

FLOWs – Further Learning, Outreach and Working Skills

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

Modulul de învățare 3: Întregul proces de orientare

WP5: FLOWs 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

AGENDĂ

LU3 – Proces de ghidare întreg

1. Ce este instrumentul FLOWS?
2. Orientare în carieră și utilizarea instrumentului FLOWS
3. FLOWS Dezvoltarea instrumentului
4. FLOWS Model de proces și analiza sarcinilor
5. Competențe
6. Exercițiu de acțiune



REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII

Prin parcurgerea acestui modul de învățare, veți dobândi

1. O înțelegere a dezvoltării și a contextului instrumentului FLOWS și a modului în care instrumentul se potrivește în activitatea organizațiilor de tineret, a universităților și a serviciilor publice de ocupare a forței de muncă.
2. O înțelegere a fundalului teoretic și a conceptelor cheie care sprijină instrumentul FLOWS.
3. Aflați despre evaluări și despre modul în care acestea ar putea ajuta la depășirea unora dintre problemele și/sau preocupările cu care se confruntă organizațiile și participanții dvs. într-o lume a muncii în schimbare rapidă.
4. Aflați cum să utilizați instrumentul pentru a ajuta participanții la serviciile dvs. să-și recunoască propriile competențe și pe cei pe care lumea muncii le caută.
5. Înțelegeți când să utilizați instrumentul într-un proces de ghidare deja stabilit.

Ce este instrumentul FLOWS?

Un instrument de sprijinire a tinerilor în identificarea și dezvoltarea în continuare a competențelor lor transversale pentru a asigura includerea lor pe piața muncii.

Un chestionar animat interactiv cu videoclipuri și audio audio. Se întreabă participanții cât de des fac diverse activități.

Se concentrează pe captarea competențelor prin activități de zi cu zi, care sunt relevante pentru lumea muncii.

Ca urmare a interacțiunii cu instrumentul, este produs un raport rezumat al punctelor forte și al talentelor ascunse.

Raportul arată primele trei puncte forte ale participantului în patru categorii generale.

Context și teorii din spatele instrumentului FLOWS

Potrivit Colardyn & Bjornavold (2004), evaluarea învățării non-formale și informale se bazează puternic pe standarde. Instrumentele de măsurare dezvoltate ar trebui să răspundă cerințelor procedurilor de fiabilitate, validitate și calitate.

Teoria carierei cognitive sociale (SCCT) sugerează că, de-a lungul copilăriei și adolescenței și de-a lungul vieții noastre, indivizii sunt expuși, direct și indirect, la o varietate de activități relevante din punct de vedere ocupațional în școală, acasă și în comunitățile lor.

Prin expunerea continuă la activitate, practică și feedback, oamenii își perfecționează abilitățile, dezvoltă standarde personale de performanță, își formează un sentiment al eficacității lor în anumite sarcini și dobândesc anumite așteptări cu privire la rezultatele angajării activității.

Oamenii sunt cel mai probabil interesați să dezvolte activități la care se simt eficienți și de la care se așteaptă rezultate pozitive. Pe măsură ce oamenii își dezvoltă interesul pentru o activitate, este probabil să își dezvolte obiective pentru susținerea sau creșterea implicării lor în aceasta.

Implicarea ulterioară în activitate duce la experiențe ulterioare de stăpânire sau eșec, care, la rândul lor, ajută la revizuirea autoeficacității, așteptărilor rezultatelor și, în cele din urmă, a intereselor în cadrul unei bucle de feedback continuu.

Valoarea adăugată a instrumentului FLOWS

Instrumentul FLOWS își propune să dezvolte autoeficacitatea, rezistența și motivația de realizare a individului .

Printr-un interviu cu feedback concentrat pozitiv individului i se prezintă abilitățile, cunoștințele învățate din viața de zi cu zi.

Profilul de feedback, care este prezentat și explorat cu beneficiarii la completarea chestionarului de instrumente, leagă învățarea de zi cu zi a individului de medii și sarcini specifice de lucru.

„Convingerile oamenilor despre abilitățile lor au un efect profund asupra acelor abilități.”

- Albert Bandura (1994)

Grup țintă

Cei care au bariere identificabile care îi împiedică să acceseze piața muncii.

