



Digital technologies for validating
young volunteers competences

DYVO KOMPETENCIJŲ SISTEMA SAVANORIAMS

I02 - A2

Išduota: Rugėjis 2022
Parengė: Warehouse Hub

DYVO projekto intelektualinis produktas 2, 2 veiksmas





Digital technologies for validating
young volunteers competences

DYVO KOMPETENCIJŲ SISTEMA SAVANORIAMS

102 - A2

Išduota: Rugėjis 2022
Parengė: Warehouse Hub

DYVO projekto intelektualinis produktas 2, 2 veiksmas



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. Project number: 2020-2-IT03-KA205-019156

**Kompetencijos sistema, skirta suprasti kompetencijas,
įgytas savanorystės kelyje ir reikalingas naujame darbo pasaulyje**



Image courtesy of Anna Godeassi/theispot.com

TURINYS

7	Įvadas
10	Pagrindinės žinios ir dizaino metodika
13	DYVO kompetencijų sistema iš pirmo žvilgsnio
15	Asmeninės kompetencijos
16	- Empatija
17	- Savęs suvokimas
18	- Įsitraukimas
19	- Prisitaikymas
22	Socialinės kompetencijos
23	- Bendravimas
25	- Bendradarbiavimas
27	- Vadovavimas
30	Metodinės kompetencijos
31	- Naujovės ir kūrybiškumas
33	- Problemų sprendimas
35	- Etinis ir tvarus mąstymas

Priedai

38	Priedas 1: Dyvo“ kompetencijų sistemos kūrimas
48	Priedas 2: Kompetencijų aprašai ir subkompetencijos
52	Priedas 3: Kompetencijos mokymosi rezultatai ir vertinimo rodikliai
56	DYVO projekto nuorodos
58	Nuorodos

IVADAS



IVADAS

Jaunimo savanorystė, susijusi su 31 proc. jaunų europiečių. Iš tiesų tai yra puiki neformalaus mokymosi patirtis, kurianti žinias, įgūdžius ir kompetencijas. Daugelio šių kompetencijų, tokių kaip bendravimas, problemų sprendimas, prisitaikymas, kūrybiškumas, bendradarbiavimas, vis labiau reikalauja darbo rinka. Tačiau jie dažnai lieka nematomi: tik 28% Europos jaunų savanorių gauna tam tikrą pripažinimą pažymėjimo ar diplomo forma.

Švietimą šiandien vis dar daugiausia kontroliuoja švietimo institucijos, kurios siūlo kokybę, patikimumą, valdymo ir administravimo funkcijas. Tačiau šis modelis nėra pakankamai lankstus ir kelia sunkumų, pripažįstant visą gyvenimą besimokančiojo pasiekimus neformaliojo ir neformalaus ugdymo srityse. Dėl to gali būti trukdoma, besimokančiajam visą gyvenimą, pereiti nuo formalaus prie neformalaus ugdymo ir atvirkščiai, nes vienos rūšies išsilavinimo pasiekimai nėra lengvai perkeliama į kitą sritį (Harris ir Wihak, 2017; Lundvall ir Rasmussen, 2016; Mayombe, 2017; Müller ir kt., 2015).

Paprastai visą gyvenimą besimokantys asmenys gali ribotai kontroliuoti savo mokymosi procesą ir su mokymusi susijusius duomenis. Tai rodo, kad reikia į besimokantįjį orientuoto modelio visuose švietimo tipuose, suteikiančio besimokantiejiems sistemą, leidžiančią visiškai kontroliuoti, ko ir kaip jie mokosi, kaip įgyja kvalifikacijas ir kaip dalijasi savo kvalifikacijomis ir kitais mokymosi duomenimis su trečiosiomis šalimis, pvz. kaip švietimo įstaigos ar darbdaviai.

Savanorystė yra pagrindinė mokymosi sritis, o aktyvus savanoriškų organizacijų partnerių Csv Marche, Centre for European Volunteering (CEV) ir Jaunuolių dienos centras (JDC) dalyvavimas DYVO projekte, padėjo sukurti kompetencijų sistemą sektoriaus lygmeniu, pradedant ir atsižvelgiant į konsoliduotus mokslinių projektų, kuriuos sektorių lygiu vykdė Jungtinis tyrimų centras, Europos Komisijos Mokslo laboratorija, su „Comp“ šeimos sistemomis: DigComp, Entrecomp, LifeComp, GreenComp ir kt. sukurta siekiant padėti įvertinti esminius įgūdžius ir skersines kompetencijas, kurias kiekvienas turėtų nuolat tobulinti visą gyvenimą.

Pagrindinis DYVO projekto tikslas yra padėti palengvinti ir diegti naujoves neformaliojo ir savaiminio mokymosi metu įgytų kompetencijų pripažinimui ir patvirtinimui jaunimo savanoriškos veiklos srityje, siekiant pagerinti jaunimo įsidarbinimo galimybes ir socialinį dalyvavimą bei jaunimo/savanoriškų organizacijų darbo kokybę.

„Dyvo“ projektas padės įveikti kai kurias kliūtis, kurios vis dar trukdo skleisti patvirtinimo praktiką savanoriškame sektoriuje, tarp jų:

- Trūksta lanksčių, lengvai naudojamų instrumentų.
- Nepakankamas supratimas apie skersinių įgūdžių svarbą ir apie savanorystę, kaip tų įgūdžių ugdymo patirtį;
- Trūksta specialių įgūdžių jaunimo darbuotojams, kaip vadovauti jaunų savanorių patvirtinimo procesams;
- Aiškos neformalaus mokymosi savanoriškos veiklos mokymosi rezultatų ir susijusių kompetencijų, kurias galima įgyti, sistemos trūkumas.

Nuosekliai, atsižvelgiant į intelektinį produktą 2,

DYVO projektas nustato, apibrėžia ir apibūdina pagrindines transversines kompetencijas, kurias jaunimas gali išsiugdyti savanoriškos veiklos metu, ir sukūrė orientacinę sistemą, kuri apibūdina šias kompetencijas kartu su jų mokymosi rezultatais, užtikrinant, kad patvirtinimas ir pripažinimas būtų skaidrūs tikslinių žinių ir įgūdžių aprašymai ir Europos jaunieji savanoriai su naudinga priemone, leidžiančia veiksmingai įvertinti, įvertinti, mokyti ir plėtoti šias pagrindines kompetencijas.

PAGRINDINĖS ŽINIOS IR DIZAINO METODIKA



PAGRINDINĖS ŽINIOS IR DIZAINO METODIKA

DYVO kompetencijų sistema buvo sukurta remiantis dviem svarbiais DYVO projekto tyrimo rezultatais:

1. Rekomendacijos parengtos remiantis „Tarptautiniu pranešimu apie naujausius rezultatus“.

Tarptautinė naujausios būklės ataskaita, kurią parengė IO2-A1 partneriai, leido tarpusavyje peržiūrėti esamą literatūrą, tyrimus, tyrėjus, projektų rezultatus, pasiektus Europos ir šalių partnerių lygiu šia tema, ir šis tyrimas buvo bendrą kalbą, nuo ko pradėti šį tolimesnį darbą.

Nors kvalifikacijos ir mokymosi rezultatai, susiję su „sunkiais įgūdžiais“, yra žinomi ir net vienodi, ES lygmeniu (EQF/NQF7, ESCO8), tačiau nėra bendro supratimo ir sutarto savanoriško sektoriaus skersinių įgūdžių sąrašo, kuris gali būti naudojamas kaip organizacijų, veikiančių įvairiose srityse arba skirtingose šalyse, nuoroda.

Daugelis sektorių išvardijo tuos, kurie yra svarbūs jų kontekste, kai kurios tipologijos buvo atliktos remiantis socialinių mokslų tyrimais, tačiau visos šios iniciatyvos išlieka suskaidytos.

Kuriant DYVO kompetencijų sąrangą, ypatingas dėmesys buvo skiriamas Jungtinio tyrimų centro, Europos Komisijos Mokslo laboratorijos, su „Comp“ šeimos sistemomis: DigComp, DigCompEdu, DigCompOrg, SELFIE vykdytų mokslinių projektų konsoliduotiems rezultatams, Entrecomp ir LifeComp, GreenComp sistemos, skirtos padėti įvertinti svarbiausius įgūdžius ir skersines kompetencijas, kurias kiekvienas turėtų nuolat tobulinti visą gyvenimą.

Daugiau informacijos apie visus šiuos tyrimus rasite JRC mokslo centre.

Šios sistemos naudojamos kaip pagrindas kuriant mokymo programas ir mokymosi veiklą įvairiuose mokymosi ir švietimo kontekstuose, įskaitant savanorišką veiklą.

Dėl šios priežasties kiekviena „Dyvo“ sistemoje nurodyta kompetencija savo aprašomosiose dalyse pateikia nuorodą į susijusias kompetencijas, aprašytas „Entrecomp“ ir „LifeComp“ sistemose.

2. DYVO kompetencijų sistemos projektavimo dirbtuvės

[vykdyta 2021 m. gegužės 10 d. ir joje dalyvavo 22 žmonių atstovai, ypač tyrėjai, savanoriai, dėstytojai ir instruktoriai (žr. 1 priedą „Dyvo kompetencijų sistemos kūrimas“).

Norėdami pradėti dirbti ties šiuo svarbiu projekto kertiniu akmeniu, komanda pasiūlė dalyvavimo veiklą, iš organizacijos patvirtindama bendradarbiavimo darbo metodiką ir įdiegdama kompetencijas bei priemones, kurios palengvintų šią veiklą.

Warehouse hub, „Creative Hub“ partneris DYVO projekte ir specializuojasi kuriant mokymo programas, skirtas jaunimo skersiniams ir verslumo įgūdžiams ugdyti, komanda pasiūlė ir vadovavo šiai dalyvaujančiai veiklai, kuri vyko internetinėje miros aplinkoje, įdiegiant kompetencijas ir priemones, tinkamas tai palengvinti.

CO dizainas yra galinga bendradarbiavimo ir kūrybiškumo jėga.

Bendro projektavimo ir bendro kūrimo metodai apima mokslininkų ir galutinių vartotojų bendradarbiavimą. Kalbama apie aktyvų visų suinteresuotųjų šalių įtraukimą į procesą, kiek įmanoma daugiau,

atrandant jų unikalias ir kolektyvines perspektyvas.

Konkrečiu šio seminaro atveju entuziastinga savanorių ir jaunimo darbuotojų grupė, ypač iš partnerio Jaunuolių dienos centras (JDC), įskaitant jaunas žmones su proto negalia, prisijungė prie tyrėjų ir personalo komandos, teikdama labai įdomių atsiliepimų ir įžvalgų visiems dalyviams.

Išsami informacija apie šį seminarą atnaujinta 1 priede „DYVO kompetencijų sistemos kūrimas“.

