



RECOMANDĂRI DE POLITICĂ PENTRU INTEGRAREA CADRELOR DIDACTICE REFUGIATE



Proiectul EMERgenCeS este susținut de programul de subvenții pentru acțiuni Erasmus+ al UE (KA204 - Parteneriate strategice pentru educație în rândul adulților)



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



EMERGenCeS



Julie 2021



CUPRINS

Introducere

1

Provocări și
potențiale obstacole

13 - 16

EMERGenCeS: o scurtă
prezentare generală

2 - 5

Recomandările
„EMERGenCeS”
pentru facilitarea
integrării cadrelor
didactice refugiate. Cum
pot ajuta factorii de
decizie?

17 - 21

De ce ar trebui să
introducem cadrele
didactice refugiate în
sistemul de învățământ
al țării gazdă?

6 - 7

Ce pot oferi cadrele
didactice
migrante/refugiate?

8 - 12



Introducere

EMERGENCeS (Merging Refugee-Educators Competencies and Skills - Integrarea competențelor și aptitudinilor educatorilor refugiați) colectează bune practici de integrare a educatorilor refugiați, refugiați cu pregătire pedagogică în țara lor de origine, în țările de destinație, prin intermediul antreprenoriatului educațional.

Acest document de politică se bazează pe conversațiile din cadrul comunităților de practici, pe colectarea de bune practici, pe ghidul metodologic, pe rubrica de evaluare, pe instruirea personalului, pe modulul de formare a cadrelor didactice, pe lucrări, pe webinare, pe podcasturi și pe conferință. Vă invităm să vizitați site-ul nostru: erasmus-emergences.eu.

Acest document prezintă abordarea EmerGenCes și formulează strategii care facilitează introducerea cadrelor didactice de origine refugiată în sistemul de învățământ al țărilor gazdă.

EMERGenCeS: o scurtă prezentare generală

Împreună cu cadrele didactice din țara gazdă (cadre didactice europene), am înființat comunități de practici (CP) pentru dezvoltarea de conținut intercultural, de abordări pedagogice și de răspunsuri socio-emoționale. Aceste CP combină co-crearea cu cadrele pedagogice de decolonizare, cu învățarea prin acțiuni și cu abordarea integrată a cursanților. Această abordare este descrisă într-un manual metodologic și este discutată în manualul de bune practici. În manualul de bune practici, împărtășim povești de succes și explorăm o varietate de roluri pe care cadrele didactice refugiate le pot juca: voluntar, profesor interimar, profesor de limbi străine, profesor de religie, mentor, profesor pentru pregătirea intensivă a elevilor pentru examene, mediator intercultural, consultant și factor legislativ. În cadrul proiectului nostru, am creat podcasturi și am organizat webinare pe diverse teme pentru a împărtăși experiențe, pentru a obține idei despre diferiți actori ai procesului de integrare și pentru a spori conștientizarea importanței integrării.

În cadrul proiectului EMERgenCeS, am elaborat un chestionar care vizează colectarea de informații și bune practici de la principalii actori din fiecare țară a consorțiului. Informațiile colectate de la cadrele didactice refugiate, de la profesorii refugiaților, de la studenții refugiați, de la mediatorii interculturali, de la antreprenorii sociali și de la factorii de decizie ne vor ajuta să identificăm practicile actuale și stadiul integrării cadrelor didactice refugiate în sistemul de învățământ din țara gazdă, precum și să aducem îmbunătățiri în acest domeniu. Fiecare partener al consorțiului a intervievat cinci actori diferiți din țara și comunitatea sa, extrăgând secțiunea relevantă a chestionarului.

Recunoscând faptul că încrederea are un rol vital în stabilirea integrării refugiaților în țara gazdă, EMERgenCeS utilizează mai multe abordări și teorii care vizează să construiască încrederea între cadrele didactice refugiate și societatea de noi-veniți. De asemenea, acest proiect își propune să le ofere refugiaților posibilitatea de a-și dezvolta pasiunile, de a-și atinge obiectivele de carieră și de a-și crea o nouă viață în țara gazdă. Abordarea EMERgenCeS în ceea ce privește construirea încrederii de către fiecare partener a fost introdusă în cadrul unui material intelectual.