Persoane care au un nivel scăzut de educație

Lipsa experienței de lucru adecvate

Dezavantajată social

Parinti monoparentali

Minoritățile etnice

Recuperarea consumatorilor de droguri

Au părăsit timpuriu școala

Șomeri pe termen lung

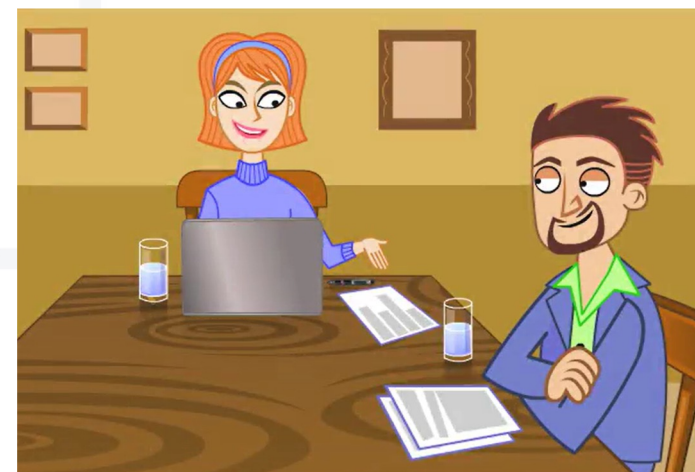
Exercițiu de grup: abilități de zi cu zi

1. Împărțiți-vă în grupuri, veniți cu o listă cu două activități zilnice.
1. Priviți Activitățile și enumerați sarcinile asociate fiecărei activități
3. De ce abilități aveți nevoie pentru a finaliza sarcinile?
4. Pune o stea activităților pe care le-ai învățat **în afara** școlii/facultății sau a mediului de lucru.



Dezvoltare instrument FLOWS (1)

1. Cercetarea pe țară s-a concentrat pe viitoarea lume a muncii și pe dezvoltarea abilităților soft
2. Focus grupuri pe țară – Utilizatori de servicii și practicieni de orientare
3. Sarcini zilnice – analiza utilizării timpului, chestionare pentru utilizatorii de servicii
4. Dezvoltarea competențelor instrumentului FLOWS
5. Elaborarea rapoartelor FLOWS
6. Dezvoltarea platformei
7. Formarea practicienilor
8. Integrarea și traducerea instrumentului
9. Evaluarea instrumentului



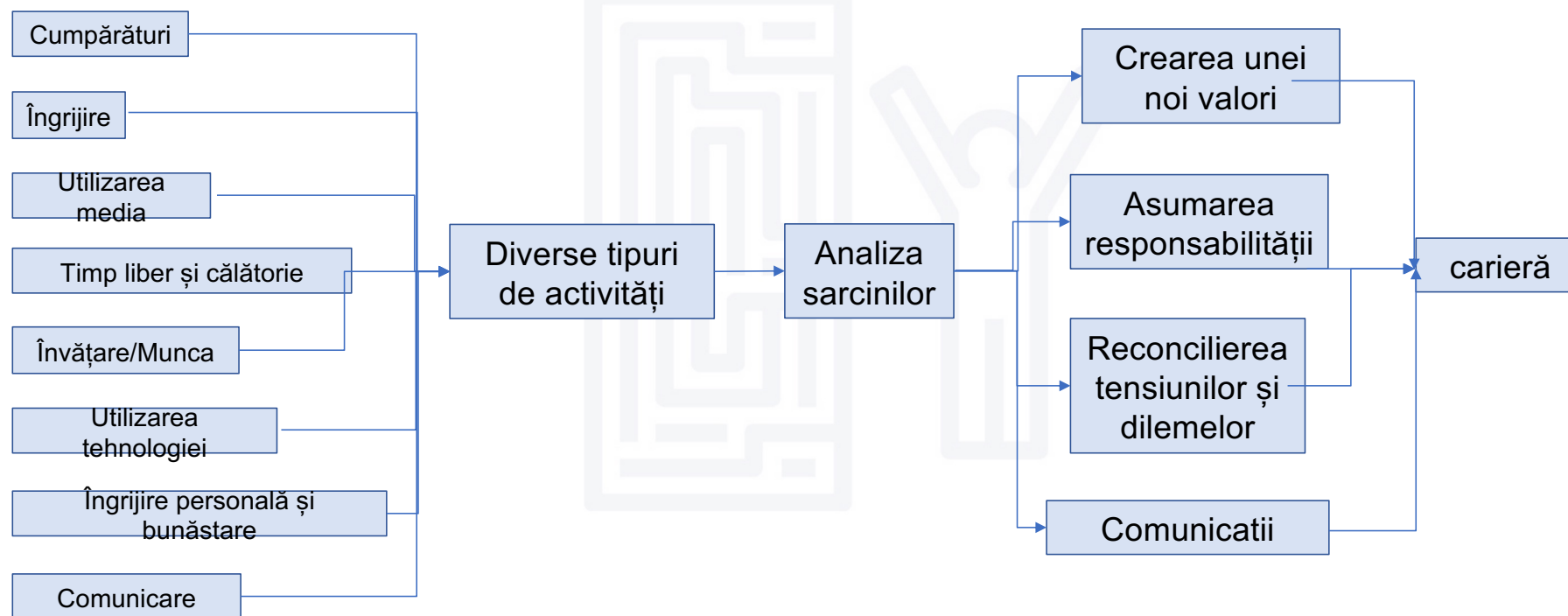
Dezvoltare instrument FLOWS (2)

