

FLAWS – Further Learning, Outreach and Working Skills

Project no: 2022-1-TR01-KA220-YOU-000089240

Modulul de învățare 2: Competențe viitoare

WP5: FLOWNS Practitioner Training

Disclaimer: The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Co-funded by
the European Union

REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII

Prin parcurgerea acestui modul de învățare, veți dobândii

Informații despre competențele cheie pentru viitoarea lume a muncii

Informații practice despre cum să le puneți în practică.



Co-funded by
the European Union

AGENDĂ

LU2 – Competențe viitoare

1. Care sunt competențele cheie?
2. Competențe Cheie ale OCDE 2030
3. Abilități cognitive și meta-cognitive
4. Abilități sociale și emoționale
5. Abilități practice și fizice
6. Cum se pot competențe să fie puse în practică ?

GHID PENTRU FORMATORI

LU2: Competențe viitoare



Co-funded by
the European Union

LU2 – Competențe viitoare

1. Care sunt competențele cheie?

Societățile de astăzi impun **cerințe mari** asupra individului, care se confruntă cu complexitatea în multe domenii ale vieții sale. În ceea ce privește **competențele cheie** pe care indivizii trebuie să le dobândească, ce înseamnă aceste cerințe? Obținerea succesului la locul de muncă necesită **setul potrivit de abilități și competențe** în mediul dinamic **de astăzi și de mâine** și identificarea și cultivarea abilităților esențiale necesare unei cariere de succes.

LU2 – Competențe viitoare

2. Competențe Cheie ale OCDE 2030

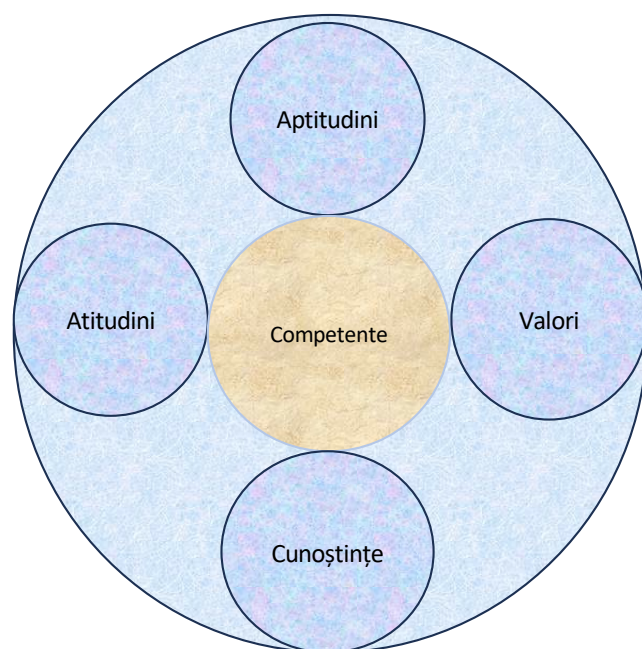
OECD Learning Compass 2030 distinge **trei tipuri de abilități**:

- 1. Abilități cognitive și metacognitive**, inclusiv gândire critică, gândire creativă, învățare să învețe și autoreglare
- 2. Abilități sociale și emoționale**, inclusiv empatie, autoeficacitate, responsabilitate și colaborare
- 3. Abilități practice și fizice**, care includ utilizarea noilor tehnologii de informare și comunicare și comunicare.

Resursa: https://www.oecd.org/education/2030-project/teaching-and-learning/learning/skills/Skills_for_2030_concept_note.pdf

LU2 – Competențe viitoare

2. Care sunt competențele cheie?



Abilitățile fac parte dintr-un concept holistic de competență care implică mobilizarea **cunoștințelor**, **abilităților**, **atitudinilor** și **valorilor** pentru a satisface cerințe complexe și sunt abilitatea și capacitatea de a desfășura procese și de a-și folosi cunoștințele în mod responsabil pentru a atinge un scop.

LU2 – Competențe viitoare

2. Care sunt competențele cheie?

- **Atitudinile** se referă la felul în care cineva simte ceva.
- **Comportamentele** se referă la modul în care acționează cineva.
- **Cunoașterea** se referă la o înțelegere teoretică sau practică a unui subiect.
- **Valorile** se referă la convingerile individuale care îi motivează pe oameni să acționeze într-un fel sau altul .



