



PODRĘCZNIK METODOLOGICZNY

*Ocena kluczowych umiejętności do
uzyskania certyfikatu szkoły powszechnej*



Partnerzy:



Podręcznik metodologiczny „Ocena kluczowych umiejętności potrzebnych do uzyskania certyfikatu szkoły powszechnej”

O projekcie

Projekt EATI koncentruje się na potrzebie wspólnej i innowacyjnej metodologii dla profesjonalistów pracujących w zakresie kształcenia i szkolenia dorosłych.

Cele te są następujące:

- Opracowanie bardziej otwartych i elastycznych podejść do walidacji i certyfikacji wiedzy i umiejętności dorosłych.
- Zachęcanie do uczenia się przez całe życie.
- Pomoc dorosłym w poszukiwaniu pracy i aktywnym uczestnictwie w rynku pracy.
- Wspieranie wszystkich instytucji zajmujących się kształceniem i szkoleniem dorosłych na poziomie krajowym i europejskim.
- Pośrednio podniesienie poziomu zatrudnienia w Europie.

www.adultstraining-project.eu

CC-BY-NC-SA



Version of 12.04.2017

Copyright © 2018 EUROPEAN ADULTS TRAINING AND INTERNATIONALIZATION (EATI)
Wszelkie prawa zastrzeżone. Powielanie i rozpowszechnianie całej publikacji lub jej części jest dozwolone, z wyjątkiem celów komercyjnych, pod warunkiem, że jako źródło podane jest Partnerstwo w Projekcie.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, natomiast Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych.

Numer projektu: 2017-1-PT01-KA204-035967

SPIS TREŚCI

1. Wprowadzenie	5
2. Prezentacja ogólna	8
3. Terminologia	10
4. Metodologie	16
5. Referencje dotyczące projektowania szkoleń	30
6. Przewodnik metodologiczny dla profesjonalistów	52
7. Zestaw narzędzi do pracy z osobami dorosłymi	62
8. Podsumowanie.....	129
9. Glosariusz	130
10. Bibliografia	133

01

Wprowadzenie

2.1- Projekt „European Adults Training and Internationalization” (EATI) „Dorośli w Europie: Szkolenie i internacjonalizacja”

Projekt ten powstał z potrzeby opracowania bardziej otwartego i elastycznego podejścia do uznawania i walidacji efektów uczenia się poza formalnego i nieformalnego oraz wypracowania narzędzi diagnostycznych do walidacji i certyfikacji wiedzy i umiejętności, takich, które zachęcają do uczenia się przez całe życie na poziomie krajowym i europejskim.

Walidacja i certyfikacja uczenia się pozaformalnego i nieformalnego jest powszechnie rozumiana, jako kluczowy czynnik sukcesu strategii uczenia się przez całe życie, ale w jej wdrażaniu występują luki.

Pomimo określonej metodologii, stosowanej przez organizacje, które wdrażają ją na poziomie krajowym, nie ma wspólnej metody wdrażania, ani metodologii przekrojowej na poziomie europejskim.

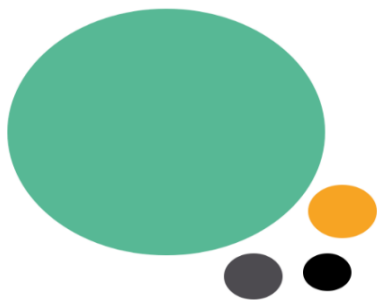
Dlatego celem tego podręcznika jest wypełnienie luki poprzez rozważenie całkowicie innowacyjnej metodologii, którą można wprowadzić zarówno na poziomie krajowym, jak i międzynarodowym. Podręcznik ma na celu zapewnienie dorosłym (z niskim poziomem wykształcenia, którzy chcą, aby ich umiejętności zostały rozpoznane, potwierdzone i certyfikowane) oraz profesjonalistom, w dowolnym kraju partnerskim tego projektu, możliwości rozpoczęcia, opracowania i zakończenia procesu rozpoznawania, zatwierdzania i certyfikacji umiejętności w oparciu o jedną metodologię pracy. Instrukcja składa się z przewodnika metodologicznego dla profesjonalistów (ze zdekodowanymi materiałami referencyjnymi) oraz zestawu działań przekrojowych dostosowanych do rozpoznawania, walidacji i certyfikacji kompetencji.

W globalnym społeczeństwie powinna istnieć możliwość mobilności dorosłych związanej z pracą, bez względu na to, w którym centrum walidacji lub kraju UE były potwierdzone ich kwalifikacje.

Opracowanie odzwierciedla codzienne wysiłki zaangażowanych organizacji, zmierzające do zmiany mentalności ogólnej społeczności. Aspekty związane z kulturą przedsiębiorczości i szansami na zatrudnienie są one dostosowane do europejskich strategii na rzecz inteligentnego i zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu.

Dlatego podręcznik ten na poziomie europejskim przyczyni się do osiągnięcia takich wartości jak: równość, spójność społeczna, aktywne obywatelstwo, kreatywność i innowacyjność oraz do podniesienia poziomu zatrudnienia w Europie poprzez zachęcanie do aktywnego uczestnictwa w rynku pracy poprzez walidację lub aktualizację wiedzy i umiejętności; zmniejszenie dużej liczby obywateli o niskich kwalifikacjach (osób mniej skłonnych do udziału w kształceniu i szkoleniu przez całe życie) poprzez

prorowadzenie działań upodmiotawiających w celu ich motywowania, a wreszcie, aby osiągnąć cel UE poprzez zmniejszenie liczby osób dotkniętych ubóstwem i wykluczeniem społecznym lub zagrożonych nimi, poprzez umożliwienie im uzyskania pewności siebie, integracji społecznej i zatrudnienia.



1.2 Partnerstwo

Projekt ten obejmuje 6 instytucji z 6 różnych krajów (Portugalia, Polska Hiszpania, Finlandia, Francja i Włochy), które wnoszą doświadczenie i stałe relacje z innymi organizacjami kulturalnymi, gospodarczymi, lokalnymi i społecznymi.

EPRALIMA_Escola Profissional do Alto Lima, CIPRL (Portugalia)



- Koordynator

Epralima została zarejestrowana w 1999 r., i jest szkołą prywatną i spółdzielczą, która koncentruje się na kształceniu zawodowym, oferując kursy i szkolenia dla młodzieży, dorosłych oraz Specjalistyczne Kursy Technologiczne Poziom V.

Obecnie szkoła mieści się w trzech gminach regionu Minho-Lima: Arcos de Valdevez, Ponte da Barca i Ponte de Lima. Ma wykwalifikowany zespół techniczny, który pracuje z dorosłymi od 2002 roku, a to doświadczenie zapewnia dorosłym odpowiednie procedury rekrutacyjne, które prowadzą do wyjątkowej diagnozy, skierowań oraz potwierdzania i certyfikacji formalnych i nieformalnych kompetencji.

Center Integrat Públic de Formació Professional Misericòrdia (Hiszpania)



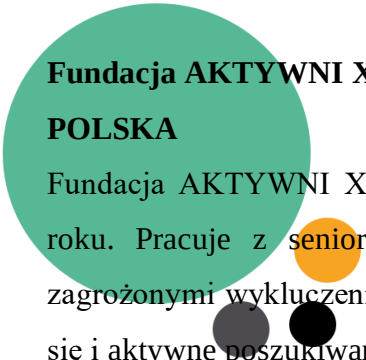
CIPFPM jest Hiszpańskim Krajowym Centrum Referencyjnym i prowadzi Średnią Szkołę Zawodową. Mieści się w Walencji i posiada szerokie doświadczenie w dziedzinie projektów europejskich (Erasmus +). Organizacja ma duże doświadczenie w uznawaniu, potwierdzaniu i certyfikacji kompetencji zawodowych dorosłych.

Stowarzyszenie E-SENIORS

Francja



E-Seniors to organizacja pozarządowa non-profit założona w 2005 roku z siedzibą w Cite Phalsbourg, 19 - Paryż. Jej głównym celem jest zapewnienie dorosłym zagrożonym wykluczeniem społecznym oraz osobom starszym i niepełnosprawnym, dostępu do szkoleń w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, które umożliwiają promocję niezależnego i aktywnego życia, a także podnoszą samoocenę i motywację.



Fundacja AKTYWNI XXI POLSKA

Fundacja AKTYWNI XXI to organizacja z siedzibą w Jeleniej Górze działająca od 2010 roku. Pracuje z seniorami oraz osobami dorosłymi, szczególnie niepełnosprawnymi i zagrożonymi wykluczeniem społecznym. Opracowała szereg inicjatyw promujących uczenie się i aktywne poszukiwanie pracy w obszarach takich jak nauka języków obcych, samorozwój i nowe technologie. Organizacja ma duże doświadczenie w projektach europejskich.

VITECO Srl

(Włochy)

VITECO jest włoską organizacją z siedzibą na Sycylii. Skupia profesjonalistów z doświadczeniem w zarządzaniu. Dostarcza technologie do szkolenia na odległość i jest liderem w sektorze e-learningu. Opracowuje rozwiązania internetowe do wspólnego uczenia się i zarządzania treściami edukacyjnymi. Wspiera region, który boryka się z trudnymi sytuacjami społecznymi, dużymi nierównościami społecznymi i wysokim poziomem bezrobocia osób dorosłych. Uznaje potrzebę ponownego przemyślenia podejścia do treści poprzez skupienie się na kwestiach związanych z innowacjami i kreatywnością. Organizacja ta bierze udział w kilku projektach europejskich.

Learning for Integration ry

(Finlandia)

Learning for Integration ry to organizacja pozarządowa założona w Finlandii w 2012 roku, której głównym celem jest promowanie szkolenia w zakresie nauczania języków i tworzenia materiałów, a także tworzenia narzędzi i aplikacji internetowych. Podobnie jak poprzedni partnerzy, organizacja ta ma również duże doświadczenie w projektach europejskich.

Prezentacja ogólna

Podręcznik metodologiczny „Ocena kluczowych umiejętności potrzebnych do uzyskania certyfikatu szkoły powszechnej” jest narzędziem pracy dla profesjonalistów, którzy pracują lub chcą rozpocząć pracę związaną z kształceniem i szkoleniem dorosłych, a także narzędziem dostosowanym dla młodzieży i osób dorosłych powracających do nauki, aby doradzić, pomóc przeanalizować i przepracować. Podręcznik powstał w wyniku badań przeprowadzonych w ramach europejskiego projektu współfinansowanego przez program Unii Europejskiej - ERASMUS +.

Opiera się na metodyce partycypacyjnej, która ma na celu identyfikację kompetencji kluczowych poprzez autorefleksję i samoocenę, przybliża także sposób, w jaki można je certyfikować. Metodyka partycypacyjna to nie tylko opis pozytywnych i negatywnych doświadczeń danej osoby i / lub gromadzenie opinii i przemyśleń na temat konkretnych tematów, ale raczej poszukiwanie potencjalnych sposobów rozwiązań, które mogą pomóc dorosłemu udoskonalić się i pokonać trudności, które on / ona spotyka przez całe życie. Oczekuje się, że dorosły stopniowo będzie się stawał bardziej niezależny i skoncentrowany na aktywnych praktykach, wykorzystując je również po zakończeniu procesu.

Niniejszy podręcznik jest zgodny z metodologią przekrojową, która łączy teoretyczne i praktyczne podejście do walidacji i certyfikacji kompetencji na poziomie krajowym i europejskim.



2.1 Cele

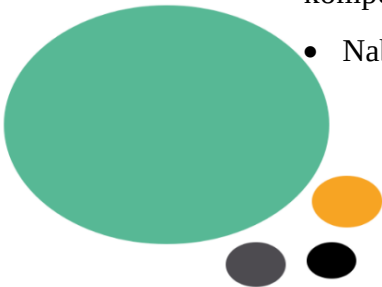
Głównym celem tego podręcznika, jako narzędzia szkoleniowego i metodologicznego, jest udzielenie pomocy profesjonalistom i dorosłym poprzez:

a) Profesjonalista

- Zapoznanie się z kluczowymi kompetencjami niezbędnymi w pracy
- Zastosowanie procesu oceny umiejętności w sposób interdyscyplinarny
- Wykorzystanie metodologii partycypacyjnych, aby stymulować sesje

b) Dorosły

- Zapewnienie autoanalizy i autorefleksji poprzez identyfikację własnego potencjału i sposobów przezwyciężania braków
- Zwiększenie odpowiedzialności za siebie, własny rozwój i uczenie się przez całe życie
- Opracowanie strategii, budowania przyszłości z kwalifikacjami i kompetencjami - (ponowne) wejście na rynek pracy
- Nabycie umiejętności przedsiębiorczych

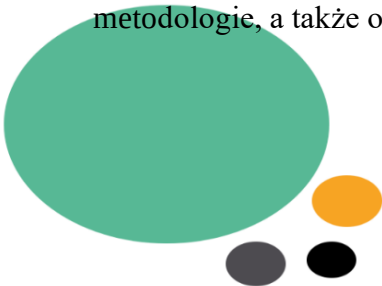


2.2 Grupa docelowa

Beneficjenci tego podręcznika metodologicznego są powiązani z dwiema grupami docelowymi:

- a) Specjaliści zaangażowani w proces kształcenia i szkolenia dorosłych, tacy jak: koordynatorzy, nauczyciele, trenerzy, animatorzy i specjaliści ds. poradnictwa zawodowego.
- b) Dorośli z niskim poziomem wykształcenia, którzy chcą, aby ich umiejętności zostały rozpoznane, potwierdzone i certyfikowane.

Specjaliści zaangażowani w proces powinni rozumieć i potrafić zastosować proponowane metodologie, a także opanować terminologię związaną z tematem (patrz glosariusz).



2.3 Prezentacja i zastosowanie

Podręcznik metodologiczny jest zgodny ze strukturą wskazaną w indeksie i będzie stosowany w obszarze kształcenia i szkolenia dorosłych przeprowadzanego przez *Qualifica Centres* w Portugalii oraz równoważne na poziomie europejskim instytucje, w szczególności w zakresie poradnictwa i nadzoru podczas rejestracji, diagnozy, informacji, wskazówek i zaleceń, oraz przy wdrażaniu procesów rozpoznawania, walidacji i certyfikacji na poziomie szkoły średniej.

3.1 Czym są: wiedza, umiejętności i kompetencje?

Zidentyfikowane powyżej pojęcia, choć różne, są ze sobą powiązane.

- a) **Wiedza** - wynik przyswajania informacji poprzez naukę, doświadczenie lub samoświadomość. Wiedza to zbiór faktów, zasad, teorii i praktyk związanych z obszarem nauki lub pracy.
- b) **Umiejętność** - zdolność przeprowadzenia lub wykonania określonego zadania.
- c) **Kompetencje** - udokumentowana umiejętność wykorzystywania/ zastosowania osobistej, społecznej lub metodologicznej, wiedzy, umiejętności i postaw w sytuacjach zawodowych lub w trakcie nauki oraz do celów rozwoju zawodowego lub osobistego.

Kompetencje powinien posiadać każdy dorosły, aby z powodzeniem zoperacjonalizować zestaw wiedzy i konkretnych umiejętności. Biorąc pod uwagę, że kompetencje służą realizacji określonych zadań, ich struktura jest zdefiniowana w kategoriach postaw, wartości, wiedzy i umiejętności, które mogą być ze sobą powiązane, umożliwiając skuteczne działanie.. Kompetencji nigdy nie można sprowadzać do samej wiedzy poznawczej.

Kompetencje są powiązane z zestawem zmiennych:

- a) **Wiedza:** schematy i wyobrażenia mentalne na dany temat,
- b) **Zdolności i umiejętności:** sukces w dziedzinie, know-how
- c) **Postawa:** predyspozycje do działania w określony sposób,
- d) **Sytuacja:** zestaw bodźców zewnętrznych,
- e) **Operacjonalizacja:** uruchamianie czegoś w przygotowany i zorganizowany sposób,
- f) **Wydajność:** osiągnięcie pożądaných celów za pomocą odpowiednich środków.

Można wyróżnić trzy rodzaje kompetencji: podstawowe, przekrojowe i techniczne.

1. **Podstawowe:** te, które zostały nabyte w dzieciństwie i okresie dojrzewania, w ramach formalnego systemu edukacji i na poziomie osobistym (umiejętność czytania i pisanie, organizowania i poszanowania zasad).
2. **Techniczne:** te, które są bezpośrednio związane z wykonywaniem zawodu (na przykład obsługa maszyn do szycia w przypadku techników szycia).
3. **Przekrojowe lub miękkie:** te, które są wspólne dla różnych zadań/działań i które określają sposób, w jaki zachowujemy się i reagujemy w różnych kontekstach.

Ten podręcznik metodologiczny koncentruje się w dużej mierze na kompetencjach przekrojowych (miękkich) lub kluczowych, zwanych także umiejętnościami uniwersalnymi, ogólnymi lub życiowymi: tymi, które są wspólne dla kilku działań, ponieważ można je przenosić z jednej pełnionej funkcji na drugą i globalnie dotyczą życia. Umożliwiają one dorosłym zrozumienie i uczestnictwo w społeczeństwie opartym na wiedzy poprzez wykorzystanie wiedzy, know-how oraz rozwiązywanie napotykaných problemów. Są to kompetencje związane z osobowością i zachowaniem, które obejmują umiejętności umysłowe, emocjonalne i społeczne, budowane i rozwijane zgodnie z umiejętnościami osobistymi, doświadczeniami życiowymi, kulturą i edukacją. Kompetencje przekrojowe są bezpośrednio związane ze sposobem, w jaki osoba dorosła komunikuje się i współdziała z innymi ludźmi, wpływają na relacje w miejscu pracy i wydajność.

Światowe Forum Ekonomiczne jest międzynarodową organizacją współpracy publiczno-prywatnej, która zdołała zaangażować głównych przywódców politycznych, biznesowych i innych przedstawicieli społeczeństwa obywatelskiego w dyskusję i analizę wzrostu, równowagi i trwałości rynku pracy. Organizacja ta podkreśla, jak ważne jest wyposażenie osób dorosłych w umiejętności niezbędne na rynkach pracy w przyszłości.

Bardzo ważne jest, aby dorośli rozwijali szersze umiejętności i kompetencje zawodowe, które ułatwiają ewentualne zmiany pracy lub kariery z jednej na drugą. Dlatego konieczne jest stworzenie skutecznej metody, która może być stosowana w szkołach i ośrodkach szkoleniowych, aby zapewnić dorosłym rozwój miękkich umiejętności, dzięki którym staną się pożądanymi pracownikami.

W wyniku zmian społecznych firmy stają w obliczu nowych uwarunkowań i odczuwają potrzebę dostosowania.

Top 10 skills

in 2020

1. Complex Problem Solving
2. Critical Thinking
3. Creativity
4. People Management
5. Coordinating with Others
6. Emotional Intelligence
7. Judgment and Decision Making
8. Service Orientation
9. Negotiation
10. Cognitive Flexibility

in 2015

1. Complex Problem Solving
2. Coordinating with Others
3. People Management
4. Critical Thinking
5. Negotiation
6. Quality Control
7. Service Orientation
8. Judgment and Decision Making
9. Active Listening
10. Creativity



Source: Future of Jobs Report, World Economic Forum



Raport „*Przyszłość miejsc pracy*”, sporządzony przez Światowe Forum Ekonomiczne (2016), przedstawia przegląd 10 najbardziej cenionych umiejętności przekrojowych rynku pracy w 2020 r.

Partnerzy przeanalizowali tę listę 10 najważniejszych umiejętności, przemyśleli je i postanowili opracować podręcznik metodologiczny w oparciu o następujące, odpowiadające im pojęcia:

- a) **Kompleksowe rozwiązywanie problemów** - Umiejętność rozumienia problemów i myślenia o kreatywnych, wydajnych i skutecznych rozwiązaniach. Umiejętność planowania i realizacji strategii rozwiązywania problemów, z perspektywy ciągłego doskonalenia. Dorosły rozumie przyczynę problemu i podejmuje decyzje, które rozwiązują go bardziej skutecznie.
- b) **Krytyczne myślenie** - Umiejętność posługiwania się wyobraźnią, rozumowaniem, przeszłymi doświadczeniami i badaniami oraz zasobami dostępnymi do rozwiązywania problemów. W obliczu skomplikowanych sytuacji dorosły rozwiązuje problem, wykorzystując swoje krytyczne myślenie.
- c) **Kreatywność** - Jest to prawdopodobnie najbardziej niedoceniana miękka umiejętność, ponieważ zwykle potrzebny jest ktoś kreatywny, aby docenić potrzebę istnienia tych, którzy są kreatywni. Kreatywność nie oznacza bycia artystą; oznacza zaradność i innowacyjność w znajdowaniu rozwiązań problemów.
- d) **Zarządzanie ludźmi** - Zdolność do budowania i rozwijania relacji z ludźmi. Posiadanie tych umiejętności w miejscu pracy oznacza możliwość utrzymywania relacji ze współpracownikami. W przypadku pracowników na stanowiskach kierowniczych wiąże się to z zapewnianiem zespołowi odpowiedniej motywacji do realizacji projektów, znajomością potrzeb każdego członka zespołu i tego, w jaki sposób mogą zaspokoić te potrzeby i osiągnąć cele.
- e) **Komunikacja** - Pracodawcy potrzebują pracowników posiadających dobre umiejętności komunikacyjne, którzy wykazują umiejętność słuchania, mówienia i pisania. Potrzebują ludzi, którzy mogą łatwo nawiązywać nowe kontakty, utrzymywać pozytywne i korzystne relacje z osobami wokół nich, potrafią wpływać na innych i sprzedawać ich produkty lub usługi.
- f) **Koordynacja z innymi** - Zdolność do organizowania własnej pracy i łączenia jej z ogólnymi działaniami organizacji. Koordynacja obejmuje możliwość wykonywania wielu działań jednocześnie, w razie potrzeby ustalanie i zmienianie priorytetów. Obejmuje to łączenie swoich planów pracy z pracą innych, oraz radzenie sobie z

nieoczekiwanymi kryzysami, przeszkodami lub przerwami oraz skuteczne przywracanie pracy na właściwe tory, aby uniknąć dalszych kryzysów.

- g) **Inteligencja emocjonalna** - Umiejętność rozpoznawania i oceny własnych uczuć i uczuć innych, oraz umiejętność radzenia sobie z nimi. Odpowiada za większość sukcesów i zdolności przywódczych człowieka w różnych kontekstach życia.
- h) **Osąd i podejmowanie decyzji** - Zdolność do podejmowania przemyślanych i skutecznych decyzji, wyciągania rozsądnych wniosków, dostrzegania i rozróżniania relacji, rozumienia sytuacji i formułowania obiektywnych opinii, szczególnie w sprawach, które mają wpływ na działanie. Jest to proces poznawczy, wewnętrzne myślenie lub akt podejmowania decyzji, wyciągania solidnych wniosków, formułowania opinii lub dokonywania krytycznych rozróżnień na temat ludzi, sytuacji, pomysłów lub wydarzeń poprzez ocenę i porównanie.
- i) **Orientacja na usługi** - Zdolność do wykazywania pozytywnych postaw i zachowań, które wynikają ze świadomości i chęci reagowania, zaspokajania potrzeb, wymagań i oczekiwań.
- j) **Negocjacje** – Zdolność członków zespołów do komunikowania się, przekonywania i wywierania wpływu, planowania i strategii, stosowania taktyk, technik, zestawów narzędzi, systemów i procesów oraz know-how w pracy.
- k) **Elastyczność poznawcza** - Zdolność do zmiany sposobu myślenia (poznania i trenowania myśli) jako adaptacji do wymagań stawianych przez otoczenie. W neuronauce termin ten jest czasami określany jako *przełączanie uwagi, przesunięcie poznawcze, elastyczność mentalna, zmiana nastawienia, i przełączanie zadań*.
- l) **Organizacja** - Umiejętność planowania, organizowania i wykonywania żądanych zadań. Organizacja oznacza dobre zarządzanie czasem i pomaga rozwijać pracę w uporządkowany sposób.
- m) **Znajomość techniki komputerowej** - Posiadanie wiedzy i umiejętności korzystania z komputera i innych powiązanych technologii. Termin ten jest zwykle używany do opisania najbardziej podstawowej wiedzy i umiejętności potrzebnych do obsługi oprogramowania, takiego jak system operacyjny, aplikacje lub narzędzie do automatycznego projektowania stron internetowych. Umiejętność obsługi komputera staje się coraz bardziej niezbędną umiejętnością.
- n) **Możliwość dostosowania (elastyczność)** - Zdolność do wykazania się elastycznością i możliwością dostosowania do nowych sytuacji, kontekstów i nowych zadań, ze względu na rozwój nowych firm, nowych wymagań i nowych

potrzeb. Coraz częściej istnieje potrzeba odkrywania na nowo, restrukturyzacji i innowacji świata pracy.

- o) **Prawa i obowiązki** - ogólna wiedza na temat praw i obowiązków związanych z codzienną działalnością, na poziomie osobistym, społecznym i zawodowym. Dorośli, którzy komunikują się asertywnie, szanują punkty widzenia innych, a jednocześnie przekazują swój w spójny, racjonalny sposób.
- p) **Mocna etyka pracy** - Zdolność do wyrażania osobistej uczciwości jest tym, czego pracodawcy szukają i cenią w każdym pracowniku. Jest to zbiór wartości opartych na ideach dyscypliny i ciężkiej pracy, takich jak: niezawodność, uczciwość, pewność siebie i pozytywne nastawienie.

Elastyczność, refleksja i samokrytyka, otwartość na innowacje i badania, uczenie się uczenia się, dialog, praca zespołowa i poszanowanie różnic są kluczowymi czynnikami harmonii społecznej i rozwoju różnych wymiarów życia. Kompetencje przekrojowe przyjmują zatem charakter dynamiczny, pozwalając dorosłym na trwałe budowanie i odbudowywanie wiedzy, zgodnie z kontekstami organizacyjnymi, w których działają, umożliwiając pracodawcom obserwowanie wzrostu zdolności adaptacyjnych, wydajności i osiągania pozytywnych wyników.