Construirea încrederii în timpul procesului de interviu este necesară pentru a obține mai multe informații de la interviuat. Răspunsurile de bază nu sunt suficiente dacă vrem să înțelegem contextul la un nivel mai profund. Trebuie să transmitem sentimentul că suntem de încredere. Pe parcursul procesului, fiecare partener de proiect a pregătit și prezentat una dintre metodele de construire a încrederii. Evaluarea metodelor de construire a încrederii ne-a ajutat să înțelegem cum să conducem conversația în timpul interviului și cum să ne comportăm în ceea ce privește întrebările sensibile. Comunitatea de practici (CP) constituie o altă abordare în cadrul proiectului nostru. Conceptul de CP provine din teorii care se bazează pe ideea de învățare ca participare socială (Wenger, 1998). CP ajută cadrele didactice și profesorii refugiaților să faciliteze integrarea cursanților refugiați și a cadrelor didactice refugiate prin împărtășirea de experiențe și găsirea de noi soluții.

Pe parcursul proiectului nostru, am beneficiat și de metodologia de învățare prin acțiuni. Învățarea prin acțiuni este un proces care implică un grup mic care abordează probleme reale, care ia măsuri și care învață ca indivizi, ca echipă și ca organizație. Acesta este un proces continuu de învățare și reflecție, cu sprijinul unui grup de colegi care își asumă sarcina ca vehicul pentru învățare. Principiile de învățare prin acțiuni pot conduce la îmbunătățiri și transformări într-o gamă largă de aplicații și discipline, inclusiv pregătirea profesională și contextele educaționale.

Această învățare prin acțiuni se extinde la formarea virtuală a personalului și la conferințe, deoarece reprezintă traiectoria de învățare continuă între partenerii din cadrul EMERGEEnCeS. EMERGEEnCeS conectează antreprenorii sociali cu ONG-urile și cu institutele de învățământ care împărtășesc în unanimitate o rețea extinsă de refugiați: Kilowatt soc coop (Italia, antreprenor social), ZDRUZENJE SOCIALNA EKONOMIJA SLOVENIJE, socialno podjetje. (Slovenia, antreprenor social) EUROPEAN PROFESSIONALS NETWORK (ONG Belgia), RESEAU PROACTIF (ONG, Franța), ICHB Gimnaziu (Liceu Teoretic, România) UCLL (Belgia, HEI) și Tampere University (Finlanda, HEI).

Am elaborat materiale intelectuale pentru a obține o mai bună înțelegere cu privire la nevoile, problemele și soluțiile posibile. O broșură care descrie bunele practici și metodologia, rubrica digitală de evaluare a nevoilor și a competențelor culturale, un program de formare a cadrelor didactice refugiate la locul de muncă, de la voluntariat la antreprenoriat social, cinci lucrări care reflectă practicile pedagogice și acest document de politică în vederea evidențierii valorii adăugate a cadrelor didactice refugiate.

De ce ar trebui să introducem cadrele didactice refugiate în sistemul de învățământ al țării gazdă?

Solicitarea de azil și statutul de refugiat sunt termeni cu care ne confruntăm de o perioadă îndelungată din cauza războaielor, a schimbărilor climatice, a instabilității politice etc. Evenimentele care au avut loc în țări precum Siria, Afganistan și Turcia au determinat mulți oameni să se mute în țări în care cred că pot găsi o viață mai bună. Mai ales după începerea războiului civil din Siria, numărul solicitanților de azil aproape că s-a dublat comparativ cu numărul din prezent. În 2015, numărul persoanelor care solicitau azil era la apogeu. În 2020, numărul total de solicitanți de azil din statele membre ale UE a fost de 416.600.