DYVO KOMPETENCIJŲ SISTEMA IŠ PIRMO ŽVILGSNIO



DYVO KOMPETENCIJŲ SISTEMA IŠ PIRMO ŽVILGSMO

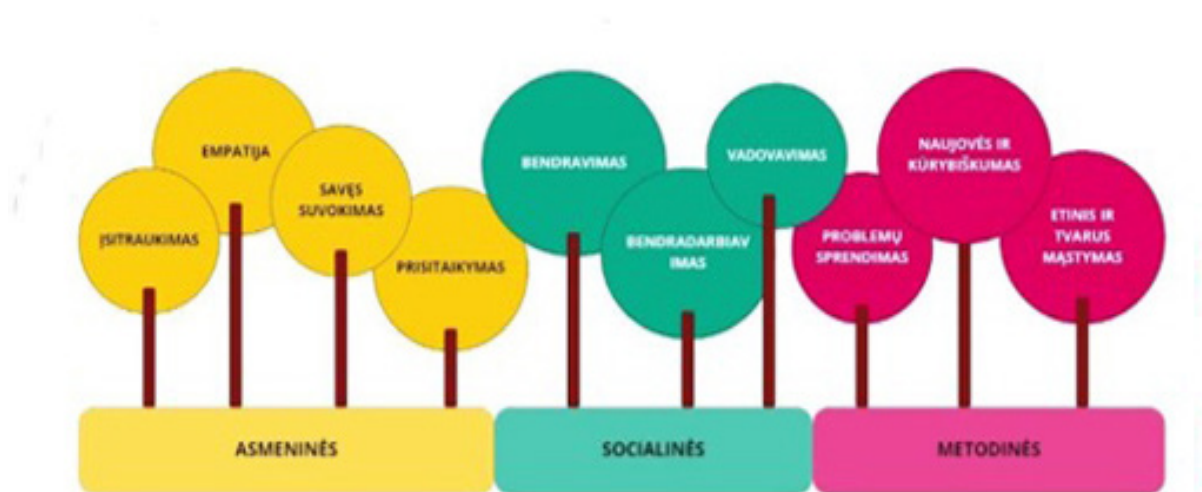
DYVO sistemoje skersinė kompetencija apibrėžiama kaip išmatuojamų elgsenų rinkinys, dėl kurio išsiskiria puikūs rezultatai. Šios kryžminės kompetencijos kyla iš savo patirties, požiūrio, žinių ir įsitikinimų, kuriuos taip pat ugdo jauni suaugusieji savanoriškos veiklos metu. Savanoriai įgyja ir ugdo įvairias kompetencijas per savo patirtį neformalioje aplinkoje ir gali jas ugdyti bei mokyti neformaliojo mokymosi būdu.

Štai kodėl DYVO modelis taip pat apima specialią mokymo programą, the DYVO Training Package, kuriame pagrindinis dėmesys skiriamas sistemoje nustatytoms kompetencijoms.

DYVO kompetencijos yra suskirstytos į tris sritis:

- ASMENINĖS
- SOCIALINĖS
- METODINĖS

Kaip vaizdinį sistemos vaizdą, DYVO komanda pasirinko miško metaforą, kuri pabrėžia dinamišką visų kompetencijų (medžių) tarpusavio priklausomybę. Kiekvienas miško elementas yra vienodai reikalingas kiekvieno medžio ir miško kaip visos ekosistemos vystymuisi.

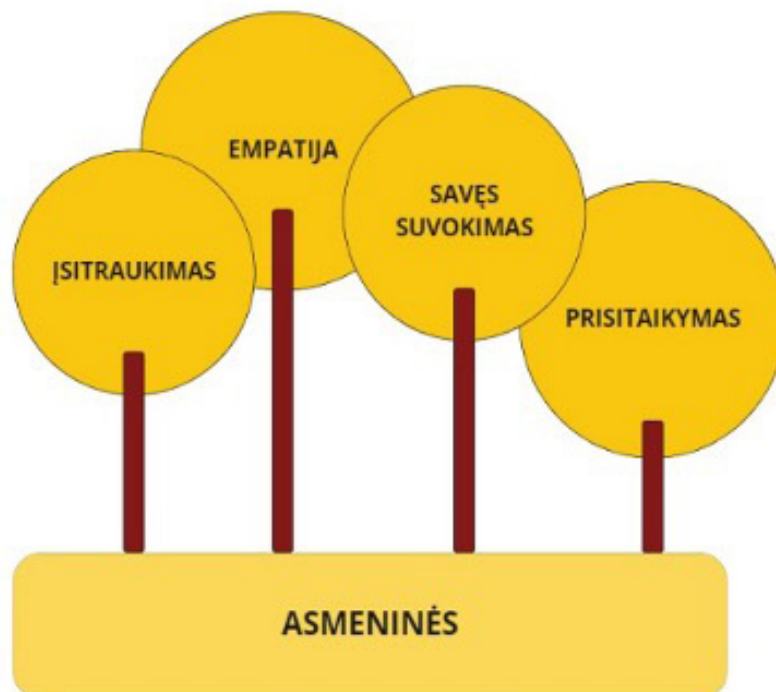


ASMENINĖS KOMPETENCIJOS



ASMENINĖS KOMPETENCIJOS

Asmeninės kompetencijos yra susijusios su savivertės jausmu, pagarba kitiems ir emociniu su-
pratimu bei valdymu. Asmeninių kompetencijų ugdymas gali padėti išsikelti pozityvius tikslus ir
priimti atsakingus sprendimus.



Apibrėžimas

Empatija - tai gebėjimas suprasti kito žmogaus emocijas, patirtį ir vertybes bei tinkamai pateikti atsakymus. Tai yra pagrindinis emocinio intelekto elementas, leidžiantis asmenims suprasti skirtingų žmonių, kilusių iš skirtingų sluoksnių, patirtį ir emocijas.

Kodėl tai svarbu?

Empatija yra labai svarbi panaudojant kitas socialines ir emocines kompetencijas kuriant teigiamus santykius. Empatija yra visų socialinių poelgių pagrindas kuris suteikia pagrindą įveikti stresą bei spręsti konfliktus.

Aprašymas

- Kito žmogaus emocijų, patirties, vertybių ir įsitikinimų suvokimas
- Kito žmogaus emocijų ir patirties supratimas bei gebėjimas aktyviai vertinti jo požiūrį
- Reagavimas į kito žmogaus emocijas ir išgyvenimus
- Savo ir kitų kultūros, įsitikinimų, įpročių, elgesio, mąstymo būdų ir perspektyvų suvokimas
- Savo ir kitų kultūrinių prielaidų ir šališkumo suvokimas ir supratimas

Subkompetencija

- Kultūrų ir įvairovės suvokimas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- sklandžiai bendrauti ir interpretuoti paraverbalinius elementus
- suprasti ir susieti kitų žmonių nuotaiką, jausmus, mintis ir įsitikinimus.
- rūpintis kitų asmeniniais jausmais, polinkiais ir susidomėjimu
- sumažinti psichologines kliūtis ir skirtumus su kitais žmonėmis

Vertinimo rodikliai

Jie:

- suvokia tylius dialogo ir sąveikos komponentus bei kūno kalbą
- jaučia ir įsivaizduoja pasaulį iš kitų žmonių perspektyvų, įskaitant emocines, kultūrines ir intelektualines dimensijas
- užmezgti harmoningus santykius su kitais žmonėmis

Empatija darbe!

Jauni suaugusieji, išsiugdę empatiją, gali bendrauti su kolegomis, vadovais, savanoriais. Taip pat jie turintys atvirą protą ir gerus santykius, atsižvelgia į kiekvieno vaidmenį darbiname procese.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Bendradarbiauti su kitais (3.4)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Empatija (S1)

Apibrėžimas

Savęs suvokimas reiškia gilų savo interesų, vertybių, įgūdžių, apribojimų, jausmų ir motyvų supratimą. Savęs supratimas suteikia pagrindą imtis savarankiškų veiksmų. Pažinti save reiškia žinoti stipriasias, silpnąsias puses, poreikius, interesus ir pageidavimus.

Kodėl tai svarbu?

Savęs suvokimas yra labai svarbus siekiant asmeninių norų atspindinčių tikslų ir priimant pagrįstus sprendimus. Savęs vertinimas lemia teigiamą savivertę. Norint priimti teisingus sprendimus, skatinti asmeninę gerovę ir valdyti karjerą, reikia savimonės.

Aprašymas

- Jūsų poreikių, siekių ir norų suvokimas trumpuoju, vidutiniu ir ilgu laikotarpiu
- Sąmoningumas ir gebėjimas įvertinti savo individualias ir grupines, stipriasias ir silpnąsias puses
- Suprasti savo gebėjimu paveikti įvykių eigą, nepaisant netikrumo, nesėkmių ir laikinų nesėkmių
- Suprasti apie negalią ir sutikti su negalia

Subkompetencija

- Negalių įveikimas
- Gebėjimas bendrauti su kitais žmonėmis

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- suprasti jų poreikius, siekius ir norus
- suprasti jų individualias ir grupines stipriasias ir silpnąsias puses
- suprasti jų gebėjimą daryti įtaką įvykių eigai, nepaisant netikrumo, nesėkmių ir laikinų nesėkmių

Vertinimo rodikliai

Jie:

- maksimaliai išnaudoja savo stipriasias ir silpnąsias puses
- kompensuoti savo silpnąsias, susibūrus į kitus ir toliau plėtojant jų stipriasias puses
- įvertinti, kaip jų asmeninis požiūris, įgūdžiai ir žinios gali turėti įtakos jų sprendimų priėmimui, santykiams su kitais žmonėmis ir gyvenimo kokybei

Savęs suvokimas darbe!

Jauni suaugusieji, susiformavę savimonėje, supranta unikalias savybes, kurias jie suteikia bendraudami su kitais ir dirbdami.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Savęs suvokimas ir efektyvumas (2.1)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Savireguliacija (P1) Asmeninių emocijų, minčių ir elgesio, įskaitant atsakus į stresą, supratimas ir reguliavimas

Gerovė (P3)

Apibrėžimas

Įsitraukimas yra gebėjimas dalyvauti ir būti motyvuotam atliekant veiklą. Motyvacija yra pagrindinis darbuotojų ir savanorių įtraukimo veiksnys. Norėdami būti ir likti įsitraukę į sunkumus, jums taip pat reikia atsparumo. Žmonės, galintys ir toliau užsiimti savo veikla, taip pat aistringai žiūri į savo darbą.

Kodėl tai svarbu?

Kai darbuotojai ar savanoriai užsiima, jiems rūpi organizacija, su kuria jie bendradarbiauja, ir labiau linkę daugiau laiko ir pastangų investuoti į tai, ką daro.

Aprašymas

- Suprasti ir tikėti savo organizacijos misija ir vertybėmis
- Būkite pasirengę suderinti jūsų organizacijos galimybes su jūsų kvalifikacija ir interesais
- Būkite pasiryžę idėjas paversti veiksmais ir patenkinti savo poreikį
- Būkite atsparūs spaudimui, nelaimėms ir laikinoms nesėkmėms, kol bandote pasiekti savo tikslus

Subkompetencija

- Atsparumas
- Motyvacija ir atkaklumas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- suprasti savo organizacijos misiją ir vertę ir susieti ją su asmenine vizija
- suderinti galimybes, kurias gali pasiūlyti jų organizacija, su savo kvalifikacija ir interesais
- įdėti pastangų ir išteklių, kad būtų pasiekti ilgalaikiai individualūs ir organizaciniai tikslai
- sąžiningai ir atkakliai naudoti asmenines kompetencijas ir susieti jas su misija ir atliekamų užduočių tikslais
- susitelkti į savo aistrą ir toliau kurti vertę, nepaisant nesėkmių

Vertinimo rodikliai

Jie:

- demonstruoja atkaklumą atliekant užduotis ir siekiamus tikslus
- parodo aktyvų dalyvavimą atliekant užduotis
- liudija etišką ir pagarbų elgesį
- mato jų vaidmenį kaip svarbią organizacijos misijos dalį ir dažnai remia organizaciją net ir neatlikdami kasdinių pareigų

Įsitraukimas į darbą!