3.2 Czym jest przedsiębiorczość?

Podręcznik metodologiczny koncentruje się na miękkich i kluczowych umiejętnościach, które pozwalają rozwijać ducha przedsiębiorczości. Zazwyczaj słowo „przedsiębiorczość” kojarzy się ze światem biznesu i duża część społeczeństwa myśli o przedsiębiorczej osobie, jako tej, która tworzy własne miejsce pracy. W rzeczywistości osoba przedsiębiorcza może również pracować dla kogoś innego lub mieć innowacyjne, kreatywne, przedsiębiorcze podejście. Innymi słowy, jest to osoba, która przyczynia się do rozwoju i dobrobytu firmy, której jest częścią.

Przedsiębiorczość oznacza podejmowanie decyzji, rozwiązywanie problemów lub skomplikowanych sytuacji. Często wiąże się to z tworzeniem nowych firm lub produktów. Przedsiębiorczość to również dodawanie wartości, umiejętność identyfikowania szans i przekształcania ich w dochodowy biznes.

Przedsiębiorczość należy interpretować jako zachowanie, które identyfikuje i wykorzystuje możliwości najbardziej różnorodnych działań (indywidualnych, rodzinnych,

społecznych i zawodowych). Według Luísa Rasquilha „*przedsiębiorczość oznacza znalezienie okazji, dobry pomysł i podjęcie ryzyka w praktyce, dodanie wartości - w różnych skalach i wymiarach*” (Economic Journal, 2017¹).

Przedsiębiorcę charakteryzuje autonomiczność, inicjatywa, zdolność samooceny, etyka, kreatywność, postawa obywatelska, cechy przywódcze, zdolność uczestnictwa i rozwiązywania problemów. Wszyscy obywatele mają pewne cechy, które, gdy zostaną pobudzone, wyszkolone i wzmocnione, umożliwią im sprawdzenie się jako przedsiębiorcy. Co więcej, środowiska, w których żyją (szkoła, rodzina, miejsce pracy) oraz ludzie, z którymi mieszkają, mają ogromny wpływ na pobudzenie zdolności przedsiębiorczych.

Kształcenie i szkolenie w zakresie przedsiębiorczości ma na celu uczynienie każdego dorosłego użytecznym i dynamicznym poprzez wykorzystanie jego potencjału. Przedsiębiorcą staje się ten, kto pobudził swój potencjał.

Włączenie przedsiębiorczości do edukacji ma na celu dostarczenie dorosłym narzędzi, które pozwolą im stawić czoła złożoności współczesnego świata i skutkom globalizacji. Dlatego wkłada się wiele wysiłku w generowanie autonomii myśli, wartości osobistej, inicjatywy i działań, które zmieniają życie dorosłych poprzez ich udział w przemianie społeczeństwa w sposób świadomy, skuteczny i twórczy.

Według Przewodnika edukacji przedsiębiorczości

(...) niezbędne jest stworzenie studentom możliwości uczenia się, myślenia i działania w sposób przedsiębiorczy. Konieczne jest stworzenie autentycznych kontekstów „rzeczywistych”, aby zapewnić naukę obejmującą eksperymentalne działania, refleksję i współpracę.

(Portugalskie Ministerstwo Edukacji, 2006:.12)

W związku z powyższym, oprócz tych wymienionych wcześniej umiejętności, niniejszy podręcznik koncentruje się na umiejętnościach miękkich określonych jako ważne narzędzia do budowy i utrwalania zachowań przedsiębiorczych w różnych kontekstach życiowych, takich jak: rozwiązywanie problemów, refleksja i krytyczne myślenie, kreatywność, zarządzanie konfliktem, przywództwo i współpraca, inteligencja emocjonalna, podejmowanie decyzji, negocjacje, elastyczność, inicjatywa i autonomia. Kompetencje te będą obecne, w przekrojowy sposób, w materiałach i narzędziach zawartych w tym podręczniku.

¹Źródło Rasquilha, Luís. CEO Inova Consulting i Inova Business School. *Przedsiębiorczość: znacznie więcej niż wymyślanie firm i tworzenie firm*. Dostępne w: <http://www.jomaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>

04 Metodologie

Wyboru i dostosowania metodologii zastosowanej w podręczniku dokonano po zebraniu i analizie różnych doświadczeń i metodologii istniejących w krajach partnerskich w zakresie kształcenia i szkolenia dorosłych, stosowanych w Procesach Rozpoznawania, Walidacji i Certyfikacji Kompetencji.

Partnerzy z każdego kraju przeprowadzili badania i zebrali informacje na temat istniejących metod, technik i narzędzi stosowanych w ich kraju. Przedstawiono informacje, wspólnie przeprowadzono analizę i rozważania, w celu opracowania ostatecznego podręcznika jako użytecznego, uniwersalnego narzędzia o charakterze europejskim.

4.1 Metodologie w krajach partnerskich

We Francji wraz z wdrożeniem VAE (walidacja nabytych umiejętności i doświadczenia) młodzież i dorośli starają się zdobyć doświadczenie zawodowe.



VAE wymaga od osoby dorosłej myślenia i wyrażania się w kategoriach kompetencji. Pod pojęciem kompetencji rozumiemy zestaw wiedzy, umiejętności i zdolności niezbędnych do skutecznego reagowania na sytuacje i problemy w zmiennych środowiskach i różnych kontekstach. Zachowania, rodzaje rozumowania i przestrzeganie procedur również odzwierciedlają umiejętności. Zdobywanie kompetencji jest zatem równoznaczne ze zdobywaniem doświadczenia.

Europejskie zalecenie ustanawia ramy ośmiu kluczowych kompetencji w zakresie uczenia się przez całe życie „szczególnie niezbędne do samorealizacji i rozwoju jednostek, ich integracji społecznej, aktywnego obywatelstwa i zatrudnienia”.

We Francji ustawa z dnia 5 marca 2014 r. włącza kompetencje kluczowe do zasobów wiedzy i umiejętności przydatnych osobom uczestniczącym w szkoleniach zawodowych lub procesach integracji zawodowej.

Podstawa ta obejmuje: komunikację w języku francuskim; stosowanie podstawowych zasad obliczania i rozumowania matematycznego; stosowanie standardowych technik informacyjnych i technik komunikacji cyfrowej; umiejętność pracy w ramach określonych zasad pracy zespołowej; zdolność do samodzielnej pracy i osiągnięcia indywidualnego celu; umiejętność uczenia się przez całe życie; panowanie nad gestykulacją i postawą oraz poszanowanie podstawowych zasad zdrowia, bezpieczeństwa i środowiska.

Zadaniem specjalisty - doradcy VAE, jest analizowanie i wyszukiwanie odpowiednich projektów VAE dla dorosłych, badanie regionalnych i krajowych ofert certyfikacyjnych odpowiadających profilowi osoby dorosłej, przekazywanie kontaktów do odpowiednich urzędników certyfikujących i identyfikacja różnych możliwości finansowania zgodnie ze statutem.

W 2016 r. Polska wdrożyła nowy krajowy system kwalifikacji obejmujący Polskie Ramy Kwalifikacji (PRK) i Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK). Tym samym, zamknął on cykl reform, które w ostatnich latach miały miejsce w szkolnictwie ogólnym, zawodowym i szkolnictwie wyższym (Raport Referencyjny - aktualizacja, 2015 r.)



Na zintegrowany system składają się z jednej strony te elementy, które funkcjonują już w polskim życiu społecznym i gospodarczym, a z drugiej strony nowe instrumenty umożliwiające efektywną integrację całego systemu, z których najważniejsze to Polska Rama Kwalifikacji (PRK) i Zintegrowany Rejestr Kwalifikacji (ZRK), w którym są wszystkie kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu. Wszystkie kwalifikacje włączone do zintegrowanego systemu mają także przypisany poziom Polskiej Ramy Kwalifikacji (poziom PRK)

Ważnym elementem tego systemu jest możliwość walidacji efektów uczenia się osiągniętych poza szkołą i systemami szkolnictwa wyższego, w tym uczenia się pozaformalnego i nieformalnego. Towarzyszy temu wdrożenie ogólnych, wiążących zasad i standardów walidacji, które mają zastosowanie również poza formalnym systemem edukacji. Rozszerzając możliwość gromadzenia i przenoszenia efektów uczenia się osiągniętych w

różnych kontekstach, zmiany te pozwalają na większą elastyczność w uzyskiwaniu dalszych kwalifikacji i dostosowywaniu ścieżek uczenia się do różnych warunków życia i okoliczności².

Zintegrowany System Kwalifikacji (ZSK) promuje rozpowszechnianie walidacji i certyfikacji efektów uczenia się uzyskanych poprzez praktyczne doświadczenie. Obejmuje wszystkie cztery etapy walidacji - tj. identyfikację, dokumentację, ocenę i certyfikację.

W obszarze wykształcenia ogólnego, dorośli, którzy wcześniej opuścili szkołę i nie posiadają świadectwa ukończenia szkoły, mogą zgłosić się do Centralnej Komisji Egzaminacyjnej i zdać egzaminy eksternistyczne zgodnie z wymaganymi ogólnymi standardami edukacyjnymi. Zdobywają wówczas świadectwo ukończenia szkoły. Centralna Komisja Egzaminacyjna zapewnia sylabusy i organizuje egzaminy.

To samo dotyczy egzaminu maturalnego, ale tylko w przypadku osób dorosłych, które mają świadectwo ukończenia szkoły średniej.

W praktyce, dorośli, którzy chcą podwyższyć wykształcenie do poziomu szkoły średniej, najczęściej zapisują się do szkół dla dorosłych (wieczorowych lub zaocznych), gdzie zdobywają wiedzę, zdają egzaminy i uzyskują świadectwa ukończenia szkoły.

Mogą również przygotować się do egzaminów organizowanych przez Centralną Komisję Egzaminacyjną samodzielnie. Składają wnioski indywidualnie, nie mają wsparcia technicznego i płacą za egzaminy.

W Finlandii system kwalifikacji oparty na kompetencjach zapewnia dorosłym elastyczny sposób wykazania, odnowienia i utrzymania umiejętności zawodowych lub przekwalifikowania się do nowego zawodu.

Umożliwia on krajowe, jakościowe uznawanie kompetencji zawodowych osoby dorosłej, niezależnie od tego, czy zostały one nabyte w drodze doświadczenia zawodowego, studiów akademickich lub innych działań. System ten uznaje kompetencje nabyte na różnymi sposobami. Kwalifikacje zawodowe na poziomie średnim, II stopnia, dalsze kwalifikacje zawodowe oraz specjalistyczne kwalifikacje zawodowe można uzupełnić jako kwalifikacje oparte na kompetencjach.



²Źródło A. Duda. *Aktualizacja europejskiego wykazu dotyczącego walidacji uczenia się pozaformalnego i nieformalnego*. Raport krajowy 2016 - Polska, Cedefop.

System kwalifikacji oparty na kompetencjach został ustanowiony Ustawą o Dalszych Kwalifikacjach Zawodowych (306/1994) w 1994 r.; zreformowana Ustawa i Dekret w Sprawie Finansowania Oświaty i Kultury (Ustawa 1705/2009 i Dekret 1766/2009). Oferuje on dorosłym elastyczne rozwiązania i najlepsze z możliwych warunki do wykazania oraz rozwijania i aktualizowania umiejętności w zakresie kwalifikacji opartych na kompetencjach oraz wymaganych w życiu zawodowym.

Decyzję o tym, które kwalifikacje zostaną włączone do ramy kwalifikacji podejmuje Ministerstwo Edukacji i Kultury. Tytuły kwalifikacyjne muszą być zgodne z przepisami dotyczącymi danych kwalifikacji. Ministerstwo Zatrudnienia i Gospodarki odpowiada za finansowanie i organizowanie procedur związanych z uznawaniem kwalifikacji opartych na kompetencjach.

Fińska Krajowa Rada Edukacji określa wymagania, które należy spełnić aby nabyć każdą kwalifikację opartą na kompetencjach. Powołuje również Komitety Kwalifikacji, które mają za zadanie: nadawanie kwalifikacji i wydawanie świadectw, rozwój systemu kwalifikacji opartych na kompetencjach oraz zawieranie kontraktów z ośrodkami kształcenia zawodowego na organizowanie testów kompetencji.

Skuteczna organizacja uznawania kwalifikacji opartych na kompetencjach wymaga współpracy regionalnej między różnymi podmiotami, w tym organizatorami szkoleń zawodowych, centrami ELY, biurami zatrudnienia i rozwoju gospodarczego, regionalnymi organami administracji państwowej i instytucjami edukacyjnymi. Współpraca między pracodawcami a pracownikami wymaga odpowiedniego zaangażowania obu stron na wszystkich etapach planowania, wdrażania i rozwijania systemu kwalifikacji opartych na kompetencjach.

W Hiszpanii wiodące zasady polityki społecznej i gospodarczej określone w Hiszpańskiej Konstytucji (art. 40) wymagają zaangażowania władz publicznych w rozwój szkolenia zawodowego i przekwalifikowania.



Istnieją też skoordynowane strategie zatrudnienia na poziomie europejskim mające na celu promowanie wykwalifikowanej siły roboczej stosownie do migracji pracowników, co jest konieczne na jednolitym, europejskim rynku pracy.

Wszystko to jest możliwe tylko dzięki uznaniu znaczenia i zaangażowaniu osób i instytucji w procesy uczenia się przez całe życie, w których rozpoznanie, walidacja i

certyfikacja umiejętności nabytych przez całe życie, odgrywają fundamentalną rolę. Do tej pory procesy certyfikowania koncentrowały się na kwalifikacjach zawodowych. Udział w tym projekcie koncentruje się na oczekiwaniu rozszerzenia tej metodologii na walidację i certyfikację umiejętności akademickich dla dorosłych, którzy z różnych powodów nie ukończyli obowiązkowej edukacji.

W trakcie całego procesu walidacji specjaliści monitorują uczestniczące w nim osoby dorosłe, uwzględniając obszary:

1. Prezentacja procedur poprzez zapewnienie instrukcji.
2. Charakterystyka osoby dorosłej, jej praw i obowiązków w trakcie całego procesu.
3. Opis kroków, które musi wykonać osoba dorosła po włączeniu do procesu, oraz krótkie wyjaśnienie ról zaangażowanych specjalistów.
4. Prezentacja informacji, które dorosły powinien mieć o procesie poradnictwa i monitorowania, takich jak: lokalizacja, charakterystyka, rezultaty i decyzje.
5. Prezentacja informacji, które dorosły powinien mieć o procesie ewaluacji, takich jak: lokalizacja, charakterystyka i rezultaty.

W Hiszpanii miękkie umiejętności dorosłych mają duże znaczenie podczas procesu rekrutacji³.

W Portugalii aktualne podejście do edukacji dorosłych jest takie, że uznaje się umiejętności zdobyte w procesie uczenia się przez całe życie, w różnych kontekstach i sytuacjach, ceni naukę zdobytą przez każdą osobę na jej drogach osobistych, społecznych i zawodowych. Wszyscy zaczynamy od opanowania minimalnych lub podstawowych umiejętności wymaganych do życia w społeczeństwie, takich jak czytanie, pisanie, tłumaczenie, kalkulacja i uczenie się o naszej kulturze i historii.



Pierwszy krok do zdobycia pewnej wiedzy, zdolności i kompetencji ujawnia się poprzez uczenie się, a jego pogłębianie prowadzi do rozwoju kompetencji na bardziej konkretnej ścieżce, którą wybierzemy i która jest związana z wiedzą, umiejętnością analizowania, umiejętnością odnoszenia się do innych, nadawania znaczenia i interpretacji problemów. Dorośli, którzy posiadają tę wiedzę i umiejętności, łatwiej ją zastosują w sytuacjach życiowych.

³ Źródło – Rząd Hiszpanii. Ministerstwo Edukacji i Kształcenia Zawodowego. Narodowy Instytut Kwalifikacji. *Podręcznik procedury*, dostępny pod adresem: <http://incual.mecd.es/web/extranet/manual-procedimiento>

Rozwój umiejętności i kompetencji zależy całkowicie od każdego z nas. Może stać się unikalny i różny od innych. Aktywna postawa w zakresie zdobywania wiedzy, samorozwoju, obserwacji, refleksji, otwartości i zaangażowania jest niezbędna w naszym codziennym życiu.

Kompetencje wynikają z zestawu wiedzy (wiedzy specjalistycznej), zdolności i umiejętności (know-how, doświadczenia i wiedzy zdobytych podczas pracy) i postaw (wiedzy, jak być, to znaczy, szeregu aspektów związanych z etyką i jakością pracy, realizowanych poprzez współpracę, solidarność i udział w podejmowaniu decyzji).

Kompetencje przejawiają się w działaniach, rezultatach i rozwiązywaniu problemów. Mają wymiar uniwersalny i wykorzystuje się je w różnych aspektach życia. Przejawiają się one w obserwowalnych zachowaniach i przynoszą niezaprzeczalną wiedzę teoretyczną i praktyczną oraz postawy i wartości związane z wykonywaniem zadań.

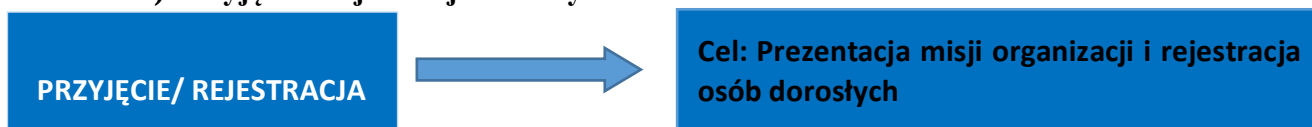
Jedną z cech osoby kompetentnej jest zdolność do wybierania i łączenia zasobów dla osiągnięcia założonego celu.

ANQEP - Narodowa Agencja ds. Kwalifikacji i Kształcenia Zawodowego ma za zadanie koordynować wdrażanie polityki w zakresie edukacji i szkolenia zawodowego dla młodzieży i dorosłych, zapewniając rozwój i zarządzanie systemem rozpoznawania, walidacji i certyfikacji kompetencji.

W Portugalii profesjonalistami bezpośrednio zaangażowanymi i prowadzącymi osoby dorosłe są Technicy Orientacji, Uznawania i Walidacji Kompetencji (TORVC), obecni od fazy rekrutacji do końca procesu, oraz Trenerzy Kompetencji Kluczowych prowadzący procesy RVCC, edukację lub szkolenia zawodowe dla dorosłych.

1. Faza diagnostyczna - technik wspiera i prowadzi dorosłego przez następujące kroki:

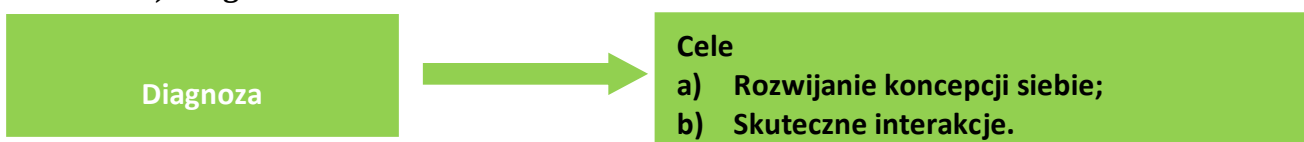
a) Przyjęcie i rejestracja dorosłych:



Zaadaptowano z: Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018

Na tym etapie dorosły formalizuje rejestrację, a także jest informowany o misji organizacji i jej roli w zakresie edukacji dorosłych.

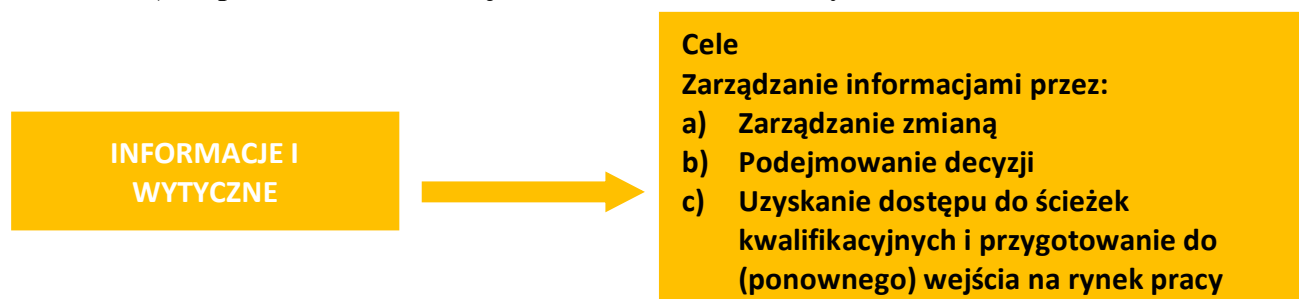
b) Diagnoza



Zaadaptowano z: Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018

Faza ta wymaga przeprowadzenia analizy indywidualnego profilu osoby dorosłej i opracowania Portfolio rozwoju zawodowego.

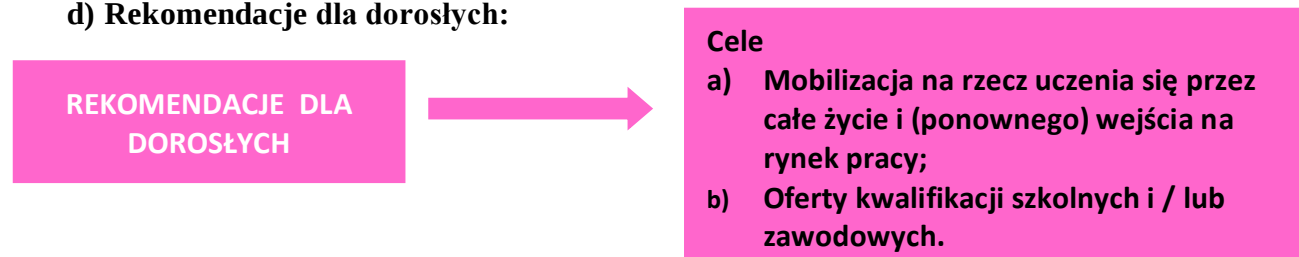
c) Zapewnienie informacji i wskazówek dla dorosłych:



Zaadaptowano z: Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018

- a) Zarządzanie informacjami przez:** Promowanie aktywnego poszukiwania informacji poprzez dostarczanie zaktualizowanych, zorganizowanych i zsyntetyzowanych informacji; dystrybucja zaktualizowanego, zorganizowanego i zsyntetyzowanego zestawu informacji.
- b) Zarządzanie zmianą:** Analiza i ocena różnych ścieżek edukacyjnych i szkoleniowych, z uwzględnieniem konsekwencji decyzji.
- c) Podejmowanie decyzji:** Wspieranie osób dorosłych w przygotowaniu ICP (Indywidualnego Projektu Kariery):
- I. Definicja projektu kariery;
 - II. Uzasadnienie wyboru projektu;
 - III. Sposoby realizacji projektu;
 - IV. Identyfikacja ograniczeń i strategię ich przezwyciężenia;
 - V. Opracowanie harmonogramu realizacji projektu.

d) Rekomendacje dla dorosłych:



Zaadaptowano z: Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018

W oparciu o pracę wykonaną podczas procesu orientacji, rekomendowany może być zarówno proces rozpoznawania, potwierdzania i certyfikacji kompetencji, jak i krótko- lub długoterminowe kształcenie i szkolenia.

Technik zapewnia dorosłemu wskazówki i wsparcie w osiąganiu pierwotnie określonych celów, biorąc pod uwagę etap, na którym jest dorosły. Liczba sesji, cele i poziomy osiągnięć, które należy ustalić, a także podejście lub rodzaj działań, które należy przeprowadzić z każdą osobą dorosłą, są zawsze dostosowywane do profilu uczestnika, na podstawie poniższej tabeli referencyjnej, udostępnej przez Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018.

Cele	Poziomy osiągnięć		Strategie osiągnięć	
	1. BADANIE	2. ANALIZA	3. DZIAŁANIE	4. EWALUACJA
A. Rozwijanie koncepcji siebie. Przyjmuje postawy i zachowania odzwierciedlające bardziej realistyczne postrzeganie siebie.	Identyfikuje cechy osobiste i uświadamia sobie swoją koncepcję siebie.	Analizuje wpływ postrzegania siebie w różnych kontekstach życia i zachowań, które je warunkują.	Przyjmuje strategię, które sprzyjają odpowiedniej koncepcji siebie i promują solidną tożsamość.	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.
B. Skuteczne interakcje. Odnosi się do osób o różnych cechach, utrzymuje postawę ułatwiającej komunikację lub interakcję oraz radzenie sobie z trudnościami i możliwymi konfliktami, w celu osiągnięcia pożądanego rezultatu.	Identyfikuje znaczenie komunikacji w różnych kontekstach życiowych.	Analizuje i internalizuje strategię budujące pozytywne relacje.	Przyjmuje strategię pozytywnych interakcji w różnych kontekstach życiowych.	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.
C. Zarządzanie informacjami: Stosuje odpowiednie strategię, aby lokalizować, gromadzić i weryfikować informacje, stale angażując się w wyszukiwanie informacji istotnych dla twojej kariery i zarządzanie nimi. Identyfikuje charakter i źródła informacji potrzebnych do zarządzania karierą / projektów życiowych.	Identyfikuje źródła i charakter informacji wymaganych do zarządzania karierą / projektów życiowych.	Analizuje i weryfikuj strategię skutecznego zarządzania informacjami.	Przyjmuje autonomiczne strategię zarządzania informacjami w zakresie gospodarki, społeczeństwa oraz możliwości uczenia się i pracy.	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.
D. Zarządzanie zmianą Dostosowuje się do nowych wyzwań i trwale angażuje się w ich rozwój i aktualizację, opanowując strategię ułatwiające przejścia w różnych kontekstach życiowych, jako czynnik zmian.	Identyfikuje różne przejścia życiowe i sposoby ich przeżywania.	Analizuje procesy zmiany / przemiany i zalety proaktywności.	Przyjmuje strategię, które ułatwiają przejścia w różnych kontekstach życiowych i bądź czynnikiem zmian.	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.
E. Podejmowanie decyzji Analizuje i ocenia różne istniejące alternatywy, biorąc pod uwagę bezpośrednie i długoterminowe konsekwencje tych opcji.	Identyfikuje zasady leżące u podstaw procesu decyzyjnego.	Analizuje związki między procesem decyzyjnym a zarządzaniem karierą.	Przyjmuje pozytywne strategię decyzyjne.	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.
F. Uzyskanie dostępu do kursów kwalifikacyjnych i przygotowanie na wejście na rynek pracy lub	Identyfikuje strategię i umiejętności	Analizuje możliwości reorientacji w	Przyjmuje strategię reintegracyjne dla kursów	Ocenia przyjęte strategię i zachowania.

przejście na niego. Opracowuje strategie ponownego wejścia na kursy kwalifikacyjne, motywację do uczenia się przez całe życie i przygotowanie do wejścia na rynek pracy lub powrotu do niego.	potrzebne do uzyskania dostępu do kursów kwalifikacyjnych oraz wejścia na rynek pracy lub inne możliwości kariery.	kierunku kursów kwalifikacyjnych, kształcenia i / lub szkolenia zawodowego oraz strategii wejścia na rynek pracy lub innych możliwości kariery.	kwalifikacyjnych, kształcenia i / lub szkolenia zawodowego oraz wejścia na rynek pracy lub innych możliwości kariery (staże zawodowe, projekty mobilności itp.).	
---	--	---	--	--

Źródło: Poradnictwo przez całe życie w centrach Qualifica - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2018

Podczas fazy Rozpoznawania i Walidacji Kompetencji technicy i trenerzy są odpowiedzialni za badanie umiejętności zidentyfikowanych przez osoby dorosłe, z uwzględnieniem referencji RVCC i wymagań dotyczących walidacji.