Creșterea bruscă a acestor numere este însoțită de o serie de probleme. Una dintre principalele provocări o constituie educația. UE se află deja într-o poziție proastă în ceea ce privește răspunsul la nevoile personalului didactic, iar această problemă a devenit mai pregnantă o dată cu aceste afluxuri către Europa. Pentru că participarea copiilor refugiaților a adâncit, de asemenea, provocarea în acest domeniu. Conform statisticilor UNHCR, în

lume există 26,4 milioane de refugiați (până la sfârșitul anului 2020), iar jumătate dintre aceștia sunt copii. Există 7,1 milioane de refugiați de vârstă școlară, însă doar 3,4 milioane dintre aceștia sunt înscriși în învățământul primar sau gimnazial. Aceasta înseamnă că există 3,7 milioane de copii refugiați de vârstă școlară care nu merg la școală.

De asemenea, distincția dintre lucrători migranți și refugiați este importantă atunci când se analizează succesul integrării pe piața forței de muncă din țara gazdă. În timp ce lucrătorii migranți au analizat, înainte de plecare, corespondența dintre experiența și nivelul de educație pe care le dețin, pe de o parte, și cerințele pieței forței de muncă din țara gazdă, pe de altă parte, refugiații nu au avut cel mai adesea timpul necesar și posibilitatea de a face acest lucru și nici nu au de ales. Acest lucru duce la diferențe mari între cele două grupuri în ceea ce privește timpul necesar pentru a se integra pe piața forței de muncă, care, în cazul refugiaților, poate dura câțiva ani.

UE suferă de un deficit în domeniul educației, întrucât profesia este în curs de îmbătrânire. În UE, doar 7% dintre toate cadrele didactice au sub 30 de ani, în timp ce aproximativ 36% au peste 50 de ani. Un studiu amplu din 2014 a arătat că peste o treime dintre cadrele didactice din UE lucrează în școli cu un deficit de personal calificat, iar aproape jumătate dintre directorii de școli raportează un deficit de cadre didactice pentru elevii cu nevoi speciale (Katsarova, 2019). Meseria de profesor rămâne în mare parte omogenă în ceea ce privește multiculturalismul, în timp ce societatea din UE este din ce în ce mai diversă. Cadrele didactice de origine imigrantă sunt în mare parte subreprezentate (Eurostat 2021). Cu toate acestea, includerea acestor cadre didactice în sistemul de învățământ ar putea ajuta cursanții de aceeași origine să găsească un model și, în același timp, să lupte împotriva stereotipurilor (Fennech, 2017).

În 2020, 8,7 milioane de cetățeni din afara UE erau angajați pe piața forței de muncă din UE, din 188,9 milioane de persoane cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani, ceea ce reprezintă 4,6 % din total.

Rata de ocupare a forței de muncă în UE în rândul populației de vârstă activă era mai mare pentru cetățenii UE (73,3 %) decât pentru cetățenii din afara UE (57,4 %) în 2020.

În cadrul acestui proiect, ne concentrăm asupra refugiaților, care, fără a submina motivele și problemele cu care se poate confrunta populația migrantă, ar putea fi supuși mai multor factori de stres, traume și probleme de adaptare din cauza naturii fugii. În plus, ne concentrăm asupra unui subiect crucial, educația și, în special, asupra integrării cadrelor didactice refugiate în sistemul de învățământ din țara gazdă.



Ce pot oferi cadrele didactice migrante/refugiate?

Polivalența văzută drept capital

Multilingvismul și conceptul de translingvism devin avantaje importante în școli prin extinderea domeniului lingvistic datorită utilizării unor limbi altele decât cele europene (așa-numita prejudecată occidentală, în care numai limbile europene sunt considerate valoroase și doar limba engleză cu accent nordic global). Chiar dacă toate școlile europene sunt multilingve într-o oarecare măsură, cel puțin în sensul învățării limbilor străine - și, de asemenea, în sensul multilingvismului cursanților - pedagogiile sensibile din punct de vedere lingvistic nu sunt implementate pe scară largă în practică. Educarea unor copii bilingvi prin intermediul pedagogiilor sensibile din punct de vedere lingvistic, cu două sau mai multe limbi, este esențială în sistemele de învățământ din prezent. Chiar dacă în multe țări europene, majoritatea oamenilor au învățat cel puțin una sau două limbi străine, repertoriul lingvistic al cadrelor didactice din țara gazdă este limitat, de obicei, la limbile europene precum engleza, franceza, germana și spaniola, pe lângă limbile materne ale acestora. Cu toate acestea, majoritatea cadrelor didactice de origine refugiată provin din sfere lingvistice non-europene, precum din Orientul Mijlociu unde se vorbește arabă, persană, paștună, turcă sau kurdă sau din Asia de Est unde se vorbesc diferite limbi native în zonă. Acest lucru îmbogățește peisajele lingvistice ale țărilor gazdă în sine, dacă sunt privite ca o resursă, și îi ajută atât pe cursanții migranți și refugiați nou-sosiți cât și pe cei de a doua generație să își mențină resursele lingvistice. Prin urmare, aceasta va constitui o oportunitate de a spori perspectiva lingvistică a locului de muncă al acestora.