Cercetările de țară despre lumea muncii și focus-grupurile cu tineri despre accesul acestora pe piața muncii, au rezultat în domenii cheie de dezvoltare care trebuie luate în considerare pentru orientare, cum ar fi **Învățare/Munca și Comunicare**, dar și cele legate de *Îngrijire, Bună stare.*, *Cumpărături, agrement și libertăți*. În plus, tinerii dezvoltă multe abilități prin domenii precum utilizarea tehnologiei și utilizarea mass-media.

În faza de cercetare, partenerii au evidențiat, de asemenea, competențele transversale sau soft relevante pentru angajatori și piața muncii, care nu sunt neapărat dezvoltate prin educația formală sau studii certificate, cum ar fi **creativitatea, adaptabilitatea, managementul timpului, rezolvarea problemelor, rezolvarea conflictelor, munca în echipă.**, **Integritate, Conștientizare de sine, Empatie, Reziliență, Ascultare activă**, printre multe altele...

Următoarea provocare a fost să decidem asupra unei liste de competențe transversale care să fie măsurate de Instrumentul nostru FLOWS și să le dăm sens celor legate de domeniile menționate mai sus. Prin urmare, parteneriatul a decis să le regroupeze în cele patru mari categorii sau macrocompetențe ale OCDE: Crearea de Nouă Valoare; Asumarea responsabilității; Reconcilierea tensiunilor și dilemelor; Comunicare. Deși majoritatea abilităților sau subcompetențelor au fost atribuite exclusiv unei singure categorii, unele ar putea fi repetate în mai multe categorii, cum ar fi creativitatea și rezolvarea de probleme, pe baza importanței egale pe care o au asupra ambelor macrocompetențe.

Metodologia modelului de proces



Analiza sarcinilor... Matricea

4 evaluatori au punctat individual, apoi scorurile medii reprezintă valoarea semnificativă pe activitate pentru a pondera răspunsurile (Niciodată, Nu foarte des, Uneori, Des, Foarte des)

Learning/work

Interested in learning new skills or how to do something (crafts, hobbies etc.)
Interested in learning about new topics - knowledge
Interested in learning for my career / to get a qualification
Interested in volunteering / helping in my community
Using social media to learn or work
Computer coding
Working within a team
Communicating with others to solve problems

Communication										
Team working	Time Management	Speaking	Active Listening	Instructing	Service Orientation	Social Perceptiveness	Coordination	Active Learning	Learning Strategies	Writing
the qualities and abilities that allow you to work well with others during conversations, projects, meetings or other collaborations. Having teamwork skills is dependent on your ability to communicate well, actively listen and be responsible and honest. (Indeed, 2020)	Managing one's own time and the time of others. (O*NET)	Talking to others to convey information effectively. (O*NET)	Giving full attention to what other people are saying, taking time to understand the points being made, asking questions as appropriate, and not interrupting at inappropriate times. (O*NET)	Teaching others how to do something. (O*NET)	Actively looking for ways to help people. (O*NET)	Being aware of others' reactions and understanding why they react as they do. (O*NET)	Adjusting actions in relation to others' actions. (O*NET)	Understanding the implications of new information for both current and future problem-solving and decision-making. (O*NET)	Selecting and using training/ instructional methods and procedures appropriate for the situation when learning or teaching new things (O*NET)	Communicating effectively in writing as appropriate for the needs of the audience.