Technik jest bardziej ukierunkowany na badania i tworzenie refleksyjnego portfolio edukacyjnego, podczas gdy role trenerów koncentrują się na pracy z dorosłymi w obszarach:

- ✓ Wyjaśnianie (dekodowanie) i interpretacja referencji RVCC;
- ✓ Zapewnianie wsparcia i wskazówek w zakresie uczenia się pozaformalnego i nieformalnego;
- ✓ Ocena umiejętności za pomocą podanych ram szkoleniowych;
- ✓ Określenie indywidualnych potrzeb szkoleniowych;
- ✓ Zapewnienie uzupełniających szkoleń wewnętrznych mających na celu identyfikację i rozwój umiejętności;
- ✓ Tworzenie i / lub (ponowne) formułowanie sytuacji problemowych;
- ✓ Ocena i walidacja kompetencji odpowiadających referencjom RVCC.

Proces RVCC jest skierowany do młodych dorosłych i dorosłych, którzy przerwali naukę szkolną (zrezygnowali ze szkoły), ale chcą podnieść swoje kwalifikacje. Jest adresowany do osób w wieku powyżej 18 lat, które mają co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe potwierdzone oficjalnymi dokumentami. Dotyczy to przypadku edukacji na poziomie podstawowym. Ci, którzy chcą się certyfikować na poziomie szkoły średniej, muszą mieć co najmniej 23 lata i co najmniej 3-letnie doświadczenie zawodowe, potwierdzone oficjalnymi dokumentami.

Touças i Veríssimo twierdzą:

- a. *Uczenie się jest nieuniknione. Dzieje się to zawsze i wszędzie;*
- b. *Postęp jest pragnieniem, wewnętrzną i naturalną ambicją;*

Procesy rozpoznawania, walidacji i certyfikacji umiejętności - RVCC, opracowane w centrach Qualifica, polegają na identyfikacji i uznawaniu oraz certyfikacji nabytych umiejętności przez całe życie. Kompetencji wynikających z indywidualnych doświadczeń życiowych (rodzina, zawód i szkolenie niecertyfikowane), co w konsekwencji przekłada się na wzrost liczby kwalifikacji szkolnych. Proces RVCC ma na celu poprawę i podniesienie kwalifikacji edukacyjnych dorosłych, którzy nie mają wykształcenia podstawowego lub średniego. Certyfikacja uzyskana za pośrednictwem tego systemu jest równoważna certyfikacji zdobytej w edukacji formalnej i umożliwia osobie dalsze kształcenie.

Procesy RVCC obejmują różne etapy: etap rozpoznawania i walidacji, etap oceny i certyfikacji potwierdzony przez komisję. Podczas procesów RVCC dorośli muszą również uczestniczyć w uzupełniającym szkoleniu, minimum 50 godzin, i mają prawo do maksymalnie 25 godzinowego przygotowania do etapu certyfikacji.

Procesy edukacyjne RVCC opierają się na materiałach dotyczących kluczowych kompetencji w kształceniu i szkoleniu dorosłych na poziomie podstawowym i średnim.

W trakcie całego procesu, podczas sesji nadzorowanych przez zespół profesjonalistów, zadaje się kilka pytań, które są uważane za punkt wyjścia do opracowania autobiografii, a następnie do stworzenia refleksyjnego portfolio edukacyjnego, takich jak:

- a) Dlaczego zapisałeś się do Qualifica Center?
- b) Jakie są twoje motywacje i oczekiwania?
- c) Co masz nadzieję zyskać w procesie RVCC?

Natomiast zespół profesjonalistów udziela odpowiedzi na następujące pytania:

- a) Co to są umiejętności?
- b) Co należy rozumieć przez rozpoznawanie, walidację i certyfikację kompetencji?

Dzięki badaniu i wyjaśnianiu tych pojęć dorośli są w stanie rozróżnić kompetencje i doświadczenie oraz wiedzę i naukę.

Osoba dorosła w procesie RVCC może potwierdzić umiejętności niezbędne do uzyskania certyfikatu szkoły powszechnej, albo częściowo albo całkowicie i otrzymać równoważność 1^{go}, 2^{go} lub 3^{go} cyklu kształcenia podstawowego lub średniego.

Jeżeli osoba dorosła uzyska jedynie częściową certyfikację, w ramach procesu RVCC, oznacza to, że potrzebuje szkolenia, a Centrum Qualifica musi zapewnić dorosłemu skierowanie na szkolenie do Centrum Edukacji i Szkolenia.

1) Co to jest ocena umiejętności?

Ocena umiejętności jest narzędziem wspierającym zarządzanie procesem certyfikacji. Pełni funkcje diagnostyczne i ocenia umiejętności bezpośrednio powiązane z założonymi celami.

Ocena umiejętności jest zadaniem uważanym za:

- **Partycypacyjne** - osoba dorosła bierze odpowiedzialność za konstruowanie i monitorowanie własnej oceny umiejętności;
- **Dynamiczne i ewolucyjne** - wymaga aktywnego uczestnictwa skoncentrowanego na dwóch momentach, introspekcji i refleksji, co oznacza samoodkrywanie i samoocenę umiejętności nabytych przez całe życie w najróżniejszych kontekstach (indywidualne praktyki i doświadczenia);
- **Multidyscyplinarne** - proces z różnymi interesariuszami o różnych doświadczeniach, kwalifikacjach, opiniach;
- **Kompleksowe** – brane są pod uwagę wszystkie kompetencje, niezależnie od pochodzenia;
- **Ewaluacyjne** – bazuje na diagnozie w celu ustalenia możliwych do zaobserwowania rezultatów kompetencji uczestnika.

Podsumowując, ocena umiejętności prowadzi do: rozwoju samoświadomości, identyfikacji mocnych i słabych stron, a także refleksji na temat osobistych ścieżek. Ważne jest, aby osoba dorosła zastanowiła się nad obraną ścieżką, zrealizowanym szkoleniem, doświadczeniami, rozczarowaniami, przyczynami sukcesu lub porażki oraz wzięciem odpowiedzialności za swoje życie. Zasadniczo celem oceny umiejętności jest pomoc dorosłemu w zastanowieniu się nad swoją ścieżką osobistą, rodzinną i zawodową, umożliwiając i pobudzając zaangażowanie do odkrywania nowych lub lepszych ścieżek (projekt życiowy).

2) Jak przeprowadzana jest ocena umiejętności?

Wdrożenie oceny umiejętności jest konieczne, gdy dorosły zwiększa samoświadomość, jest w stanie zidentyfikować swoje mocne i słabe strony, zastanawia się nad swoją osobistą i

zawodową ścieżką, wyraża swoje oczekiwania i marzenia oraz przeprojektowuje nowe ścieżki.

Ocena umiejętności podzielona jest na 3 fazy:

- **1. faza** - odnosi się do autorefleksji osoby dorosłej dotyczącej wybranej ścieżki, w odniesieniu do szkolenia, doświadczeń, przyczyn sukcesów i porażek, brania odpowiedzialności za podejmowanie decyzji.
- **2. faza** - odnosi się do analizy dokonanej przez dorosłego na temat jego ambicji, pragnień, oczekiwań i perspektyw.
- **3. faza** - odnosi się do potencjału osoby dorosłej, potwierdzając jej zdolność do refleksji, działania i wywierania wpływu.

Ocena umiejętności jest wymagającym i wyczerpującym procesem, który powinien zapewnić głęboką autorefleksję nad osobistymi i zawodowymi ścieżkami osoby dorosłej. Aby była znacząca, konieczne jest ustanowienie siatki analizy i oceny w oparciu o parametry jakościowe i ilościowe. Walidacja i certyfikacja kompetencji polega na analizie i zgodności między kompetencjami wykazanymi przez osobę dorosłą a wymaganymi kryteriami dowodowymi dla walidacji i certyfikacji.

Tak więc analiza i ocena są przeprowadzane przez zespół profesjonalistów, biorąc pod uwagę poziom wykazywania kompetencji, przy użyciu skali od 1 do 5, w której osoba dorosła wykazuje:

- 1 - Nie odniósł się do kompetencji;
- 2 - Odniósł się do kompetencji, ale ich nie zbadał i / lub nie przemyślał i / lub nie sformułował opinii;
- 3 - Odniósł się do kompetencji poprzez dochodzenie i badania;
- 4 - Odniósł się do kompetencji, pokazując swoją wiedzę: przemyślał / sformułował opinię;
- 5 - Wykazał się kompetencjami poprzez wskazanie autonomii oraz zdolności do działania i argumentacji.

Odniesienie do kluczowych kompetencji w zakresie kształcenia i szkolenia dorosłych:
Poziom szkoły średniej

1) Kluczowe obszary kompetencji - rozpoznanie, walidacja i certyfikacja

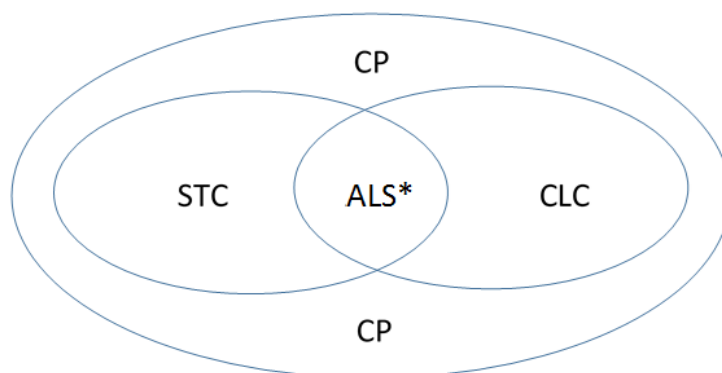
Według DGFV „*Ramy kluczowych kompetencji muszą być dostosowane do osoby dorosłej i jej / jego nabytego kapitału, indywidualnych potrzeb, motywacji i oczekiwań*” (2006) każda osoba dorosła jest wyjątkowa i gromadzi różnorodne doświadczenia. Ramy te należy rozumieć jako narzędzie dostosowane do każdej osoby dorosłej i jej kontekstów życiowych, doceniające doświadczenia i celowe uczenie się. Pozwalają one na ukierunkowanie i zorganizowanie nauki w celu ułatwienia procesu rozpoznawania, walidacji i certyfikacji. Powinno to być narzędzie, który umożliwi dorosłemu kierowanie procesem szkoleniowym poprzez aktywny udział w identyfikacji lub poszukiwaniu wiedzy.

Podstawowy poziom odniesienia dla szkół średnich opiera się na organizacji trzech obszarów kompetencji:

- I. **Obywatelstwo i profesjonalizm (CP)** - Jego kluczowe kompetencje są osiąmane w trzech wymiarach: poznawczym, etycznym i społecznym. W tym obszarze chodzi o podkreślenie, uznanie i poświadczenie kluczowych kompetencji związanych z obywatelstwem demokratycznym poprzez refleksyjne uczenie się i uznanie zdobytej wiedzy.
- II. **Spółeczeństwo, technologia i nauka (STS)** - Obszar ten obejmuje treści z różnych dziedzin, które pozwalają dorosłemu wykazać kompetencje związane ze złożonością i zmianami zachodzącymi w społeczeństwie, w sytuacjach wymagających użycia wiedzy formalnej i specjalistycznej. Uwzględnia trzy zintegrowane wymiary - społeczeństwo, technologia i nauka. Rozpoznawany jest poprzez metody działania, które często wymagają wiedzy konstruowanej oddzielnie w różnych dziedzinach naukowych i technologicznych, ale które jednak stają się operacyjne, w kontekście życia osobistego i zawodowego oraz w połączonych relacjach z instytucjami, jako sposobem reagowania na problemy, które również mają charakter przekrojowy.
- III. **Kultura, język, komunikacja (CLC)** - Koncentruje się na kluczowych kompetencjach, które można wykazać, uznać i certyfikować zgodnie z trzema odrębnymi wymiarami - kulturowym, językowym i komunikacyjnym – uzupełniające się i wyrażane w zintegrowany sposób w określonych kontekstach.

Obywatelstwo i profesjonalizm (CP) jest uważany za przekrojowy i integracyjny obszar kluczowych kompetencji, które można rozłożyć i zweryfikować w oparciu o konkretną siatkę kryteriów dowodowych. Pozostałe dwa Obszary mają znacznie bardziej instrumentalny i operacyjny charakter w dziedzinie wiedzy.

Odniesienie do kluczowych kompetencji: Poziom szkoły średniej (2006) jest reprezentowany graficznie, w oparciu o trzy kluczowe obszary kompetencji, wszystkie uznane za niezbędne dla rozwoju i / lub wzmocnienia pozycji obywateli w dzisiejszym świecie, a także dla zrównoważonego rozwoju oraz dla rozwoju społecznej i ekonomicznej dynamiki politycznej.



ALS * - Dorośli w sytuacjach życiowych

Zgodnie z analizą grafiki, Obszar CP jest identyfikowany jako posiadający przekrojowy charakter, odzwierciedlający wiedzę, zachowania i postawy wyartykułowane i integrujące się z innymi Obszarami Kompetencji Kluczowych. Ta przekrojowość, obejmująca dwa pozostałe obszary, wydaje się wyraźna w koncepcyjnym modelu referencyjnym, a ponadto przekłada się na definicję podobnej struktury, z tymi samymi elementami odniesienia obszarów operacyjnych.

Obszary STS i CLC są uważane za instrumentalne i operacyjne z natury, obejmujące konkretne dziedziny kompetencji i obejmujące bardzo różne dziedziny naukowe i techniczne, ale wykorzystujące porównywalne struktury i te same koncepcyjne elementy odniesienia.

Obowiązkowe jest również wykazanie znajomości języka obcego w niektórych domenach odniesienia w ramach CLC.

Referencje szkoleniowe dla każdego z obszarów kompetencji podano bardziej szczegółowo⁴.

⁴Źródło *Odniesienie do kluczowych kompetencji w zakresie kształcenia i szkolenia dorosłych: Poziom szkoły średniej*, Dyrekcja Generalna ds. Szkolenia Zawodowego (DGfV w Portugalii), listopad 2006 r.
Dostępne pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Referencje dotyczące projektowania szkoleń

Niniejszy podręcznik wynika z potrzeby pracy przekrojową metodologią na poziomie europejskim i, jak wspomniano we wniosku, jako podstawę pracy w ramach partnerstwa przyjęto i wykorzystano listy referencyjne takie, jak obowiązują w Portugalii.

Te referencje zostały przeanalizowane i dostosowane przez partnerów, a następnie wprowadzono umiejętności miękkie wybrane jako istotne dla każdej ramy kompetencji.

Poniżej znajdują się referencje do projektowania szkoleń dla każdego z kluczowych obszarów kompetencji (o których mowa na poprzednich stronach) z identyfikacją każdej ramy kompetencji oraz odpowiedniej dziedziny odniesienia, tematu i umiejętności miękkich. Na kolejnym poziomie uszczegółowienia znajdujemy podejście do kryteriów kompetencji i kryteriów dowodowych, nad którymi należy pracować w każdej ramie kompetencji.

5.1 Obywatelstwo i profesjonalizm (CP)⁵

Wymiar kompetencji I: Kompetencje poznawcze		
Ramy kompetencji: Prawa i obowiązki		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Wolność i odpowiedzialność osobista	Prawa i obowiązki
Kontekst 2-zawodowy	Prawa i obowiązki	
Kontekst 3-instytucjonalny	Demokracja przedstawicielska i uczestnicząca	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Prawa, obowiązki i konteksty globalne	
Ramy kompetencji: Złożoność i zmiana		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Kształcenie ustawiczne	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
Kontekst 2-zawodowy	Procesy innowacyjne	
Kontekst 3-instytucjonalny	Ruchy stowarzyszeniowe i społeczne	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Globalizacja	
Ramy kompetencji: Refleksyjność i krytyczne myślenie		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Uprzedzenia, stereotypy i reprezentacje społeczne	Krytyczne myślenie
Kontekst 2-zawodowy	Przekwalifikowanie zawodowe i organizacyjne	
Kontekst 3-instytucjonalny	Instytucje i modele instytucjonalne	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Opinia publiczna i krytyczna refleksja	
Wymiar kompetencji II: Kompetencje etyczne		
Ramy kompetencji: Tożsamość i zmiana		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Kodeksy instytucjonalne i wspólnotowe	Inteligencja emocjonalna
Kontekst 2-zawodowy	Zbiorowości zawodowe i organizacyjne	
Kontekst 3-instytucjonalny	Porządek publiczny	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Tożsamości i dziedzictwo kulturowe	
Ramy kompetencji: Przekonanie i stanowczość etyczna		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Wartości etyczne i kulturowe	Wysoka etyka pracy
Kontekst 2-zawodowy	Etyka i standardy zawodowe	
Kontekst 3-instytucjonalny	Kodeksy postępowania instytucjonalnego	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Komunitarne wybory moralne	
Ramy kompetencji: Otwartość moralna		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Tolerancja i różnorodność	Koordynacja z innymi / Orientacja na usługi
Kontekst 2-zawodowy	Procesy negocjacyjne	
Kontekst 3-instytucjonalny	Pluralizm i reprezentacja pluralistyczna	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Mediacja międzykulturowa	
Wymiar kompetencji III: Umiejętności społeczne		
Ramy kompetencji: Argumentacja i asertywność		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
Kontekst 1-prywatny	Zdolność argumentacyjna	Zarządzanie ludźmi
Kontekst 2-zawodowy	Asertywność	
Kontekst 3-instytucjonalny	Mechanizmy deliberacyjne	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Debaty i interwencja publiczna	
Ramy kompetencji: Programowanie		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka

⁵ Źródło Odniesienie do kluczowych kompetencji w zakresie kształcenia i szkolenia dorosłych: Poziom szkoły średniej, Dyrekcja Generalna ds. Szkolenia Zawodowego (DGFV w Portugalii), listopad 2006 r.
Dostępne pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>

Kontekst 1-prywatny	Projekty osobiste i rodzinne	Elastyczność / kreatywność poznawcza
Kontekst 2-zawodowy	Zarządzanie pracą	
Kontekst 3-instytucjonalny	Projekty zbiorowe	
Kontekst 4-makrostrukturalny	Zdolność przewidywania	

Jednostki kompetencji i kryteria dowodowe potwierdzające

Kompetencje Jednostka I: Identyfikuje osobiste, zbiorowe i globalne prawa i obowiązki oraz rozumie ich pojawianie się i stosowanie, jako przejaw napięcia lub konwergencji.

Ramy kompetencji: Złożoność i zmiana		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Rozpoznaje ograniczenia i przestrzenie wolności osobistej	- Identyfikuje sytuacje autonomii i wspólnej odpowiedzialności. - Rozumie wymiary związane z budową i utrzymaniem dobra wspólnego: Dobra indywidualne a dobra publiczne w społeczności. - Wyjaśnia sytuacje wolności i osobistej odpowiedzialności.	Prawa i obowiązki
RD2: Bierze na siebie odpowiedzialność za niezbywalne prawa pracownicze i kwestie wymagane przez pracownika	- Identyfikuje prawa pracownicze w odniesieniu do praw ekonomicznych i / lub rynkowych. - Interpretuje prawa poprzez Kodeks pracy - Rozpoznaje realizację praw społecznych i pracowniczych.	
RD3: Uznaje podstawowe prawa typowe dla współczesnego państwa demokratycznego	- Określa prawa podstawowe. - Interpretuje prawa poprzez Konstytucję - Bada odpowiednie prawa poprzez prezentację formułowanych propozycji od reprezentatywności do uczestnictwa.	
RD1: Wymienia prawa i obowiązki w globalnej społeczności	- Identyfikuje zrównoważony rozwój globalnej społeczności. - Rozważa prawa podstawowe na podstawie Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka i innych kluczowych dokumentów. - Prowadzi dialog, dyskutuje i bierze udział w rozległym wszechświecie społecznym rozpoznanych sytuacji.	

Kompetencje Jednostka II: Odnosi się pewnie do złożoności informacji, identyfikując różne kąty postrzegania i różne skale rzeczywistości.

Ramy kompetencji: Złożoność i zmiana		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Kontekstualizuje sytuacje i problemy codziennego życia i integruje różne wymiary	- Identyfikuje sytuacje konfliktowe i rozróżnij sprzeczne pozycje. - Organizuje, przeformułuje i zarządza różnorodnymi informacjami, biorąc pod uwagę daną rzeczywistość. - Współdziała z różnymi podmiotami w kontekście krajowym, integrując różnorodne informacje i rozwiązując konflikty.	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
RD2: Wykazuje inicjatywę i kreatywność w nowych procesach pracy	- Identyfikuje nowe procesy pracy. - Zgłasza nieodpowiednią pomoc techniczną / organizacyjną w procesach pracy i dostosowanie do nieoczekiwanych sytuacji. - Eksploruje i wykorzystuje technologie informacyjno-	

	komunikacyjne do dostępu do danych i kontroli.	
RD3: Identyfikuje ograniczenia w konstrukcji dynamiki asocjacyjnej i działa krytycznie w obliczu tych przeszkód	- Dekoduje i rozróżnia opinie na różnych poziomach analizy. - Analizuje słabą mobilizację stowarzyszeniową lub instytucjonalną sztywność i sposoby ich przewyżczenia. - Rozumie organizację i dynamikę różnych grup.	
RD4: Rozpoznaje czynniki i dynamikę globalizacji	- Identyfikuje czynniki i dynamikę globalizacji. - Opisuje przypadki interwencji w skali makro-społecznej. - Rozpoznaje / poznaje ponadnarodowe przypadki i formy uczestnictwa / interwencji.	

Kompetencje Jednostka III: Podważa i dekonstruuje osobiste uprzedzenia i stereotypy społeczne.		
Ramy kompetencji: Refleksyjność i krytyczne myślenie		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Uwzględnia osobiste uprzedzenia dotyczące reprezentacji innych i wykazuje zdolność do zdekonstruowania tych pomysłów	- Identyfikuje doświadczenia, w których zaistniała potrzeba przewyżczenia niekorzystnych sytuacji. - Odkrywa możliwość zadawania pytań. - Rozpoznaje stereotypy i reprezentacje społeczne oraz proponuje alternatywy.	Krytyczne myślenie
RD2: Rozpoznaje osobiste ograniczenia w ramach pracy zawodowej i kwestionuje istnienie kultury nakazów	- Identyfikuje i krytycznie porównuje dynamikę organizacyjną. - Wyjaśnia praktyczne sytuacje związane z zawodową postawą etyczną. - Bada i kwestionuje wpływ modeli organizacyjnych na wyniki zawodowe.	
RD3: Mapuje różne modele instytucjonalne w skali lokalnej i krajowej i rozpoznaje ich funkcjonalną treść	- Identyfikuje różne modele instytucjonalne. - Krytycznie porównuje różne modele instytucjonalne. - Przegląda funkcjonalne treści w różnych skalach instytucjonalnych.	
RD4: Identyfikuje stereotypy kulturowe i społeczne, rozumiejąc mechanizmy ich powstawania i ujawniając krytyczny dystans	- Identyfikuje stereotypy kulturowe w mediach. - Wykazuje dowody braku przywiązania i refleksji z uwzględnieniem różnych perspektyw kulturowych. - Rozumie, na czym opiera się opinia publiczna, biorąc pod uwagę różnorodne perspektywy.	

Kompetencje Jednostka IV: Docenia różnorodność i działa zgodnie z osobistymi przekonaniami		
Ramy kompetencji: Tożsamość i zmiana		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Rozpoznawaje zasady postępowania oparte na instytucjonalnych i wspólnotowych kodeksach lojalnościowych	- Okazuje empatię oraz współczującą i wspierającą reakcję względem siebie. - Interpretuje kody deontologiczne. - Podaje zasady postępowania i formułuje racjonalne opinie.	Inteligencja emocjonalna
RD2: Wyraża poczucie przynależności i lojalność wobec społeczności pracującej	- Określa przynależność i lojalność w różnych kontekstach. - Wyjaśnia sytuacje w relacjach zawodowych z wyzwaniem wielokulturowymi. - Wyraża siebie i działa na rzecz ludzi, grup lub organizacji o zasięgu wielokulturowym zgodnie z logiką włączającą.	
RD3: Identyfikuje i ocenia	Identyfikuje różnorodność polityk publicznych w	

publiczne zasady przyjmowania z uwzględnieniem różnorodności tożsamości	społeczeństwie. • Odnosi się do praw politycznych i stowarzyszeniowych. • Zajmuje stanowisko w kwestiach sprzeciwu włączania społecznego migrantów.	
RD4: Wykazuje związki wspólnego dziedzictwa ludzkości z współzależnością i solidarnością	• Zastanawia się nad społecznymi implikacjami wspólnego dziedzictwa ludzkości. • Omawia i ocenia rolę obywateli w obecnym świecie: stosunki prawne w ramach ponadnarodowej integracji i ponadnarodowy wymiar uprawnień państwa wobec obywateli. • Wyraża i okazuje szacunek i solidarność dla różnych tożsamości kulturowych.	

