



Asociatia RENINCO ROMANIA

**Reteaua Nationala de Informare si Cooperare
pentru integrarea in comunitate a copiilor si tinerilor
cu cerinte educative speciale**

Buletin Informativ nr. 1, anul 10, săptămâna 3 - 9 ianuarie 2022

Cuprins:

- Noutăți de la Ministerul Educației Naționale
- 2022 – an internațional
- Anunț important
- Experimentul celor 6 pălării gânditoare. Cum putem analiza cultura organizațională





Noutăți

- ❖ **Peste 2.500 de unități de învățământ cu vulnerabilitate ridicată vor beneficia de granturi pentru reducerea și combaterea abandonului școlar în cadrul Proiectului Național de Reformă „România Educată”, cu finanțare prin PNRR**

Data publicării: Joi, 30 Decembrie, 2021

În ședința de Guvern de astăzi, 30 decembrie, a fost adoptată *Hotărârea privind aprobarea Programului Național pentru Reducerea Abandonului Școlar (PNRAS)*, inițiată de Ministerul Educației. PNRAS este cuprins în cadrul Proiectului Național de Reformă „România Educată”, cu finanțare PNRR, **în valoare de 543 milioane euro** - componenta PNRR nerambursabilă.

Prin *Programul Național pentru Reducerea Abandonului Școlar* vor fi acordate granturi în valoare de maximum 200.000 euro/școală pentru cel puțin 2.500 de unități de învățământ de stat, de nivel primar și gimnazial cu prioritate de intervenție ridicată, din

lista celor 3.235 de școli eligibile (https://www.edu.ro/sites/default/files/Lista%20unitati%20invatamant%20eligibile%20PNRAS_PNRR_0.pdf) identificate prin utilizarea **Mecanismului de Avertizare Timpurie în Educație (MATE)**. Unitățile de învățământ care vor beneficia de aceste granturi vor fi stabilite prin ordin al ministrului educației în luna ianuarie a anului 2022. Pana la finalul lunii martie 2022, primele 750 de unități de învățământ vor beneficia de finanțare.

Din perspectiva obligațiilor asumate prin PNRR, prin adoptarea acestui act normativ este atins Jalonul 462, asumat prin Componența 15 - Educație din PNRR, *Reforma 3 - Reforma sistemului de învățământ obligatoriu pentru prevenirea și reducerea părăsirii timpurii a școlii, Investiția 4 - Sprijinirea unităților de învățământ cu risc ridicat de abandon școlar*.

MATE este principalul instrument prin care vor fi realizate cele două obiective generale ale PNRAS: *creșterea autonomiei și a capacitații unităților de învățământ în utilizarea resurselor*, respectiv *monitorizarea elevilor în risc de abandon școlar și părăsirea timpurie a școlii, precum și sprijinirea unităților de învățământ în colectarea de date relevante și realizarea planurilor de activități individualizate și formare*. Mai precis, MATE reprezintă un instrument pentru avertizare privind riscul de abandon școlar și de părăsirea timpurie a școlii, precum și pentru intervenția în vederea reducerii acestora. MATE conține atât cadrul metodologic, procedurile operaționale și un set de instrumente necesare pentru identificarea riscului, cât și un pachet de măsuri și acțiuni care vor contribui într-o manieră integrată la avertizarea timpurie și reducerea riscului, structurat pe trei componente: prevenire, intervenție și compensare a abandonului școlar. MATE se bazează pe cinci piloni: abordare multidisciplinară, colaborare, măsuri de prevenire, intervenții diferențiate pe niveluri de gravitate a situației și pregătirea cadrelor didactice.

Tipurile de activități eligibile în PNRAS sunt foarte diversificate:

1. activități pedagogice și de sprijin - cursuri remediale, activități de tip *școală după școală*, asigurarea consilierilor și mediatorilor școlari în comunitățile române, orientare școlară, cursuri

- de educație parentală, metode de predare pentru elevii cu CES, sprijin pentru concursuri școlare și orice alte activități adaptate elevilor din grupuri vulnerabile (elevi romi, elevi cu nevoi educaționale speciale, alți elevi cu risc ridicat de abandon școlar);
2. activități *outdoor*, recreative, cercuri școlare, activități de sprijin individualizat, subvenții, activități extracurriculare, vizite de documentare, excursii, tabere, festivaluri, activități nonformale, activități culturale comunitare, sportive, susținerea unor parteneriate între școli și alte entități, sprijin pentru participare la concursuri, activități de *networking* școlar etc.
 3. achiziția de echipamente IT, software, echipamente sportive, birotică, amenajare spații de lectură, amenajarea curții școlii, abonamente internet, kituri științifice, abonamente la platforme educaționale, cheltuieli cu mențenanță.