Sursa imaginii: www.freepik.com

LU2 – Competențe viitoare

3. Abilități cognitive și meta-cognitive

Abilitățile metacognitive sunt abilitățile soft pe care le folosiți pentru a vă **monitoriza** și **controla procesele de învățare și de rezolvare a problemelor** sau modul în care gândiți despre gândire.

- a) Stabilirea obiectivelor
- b) Planificarea și organizarea
- c) Concentrarea
- d) Rezolvarea problemelor

LU2 – Competențe viitoare

3. Abilități cognitive și meta-cognitive

a) Stabilirea obiectivelor

Una dintre cele mai importante abilități metacognitive este să știi cum să stabilești obiective - să recunoști care sunt ambițiile tale și să le rafinești în obiective gestionabile și realizabile.

Cadrul SMART Goals poate fi un loc bun pentru a începe, deoarece merge mai adânc în ceea ce știți că puteți realiza în mod realist. Obiectivele SMART reprezintă **Specific, măsurabil, realizabil, relevant și limitat în timp.**



Resursa imaginii vizuale: <https://launchspace.net/blog/smart-goals/>

LU2 – Competențe viitoare

3. Abilități cognitive și meta-cognitive

b) Planificarea și organizarea

Planificarea este un exemplu esențial de metacogniție, deoarece implică trasarea traseului pentru a **vă atinge obiectivul și identificarea și colectarea strategiilor, resurselor și mecanismelor de sprijin specifice** de care veți avea nevoie pe parcurs pentru a ajuta cursanții să învețe lucruri noi.



Resursa imaginii vizuale: <https://eihr.substack.com/p/the-strategic-planning-process>

LU2 – Competențe viitoare

3. Abilități cognitive și meta-cognitive

- Planificare și organizare

Abilitățile organizaționale sunt instrumente pe care le puteți folosi pentru a **rămâne concentrat** și pentru a **vă prioritiza în mod eficient responsabilitățile**.

Practicarea organizării în **activitățile de zi cu zi** vă poate ajuta să vă gestionați volumul de muncă și să vă echipați cu instrumentele și strategiile de care aveți nevoie pentru a reuși în orice rol.

Exemple de abilități organizaționale



Resursa imaginii vizuale : <https://www.usemotion.com/blog/organizational-skills>

LU2 – Competențe viitoare

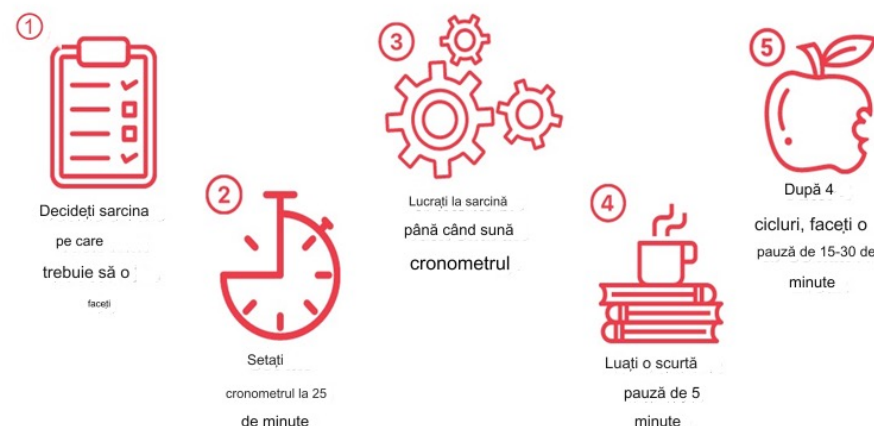
3. Abilități cognitive și meta-cognitive

c) Concentrarea

Concentrarea vă permite să **vă implicați pe deplin cu informațiile** pe care le procesați și să păstrați noile cunoștințe și necesită un nivel ridicat de fitness mental, pe care îl puteți dezvolta prin metacogniție.

Dezvoltată de Francesco Cirillo la sfârșitul anilor 1980, **Tehnica Pomodoro** este o metodă structurată constând din procese, instrumente, principii și valori. Vă poate crește semnificativ **concentrarea și productivitatea**.

