

FutVol

MODEL de învățare reciprocă

Proiectul 2017-1-FI01-KA204-034696

Act de renunțare

Autorii acestui document au luat toate măsurile disponibile pentru un conținut corect, coerent și legal. Cu toate acestea, nici consorțiul de proiect, nici eventualii parteneri care participă implicit sau explicit în crearea și publicarea acestui document nu dețin nici un fel de responsabilitate care ar putea apărea din cauza utilizării conținutului său.

Această publicație a fost realizată cu ajutorul programului ERASMUS +. Conținutul acestei publicații este responsabilitatea exclusivă a consorțiului FutVol și pot fi luate pentru a reflecta punctele de vedere ale programului Erasmus +.

Cum funcționează modelul

Recunoașterea competențelor viitoare a devenit o problemă foarte importantă în munca de voluntariat. Manageri de voluntari și voluntarii sunt conștienți de necesitatea calității și eficienței muncii la toate nivelurile. Tendința spre educație internă în organizații și autonomie a muncii a mutat responsabilitatea pentru această calitate și eficiență față de voluntari.

Autoevaluarea este un element esențial pentru recunoașterea punctele forte și punctele slabe ale voluntarilor, conducând la îmbunătățirea abilităților, respectiv activitatilor. Dar, având în vedere cultura diferită dintre organizații, procesul trebuie să se desfășoare într-o atmosferă prietenoasă și participativă. Prin urmare, auto-evaluarea, sau de învățarea prin auto-evaluare, în organizarea stabilită în mod non-formală este mai importantă decât învățarea formală în școli și universități.

FutVol este un proiect ERASMUS +, al cărui scop este de a crea un model de învățare reciprocă cu accent pe competențe viitoare pentru voluntari, să implice auto-evaluarea, ca instrument în contextul de design de gândire. Modelul de învățare Peer vrea să ajute toți participanții în cadrul organizațiilor de voluntari, să auto-evalueze propriile activități și propriul lor rol în această lucrare, organizarea în mod sistematic, lucrul la dezvoltarea lor profesională.

Autoevaluare

Autoevaluarea este un proces inițiat de auto-organizare și auto-reglementare. Ea se bazează pe îmbunătățirea realizărilor în obiectivele proprii ale organizației prin profesionalizarea procesului de luare a deciziilor. Autoevaluarea ca proces poate fi organizată individual sau într-un grup de indivizi din cadrul organizației

- în mod individual, cum ar fi voluntar, manager de voluntari,
- sau un grup de persoane, cum ar fi un grup de voluntari, echipa de management de voluntari.

Evaluarea este considerată autoevaluare dacă voluntarii evaluează numai propriul lor rol în procesul care este evaluat.

Proiectare Gândire

Gândirea de proiectare este o metodă (figura 1 Procesul de proiectare) adaptată în mod specific nevoilor oamenilor și oferă flexibilitatea de a lucra în cadrul constrângerilor existente. Este un proces de formare și testare continuă și apoi de reformare a ideilor noastre despre ceea ce funcționează.