4 categorii generale: Crearea unei noi valori; Asumarea responsabilității; Reconcilierea tensiunilor și dilemelor; Comunicare

44 Subcompetențe: 10-12 per categorie (vezi primul rând cu 11 din exemplele de categorii de comunicare de mai sus)

8 Zone: Cumpărături; Îngrijire; Utilizarea media; Timp liber și călătorii; Învățare/Munca; Utilizarea tehnologiei; Îngrijire personală/Bunăstare; Comunicare

73 de activități zilnice: 6-14 per zonă (vezi coloana din stânga cu 8 activități în cadrul Învățare/Munca)

Analiza sarcinilor... Psihometrie

Fișa de date a fost utilizată pentru a evalua „nivelul de importanță” fiecărei componente de competență din cadrul fiecărei activități și în cadrul fiecărei componente de competență nivelul activității.

Pentru fiecare activitate a fost completat un rând în fișa de date, analizând în ce măsură fiecare competență a fost necesară pentru a realiza fiecare activitate.

Acest lucru a fost făcut de patru „evaluatori” din cadrul parteneriatului, care au evaluat (individual) fiecare sarcină în raport cu fiecare dintre cele 44 de subcompetențe pentru a determina dacă sarcina se referă la competență .

În același timp, fiecare subcompetență este reprezentată de un număr de activități în Instrument, corectându-le ponderea pentru a fi la fel de probabil să fie evidențiată ca o competență de top pentru participant .



Cum a fost construită Matricea?

S-a gândit la fiecare activitate și a evaluat-o în raport cu fiecare competență cheie, după cum urmează:

competența cheie nu este necesară pentru a finaliza activitatea, notați-o cu 0

este necesară competența-cheie, dar doar o cantitate mică (scăzută spre medie), evaluați-o 1

este necesară competența cheie (medie spre mare), evaluați-o 2

De exemplu: S-a efectuat o analiză a sarcinii „Timp de planificare - Cumpărături”: pentru fiecare competență (coloană) a fost plasat un număr între 0 și 2 pe rândul reprezentând „Timp de planificare” - Cumpărături”.

În timp ce subcompetențe precum „Reziliență” sau „Ascultare activă” au fost notate cu 0 pentru acea activitate, altele precum „Gestionarea timpului” sau „Agilitate” au fost notate cu 2... în timp ce scorurile ar putea fi inverse pentru o altă activitate, cum ar fi „ajutor sau voluntariat în comunitatea mea”.

Fișa excel a devenit apoi o matrice care indică cât de mult (nici unul - unele - mult) este necesar pentru a finaliza acea activitate pe baza competențelor convenite pentru o viitoare lume a muncii.

Aceste informații vor contribui la analiza datelor după pilotarea instrumentului.

Competențe FLOWS (1)

FLows excel sheet - competențe cheie (identificate din cercetarea WP2) ca fiind esențiale pentru munca viitoare, clasificate în următoarele teme:

Crearea unei noi valori

Asumarea responsabilitatii

Reconcilierea tensiunilor și dilemelor

Comunicare

OCDE Viitorul educației și competențelor 2030 - Cadru conceptual de învățare: COMPETENȚE TRANSFORMATIVE PENTRU 2030

„Competențe cheie OCDE” identificate prin Busola OCDE pentru învățare 2030 definește „competențe transformative” ca tipuri de cunoștințe, abilități, atitudini și valori de care elevii au nevoie pentru a transforma societatea și a modela viitorul pentru o viață mai bună. Acestea au fost identificate ca creând noi valori, reconciliând tensiunile și dilemele și asumând responsabilitatea. (OCDE, 2019)



Competențe FLOWS (2)

Competențele transversale pot fi utilizate într-o gamă largă de contexte și situații – și sunt unic umane. Competențele transversale pot fi văzute ca și competențe de nivel superior care ajută cursanții să navigheze printr-o serie de situații și experiențe diferite (Grayling, 2017[1]). În acest sens, ele sunt foarte transferabile: aceste competențe pot fi utilizate de-a lungul vieții.