TEHNICA POMODORO



Resursa imaginii vizuale:

<https://luxafor.com/pomodoro-technique-time-management-life-hack/>

LU2 – Competențe viitoare

3. Abilități cognitive și meta-cognitive

d) Rezolvarea problemelor

Abilitățile de rezolvare a problemelor sunt abilități care le permit oamenilor să facă față **situațiilor neașteptate** sau **provocărilor dificile la locul de muncă**. Rezolvarea problemelor, atât la locul de muncă, cât și la învățare, începe cu **recunoașterea problemei**, **analizarea detaliilor** și **luarea în considerare a posibilelor soluții**.

Metoda IDEAL de rezolvare a problemelor este o modalitate de a-i învăța pe diverși cursanți cum să abordeze mai bine situațiile dificile.

IDEAL



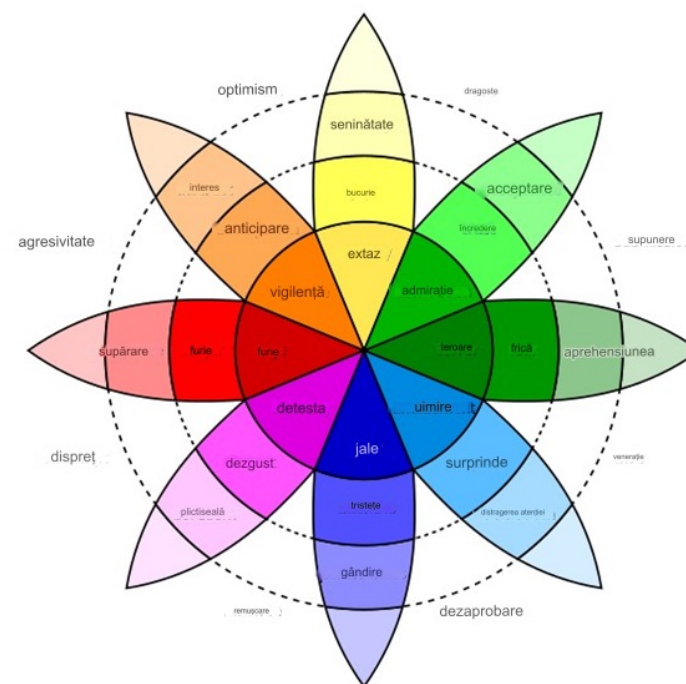
Resursa imaginii vizuale: <https://almbok.com/problem/problem>

LU2 – Competențe viitoare

4. Abilități socio-emoționale

Conceptul de aspecte socio-emoționale se referă la inițierea hrănirea și răspunsul unei persoane față de ceilalți pentru a forma relații cu alte persoane din viața lor. Abilitățile socio-emoționale sunt modul în care corpul tău îți spune ce se întâmplă, iar o parte importantă a cunoașterii experienței tale emoționale este să înțelegi care parte a corpului tău este activată de o anumită emoție.

Roata emoțiilor a lui Robert Plutchik este un cadru conceptual care clasifică emoțiile umane într-o structură de roată. Roata conturează opt emoții primare - bucurie, încredere, frică, surpriză, tristețe, dezgust, furie și anticipare - și afirmă că fiecare are un polar opus. De exemplu, bucuria versus tristețe.



https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik



Co-funded by
the European Union

LU2 – Competențe viitoare

4. Abilități socio-emoționale

Abilități socio-emoționale la locul de muncă

Învățarea socio-emoțională îi face pe oameni conștienți de mediul lor de lucru și de modul în care abilitățile lor îi pot ajuta să își stabilească mai bine obiectivele personale. Iată câteva modalități prin care puteți exersa abilitățile socio-emoționale la locul de muncă:

✓ Exersați ascultarea colegilor

Uneori, un coleg poate avea nevoie de un moment pentru a vorbi despre o problemă sau doar să vă povestească despre ziua lui. Când se întâmplă acest lucru, ascultați cu atenție și încercați să le evaluați emoțiile. Acest lucru vă poate ajuta să vă îmbunătățiți conștientizarea emoțională și să vă permiteți să răspundeți mai direct nevoilor lor.