Interculturalitate și integrare

Un cadru didactic de origine refugiată are, de obicei, un fond cultural diferit față de cadrele didactice din țara gazdă. Acest lucru aduce mai multă diversitate culturală în sala de clasă, iar un profesor, în calitate de adult și de profesionist, este capabil să le predea cursanților despre modelele de comunicare care răspund nevoilor culturale. Prin propriile experiențe, aceștia ar putea avea capacități și înțelegere pe care cadrele didactice din țara gazdă nu le au. Aceste cunoștințe sunt importante pentru a le transmite și generațiilor viitoare: cursanți care au nevoie de competențe și aptitudini pentru a lucra în comunități globale din ce în ce mai diverse.

Cadrele didactice refugiate joacă un rol important în calitate de exemple pentru elevii minoritari și dețin capacități valoroase, precum mediul lingvistic și cultural comun, care contribuie la consolidarea relațiilor și a cooperării dintre familii și școli. În plus, este mai probabil ca aceștia să fie mai sensibili și mai conștienți de nevoile cursanților migranți. Din aceste motive, capitalul cultural al acestora este valoros pentru cursanți și pentru familiile acestora.



Educație și experiență profesională

Cadrele didactice refugiate au experiențe de predare și unii dintre aceștia au mulți ani de experiență. De asemenea, este mai probabil ca aceștia să înțeleagă mediul și mentalitatea copiilor refugiaților. Acesta constituie un avantaj pentru facilitarea procesului de integrare a acestor copii.

Faptul că provin dintr-un sistem de învățământ diferit este valoros pentru colegi. Pe lângă adoptarea noii pedagogii a sistemului de învățământ din țara gazdă, cadrele didactice refugiate ar putea transpune unele aspecte ale pedagogiilor utilizate în țara lor de origine. Acesta este un real câștig în ceea ce privește diversitatea culturală.

În prezent, țările europene nu pot beneficia de experiențele cadrelor didactice refugiate din cauza lipsei de validare a aptitudinilor acestora și a problemelor legate de competențele lingvistice.



Profilul cursanților

În sistemul de învățământ, elevii cu nevoi speciale trebuie să fie însoțiți de profesori speciali. În acest context, cursanții de origine refugiată au, de asemenea, nevoie de a fi tratați cu atenție din cauza vulnerabilității lor.

Asigurarea unui mediu în care cursanții refugiați se pot simți confortabil este foarte importantă. În calitate de copil care a venit într-o societate de care este cu totul străin, acesta ar putea avea numeroase întrebări. Pentru că multe dintre lucrurile pe care acești cursanți le vor vedea în noua școală constituie o nouă provocare pentru aceștia.

Rezultatele școlare ale acestor cursanți sunt afectate de situația reală în care se află, iar aceștia ar putea avea nevoie de ajutor suplimentar la școală. Prin urmare, o persoană cu care ar putea comunica cu ușurință în limba maternă, fără ezitări din motive lingvistice, i-ar face să se simtă în siguranță în caz de nevoie.

În timpul perioadei de integrare, cursanții se vor simți confortabil dacă vor putea vorbi cu profesorul fără nicio barieră lingvistică. Astfel, este important să fim conștienți de capitalul intelectual al acestor cadre didactice în ceea ce privește limba.

Toate aceste motive indică faptul că aceste cadre didactice refugiate sunt foarte importante pentru integrarea cu succes a cursanților refugiați. Având în vedere că acești copii fac parte din viitorul Europei, integrarea refugiaților cu pregătire pedagogică este vitală pentru țările gazdă.