Kompetencje Jednostka V: Ocenia rzeczywistość pod kątem spójnego porządku wartości i działa odpowiednio.		
Ramy kompetencji: Przekonanie i stanowczość etyczna		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Rozróżnia różne hierarchie wartości, wybiera i zachowuje odniesienia etyczne i kulturowe	• Identyfikuje różne wartości kulturowe. • Przedstawia argumenty za i przeciw w kontekście napięć kulturowych. • Interweniuje w kontekście napięć kulturowych.	Wysoka etyka pracy
RD2: Przyjmuje standardy etyczne i zawodowe, jako niezbywalne wartości referencyjne w kontekście zawodowym	• Identyfikuje etykę i standardy zawodowe • Rozpoznaje wartości referencyjne w różnych organizacjach. • Postępuje krytycznie zgodnie z praktykami / postawami społecznymi wyrażającymi osobistą i zawodową odpowiedzialność.	
RD3: Określa przekonanie i stałość etyczną, jako wartości niezbędne dla rozwoju instytucjonalnego	• Identyfikuje niezbędne wartości dla rozwoju instytucjonalnego. • Poznaje cenne postawy w kontekście organizacyjnym. • Przyczynia się do budowy etycznego kodeksu postępowania.	
RD4: Wymienia podstawowe moralne wartości dla globalnej społeczności: godność kontra niehumanizm, rozwój kontra bieda, sprawiedliwość kontra asymetria,...	• Identyfikuje zachowania solidarne. • Wypowiada się świadomie na temat różnych wyborów moralnych. • Angażuje się w zachowanie dziedzictwa kulturowego ludzkości.	

Kompetencje Jednostka VI: Przyjmuje tolerancję, słuchanie i mediację, jako zasady społecznego włączenia.		
Ramy kompetencji: Otwartość moralna		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Identyfikuje wymagania dotyczące tolerancji i postępuje zgodnie z nimi	• Identyfikuje wartości demokratyczne. • Rozpoznaje zapotrzebowanie na tolerancję w zachowaniu indywidualnym.	

	• Pokazuje, że można zaakceptować / tolerować różne sposoby bycia.	Koordinacja z innymi / Orientacja na usługi
RD2: Przyjmuje zasady negocjacji, aktywnego słuchanie i szacunku dla różnorodnych pomysłów i interwencji	• Identyfikuje procesy negocjacji i interwencji. • Przyjmuje postawy otwartości i współpracy w kontekście zawodowym. • Interweniuje z asertywnością w kontekstach zawodowych.	
RD3: Przyjmuje pluralizm, jako wartość wspólnoty politycznej	• Identyfikuje formy pluralistyczne z instytucjonalnego punktu widzenia. • Odnosi się do wspólnoty politycznej i reprezentacji pluralistycznej. • Uruchamia projekt interwencyjny.	
RD4: Odnosi się do różnorodności kulturowej zgodnie z logiką interakcji i mediacji	• Identyfikuje i pokonuje trudności, biorąc pod uwagę konkretne sytuacje stereotypowe i uprzedzenia społeczne. • Rozpoznawaje i bada różne krytyczne osądy. • Przyczynia się do opracowania przewodnika dobrych praktyk w mediacji międzykulturowej.	

Kompetencje Jednostka VII: Zdolność do interwencji publicznej w kontekście przeciwstawnych poglądów.		
Ramy kompetencji: Argumentacja i asertywność		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Skaluje indywidualną inicjatywę argumentacyjną, przyjmując rozbieżne punkty widzenia	• Określa potrzebę krytycznej refleksji z uwagi na różne punkty widzenia. • Rozpoznaje wrażliwość wewnętrzną i otwartość na inne punkty widzenia. • Poznae argumentacyjno-sytuacyjne interakcje.	Zarządzanie ludźmi
RD2: Identyfikuje i rozumie interakcje różnych codziennych problematycznych obszarów	• Identyfikuje procesy zawodowe i osobiste w kontrowersyjnej interakcji. • Uznaje potrzebę asertywnego uczestnictwa w różnych obszarach życia. • Umiejętnie opracowuje osobisty plan działania w złożonych sytuacjach zawodowych i osobistych.	
RD3: Aktywnie uczestniczy w debatach instytucji obradujących na różnych poziomach	• Identyfikuje różne wymiary instytucjonalne. • Rozumie wiele mechanizmów obrad. • Odkrywa chęć uczestnictwa w różnorodnych projektach.	
RD4: Bierze udział w debatach publicznych	• Identyfikuje sposoby rozwiązywania konfliktów w wymiarze interwencji publicznej. • Rozróżnia demokratyczne formy interwencji publicznej. • Poznae interwencję w debatach publicznych.	

Kompetencje Jednostka VIII: Myśli i rozwija projekty osobiste i społeczne.

Ramy kompetencji: Programowanie		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Perspektywicznie myśli o życiu osobistym	• Identyfikuje sposoby zarządzania życiem osobistym. • Planuje i optymalizuje projekty osobiste i rodzinne. • Przegląda zasoby do osobistego zarządzania strategicznego.	Elastyczność / kreatywność poznawcza
RD2: Uruchamia różne rodzaje wiedzy, aby rozwiązywać złożone problemy zawodowe	• Identyfikuje sposoby zarządzania życiem zawodowym. • Uruchamia nową wiedzę i rozwija alternatywy uwzględniające problemy zawodowe. • Planuje, proponuje i pracuje inaczej w kontekstach obejmujących zmniejszone lub powiększone zespoły.	
RD3: Myśli, rozwija i współpracuje w projektach zbiorowych	• Identyfikuje projekty zbiorowe. • Planuje strategię rozwoju projektu. • Współpracuje w kontekście pozaformalnym i niedyrektywnym.	
RD4: Ustawia się odpowiednio w makro-społecznych kontekstach niepewności i dwuznaczności	• Identyfikuje makro-społeczne konteksty niepewności i dwuznaczności. • Wybiera opcje behawioralne, które uważają zmianę za pożądane wyzwanie w świetle zmian globalnych. • Przyjmuje zmiany stylu życia wynikające z globalnego ryzyka (np. Zmiany klimatu).	

5.2 Społeczeństwo, technologia i nauka (STS)

Ramy kompetencji: Sprzęt i systemy techniczne		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Sprzęt gospodarstwa domowego	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
2-Kontekst zawodowy	Wypożyczenie zawodowe	
3-Wiedza, władza i instytucje	Użytkownicy, konsumenci i reklamacje	
4-Stabilność i zmiana	Transformacje i postęp techniczny	
Ramy kompetencji: Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Efektywność energetyczna i konsumpcja	Kreatywność
2-Kontekst zawodowy	Odpady i recykling	
3-Wiedza, władza i instytucje	Zasoby naturalne	
4-Stabilność i zmiana	Klimat	
Ramy kompetencji: Zdrowie		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Opieka podstawowa	Osąd i podejmowanie decyzji
2-Kontekst zawodowy	Zagrożenia dla zdrowia i zdrowe zachowania	
3-Wiedza, władza i instytucje	Leki i leczenie	
4-Stabilność i zmiana	Schorzenia i zapobieganie	
Ramy kompetencji: Zarządzanie i ekonomia		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Budżety i podatki	Koordynacja / Orientacja na usługi / Zarządzanie ludźmi / Organizacja
2-Kontekst zawodowy	Firmy, organizacje i modele zarządzania	
3-Wiedza, władza i instytucje	Systemy pieniężne i finansowe	
4-Stabilność i zmiana	Zarządzanie czasem i użytkowanie	
Ramy kompetencji: Technologie informacyjne i komunikacyjne		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Łączność radiowa	Negocjacje / umiejętności techniczne i komputerowe
2-Kontekst zawodowy	Mikro i makroelektronika	
3-Wiedza, władza i instytucje	Media i informacje	
4-Stabilność i zmiana	Sieci i technologie	
Ramy kompetencji: Urbanistyka i mobilność		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Budowa i architektura	Inteligencja emocjonalna / zdolność adaptacji / komunikacja
2-Kontekst zawodowy	Obszary wiejskie i miejskie	
3-Wiedza, władza i instytucje	Administracja, bezpieczeństwo i terytorium	
4-Stabilność i zmiana	Mobilność lokalna i globalna	
Ramy kompetencji: Podstawowa wiedza		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Wiedza podstawowa	Krytyczne myślenie / elastyczność poznawcza
2-Kontekst zawodowy	Procesy i metody naukowe	
3-Wiedza, władza i instytucje	Nauka i kontrowersje publiczne	
4-Stabilność i zmiana	Prawa i modele naukowe	

Jednostki kompetencji i kryteria dowodowe

Kompetencje Jednostka I: Interweniuje w sytuacjach związanych z systemami i urządzeniami technicznymi w oparciu o identyfikację i zrozumienie zasad oraz znajomość dobrych standardów użytkowania, prowadząc do zwiększenia wydajności i zdolności do zrozumienia relacji społecznych.		
Ramy kompetencji: Sprzęt i systemy techniczne		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Działa ze sprzętem i systemami technicznymi w kontekście domowym, identyfikując i rozumiejąc standardy dobrego użytkowania i różnych użytkowników	- Korzysta ze sprzętu technicznego w kontekście domowym, eliminując nierówności między kobietami i mężczyznami i analizując sposoby ich przewyciężenia. - Użytkuje sprzęt techniczny w życiu domowym, w celu poprawy wydajności i uniknięcia szkód. - Działa uwzględniając naukowe zasady, na których opiera się eksploatacja sprzętu gospodarstwa domowego (energia elektryczna, ciepło, energia itp.).	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
RD2: Obsługuje sprzęt i systemy techniczne w kontekstach zawodowych, identyfikując i rozumiejąc standardy dobrego użytkowania oraz ich wpływ na organizację	- Zajmuje się sprzętem oraz systemami technicznymi w ramach kwalifikacji zawodowych, w celu zmiany hierarchicznej pozycji pracowników w organizacjach. - Działa w celu wyjaśnienia właściwości i ograniczeń dostępnych urządzeń oraz procedur technicznych, które mogą zostać udostępnione, w celach zawodowych lub poprzez interakcję ze specjalistami. - Działa we współpracy ze specjalistami, w oparciu o naukowe zasady leżące u podstaw działania systemów i urządzeń technicznych (mechanika, ciepło itp.), bierze pod uwagę matematyczne powiązania między istotnymi pojęciami.	
RD3: Wchodzi w interakcje z instytucjami w różnych sytuacjach, w oparciu o prawa i obowiązki użytkowników i konsumentów systemów oraz sprzętu technicznego	- Działa jako świadomy użytkownik i odpowiedzialny konsument systemów i urządzeń technicznych, uznając różnorodność instytucji, umiejętności i relacji władzy istniejących w tym obszarze we współczesnych społeczeństwach. - Działa w oparciu o wiedzę techniczną, w relacjach z producentami, sprzedawcami i dostawcami, w pytaniach dotyczących gwarancji, jakości dostarczanych produktów i usług itp. - Działa, korzystając z podstaw naukowych, w szczególności modeli matematycznych, przy podejmowaniu decyzji dotyczących sprzętu i systemów technicznych z uwzględnieniem praw konsumenta.	
RD4: Wykorzystuje wiedzę i praktyki mające na celu zrozumienie przemian i ewolucji technicznych i społecznych	- Działa zgodnie ze zmianami i ewolucją wyposażenia i systemów technicznych, biorąc pod uwagę ich konsekwencje dla struktur społecznych i interakcji. - Wykorzystuje sprzęt i systemy techniczne, uwzględniając ich ewolucję technologiczną, w celu poprawy wydajności, zmniejszenia liczby godzin na zadanie itp. - Działa korzystając z technicznych przekształceń i ewolucji sprzętu, odnosząc je do historycznej ewolucji zasad naukowych, ze szczególnym uwzględnieniem nauk fizycznych i chemicznych, wspieranych przez ewolucję matematyki, w zakresie rachunku różniczkowego.	

Kompetencje Jednostka II: Identyfikuje i interweniuje w sytuacjach napięcia między środowiskiem a zrównoważonym rozwojem, wspierając stanowiska związane z bezpieczeństwem, ochroną i eksploatacją zasobów, poprawą, jakością

środowiska i wpływem na przyszłość planety.		
Ramy kompetencji: Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Promuje ochronę i poprawę jakości środowiska poprzez codzienne praktyki związane z kwestiami zużycia i efektywności energetycznej	- Działa na rzecz efektywnego zużywania energii w kontekście prywatnym, identyfikując różne praktyki społeczne i korelując wiedzę naukową i techniczną ze sposobami działania. - Działa w sytuacjach życia codziennego, stosując techniki, procedury i sprzęt, które pozwalają uniknąć marnowania energii (na przykład lampy o niskiej energii, izolacja termiczna domów itp.) lub promować lokalną opłacalność odnawialnych i alternatywnych zasobów energii (na przykład energii do ogrzewania, woda sanitarna itp.). - Działa uwzględniając fizyczne, chemiczne i biologiczne procesy leżące u podstaw optymalizacji zasobów energetycznych (na przykład wyjaśniając zależności wydajności systemu w jego zmiennych lub podstawowe zasady regulujące przesył ciepła i energii itp.).	Kreatywność
RD2: Włącza się w procesy odzyskiwania i przetwarzania odpadów w celu zapewnienia bezpieczeństwa i ochrony środowiska	- Działając na poziomie indywidualnym, bierze pod uwagę różne zawody związane ze zbiórką i przetwarzaniem odpadów oraz stanowiska zajmowane w strukturze społecznej. - Na poziomie techniczno-zawodowym w kwestii produkcji, przetwarzania i odzyskiwania odpadów, działa w celu wykrycia możliwych ulepszeń i sposobów ich osiągnięcia, w celu zmniejszenia zanieczyszczenia i zużycia energii oraz zwiększenia bezpieczeństwa. - Uwzględnia kwestie chemicznych, fizycznych i biologicznych zasad naukowych, na których opiera się recykling oraz przetwarzanie i odzysk odpadów.	
RD3: Diagnozuje napięcia instytucjonalne między rozwojem a zrównoważeniem, biorąc pod uwagę eksploatację zasobów naturalnych i zarządzanie nimi	- Działa pośród wielu instytucji o różnej wiedzy i kompetencjach w zakresie zarządzania zasobami naturalnymi we współczesnych społeczeństwach. - Uczestniczy w technicznych debatach na temat środowiska, a zwłaszcza procesów zarządzania zasobami naturalnymi i energetycznymi itp., rozróżniając sprzeczne stanowiska, zaangażowane interesy i omawiając możliwości osiągnięcia konsensusu (polityka wodna itp.). - Bierze udział w debatach środowiskowych, podkreślając rolę rygorystycznego uzasadnienia naukowego i uznając jego względną ważność.	
RD4: Stosuje wiedzę na temat zmian klimatu w czasie oraz ich wpływu na populację, dynamikę społeczną i regionalną	- Działa w obszarach interakcji zmiennych klimatycznych, uznając, że grupy społeczne, regiony i technologie produkcyjne mogą w różny sposób odnosić się do środowiska. - Działając, uwzględnia proces ewolucji technologicznej i konsekwencje dla stabilności środowiska, a zwłaszcza zmian klimatu. - Działając, bierze pod uwagę wiedzę naukową dotyczącą historii i ewolucji Ziemi, a także rolę interwencji człowieka (na przykład powiązanie zależności klimatu z poważnymi erupcjami wulkanicznymi, rewolucją przemysłową itp.), będąc w stanie rozpoznać korelacje statystyczne między różnymi czynnikami.	

Kompetencje Jednostka III: Rozumie, że jakość życia i dobre samopoczucie pociągają za sobą zdolność do racjonalnego i adekwatnego uruchamiania interwencji i zmian w zachowaniu poprzez identyfikację czynników ryzyka i ochronnych oraz uznanie zdrowia i praw w sytuacjach interwencji indywidualnej i zbiorowej.

Ramy kompetencji: Zdrowie		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Korzysta z podstawowej opieki zdrowotnej w zależności od różnych potrzeb i sytuacji życiowych	- Działa na zachowania społeczne dotyczące podstawowej opieki zdrowotnej, biorąc pod uwagę ich związek z kontekstami społeczno-kulturowymi, praktykami towarzyskimi oraz określonymi procesami kulturowymi i gospodarczymi. - Działa zgodnie z podstawowymi potrzebami zdrowotnymi (ćwiczenia, jedzenie i czas wolny), regularnie stosując produkty i procedury, dostosowane do konkretnych sytuacji i stylu życia. - Działa zgodnie ze znajomością konkretnych potrzeb organizmu w zależności od wieku, rodzaju aktywności i stanu zdrowia, unikając niewłaściwych zachowań.	Osąd i podejmowanie decyzji
RD2: Promuje zdrowe zachowania i środki bezpieczeństwa oraz zapobieganie ryzyku w kontekście zawodowym	- Działa w świetle systemów zabezpieczenia społecznego, jako elementów państwa opiekuńczego, identyfikując różne konsekwencje dla dostępu obywateli do opieki zdrowotnej, biorąc pod uwagę ryzyko niektórych zawodów. - Działa świadomie w postępowaniu z urządzeniami i materiałami oraz w ochronie i poprawie warunków środowiskowych w miejscu pracy, biorąc pod uwagę ochronę i promocję zdrowia. - Działa w zakresie zapobiegania chorobom i wypadkom przy pracy, w oparciu o wiedzę na temat tego, jak organizm reaguje na czynniki zwiększające nierównowagę oraz w jaki sposób praca jest dostosowywana do cech i możliwości pracownika.	
RD3: Rozpoznaje prawa i obowiązki obywateli oraz rolę naukowego i technicznego składnika w podejmowaniu racjonalnych decyzji dotyczących zdrowia	- Działa w dziedzinie zdrowia, rozumiejąc ją, jako przestrzeń złożoną z instytucji o wyspecjalizowanych kompetencjach w produkcji i dystrybucji leków, ale także obejmującą obszary wolności, nierówności i konfliktów. - Działa w relacji ze służbami zdrowia i systemami, uznając możliwości wyboru i ograniczenia samoleczenia, a także interweniując w celu odróżnienia niezawodności produktów i technik zdrowotnych. - Działa w promowaniu i ochronie zdrowia, wykorzystując wiedzę naukową, aby zająć stanowisko w debatach publicznych na temat problemów zdrowotnych (planowanie rodziny, terapie naturalne, uzależnienie od narkotyków itp.), wspierając się analizami matematycznymi.	
RD4: Właściwie zapobiega patologiom wynikającym z ewolucji realiów społecznych, naukowych i technologicznych	- Działa w zapobieganiu lub rozwiązywaniu patologii, rozumiejąc, że ryzyko, środki i koncepcje zdrowia różnią się między grupami społecznymi i między czasami historycznymi. - Działa z uwzględnieniem ewolucji zasad profilaktyki i jej stosowania w odpowiednich sytuacjach, wykazując zdolność do improwizacji środków ochrony. - Działa, uznając ewolucję wiedzy naukowej, aby lepiej stawić czoła czynnikom chorobotwórczym, wariantom i pojawieniu się nowych chorób, uznając wnioskowanie za ważny proces w tej dziedzinie.	

Kompetencje Jednostka IV: Identyfikuje, rozumie i interweniuje w sytuacjach zarządczych i ekonomicznych, od budżetów prywatnych i rodzinnych po bardziej ogólne poziomy, poprzez przewidywanie wpływu instytucji monetarnych i finansowych w konkretnej gospodarce oraz z uwzględnieniem zasad nauk ekonomicznych.		
Ramy kompetencji: Zarządzanie i ekonomia		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Organizuje budżety rodzinne, uwzględniając wpływ podatków oraz dostępnych produktów i usług finansowych	- Działa przy opracowywaniu budżetów rodzinnych zgodnie z charakterystyką i składem gospodarstwa domowego, identyfikując pozycje wydatków i dochodów oraz rozumiejąc ich wykorzystanie w celu zmniejszenia zadłużenia rodzin i osób fizycznych. - Zarządza majątkiem rodzinnym, stosując zróżnicowane produkty finansowe odpowiednie do optymalizacji dochodów. - Działa w sytuacjach związanych z zarządzaniem budżetem rodzinnym, korzystając z wiedzy rachunkowej i aplikacji matematycznych.	Koordinacja / Orientacja na usługi / Zarządzanie ludźmi / Organizacja
RD2: Wchodzi w interakcje z firmami, instytucjami i organizacjami poprzez uruchamianie wiedzy na temat zarządzania zasobami Uruchamia wiedzę na temat zarządzania w celu interakcji z firmami, instytucjami i organizacjami	- Działa w innowacyjny sposób w różnych kontekstach zawodowych, identyfikując różne modele zarządzania i struktury organizacyjne i stosując je do wydajności produkcyjnej i relacyjnej organizacji oraz dobrobytu pracowników. - Działa w sytuacjach profesjonalnego zarządzania lub sporów sądowych z instytucjami zewnętrznymi, korzystając z praktycznego doświadczenia w zakresie prawa rachunkowego i podatkowego. - Działa w sytuacjach zawodowych związanych z zarządzaniem zasobami technicznymi i ludzkimi, a także nowymi strategiami wdrażania efektywności organizacyjnej, biorąc pod uwagę rolę, jaką w tym kontekście może odgrywać programowanie liniowe i optymalizacja.	
RD3: Przewiduje wpływ systemów monetarnych i finansowych na gospodarkę i społeczeństwo	- Działa w systemie gospodarczym, walutowym i finansowym, uznając nowe problemy i możliwości wynikające z interakcji ustanowionych na poziomie globalnym oraz, w kontekście Unii Europejskiej, i ich wpływ na dobrobyt i postęp społeczny. - Działa na poziomie technologicznym związanym ze znajomością i bezpieczeństwem różnych środków transakcyjnych oraz w komunikacji z instytucjami gospodarczymi i finansowymi. - Działa zgodnie ze znajomością wskaźników makroekonomicznych, biorąc pod uwagę, że problemy gospodarcze wiążą się z polityką pieniężną i wykorzystaniem modeli matematycznych, które pozwalają symulować i przewidywać różne sytuacje.	
RD4: Rozpoznaje wpływ rozwoju społecznego, technologicznego i naukowego na wykorzystanie i zarządzanie czasem	- Działa w zakresie wykorzystania i zarządzania czasem, rozumiejąc, że różne elementy systemu gospodarczego różnią się w zależności od sektorów działalności i stale ewoluują w czasie. - Działa z uwzględnieniem istniejących technologii zarządzania czasem (na przykład transport lotniczy kontra wideokonferencje). - Działa w kategoriach kosztów zarządzania czasem, w tym ewolucji w całej historii i biorąc pod uwagę różne czynniki, takie jak koszt godzinowych wynagrodzeń, opłaty socjalne i amortyzację sprzętu, ponownie biorąc pod uwagę potencjał matematyki w symulowaniu alternatywnych sytuacji w celu znalezienia optymalnych rozwiązań.	

Kompetencje Jednostka V: Identyfikuje, rozumie i interweniuje w sytuacjach, w których technologia informacyjna jest ważna dla wspierania codziennego zarządzania, łatwości przesyłania i rozpowszechniania informacji kontrolowanych społecznie, uznając, że znaczenie technologii informacyjnej ma konsekwencje w globalizacji relacji.

Ramy kompetencji: Technologie informacyjne i komunikacyjne

Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Rozumie wykorzystanie komunikacji radiowej w różnych kontekstach rodzinnych i społecznych	- Działa w ramach predyspozycji do wykorzystania i eksploatacji nowych funkcjonalności w zaawansowanych technologicznie obiektach korzystających z komunikacji radiowej, odnosząc je do profili społecznych jednostek. - Działa w sytuacjach domowych, rozwiązując problemy związane ze zdalną komunikacją (radio, telewizja, telefon komórkowy, telefon stacjonarny itp.). - Działa w zakresie wykorzystania technologii informacyjnej w życiu prywatnym, ze znajomością podstawowych elementów naukowych w komunikacji radiowej: fal elektromagnetycznych, elektroniki itp.	Negocjacje / umiejętności techniczne i komputerowe
RD2: Przewiduje zależności między ewolucją technologiczną a zmianami w profesjonalnych kontekstach i kwalifikacjach	- Działa w zakresie nowych sposobów zdobywania umiejętności w zakresie technologii informacyjno-komunikacyjnych, rozumiejąc ich zastosowania w organizacjach i odnosząc je do umiejętności czytania i pisanie oraz kwalifikacji wymaganych od specjalistów w społeczeństwie informacyjnym. - Działa w sferze życia zawodowego, promując wykorzystanie technologii wspierających technologię informacyjną (mikroelektronika, ekrany itp.). - Działa w życiu zawodowym, z podstawową wiedzą naukową na temat funkcjonowania sprzętu wspomagającego technologię informacyjną (na przykład komputera, ekranów LCD, arytmetyki binarnej itp.).	
RD3: Dyskutuje o wpływie mediów na budowę opinii publicznej	- Działa przy użyciu środków masowego przekazu, rozumiejąc interesy związane z ich produkcją oraz siłę informacji we współczesnych społeczeństwach. - Działa w związku z technologią wspierającą środki komunikacji i rozpowszechniania informacji (na przykład stacje telewizyjne, stacje radiowe, agencje informacyjne, satelity itp.). - Działa uwzględniając ewolucję środków informacji i komunikacji masowej, uznając niektóre nowe koncepcje naukowe i procedury stosowane w produkcji informacji.	
RD4: Łączy ewolucje sieci technologicznych z sieciami społecznościowymi	- Działa w społeczeństwie informacyjnym, identyfikując nowe możliwości uczestnictwa, a także mechanizmy nierówności wynikające z (de) artykulacji między sieciami technologicznymi a sieciami społecznościowymi. - Działa biorąc pod uwagę rozwój środków przekazywania informacji w całej historii, odnoszących się do ewolucji struktur społecznych, okupacji terytorium, itp. (na przykład sieci telewizyjnej, Internetu itp.). - Działa w związku z ewolucją wiedzy naukowej w zakresie budowy sieci (na przykład struktury komórkowej telefonów komórkowych, korzystania z bazy binarnej w Internecie).	