✓ Exprimați verbal cum vă simțiți

Dacă întâmpinați probleme în a vă înțelege sentimentele sau emoțiile în timpul unei zile de lucru, luați în considerare să vorbiți despre ele cu voce tare. Indiferent dacă îi spui altcuiva sau doar ție, verbalizarea sentimentelor vă poate ajuta să le procesați și să le gestionați.

LU2 – Competențe viitoare

4. Abilități socio-emoționale

- ✓ Acceptați emoțiile și revizuiți comportamentele

Acest proces în doi pași implică mai întâi acceptarea și înțelegerea emoțiilor din spatele unui comportament sau acțiune și apoi verificarea faptului că comportamentul a fost un răspuns acceptabil la situație. Dacă te analizezi pe tine însuși, acest proces poate fi o modalitate excelentă de a-ți gestiona emoțiile la locul de muncă dacă te simți stresat sau anxios. Dacă analizezi răspunsul unui coleg la o situație, acceptarea emoțiilor acestuia poate fi un prim pas important înainte de a-l aborda într-un mod respectuos.

- ✓ Concentrați-vă pe empatie

Dacă sunteți frustrat de un coleg la serviciu, încercați să priviți situația din perspectiva lui. Acest lucru vă poate face mai empatic și vă poate ajuta să înțelegeți acțiunile lor.

LU2 – Competențe viitoare

5. Abilități practice și fizice

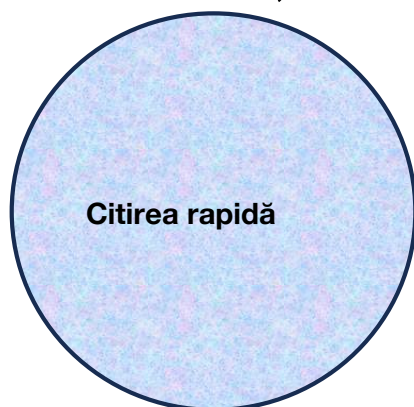
Abilitățile practice demonstrează capacitatea candidatului de a rezolva provocările din viața reală, de a lucra eficient în echipă și de a se adapta la un mediu de lucru dinamic și, de obicei, se referă la abilitățile pe care angajații le dobândesc pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient și includ interpersonale, fizice, creative, aptitudini hard sau soft.



Această abilitate implică utilizarea computerelor și a tehnologiei, cum ar fi dispozitivele mobile, platformele de social media și internetul, pentru a comunica sau stoca și partaja informații.

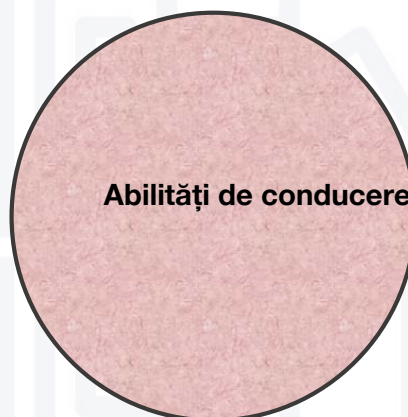
LU2 – Competențe viitoare

5. Abilități practice și fizice



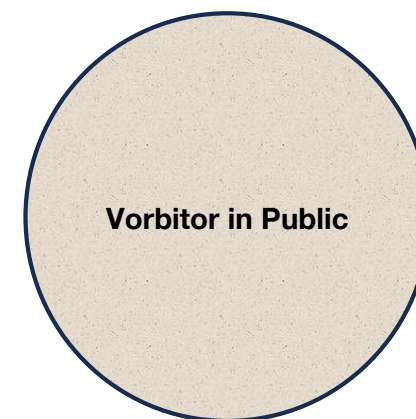
Citirea rapidă

Citirea rapidă înseamnă de obicei înțelegerea sau absorbția rapidă a documentelor



Abilități de conducere

Abilitățile de conducere sunt esențiale pentru a supraveghea eficient eficiența și productivitatea unei echipe.



Vorbitor în Public

Vorbirea în public este o formă importantă de comunicare, deoarece vă poate ajuta să faceți conexiuni și să influențați deciziile într-o organizație .

LU2 – Competențe viitoare

5. Abilități practice și fizice

Abilități de scriere

Abilitățile de scriere le permit profesioniștilor să-și comunice ideile prin cuvinte scrise.