Capacitatea de a face față incertitudinii, de a dezvolta noi atitudini și valori și de a acționa productiv și semnificativ, chiar și atunci când obiectivele se schimbă, rămâne, pentru moment, o abilitate unică umană (Laukonen, Biddel și Gallagher, 2018[2]).

Digitalizarea la locul de muncă nu poate concura cu capacitatea oamenilor de a crea valoare nouă, de a reconcilia tensiunile sau de a-și asuma responsabilitatea. Aceste competențe sunt mai necesare în societățile care continuă să devină mai diverse și mai interdependente pe măsură ce se dezvoltă,

De exemplu; Este mai puțin probabil ca locurile de muncă care necesită inteligență creativă să fie automatizate în următoarele două decenii (Berger, T. și Frey, B., 2015[3]).

Reconcilierea tensiunilor și dilemelor necesită citirea și înțelegerea contextelor complexe și ambigue – o abilitate care, până în prezent, nu poate fi programată cu ușurință într-un algoritm.

COMPETENȚE

CREAREA VALORII NOI Flexibilitate Adaptabilitate Creativitate Curiozitate Originalitate Fluența ideilor Inițiativă Minte deschisă Gândire critică Rezolvarea problemelor Colaborare Agilitate	ASUMAREA RESPONSABILITĂȚII Self-Regulation Gestionarea emoțiilor Autocontrol/locus de control Busola morală Integritate Toleranța la stres Compasiune Respect pentru ceilalți Aclădi încrederea Gândirea reflexivă Conștiința de sine
RECONCILIAREA TENSIUNILOR ȘI DILEMELOR Angajament și efort Empatie Flexibilitatea cognitivă Luând perspectiva Respect Creativitate Rezolvarea problemelor Rezolvarea conflictului Reziliență Responsabilitate Tolerant la idei contrastante	COMUNICAȚII Lucru în echipă De gestionare a timpului Vorbitor Ascultare activă Înstruind Orientare către servicii Percepție socială Coordonare Învățare activă Scris Strategii de învățare

Exemplu - Crearea unei noi valori: flexibilitate

Flexibilitate: Definiție

A fi deschis la schimbare (pozitiv sau negativ) și la o varietate considerabilă la locul de muncă sau în viața de zi cu zi.

Exemple de sarcini: (din viața de zi cu zi)

Îți place să urmeze trasee diferite și noi în plimbarea zilnică; veți încerca cu plăcere produse noi în supermarket dacă marca dumneavoastră obișnuită nu este disponibilă.

Orientare în carieră și utilizarea instrumentului FLOWS (1)

Pentru mulți solicitanți dezavantajați care caută un loc de muncă care accesează oportunități de pe piața muncii și/sau formare inițială/educație și sprijin de orientare, poate fi dificil să se măsoare și să documenteze competențele dezvoltate de-a lungul experienței de viață.

Mai ales că persoanele defavorizate în căutarea unui loc de muncă ar putea să nu aibă un istoric de muncă pe care să se bazeze.

Organizațiile care lucrează cu acele grupuri țintă întâmpină adesea dificultăți în identificarea și măsurarea competențelor care s-au dezvoltat informal și non-formal și, prin urmare, nu sunt capabile să-și construiască o imagine clară a abilităților indivizilor.

Aceste competențe sunt adesea transferabile la locul de muncă, în formarea și educația ulterioară și pot influența modul în care sprijinim participanții printr-un proces cuprinzător de îndrumare.

Orientare în carieră și utilizarea instrumentului FLOWS (2)

Deoarece indivizii nu sunt conștienți de competențele și cunoștințele pe care le-au dobândit, ei sunt, prin urmare, incapabili să le recunoască ca fiind valoroase în ceea ce privește propria lor dezvoltare.

În consecință, ajung adesea în locuri de muncă prost plătite, cu venituri mici, cu șanse reduse de progres sau de formare, sau se trezesc la cursuri de formare pentru care nu sunt potriviți.

Parteneriatul FLOWS recunoaște că accesul la un proces cuprinzător de îndrumare structurat conduce la progrese în formare și educație atât în interiorul, cât și în afara locului de muncă, și că indivizii, prin învățarea non-formală și informală, au dezvoltat abilități ascunse, abilități latente și baze de cunoștințe diferite, care pentru multe persoane ar putea oferi o rampă de lansare către o carieră durabilă.