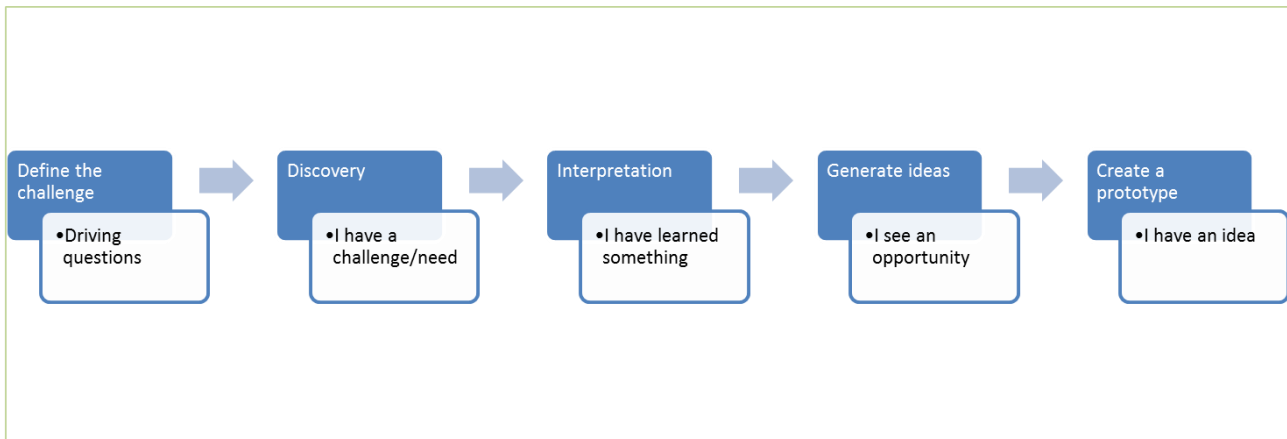


Fig. 1 Procesul de proiectare

Nu ne așteptăm să o facem la prima vedere. Ne așteptăm să ne repetăm calea spre succes și să credem că putem face diferența și să avem un proces intenționat pentru a ajunge la soluții noi și relevante care să aibă un impact pozitiv.

Patru etape legate de gândirea de proiectare ne ajută să navigăm în dezvoltarea și să oferim instrumentele și abilitățile necesare pentru a înțelege ce fel de abilități ne așteptăm să observăm și să le dezvoltăm, pentru a crea schimbări semnificative în dezvoltarea și munca noastră personală: Discovery; Interpretare; Generează idei; Creați un prototip.

Modelul Peer Learning

Ca voluntari, deja proiectați în fiecare zi: dacă găsiți noi modalități de a lucra mai eficient, folosind abilitățile în mod diferit, dezvoltați noi abilități și abordări pentru a vă conecta cu colegii sau pentru a crea noi soluții pentru organizația dvs.

Acest model de învățare de la egal la egal pe baza conceptului de gândire de proiectare este o invitație de a experimenta procesele de proiectare.

Din modelul nostru de competențe deja dezvoltat: Abilități viitoare pentru voluntariat (puteți găsi la adresa <http://www.futvolproject.eu/results>), avem deja descrieri și indicatori pentru competențe sau capacități și un ghid de evaluare, urmând competențele cheie europene pentru Învățarea pe tot parcursul vieții (LLL). Vom folosi acest model de calificare ca punct de plecare la pregătirea sesiunii de proiectare (Fig.2).

descriere îndemânare → ghid de evaluare

(Capacități) (indicatori)

Fig.2 Îndemânare Model: competențe viitoare pentru voluntariat

Cu toate acestea, în cadrul fiecărei capacități, putem defini o serie de elemente și dovezile sau calificările / comportamentele indicative care ar fi necesare pentru a concluziona că dumneavoastră, ca voluntar, prezentați această capacitate. În etapa finală vom explora cât de bine exprimați acele abilități / comportamente în termeni de serie de criterii de calitate (Fig.3)

Modelul nostru

| DESCOPERI | DEFINI | DEZVOLTA | LIVRA |
|--------------------------|---|-------------------|----------------------|
| descriere îndemânare→ | element→ | ghid de evaluare→ | criterii de calitate |
| (Capacități) | (Acțiunea de calificare indicativ / comportament) | (Indicatori) | (Cât de bine) |

Procesul:

CUM PUTEȚI CREȘTE O SITUAȚIE SAU O SARCINĂ PENTRU A FACE ÎMBUNĂȚĂȚIRI IN ABORDAREA VIITORILOR VOLUNTARI?

Metoda Six Ws ne poate ajuta ca pe un instrument foarte simplu, dar extrem de eficient pentru analiza efectelor și a cauzelor, precum și a soluțiilor și a efectelor cu rezultate rapide în timp scurt.

Cine, ce, când, unde și cum împreună vom descrie întreaga situație și ne va conduce la soluția necesară.

- *De ce? - situatia*

Înainte de a recunoaște abilitățile viitoare necesare, trebuie să avem un motiv pentru a exista acest lucru. Identificarea și înțelegerea competențelor actuale; comportamentul și experiența în timpul atelierului vor oferi linia de bază și direcția de care avem nevoie.

De exemplu:

De ce ar trebui voluntarii să știe despre abilitățile lor viitoare?

De ce voluntarii permit acest lucru?

De ce este nevoie de asta astăzi?

De ce este cel mai bun scenariu?

Ceea ce este cel mai / cel mai puțin important?

Ce putem face pentru a face o schimbă?

- *Ce? - informații pe care trebuie să le schimbăm*

Această fază este un mijloc de comunicare. Informațiile trebuie schimbate pentru a înțelege imaginea completă a situației.

De exemplu:

Care sunt punctele forte / punctele slabe?

Ce este o altă perspectivă?

Ce este cel mai puțin / cel mai puțin important?