Comunicare

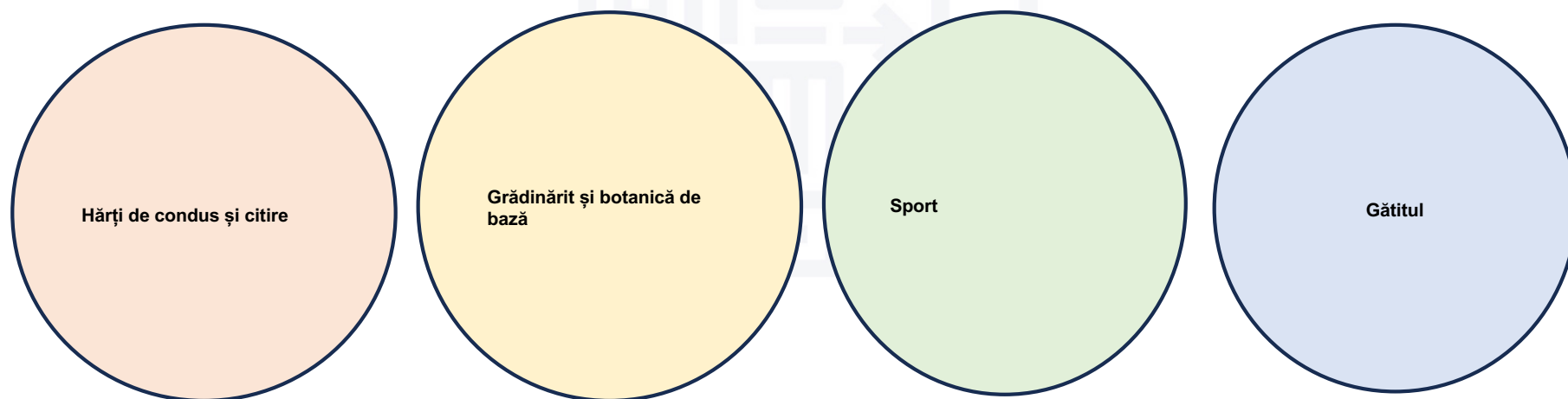
Aceasta este capacitatea de a primi și de a transmite informații în mod eficient. Dobândirea acestei abilități vă poate permite să înțelegeți informațiile cu acuratețe și rapiditate. Abilitățile de comunicare implică adesea ascultarea activă, vorbirea în public și oferirea de feedback.

Public vorbitor

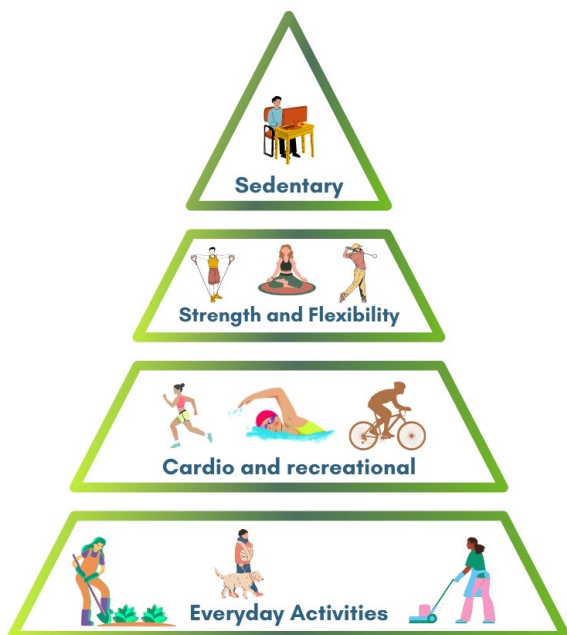
Rețelele sociale sunt un instrument de marketing eficient care poate ajuta o companie să își maximizeze acoperirea și să îmbunătățească implicarea .

LU2 – Competențe viitoare

Abilitățile fizice reprezintă acuratețea și consistența modului în care ne folosim corpul pentru a îndeplini sarcini și, de obicei, se referă la abilitățile pe care angajații le dobândesc pentru a-și îndeplini sarcinile în mod eficient.



LU2 – Competențe viitoare



Piramida activității fizice este un ghid care îi ajută pe oameni să-și planifice activitatea fizică, astfel încât aceasta să devină o parte ușoară, de rutină, a vieții lor de zi cu zi. Scopul Piramidei activității fizice este de a crește treptat cantitatea de activitate fizică pe care o desfășurați și de a reduce timpul în care sunteți inactiv, ceea ce poate ajuta oamenii să-și îmbunătățească abilitățile fizice.