Instrumentul FLOWS oferă individului un instrument de măsurare obiectiv pentru a-i ajuta să-și descopere punctele forte și abilitățile ascunse.

FLAWS ca proces de creare a semnificației (1)

Practica de îndrumare este adesea privită ca o relație de „învățare” în care participantul este sprijinit să se exploreze singur printr-un proces holistic, de exemplu; personal, social și vocațional.

Majoritatea sistemelor se bazează pe faptul că individul are conștientizarea abilităților sale și apoi își documentează abilitățile și experiența printr-un proces de evaluare și, eventual, prin curriculum vitae - (cu alte cuvinte, abilități auto-raportate)

Procesul de autoevaluare cu participantul pentru a sprijini această explorare și învățare este util. Acestea includ interese, abilități, valori, aptitudini, experiență profesională și educațională.

FLOWs ca proces de creare a semnificației (2)

Instrumente și resurse precum FLOWS sprijină o persoană printr-un proces de autoevaluare, dar importanța revizuirii împreună cu participantul învățarea sau „sensul” pe care le-a derivat dintr-o anumită experiență nu trebuie trecută cu vederea!

Examinarea experienței unui individ, precum și dezvoltarea stimei de sine și autoeficacității, promovează, de asemenea, oportunități suplimentare pentru învățarea și dezvoltarea în carieră în colaborare.

FLOWs oferă o metodologie pentru a permite individului să evalueze în mod obiectiv și să dezvolte o conștientizare a abilităților, competențelor și cunoștințelor sale latente.

Exercițiu de acțiune: Discută cu colegii tăi

Ce metode de orientare în carieră utilizați și FLOWS se leagă de vreuna dintre acestea?

Când este cel mai bine să folosiți FLOWS?

Când este mai bine să nu folosiți FLOWS?

Există un domeniu în care simțiți că ați putea avea nevoie de sprijin atunci când utilizați instrumentul FLOWS?