Profilul cursanților

Un alt aspect important al integrării cadrelor didactice refugiate îl constituie diversitatea. Diversitatea este un concept care își are propriul loc în dezbaterile privind integrarea. Datorită naturii profesiei, cadrele didactice interacționează cu foarte mulți oameni din diferite părți ale societății. Această situație le permite cadrelor didactice să demonstreze că un mediu de lucru compus din persoane din medii diferite este posibil. Acest lucru este important nu numai pentru cursanții refugiați, ci și pentru cursanții nativi. Fiind martorii unei comunități sigure cu cursanții refugiați în sălile de clasă, aceștia vor înțelege că diversitatea este binevenită și chiar apreciată și nu un lucru de care ar trebui să ne temem.

Cadrele didactice refugiate joacă un rol important între societatea gazdă și refugiați. Pentru că sunt ca niște punți între aceștia. Având în vedere că școala este locul în care se învață valorile și normele esențiale ale societății, cadrele didactice refugiate joacă un rol vital în cadrul acesteia. Posibilitatea de a contacta pe cineva de la școală va face

famiile să se simtă în siguranță și încrezătoare, iar acest lucru le va conferi, de asemenea, sentimentul de apartenență.

Un alt impact important pe care cadrele didactice refugiate îl au asupra sistemelor de învățământ occidentale îl constituie schimbarea punctului de vedere în școli. Aceasta este o temă de recunoaștere: de obicei, școlile occidentale se referă la persoanele migrante drept victime (de exemplu, acest lucru este clar în narațiunea istorică a colonizării). Acest lucru îi determină pe migranți să se perceapă drept victime. În acest sens, decolonizarea pedagogiei ne-ar putea ajuta să construim o societate mai incluzivă, în care migranții s-ar putea percepe ca parte a societății și nu ca vizitatori dintr-o altă cultură.

Provocări și potențiale obstacole

> În momentul recrutării noilor cadre didactice, una dintre provocările cu care se confruntă cadrele didactice refugiate o constituie depășirea fricii de discriminare în timpul recrutării. Faptul că a fi într-o țară nouă care diferă de țara lor de origine îi descurajează să încerce să intre în sistem. Pentru că la un moment dat aceștia consideră că s-ar putea confrunța cu discriminări din cauza nivelului de limbă sau a lipsei de recunoaștere, în ciuda experiențelor și competențelor acestora.

> Studiile noastre arată că unul dintre principalele obstacole cu care se confruntă cadrele didactice refugiate îl constituie limba. Cerințele în materie de competențe lingvistice sunt esențiale pentru a putea intra în sistem. În țările în care nu se pun la dispoziție cursuri de limbă în timpul procesului de integrare, organismele locale, precum autoritățile locale și asociațiile locale, ar trebui să poată organiza cursuri de limbă, iar aceste cursuri ar trebui să fie accesibile persoanelor care ar putea avea nevoie să participe.

➤ Validarea diplomelor poate fi una dintre primele probleme cu care se confruntă refugiații în timpul procesului de integrare în viața profesională. Lipsa de recunoaștere, împreună cu limitările legate de dreptul la muncă, poate afecta grav oportunitățile refugiaților din țările gazdă. Analiza studiului privind forța de muncă europeană pentru Raportul global de monitorizare a educației din 2019 a arătat că recunoașterea limitată a calificărilor a fost principalul impediment pentru aproape unul din opt imigranți, care îl clasifică drept o provocare peste discriminare, restricții de viză sau rețele sociale limitate. O confirmare din partea autorităților cu privire la faptul că persoanele strămutate ca urmare a părăsirii zonelor de conflict ar putea fi în imposibilitatea de a-și lua cu ele oricare sau toate documentele atunci când fug este de o importanță majoră pentru schimbarea procedurilor de recunoaștere a diplomelor și pentru punerea în aplicare a acestora în mod eficient. Contactul acestor persoane cu instituțiile din țara de origine ar putea fi, de asemenea, limitat, deoarece acestea din urmă ar putea fi afectate, la rândul lor, de conflicte sau ar putea refuza să furnizeze documentele; prin urmare, este posibil ca aceste persoane să nu poată furniza dovezi fizice ale calificărilor și certificatelor lor

➤ Unele cadre didactice refugiate nu sunt conștiente de capitalul lor intelectual. Acest lucru înseamnă că aceștia cred că nu pot lucra ca profesor în țara gazdă din cauza dezavantajelor lor. În timpul interviului nostru, unele dintre cadrele didactice refugiate au afirmat că nici măcar nu știu că pot solicita să profeseze. Aceasta este o pierdere atât pentru refugiați, cât și pentru țara gazdă.