Complementar cu granturile directe în suma totală de 500 milioane euro, PNRR prevede suma de 43 milioane euro pentru formarea a 45.000 de angajați din învățământul preuniversitar. Formarea implică metode și tehnici de reducere a abandonului școlar, identificarea nevoilor și abilităților elevilor, abordări didactice centrate pe elev, competențe interculturale și evaluare formativă. Cele 7 module de formare disponibile sunt: utilizarea modulului MATE, programe remediale, comunități de practică, învățarea fără limite, observare la clasă, *coaching* pentru dirigenți și *leadership* pentru directori.

Sorin Mihai CÎMPEANU, ministrul Educației

sursa: https://www.edu.ro/comunicat_adoptare_HG_prevenire_abandon_scolar_PNRR

❖ Prioritățile Președinției Franței la Consiliul Uniunii Europene în domeniul educației și formării profesionale (1 ianuarie - 30 iunie 2022)

Data publicării: 27.12.2021

Franța va deține Președinția rotativă a Consiliului Uniunii Europene (PRES FR) în primul semestru al anului 2022, marcând deschiderea programului de 18 luni al Trio-ului Franța - Cehia - Suedia.

În domeniul educației și formării, prioritățile **PRES FR** vizează următoarele aspecte:

- cooperarea internațională între instituțiile de învățământ superior și strategia europeană pentru universități;
- relansarea mobilităților;
- tranziția ecologică a sistemelor de educație și formare;
- micro-certificările;
- investiții de calitate în educație.

#PRESFR (<https://presidence-francaise.consilium.europa.eu/fr/>) propune pentru dezbatere cinci documente: recomandări ale Consiliului privind educația pentru dezvoltare durabilă, universitățile europene, micro-certificările și concluzii ale Consiliului referitoare la mobilitatea profesorilor, respectiv transformarea învățământului superior european.

PRES FR va organiza, pe durata mandatului său, o serie de conferințe cu rumătorul calendar de desfășurare:

RENINCO - Buletin Informativ nr.1, anul 10, săptamana 3-9 ianuarie 2022

- **19 ianuarie:** Conferința „Europe Gets Moving” (Paris);
- **26 ianuarie:** Forumul „Universities for the Future of Europe” (Paris);
- **15 februarie:** Conferința „Invest in Education” (Paris);
- **3 - 4 martie:** Conferința „Towards a European Pathway for Teachers” (Poitiers).

În timpul Președinției Franceze a Consiliului, va fi organizată și o săptămână europeană a liceului (*Lycee d'Europe*), la Strasbourg, în perioada 12 - 17 februarie 2022.
sursa: https://www.edu.ro/prioritati_PRES_FR_CE_2022

2022 - An internațional al Sticlei

Anul a fost aprobat în cadrul reuniunii Consiliului General al ONU din 18 mai 2021 și va celebra rolul esențial pe care sticla îl are la dezvoltarea unor societăți mai juste și mai durabile, alături de cele mai recente descoperiri științifice și tehnice, pentru artă și istoria acesteia.

2022 – An european al tineretului

Pe 15 septembrie 2021, președintele Comisiei Europene, Ursula von der Leyen, a anunțat că Comisia Europeană va propune desemnarea anului 2022 drept An european al tineretului. Ulterior, Comisia a înaintat Consiliului și Parlamentului European o propunere de decizie în acest sens. Acordul provizoriu între Consiliu și Parlamentul European cu privire la această propunere trebuie încă aprobat de ambele instituții înainte de a putea fi adoptat în mod oficial.



2022 - Anul chinezesc al Tigrului de Apă

În cultura chinezească, Anul Nou debutează la 1 februarie, iar în zodiacul chinezesc sunt 12 necuvântătoare cărora le corespund anumiți ani: şobolan, taur, tigru, iepure, dragon, şarpe, cal,

RENINCO - Buletin Informativ nr.1, anul 10, săptamana 3-9 ianuarie 2022

capră, maimuță, cocoș, câine și porc. Există cinci elemente în acest horoscop: Focul, Pământul, Metalul, Apa și Lemnul.

Anul 2022 este asociat „Tigrului de Apă”, care are loc o dată la fiecare 60 de ani. Apa este elementul asociat în mod direct cu emoțiile. Vorbim despre una dintre cele mai mari forțe ale naturii, cu caracter imprevizibil.

În tradiția chinezescă, acest semn zodiacal este cunoscut pentru puterea, îndrăzneala și predilecția pentru a face totul mare. Altfel spus, în 2022 câștigă cine riscă și acționează sau va regreta.

sursa: adev.ro/r4z2vy

Anunț important

Stimati membri RENINCO,

*Ne face o deosebită plăcere să vă anunțăm apariția lucrării : **Pasi spre educația incluzivă în România. Contribuția Rețelei RENINCO**, apărută recent la Editura Universitară din București. Cartea este rodul eforturilor deosebite a douăzeci de autori (inclusiv ca mărturii), dar condensează angajarea profesională și umană - de-a lungul timpului - a sute poate chiar mii de persoane: cadre didactice, manageri și profesioniști legați de educație, părinți, elevi, studenți, reprezentanți ai unor autorități și instituții, organizații nonguvernamentale etc.*

Lucrarea se constituie ca un documentar substanțial, presărat și cu mărturii subiective, de istorie recentă (1990-2021), a unui domeniu complex, insuficient ori superficial cunoscut, sensibil, vulnerabil și din păcate adeseori marginalizat al educației din țara noastră - accesul și participarea la educație a persoanelor cu dizabilități și/sau CES (cerințe educaționale speciale). Sunt relevante aici numeroase acte legislative și decizii manageriale corelate - mai mult sau mai puțin favorabile incluziunii - activități, proiecte, publicații, sinteze ale unor cercetări care au vizat educația specială și integrată, pe drumul spre educația incluzivă.

Semnalarea unor aspecte critice (bariere, îngrijorări) actuale, în procesul anevoios de transformare profundă a educației școlare - la fel ca în Europa și în toată lumea - spre o educație cât mai puțin excluzivă și discriminativă (în general și în particular pentru CES) este însotită de învățăminte, de oportunități și propunerii de soluționare, inspirate și de experiența euroatlantică, utilă în contextul evoluției sistemului de învățământ din țara noastră.

Vă vom anunța din timp lansarea oficială a cărții, care va fi online.

Președinte RENINCO

Prof.univ.dr. Ecaterina Vrăsmăș

Informații: www.reninco.ro

Experimentul celor 6 pălării gânditoare. Cum putem analiza cultura organizațională

De fiecare dată când într-o organizație vedem cum proiecte bune, muncite, cu planuri solide de implementare și cu resurse mai mult decât suficiente, eșuează, cu siguranță blocajul sau inhibitorul poate fi găsit în cultura organizațională. Mai ales în companii unde cultura nu este considerată un element important pentru afacere și este deseori ignorată. Opțiunile pe care le are echipa de top management când vorbim de cultură sunt doar două. Să o cunoască, înțeleagă și să planifice acțiunile conform realității din teren sau să acționeze, ignorând mecanismele de funcționare și să își asume că uneori va avea de luptat și împotriva propriei organizații.

Am decis să fac un experiment de analiză pentru a clarifica suplimentar subiectul și am folosit abordarea celor sase pălării gânditoare pentru a avea o imagine din sase unghiuri a conceptului. Este o modalitate de investigare a unui subiect din diferite perspective, dar într-un mod sigur, clar și fără conflicte. Este creat de Edward Bono, pentru a ușura munca în consilierea agenților guvernamentale cu care lucra.

Cele șase culori diferite ale pălăriilor de analiză reprezintă fiecare o imagine diferită. Avem alb pentru fapte și cifre, roșu este punctul de vedere emoțional, negru poate fi considerat avocatul diavolului, galben reprezintă culoarea optimismului, verde creativitatea, iar albastru are sarcina de a organiza, este controlorul procesului.

Dacă ne uităm la subiect purtând pălăria albă, avem rolul unui computer, analizăm date și cifre, rece și fără implicare subiectivă. Cultura organizațională reprezintă suma comportamentelor oamenilor care sunt parte dintr-o organizație. Include valorile, viziunea, limbajul de muncă, sistemele, simbolurile, credințele și obiceiurile membrilor organizației. Pentru a înțelege și mai clar putem folosi douăsprezece lentile de explorare care definesc complet elementele culturii organizaționale. Avem astfel Sens/Scop, Leadership, Comunicare și Întâlniri/Şedințe, Succes (Recompensa/Sanctiune), Structuri&Sisteme, Decizii, Comportament în relație cu exteriorul, Gestionarea schimbărilor, Taboo&Temeri, Influenta/structuri de putere, Povesti/mituri/ritualuri și Conflict. Analizând aceste elemente avem o imagine completă a mecanismelor din interiorul unei companii, care este dinamica și cum reacționează organizația la stimuli interni și externi.

Pălăria roșie mă face să fiu entuziasmat și fericit, mă bucur să văd impactul pe care îl poate avea asupra sănătății unei organizații o cultură adecvată. Poate să devină un catalizator al senzației de bine în interiorul companiei. Vom avea oameni mândri să facă parte dintr-o organizație cu o cultură care se potrivește cu modul în care ei văd și fac lucrurile. Creștem implicarea, loialitatea, sinergia. Emoțiile oamenilor care fac parte dintr-o entitate unde există cultura potrivită sunt mai pozitive.

Cu pălăria neagră brusc voi deveni cărcotaș, văd doar lucruri negative și posibile probleme. De ce trebuie transformată cultura, lucrurile funcționează bine de mulți ani pentru multe organizații, oamenii își fac treaba, par mulțumiți, iar clienții ne asaltează mereu cu comenzi. În plus cultura asta e aşa o iluzie, altele sunt lucrurile importante, de ce să riscăm să pierdem siguranța prezentului pentru un vis? Dacă diagnoza ne arată lucruri care nu ne plac și astfel stricăm echilibrul fragil al organizației?

Optismul galbenului ne va reduce la sentimente mai bune și putem să înțelegem cum ne va ajuta concret în business o cultură bine definită. Vom avea claritate și mecanisme de colaborare agile, obținem eficiență în comunicare și integrarea noilor angajați este mai naturală. Iar o cultură înțeleasă de membrii organizației devine catalizator al inițiatiivelor operationale și nu răsti un "război

"civil" interdepartamental. Iar când cultura e clară în interiorul organizației, devine clară și în exterior, iar astfel poți să atragi clienți mai ușor.

În zona verde putem să devenim mai îndrăzneți, începem să ne imaginăm cum va arăta compania noastră cu o cultură ideală, să găsim soluțiile care ne vor duce de la contextul actual la cel ideal. Oricât de creativ ar părea, uneori chiar nebunesc, este important să nu ne limităm și să fim cât de în afara cutiei putem să fim. Cultura organizațională îți va defini mișcările pentru următorii ani de activitate, iar viitorul aparține celor mai creativi și îndrăzneți dintre noi. Stiluri de leadership noi, organigrame futuriste, moduri de comunicare inovative, toate vor defini cultura ideală a viitorului.

Cum vei face lucrurile în viitor, care vor fi comportamentele ce definesc organizația, astea pot fi un trend al industriei. Avem exemple de culturi diferite, apărute după criza trecută, care sunt ale celor ce conduc industriile unde activează, la zece ani de la apariție. De ce nu ai fi tu următorul model de urmat?

Iar pentru a pune totul în practică va trebui să purtam pălăria albastră, să ne asigurăm că există un proces clar și implementarea va fi reușită. Pentru că nu există un model standard, iar astfel fiecare companie are propria cultură, primul pas este o diagnoză internă a elementelor ce o construiesc. Un workshop de explorare în care analizăm contextul prezent, viziunea viitorului, dar și care ar putea fi acțiunile de implementat, pentru a indeplini acea viziune. Este important să înțelegem ce ne susține inițiativele și ce ni le blochează, să păstrăm ce e util și să înlocuim inhibitorii. Va fi nevoie să explorăm împreună cu oamenii din organizație ce acțiuni ar fi benefice trecerii de la actual la ideal, să folosim un proces de implementare prin sprinturi pilot, rapide, de 100 de zile și la final să extrapolăm rezultatele pilot la nivel de organizație.

Indiferent prin ce filtru de culoare privim, cultura rămâne un subiect important în activitatea unei companii. Nu este un subiect al departamentului resurse umane, reprezintă modalitatea în care compania va parcurge drumul către viziune, ritmul și reacția la diferenți stimuli de pe parcurs.

Depinde doar de fiecare dintre noi dacă pe drumul acesta, pe lângă forțe externe, vom fi nevoiți să luptăm și cu noi însine. Clarifică prezentul, definește viitorul și asigură-te că ai resursele, energia și cultura potrivite pentru călătoria ce urmează.

În timp ce particularitatea unui individ transpare în personalitatea sa, individualitatea unei organizații se manifestă în cultura sa. - Eldridge și Crombie (1974)

sursa: www.republica.ro, autor Mihai Chiratcu, 23.12.2021



Toți pentru unul, unul pentru toți!