Kompetencje Jednostka VI: Identyfikuje, rozumie i interweniuje w sprawach związanych z mieszkaniem, dochodami, relacjami społecznymi i mobilnością w środowisku wiejskim lub miejskim, przyczyniając się do harmonizacji i poprawy jakości życia.		
Ramy kompetencji: Urbanistyka i mobilność		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Kojarzy koncepcje budownictwa i architektury z integracją społeczną i poprawą samopoczucia jednostki	- Działa uwzględniając budowę i architekturę przestrzeni fizycznych, identyfikując różne rodzaje mieszkań rodzinnych związanych ze stylem życia, w celu poprawy dobrobytu społecznego, jakości życia i integracji społeczno-kulturowej. - Działa na poziomie innowacyjnej technologii budowlanej, aby zoptymalizować warunki życia i dostosować architekturę (np. materiały termoizolacyjne i akustyczne, architektura ekologiczna itp.). - Działa na poziomie właściwości materiału, tradycyjnym i nowoczesnym, w zależności od potrzeb i jakości konstrukcji (np. farby ekologiczne, izolatory z recyklingu itp.) i / lub ilości tych materiałów w zależności od wymaganych obszarów lub objętości	Inteligencja emocjonalna / zdolność adaptacji / komunikacja
RD2: Promuje, jakość życia poprzez harmonizację terytorialną w modelach rozwoju obszarów wiejskich lub miejskich	- Działa na poziomie dynamiki rozwoju lokalnego i regionalnego, w kontekście miejskim i wiejskim, w tym ewolucji działalności gospodarczej i procesów transformacji społeczno-kulturowej danego terytorium, wiążąc je ze zmianami zawodowymi i stylem życia ludności. - Działa w kwestii eksploatacji zasobów naturalnych (obszary rolnicze, rybackie, górnicze) lub w miejscach handlowych i konsumpcyjnych (ośrodki miejskie), poprzez znajomość odpowiednich tradycyjnych lub innowacyjnych środków technicznych. - Działa, wykorzystując wiedzę o tym, jak działają chemiczne, biologiczne i techniczne procesy produkcyjne, na obszarach wiejskich lub miejskich, w celu ochrony i utrzymania równowagi w środowisku i dobrobycie różnych społeczności.	
RD3: Wykorzystuje informacje na temat roli różnych instytucji w obszarze administracji, bezpieczeństwa i terytorium	- Działa w stosunku do instytucji regulacyjnych w zakresie administrowania i bezpieczeństwa terytorium, w tym obszarów działania i metod regulacji. - Działa w technicznej organizacji systemów administracyjnych związanych z zarządzaniem usługami związanymi z profilaktyką i bezpieczeństwem w mobilności. - Działa wykorzystując wiedzę naukową, która wspiera normy i regulacyjne kody bezpieczeństwa dla administracji terytorium (np. Kodeks drogowy, kontrola prędkości, minimalna odległość między samochodami itp.) i, na bardziej wyrafinowanym poziomie, ocenia sprawiedliwość tego przepisu, biorąc pod uwagę regulujące go modele statystyczne i matematyczne.	
RD4: Rozpoznaje różne formy mobilności terytorialnej - lokalnej i globalnej - i ich ewolucje.	- Działa w kontekście międzykulturowym, biorąc pod uwagę przepływy migracyjne ludności i exodus wsi w wyniku nierówności ekonomicznych, kulturowych i / lub politycznych, ale także źródeł procesów (re) budowy tożsamości i „odkrycia innego”. - Działa zgodnie z rolą ewolucji technologicznej, jako warunku mobilności w zakresie transportu i komunikacji oraz możliwości rozwoju zawodowego.	

	Działa z uwzględnieniem warunków, które prowadzą do mobilności w świecie zwierząt w ogóle (warunki środowiskowe, reprodukcyjne i inne), a w szczególności populacji ludzkiej (warunki ekonomiczne, etniczne, polityczne i inne), w celu rozpoznania różnych przepływów i relacji między zmiennymi poprzez statystyczne przetwarzanie informacji.	
--	--	--

Kompetencje Jednostka VII: Identyfikuje, rozumie i krytycznie postępuje w kwestiach związanych z naukowym poglądem na jednostkę, społeczeństwo i wszechświat.

Ramy kompetencji: Podstawowa wiedza		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Wykorzystuje wiedzę formalną, do rozpoznania elementu jako struktury w jednostce organizacyjnej	- Działa skutecznie w procesach integracji społecznej elementów danego społeczeństwa, rozumiejąc pojęcie działania społecznego (w sensie Webera), jako przypisujące znaczenie poszczególnym praktykom i cechom. - Działa na poziomie interwencji technologicznej w zrozumieniu lub stosowaniu struktur elementarnych (np. rola protonu w obrazowaniu MRI, aktualne zastosowania analizy DNA itp.). - Działa, aby zrozumieć naukowe podstawy różnych struktur elementarnych (np. jądro atomowe, atom, cząsteczka, DNA, komórka, procesy generujące sekwencje itp.).	Krytyczne myślenie / elastyczność poznawcza
RD2: Stosuje procesy i metody naukowe do działania w różnych obszarach życia społecznego	- Działa w różnych kontekstach zawodowych w oparciu o postawy racjonalistyczne i naukowe, identyfikując i łącząc różne procesy, metody i techniki tworzenia wiedzy o rzeczywistości w naukach społecznych. - Działa w kontekście pracy, szukając rozwiązań technicznych usprawniających procesy i procedury (eksperymentuj i popraw wydajność). - Działa, aby docenić rolę różnych elementów w praktyce naukowej, takich jak eksperymenty i teoria, jednocześnie doceniając rolę reprezentacji matematycznej, jako wsparcia dla wyjaśnienia i przewidywania faktów.	
RD3: Racjonalnie i krytycznie interweniuje w sprawach publicznych opartych na wiedzy naukowej i technologicznej	- Działa we współczesnych społeczeństwach w kontekście wielości instytucjonalnej, uznając, że naukowe i techniczne argumenty współdziałają z interesami oraz konkretnymi i zróżnicowanymi uprawnieniami. - Działa w sposób uzasadniony i konsekwentny w debatach publicznych na tematy technologiczne. - Działa z uwzględnieniem roli nauki, uznając jej potencjał i ograniczenia, w debatach publicznych i różnych grach o władzę, tworząc dowody na to działanie w oparciu o modele matematyczne.	
RD4: Wykorzystuje wiedzę formalną w zakresie interpretacji przepisów i modeli naukowych w kontekście współistnienia stabilności i zmian	- Działa uwzględniając złożone zjawiska społeczne, wyobrażając je sobie w wyniku wydarzeń historycznych i przyjmując różne konfiguracje w zależności od społeczeństw i / lub grup społecznych. - Działa, aby zrozumieć, że rozwiązania techniczne mają ograniczoną ważność i że mają tendencję do zmiany, tak jak zmienia się nauka i społeczeństwo. - Działa, biorąc pod uwagę fakt, że żyjemy w świecie, w którym współistnieją naukowe niezmiennicze prawa, (których wartością jest stabilność) i naukowe prawa	

	ewolucji (ukierunkowane na zmianę), uznając, zwłaszcza w przypadku matematyki, tę dwoistość w niezmiennikach geometrycznych i w aspektach dynamicznych związanych z pojęciem pochodnej.	
--	---	--

Wytyczne dotyczące kultury, języka i komunikacji (CLC)

Ramy kompetencji: Sprzęt i systemy techniczne		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Sprzęt gospodarstwa domowego	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
2-Kontekst zawodowy	Wyposażenie zawodowe	
3-Wiedza, władza i instytucje	Użytkownicy, konsumenci i reklamacje	
4-Stabilność i zmiana	Transformacje i postęp techniczny	
Ramy kompetencji: Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Efektywność energetyczna i konsumpcja	Kreatywność
2-Kontekst zawodowy	Odpady i recykling	
3-Wiedza, władza i instytucje	Zasoby naturalne	
4-Stabilność i zmiana	Klimat	
Ramy kompetencji: Zdrowie		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Opieka podstawowa	Osąd i podejmowanie decyzji
2-Kontekst zawodowy	Zagrożenia dla zdrowia i zdrowe zachowania	
3-Wiedza, władza i instytucje	Leki i leczenie	
4-Stabilność i zmiana	Schorzenia i zapobieganie	
Ramy kompetencji: Zarządzanie i ekonomia		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Budżety i podatki	Koordynacja / Orientacja na usługi / Zarządzanie ludźmi / Organizacja
2-Kontekst zawodowy	Firmy, organizacje i modele zarządzania	
3-Wiedza, władza i instytucje	Systemy pieniężne i finansowe	
4-Stabilność i zmiana	Zarządzanie czasem i jego wykorzystanie	
Ramy kompetencji: Technologie informacyjne i komunikacyjne		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Łączność radiowa	Negocjacje / umiejętności techniczne i komputerowe
2-Kontekst zawodowy	Mikro i makroelektronika	
3-Wiedza, władza i instytucje	Media i informacje	
4-Stabilność i zmiana	Sieci i technologie	
Ramy kompetencji: Urbanistyka i mobilność		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Budowa i architektura	Inteligencja emocjonalna / zdolność adaptacji / komunikacja
2-Kontekst zawodowy	Obszary wiejskie i miejskie	
3-Wiedza, władza i instytucje	Administracja, bezpieczeństwo i terytorium	
4-Stabilność i zmiana	Mobilność lokalna i globalna	
Ramy kompetencji: Podstawowa wiedza		
Dziedzina odniesienia (RD)	Temat	Umiejętność miękka
1-Kontekst prywatny	Wiedza podstawowa	Krytyczne myślenie / elastyczność poznawcza
2-Kontekst zawodowy	Procesy i metody naukowe	
3-Wiedza, władza i instytucje	Nauka i kontrowersje publiczne	
4-Stabilność i zmiana	Prawa i modele naukowe	

Jednostki kompetencji i kryteria dowodowe

Kompetencje Jednostka I: Identyfikuje i bada różne funkcje sprzętu i systemów technicznych, wykorzystując umiejętności językowe i kulturowe, w celu maksymalnego wykorzystania i uzyskania bardziej efektywnych i partycypacyjnych działań.		
Ramy kompetencji: Sprzęt i systemy techniczne		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Wykorzystuje sprzęt i systemy techniczne w kontekście prywatnym, uzyskując dostęp do wielu funkcji i rozpoznając ich kreatywny wymiar	- Korzysta ze sprzętu i systemów technicznych w kontekście krajowym, identyfikując ich potencjał twórczy i faworyzując związek między sztuką, kulturą i stylem życia, stwarzając możliwość bardziej aktywnego udziału społeczeństwa (praktyki kulturowe i konsumpcja). - Działa w kontekście krajowym, używając sprzętu technicznego i poprawnie tłumacząc instrukcje zawarte w instrukcji obsługi w języku ojczystym i obcym. - Działa w kontekście krajowym, biorąc pod uwagę wyposażenie techniczne, które umożliwia komunikację między osobami, rozumienie ich roli i rozpoznawanie różnych funkcji (telefony, telefony komórkowe, domofony, telewizory, radia, komputery itp.).	Kompleksowe rozwiązywanie problemów
RD2: Korzysta ze sprzętu i systemów technicznych w kontekście pracy, łącząc specjalistyczną wiedzę i wykorzystując różnorodne zasoby w nawiązywaniu i rozwijaniu kontaktów	- Działa, aby opanować sprzęt techniczny i jego działanie, aby móc połączyć indywidualne umiejętności z umiejętnościami innych specjalistów. - Korzysta z wyposażenia technicznego w kontekście pracy, prawidłowo tłumacząc instrukcje zawarte w instrukcjach obsługi w języku ojczystym i/lub języku obcym. - Działa w kontekście pracy, mając na względzie różne wyposażenie techniczne, które umożliwia komunikację między osobami, rozumiejąc jego funkcje (telefony, telefony komórkowe, sieci wewnętrzne i zewnętrzne, rozszerzenia, mikrofony itp.).	
RD3: Wykorzystuje wiedzę o sprzęcie i systemach technicznych, aby ułatwić integrację, komunikację i interwencję w kontekście instytucjonalnym	- Działa, aby móc poradzić sobie z innowacyjnym sprzętem wykorzystywanym w działaniach kulturowych. - Działa w relacjach instytucjonalnych, pisząc i/lub przedstawiając ustnie, w języku ojczystym i obcym, skargę i/lub wniosek, opracowane w sposób argumentacyjny. - Działa w prywatnych lub publicznych relacjach instytucjonalnych, rozumiejąc zmiany, które zaszły w formach komunikacji poprzez rozwój sprzętu technicznego, biorąc pod uwagę zakres możliwych wyborów (poczta elektroniczna, faks, telefon, Internet itp.).	
RD4: Wiąże transformacje i postęp techniczny z nowymi formami dostępu do informacji, kultury i wiedzy dostarczonymi dodatkowo przez nowe wsparcie komunikacji technologicznej	- Rozumie, że włączenie systemów technicznych i wyposażenia w zakresie konsumpcji kulturalnej i artystycznej sprzyjało szerszemu dostępowi do dóbr i doprowadziło do zmian w relacjach między różnymi gatunkami kulturowymi. - Działa w szerszym kontekście społecznym poprzez ustne i/lub pisemne formułowanie uzasadnionej opinii, w języku ojczystym i/lub obcym, na temat roli i konsekwencji ewolucji wyposażenia technicznego w organizacji życia w społeczeństwie oraz w korzystaniu z języka. - Działa korzystając z ewolucji i przekształceń w sprzęcie technicznym, poprzez zrozumienie związku ze	

	zmianami w różnych mediach (telewizja, radio i kino)	
--	--	--

Kompetencje Jednostka II: Interweniuje w kwestiach związanych ze środowiskiem i zrównoważonym rozwojem, dekodując symbole, tworząc jasne wskazówki na rzecz praktyk w zakresie ochrony zasobów naturalnych i debatując, uwzględniając rolę środków masowego przekazu w kreowaniu opinii publicznej.

Ramy kompetencji: Ochrona środowiska i zrównoważony rozwój

Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Reguluje zużycie energii, stosując wiedzę techniczną i umiejętności interpretacyjne	- Działą w kontekście prywatnym i krajowym, w odniesieniu do konsumpcji kultury, stosując wiedzę techniczną i starając się unikać marnotrawstwa energii w celu przyczynienia się, do jakości środowiska. - Działą w kontekstach prywatnych, interpretując symbole związane ze zużyciem energii i wydajnością oraz ich zastosowanie w życiu codziennym. - Działą w sytuacjach komunikacji interpersonalnej, wytwarzając i przesyłając jasne i technicznie poprawne informacje na temat efektywnego zużycia energii w kontekście prywatnym.	Kreatywność
RD2: Działą zgodnie z postrzeganiem implikacji procesów recyklingu w kontekście pracy, uznając wartość dodaną jego wykorzystania, uciekając się do przekazywania skutecznych komunikatów	- Działą uznając rosnące znaczenie wykorzystania procesów recyklingu materiałów stosowanych w pracy artystycznej i kulturalnej. - Działą w różnych kontekstach zawodowych, tworząc precyzyjne i jasne wskazówki, ustne i/lub pisemne, dotyczące praktyk recyklingu zużytych materiałów (papieru, tworzyw sztucznych, metali, baterii i/lub innych określonych rodzajów działalności przemysłowej). - Działą zgodnie z komunikatami emitowanymi przez instytucjonalne reklamy w środkach masowego przekazu, wzywając do praktyk recyklingu zużytych materiałów, rozumiejąc ich znaczenie dla zrównoważonego rozwoju i odpowiedzialności przedsiębiorstw za środowisko.	
RD3: Przyjmuje do wiadomości znaczenie ochrony zasobów naturalnych i bierze udział w działaniach mających na celu ich ochronę	- Działą uznając znaczenie ochrony zasobów naturalnych, zarówno dla planowania terytorialnego, jak i dla potwierdzania tożsamości miejsc. - Działą indywidualnie lub zbiorowo, poprzez ustne i/lub pisemne wyrażenie uzasadnionego pomysłu wsparcia lub sprzeciwu wobec interwencji w zasoby naturalne. - Działą cywilnie, respektując indywidualne i/lub zbiorowe prawa i obowiązki, które regulują życie w społeczeństwie, w szczególności ochronę zasobów naturalnych.	
RD4: Działą zgodnie ze zrozumieniem różnych skutków zmian klimatu na działalność człowieka	- Działą dostrzegając znaczenie i wpływ zmian klimatu na styl życia i wykorzystanie czasu wolnego. - Działą udzielając ustnych i/lub pisemnych opinii na temat znaczenia zmian klimatu dla życia ludzkiego. - Działą krytycznie, biorąc pod uwagę rolę programów informacyjnych i debaty publicznej, przekazywanych przez środki masowego przekazu, w kształtowaniu opinii osób na temat zmian klimatu na całym świecie.	

Kompetencje Jednostka III: Interweniuje w sytuacjach związanych ze zdrowiem, stosując umiejętności ekspresji, dekodowania i komunikacji w rozwoju kultury profilaktyki, zgodnie z zasadami i zasobami bezpieczeństwa oraz poprzez otwartość na różnorodność terapii w celu rozwiązywania patologii.		
Ramy kompetencji: Zdrowie		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Interpretuje i komunikuje treści z celami profilaktyki przy korzystaniu z podstawowej opieki zdrowotnej w kontekście domowym	- Działa codziennie, biorąc pod uwagę zajęcia rekreacyjne - od towarzyskich po amatorskie praktyki - przyczyniające się do poprawy jakości życia. - Działa w sytuacjach prywatnych, rozumiejąc znaczenie języka ojczystego i języków obcych, jako sposobu komunikowania się z różnymi osobami korzystającymi z podstawowej opieki zdrowotnej (rozmowy interpersonalne, ulotki, plakaty, analiza artykułów naukowych, itp.). - Działa w kontekście prywatnym, biorąc pod uwagę informacje przekazywane przez środki masowego przekazu na temat podstawowej opieki zdrowotnej i zgodnie ze specjalistycznymi opiniami.	Osąd i podejmowanie decyzji
RD2: Interweniuje w kontekście zawodowym, stosując i komunikując zasady i zasoby bezpieczeństwa oraz rozwijając kulturę zapobiegania	- Działa uznając szczególny status niektórych zawodów w sektorze kultury w odniesieniu do warunków pracy, profesjonalizacji i zabezpieczenia społecznego. - Działa, ustanawiając zgodność z zasadami i środkami zapobiegania i bezpieczeństwa przy wykonywaniu zadań o charakterze zawodowym, w kontaktach, w mowie i piśmie, w języku ojczystym i obcym. - Współpracuje z różnymi mówcami, w sytuacjach komunikacyjnych i w kontekście pracy, biorąc pod uwagę wdrożenie i kontrolę zasad bezpieczeństwa.	
RD3: Wiąże różnorodność terapii z różnorodnością kulturową, uwzględniając różne opcje	- Działa w dziedzinie zdrowia, zajmując kompleksowe stanowisko, będąc w stanie powiązać różnorodne praktyki terapeutyczne z różnorodnością kulturową. - Działa wypowiadając się ustnie i pisemnie, w języku ojczystym i obcym, w prawidłowy i odpowiedni sposób, w zakresie doradztwa, recepty i/lub wykonywania czynności o charakterze terapeutycznym. - Działa w różnych sytuacjach komunikacyjnych i spotyka się z różnymi mówcami, w tym instytucjami, aby rozwinąć nastawienie receptywne na różne terapie.	
RD4: Wykorzystuje wiedzę kulturową, językową i komunikacyjną w celu radzenia sobie z patologiami i opieką profilaktyczną związaną ze starzeniem się i wydłużeniem życia	- Działa uznając, że wydłużenie cyklu życia jednostek zmieniło reprezentacje i postawy wobec starości, tożsamości, stylu życia, zdrowia, profilaktyki. - Działa wyrażając ustnie i na piśmie oraz używając różnego rodzaju tekstów na temat starzenia się, jako procesu biologicznego i/lub jako doświadczenia społecznego. - Działa korzystając z nowych technologii informacyjnych i komunikacyjnych, jako dodatkowego źródła technicznych i specjalistycznych informacji na temat patologii związanych ze starzeniem się.	

Kompetencje Jednostka IV: Interweniuje w sytuacjach związanych z zarządzaniem i gospodarką, dekodując terminologię, wiedząc, jak rozmawiać o różnych tematach finansowych oraz stosując umiejętności i procedury kulturowe w różnych kontekstach, które przyczyniają się do usprawnienia organizacji pracy i zarządzania czasem.

Ramy kompetencji: Zarządzanie i ekonomia

Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Ustala budżety rodzinne i wypełnia formularze podatkowe, opanowując terminologię i stosując technologie, które ułatwiają obliczenia, wypełnianie formularzy i wysyłkę	- Działa w organizacji budżetów rodzinnych, starając się uwzględniać wydatki związane z wypoczynkiem i konsumpcją kultury. - Działając w zakresie budżetów i podatków, używa terminologii stosowanej w kwestiach technicznych (wydatki, dochody, salda itp.) i rozumie jej znaczenie w kontekście prywatnym. - Korzysta z nowych technologii informacyjne i komunikacyjne w celu składania deklaracji podatkowych lub przygotowywania prywatnych budżetów.	Koordinacja / Orientacja na usługi / Zarządzanie ludźmi / Organizacja
RD2: Posiada wiedzę, jak dostosować się do modeli organizacyjnych i zarządzania, które cenią pracę zespołową w połączeniu z inną specjalistyczną wiedzą	- Działa w kontekstach zawodowych, rozumiejąc, że organizacja pracy zespołowej jest niezbędna w niektórych zawodach oraz że rozwój projektów w tym formacie ogólnie poprawia specjalizację. - Działa w różnych kontekstach zawodowych, rozumiejąc sposoby posługiwania się językiem i różne typy tekstu, które mogą być używane w komunikacji organizacyjnej (notatki, listy, okólniki, notatki, dyrektywy itp.) - Działa w kontekście pracy za pośrednictwem technologii informacyjnych i komunikacyjnych, aby ustanowić komunikację organizacyjną (faks, telefon, e-mail, intranet, komunikacja osobista itp.).	
RD3: Działa zgodnie ze zrozumieniem funkcjonowania systemów monetarnych i finansowych, (jako element konfiguracji kulturowej i komunikacyjnej współczesnych społeczeństw)	- Działa w kierunku kultury i sztuki, uznając ekonomiczny wymiar jej działania. - Działa indywidualnie lub zbiorowo, rozumiejąc rolę języka w systemie gospodarczym i transakcjach na całym świecie (geo-strategiczne interesy gospodarcze, umowy o współpracy). - Działa w stosunku do środków masowego przekazu, rozumiejąc, w jaki sposób cele gospodarcze różnią się od celów usługi publicznej, w kontekście krajowych systemów finansowych	
RD4: Identyfikuje wpływ postępu technicznego na zarządzanie czasem, jednocześnie rozpoznając wpływ na sposoby przetwarzania i przesyłania informacji	- Działa w kierunku zarządzania czasem, biorąc pod uwagę wpływ postępu technicznego na sposoby doświadczania czasu, komunikacji i wymiany informacji. - Działa w szerokich i przekrojowych kontekstach społecznych, rozumiejąc, w jaki sposób różne zastosowania języka i jego formy zarządzania krzyżują się z elementem czasu (dystans, twarzą w twarz, werbalne, niewerbalne). - Używa różnych mediów społecznościowych, zgodnie z zarządzaniem czasem związanym z każdym z nich oraz stosunkiem do rodzaju używanych programów i języków.	

Kompetencje Jednostka V: Interweniuje , używając technologii informacyjnych i komunikacyjnych w różnych kontekstach, mobilizując umiejętności językowe i kulturowe w celu zwiększenia funkcjonalności, identyfikując związek między technologiami, siłą medialną i odpowiednim wpływem na procesy regulacji instytucjonalnej.		
Ramy kompetencji: Technologie informacyjne i komunikacyjne		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Działa z łącznością radiową w kontekście domowym, dostosowując je do potrzeb codziennej organizacji i rozumiejąc, w jaki sposób uwzględniają i wywołują różne zastosowania języka	- Działa, używając nowych technologii komunikacyjnych, uznając różnorodne funkcje i rozumiejąc zastosowania w organizacji życia codziennego. - Działa w kontekście prywatnym, rozumiejąc i rozróżniając różne sposoby używania języka oraz odpowiednich symboli i kodów, biorąc pod uwagę pojawiające się technologie informacyjne i komunikacyjne. - Działa, komunikując się za pomocą środków technologicznych dostępnych w prywatnym kontekście, w tym różnych używanych symboli i urządzeń komunikacyjnych.	Negocjacje / umiejętności techniczne i komputerowe
RD2: Zajmuje się mikro- i makroelektroniką w kontekście społeczno-zawodowym, identyfikując ich zalety w usystematyzowaniu informacji, wynikające ze specyfiki używanych języków programowania	- Korzysta z technologii komunikacyjnej, biorąc pod uwagę wirtualne procesy komunikacji, systematyzacji i przetwarzania informacji oraz mając możliwość powiązania mikro i makroelektroniki z nowymi trendami w organizacji pracy. - Używa urządzeń komputerowych rozpoznających zasoby językowe, określonych języków programowania (binarny, Visual Basic, ASCII itp.). - Działa w odniesieniu do różnych mediów, rozumiejąc ich rozwój i odnosząc je do ewolucji technologii informatycznych w kontekście zawodowym.	
RD3: Odnosi się do środków masowego przekazu, uznając ich wpływ na konstytucję władzy medialnej i postrzegając wpływ na regulacje instytucjonalne	- Działa w obszarach kultury, uznając znaczenie mediów dla procesów rozpowszechniania i odbioru dóbr kultury i sztuki. - Działa z różnymi mediami, identyfikując różne formy użytego tekstu i ich konstrukcję (wiadomości dla telewizji lub radia, programy rozrywkowe, reklamy itp.), w języku ojczystym i/lub obcym. - Działa, używając różnych mediów, rozumiejąc, w jaki sposób technologie informacyjne umożliwiły pojawienie się władzy równoważnej władzy ustawodawczej lub wykonawczej - medialnej, i jednocześnie wymagają regulacji przez właściwe instytucje.	
RD4: Rozumie wpływ sieci internetowych na nawyki percepcyjne, wypracowując krytyczne podejście do dostępnych tam treści	- Działa, używając nowych technologii informatycznych, identyfikując sposoby zawłaszczania produkcji artystycznej i rozumiejąc, jak obieg w cyberprzestrzeni zmienia nawyki percepcyjne. - Działa w odniesieniu do treści udostępnianych w sieci internetowej, poprzez produkcję i/lub interakcję z tymi samymi treściami, w języku ojczystym i obcym. - Działa krytycznie, biorąc pod uwagę zaufanie, które można rozwinąć w odniesieniu do treści dostępnych w sieci internetowej i jej przyjemność.	

Kompetencje Jednostka VI: Interweniuje w kwestiach związanych z mobilnością i urbanizacją, mobilizując zasoby językowe i komunikacyjne w uznaniu funkcjonalności różnych systemów planowania, istnienia planowania urbanistycznego, możliwości zatrudnienia w kontekście wiejskim i miejskim oraz wzbogacenia kulturowego, które generują przepływy migracyjne, interpretując je, jako czynniki podnoszące, jakość życia.		
Ramy kompetencji: Urbanistyka i mobilność		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Bierze udział w planowaniu i budowie budynków, stosując odpowiednią terminologię i starając się zagwarantować warunki do spędzania wolnego czasu	- Działa w zakresie planowania i budowy przestrzeni mieszkalnych, identyfikując warunki, które pozwalają na rozwój różnych praktyk rekreacyjnych i przyczyniają się do poprawy, jakości życia. - Działa w kontekście prywatnym, uwzględniając konkretną terminologię i znaczenie w sytuacjach związanych z budownictwem i architekturą. - Działa w sytuacjach związanych z budową i architekturą, o charakterze prywatnym, poprzez ustanowienie skutecznej komunikacji z pracownikami i wyspecjalizowanymi technikami, poprzez wyjaśnianie wniosków lub rozwiązywanie sytuacji niezgodności.	Inteligencja emocjonalna / zdolność adaptacji / komunikacja
RD2: Interweniuje w kontekstach zawodowych, biorąc pod uwagę otaczającą je wiejskość lub miejskość i starając się czerpać korzyści z integracji społeczno-zawodowej	- Działa uwzględniając potencjał możliwości zatrudnienia wynikający ze rosnącej uwagi, jaką lokalna polityka przywiązuje do poprawy dziedzictwa wiejskiego i miejskiego, jako czynnika rozwoju terytorialnego i czynnika kwalifikacji. - Działa w zróżnicowanym regionalnym kontekście pracy, identyfikując akcenty lub regionalizację, używając języka ojczystego i języka obcego, aby poprawić integrację społeczno-zawodową. - Działa, porównując najnowsze teksty użytkowe i literackie z innych czasów, w debatach, które wzmacniają zainteresowanie zachowaniem, równowagą i dynamiką przestrzeni wiejskiej i miejskiej, biorąc pod uwagę ewolucję historyczną, obecną sytuację i refleksję nad przyszłością.	
RD3: Identyfikuje systemy administracji terytorialnej i zintegrowane operacje	- Działa w kwestiach związanych z administrowaniem terytorium, rozumiejąc, że różne krajowe sieci obiektów kultury promują porządek terytorialny i spójność. - Działa indywidualnie i/lub zbiorowo poprzez dekodowanie informacji instytucjonalnych dotyczących zagadnień administracji terytorialnej (mapy, znaki, ustawodawstwo itp.). - Działa obywatelsko, rozumiejąc różne formy i treść komunikacji między państwem a jego obywatelami, w sprawach administracji terytorialnej.	
RD4: Wiąże mobilności i przepływy migracyjne z rozpowszechnianiem dziedzictwa językowego i kulturowego oraz jego skutkami	- Działa, rozumiejąc ekonomiczne, polityczne i kulturowe przyczyny przepływów migracyjnych ludności i uznając znaczenie wielokulturowości dla różnorodności zasobów kulturowych. - Działa indywidualnie i zbiorowo w obronie wspólnego dziedzictwa językowego języka ojczystego oraz jego roli i miejsca na świecie, rozumiejąc jego znaczenie gospodarcze, historyczne i kulturowe oraz innych języków. - Działa w globalnym świecie, biorąc pod uwagę, że język jest niezbędnym elementem funkcjonowania społeczeństw i relacji między ludźmi o różnym pochodzeniu społecznym i kulturowym oraz niezaprzeczalnym czynnikiem integracji.	

Kompetencje Jednostka VII: Dział w różnych kontekstach, jest w stanie zidentyfikować główne czynniki, które wpływają zarówno na zmianę społeczną, jak i ewolucję indywidualnych ścieżek, oraz jest w stanie zmobilizować wiedzę związaną z nauką i dynamiką instytucjonalną, aby móc formułować krytyczne opinie na różne tematy.		
Ramy kompetencji: Podstawowa wiedza		
Kompetencje	Kryteria dowodowe	Umiejętność miękka
RD1: Interweniuje, biorąc pod uwagę fakt, że na poszczególne ścieżki wpływa szereg zasobów, w tym umiejętności w zakresie kultury, języka i komunikacji	- Dział biorąc pod uwagę, że na poszczególne ścieżki mają wpływ warunki społeczne i że trajektorie są (re)konstruowane przez doświadczenie różnych kontekstów i rekonfigurację posiadania różnych zasobów. - Dział zgodnie z tekstami, identyfikując składniki i elementy organizacyjne oraz zapewniając prawidłowe użycie języka ojczystego i/lub innego języka obcego. - Dział, używając modeli procesu komunikacji publicznej, identyfikując różne intencje nadawcy i skutki wywierane na odbiorcę.	Krytyczne myślenie / elastyczność poznawcza
RD2: Dział w kontekstach zawodowych, wykorzystując wiedzę w kulturze, języku i komunikacji	- Dział w kontekście pracy, identyfikując procedury naukowe i różne metody tworzenia wiedzy na tematy związane z kulturą. - Dział w różnych kontekstach zawodowych, biorąc pod uwagę różne typy tekstu i cechy (literackie / nieliterackie, autobiograficzne, argumentacyjne, objaśniające, opisowe itp.) oraz prawidłowe ich użycie w języku ojczystym i obcym. - Dział w globalnym świecie, rozumiejąc, w jaki sposób różne urządzenia i środki komunikacji przyczyniły się do rozwoju zatrudnienia oraz sposobów pracy i wytwarzania bogactwa.	
RD3: Formułuje krytyczne opinie, wykorzystując różnego rodzaju wiedzę i umiejętności kulturowe, językowe i komunikacyjne	- Występuje w debatach publicznych, rozpoznając różnorodność obecnych instytucji, przedstawicieli i interesów. - Dział indywidualnie i/lub zbiorowo, rozumiejąc język i jego użycie - język ojczysty i język obcy - jako formę obywatelskiej i społecznej interwencji oraz dziedzinę wiedzy naukowej. - Dział we współczesnych społeczeństwach uznając centralną rolę systemów komunikacyjnych w formach interwencji i budowy światowej opinii publicznej.	
RD4: Identyfikuje główne czynniki wpływające na zmianę społeczną, uznając w tej zmianie rolę kultury, języka i komunikacji	- Dział, uznając, że ewolucja społeczeństw wynika z procesów zmiany społecznej i określa główne czynniki, które na nią wpływają. - Dział we współczesnych społeczeństwach, biorąc pod uwagę, że język stanowi element wszechświata, w którym żyjemy, i rozumiejąc jego rolę w wyrażaniu ewolucji myśli i mentalności, a także ewolucji naukowej i technologicznej. - Dział we współczesnych społeczeństwach, identyfikując podstawowe teorie systemów komunikacyjnych (jeden do jednego, jeden do wielu, wielu do wielu oraz w sieci) i mając świadomość instrumentalnego charakteru mediów i skuteczności ich siły.	

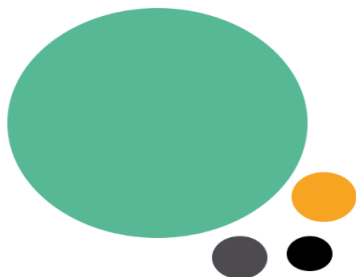
Przewodnik metodyczny dla profesjonalistów

Prace przeprowadzone dzięki partnerstwu w zakresie gromadzenia i analizy narzędzi wykorzystywanych w kontekście kształcenia i szkolenia dorosłych w Finlandii, Francji, Włoszech, Polsce, Portugalii i Hiszpanii doprowadziły do stworzenia zestawu wspólnych narzędzi mających zastosowanie w rozpoznawaniu, walidacji i certyfikacji kompetencji dorosłych, gwarantując w ten sposób uniwersalność i możliwość transferu wiedzy i umiejętności.

Zostały zebrane oficjalnie używane dokumenty z każdego kraju, przeanalizowane, omówione i ocenione przez partnerstwo, w celu zaproponowania zestawu przydatnych i funkcjonalnych narzędzi, które można zastosować, szczególnie na etapie diagnozy i podczas procesu RVCC. Dzięki tej analizie potwierdziliśmy również, że procesy przeprowadzane w takich krajach jak Francja, Polska i Portugalia przebiegają bardzo podobnie.

W związku z tym opracowano wspólną podstawę, z której można korzystać wdrażając i promując procesy rozpoznawania, walidacji i certyfikacji na poziomie krajowym i europejskim.

Zestaw narzędzi przedstawionych poniżej to adaptacje narzędzi ocenionych jako odpowiednie i skuteczne oraz stosowane przez niektóre kraje, oprócz innych opracowanych specjalnie dla procesu RVCC. Chodzi o to, aby zapewnić dorosłym i profesjonalistom pracującym w obszarze kształcenia i szkolenia dorosłych narzędzia i instrumenty, które pomagają w gromadzeniu i analizowaniu odpowiednich informacji, kryteriów dowodowych, w celu skutecznej identyfikacji umiejętności przewidzianych do zdobycia wykształcenia średniego.



6.1 Narzędzia dla fazy diagnostycznej

Na wszystkich etapach: rejestracji, diagnozy, informacji i wskazówek oraz rekomendacji wykorzystywane są różne narzędzia do gromadzenia i analizy informacji, wymagane do opracowania portfolio rozwoju zawodowego. Każda z faz ma określone cele i osiągalne rezultaty, które muszą zostać spełnione, jak pokazano poniżej.

Faza 1: Rejestracja i nabór

Cel ogólny: Wsparcie, wyjaśnianie i rejestracja dorosłych.

➤ Cele szczegółowe:

- ✓ Wyjaśnienie misji i zakresu działania organizacji;
- ✓ Wypracowanie wstępnego profilu podstawowego osoby dorosłej uczestniczącej w procesie.

Formularz rejestracyjny

Po wypełnieniu formularza rejestracyjnego gromadzone są dane, które są punktem początkowym fazy diagnozy, takie jak:

- ✓ Dane osobowe
- ✓ Płeć i wiek
- ✓ Poziom wykształcenia i wstępne kwalifikacje;
- ✓ Sytuacja związana z zatrudnieniem
- ✓ Aktualne informacje o pracodawcy, (jeśli osoba jest zatrudniona);
- ✓ Powody rejestracji w Centrum Kwalifikacyjnym

Dokumenty wymagane przy rejestracji:

- ✓ Certyfikat (y) kwalifikacji / szkolenia
- ✓ Dowód zatrudnienia / statusu bezrobocia, (jeśli dotyczy)
- ✓ Inne certyfikaty (opcjonalnie)

➤ Działanie: Narzędzie nr I

Faza 2: Diagnoza

W trakcie fazy diagnostycznej stosowane są różne narzędzia diagnostyczne, dzięki którym gromadzone są następujące dane:

- ✓ Oczekiwania
- ✓ Zainteresowania
- ✓ Ścieżka edukacyjna;
- ✓ Ścieżka szkoleniowa;
- ✓ Doświadczenie zawodowe
- ✓ Umiejętności nabyte za pomocą formalnych, pozaformalnych i nieformalnych ścieżek edukacyjnych;
- ✓ Inne zawody / zainteresowania;
- ✓ Ogólny kontekst życia;
- ✓ Ocena dostępności;
- ✓ Możliwości nauki / dalszego kształcenia;
- ✓ Gotowość do podjęcia działań związanych z rynkiem pracy lub zmianą zawodu;
- ✓ Możliwość działań wolontariackich, staży, wymian i mobilności zawodowej.

2.1. Rozwój pewności siebie

Cel ogólny A. Rozwijanie poczucia własnej wartości - Dorosły przyjmuje postawy i zachowania, które przedstawiają bardziej realistyczne postrzeganie siebie.

➤ Cele szczegółowe:

- ✓ Zdobywanie wiedzy potrzebnej do przyszłych aktywności poprzez następujące działania: identyfikowanie, odkrywanie, rozpoznawanie, wyjaśnianie, wyrażanie, wybieranie i demonstrowanie.
- ✓ Rozwijanie zrozumienia informacji gromadzonych za pomocą działań: planowanie, organizowanie, kategoryzowanie, porównywanie, wnioskowanie, rozróżnianie i ustalanie priorytetów.
- ✓ Demonstrowanie zdobytej wcześniej wiedzy, postaw i umiejętności poprzez działania: aplikowanie, produkowanie, tworzenie, uogólnianie, demonstrowanie i rozwiązywanie.

- ✓ Pogłębianie wiedzy, postaw i umiejętności poprzez działania oceniające: odnoszenie się, rozważanie, krytykowanie, rozmyślanie, polecanie, docenianie i ocenianie.

Jak przeprowadzać wywiad?

Ten moment zaczyna się od przyjęcia osoby dorosłej i wyjaśnienia celów działania, a następnie:

1. Na początku rozmowy osoba dorosła otrzymuje karty i wycinanki, które należy wykorzystać, aby stworzyć swój osobisty i zawodowy identyfikator.
2. Celem tego ćwiczenia jest umożliwienie dorosłemu zaprezentowania się za pomocą tych zasobów, wyjaśnienia, w jaki sposób on/ona widzi siebie i jak jest postrzegana/y przez innych w różnych rolach (członek rodziny, stażysta, przyjaciel, kolega, pracownik...). Oprócz zainteresowań i umiejętności osobistych i zawodowych badane są takie tematy, jak zainteresowania, wartości i przekonania.
3. Spróbuj zrozumieć wpływ społeczeństwa (rodziny, przyjaciół, współpracowników) na sposób myślenia osoby dorosłej.
4. Pomóż dorosłemu zastanowić się nad codziennymi postawami i zachowaniami (proaktywnością), które przyjął.

➤ Efekty uczenia się:

- ✓ Uczestnik identyfikuje cechy osobiste i uświadamia sobie swoją koncepcję siebie.
- ✓ Analizuje wpływ koncepcji własnej w różnych kontekstach życia i zachowań, które ją warunkują.
- ✓ Przyjmuje strategie, które sprzyjają odpowiedniej koncepcji samego siebie i promują solidną tożsamość.
- ✓ Ocenia przyjęte strategie i zachowania.

➤ **Zasoby:** Obrazy, fotografie, karty fraz i przewodnik po rozmowie w sprawie pracy.

➤ **Czas trwania:** Od 60 do 90 minut.

➤ **UWAGA:** Przewodnik po rozmowie w sprawie pracy musi być dostosowany do początkowego profilu osoby dorosłej.

➤ **Działanie:** Narzędzie nr II

Cel ogólny B. Opracowanie *Curriculum Vitae* - Dorosły wybiera tylko istotne i ważne informacje, które mają być przekazywane innym.

➤ Cele szczegółowe:

- ✓ Analiza ścieżki edukacyjnej i zawodowej, aby zademonstrować umiejętności i kompetencje.
- ✓ Poznanie obszarów zainteresowań, motywacji osobistych i zawodowych.

Curriculum Vitae Przewodnik

Osobie dorosłej, uczestniczącej w procesie, przedstawia się szablon CV zawierający następujące obszary gromadzenia informacji:

1. **Dane osobowe** - identyfikują dane osobowe uważane za istotne dla aplikacji, a mianowicie: imię i nazwisko, adres, telefon, e-mail, datę urodzenia, obywatelstwo, stan cywilny. Zdjęcie jest zazwyczaj opcjonalne, chyba, że wymaga tego organizacja, do której aplikujesz.
2. **Stanowisko**- identyfikacja stanowiska, o które się ubiegamy.
3. **Doświadczenie zawodowe** - wskazuje poprzednie doświadczenia zawodowe, obejmuje czas trwania, nazwy firmy oraz krótki opis zadań wykonywanych w każdym z nich. Jeśli nie ma doświadczenia zawodowego, o którym można wspomnieć, należy uwzględnić staże i wolontariat, jeśli takie miały miejsce. Ten krok jest ważny dla ustalenia wyuczonych i nabytych umiejętności i zdolności.
4. **Edukacja / szkolenie** - określa kwalifikacje akademickie, kursy uzupełniające lub inne szkolenia odpowiednie dla stanowiska. Wymień dyplomy / certyfikaty i daty ukończenia, zaczynając od najbardziej adekwatnych.
5. **Inne umiejętności** - Wskaż umiejętności językowe i poziom kompetencji: np., „Angielski B2: umiejętności mówienia i pisanie na poziomie średniozaawansowanym”. Wymień hobby i inne ważne informacje uważane za przydatne w wykonywaniu zadań. Obejmują zaangażowanie w działalność akademicką, wspólnotową i zbiorową.

➤ **Efekty uczenia się:**

- ✓ Uczestnik wybiera odpowiednie i znaczące informacje dotyczące osobistych, akademickich i zawodowych doświadczeń.
- ✓ Opracowuje dokument, korzystając z sekwencji chronologicznej.
- ✓ Wybiera odpowiednie dokumenty na poparcie CV (certyfikaty szkoleniowe, otrzymane nagrody, rekomendacje dotyczące zatrudnienia itp.).

➤ **Zasoby:** Komputer, długopis i papier.

➤ **Czas trwania:** Od 60 do 90 minut.

➤ **UWAGA:** W trakcie tej aktywności informuj dorosłego o aktywnym poszukiwaniu pracy i udzielaj mu pomocy, wskazując informacje na tablicach ofert pracy (stronach internetowych z ofertami pracy) i pomagając mu przesłać wypełnione CV pocztą elektroniczną.

➤ **Działanie:** Narzędzie nr III

2.2. Efektywna interakcja.

Cel ogólny A. Efektywna interakcja - Osoba dorosła przyjmuje postawę, która ułatwia komunikację i interakcję z różnymi typami ludzi.

Cele szczegółowe:

- ✓ Zdobywanie wiedzy w zakresie komunikacji poprzez działania: identyfikowanie, odkrywanie, rozpoznawanie, wyjaśnianie, wyrażanie, wybieranie i demonstrowanie.
- ✓ Rozwijanie zrozumienia informacji gromadzonych za pomocą działań: planowanie, organizowanie, kategoryzowanie, porównywanie, wnioskowanie, rozróżnianie i ustalanie priorytetów.

Dynamika grupy: „Zrób lalkę”

Grupa dorosłych jest podzielona na 2 grupy (A i B), a aktywność odbywa się jednocześnie w różnych pokojach, w następujący sposób:

1. Każda grupa jest proszona o zbudowanie lalki z dostarczonych klocków LEGO® Serious Play®, bez użycia języka mówionego, w wyznaczonym czasie: 7 minut.
2. Po zakończeniu grupa jest proszona o napisanie relacji z wykonanego zadania w czasie: 15 minut.
3. Po zakończeniu moderator w każdej sali zostaje jedna osoba z grupy. Osoba ta odczyta historię, przedstawicielowi drugiej grupy (tj. członek grupy A czyta historię członkowi grupy B).
4. Osoby słuchające opowieści muszą uważnie słuchać i starać się zapamiętać jak najwięcej szczegółów, to one później będą pełnić rolę osoby opowiadającej, przekazując tę samą historię kolejnej osobie, która wejdzie do pokoju. W tym momencie historia w każdym pokoju jest czytana dwukrotnie.
5. Proces ten powtarza się, aż każdy członek każdej grupy usłyszy historię, tj. wszyscy członkowie grupy B usłyszą historię napisaną przez grupę A.
6. Dwie grupy następnie spotykają się w jednym z pokoi, a dwóch ostatnich słuchaczy opowiada historię, którą właśnie usłyszeli w imieniu całej grupy.
7. Wreszcie, pierwszy osoba opowiadająca z każdej grupy jest proszona o przeczytanie oryginalnej historii całej grupie. Gdy obie osoby skończą opowiadać cała grupa zostaje poproszona o refleksję nad procesem komunikacji, trudnościami w komunikacji i działaniami podjętymi w celu zmniejszenia zniekształceń oryginalnej historii.

➤ Efekty uczenia się:

- ✓ Uczestnik identyfikuje znaczenie komunikacji w różnych kontekstach życiowych.
- ✓ Odkrywa proces komunikacji, jako podstawę interakcji międzyludzkich i wpływu na ludzkie zachowania.
- ✓ Analizuje zachowania komunikacyjne, które pozwalają na ustanowienie odpowiednich relacji interpersonalnych, przy jednoczesnym poszanowaniu różnorodności.
- ✓ Zastanawia się nad trudnościami i/lub barierami w komunikacji.
- ✓ Rozpoznaje postawy i zachowania sprzyjające pozytywnemu radzeniu sobie z presją zewnętrzną i sytuacjami problemowymi (czas działania, różne punkty widzenia).
- ✓ Określa znaczenie jasnego i obiektywnego przekazu.

➤ **Zasoby:** Papier, długopis, klocki LEGO® Serious Play®

➤ **Czas trwania:** Od 50 do 90 minut.

➤ **UWAGA:** Aktywność wymaga obecności dwóch asystentów i może być przeprowadzana z różną liczbą klocków Lego, w zależności od założonego stopnia skomplikowania konstrukcji.

➤ **Działanie:** Narzędzie nr IV

Cel ogólny B. Umiejętności osobistego zarządzania - Osoba dorosła przyjmuje postawy ułatwiające komunikację lub interakcję z różnymi typami ludzi, radzenie sobie z trudnościami i możliwymi konfliktami w celu osiągnięcia wspólnych celów.

➤ **Cele szczegółowe:**

- ✓ Demonstrowanie zdobytej wcześniej wiedzy, postaw i umiejętności poprzez działania: aplikowanie, produkowanie, tworzenie, uogólnianie, demonstrowanie i rozwiązywanie.
- ✓ Pogłębianie wiedzy, postaw i umiejętności poprzez działania oceniające: odnoszenie się, rozważanie, krytykowanie, rozmyślanie, polecanie, docenianie i ocenianie.

Dynamika grupy: „Negocjacje grupowe”

Sześciu dorosłych jest zebranych w pokoju i usadzonych w kręgu z 2 wyznaczonymi moderatorami, odpowiedzialnymi za obserwację i ocenę aktywności. Przedstawiono następującą fikcyjną sytuację:

1. Istnieje oferta pracy w zakładzie produkcyjnym, ale grupa będzie musiała udać się do oddalonej o 700 km firmy macierzystej, aby odbyć szkolenie praktyczne przez dwa miesiące. W tym czasie mogą wrócić do domu tylko dwa razy (w weekend), a firma gwarantuje jedynie lunch.
2. Firma przekazuje grupie 6000 € na wynajem i wyposażenie 4-pokojowego mieszkania w okresie szkolenia.
3. Grupa otrzymuje plan piętra i ma 30 minut na przeanalizowanie, omówienie, decyzję i osiągnięcie konsensusu, wskazując, które pokoje umeblować i czym, oprócz sporządzenia listy wszystkiego, co według nich będzie im potrzebne w ciągu 2 miesięcy.
4. Po 15 minutach prowadzący przerywa analizę i dyskusję grupy, stwierdzając, że w ostatniej chwili nastąpiło cięcie budżetu, a grupa otrzyma jedynie 4500 €.
5. Moderatorzy bezpośrednio obserwują postawy i zachowania członków grupy przed i po ogłoszeniu, próbując zweryfikować przywództwo, zarządzanie czasem, mediację w problematycznych sytuacjach i zdolność negocjacyjną. Zarządzanie stresem jest również obserwowane i oceniane, ponieważ z powodu nagłej zmiany i braku czasu widocznym będzie sposób, w jaki każdy uczestnik doświadcza sytuacji.

➤ **Efekty uczenia się:**

- ✓ Uczestnik dostrzega znaczenie osobistego zarządzania: zarządzanie czasem, zarządzanie finansami, zarządzanie stresem, rozwiązywanie konfliktów oraz zarządzanie życiem osobistym i zawodowym.
- ✓ Przyjmuje strategie komunikacyjne, które pozwalają na ustanowienie efektywnych relacji w różnych kontekstach życiowych.
- ✓ Przyjmuje postawy, zachowania i strategie, które ułatwiają i promują pracę zespołową.
- ✓ Ocenia wpływ komunikacji na relacje interpersonalne i wybiera najbardziej odpowiednie strategie komunikacji w celu budowania pozytywnych relacji w różnych kontekstach.

➤ **Zasoby:** Arkusz A-3 z planem piętra 4-pokojowego mieszkania, czysty papier, długopisy, biała tablica, znaczniki tablicy, karteczki samoprzylepne.

➤ **Czas trwania:** Od 60 do 90 minut.

➤ **UWAGA:** Grupy robocze nie mogą być większe niż 8 osób, aby każda osoba dorosła była słyszana, wykazując zdolność: rozumowania, refleksji, proponowania strategii lub alternatyw i negocjowania. Ta aktywność wymaga, co najmniej dwójga moderatorów, którzy pełnią rolę obserwatora i oceniającego.

➤ **Działanie:** Narzędzie nr V

Faza 3: INFORMACJE I PORADNICTWO

3.1. Zarządzanie informacjami:

Cel ogólny - Osoba dorosła stosuje odpowiednie strategie do lokalizowania, gromadzenia i wybierania informacji, co oznacza stałe wyszukiwanie informacji istotnych dla projektu życiowego i zarządzanie nimi.

➤ **Cele szczegółowe:**

- ✓ Identyfikuje charakter i źródła informacji potrzebnych do zarządzania projektem życiowym.
- ✓ Analizuje i weryfikuje strategie skutecznego zarządzania informacjami.
- ✓ Przyjmuje autonomiczne strategie zarządzania informacjami w zakresie gospodarki, społeczeństwa oraz możliwości uczenia się i pracy.
- ✓ Ocenia strategie i zachowania przyjęte podczas gromadzenia i stosowania informacji.

Arkusze robocze

Aby promować proaktywność i autonomię podczas wyszukiwania informacji, na różne sposoby, dorośli będą musieli zbadać:

1. Arkusz: Źródła informacji - osoba dorosła opracowuje listę źródeł informacji o zatrudnieniu (formalnych i/lub

nieformalnych) i rejestruje źródła w arkuszu: Źródła informacji. Następnym krokiem jest poszukiwanie ofert pracy przy użyciu jak największej liczby wspomnianych i możliwych źródeł, w kontekście grupy, rejestracji i wypełnienia arkusza roboczego: Źródła informacji.

2. Arkusz: Profil zatrudnienia - po wyżej wspomnianym kroku każda osoba dorosła jest proszona o wybranie trzech miejsc pracy z 3 różnych sektorów, analizując informacje związane z warunkami pracy (wynagrodzenie, godziny) i innymi wymaganiami określonymi w ogłoszeniu.
3. W dużej grupie każda osoba dorosła jest proszona o przedstawienie informacji opracowanych indywidualnie. Następnie, jako grupa, proszeni są o wskazanie trzech obszarów biznesowych, które należy zbadać.
4. Po zidentyfikowaniu obszarów grupa, podzielona na trzy, przeprowadza burzę mózgów dotyczącą pozytywnych i negatywnych aspektów i skutków odkrywania tego obszaru biznesowego, w odniesieniu się do promocji lub tworzenia towarów i usług dla społeczności.
5. Po przedstawieniu wyników każdej grupy dorośli proszeni są o przemyślenie możliwości zatrudnienia i miejsc pracy, które mogą wynikać z planowania firmy do wdrożenia firmy.
6. Następnie, indywidualnie, każda osoba dorosła, zgodnie ze swoim profilem, wybierze pracę, która według niej jest najbardziej odpowiednia dla jej projektu życiowego, identyfikując dostępne możliwości uczenia się oraz rozwoju osobistego i zawodowego.

➤ **Efekty uczenia się:**

- ✓ Uczestnik identyfikuje znaczenie i charakter informacji potrzebnych do zarządzania projektem życiowym, badając różne źródła i środki informacji.
- ✓ Odkrywa usługi publiczne i prywatne, które mogą wspierać zarządzanie projektem życiowym.
- ✓ Identyfikuje i rozumie dynamikę rynku pracy na poziomie lokalnym, krajowym i międzynarodowym.
- ✓ Ocenia wpływ czynników takich jak kształcenie i szkolenie, oferty i popyt na pracę, społeczeństwo i lokalizacja na możliwości pracy.
- ✓ Analizuje i ocenia znaczenie i wiarygodność informacji oraz sposób ich gromadzenia i stosowania.

➤ **Zasoby:** Arkusze robocze: źródła informacji i profil zatrudnienia, 15 komputerów z dostępem do Internetu, czasopisma, gazety, egzemplarze publikowanych informacji z Centrum Zatrudnienia, długopisy, czysty papier, biała tablica i markery do tablicy.

➤ **Czas trwania:** Od 60 do 120 minut.

➤ **UWAGA:** Aktywność można przeprowadzić w różne dni w zależności od rodzaju i wielkości grupy. Idealnie, grupa powinna przekraczać 15 osób.

➤ **Działanie:** Narzędzie nr VI

➤ **Źródło** Arkusz dostępny w: Poradnictwo przez całe życie w Qualifica Centre - Bank aktywności - ANQEP, IP, 2008

3.2. Zarządzanie zmianą

Cel ogólny: Dostosowanie się do nowych wyzwań i zaangażowanie się w proces zmian, opanowanie strategii ułatwiających przejścia w różnych kontekstach życiowych, jako czynnik zmian.

➤ **Cele szczegółowe:**

- ✓ Identyfikacja różnych przeżyć życiowych i sposobów ich przeżywania.
- ✓ Analizowanie procesów zmiany i zalety proaktywności.
- ✓ Przyjmowanie strategii, które ułatwiają zmiany w różnych kontekstach życiowych i stawanie się agentem zmian.
- ✓ Ocenianie przyjętych strategii i zachowań.

Narracja: „Historia mojego życia”

➤ **Efekty uczenia się:**

- ✓ Uczestnik odkrywa różne rodzaje zmian, które zachodzą wraz z rozwojem i napływem nieoczekiwanych wydarzeń życiowych;
- ✓ Bada różne postawy wobec zmiany (postawa pasywna, postawa aktywna i postawa przedsiębiorcza);
- ✓ Poznaje zdolność do kreatywnego zachowania podczas rozwiązywania problemów.

➤ **Zasoby:** Komputery z dostępem do Internetu, puste kartki papieru i długopisy.

➤ **Czas trwania:** 1 lub 2 sesje 2-godzinne

➤ **Działanie:** Narzędzie nr VII

3.3. Podejmowanie decyzji

Cel ogólny: Analiza i ocena różnych istniejących alternatyw, z uwzględnieniem bezpośrednich i długoterminowych konsekwencji tych opcji.

➤ **Cele szczegółowe:**

- ✓ Poznanie koncepcji decyzji i różnych rodzajów decyzji;
- ✓ Identyfikowanie znaczenie podejmowania decyzji;
- ✓ Analiza etapów procesu decyzyjnego i rozwiązywania problemów;
- ✓ Wdrożenie strategii podejmowania decyzji i rozwiązywania problemów;
- ✓ Ocena osobistego procesu decyzyjnego i wpływu decyzji na cele kariery.

Indywidualny plan kariery (ICP)

➤ Efekty uczenia się:

- ✓ Uczestnik definiuje projekt kariery;
- ✓ Identyfikuje sposoby realizacji projektu;
- ✓ Identyfikuje możliwe ograniczenia i strategie przezwyciężenia ograniczeń;
- ✓ Przygotowuje plan działania dla realizacji Projektu.

➤ Zasoby: Arkusz Planu Kariery i długopis.

➤ Czas trwania: 1 godzina

➤ Działanie: Narzędzie nr VIII

Projekt Życia

➤ Efekty uczenia się:

- ✓ Uczestnik definiuje projekt życia;
- ✓ Dokonuje autorefleksji na temat obecnej sytuacji życiowej;
- ✓ Tworzy prognozy na przyszłość.

➤ Zasoby: Arkusz: Projekt Życia i długopis

➤ Czas trwania: 1 godzina

➤ Działanie: Narzędzie nr IX

07

Zestaw narzędzi do pracy z osobami dorosłymi

7.1 Narzędzia fazy diagnostycznej

Następujące formularze powinny zostać wypełnione przez osoby dorosłe. Są one wymagane do opracowania i poszukiwania informacji odpowiadających fazom przyjęcia, diagnozy, informacji i poradnictwa, decyzji i rekomendacji.

NARZĘDZIE NR 1 | FORMULARZ APLIKACYJNY

1. DANE OSOBOWE

Imię: _____

Data urodzenia: ____/____/____

Płeć: Kobieta ☐ Mężczyzna ☐

Typ dokumentu tożsamości: (przyjęty w każdym kraju)

☐ Cywilny numer identyfikacyjny:

Wydany przez (w przypadku wojska)

Ważność:

_____/_____/____

☐ Nr zezwolenia na pobyt:

Typ dokumentu:

Ważność:

_____/_____/____

☐ Nr paszportu:

Wiza wjazdowa:

Ważność:

_____/_____/____

Adres: _____

Kod pocztowy: _____ - _____ E-mail: _____

Telefon komórkowy: _____ Telefon: _____

Informacje do zgromadzenia, jeśli to konieczne (przyjąć zgodnie z regulacjami krajowymi):

Numer identyfikacji podatkowej:

Numer ubezpieczenia społecznego:

_____/_____/____

_____/_____/____

Narodowość:

Miejsce urodzenia:

Dystrykt:

_____/_____/____

_____/_____/____

_____/_____/____

2. INFORMACJE DOTYCZĄCE ZATRUDNIENIA	
Zniżki na ubezpieczenie społeczne: ☐ 0 ☐ 1 rok ☐ 3 lata ☐ więcej niż 3 lata	
Zatrudniony ☐ ☐ Samozatrudniony ☐ Pracownik:	
Nazwa firmy: _____	
Adres firmy: _____	
Sektor: _____	
Specjalista: _____ Program pracy: _____	
Bezrobotny ☐ Od: _____	
☐ Długotrwale bezrobotny (ponad 12 miesięcy) ☐ Bezrobotny (mniej niż 12 miesięcy) ☐ Pierwsza praca	
☐ Inne (należy wyszczególnić): _____	
Skierowanie z urzędu pracy: Tak ☐ Nie ☐	
3. ŚCIEŻKI KSZTAŁCENIA I SZKOLENIA	
☐ < 4° ☐ 4° ☐ 6° ☐ 9° ☐ 12° ☐ 12° nieukończone	
(Wskazać ukończony stopień)	
☐ Inne (należy wyszczególnić): _____	
Rok ukończenia: _____ Szkoła _____	
Moduły / przedmioty do ukończenia (jeżeli nie został ukończony stopień edukacji wymieniony powyżej): _____	
4. OPCJA CERTYFIKACJI / KWALIFIKACJI	
4.1. Certyfikacja	
☐ Świadectwa szkolne: (wskazać stopień)	☐ 4° ☐ 6° ☐ 9° ☐ 12°
☐ Dyplomy szkolenia zawodowego: (wskazać obszar w kolejności preferencji)	1- _____ 2- _____ 3- _____
☐ Podwójna certyfikacja (wskazać stopień oraz dziedzinę w kolejności preferencji)	☐ 4° ☐ 6° ☐ 9° ☐ 12° Obszar szkolenia zawodowego: 1- _____ 2- _____
4.2. Ścieżka certyfikacji:	
☐ RVCC - edukacyjne	☐ Szkolenie modułowe
☐ RVCC - zawodowe	☐ Inne: Szkolenie zawodowe
☐ RVCC - Podwójna certyfikacja	☐ Dalsza edukacja
☐ Edukacja / kurs szkoleniowy dla dorosłych	☐ Inne (wyszczególnić): _____
5. PROCES RVC (rozpoznawania, walidacji i certyfikacji kompetencji) (wskazać realistyczną liczbę dostępnych godzin oraz preferowany harmonogram.)	
Liczba godzin: _____	
Harmonogram: ☐ Rano ☐ Popołudnie ☐ Późne popołudnie ☐ Wieczór ☐ Obojętnie	

6. GŁÓWNE POWODY ZAPISANIA SIĘ

- | | |
|--|---|
| ☐ Podniesienie kwalifikacji związanych z wykształceniem | ☐ Zmiana dziedziny kształcenia i szkolenia |
| ☐ Obowiązek zatrudniania | ☐ Ułatwienie dostania nowej pracy |
| ☐ Przekwalifikowanie zawodowe | ☐ Wzrost umiejętności zawodowych |
| ☐ Tworzenie swojej własnej pracy | ☐ Osobiste spełnienie |
| ☐ Kontynuowanie edukacji | ☐ Osiągnięcie zawodowe |
| ☐ Zdobyć pierwszą pracę | ☐ Rozwój zawodowy |
| ☐ Inne (należy wyszczególnić):
_____ | |

8. UWAGI:

9. DOKUMENTACJA OBOWIĄZKOWA

Kwalifikacje / Certyfikat ukończenia szkolenia

Potwierdzenie zatrudnienia / status bezrobocia (jeżeli ma zastosowanie)

Inne zaświadczenia (opcjonalnie)

Wyłączenie odpowiedzialności i podpis

Oświadczam, że podane przeze mnie informacje są prawdziwe i pełne. Wyrażam zgodę na wykorzystanie moich danych osobowych wyłącznie w celu uzyskania dodatkowych informacji dotyczących kursów szkoleniowych lub innych produktów / usług świadczonych przez tę szkołę lub ujawnienia informacji kierownikom programu finansowania lub systemom akredytacji i certyfikacji.

Podpis: _____

Data: ____/____/____

Miejscowość: _____

NARZĘDZIE NR 2 | SAMOŚWIADOMOŚĆ

Samoświadomość - postrzeganie dorosłego przez samego siebie oraz wynikająca z tego idea, która kształtuje jego osobę.

W celu poznania i zidentyfikowania cech osobistych, zainteresowań, wartości i przekonań, umiejętności i kompetencji, dorosłemu zostanie przedstawionych kilka kart (z obrazami i zdaniami z wycinków z czasopism i gazet) rozłożonych na stole. Zostanie on poproszony o wybranie maksymalnie 3 kart odzwierciedlających i potwierdzających jego osobisty opis.

Karty odkrywania⁶

Przy wyborze zawodu należy uwzględnić jego prestiż	Wolę zawody, w których odgrywam role przywódcze
Prestiż	Przywództwo
Wybór stabilnej pracy jest ważny	Praca w miejscu, które jest komfortowe i oferuje dobre warunki, jest dla mnie ważna
Stabilizacja	Komfort

⁶ Źródło: Lifelong Guidance at Qualifica Centres - Activity Bank - ANQEP, IP, 2018

Unikam wyboru zawodów, w których muszę mieć bezpośredni kontakt z ludźmi	Cenię zawody wymagające zróżnicowanej i kreatywnej pracy
Socjalizacja	Kreatywność
Wolę zawody o bardziej praktycznych i mniej intelektualnych działaniach	Ważne jest posiadanie pracy, w której będę swoim szefem oraz wykonywanie jej w sposób, w jaki chcę bez kogoś, kto mnie kontroluje
Praca intelektualna	Niezależność
Czuję potrzebę doceniania przez innych wyników moich wysiłków w pracy	Przy wyborze pracy najważniejszą rzeczą jest satysfakcjonujące wynagrodzenie
Uznanie	Bezpieczeństwo ekonomiczne

Nigdy nie wybrałbym pracy wysokiego ryzyka lub takiej, w której moje bezpieczeństwo mogłoby być zagrożone	Jestem osobą, która dość łatwo adaptuje się do nowych zadań lub sytuacji
Bezpieczeństwo	Adaptacyjność
Posiadanie dobrego środowiska pracy jest kluczowe dla dobrych wyników pracy	Aby odnieść sukces w pracy zasadnicze znaczenie ma praca nad osiągnięciem celów
Relacja z kolegami	Osiągnięcie
Przy wykonywaniu moich obowiązków najważniejsze jest bycie najlepszym	Preferuję pracę lub zadania z jasnymi wskazówkami, co muszę zrobić, niż te wymagające dużo autonomii
Konkurencja	Autonomia

Wolę pracować sam niż w grupie	
Praca w grupie	

Instrukcja przeprowadzenia wywiadu

1. Z kart i wycinanek leżących przed tobą, należy wybrać trzy elementy, które według ciebie pomogą w zidentyfikowaniu i wyjaśnieniu, jak postrzegasz siebie i jak jesteś postrzegany przez innych w różnych rolach (członek rodziny, kursant, przyjaciel, kolega, pracownik...). Wskaż mocne strony swojej osobowości, które uważasz, że posiadasz.

2. Co myślisz o swojej obecnej sytuacji osobistej i zawodowej?

3. Czy uważasz, że twoje cechy osobiste wpływają na twoje wybory?

4. Co było inspiracją dla twojego podania oraz jakie są twoje przyszłe motywacje i oczekiwania?

5. Jakie wartości osobiste i wartości pracy uważasz za istotne w codziennych zajęciach (z kartami lub bez nich)?

6. Co sądzi twoja rodzina, przyjaciele i współpracownicy o obecnym świecie oraz rynku pracy?

7. Jakiego rodzaju praca jest dla ciebie odpowiednia w ich opinii?

8. Co zrobiłeś, aby zdobyć / przekwalifikować umiejętności osobiste lub zawodowe?

9. Jaka jest twoja wizja przyszłości? Jakie masz cele? Jak zamierzasz je osiągnąć, (jak, kiedy i dlaczego)?

Imię i nazwisko Adres - Numer telefonu - E-mail	
➤ Stanowisko:	
➤ Doświadczenie zawodowe:	Opis stanowiska pracy Nazwa organizacji/spółki; Miasto Okres zatrudnienia: To pole powinno zawierać krótki opis ważnych zadań i osiągnięć.
➤ Wykształcenie:	Nazwa szkoły i adres Rok ukończenia Tytuł / specjalizacja
➤ Szkolenia i inne kursy:	Nazwa kursu: Nazwa instytucji Rok ukończenia Całkowita liczba godzin
➤ Referencje:	Imię i nazwisko osoby udzielającej referencji, Firma Informacje kontaktowe
➤ Dodatkowe umiejętności	To pole powinno zawierać listę twoich mocnych stron - dodatkowych umiejętności, zainteresowań, znajomości języków obcych, itp.

NARZEDZIE NR 4 | DYNAMIKA GRUPY: „ZRÓB LALKĘ”

Czas trwania ćwiczenia jest planowany na 50-90 minut, dla minimalnej liczby 10 dorosłych.

Moderatorzy (2) wprowadzają ćwiczenie i mówią, że praca opiera się na komunikacji. Zaczynają od podziału grupy na dwie grupy (grupa A i B), a następnie wyjaśniają następujące kroki:

1. Moderatorzy dają grupie 5 minut na obejrzenie lalki Lego (LEGO® Serious Play®), aby mogli spróbować ją odtworzyć.
2. Po upływie wyznaczonego czasu, jeden z moderatorów prosi grupę A o pozostanie w pomieszczeniu i informuje grupę B, aby poszła za drugim moderatorem do pomieszczenia obok.
3. W każdym pomieszczeniu moderatorzy **wzmacniają ideę**, że grupa musi zrobić lalkę, wskazując na model stojący na środku stołu, jednak nie używają do tego celu żadnego języka mówionego w trakcie wyznaczonego czasu 7 minut.
4. Następnie każdą grupę prosi się o napisanie historii opisującej robienie lalki. Muszą napisać ją na kartce i mają na to tylko 15 minut.
5. Po zakończeniu moderator w każdym pomieszczeniu prosi grupę, żeby wyszła, oprócz jednego członka, który na ochotnika będzie pierwszą osobą opowiadającą historię. Członek grupy, który zostaje, jest odpowiedzialny za przeczytanie historii napisanej przez jego grupę członkowi grupy przeciwnej, którego z kolei poproszono, aby wszedł do pomieszczenia (tj. członek grupy A czyta historię członkowi grupy B).
6. Członkowie grup, słuchając historii, muszą uważnie ją śledzić i zapamiętać jak najwięcej szczegółów, wiedząc, że później to im przypadnie rola osoby opowiadającej historię, przekazując tę samą historię następnej osobie, która wejdzie do pokoju. W tym momencie historia w każdym pomieszczeniu jest odczytywana dwa razy.
7. Proces powtarza się, dopóki każdy członek każdej grupy nie usłyszy historii, tj. wszyscy członkowie grupy B słuchają historii napisanej przez grupę A.
8. Następnie w którymś z pomieszczeń dwie grupy znów łączą się w jedną i dwóch ostatnich słuchaczy opowiada historię, którą właśnie usłyszeli, całej grupie.
9. W końcu pierwsza osoba z każdej grupy, która opowiadała historię, jest proszona o przeczytanie oryginalnej historii całej grupie. Kiedy obie osoby skończą opowiadać historię, cała grupa jest proszona o zastanowienie się nad procesem komunikacji, **na**

trudnościach związanych z komunikacją i na działaniach podjętych, aby ograniczyć wypaczenie oryginalnej historii.

NARZĘDZIE NR 5 | DYNAMIKA GRUPY: „NEGOCJACJE GRUPOWE”

Czas trwania ćwiczenia jest planowany na 60-90 minut, dla minimalnej liczby 6 dorosłych.

Moderator przedstawia ćwiczenie i informuje grupę, że on i jego kolega będą obserwować jego przebieg. 6 dorosłych siedzi w kole i moderator zaczyna przedstawiać fikcyjną sytuację:

Oferta pracy / awans zawodowy

Firma XXXX jest zakładem produkcyjnym, który ogłosił w całym kraju, że rekrutuje i awansuje pracowników, aby zdobywali wyższe umiejętności. Jednakże, złożona propozycja wymaga od kandydatów przebycia 700 km, a by dotrzeć do spółki dominującej i odbyć praktyczne szkolenie trwające dwa miesiące. W tym czasie kandydaci będą mogli jechać do domu tylko dwa razy (weekend) i zawsze będą mieli zapewniony lunch przez resztę dni. Do swojej dyspozycji będą mieli również mieszkanie z czterema sypialniami, ale bez umeblowania czy sprzętu AGD.

Firma daje grupie 6 000 € w celu wspólnego wyposażenia mieszkania we wszystko, czego według siebie potrzebują.

1. Po przeczytaniu fragmentu moderator mówi grupie, że będzie miała tylko 30 minut na analizę, dyskusję i osiągnięcie konsensusu, w odniesieniu do tego, co robią, zaznaczając na planie mieszkania (jednocześnie rozdzielanym) pokoje, które będą umeblowane i wymieniając wszystko, co według nich będzie potrzebne przez 2 miesiące.
2. Zanim zaczną kontrolować czas, 2 obserwatorów zajmuje strategiczne miejsca w pokoju i zbiera informacje o postawach i zachowaniach związanych z przywództwem, zarządzaniem czasem, mediacją przy problematycznych rozwiązaniach oraz negocjacją w kwestii punktów widzenia.
3. Po 15 minutach moderator przerywa analizę i dyskusję prowadzoną przez grupę, stwierdzając, że zgodnie z oświadczeniem z ostatniej chwili firma będzie chciała przekazać grupie budżet w wysokości 4 500 €.
4. Moderatorzy bezpośrednio obserwują postawy i zachowania członków grupy, przed i po ogłoszeniu, próbując zweryfikować i ocenić umiejętność radzenia sobie ze stresem

spowodowanym nagłą zmianą budżetu oraz brak czasu, aby ukończyć ćwiczenie, sposób, w jaki każdy członek grupy przeżywa sytuację, będzie widoczny.

NARZĘDZIE NR 6 | KARTA ZADAŃ ŹRÓDŁA INFORMACJI

Bardzo użytecznymi źródłami informacji, jeśli chodzi o „ogłoszenia drobne” i rynek pracy mogą być m.in. gazety i magazyny, centra zatrudnienia i Internet. Przekazują one opinii publicznej informacje o najbardziej poszukiwanych pracach, zapotrzebowaniu pracodawców oraz obecnej sytuacji na rynku pracy, jak również uzyskują szczegółowe informacje o określonych dziedzinach.

1. Spisz wszystkie źródła informacji o zatrudnieniu, jakie możesz zidentyfikować.

2. Sporządź listę stron z bankami ofert pracy, które znalazłeś w Internecie.

3. Po analizie ogłoszeń w gazetach lub czasopismach lub ze stron znalezionych w Internecie:

3.1. Zidentyfikuj i wybierz 3 kategorie / dziedziny zawodowe, na które jest największy popyt (ile ogłoszeń drobnych przypada na każdą kategorię):

3.2. Wybierz kategorię / dziedzinę zawodową i zrób wykaz tych ofert pracy

3.3. Wymień, w kolejności preferencji, 6 prac, które uznajesz za najbardziej zadowalające wśród zidentyfikowanych ofert

1.	2.	3.

4.	5.	6.
----	----	----

KARTA ZADAŃ: PROFIL ZATRUDNIENIA

	Praca 1	Praca 2	Praca 3
Źródło informacji			
Sektor zatrudnienia (turystyka i wypoczynek, zdrowie, budownictwo, ...)			
Konieczne wykształcenie lub szkolenie			
Reżim pracy (pół etatu / pełny etat)			
Praca wewnątrz czy na zewnątrz			
Praca indywidualna lub w zespole			
Inne ważne informacje (lokalizacja, wynagrodzenie, godziny pracy)			

Celem niniejszego ćwiczenia jest obudzenie wspomnień i pomoc osobom dorosłym przy opracowaniu ich autobiograficznych wspomnień poprzez badanie wszystkich formalnych, nieformalnych i pozaformalnych doświadczeń związanych z kształceniem ustawicznym.

1. Obszar osobisty

- 1.1 Kim jestem? Prezentacja, opis mocnych stron i cech, odzwierciedlających w sposób fundamentalny życie osobiste i rodzinne.
- 1.2 Zidentyfikuj wydarzenia uważane za najważniejsze i przypomnij sobie związane z nimi uczucia i kluczowe zmiany.
- 1.3 Zidentyfikuj trudne wydarzenia oraz podjęte wtedy decyzje, zajęte stanowiska i przyjęte, w celu przezwyciężenia tych sytuacji strategie.

2. Obszar zatrudnienia

- 1.1 Napisz o swoich doświadczeniach zawodowych, od pierwszego doświadczenia do obecnego zatrudnienia i odpowiedz na pytania takie jak: Jak wszedłeś na rynek pracy? Wymień każdą pracę i związane z nią zadania oraz spróbuj zidentyfikować, jak to doświadczenie wpłynęło na twój rozwój, jako osoba i jako specjalista. Jak radzisz sobie ze zmianą pracy?
- 1.2 Wspomnij doświadczenia związane z wolontariatem, wymieniając powody, dla których to robiłeś? Jakie są osobiste i zawodowe korzyści płynące z tych doświadczeń i jak te doświadczenia przyczyniły się do twojego osobistego rozwoju?
- 1.3 W trakcie swoich doświadczeń związanych z pracą, jakie napotkałeś przeszkody i jakie strategie wykorzystałeś w celu ich przezwyciężenia? Czy poprosiłeś o pomoc?