Ce putem face pentru a face o schimbare pozitivă?

- Cine? - este implicat

Trebuie să înțelegem persoana interesată a acestei schimbări și cu cine trebuie să comunicăm.

De exemplu:

Cine beneficiază de acest lucru?

Cine ia decizii?

Cine este cel mai direct afectat?

Cine ar fi cea mai bună persoană de consultat?

- Unde? - pentru a afla mai multe informații

Acum definim natura structurală a fiecărei părți a situației.

De exemplu:

Unde este cea mai mare nevoie de asta?

De unde putem obține mai multe informații?

Unde sunt zonele de îmbunătățire?

Unde am vedea acest lucru în lumea reală?

- Când? - cronologie

Trebuie să definim linia de timp, dar nu doar pentru prima zi, ci pentru ca abilitățile să evolueze în timp. Care sunt declanșatoarele? Cine va conduce procesul?

De exemplu:

Când acest lucru ar aduce beneficii muncii noastre / societății?

Când este acceptabil / inacceptabil?

Când vom ști că am reușit?

Când ne putem aștepta ca acest lucru să se schimbe?

- *Cum? - se întâmplă*

Tipurile de informații definite mai sus trebuie să fie rafinate, împărțite în elementele constitutive ale acestora.

De exemplu:

Cum ne ajută noi / pe alții?

Cum vedem acest lucru în viitor?

Cum putem schimba acest lucru pentru binele nostru?

Cum vom aborda acest lucru?

Ținând cont de modelul de gândire a proiectării și de modelul Six Ws ca cadru de lucru, putem începe acum activitatea de învățare reciprocă pentru a descoperi abilitățile viitoare de voluntariat.

ETAPA 1. Calitatile DESCRIERE-CAPACITĂȚI / DISCOVER **Identificarea abilităților de voluntariat**

Provocarea pentru voluntari este de a-și identifica abilitățile prin folosirea autoevaluării și comparației de grup: identificarea competențelor actuale prin reflectarea asupra performanței dvs. trecute și actuale în calitate de voluntar și în comparație cu experiențele altor voluntari.

Exercițiul 1 (Utilizați formatul din Anexa 2)

Formați un cerc și apoi urmați liniile directoare de mai jos:

- **Luați câteva minute pentru a vă gândi la o situație în care, în calitate de voluntar, ați angajat în mod activ să rezolvați o problemă sau să îndepliniți o anumită sarcină și să identificați abilitățile pe care le-ați folosit și pe cele pe care le-ați fi putut folosi**
- **Împărțiți-le unul câte unul cu grupul**
- **Observați aceleași lucruri și pentru ceilalți voluntari, conform tabelului din anexa 2**
- **Observați abilitățile pe care colegii dvs. le-au folosit sau le-ar fi putut folosi în situația pe care au descris-o**

NOTĂ: Cea mai importantă în toate etapele este identificarea și evaluarea abilităților, nu a oamenilor și a hrăni stima de sine: evaluați abilitățile proprii și rolul propriu în cadrul organizației și lucrați în mod sistematic asupra dezvoltării profesionale.

ETAPA 2. ELEMENTE / DEFINE

Evaluați abilitățile curente

Ați identificat deja o listă de aptitudini apărute din experiențele dvs. anterioare. Acum, aruncați o privire asupra setului de competențe de mai jos:

- 1. REZOLUȚIA CONFLICTULUI**
- 2. RESPECT**
- 3. COMUNICAREA ACTIVĂ ȘI PASIVĂ**
- 4. GÂNDIRE CRITICE**
- 5. EMPATHIA ȘI ALTRUISMUL**
- 6. ÎNȚELEGEREA INTERCULTURALĂ**
- 7. COMPETENȚA DIGITALĂ**
- 8. ADAPTABILITATEA**
- 9. LUCRAREA DE ECHIPA**
- 10. EVALUAREA ȘI RECUNOAȘTEREA APTITUDINILOR**
- 11. MANAGEMENTUL TIMPULUI**
- 12. SOLUȚIONAREA PROBLEMELOR**
- 13. INIȚIATIVĂ**
- 14. COMPETENȚE ORGANIZAȚIONALE**

A se vedea dacă abilitățile pe care le-ați identificat coincid și / sau se potrivesc cu cele din listă, inserați-le folosind numărul de competențe din coloana 14 Cunoștințe bazate pe LifeLongLearning din Anexa 2 și discutați împreună motivul pentru care ați introdus competența pe care ați identificat-o pe cele 14 abilități. Ulterior, procedați individual la autoevaluarea exercițiului 2.