Sursa: Complete Wellness Solutions. Buletin informativ Completely Well, noiembrie 2023.

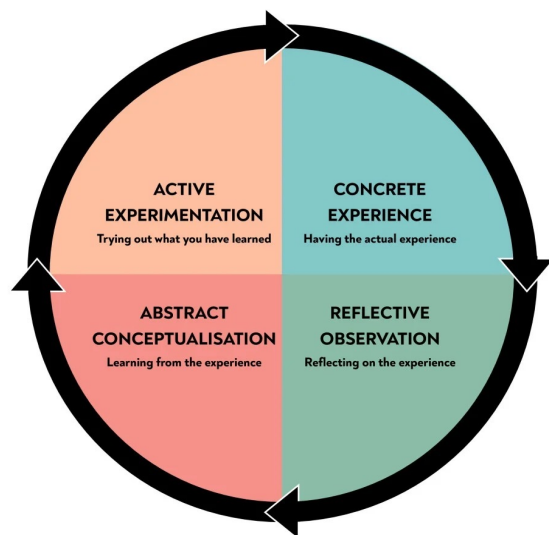
LU2 – Competențe viitoare

6. Cum se pot competențe să fie puse în practică ?

Învățarea prin experiență este procesul de dobândire de noi abilități prin educație, muncă sau experiențe de viață. Învățarea prin experiență este o abordare activă, captivantă, centrată pe participanți, a învățării, care implică cursanții experiențiali de toate vârstele, mediile și nivelurile de experiență într-o experiență de învățare captivantă din punct de vedere emoțional.

Teoria învățării experiențiale a lui Kolb (David Kolb, 1984) definește învățarea experiențială ca „procesul prin care cunoașterea este creată prin transformarea experienței. Cunoașterea rezultă din combinația dintre captarea și transformarea experienței”. Ciclul de învățare Kolb are 4 etape.

LU2 – Competențe viitoare



Resursa imaginii vizuale

<https://www.simplypsychology.org/learning-kolb.html>

Etapele teoriei învățării experiențiale a lui Kolb

1. Experiență concretă - cel care învață întâlnește o experiență concretă. Aceasta poate fi o experiență sau o situație nouă sau o reinterpretare a unei experiențe existente în lumina unor concepte noi.

2. Observarea reflexivă a noii experiențe - cursantul reflectă asupra noii experiențe în lumina cunoștințelor existente. De o importanță deosebită sunt orice inconsecvențe între experiență și înțelegere.

Conceptualizare abstractă - reflecția produce o nouă idee sau modificare a unui concept abstract existent (persoana a învățat din experiența sa).

4. Experimentarea activă – conceptele nou create sau modificate dau naștere experimentării. Elevul își aplică ideile în lumea din jurul său pentru a vedea ce se întâmplă .

LU2 – Competențe viitoare

Exercițiu: Modelul GROW

Modelul GROW a fost dezvoltat inițial în anii 1980 de antrenorii de afaceri Graham Alexander, Alan Fine și Sir John Whitmore. GROW înseamnă:

- Poartă
- Realitatea actuală.
- Opțiuni (sau bariere).
- Voința (sau înainte).

Utilizați modelul GROW pentru a identifica ce abilități/competențe trebuie să lucrați pentru a vă atinge obiectivul profesional.

Referinte:

<https://uk.indeed.com/career-advice/career-development/problem-solving-skills>

<https://www.usemotion.com/blog/organizational-skills>

<https://eihr.substack.com/p/the-strategic-planning-process>

<https://www.niu.edu/citl/resources/guides/instructional-guide/experiential-learning.shtml>

https://en.wikipedia.org/wiki/Robert_Plutchik

<https://www.goodgoodgood.co/articles/list-of-emotions>

<https://www.indeed.com/career-advice/career-development/social-emotional-skills>

<https://web02.completewellnesssolutions.com/?p=3555>

<https://www.continu.com/blog/emotional-learning#:~:text=Social%2Demotional%20learning%20makes%20employees,to%20better%20set%20personal%20goals.>