Exemplu de proces în Orientarea pentru angajare

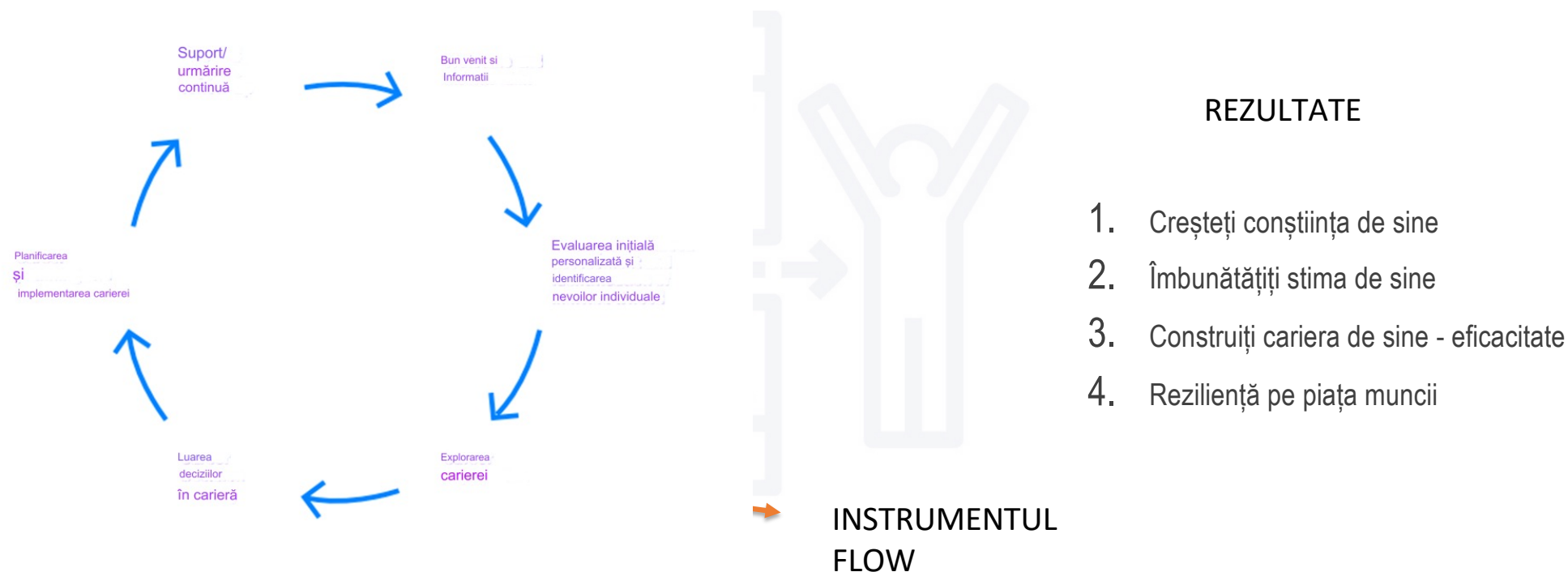
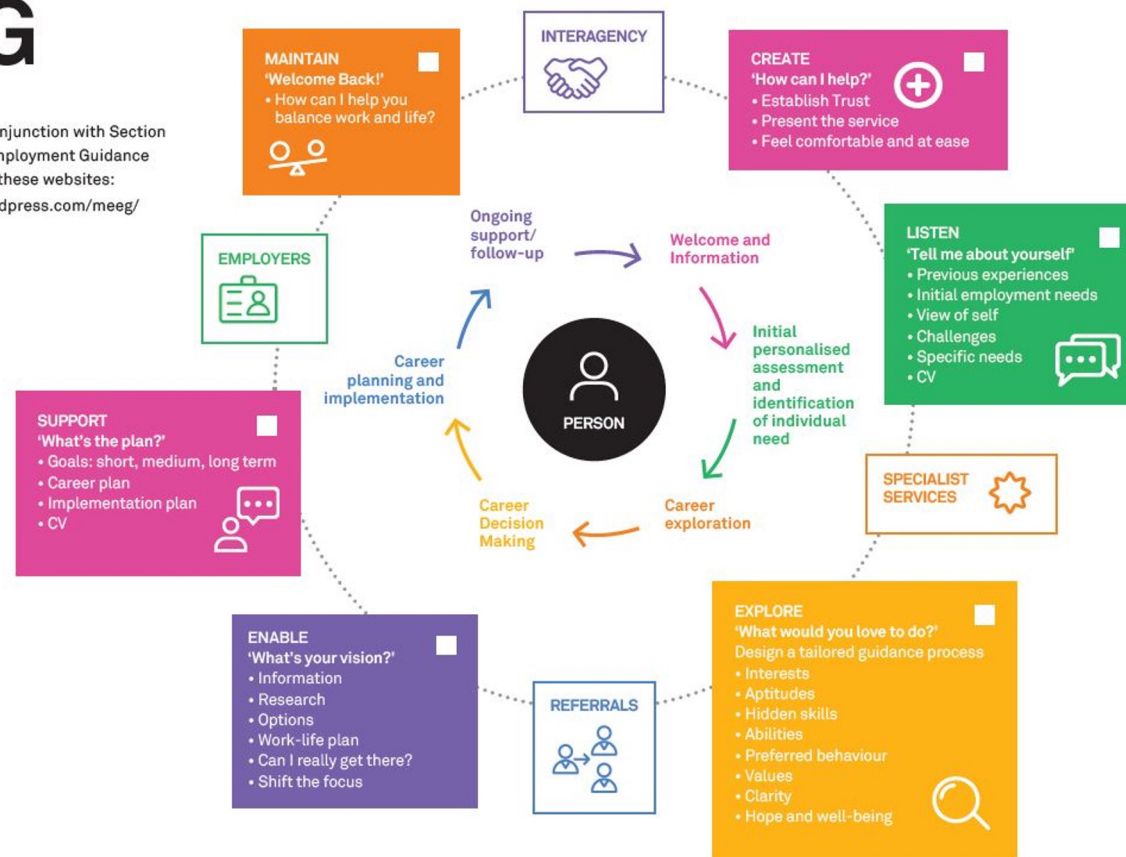


Figura 4.1
Un proces de orientare pentru angajare

MEEG

This poster is best used in conjunction with Section 4 of the Model of Enabling Employment Guidance (MEEG) Tool Kit, available at these websites:
www.activationinireland.wordpress.com/meeg/
www.inou.ie
www.ildn.ie





Vă mulțumim pentru atenție