Exercițiul 2 (Utilizați formatul din Anexa 3)

Cu ajutorul unei analize SWOT (Puncte forte, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări), voluntarii discută aspecte puternice și slabe în ceea ce privește abilitățile și activitatea lor, precum și principalele oportunități și amenințări.

Scopul principal este de a spori sau de a menține punctele forte și de a elimina punctele slabe și amenințările care creează slăbiciuni.

- Completați tabelul de la Anexa 3 utilizând abilitățile enumerate mai sus fie inserându-le în tabel, fie folosindu-le drept referință principală pentru a răspunde la întrebările deschise.

Toate celelalte întrebări relevante care ne pot ajuta în patru criterii sunt binevenite. Punctele tari și punctele slabe ar trebui luate în considerare atât din punct de vedere intern cât și din exterior. Prin întrebări sugerate, poate începe o discuție cu privire la abilitățile viitoare în ceea ce privește voluntariatul și îmbunătățirea.

ETAPA 3. EVALUARE GUIDE / Dezvoltați

competențe viitoare pentru voluntariat

Voluntarii trebuie să-și imagineze profilul viitorului voluntar prin izolarea și testarea competențelor cheie care vor conduce succesul sau eșecul dezvoltării noastre personale, respectiv dezvoltării organizaționale. Acestea ar trebui să fie indicatorii noștri care dau dovadă că ceva a fost realizat.

Scopurile esențiale sunt utilizarea informațiilor pentru îmbunătățirea abilităților în timp ce acestea se desfășoară, pentru a scoate în evidență valoarea celor învățate și pentru a oferi consultanță voluntarilor.

Rezultatele ghidului de evaluare pot fi folosite pentru a demonstra eficacitatea găsirii abilităților, pentru a identifica modalități de îmbunătățire a acestora în viitor.

Exercițiul 3 (Utilizați formatul din Anexa 4)

- Selectați abilitățile pe care le considerați cele mai potrivite și completați tabelul, lipind cu X nivelul de competență pe care ar trebui să îl aibă

Rețineți că tabelul descrie un voluntar "bun", nu unul "perfect". Un bun voluntar are deja competențe relevante, dar întotdeauna trebuie să se îmbunătățească.

În acest stadiu, voluntarii pot dezvolta un plan de realizare și formare a abilităților viitoare de care trebuie să se dezvolte

ETAPA 4. CRITERII DE CALITATE / OFERA

Recunoscând abilitățile viitoare pe care voluntarul le-ar avea, voluntarul trebuie să-și imagineze profilul viitorului voluntar. Ei ar putea să-și deseneze viitorul profil și modul în care acest profil diferă de profilul actual și să facă autoanaliză despre poziția lor în legătură cu abilitățile viitoare cerute. În acest stadiu, voluntarii puteau compara abilitățile actuale cu cele viitoare.

Exercițiul 4 (Utilizați formatul din Anexa 4)

În coloana din stânga faceți o listă a aptitudinilor pentru profilul dvs. viitor. În partea dreaptă, scorați câte una până la zece competențe sau competențe, în funcție de cât de important ar putea fi în raport cu lucrarea pe care o analizați.

Odată ce documentul este realizat cu punctuație, potriviți toate scorurile pentru a obține o linie care leagă punctele cu un pix. Această linie reprezintă abilitățile viitoare de care aveți nevoie pentru această activitate sau organizație.

Pentru a termina exercițiul, voluntarul trebuie să-și facă propria analiză folosind un document nou cu aceeași structură și abilități sau competențe anterioare convenite. Trebuie să obțineți propria linie care leagă punctele pe care le-ați făcut cu punctuația pentru calitățile selectate.

| | | | | |
|--|--|--|--|--|
| | | | | |
| | | | | |

ANEXA 3

| | | |
|---------------------|--|--|
| Puncte forte | <ul style="list-style-type: none"> • Ce fac bine? • Care sunt cele mai bune abilități? | |
| Puncte slabe | <ul style="list-style-type: none"> • Ce competențe ar putea îmbunătăți? | |
| Oportunități | <ul style="list-style-type: none"> • Cum pot transforma punctele mele forte în oportunități? | |
| Amenințări | <ul style="list-style-type: none"> • Ce factori mă poate împiedica? | |

| | | | | | | | | | | |
|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | |