

Abilități de instruire

Ce tipuri de abilități, cunoștințe și aptitudini sunt necesare pentru a ajuta cursanții să folosească Instrumentul

Andrew Dean și Katri Söder

Rolul evaluatorului, instructorului sau mentorului

Instrumentul Value My Skills a fost creat pentru a ajuta la evaluarea propriilor abilități (Mid Life Skills Review), dar este de fapt cel mai bine utilizat în parteneriat cu un evaluator (instructor sau mentor).

Această scurtă prezentare analizează tipurile de abilități, cunoștințe și aptitudini pe care ar trebui să le aibă evaluatorii pentru a se asigura că pot ajuta cursantul.

Este o listă de verificare care vă poate ajuta să vă pregătiți în calitate de evaluator.

Cum vom face asta

Vom parcurge una câte una principalele cunoștințe, abilități și aptitudini, cu o mică explicație a ceea ce sunt și de ce vor fi de ajutor. De exemplu:

Cunoștințe: familiarizare cu forma și funcția Instrumentului Value My Skills

Acest lucru este esențial, deoarece persoana evaluată/ cursantul își poate pierde rapid încrederea și interesul dacă instructorul nu știe să folosească Instrumentul cu încredere. Ideal ar fi să utilizați instrumentul mai întâi cu alți instructori pentru a vă familiariza cu modul în care funcționează și cu rezultatele sale. Această prezentare este însoțită de o alta, dedicată acestui lucru, cu detalii specifice despre cum funcționează Instrumentul.

După prezentare cunoștințelor, abilităților și aptitudinilor există un **Exercițiu de echipă care să ajute la învățarea folosirii Instrumentului**

Abilități de instruire

- Pozitivitate
- Competențe IT
- Punerea bazelor
- Înțelegerea cadrului organizației/afacerii
- Accesarea învățării externe
- Leadership și încredere
- Centrarea pe cursant
- Facilitarea dezvoltării personale și schimbării
- Ascultarea activă
- Empatie, răbdare și înțelegere
- Asigurarea unei înțelegeri comune
- Dialog de succes
- Cum să punem întrebări
- Analiza și rezolvarea problemelor
- Învățarea pe tot parcursul vieții
- Evaluare

Pozitivitate

- *Fiți pozitiv(ă)* – aceasta este o parte importantă a vieții profesionale a persoanei evaluate, cu potențialul de a deschide noi cariere și chiar de a obține un loc de muncă nou sau mai bun.
- Este cu adevărat important să fiți pozitiv cu privire la modul în care Instrumentul VMS *poate ajuta*.
- Acesta este începutul unei călătorii pentru cei evaluați și trebuie să vă asigurați că sunt fericiți și încrezători la pornire.

Competențe IT

- Cel mai bine este să utilizați Instrumentul fie prin intermediul unei tablete, fie al unui smartphone, așa că familiarizarea cu acestea este importantă pentru evaluator.
- Instrumentul VMS este destul de simplu de utilizat, dar necesită practică. Practicați cu alți instructori dacă este posibil. La sfârșitul acestei prezentări veți găsi un exercițiu în echipă care vă va ajuta să învățați cum să utilizați instrumentul.
- Este necesară o înțelegere a elementelor de bază legate de utilizarea site-urilor web și de învățarea virtuală (e-learning).

Punerea bazelor

- Creați o situație sigură în care persoana evaluată vorbește în largul ei și se simte prețuită. Începeți întotdeauna prin a conveni împreună că conversațiile sunt complet confidențiale.
- Înțelegeți că, în calitate de evaluator, trebuie să respectați standardele etice ale organizației dvs.
- Dacă sunteți un instructor profesionist sau un expert în orientare, veți avea, de asemenea, propriile etici și standarde de instruire și trebuie să le aplicați în mod corespunzător în toate situațiile de instruire.
- Dacă sunteți voluntar sau coleg al persoanei evaluate, ajungeți la un acord și înțelegere reciprocă cu privire la relația și procesul de instruire.

Punerea bazelor

Evitați prejudecățile. Prejudecățile se referă la gânduri negative care vizează o persoană pur și simplu pentru că aceasta aparține unui anumit grup. Prejudecățile nu duc neapărat la un comportament discriminatoriu, dar este important să le identificăm.

Amintiți-vă de critica normelor. Critica normelor se referă la conștientizarea normelor care ghidează formarea atitudinilor și valorilor noastre. Discursul de zi cu zi poate avea o mulțime de moduri de a vorbi, de exemplu, cele care mențin rolurile de gen și prejudecățile aferente. Prin urmare, este important să acordați atenție cuvintelor folosite. Deci, gândiți-vă cu atenție, de exemplu, ce fel de glume credeți că sunt acceptabile.

Punerea bazelor

Dacă conduceți o sesiune de instruire/ evaluare de grup, conveniți asupra regulilor pentru o discuție constructivă:

- Ascultați-i pe ceilalți, nu vă opriți sau începeți discuții despre pagină.
- Conectați-vă propriile cuvinte cu ceea ce au adus în discuție alții.
- Se dorește a se vorbi cu limbajul de zi cu zi și evitarea termenilor de specialitate.
- Vorbiți direct cu ceilalți și cereți-le părerile.
- Fiți prezenți și respectați-i pe ceilalți, păstrând o atmosferă de încredere.

Înțelegerea cadrului organizației/ afacerii

- Este util să înțelegeți cum funcționează/este organizată afacerea/întreprinderea în care este angajată persoana evaluată.
- Este util să știți unde este disponibil suport prin Resurse Umane sau resurse interne de formare.
- Este util să știți cum este evaluată în prezent învățarea în organizație. Dacă este cazul.

Accesarea învățării externe

- Trebuie să fiți capabil să dați sfaturi cu privire la ce tipuri de abilități se potrivesc cu ce fel de atribuții și post (fără a fi nevoie să fiți expert) și este important să știți încotro să îndrumați cursantul pentru a primi ajutor în privința abilităților, dacă acesta nu este disponibil în cadrul întreprinderii.
- Există multe abilități necesare la locul de muncă și o apreciere a acestora este importantă. De la abilități tehnice hard (grele) la abilități soft, cum ar fi comunicarea și munca în echipă. Instructorii nu trebuie să fie experți în acest domeniu, dar trebuie să cunoască elementele de bază cu privire la tipurile de abilități necesare pentru o carieră.

Leadership si încredere

- În general, prin acestea se înțelege un simț al responsabilității și al misiunii. Disponibilitatea și încrederea de a fi asertiv în mod rezonabil atunci când este necesar și de a fi orientat către atingerea obiectivelor dorite.
- Ar trebui să vă puteți concentra asupra dezvoltării persoanei evaluate.
- Ar trebui să puteți ajuta la prezentarea învățării într-un mod creativ, în timp ce asigurați legătura cu angajatorul.

Leadership si încredere

- În mod ideal, îi inspirați pe ceilalți să întreprindă acțiunile recomandate de Instrumentul VMS.
- Amintiți-vă – lucrați cu cursanți individuali ale căror circumstanțe personale pot fi dificile și în cadrul unor organizații care s-ar putea închide sau reorganiza.
- Trebuie să aveți încredere că PUTEȚI ajuta și PUTEȚI îndruma cursanții către resurse față de care vor simți un impuls personal și de care vor beneficia. Ei nu se vor implica dacă voi nu o faceți!

Centrarea pe cursant

- Persoanele evaluate s-ar putea afla în circumstanțe personale dificile și este important ca soluțiile să fie adaptate în funcție de persoană – astfel încât să vadă atât valoarea învățării cât și unde aceasta poate duce.
- Ascultarea activă și o bună cunoaștere a modului de utilizare a instrumentului sunt esențiale pentru a ajuta în acest aspect.

Evaluarea centrată pe cursant

Evaluarea centrată pe cursant permite evaluatorilor să răspundă la două întrebări cheie:

1. Ce au învățat cei evaluați de mine?
2. Cât de bine au învățat?

Principii pentru evaluarea centrată pe cursant:

1. Fiecare persoană este respectată ca individ care are dreptul la calitate și îndrumare după propriile nevoi.
2. Participanții sunt activi și participativi. Sunt capabili să-și evalueze propria învățare și propriile acțiuni.
3. Ajutați și sprijiniți participanții să aparțină unui grup și să acționeze ca membri ai grupului.

Facilitarea dezvoltării personale și a schimbării

1. Întăriți emoțiile pozitive

- Emoțiile pozitive ajută la identificarea cunoștințelor latente.
- Este mai bine să vă concentrați mai mult pe ceea ce știți o persoană, decât pe ceea ce nu știți.
- Ușurați lucrurile folosind o gamă largă de abilități și metode pentru a scoate la iveală ce e mai bun din oameni.

2. O cantitate adecvată de cunoștințe lasă loc de învățare

- Odată ce persoana se simte înputernicită și are emoții pozitive, putem trece la pasul următor.
- Acum luăm în considerare ce abilități trebuie dezvoltate și cum ar putea fi dezvoltate.

3. Ce fel de învățare este necesară?

- Răspunsul constă în identificarea problemei. Învățarea poate fi rapidă, informală, individuală, colectivă, formală, lentă, orientată spre obiective sau ad-hoc. Odată ce se învață ceva suplimentar și relevant, problemele pot fi rezolvate.

Ascultarea activă

Scopul este de a ajuta vorbitorul să-și clarifice propriile gânduri și sentimente.

În calitate de evaluator, arătați aprobarea:

- Sunt interesat să aud ce spui
- Zâmbește
- Nu te grăbi
- Încurajează

Ajutați la privirea chestiunii dintr-o nouă perspectivă:

Este recomandabil să oferiți o nouă perspectivă alături de punctul de vedere propriu al vorbitorului, nu să schimbați complet perspectiva vorbitorului.

Empatie, răbdare, înțelegere

- Ca evaluator ar trebui:
 - Să ajutați
 - Să arătați compasiune
 - Să fiți capabili să demonstrați simpatie
 - Să vă înțelegeți propriile gânduri și sentimente
- Nu trageți concluzii gata făcute, nu moralizați, încurajați persoana evaluată cu feedback-ul vostru, acordați vorbitorului suficient timp. Concentrați-vă întotdeauna pe cel evaluat.
- Utilizarea instrumentului poate dura ceva timp și este important să fiți răbdător și optimist cu privire la proces, altfel cursantul își va pierde încrederea și nu va continua cu învățarea și planificarea acțiunii.

Asigurarea unei înțelegeri comune

- Vorbiți astfel încât să fiți înțeleși. Evitați vocabularul profesional, dialectul și argoul.
- Faceți situația egală, respectați-vă unul pe celălalt, considerați pe toată lumea egală cu dvs.
- Asigurați-vă că ați înțeles ce au vrut să spună ceilalți:
 - Dacă nu sunteți sigur că ați înțeles corect, puteți repeta ceea ce a spus celălalt: Ai spus...
 - De asemenea, puteți repeta cu propriile cuvinte: am înțeles corect că...
 - Întrebări de rafinament:
 - Întrebări deschise de genul „te rog, spune-mi mai multe”
 - Întrebări ghidate, când cereți să rafinați anumite lucruri

Abilități pentru un dialog de succes

- Ascultați pentru a înțelege
- Puneți întrebări pentru a arăta că sunteți interesat
- Oferiți timp pentru formularea ideilor, prețuiți tăcerea în timpul reflecției
- Respectați gândurile celuiilalt, el sau ea este expert în propriile gânduri
- Rețineți și ideile cu care nu sunteți de acord
- Învățați să ascultați fără să vă gândiți la propriul răspuns în același timp

Cum să punem întrebări

- Scoateți la iveală lucruri care trec neobservate
- Ridicați chestiuni pe care le găsiți originale și noi
- Exprimați interesul față de experiențele, perspectivele, sentimentele și punctele forte ale celor evaluați
- Creați oportunități de reflecție și de moduri de gândire noi
- Creați înțelegere într-o relație egală

Analiza si rezolvarea problemelor

- Pentru a rezolva problemele, trebuie să cântăriți relevanța și acuratețea informațiilor. Apoi creați și evaluați soluțiile alternative. Iar la final, faceți recomandări informate și practice.
- Cu siguranță, va trebui să puteți ajuta persoana evaluată cu privire la oportunitățile de învățare potrivite.
- Când utilizați Instrumentul VMS, puteți întâmpina probleme și dificultăți, poate cu IT sau cu întrebările cursanților sau cu reticența angajatorului.
- Un instructor care rezolvă problemele:
 - Identifică și analizează probleme
 - Cântărește relevanța și acuratețea informațiilor
 - Crează și evaluează soluții alternative
 - Face recomandări

Învățarea pe tot parcursul vieții

- Abilitățile de învățare pe tot parcursul vieții presupun:
 - Abilitatea de a dobândi în mod constant noi calificări
 - Autodezvoltare
 - Utilizarea propriei experiențe
 - Abilități de a trage concluzii din greșelile făcute în procesul de instruire
- Pe lângă sprijinirea persoanei evaluate în învățare prin Instrumentul VMS, ar trebui să admiteți că acest proces vă va cere și dvs. să fiți deschis la învățare și la dobândirea de noi abilități și cunoștințe.
- Prin urmare, trebuie să fiți deschis către autodezvoltare, să folosiți propria experiență și abilitățile de a trage concluzii din orice greșală făcută în proces.

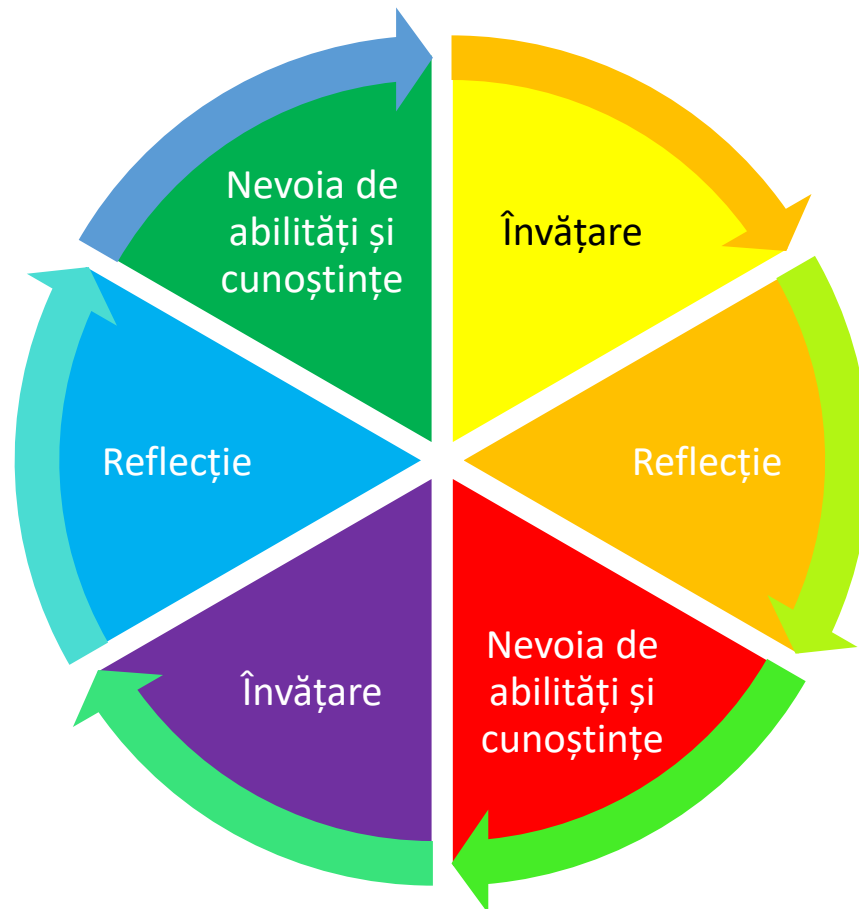
Evaluare

- Evaluarea se referă la analiza problemei, posibilele soluții, abilitățile și cunoștințele necesare, nevoile și rezultatele învățării, acțiunile întreprinse și întregul proces.
- Evaluarea este cheia procesului continuu de învățare și dezvoltare.
- Evaluarea este întotdeauna necesară, concentrându-se pe cursant cu privire la:
 - Nevoi
 - Context
 - Mediu inconjurator
 - Metode
 - Decizii
 - Instrumente
 - Competență
- Evaluarea este cheia de a scăpa de lipsa abilităților și cunoștințelor necesare – nu pe termen lung, deoarece și nevoile se schimbă.

Evaluare și reflecție asupra învățării

- Înțelegerea ciclului de învățare (diapozitivul/slide-ul următor) și că învățarea reprezintă abordarea unei probleme.
- Învățarea are loc odată ce procesul de rezolvare a problemelor a început.
- După învățare și eventuala încercare de rezolvare a problemelor există un timp pentru reflecție. S-a rezolvat problema? A fost soluția relevantă, necesară și suficientă? Reflecția poate duce la fericire pentru totdeauna (improbabil, dar posibil) sau la o nouă identificare a necesității de a învăța (probabil).
- Dacă chestiunea sau problema nu a fost rezolvată imediat, este în mod clar nevoie de abilități și cunoștințe suplimentare. Problema de rezolvat trebuie identificată pentru a preciza nevoile de învățare.

Ciclu de evaluare, Învățare și Reflecție



Pe scurt, un bun evaluator:

- Ascultă și întreabă
 - Indică obiective
 - Ghidează către reflecție
 - Ajută la înțelegerea conținutului și a Instrumentului
 - Explică contextul și generează păreri
 - Ghidează prin proces
 - Clarifică soluțiile și opțiunile
 - Remarcă
 - Evaluează progresul
- Cursantul este într-o călătorie, iar aceasta nu presupune un contact unic. Dvs. sprijiniți pe cineva. În mod ideal, acest lucru trebuie să arate ca o trecere lină și logică spre o nouă poziție sau un nou curs de formare.

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

1. Să ne împărțim în grupuri de câte trei

În fiecare grup veți avea următoarele roluri:

A: aptitudinile și competențele dumneavoastră trebuie evaluate

B: îl ajutați pe A să-și evalueze abilitățile și competențele

C: observați evaluarea și interacțiunea

Prima rundă va dura 30 de minute, după care schimbăm rolurile.

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

Rolul A

Încercați să vă gândiți la abilitățile pe care le folosiți în toate aspectele vieții dvs. – fie că este vorba de muncă, voluntariat, activități sociale sau viața de familie.

Simțiți-vă liber(ă) să discutați deschis cu B

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

Rolul B

- Îl ajutați pe A să reflecteze asupra propriilor abilități și competențe
- Fiți interactiv și ascultați activ
- Puteți folosi întrebări ulterioare precum
 - Când ai folosit ultima dată această abilitate?
 - Cât de bine te-ai descurcat?
 - Te-ai simți încrezător să o folosești din nou?

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

Rolul C

Observați comunicarea și interacțiunea:

- În ce situație ezită A? Ce fel de sprijin a ajutat/ ar ajuta?
- Care abilități și competențe au fost greu de evaluat? Ce a ajutat/ ar ajuta?
- Altceva?

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

Să schimbăm rolurile: A cu B, B cu C și C cu A: 30 de minute

Ultima rundă: A cu B, B cu C și C cu A: 30 de minute

Exercițiu în echipă care să ajute la folosirea Instrumentului

Reuniți grupurile

Discutați

- Cum v-ați simțit în fiecare rol?
- Ce ați învățat în fiecare rol?