Jauni suaugusieji, įgiję gebėjimą išlikti įsitraukę, rūpinasi organizacija, kurioje dirba, ir labiau linkę daugiau laiko ir pastangų investuoti į savo darbą.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Motyvacija ir atkaklumas (2.2)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Empatija (S1)

Apibrėžimas

[Prisitaikymas yra gebėjimas valdyti perėjimus ir netikrumą bei įveikti iššūkius. Būti pritaikomam reiškia lanksčiai valdyti pokyčius, sugebėti susidoroti su keliais poreikiais ir prisitaikyti prie naujų situacijų naudojant naujas idėjas ar novatoriškus metodus. Tai reiškia ne tik sugebėjimą sutelkti dėmesį į tikslus, bet ir lengvai prisitaikyti prie to, kaip juos pasiekti. Tai taip pat reiškia prisitaikyti prie įvairių vaidmenų ir pareigų; veiksmingai dirbti neaiškumų ir besikeičiančių prioritetų sąlygomis.

Kodėl tai svarbu?

Šiandieniniame darbo pasaulyje pagrindinis įdarbinimo tikslas yra kandidato gebėjimas susidoroti su pokyčiais. Svarbu pademonstruoti gebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių ir aplinkos bei priimti naujas idėjas ir teigiamai reaguoti į netikėtus pokyčius.

Aprašymas

- Teigiamai reaguokite į pokyčius ir iššūkius
- Priimkite sprendimus, kai to sprendimo rezultatas yra neaiškus, kai turima informacija yra dalinė ar dviprasmiška, arba kai kyla nenumatytų rezultatų rizika
- Prisitaikymo prie pokyčių procesą vertinkite kaip praturtinančią mokymosi patirtį
- Greitai ir lanksčiai spęskite besikeičiančias situacijas ir susidurkite su netikėtomis problemomis
- Įveikite sudėtingas situacijas ir kliūtis

Subkompetencija

- Susidoroti su netikrumu ir rizika
- Tarpkultūrinis ir įvairovės valdymas
- Neįgalumų įveikimas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- integruoti naują informaciją ir padaryti iš jos išvadas
- ieškokite naujų būdų, kaip tai padaryti, improvizuodami ar eksperimentuodami
- atitinkamai koreguoti asmenines psichines schemas, elgesį ir veiksmus atsižvelgiant į tam tikro konteksto pokyčius
- susitaikyti su besikeičiančiomis aplinkybėmis

Vertinimo rodikliai

Jie:

- randa alternatyvius sprendimus, kaip siekti tikslų nuolat besikeičiančioje aplinkoje
- lengvai užmezga ilgalaikius tarpusavio santykius su žmonėmis iš kitų kultūrų, kilmės ar priklausančių kitai aplinkai
- gali bendradarbiauti su žmonėmis, kurių požiūris skiriasi nuo jūsų
- susiduria su sudėtinga aplinka ir situacijomis

Prisitaikymas darbe!

Jauni suaugusieji, kurie išsiugdė gebėjimą prisitaikyti, gali prisitaikyti prie skirtingos darbo aplinkos, darbo metodų, kad patenkintų neaiškios situacijos ar ekstremalios situacijos poreikius. Jie gali sukurti praktinius sprendimus, kaip sušvelninti pokyčių poveikį, ir konstruktyvius planus, kad būtų galima veiksmingai įgyvendinti būtinus pokyčius.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Kova su netikrumu, neaiškumu ir rizika (3.3)

Iniciatyva (3.1)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

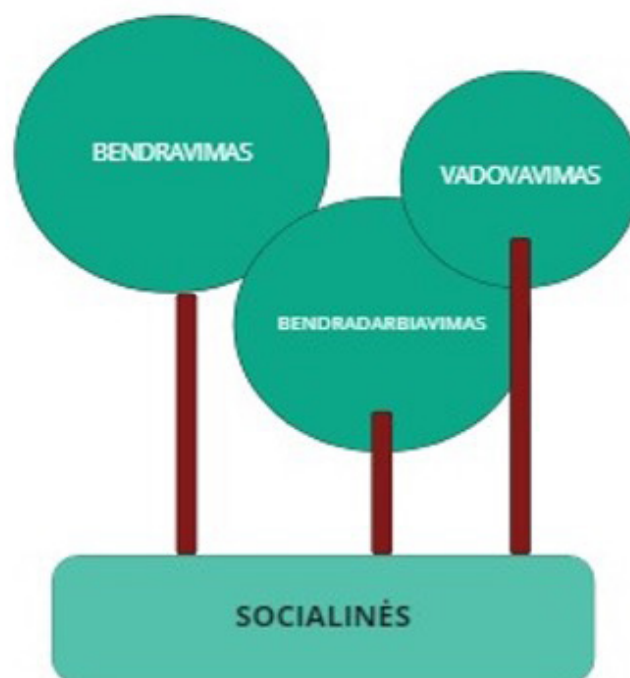
Kritinis mąstymas (L2)

SOCIALINĖS KOMPETENCIJOS



SOCIALINĖS KOMPETENCIJOS

Socialinės kompetencijos reiškia gebėjimus efektyviai tvarkyti socialinę sąveiką ir reaguoti į prisitaikančius būdus socialinėje aplinkoje. Būti socialiai kompetentingu reiškia ugdyti bendradarbiavimo požiūrį, gerbti žmonių įvairovę, įveikti išankstinius nusistatymus ir daryti kompromisus dalyvaujant visuomenėje.



Apibrėžimas

Lavinti bendravimo įgūdžius reiškia mokėti naudoti atitinkamas komunikacijos strategijas, atsižvelgiant į kontekstą ir turinį. Bendravimas yra veiksmo perdavimas iš vieno asmens ar grupės į kitą, naudojant abipusiai suprantamus tinklus, dažnai tam tikram tikslui pasiekti. Tai procedūra, apimanti keitimąsi idėjomis, pažiūromis, faktais ir emocijomis tarp dviejų ar daugiau asmenų. Bendravimo įgūdžiai apima gebėjimą efektyviai užmegzti oficialų, neformalų ir žodinį bei neverbalinį bendravimą.

Kodėl tai svarbu?

Bendravimas yra įgūdis, kuris atlieka labai svarbų vaidmenį darbo vietoje, nes gebėjimas efektyviai bendrauti yra labai svarbus sveikiems organizaciniams santykiams ir organizacijos sėkmei. Bendravimo įgūdžiai yra esminė priemonė siekiant produktyvumo ir kuriant efektyvias organizacijų komandas. Darbuotojai ir savanoriai, turintys šiuos įgūdžius, gali palaikyti sveikus santykius su savo komanda ir personalu ir geba pasiekti gerų rezultatų.

Aprašymas

- Supratimas, kad reikia įvairių komunikacijos strategijų, kalbų registrų ir prie konteksto pritaikytų priemonių
- Pažodinės ir neverbalinės kalbos ir jos galimo poveikio suvokimas
- Sąveikų ir pokalbių supratimas ir valdymas įvairiuose socialiniuose ir kultūriniuose kontekstuose bei konkrečios sritys situacijose
- Klausytis kitų ir įsitraukti į pokalbius užtikrintai, aiškiai ir abipusiškai, tiek asmeniniame, tiek socialiniame kontekste

Subkompetencija

- Sutelkti kitus

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- pritaikyti bendravimo strategijas pagal konkrečias situacijas: verbalines strategijas (rašytines, įskaitant skaitmenines formas ir žodinę kalbą), neverbalines strategijas (kūno kalba, mimika, balso tonas), vizualines strategijas (ženklus, piktogramas, iliustracijas) arba mišrias strategijas
- moduluoti pranešimus atsižvelgdami į auditoriją, santykių su kalbėtoju pobūdį; kontekstas, kuriame vyksta bendravimas; jo paskirtis; įrankius, kurie perduos žinią
- įkvėpti ir sužavėti atitinkamas suinteresuotąsias šalis
- stebėti žodinį ir neverbalinį bendravimą; parodyti empatiją, kantrybę ir susidomėjimą, paaiškinti; apibendrinti ir duoti atsiliepimą apie kito pranešimą ir ugdyti pasitikėjimą

Vertinimo rodikliai

Jie:

- tinkamais pranešimais ir komunikacijos kanalais pasiekti visą norimą auditoriją
- nuosekliai bendraukite su auditorija siekdami komunikacijos tikslų, sukurkite bendrą erdvę, kurioje galėsite dalytis informacija, keistis ir skatinti idėjas
- aiškiai ir mandagiai kalbėkite su bet kokia kalbėtojų tipologija
- aiškiai ir teisingai rašykite sintaksės ir semantikos požiūriu
- palaikyti keitimąsi idėjomis, mintimis, klausimais ir protingai atsakyti visiems pranešėjams
- pademonstruoti veiksmingas įtikinimo ir derybų strategijas

Bendravimas darbe!

Jauni suaugusieji, išsiugdę savo bendravimo įgūdžius, bendrauja su kolegomis/vadovais/išlaikytiniais/savanoriais/klientais, priimdami tinkamas bendravimo strategijas, moduluodami pranešimus taip, kad kiti galėtų lengvai juos suprasti.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Kitų sutelkimas (2.5)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Ryšiai (S2)

Empatija (S1)

Apibrėžimas

Bendradarbiavimas reiškia darbą kartu su vienu ar daugiau žmonių, siekiant užbaigti projektą ar užduotį arba plėtoti idėjas ar procesus. Darbo vietoje bendradarbiaujama, kai du ar daugiau žmonių dirba kartu siekdami bendro tikslo, naudingo komandai ar organizacijai. Yra daug būdų, kaip efektyviai bendradarbiauti darbe, o įgūdžiai ir metodai, kuriais remiatės bendradarbiaudami, gali lemti didesnį efektyvumą ir sėkmę.

Kodėl tai svarbu?

Žmonės, dirbantys kartu, yra veiksmingesni ir efektyvesni už tuos, kurie vieni bando valdyti tuos pačius projektus. Sėkmingas bendradarbiavimas su kolegomis taip pat gali padidinti jūsų motyvaciją ir įsitraukimą į darbą lygi. Bendradarbiavimas yra naudingas kuriant unikalius sudėtingų problemų sprendimus.

