea, monitorizarea și evaluarea pentru rezultate în domeniul dezvoltării. New York: Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare. <http://web.undp.org/evaluation/evaluations/handbook/english/documents/pme-handbook.pdf>



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