➤ Pe lângă nevoile de bază de a putea preda sau de a desfășura o activitate profesională, fapt care este convenabil cu expertiza lor, oamenii trebuie să știe, de asemenea, că sunt în siguranță. Acest lucru este important deoarece studiile noastre arată că, în special pentru cei căsătoriți, familiile sunt pe primul loc. Prin urmare, conștientizarea drepturilor legale și sociale are o importanță esențială. Având în vedere că fiecare țară are reglementări diferite în acest sens, țările trebuie să dispună de un sistem deschis și ușor de înțeles care să explice „modul în care conștientizarea drepturilor legale și sociale ar putea fi mai eficientă”. De asemenea, este important să se explice care sunt modalitățile alternative pentru îmbunătățirea gradului de conștientizare a acestor drepturi. Deoarece, în unele cazuri, lipsa de informații reprezintă principalul factor înainte de a intra în sistem.

➤ Diferențele culturale constituie, de asemenea, o parte esențială a integrării cadrelor didactice refugiate, deoarece acestea intră într-un mediu nou în care nu mai pot vorbi limba maternă ori de câte ori doresc, în care profilul cursanților este diferit și în care relația cursant-profesor este, de asemenea, diferită de cea din țara de origine. Prin urmare, una dintre provocările care trebuie luate în considerare este facilitarea integrării culturale în mediul de lucru. Planificarea de ateliere prin intervenția cadrelor didactice din țara gazdă și programarea participării la cursurile cu cadrele didactice din țara gazdă reprezintă o modalitate eficientă de a face acest lucru. Cooperarea dintre asociații și autorități este singura modalitate de a accelera acest proces.

➤ Problema nu este că „informațiile nu există”. Din contră, problema este că „oamenii nu știu cum să le găsească”. Obținerea de informații de la autorități este întotdeauna dificilă și complexă la un anumit nivel, chiar dacă sunteți cetățean al țării respective. Accesul la informații este mult mai dificil pentru refugiați. Pentru că nu există un mod unic de a obține informații și pentru că fiecare țară are propriul sistem. De asemenea, trebuie să subliniem modul în care factorii de decizie pot facilita accesul la toate serviciile, care sunt deja prezente.

Recomandările „EmerGenCes” pentru facilitarea integrării cadrelor didactice refugiate. Cum pot ajuta factorii de decizie?

Vom face distincția între trei niveluri de recomandări. Începem cu nivelul organizațional, care include oportunități naționale și instituționale; nivelul comunitar, care include cadrele didactice și comunitățile din jurul acestora și nivelul personal, care reprezintă un plan strategic de autoreglementare.

Nivelul organizațional

1. Creați o bază de date cu refugiații care dețin diplomă în domeniul pedagogiei în țara de origine.
2. Creați o comunitate de practici pentru refugiații cu diplomă în domeniul pedagogiei în care să introduceți sistemul de învățământ al țării gazdă, cerințele pentru intrarea în sistem, cursurile de limbă care le permit cadrelor didactice de origine refugiată să participe la sistemul de învățământ și modul de înscriere. Această CP oferă, de asemenea, o platformă pentru cadrele didactice refugiate pentru a învăța din experiențele celorlalți și pentru a le înțelege mai bine. În plus, acest lucru sporește sentimentul de apartenență.
3. Accelerați procedurile de recunoaștere a diplomelor cadrelor didactice. Cu toate că unele țări au introdus deja o traiectorie rapidă, în altele acest proces durează prea mult, iar cadrele didactice refugiate renunță la sistemul de învățământ pentru alte locuri de muncă, pentru a-și sprijini financiar familiile.