Aprašymas

- Ketinimas dirbti kartu ir bendradarbiauti su kitais, siekiant plėtoti idėjas ir paversti jas veiksmais
- Ketinimas išspręsti konfliktus ir prireikus teigiamai susidurti su konkurencija
- Suprasti darbo su kitais ir tinklų kūrimo svarbą
- Suprasti pasitikėjimo, pagarbos žmogaus orumui ir lygybei svarbą, susidoroti su konfliktais ir derėtis dėl nesutarimų, siekiant sukurti ir išlaikyti teisingus ir pagarbius santykius.
- Sąžiningai pasidalyti užduotimis, ištekliais ir atsakomybe grupėje, atsižvelgiant į konkretų jos tikslą
- Ketinimas aptarti nuomonių ir požiūrių skirtumus, siekiant susitarimo

Subkompetencija

- Derybos ir konfliktų sprendimas
- Išteklių sutelkimas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- formuoti ir išlaikyti komandą
- bendradarbiauti projekto aplinkoje
- sukurti sistemas, taisykles, įrankius ir procedūras, kurios pagerintų komandos procesą
- efektyviai samprotauti apie alternatyvius sprendimus
- nustatyti komandos stipriąsias puses ir išteklius
- bendrai valdyti konfliktus
- sukurti efektyvias ryšio sistemas ir įrankius
- planuoti veiklą ir perduoti užduotis komandos nariams

Vertinimo rodikliai

Jie:

- bendrauja komandoje gerbdami narius, jų vaidmenis ir paskirtas užduotis
- kuria produktyvius, abipusiai naudingus santykius, kad išspręstų problemas ir pasiektų bendrus tikslus
- įkvėpia bendradarbiauti, užpildydami įvairių žmonių ir padalinių spragas
- sprendžia konfliktus; ieško ir pasiekia vidurio kelio sprendimus
- pristato idėjas ir išklauso kitų idėjas, praplečia jų pačių požiūrį į kitus požiūrius.
- atsakingai elgiasi dėl paskirtų užduočių ir prireikus padeda kitiems

Bendradarbiavimas darbe!

Jauni suaugusieji, išsiugdę bendradarbiavimo įgūdžius, bendradarbiauja su kolegomis ir viršininkais, kad išspręstų problemas ir pasiektų tikslus. Jie dalyvauja ir prisideda, kuriuos vertina komandos nariai.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Darbas su kitais (3.4)

Išteklių sutelkimas (2.3)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Bendradarbiavimas (S3)

Apibrėžimas

Lyderystė - tai gebėjimas būti pokyčių kūrėjais, daryti teigiamą poveikį ir sukurti tvirtą darbuotojų, savanorių, kitų suinteresuotųjų šalių ir bendruomenių paramos sistemą ir ugdyti naujus ateities lyderius. Lyderiai kuria naujas idėjas ir sutelkia komandos pastangas teisinga linkme. Lyderiai daro įtaką tam tikram žmonių elgesiui.

Kodėl tai svarbu?

Sėkmingas lyderis gali paveikti motyvaciją ir įsipareigojimą, pagrindinius veiksnius, padedančius žmonėms, darbuotojams, savanoriams, organizacijos suinteresuotiesiems asmenims siekti tikslų ir uždavinių, padidinti jų tikėjimą organizacija ir susitapatinti su jos vertybėmis, tikslais ir veikla.

Aprašymas

- Nustatykite tikslus ir motyvuokite žmones siekti savo tikslų
- Suaktyvinkite vertybėmis pagrįstą procesą, kurio rezultatas-teigiami socialiniai pokyčiai
- Įtakoja motyvaciją ir įsipareigojimą
- Nustatykite prioritetus ir turėkite reikalingų išteklių
- Priimkite sprendimus
- Sukurkite pasitikėjimą
- Parodykite empatiją
- Įsivaizduokite būsimus scenarijus, kurie padės nukreipti pastangas ir veiksmus
- Gebėjimas greitai ir užtikrintai priimti sprendimus

Subkompetencija

- Iniciatyvumas ir ryžtingumas
- Sutelkti kitus ir išteklius
- Idėjų vertinimas
- Atsakomybė
- Vizija

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- išsikelkite tikslus ir motyvuokite žmones siekti pasiekimų
- sukurti įkvepiančią viziją ir misiją
- žemėlapių ištekliai
- palengvinti vidinį bendravimą
- nustatyti prioritetus, imtis iniciatyvos ir priimti sprendimus
- įtraukite suinteresuotąsias šalis į dalyvavimo metodiką
- pripažinkite klaidą ir mokykitės iš jos ne kaltindami kitų
- valdyti procesus ir išteklius

Vertinimo rodikliai

Jie:

- motyvuoti ir įkvėpti žmones
- yra pripažintas ir patikimas
- nustato naujas organizacijos galimybes
- skatinti teisingumą ir įtraukti
- demonstruoja sąžiningumą ir etišką elgesį naudojant įtaką ir galią
- skatinti bendravimą ir keitimąsi informacija

-
- turi aiškią viziją apie kontekstą, siekiamus tikslus ir rezultatus, taip pat ir kitų asmenų delegavimo atveju.
 - sprendimams priimti naudoja duomenis ir žinias
 - sutelkti išteklius iš sutelktinio finansavimo ir lėšų rinkimo
 - parodyti veiksmingą bendravimo, įtikinimo ir derybų gebėjimą
 - yra atsakingas už visą veiklą ir asmeninius veiksmus

Lyderystė darbe!

Suaugusieji, ugdantys vadovavimo įgūdžius, kelia iššūkius, tikslus ir skatina kolegas juos pasiekti. Jie gali įkvėpti kitus ir įtraukti juos į vertę kuriančią veiklą, taip pat sukuria žmonių ryšius ir teigiamą, harmoningą atmosferą komandoje. Jie užtikrina, kad vertybės, misija ir visos priežastys bei idealai, dėl kurių dirba komanda, yra kasdienėje organizacijos veikloje, ir jie padeda komandos nariams rasti savo stipriąsias ir silpnąsias puses bei tobulėti profesionaliai.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Vizija (1.3)

Idėjų vertinimas (1.4)

Lėšų telkimas (2.3)

Kitų sutelkimas (2.5)

Planavimas ir valdymas (3.2)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Empatija (S1)

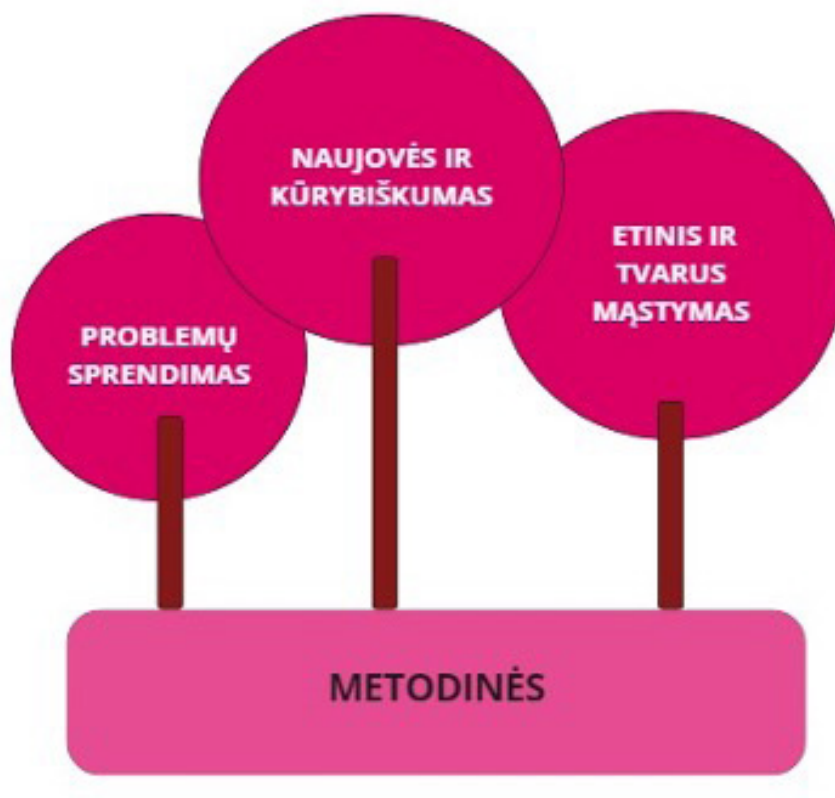
Bendravimas (S2)

METODINĖS KOMPETENCIJOS



METODINĖS KOMPETENCIJOS

Metodinės kompetencijos reiškia gebėjimą taikyti strategijas ir metodus, tinkamus įvairioms dinaminėms situacijoms ir pritaikytas prie jų. Metodinių kompetencijų ugdymas yra būtinas norint patekti į darbo jėgą, kad bet kokioje situacijoje susidurtų su iššūkiais.



Apibrėžimas

Kūrybiškumas apima procesus, vedančius į naujų idėjų generavimą, siekiant sukurti vertę asmenims ir organizacijoms. Kūrybiškumas - tai gebėjimas ar veiksmas įsivaizduoti kažką originalaus ar neįprasto. Naujovės yra kažko naujo įgyvendinimas, tai kūrybiškumas, sutelktas veiksams. Inovacijos pristato idėjas, procesus, produktus ar procedūras, kurios yra naujos tame darbe, darbo komandoje ar organizacijoje ir kurios yra naudingos darbui, darbo grupei ar organizacijai..

Kodėl tai svarbu?

Kūrybiškumas ir naujovės yra pagrindinės kompetencijos, leidžiančios aktyviai prisitaikyti prie pokyčių ir imtis pokyčių. Kūryba yra labai svarbi idėjoms kurti ir naujoms idėjoms susieti su esama patirtimi. Pakartotinis esamų žinių panaudojimas yra būtina naujų idėjų kūrimo dalis. Kūrybinėje srityje žinių pakartotinis naudojimas yra įprasta praktika, vadinama „remiksavimu“. Žinių, idėjų ir produktų derinimas yra raktas į naujoves.

Aprašymas

- Sukurkite keletą idėjų ir galimybių kurti vertę, įskaitant geresnius esamų ir naujų iššūkių sprendimus
- Naršykite ir eksperimentuokite su novatoriškais metodais
- Sujunkite žinias ir išteklius, kad pasiektumėte vertingų rezultatų
- Norėdami išspręsti problemas, derinkite sąvokas ir informaciją iš skirtingų šaltinių
- Suprasti ryšį tarp idėjų ir (arba) faktų

Subkompetencija

- Kritinis mąstymas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- siekite naujų idėjų, pasitelkdami tiek patirtį, tiek vaizduotę kurdami esamų ir naujų iššūkių sprendimus
- derinkite naujus metodus, išteklius ir priemones, kad pasiektumėte vertingų rezultatų
- išnaudoti naujovių ir mokymosi galimybes
- kasdien išeikite, kad sukurtumėte naujus sprendimus ir pateiktumėte alternatyvias idėjas, kaip pasiekti galimybes, sprendimus ar pasiekimus
- įdiegti dizaino mąstymo metodus

Vertinimo rodikliai

Jie:

- sukuria ir taiko naujas idėjas, metodus ir sprendimus, kad išspręstų, interpretuotų ir susidurtų su žinomomis ir nežinomomis problemomis/situacijomis
- tyrinėja įvairius būdus, kaip daryti ar mąstyti
- taiko ir sukuria nuorodas įvairiuose kontekstuose ir mokymosi srityse
- sujungia, integruoja, transformuoja įrankius/produktus/paslaugas/procesus, kad realizuotų kažką naujo/novatoriško, galinčio patenkinti arba numatyti vidinius/išorinius klientų poreikius

Naujovės ir kūrybiškumas darbe!

Jaunuoliai, ugdantys naujoves ir kūrybiškumą, reaguoja į naujas perspektyvas ir yra atviri. Jie sugeba suformuluoti naujas idėjas ir aktyviai dalyvauti protų šturmo ir dizaino mąstymo veikloje.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Kūrybiškumas (1.2)

„LifeComp“ kompetencijų sistema
Kritinis mąstymas (L2)

Apibrėžimas

Problemų sprendimas yra vienas iš pagrindinių įgūdžių, kurių darbdaviai siekia ieškantiems darbo, nes šiuos įgūdžius turintys darbuotojai linkę būti savarankiški. Problemų sprendimas prasideda nuo problemos ir jos priežasčių nustatymo. Tam reikia rinkti ir vertinti duomenis, išskirti galimas aplinkybes, įvertinti galimą riziką ir tiksliai nustatyti, į ką reikia atsižvelgti sprendžiant ir planuojant alternatyvas. Kiekvienas, kuris priima sprendimą, turi įvertinti galimas išlaidas, reikalingus išteklius ir galimas kliūtis sėkmingai išspręsti problemą.

Kodėl tai svarbu?

Žmonės, turintys gerus problemų sprendimo įgūdžius, yra vertingas ir patikimas turtas bet kurioje komandoje. Geri problemų sprendimo įgūdžiai apima daugybę kitų kompetencijų, tokių kaip logika, kūrybiškumas, atsparumas, vaizduotė, šoninis mąstymas ir ryžtas. Tai yra gyvybiškai svarbus profesinio ir asmeninio gyvenimo įgūdis, todėl būtina plėtoti karjerą bet kuriame vadybininko ar aukšto lygio pareigose.

Aprašymas

- Nustatykite problemas ir jų priežastis
- Nustatykite ilgalaikius, vidutinės trukmės ir trumpalaikius tikslus
- Apibrėžkite prioritetus ir veiksmų planus
- Turėkite platesnę perspektyvą ir pažvelkite į įvairias galimybes
- Sukurkite naujus koncepcinius modelius
- Nustatykite galimas rizikas ir kurkite alternatyvas
- Prisitaikykite prie nenumatytų pokyčių
- Įtraukite suinteresuotas šalis
- Atsižvelgiant į poveikį žmonėms ir aplinkai
- Efektyviai valdykite išteklius

Subkompetencija

- Derybos ir konfliktų sprendimas
- Į rezultatą orientuotas valdymas
- Išteklių sutelkimas

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- analizuokite ir įvertinkite situacijas, kad nustatytumėte ir nustatytumėte prioritetus, įvertintumėte jų poveikį, išanalizuotumėte galimas priežastis ir nustatytumėte pagrindines
- nurodykite veiksmingus atsakymus/sprendimo veiksmus ir įprastais, ir novatoriškais būdais
- planuoti, įgyvendinti ir valdyti sprendimo veiksmus ir patikrinti, ar pasiektas norimas rezultatas
- efektyviai valdyti išteklius ir laiką per nustatytą tikslų įgyvendinimo laikotarpį
- įvertinti riziką, numatyti problemas/kliūtis ir planuoti alternatyvius sprendimus

Vertinimo rodikliai

Jie sugeba:

- aiškiai aprašykite problemą, nurodydami ryšius, pasekmes kontekstui ir prioritetus
- nustatyti suderintą problemos sprendimą ir kontekstinį reikalavimą, pvz., Turimus išteklius, laiką ir susijusius asmenis
- išversti sprendimus į nuoseklų veiksmų planą, kad būtų pasiekti norimi tikslai
- veiksmingai padėti išspręsti problemą

-
- mąsto už ribų, norėdamas rasti naujų būdų ir alternatyvų, kaip spręsti svarbias problemas
 - palyginkite alternatyvas su tikslais ir priimdami pagrįstus sprendimus

Problemų sprendimas darbe!

Jauni suaugusieji, ugdantys problemų sprendimo įgūdžius, sugeba nustatyti problemos priežastį ir ją visiškai suprasti. Jie demonstruoja analitinį mąstymą, renka informaciją, samprotauja su kitais komandos nariais ir sugeba greitai priimti sprendimus, pateikti veiksmingus sprendimus ir perduoti juos tinkamais kanalais.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Pastebėjimo galimybės (1.1)

Kova su netikrumu, neaiškumu ir rizika (3.3)

Lėšų telkimas (2.3)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Kritinis mąstymas (L2)

Apibrėžimas

Mokėti etiškai ir tvariai mąstyti reiškia įvertinti idėjų, galimybių ir veiksmų pasekmes ir poveikį. Etinis ir tvarus mąstymas yra požiūrio, elgesio, vertybių ir mąstymo klausimas, būtinas etiškiems sprendimams priimti ir tvariai veikti. Tai reiškia, kad sprendimų priėmimo procesą skatina tikslo pasiekimas atsižvelgiant į žmonių gerovę ir ekosistemą. Šis metodas garantuoja bet kokios veiklos sėkmę tiek rezultato kokybe, tiek jos tvarumo ir galiojimo tikimybe laikui bėgant.

Kodėl tai svarbu?

Tvarumo įgūdžiai ir supratimas apie aplinką yra daugelio darbų bet kokio lygio prioritetas, nes įmonės ir organizacijos siekia laikytis naujų valdžios institucijų įgyvendinamų teisės aktų. Be to, tai gerina darbo kokybę ir leidžia žmonėms prisidėti prie bet kurio projekto, laikantis ilgalaikės vizijos.

Aprašymas

- Įvertinkite vertingų idėjų pasekmes ir veiksmo ar projekto poveikį tikslinei bendruomenei, rinkai, visuomenei ir aplinkai
- Apmąstykite, kokie tvarūs yra ilgalaikiai socialiniai, kultūriniai ir ekonominiai tikslai bei pasirinkta veiksmų eiga
- Elkitės atsakingai
- Nustatykite ir pasinaudokite galimybėmis kurti vertę tyrinėjami socialinį, kultūrinį ir ekonominį kraštovaizdį
- Įsivaizduokite būsimus scenarijus, kurie padės nukreipti pastangas ir veiksmus

Subkompetencija

- Patebėjimo galimybės ir idėjų vertinimas
- Vizija

Mokymosi rezultatai

Jie sugeba:

- įvertinti idėjų pasekmes ir veiksmų bei projektų poveikį
- pripažinti idėjos potencialą kuriant vertę ir nustatyti tinkamus būdus, kaip iš jos kuo geriau išnaudoti
- pristatyti ir dalintis idėjomis apie tvarumą komandos ir organizacijos viduje
- nustatyti ir pasinaudoti galimybėmis kurti vertę tyrinėjant socialinį, kultūrinį ir ekonominį kraštovaizdį
- vizualizuoti ateities scenarijus ir padėti nukreipti pastangas bei veiksmus
- nuspręsti, kokia vertė yra socialinė, kultūrinė ir ekonominė

Vertinimo rodikliai

Jie:

- išmatuoti projekto idėjos poveikį, nustatant tvarumo rodiklius kaip galingas sprendimus palaikančias priemones, skatinančias tvarų vystymąsi
- iširti idėjos galimybes kuriant socialinę, ekonominę ir aplinkosauginę vertę
- įgyvendinti novatoriškas idėjas, skatinančias tvarią praktiką
- naudokite kritinį mąstymą, kad susiaurintumėte ir nukreiptumėte pasirinkimus į tvarius ir etiškus samprotavimus ir metodus
- prieš priimdami sprendimą teiraukitės ir užduokite kuo daugiau klausimų, susijusių su etine dilema.

Etinis ir tvarus mąstymas darbe!

Jauni suaugusieji, ugdantys etišką ir tvarų mąstymą, gali suprasti savo darbą ir jo poveikį sudėtingame veikėjų tinkle atsižvelgiant į platesnį kontekstą. Jie sugeba numatyti nenumatytas pasekmes ir įvertinti

savo bei organizacijos veiksmų reikšmę ir poveikį, pripažindami poveikį žmonėms ir aplinkai per ilgą laiką, turėdami planą ir ateities viziją.

„EntreComp“ kompetencijų sistema

Vizija (1.3)

Valuing ideas (1.4)

„LifeComp“ kompetencijų sistema

Kritinis mąstymas (L2)

1 PRIEDAS



1 PREIDAS

DYVO kompetencijų sistemos kūrimas Bendro dizaino dirbtuvės

10 Gegužė 2021
Parengė: Warehouse Hub

Intelektinis produktas 2-Veikla 2

Įvadas

2-jame intelektualiniame rezultate numatyta, kad A2 dalyje bus parengta DYVO kompetencijų sistema, kurioje bus nustatytos kompetencijos, kurias jauni savanoriai gali įgyti savanoriaudami ir kuriuos gali panaudoti darbo rinkoje.

Savanorystė yra svarbus būdas jaunimui tobulėti, kuriant naujus santykius ir įgyjant visą gyvenimo įgūdžių ir kompetencijų rinkinį, kurį taip pat galima išmokyti ir pripažinti patvirtinant ir padėti jaunimui rasti kelią į darbą. Jis padeda kaupti svarbią patirtį nežinomose srityse ir ugdyti socialines, asmenines ir organizacines kompetencijas.

Tarptautinės situacijos analizės dokumentas, kurį parengė IO2-A1 partneriai, leido tarpusavyje apžvelgti esamą literatūrą, tyrimus, tyrėjus, projektų rezultatus, pasiektus Europos ir šalių partnerių lygiu, ši tema ir šis tyrimas tapo pagrindu pradėti tolimesnį darbą.

Nors kvalifikacijos ir mokymosi rezultatai, susiję su „sunkiais įgūdžiais“, yra žinomi ir net vienodi, ES lygmeniu artėjantys prie lygių (EKS/NK17, ESCO8), nėra bendro supratimo ir sutarto savanoriškojo sektoriaus kryžminių įgūdžių sąrašo, kurį galėtų naudoti kaip nuorodą įvairiose srityse ar skirtingose šalyse veikiančios organizacijos.

Daugelis sektorių išvardijo tuos, kurie yra svarbūs jų kontekste, kai kurios tipologijos buvo atliktos remiantis socialinių mokslų tyrimais, tačiau visos šios iniciatyvos išlieka suskaidytos. Dabar ES lygmeniu dedama vis daugiau pastangų kuriant kryžminių įgūdžių orientacinę sistemą („Entrecomp“, „LifeComp“, „DigComp“), o tai yra pirmasis žingsnis siekiant geriau juos tobulinti ir patvirtinti.

Bendra DYVO kompetencijų sistema, kuri nori būti sintetinė ir lengvai naudojama sistema, ypač naudojant programėlę, kuri bus paremta įvertinti savanorių kompetencijas, pirmiausia kuriama, atsižvelgiant į visą pirmiau minėtą tyrimų patirtį.

Tarptautinė darbo grupė, kurią sudaro WCF, JDC, ENTER, PUNDI ir CEV atstovai ir tyrėjai bei kurią koordinuoja pagrindinis partneris CSV Marche, yra įsipareigojusi parengti DYVO kompetencijų sistemą, kuri informuos apie visą projektą ir visų pirma bus naudojamas IO1, kuriant DYVO programėlę ir informuos IO3, ypač mokymo moduliui apie įgūdžius jauniems savanoriams.

Tikslas

Trys pagrindiniai bendro dizaino seminaro tikslai buvo šie:

- Dalintis

Pasidalinti bendra darbo aplinka, net per atstumą.

Pasidalinti metodika, įrankiu ir procesu.

Pasidalykite žiniomis ir rekomendacijomis apie kompetencijas, kurias „Dyvo“ modelis turėtų įtraukti ir sutelkti dėmesį.

- Palyginti

Palyginti visų dalyvių žinias ir patirtį, susijusią su skersinėmis kompetencijomis.

- Nustatyti ir apibrėžti

Nustatyti svarbiausias kompetencijas, kurias galima įgyti savanorystėje, svarbiausias jaunų savanorių, įskaitant neįgaliuosius, asmeniniam augimui ir labiausiai vertinamas darbo rinkoje.

Pradėti jas apibrėžti su trumpomis užuominomis.

Metodika

Norėdami pradėti dirbti su šiuo svarbiu projekto kertiniu akmeniu, DYVO kompetencijų sistema, Warehouse hub's komanda pasiūlė dalyvavimo veiklą, perimdama iš organizacijos kompetencijas, metodikas ir priemones, padedančias palengvinti bendro dizaino seminarą.

Bendras dizainas yra galinga bendradarbiavimo ir kūrybiškumo jėga.

Tai yra aktyvus visų suinteresuotųjų šalių įtraukimas į procesą, kiek įmanoma, atrandant jų unikalias ir kolektyvines perspektyvas.

Bendro projektavimo ir bendros kūrybos metodas apima tyrėjų ir galutinių vartotojų bendradarbiavimą: konkrečiu šio seminaro atveju prie tyrėjų ir darbuotojų komandos prisijungė entuziastinga savanorių ir jaunimo darbuotojų grupė, ypač iš JDC partnerio, įskaitant jaunimą su proto negalia, pateikdamas labai įdomių atsiliepimų ir įžvalgų visiems dalyviams.

Bendras projektavimas pabrėžia dalyvavimo svarbą kiekviename žingsnyje ir įgalina visas suinteresuotąsias šalis su savo sukauptomis žiniomis; ji padeda visuose etapuose sutelkti dėmesį į tikslus: ji yra nuosekli, tačiau tuo pat metu labai interaktyvi ir bendradarbiauja.

Bendro projektavimo metodika buvo priimta siekiant padidinti žinias ir pasiekti bendrą supratimą, kuris galėtų būti gairė, kuriant kompetencijų sistemą.

Internetinis bendradarbiavimo įrankis

Šiai bendro dizaino platformai pasirinkta platforma „miro.com“, internetinė bendradarbiavimo lentos platforma, turinti labai efektyvią drobę, kuri padėjo dalyviams lengvai sekti, bendradarbiauti, aktyviai mokytis ir toliau dalyvauti bendroje darbo erdvėje.

Seminaro tvarkaraštis

- 30'
 - Atidaryti nuotolinį susitikimą ir visiems prisijungti prie internetinės lentos „Miro.com“;
 - Paaiškinti seminaro struktūrą, metodą, racionalumą ir tikslus;
 - Apšilimo pratimas, skirtas išmokti naudotis „Miro.com“;
 - Atidarykite trumpai apibrėžiant „skersines kompetencijas“ ir minkštuosius įgūdžius.
- 15' 0 ŽINGSNIS
 - Perskaitykite pateiktą kompetencijų sąrašą ir, jei ko nors trūksta, pridėkite jį prie sąrašo ir pateikite trumpą apibrėžimą;
 - Perskaitykite pateiktą kompetencijų sąrašą ir, jei kas nors sutampa ar glumina, parašykite savo komentarus ant lapelio.
- 7' 1 ŽINGSNIS

Pasirinkite, jūsų manymu, 5-10 naudingiausių jaunų savanorių asmeninio augimo kompetencijų (turite paskirstyti 10 balsų, vienai kompetencijai galite skirti ne daugiau kaip 2 balsus)
- 7' 2 ŽINGSNIS

Pasirinkite, jūsų manymu, 5-10 labiausiai TINKAMIAUSIŲ ir BENDRŲ kompetencijų, kurias jauni savanoriai gali įgyti daugelyje sričių (turite 10 balsų, kuriuos galite paskirstyti, vienai kompetencijai galite skirti ne daugiau kaip 2 balsus)
- 7' 3 ŽINGSNIS

Pasirinkite, jūsų manymu, 5-10 labiausiai REIKALINGŲ kompetencijų darbo rinkoje (turite 10 balsų, kuriuos galite paskirstyti, vienai kompetencijai galite skirti ne daugiau kaip 2 balsus)
- 10' 4 ŽINGSNIS

Parodykite balsavimo sesijų rezultatus ir bendrą kiekvienos kompetencijos balą
- 15' 5 ŽINGSNIS
 - Aptarkite idėją, kuria siekiama, kad DYVO taptų „judresnė“ kompetencijų sistema, kuri būtų tvari, lengvai suprantama ir naudojama ateityje
 - Dabar pagal rezultatą nuspręskite, kuri kompetencija turėtų būti pašalinta iš kompetencijų sąrašo
 - Ar manote, kad svarbu išsaugoti viską, kas buvo pašalinta, ir ką norite išsaugoti? Kodėl? (Užsirašykite ant įrašo) (balsuokite kaip grupė dėl kiekvieno pasiūlymo)

Skersinės kompetencijos

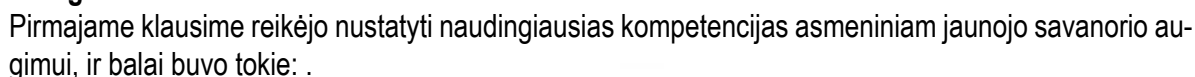
Skersinės žinios, įgūdžiai ir kompetencijos yra svarbios daugeliui profesijų ir ekonomikos sektorių. Jie dažnai vadinami baziniais įgūdžiais, pagrindiniais įgūdžiais arba minkštaisiais įgūdžiais, kurie yra ker-
tinis žmogaus asmeninio tobulėjimo akmuo. Skersinės žinios, įgūdžiai ir kompetencijos yra „sunkiųjų“
įgūdžių ir kompetencijų, reikalingų sėkmei darbo rinkoje, ugdymo pagrindas. ESCO, Europos Komisija
https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44__skills_and_competences

Bendro dizaino dirbtuvių kompetencijų sąrašas

KOMPETENCIJOS	TRUMPAS APIBRĖŽIMAS
Įsitraukimas	Gebėjimas dalyvauti ir būti motyvuotam atliekant veiklą
Empatija	Gebėjimas suvokti, ką jaučia kiti
Atsakomybė	Gebėjimas prisiimti atsakomybę už savo darbą ir veiksmus
Iniciatyvumas	Gebėjimas priimti sprendimus ir siūlyti veiksmus bei diskusijas
Lankstumas ir prisitaikymas	Gebėjimas prisitaikyti prie tam tikros situacijos ir susidurti su netikėtomis problemomis
Mokyti mokantis	Gebėjimas ieškoti, palyginti ir ieškoti išteklių bei informacijos
Problemų sprendimas	Gebėjimas analizuoti problemą ir siūlyti sprendimus
Bendravimas	Gebėjimas pasirinkti komunikacijos metodus, atsižvelgiant į tikslą ir tikslinę auditoriją
Tarpkultūrinis ir įvairovės valdymas	Gebėjimas atpažinti savo ir kitų kultūrinės prielaidas ir šališkumą
Vadovavimas	Gebėjimas vadovauti komandai
Orientacija į rezultatą	Gebėjimas atpažinti tai, kas būtina tikslui pasiekti
Planavimas	Gebėjimas analizuoti kontekstą, tikslą ir išteklius, kad būtų galima planuoti struktūrizuotą veiklą
Skaitmeninis mąstymas	Gebėjimas nustatyti skaitmeninių priemonių galimybes

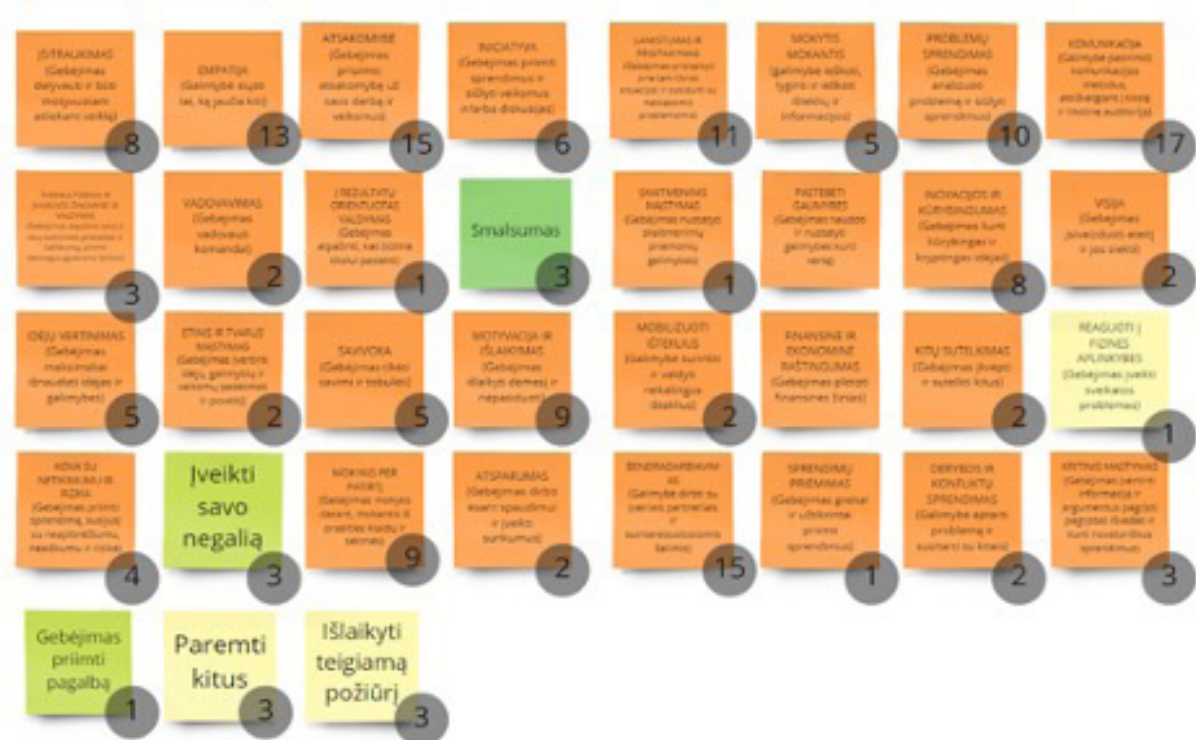
Pastebėti galimybes	Gebėjimas naudoti ir nustatyti galimybes kurti vertę
Inovacijos ir kūrybiškumas	Gebėjimas kurti kūrybingas ir kryptingas idėjas
Vizija	Gebėjimas įsivaizduoti ateitį ir jos siekti
Idėjų vertinimas	Gebėjimas maksimaliai išnaudoti idėjas ir galimybes
Etinis ir tvarus mąstymas	Gebėjimas įvertinti idėjų, galimybių ir veiksmų pasekmes ir poveikį
Savimonė ir savęs efektyvumas	Gebėjimas tikėti savimi ir tobulėti
Motyvacija ir atkaklumas	Gebėjimas išlaikyti dėmesį ir nepasiduoti
Mobilizuoti išteklius	Galimybė surinkti ir valdyti reikalingus išteklius
Laiko ir išteklių valdymas	Gebėjimas valdyti reikiamą laiką ir išteklius
Finansinis ir ekonominis raštingumas	Gebėjimas plėtoti finansines ir ekonomines žinias
Kitų sutelkimas	Gebėjimas įkvėpti ir sutelkti kitus
Valdymas	Gebėjimas teikti pirmenybę, organizuoti ir sekti
Kova su netikrumu ir rizika	Gebėjimas priimti sprendimą, susijusį su neapibrėžtumu, neaiškumu ir rizika
Darbas su kitais	Gebėjimas dirbti su kitais, susiburti į komandą ir bendradarbiauti
Mokymasis per patirtį	Gebėjimas mokytis darant, mokantis iš praeities klaidų ir sėkmės
Atsparumas	Gebėjimas dirbti esant spaudimui ir įveikti sunkumus
Bendradarbiavimas	Gebėjimas dirbti su įvairiais partneriais ir suinteresuotomis šalimis
Ryžtingumas	Gebėjimas greitai ir užtikrintai priimti sprendimus
Derybos ir konfliktų sprendimas	Gebėjimas aptarti problemą ir susitarti su kitais
Kritinis mąstymas	Gebėjimas įvertinti informaciją ir argumentus pagrįsti pagrįstas išvadas ir kurti novatoriškus sprendimus

Tai yra galutinis sarašas, kuris buvo naudojamas dirbtuvėse.



2 žingsnis

Antruoju klausimu reikėjo nustatyti labiausiai įmanomas ir bendras kompetencijas, kurias jauni savanoriai gali įgyti daugelyje sričių, ir balai buvo tokie:



3 žingsnis

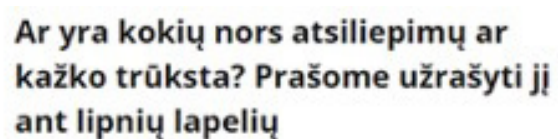
Trečiuoju klausimu reikėjo nustatyti labiausiai prašomas kompetencijas darbo rinkoje, o balai buvo tokie:



Paskutiniame seminario pritime dalyviai apžvelgė visų trijų klausimų rezultatus ir nustatė, kurias kompetencijas reikia atmesti, uždėdami ant jų pilką tašką. Dešimt daugiausiai balsų gavusių kompetencijų balai buvo paryškinti kita spalva (violetinė).



Ką turėtume persvarstyti, kad išsaugotume ir kodėl? (Galite pasirinkti vieną kompetenciją)



2 PRIEDAS



2 PREIDAS

	APRAŠYMAS	SUB-KOMOETENCIJA
Empatija	● Kito žmogaus emocijų, patirties, vertybių ir įsitikinimų suvokimas ● Kito žmogaus emocijų ir patirties supratimas bei gebėjimas aktyviai vertinti jo požiūrį ● Reagavimas į kito žmogaus emocijas ir išgyvenimus ● Savo ir kitų kultūros, įsitikinimų, įpročių, elgesio, mąstymo būdų ir perspektyvų suvokimas ● Savo ir kitų kultūrinių prielaidų ir šališkumo suvokimas ir supratimas	● Kultūrų ir įvairovės suvokimas
Savivoka	● Jūsų poreikių, siekių ir norų suvokimas trumpoju, vidutiniu ir ilgu laikotarpiu ● Sąmoningumas ir gebėjimas įvertinti savo individualias ir grupines stipriasias ir silpnąsias puses ● Tikėkite savo sugebėjimu paveikti įvykių eigą, nepaisant netikrumo, nesėkmių ir laikinų nesėkmių ● Supratimas apie savo negalią ir sutikimas su negalia	● Negalios įveikimas
Įsitraukimas	● Suprasti ir tikėti savo organizacijos misija ir vertybėmis ● Būkite pasirengę suderinti galimybes, kurias jums gali pasiūlyti jūsų organizacija, su jūsų kvalifikacija ir interesais ● Būkite pasiryžę idėjas paversti veiksmais ir patenkinti savo poreikį siekti ● Būkite ištvermingi spaudimo, nelaimių ir laikinų nesėkmių metu, kol toliau siekiate savo tikslų	● Atsparumas ● Motyvacija ir atkaklumas
Prisitaikymas	● Teigiamai reaguoti į pokyčius ir iššūkius ● Priimkite sprendimus, kai to sprendimo rezultatas yra neaiškus, kai turima informacija yra dalinė ar dviprasmiška arba kai kyla nenumatytų rezultatų rizika ● Prisitaikymo prie pokyčių procesą traktuokite kaip praturtinančią mokymosi patirtį ● Greitai ir lanksčiai spęskite greitai besikeičiančias situacijas ir susidurkite su netikėtomis problemomis ● Įveikite sudėtingas situacijas ir kliūtis	● Susidoroti su netikrumu ir rizika ● Tarpkultūrinis ir įvairovės valdymas ● Negalios įveikimas

	MOKYMOSI REZULTATAI	VERTINIMO RODIKLIAI
Bendravimas	• Supratimas, kad reikia įvairių komunikacijos strategijų, kalbų registrų ir prie konteksto pritaikytų priemonių • Pažodinės ir neverbalinės kalbos ir jos galimo poveikio suvokimas • Sąveikos ir pokalbių supratimas ir valdymas įvairiuose socialiniuose ir kultūriniuose kontekstuose bei konkrečios srities situacijose • Klausytis kitų ir įsitraukti į pokalbius užtikrintai, užtikrintai, aiškiai ir abipusiškai, tiek asmeniškai, tiek socialiniame kontekste	• Kitų sutelkimas
Bendradarbiavimas	• Ketinimas dirbti kartu ir bendradarbiauti su kitais, siekiant plėtoti idėjas ir paversti jas veiksmais • Ketinimas išspręsti konfliktus ir prireikus teigiamai susidurti su konkurencija • Suprasti darbo su kitais ir tinklų kūrimo svarbą • Suprasti pasitikėjimo, pagarbos žmogaus orumui ir lygybei svarbą, susidoroti su konfliktais ir derėtis dėl nesutarimų, siekiant sukurti ir išlaikyti teisingus ir pagarbius santykius. • Sąžiningai pasidalyti užduotimis, ištekliais ir atsakomybe grupėje, atsižvelgiant į jos konkretų tikslą • Ketinimas aptarti nuomonių ir požiūrių skirtumus, siekiant susitarimo	• Derybos ir konfliktų sprendimas • Išteklių sutelkimas
Vadovavimas	• Nustatykite tikslus ir motyvuokite žmones siekti savo tikslų • Suaktyvinkite vertybėmis pagrįstą procesą, kurio rezultatas-teigiami socialiniai pokyčiai • Įtaikoja motyvaciją ir įsipareigojimą • Nustatykite prioritetus ir turėkite reikalingų išteklių • Priimkite sprendimus • Sukurkite pasitikėjimą • Parodykite empatiją • Įsivaizduokite būsimus scenarijus, kurie padės nukreipti pastangas ir veiksmus • Gebėjimas greitai ir užtikrintai priimti sprendimus	• Iniciatyvumas ir ryžtingumas • Sutelkti kitus ir išteklius • Idėjų vertinimas • Atsakomybė • Vizija

MOKYMO SI REZULTATAI

VERTINIMO RODIKLIAI

Naujovės ir kūrybiškumas

- Sukurkite keletą idėjų ir galimybių kurti vertę, įskaitant geresnius esamų ir naujų iššūkių sprendimus
- Naršykite ir eksperimentuokite su novatoriškais metodais
- Sujunkite žinias ir išteklius, kad pasiektumėte vertingų rezultatų
- Norėdami išspręsti problemas, derinkite sąvokas ir informaciją iš skirtingų šaltinių
- Suprasti ryšį tarp idėjų ir (arba) faktų

- Kritinis mąstymas

Problemų sprendimas

- Nustatykite problemas ir jų priežastis
- Nustatykite ilgalaikius, vidutinės trukmės ir trumpalaikius tikslus
- Apibrėžkite prioritetus ir veiksmų planus
- Turėkite platesnę perspektyvą ir pažvelkite į įvairias galimybes
- Kurkite naujus koncepcinius modelius
- Nustatykite galimas rizikas ir kurkite alternatyvas
- Prisitaikykite prie nenumatytų pokyčių
- Įtraukite suinteresuotas šalis
- Atsižvelgiant į poveikį žmonėms ir aplinkai
- Efektyviai valdyti išteklius

- Derybos ir konfliktų sprendimas
- Į rezultatą orientuotas valdymas
- Išteklių sutelkimas

Etinis ir tvarus mąstymas

- Įvertinkite vertingų idėjų pasekmes ir veiksmo ar projekto poveikį tikslinei bendruomenei, rinkai, visuomenei ir aplinkai
- Apmąstykite, kokie tvarūs yra ilgalaikiai socialiniai, kultūriniai ir ekonominiai tikslai bei pasirinkta veiksmų eiga
- Elkitės atsakingai
- Nustatykite ir pasinaudokite galimybėmis kurti vertę tyrinėdami socialinį, kultūrinį ir ekonominį kraštovaizdį
- Įsivaizduokite būsimus scenarijus, kurie padės nukreipti pastangas ir veiksmus

- Pastebėjimo galimybės ir idėjų vertinimas
- Vizija

3 PRIEDAS



3 PREIDAS

	MOKYMOSI REZULTATAI	VERTINIMO RODIKLIAI
Empatija	Jie sugeba: • sklandžiai bendrauti ir interpretuoti paraverbalinius elementus • suprasti ir susieti kitų žmonių nuotaiką, jausmus, mintis ir įsitikinimus • rūpintis kito asmeniniais jausmais, polinkiais ir susidomėjimu • sumažinti psichologines kliūtis ir skirtumus su kitais žmonėmis	Jie • suvokti tylūs dialogo ir sąveikos komponentus bei kūno kalbą • jausti ir įsivaizduoti pasaulį iš kitų žmonių perspektyvų, įskaitant emocines, kultūrinės ir intelektualines dimensijas • užmegzti harmoningus santykius su kitais žmonėmis
Savivoka	Jie sugeba: • suprasti jų poreikius, siekius ir norus • suprasti jų individualias ir grupines stipriąsias ir silpnąsias puses • suprasti jų gebėjimą daryti įtaką įvykių eigai, nepaisant netikrumo, nesėkmių ir laikinų nesėkmių	Jie • maksimaliai išnaudoti savo stipriąsias ir silpnąsias puses • kompensuoti savo silpnybes, susibūrus į kitus ir toliau plėtojant jų stipriąsias puses • įvertinti, kaip jų asmeninis požiūris, įgūdžiai ir žinios gali turėti įtakos jų sprendimų priėmimui, santykiams su kitais žmonėmis ir gyvenimo kokybei
Įsitraukimas	Jie sugeba: • suprasti savo organizacijos misiją ir vertę ir susieti ją su asmenine vizija • suderinti galimybes, kurias gali pasiūlyti jų organizacija, su savo kvalifikacija ir interesais • įdėti pastangų ir išteklių, kad būtų pasiekti ilgalaikiai individualūs ir organizaciniai tikslai • sąžiningai ir atkakliai panaudoti ir susieti asmenines kompetencijas su misija ir atliekamų užduočių tikslais • susitelkite į savo aistrą ir toliau kurkite vertę, nepaisant nesėkmių	Jie • parodyti atkaklumą atliekant užduotis ir siekiamus tikslus • parodyti aktyvų dalyvavimą atliekant užduotis • liudyti etišką ir pagarbų elgesį • mato jų vaidmenį kaip svarbią organizacijos misijos dalį ir dažnai remia organizaciją net ir neatlikdami kasdienių pareigų
Prisitaikymas	Jie sugeba: • integruoti naują informaciją ir padaryti iš jos išvadas • ieškokite naujų būdų, kaip tai padaryti, ir pasitikėkite improvizuodami ar eksperimentuodami • atitinkamai koreguoti asmenines psichines schemas, elgesį ir veiksmus atsižvelgiant į tam tikro konteksto pokyčius • susitaikyti su besikeičiančiomis aplinkybėmis	Jie • rasti alternatyvius sprendimus, kaip siekti tikslų nuolat besikeičiančioje aplinkoje • lengvai užmegzti ilgalaikius tarpusavio santykius su žmonėmis iš kitų kultūrų, kilmės ar priklausančių kitai aplinkai • gali bendradarbiauti su žmonėmis, kurių požiūris skiriasi nuo jų • susidoroti su sudėtinga aplinka ir situacijomis

MOKYMO SI REZULTATAI

VERTINIMO RODIKLIAI

Bendravimas

Jie sugeba:

- pritaikyti bendravimo strategijas pagal konkrečias situacijas: verbalines strategijas (rašytines, įskaitant skaitmenines formas ir žodinę kalbą), neverbalines strategijas (kūno kalba, veido išraiškos, balso tonas), vaizdines strategijas (ženklus, piktogramas, iliustracijas) arba mišrias strategijas
- moduluoti pranešimus, atsižvelgdami į auditoriją, santykių su kalbėtoju pobūdį; kontekstas, kuriame vyksta bendravimas; jo paskirtis; įrankius, kurie perduos žinią
- įkvėpti ir sužavėti atitinkamus suinteresuotuosius subjektus
- stebėti žodinį ir neverbalinį bendravimą; parodyti empatiją, kantrybę ir susidomėjimą, paaiškinti; apibendrinti ir duoti atsiliepimą apie kito pranešimą ir ugdyti pasitikėjimą

Jie

- tinkamais pranešimais ir komunikacijos kanalais pasiekti visą norimą auditoriją
- nuosekliai bendraukite su auditorija siekdami komunikacijos tikslų, sukurkite bendrą erdvę, kurioje galėsite dalytis informacija, keistis ir skatinti idėjas
- aiškiai ir mandagiai kalbėkite su bet kokia kalbėtojų tipologija
- aiškiai ir teisingai rašykite sintaksės ir semantikos požiūriu
- palaikyti keitimąsi idėjomis, mintimis, klausimais ir protingai atsakyti visiems pranešėjams
- pademonstruoti veiksmingas įtikinimo ir derybų strategijas

Bendradarbiavimas

Jie sugeba:

- formuoti ir išlaikyti komandą
- bendradarbiauti projekto aplinkoje
- sukurti ir sukurti sistemas, taisykles, įrankius ir procedūras, kurios pagerintų komandos procesą
- efektyviai samprotuoti apie alternatyvius sprendimus
- nustatyti komandos stipriąsias puses ir išteklius
- bendrai valdyti konfliktus
- sukurti efektyvias komunikacijos sistemas ir priemones
- planuoti veiklą ir pavesti užduotis komandos nariams

Jie

- bendrauti komandoje atsižvelgiant į narius, jų vaidmenis ir paskirtas užduotis
- kurdami produktyvius, abipusiai naudingus santykius, kad išspręstumėte problemas ir pasiektumėte bendrų tikslų
- įkvėpti bendradarbiauti užpildant įvairių asmenų ir padalinių spragas
- spręsti konfliktus; ieškoti ir rasti vidurio kelio sprendimus
- pateikti idėjas ir įsiklausyti į kitų mintis, praplėsti jų pačių požiūrį į kitus požiūrius.
- atsakingai elgtis vykdant atsakingas užduotis ir prireikus padėti kitiems

Vadovavimas

Jie sugeba:

- išsiskirti tikslus ir motyvuokite žmones siekti pasiekimų
- sukurti įkvėpiančią viziją ir misiją
- žemėlapių išteklių
- palengvinti vidinį bendravimą
- nustatyti prioritetus, imtis iniciatyvos ir priimti sprendimus
- įtraukite suinteresuotąsias šalis į dalyvavimo metodiką
- pripažinti klaidą ir mokytis iš jos nekalbant kitų
- valdyti procesus ir išteklius

Jie

- motyvuoti ir įkvėpti žmones
- yra pripažinti ir jais pasitikima
- nustatyti naujas organizacijos galimybes
- skatinti teisingumą ir įtrauktį
- demonstruoti sąžiningumą ir etišką elgesį naudojant įtaką ir galią
- skatinti bendravimą ir keitimąsi informacija
- turėti aiškia viziją apie kontekstą, siekiamus tikslus ir rezultatus, taip pat ir kitų asmenų delegavimo atveju.
- priimti duomenis ir žinias priimant sprendimus
- sutelkti išteklius iš sutelktinio finansavimo ir lėšų rinkimo
- parodyti veiksmingą bendravimo, įtikinimo ir derybų gebėjimą

MOKYMOSI REZULTATAI

VERTINIMO RODIKLIAI

Naujovės ir kūrybiškumas

Jie sugeba:

- siekti naujų idėjų, pasitelkiant patirtį ir vaizduotę, kuriant esamų ir naujų iššūkių sprendimus
- derinti naujus metodus, išteklius ir priemones, kad būtų pasiektas vertingas poveikis
- pasinaudoti naujovių ir mokymosi galimybėmis
- kasdien išeikite iš darbo, kad sukurtumėte naujus sprendimus ir pateiktumėte alternatyvias idėjas, kaip pasiekti galimybes, sprendimus ar pasiekimus
- įdiegti dizaino mąstymo metodus

Jie

- generuoti ir taikyti naujas idėjas, metodus ir sprendimus, skirtus spręsti, aiškinti ir susidurti su žinomomis ir nežinomomis problemomis/situacijomis
- tyrinėti įvairius būdus, kaip daryti ar mąstyti
- taikyti ir kurti nuorodas įvairiuose kontekstuose ir mokymosi srityse
- derinti, integruoti, transformuoti įrankius/prodktus/paslaugas/procesus, kad būtų galima realizuoti kažką naujo/novatoriško, galinčio patenkinti arba numatyti vidinius/išorinius klientų poreikius

Problemos sprendimas

Jie sugeba:

- analizuokite ir įvertinkite situacijas, kad nustatytumėte ir nustatytumėte prioritetus, įvertintumėte jų poveikį, išanalizuotumėte galimas priežastis ir nustatytumėte pagrindines
- nurodyti veiksmingus atsakymus ir (arba) pertvarkymo veiksmus tiek tradiciniais, tiek novatoriškais būdais
- planuoti, įgyvendinti ir valdyti pertvarkymo veiksmus ir patikrinti, ar pasiektas norimas rezultatas
- efektyviai valdyti išteklius ir laiką per nustatytą tikslų įgyvendinimo laikotarpį
- įvertinti riziką, numatyti problemas/kliūtis ir planuoti alternatyvius sprendimus

Jie

- aiškiai apibūdinkite problemą, nurodymais santykius, pasekmes kontekstui ir prioritetus
- nustatyti suderintą problemos sprendimą ir kontekstinį reikalavimą, pvz., Turimus išteklius, laiką ir susijusius asmenis
- išversti sprendimus į nuoseklių veiksmų planą, kad būtų pasiekti norimi tikslai
- efektyviai vadovauti problemos sprendimui
- mąsto už ribų, norėdamas rasti naujų būdų ir alternatyvų sprendžiant kritines problemas
- palyginti alternatyvas su tikslais ir priimti pagrįstus sprendimus

Etinis ir tvarus mąstymas

Jie sugeba:

- įvertinti idėjų pasekmes ir veiksmų bei projektų poveikį
- pripažinti idėjos potencialą kuriant vertę ir nustatyti tinkamus būdus, kaip iš jos kuo geriau išnaudoti
- pristatyti ir dalintis idėjomis apie tvarumą komandos ir organizacijos viduje
- nustatyti ir pasinaudoti galimybėmis kurti vertę tyrinėjant socialinį, kultūrinį ir ekonominį kraštovaizdį
- vizualizuoti ateities scenarijus ir padėti nukreipti pastangas bei veiksmus
- nuspręsti, kokia vertė yra socialinė, kultūrinė ir ekonominė

Jie

- išmatuoti projekto idėjos poveikį, nustatant tvarumo rodiklius kaip galingas sprendimus palaikančias priemones, skatinančias tvarų vystymąsi
- iširti idėjos galimybes kuriant socialinę, ekonominę ir aplinkosauginę vertę
- įgyvendinti novatoriškas idėjas, skatinančias tvarią praktiką
- naudokite kritinį mąstymą, kad susiaurintumėte ir nukreiptumėte pasirinkimus į tvarius ir etiškus samprotavimus ir metodus
- prieš priimdami sprendimą teiraukitės ir užduokite kuo daugiau klausimų, susijusių su etine dilema.

DYVO PROJEKTO NUORODOS



DYVO projekto nuorodos

- DYVO tarptautinis pranešimas apie naujausius rezultatus
https://dyvo.eu/en/_materials/

- DYVO mokymo paketas
https://dyvo.eu/en/_materials/

- DYVO modelis
https://dyvo.eu/en/_materials/

- Sėkmės istorijos
<https://dyvo.eu/en/success-stories/>

- „DYVO App“ naudojimo gairės
https://dyvo.eu/en/_materials/

NUORODOS



NUORODOS

- EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework, JRC Science for Policy Report, 2016 <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1317&langId=en>
- LifeComp: The European Framework for Personal, Social and Learning to Learn Key Competence, JRC Science for Policy Report, 2020 <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120911>
- LEVER UP PROJECT <http://www.leverproject.eu>
- How Well Do You Handle Change? The Benefits of Being Adaptable <https://www.business.com/articles/how-well-do-you-handle-change-the-benefits-of-being-adaptable/>
- White Paper. Transversal competencies Essentials for future proofing the workforce https://www.researchgate.net/publication/328318972_TRANSVERSAL_COMPETENCIES_ESSENTIAL_FOR_FUTURE_PROOFING_THE_WORKFORCE
- Gary Karp on Jun 17, 2013 in Disability & Culture, Disability and Employment, Disability and work
- <http://garykarspeaks.com/the-spirit-of-adaptability/>
- Collaboration Skills <https://www.ringcentral.com/us/en/blog/collaboration-skills/>
- Leadership in Social Entrepreneurship <https://empowering-changemakers.eu/leadership-in-social-entrepreneurship/#chapter-3>
- Creativity, Innovation and Invention: how do they differ? <https://openstax.org/books/entrepreneurship/pages/4-2-creativity-innovation-and-invention-how-they-differ>
- What is the difference between creativity and innovation? Paul Sloane <https://www.destination-innovation.com/what-is-the-difference-between-creativity-and-innovation/>
- Understanding the process of creativity, innovation and change <https://medium.com/illumination/creativity-plus-innovation-and-the-change-they-create-2253433eed8c>
- Cultivation Innovation and Creativity in the Work Place <https://managementhelp.org/innovation/index.htm>
- Ethical and Sustainable Thinking <http://ecosystemapp.net/wp-content/uploads/2017/08/5-Ethical-and-sustainable-thinking.pdf>
- <https://www.eaie.org/blog/developing-critical-thinking-ethical-global-engagement-students.html>