Nivelul organizațional

4. Organizați un curs digital care să le permită refugiaților care au fost nevoiți să fugă fără documente sau care și-au pierdut documentele să parcurgă mai rapid cursul de formare a cadrelor didactice pentru redobândirea diplomei.
5. Organizați un curs de formare a cadrelor didactice și a cadrelor didactice refugiate prin care să se co-creeze noi modalități de predare și învățare.
6. Organizați sesiuni privind viitorul educației și modul în care diversitatea și multiculturalitatea contribuie la modelarea acestui viitor.
7. Prezentați o cameră de zi/ bibliotecă de povești și romane de succes despre refugiați și despre metodele de învățare și de predare ale acestora.

■ Nivel comunitar

8. Organizați-vă școala ca un centru comunitar. Asigurați-vă că echipa cadrului didactic este conectată la comunitățile din jur.
9. Prezentați-vă școala ca un mediu multi-senzorial care prezintă imagini, mirosuri, materiale, alimente, melodii, cuvinte din diferite comunități.
10. Colaborați cu liderii comunității. Invitați-i la ședințele cu părinții, în procesul de gestionare a conflictelor, în echipa de pregătire a festivităților, la organizarea calendarului anual, în excursiile școlare și la activitățile culturale.
11. Colaborați cu actorii cheie din comunitate. Solicitați-i unui membru al comunității să fie liderul grupului WhatsApp care transmite toate „scrisorile” oficiale și care se asigură că toată lumea înțelege ce se așteaptă de la aceștia.
12. Colaborați cu interpreții din comunitate pentru a facilita comunicarea între părinți și cadre didactice, între cadre didactice și cursanți și între părinți și părinți.

Nivel comunitar

13. Oferiți-le vizibilitate părinților cursanților refugiați. Organizați întâlniri în care părinții vorbesc despre experiențele lor de învățare, despre sistemul din țara de origine și despre modul în care recunosc succesele cursanților.

14. Implicați voluntari, profesori pentru pregătirea intensivă a elevilor pentru examene, mediatori interculturali, antreprenori sociali, bucătari, șoferi de autocare, personalul de curățenie și, desigur, cadre didactice din comunitățile din jur.

Nivel individual

15. Ca echipă, discutați despre nivelul de expertiză pe care îl doriți pentru fiecare cadru didactic, indiferent de experiența profesională a acestuia. Stabiliți o cultură a colaborării care include o gestionare clară a timpului, valorile democratice, regulile echipei și abilitățile de conversație și de ascultare.

16. Nu victimizați cadrele didactice de origine refugiată. Nu le descalificați expertiza și nici nu le suprasolicitați.

17. Nu adoptați o atitudine condescendentă față de acestea și nu realizați sarcinile în locul acestora. Faceți diferența între diferențele de cultură și disfuncționalitate.

Nivel individual

18. În timpul recrutării, menționați clar în anunțul pentru postul vacant că profesorii de origine refugiată sunt bineveniți și specificați în detaliu care sunt cerințele lingvistice, certificările, nivelurile de expertiză. Creați o traiectorie progresivă de la voluntar, la profesor pentru pregătirea intensivă a elevilor pentru examene, la mediator intercultural, la coleg-profesor, la stagiar, la profesor interimar, la consultant.

19. Discutați din punct de vedere critic care este semnificația succesului în diferite țări și despre importanța dragostei și a grijii pentru succesul cursanților.

20. Reflectați asupra succesului în sistemul de învățământ al țării gazdă și asupra normelor și valorilor din țările de origine. Există un conflict sau cum pot fi acestea realizate simultan?

21. În calitate de cadru didactic de origine refugiată, asigurați-vă că înțelegeți ce se așteaptă de la dumneavoastră. Participați la CP pentru cadrele didactice de origine refugiată pentru a obține informații detaliate despre sistemul de învățământ, pentru a interacționa cu profesorii nativi, pentru a învăța limba maternă cât mai curând posibil și pentru a profita de oportunitățile preliminare. Participați la cursurile de mai sus organizate în cadrul departamentului de formare a cadrelor didactice.