3. Obszar społeczny

- 3.1 Jakie są twoje zainteresowania osobiste i rodzinne? Jak angażujesz się w życie społeczne?
 - Opisz, co robisz w czasie wolnym;
 - Opisz zwyczaje kulturowe: odwiedzanie muzeów, pokazów, sztuk, kin, koncertów, itp.;

- Zastanów się nad miejscami, które odwiedziłeś i w których spędziłeś wakacje. Opisz czego dowiedziałeś się o kulturze, zwyczajach, obyczajach oraz dziedzictwie kulturowym innych;
- Zastanów się nad swoim doświadczeniem dotyczącym współpracy z radą gminy lub stowarzyszeniami (m.in. strażacy, grupy kulturalne, rekreacyjne, sportowe, kluby łowieckie i wędkarskie, harcerze) lub innych organizacji. Opisz je, skupiając się na następujących tematach: ogólny opis organizacji, usługi świadczone na rzecz społeczności, umiejętności, które wykorzystałeś i te rozwijane wraz z wykonywaniem pracy.

UWAGA: Ponieważ celem ćwiczenia jest opracowanie krótkiego autobiograficznego opowiadania, dorosły musi zastanowić się nad każdym wydarzeniem lub istotną kompetencją. Poniżej przedstawiono niektóre pytania, które mogą w tym pomóc:

- ✓ Jak to doświadczenie zmieniło moje życie?
- ✓ Czego się nauczyłem przez to doświadczenie / wydarzenie?
- ✓ Czego nie zrobiłem z powodu tego doświadczenia / wydarzenia?
- ✓ Jakie wyciągnąłem wnioski dzięki temu doświadczeniu / wydarzeniu?
- ✓ Jakie są plusy i minusy przejścia przez to doświadczenie / wydarzenie?
- ✓ Co mogłem zrobić lepiej / inaczej?
- ✓ Jak to doświadczenie / wydarzenie przyczyniło się do mojego osobistego i zawodowego rozwoju?
- ✓ Jaki jest związek pomiędzy tym doświadczeniem / wydarzeniem a tym, kim jestem dzisiaj, jako osoba / specjalista?
- ✓ Jakie wnioski mogę wyciągnąć z tego doświadczenia / wydarzenia i w jaki sposób wiąże się to z kluczowymi obszarami kompetencji procesu RVCC?

Definicja Projektu kariery (Wskaż swoje zainteresowania osobiste oraz te związane z pracą: przyszły cel)

Pomyśl o swoich celach, na przykład: Zamierzam odbyć szkolenie zawodowe w dziedzinie jakości.

Powody i motywy wyboru Projektu kariery (Co spowodowało, że dokonałeś takiego wyboru?)

Uzasadnij dlaczego?

Przykład: W celu wykonania zadań związanych z wybraną pracą uważam, że konieczne jest aktualizowanie mojej wiedzy i nabywanie innych umiejętności, które pomogą mi w byciu doskonałym specjalistą.

Sposoby realizacji Projektu kariery (Co musisz zrobić, aby osiągnąć swój cel?)

Przykłady:

Szukanie szkolenia zawodowego

Poprawa moich kwalifikacji wynikających z wykształcenia (...)

Identyfikacja ograniczeń i strategii ich pokonywania (Co może pomóc lub utrudnić postęp i osiągnięcie twojego celu?)

Przykłady:

Niezdolność do zarządzania życiem osobistym i planem pracy; Brak czasu

Nieemożność znalezienia wymaganego szkolenia zawodowego (...)

Opracuj harmonogram wdrożenia projektu (Jaki cel sobie założyłeś?)

Określ zamiar w celu osiągnięcia celu, na przykład: do marca 2020 zamierzam zdobyć wiedzę i umiejętności na poziomie zawodowym dzięki szkoleniu zawodowemu.

NARZĘDZIE NR 9 | PROJEKT ŻYCIA

1. Co myślisz o swojej obecnej sytuacji osobistej i zawodowej?

2. Wyznacz średnio i długoterminowe cele życiowe.

2.1. Pomyśl o Projekcie życia w kontekście osobistym, uwzględnij kwalifikacje wynikające z wykształcenia lub przyszłego zatrudnienia, jaką pracę, według ciebie, będziesz wykonywał w:

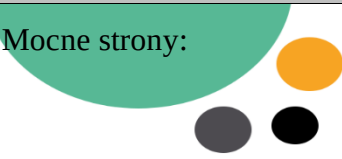
Grudniu 2025	
Grudniu 2030	
Grudniu 2035	

2.2. Jakie zadania chciałbyś wykonywać w:

Grudniu 2025	
Grudniu 2030	
Grudniu 2035	

3. Określ środki, które chcesz zastosować w celu osiągnięcia tych celów.

4. Zidentyfikuj swoją obecną sytuację w związku z Projektem życia

Korzystna	Niekorzystna
Mocne strony: 	Słabe strony:
Szanse:	Zagrożenia:

5. Jakie kroki będziesz musiał podjąć?

--

6. Jakie przeszkody będziesz musiał pokonać i w jaki sposób?

--

7.2 Narzędzia procesu rozpoznania, walidacji oraz certyfikacji kompetencji

Poniżej zdekodowano odniesienia do narzędzi, które zostały przyjęte w oparciu o referencje szkoleniowe każdego kluczowego obszaru kompetencji opisanego w Rozdziale 5. Przedstawiają one praktyczne przykłady proponowanych tematów ram kompetencji. Są to uproszczone narzędzia, zawierające przykłady z życia codziennego i są łatwe do zinterpretowania i zrozumienia.

NARZĘDZIE NR 10 | DOKUMENTY PROCESU RVCC - ZDEKODOWANE ODNIESIENIA

➤ Przewodnik: Obywatelstwo i profesjonalizm

	RD1 – Wolność i odpowiedzialność osobista	RD2 – Prawa i obowiązki pracownicze	RD3– Demokracja przedstawicielska i uczestnicząca	RD4 – Globalne prawa, obowiązki i konteksty
Umiejętność miękka	Prawa i obowiązki			
CP 1 Prawa i obowiązki	Wspólna odpowiedzialność: zarządzanie rodzinnym budżetem, wspólny rachunek bankowy, wydatki, itp. Kształcenie dzieci (nawet w przypadku rozwodu); Odpowiedzialność obywatelska, jako obywatela (dzielenie wspólnej przestrzeni, opłacanie ubezpieczenia samochodowego, odpowiedzialność za posiadanie zwierząt, itp.); Inne	Pokaż, że znasz swoje prawa odnosząc się do Kodeksu pracy (prawo do zapewnienia pomocy rodzinie, prawa jako student-pracownik, prawo do umowy o pracę, obowiązek zachowania tajemnicy, obowiązek dochowania należytej staranności, itp.); Inne	Prawo dostępu do państwowego systemu opieki zdrowotnej, ochrony, obrony, itp. (zakwestionuj jego funkcjonowanie i wskaż rozwiązania mające na celu jego ulepszenie); Obowiązek płacenia podatków (znaczenie ich płacenia); Obowiązek i prawo głosowania; Inne	Wykaż się wiedzą fundamentalnych praw wszystkich obywateli (prawo do edukacji, okazywania szacunku), itp. Inne
	RD1 – Kształcenie ustawiczne	RD2 – Procesy innowacyjne	RD3 – Ruchy stowarzyszeniowe i grupowe	RD4 – Globalizacja
Umiejętność miękka	Kompleksowe rozwiązywanie problemów			

CP 2 Złożoność i zmiana	Małżeństwo i obserwowanie różnych etapów wzrostu dzieci' nieoczekiwane sytuacje życiowe, choroby, separacje, bezrobocie itp. (Wskaż, w jaki sposób dokonano dostosowania do tych nowych sytuacji i podkreśl, jakie wnioski zostały wyciągnięte). Inne	Zbadaj innowacje technologiczne i dostosuj je do nowego sprzętu lub nowych procesów pracy (komputer, oprogramowanie, telefon komórkowy, robot, maszyna itp.) Zbadaj brak odpowiednich lub zasobów sprzętu lub przestarzałe zasoby sprzętu. Inne	Wiedza o ograniczeniach instytucji i sposobach obejścia różnych sytuacji w celu rozwiązania problemów (np. zna warunki i procedury mające zastosowanie do odnowy Karty Obywatela i zna sposób postępowania); kwestionuje metody pracy instytucji/stowarzyszeń oraz wskazuje sposoby/metody ich poprawy. Inne	Przykład: Składa apelację do Europejskiego Trybunału; Rozumie i skutecznie pomaga organizacji takiej jak IMA (Międzynarodowa Pomoc Medyczna, grupowe mieszkania dla chłopców, Portugalskie Stowarzyszenie na rzecz Walki z Raką, itp.); Wykazuje się wiedzą na temat kluczowych najważniejszych instytucji zapewniających pomoc dla ludności, a mianowicie strażacy, Instytut Medycznej Służby Ratowniczej, ... Inne
	RD1 – Uprzedzenie, stereotypy i reprezentacja społeczna	RD2 – Przekwalifikowanie pod względem osobistym, zawodowym i organizacyjnym	RD3 – Instytucje oraz modele instytucjonalne	RD4 – Opinia publiczna i krytyczna analiza
Umiejętność miękka	<u>Krytyczne myślenie</u>			
CP 3 Refleksyjność i krytyczne myślenie	Czy uważasz wiek i narodowość za czynniki wykluczające przy ubieganiu się o nową pracę? Co myślisz o małżeństwie zawartym pomiędzy różnymi grupami etnicznymi i kulturami? Małżeństwie / związku homoseksualistów? Ocenianie po wyglądzie. Inne	Zaproponuj rozwiązania, które chciałbyś wprowadzić w swojej spółce/miejscu pracy, aby poprawić wyniki/środowisko (zdolność identyfikowania, co jest dobre, a co jest złe i proponowanie rozwiązań/ścieżek zmierzających w tym kierunku. Czy masz doświadczenie, jako przedstawiciel związku, kierownik zmiany lub podobne? Inne	Czy przy zakupie domu sprawdzasz różne agencje (bank, notariusz, nieruchomości, finanse, itp.); Postępowania rozwodowe, jeżeli ze związku są dzieci, wymagają... procedury związane ze chrztem/ z małżeństwem wymagają... Legalizacja samochodu kupionego za granicą wymaga; Zawsze zastanów się nad przedstawionym tematem. Inne	Zna język publicystyczny i posiada umiejętność porozumiewania się w języku odpowiednim dla swojego odbiorcy; Rozumie pogoń za sensacją oraz powagę tego, co jest poruszane, itp. Inne

	RD1 – Kodeksy instytucjonalne i wspólnotowe	RD2 – Zbiorowości zawodowe i organizacyjne	RD3 – Polityka publiczna	RD4- Tożsamość kulturowa i dobra kultury
Umiejętność miękka	<u>Inteligencja emocjonalna</u>			
CP 4 Tożsamość i inność	Odnieś się do postaw solidarności, poszanowania, wzajemnej pomocy i współpracy oraz pokazuje, jak zaadaptować się do danego środowiska; Inne	Odnieś się do relacji zawodowej przy różnych poziomach kulturowych i umiejętności określania / opracowywania / narzucania / przyjmowania osobistych strategii rozwiązywania konfliktów (dotyczy to kolegów / przełożonych, którzy są inni); Inne	Zidentyfikuj polityki przyjmowania kilku instytucji; Wyraź stanowisko w kwestii polityki demograficznej; pozwolenie macierzyńskie/ojcowskie, itp. Polityki społeczne dotyczące bezrobocia / zdrowia, itp. Inne	Zrozumienie, że skażona rzeka / morze / las może zagrozić całej populacji; Zrozumienie, że kultura, tradycje, obyczaje i zwyczaje (tańce, gastronomia, itp.) każdego regionu są źródłem dobrobytu dla regionu i dla kraju; Inne
	RD1 – Wartości etyczne i kulturalne	RD2 – Deontologia i normy zawodowe	RD3 – Kodeksy postępowania instytucjonalnego	RD4 – Morale i wybory wspólnotowe
Umiejętność miękka	<u>Wysoka etyka pracy</u>			
CP 5 Przekonanie i stanowczość etyczna	Różnice i propozycje rozwiązania konfliktu / mniej pozytywnych sytuacji, które są przekazywane przez nauczyciela o dziecku i vice versa, właścicieli mieszkań, sąsiadów, krewnych, burmistrza / radnego gminy, proboszcza (umiejętność nie zgodzenia się oraz umiejętność dyskusji oraz podjęcia próby rozwiązania konfliktów); Inne	Zidentyfikuj wartości w swojej spółce / miejscu pracy, które okazują się być kluczowe dla poprawnego i konsekwentnego rozwoju twojej pracy. Patrz definicja deontologii; Inne	Bądź świadomym funkcjonowania instytucji / stowarzyszenia lub podobnych, kiedy z nich korzystasz i wiesz, jak się odpowiednio zachować, kiedy twoje prawa zostają naruszone (odwołanie się do księgi skarg, poproszenie o rozmowę z osobą odpowiedzialną, itp.) lub pochwalenie i docenienie pracownika / świadczonej usługi; Nie zapominaj, że aktywni i świadomi obywatele mogą zmienić / ulepszyć instytucje; Inne	Skutecznie przyczyniaj się do poprawy jakości życia innych ludzi (uczestnictwo w jakiejś misji, okazanie solidarności, uczestnictwo w wolontariacie, pomoc w odbiorze towarów, itp.) Inne

	RD1 – Tolerancja i różnorodność	RD2 – Procedury negocjacji	RD3 – Pluralizm i pluralistyczna reprezentacja	RD4 – Mediacja kulturowa
Umiejętność miękka	<u>Koordinacja / zorientowanie na usługi</u>			
CP 6 Otwartość moralna	Przedstaw przykłady konkretnych sytuacji, w których akceptujesz lub tolerujesz różne sposoby myślenia lub działania (dziecko noszące kolczyki, przyjaciel z innego klubu piłkarskiego, różne opinie, itp.); Sposoby bycia i bycia innym; Inne	Dąż do bycia gotowym do współpracy w spółce / miejscu pracy i w razie konieczności pomagaj kolegom (nowym i starym); Przyjmuj postawę wzajemnej pomocy, szczególnie w kwestii zastępowania kolegi; Inne	Skuteczne uczestnicz w kampanii gminy / stowarzyszenia / organizacji / solidarności; Organizacja ruchu na rzecz pomocy wspólnoty, ludności lub rodziny; Inne	Uczestnicz i podkreślaj znaczenie: strażaków; wolontariuszy; stowarzyszenia X; ruchu obywatelskiego Y; Inne
	RD1 – Zdolność argumentowania	RD2 – Asertywność	RD3 – Mechanizmy deliberacyjne	RD4 – Debaty i interwencja publiczna
Umiejętność miękka	<u>Zarządzanie ludźmi</u>			
CP 7 Argumentacja i asertywność	Dyskusja nad pomysłem i argumentowanie za nim, nawet, kiedy inna osoba ma inny punkt widzenia; znaczenie bycia wiernym temu, co myślimy/czego bronimy; Inne	Umiejętność podejmowania własnej inicjatywy, bycie wszechstronnym i elastycznym w miejscu pracy; Umiejętność rozwiązywania / łagodzenia nieoczekiwanych problemów, (które pojawiają się niespodziewanie); Inne	Poza życiem zawodowym, czy uczestniczysz w jakimkolwiek ruchu stowarzyszeniowym? Jakiego? W jakim? Inne	Uczestnictwo i interwencja w zgromadzeniach gminnych, zgromadzeniach rady gminy, debatach publicznych / politycznych dla informacji ludności, sesji wyjaśniających, itp.); Inne
	RD1 – Projekty osobiste i rodzinne	RD2 – Zarządzanie pracą	RD3- projekty zbiorowe	RD4 - Zdolność przewidywania
Umiejętność miękka	<u>Elastyczność / Kreatywność kognitywna</u>			

CP 8 Programowanie	Jakie inicjatywy podjąłeś w celu poprawy swojego życia osobistego? (wybór partnera/męża/żony, decyzja/opcja dla projektu życiowego, zwrócenie się do znanych osób, inwestycja w szkolenie, itp.); Inne	W celu wykorzystania wiedzy w różnych obszarach w celu rozwiązania problemów związanych z pracą oraz umiejętność organizacji własnej pracy lub pracy innych; Inne	Umiejętność organizacji działania przyczółku/solidarności lub podobnych w celu rozwiązania określonej sytuacji (np. zakup jedzenia, zapasy dla szkoły, wózki inwalidzkie, itp.); Inne	Przeprowadzka z miasta na wieś i konsekwencje dla zmiany nawyków, stylu życia i kolejne sprawy; zdrowe odżywianie się (bycie ostrożnym w kwestii tego, co jesz, higiena żywności i produkcja żywności; kontrolowane pochodzenie / biologiczne; Inne
-----------------------	---	--	--	--

➤ **Przewodnik: Społeczeństwo, Technologia i nauka**

	RD1 -Kontekst prywatny	RD2 - Kontekst zawodowy	RD3 - Kontekst instytucjonalny	RD4 -Kontekst makrostrukturalny
Umiejętność miękka	Kompleksowe rozwiązywanie problemów			

STC 1 Sprzęt i systemy techniczne	<u>Urządzenia gospodarstwa domowego</u> Odnieś się do urządzeń gospodarstwa domowego, których często używasz (pralka, zmywarka, kuchenka mikrofalowa, żelazko, piekarnik, lodówka, itp.) i odnieś się do nierówności ich używania przez mężczyzn i kobiety. W jaki sposób użycie tego sprzętu przynosi ci korzyści w codziennym życiu? Wyjaśnij swój wybór sprzętu odnosząc się do kosztów / korzyści (klasa A). Wyjaśnij, jak działa sprzęt (elektryczność, gaz, itp.) oraz jak należy dbać o dany typ sprzętu.	<u>Sprzęt roboczy</u> Jakiego sprzętu używasz w pracy przy wykonywaniu swoich obowiązków i jaki jest wymóg dotyczący kwalifikacji identyfikując, którzy pracownicy najczęściej pracują na tym sprzęcie i dlaczego. Proszę wspomnieć główne możliwości i ograniczenia sprzętu. „Jak nauczyłeś się radzić sobie z sprzętem?” Jeżeli pojawia się usterka, kto ją naprawia?	<u>Użytkownicy, konsumenci i reklamacje</u> Jako użytkownik, opisz, jakiego rodzaju instytucje znasz, czego używasz i dlaczego. Opisz obowiązki wyżej wymienionych instytucji wobec konsumentów. Jaką wiedzę techniczną posiadasz w odniesieniu do producentów, sprzedawców i dostawców w kwestii gwarancji, jakości produktu i usług? Zanalizuj różny sprzęt / taryfy, aby otrzymać najkorzystniejszy stosunek kosztów do korzyści.	<u>Transformacje i postęp techniczny</u> Odnieś się do transformacji i rozwoju sprzętu i systemów technicznych, zastanawiając się nad wynikającymi z tego konsekwencjami (zalety i wady) dla społeczeństwa. Podsumuj stosunek rozwoju do rentowności. Dokładnie zidentyfikuj cechy sprzętu przed i po jego rozwoju.
Umiejętność miękka	<u>Kreatywność</u>			
STC 2 Środowisko i zrównoważony rozwój	<u>Zużycie i efektywność energetyczna</u> Powiąz odpady, energię oraz zużycie wody ze społeczeństwem. W kontekście osobistym, co robisz, aby unikać marnowania energii? Który sprzęt jest energooszczędny (lampy o niskim zużyciu prądu, izolacja termiczna, panele, paliwa, itp.)? Jakie są największe korzyści korzystania ze sprzętu o niskim zużyciu prądu (ekonomiczne, środowiskowe, itp.)?	<u>Odpady i recykling</u> Zidentyfikuj różne odpady ulegające biodegradacji i odpady nadające się do recyklingu. Czy twoje miejsce pracy poddaje recyklingowi zużyte materiały (baterie, wkłady atramentowe do drukarek, papier, plastik, itp.)? Jakie podmioty są zaangażowane w odbiór i przetwarzanie odpadów? Jaka jest korzyść (bezpośrednia/pośrednia) recyklingu dla twojej firmy? Zbadaj zalety i wady różnych form przetwarzania i odzyskiwania odpadów (kompostowanie, recykling, spalanie, składowanie, etc.)	<u>Zasoby naturalne</u> Wskaż, które instytucje są odpowiedzialne za zarządzanie zasobami naturalnymi w społeczeństwie. Zbadaj technologie i procesy pojawiające się na poziomie zasobów naturalnych. W kwestiach dotyczących środowiska udowodnij znaczenie nauki, uznając jej względną ważność.	<u>Klimat</u> Zastanów się nad zakresem, w jakim różne grupy społeczne, regiony i metody produkcji wpływają na środowisko. Do jakiego stopnia proces rozwoju technologii odpowiada za konsekwencje związane z stabilnością środowiska.
Umiejętność	<u>Osąd i podejmowanie decyzji</u>			

miękka				
STC 3 Zdrowie	<u>Podstawowa opieka</u> Zidentyfikuj różne rodzaje opieki zdrowotnej zgodnie z pochodzeniem i statusem społecznym. Co robisz codziennie, aby poprawić jakość swojego życia (jedzenie, ćwiczenia, higiena, itp.)? Czy to postępowanie uwzględnia szczególne potrzeby ciała według wieku i stanu zdrowia? Czego należy unikać, aby nadal żyć zdrowym życiem?	<u>Zagrożenia dla zdrowia i zdrowe zachowania</u> Odnieś się do zawodów wysokiego ryzyka, identyfikując czynniki, które stawiają je na tym poziomie. Jakie zagrożenia dla zdrowia niesie za sobą twoja praca? Jakie środki profilaktyczne należy podjąć, aby zapobiegać wypadkom w pracy lub przyszłym chorobom? Jakie środki wdraża twoja firma w związku z bezpieczeństwem i higieną pracy? Do jakich świadczeń socjalnych jesteś uprawniony w pracy (ubezpieczenie, ubezpieczenie społeczne, bezpieczeństwo i higiena pracy, itp.)?	<u>Leki i leczenie</u> Proszę wziąć pod uwagę obowiązki instytucji w zakresie produkcji i dystrybucji leków, w tym kontrowersje wokół wprowadzenia generycznych produktów leczniczych. Zidentyfikuj produkty lecznicze bez recepty i na receptę oraz granice podawania leków na własną rękę (leki przeciwgorączkowe, przeciwzapalne, antybiotyki, antydepresanty). Odnieś się do równoważności terapeutycznej pomiędzy lekami markowymi a generycznymi.	<u>Schorzenia i profilaktyka</u> Rozumienie, że koncepcja zdrowia różni się w zależności od kontekstu historycznego i grup społecznych. Odnieś STD (choroby przenoszone drogą płciową) do warunków życia określonych grup społecznych. Zidentyfikuj drogi przekazywania chorób i sposoby zapobiegania. Zastanów się nad początkiem i występowaniem STD. Zidentyfikuj choroby i zbadaj ich wpływ na ciało człowieka i metody zapobiegania.
Umiejętność miękka	<u>Koordynacja / zorientowanie na usługi / zarządzanie ludźmi / organizacja</u>			

STC 4 Zarządzanie i ekonomia	<u>Budżety i podatki</u> Zidentyfikuj różnice w średnich dochodach rodzin według zawodów. Na przykładzie swojego gospodarstwa domowego, wyjaśnij, jak zarządzasz domowym budżetem, identyfikując stałe i zmienne wydatki. W jakie środki i produkty finansowe (PPR, depozyty terminowe, udziały, itp.) musisz zainwestować swój kapitał? Jakich procedur matematycznych używasz w celu przygotowania / optymalizowania swojego budżetu? W jaki sposób (Internet, itp.) wysyłasz swoją deklarację podatkową i dlaczego?	<u>Firmy, organizacje i modele zarządzania</u> Odnieś się do schematu organizacyjnego swojego miejsca pracy, szczegółowo wyjaśniając istniejące działy, jak również ich obowiązki i korzyści. Jakie są zalety / wady tej organizacji? Powiedz, jakie rodzaje umów istnieją w twojej firmie i jaki jest związek z każdym stanowiskiem w hierarchii zajmowanym przez każdego pracownika. Jakie jest twoje stanowisko w hierarchii? Jakie są twoje obowiązki?	<u>Systemy walutowe i finansowe</u> Zastanów się nad systemem gospodarczym Unii Europejskiej, jego wpływem na postępy społeczny. Wymień zalety / wady euro. Proszę uwzględnić różne waluty i ich cechy. Powiązanie technologii ze zwiększającym się bezpieczeństwem systemu (wprowadzenie chipu zabezpieczającego na niekorzyść pasków magnetycznych).	<u>Zarządzanie czasem i jego wykorzystanie</u> Powiąz ewolucję regulacji dotyczących godzin pracy na przestrzeni czasu (rolnictwo i przemysł). Rozwój technologii w zarządzaniu czasem (transport lotniczy i wideo konferencje). Powiąz zwiększenie produktywności z rozwojem technologii.
Umiejętność miękka	<u>Negocjacje / Umiejętności techniczne i komputerowe</u>			
STC 5 Technologie informacyjno-komunikacyjne	<u>Łączność radiowa</u> Uwzględnij kilka nowych technologii, których używasz na co dzień. Wykaż powiązanie pomiędzy funkcjonalnością przedmiotów zaawansowanych technologicznie a różnymi profilami społecznymi. Do jakiego stopnia ten sprzęt jest użyteczny i jakie są jego największe możliwości? Jak ten sprzęt ewoluował? Czy ten sprzęt pomógł ci w rozwiązaniu problemu? Jakiego? Jakie są główne fizyczne komponenty sprzętu i jak on działa?	<u>Mikro i makro elektronika</u> Czy korzystasz z komputera w miejscu pracy? Do czego go używasz? Jak nauczyłeś się pracować na komputerze? Powiąz największe / najmniejsze wykorzystanie komputera z zawodami i poziomem umiejętności. Czy pracujesz na określonym programie? Jakie są twoje obowiązki? Jakie są zalety używania konkretnego programu? Opowiedz o rozwoju tego sprzętu u ciebie w pracy. Zidentyfikuj różne cechy komputerów i tryb działania.	<u>Media i informacje</u> Zastanów się nad wpływem mediów na społeczeństwo. Zbadaj technologię związaną z mediami (stacja telewizyjna / radiowa, agencje informacyjne, satelity, itp.) Zbadaj sposoby, na które można promować reklamę w odniesieniu do określonych problemów społecznych (palenie, otyłość, lekarstwa, dzieci, kobiety, itp.).	<u>Sieci i technologie</u> Powiąz mechanizmy nierówności wynikające z połączenia lub jego braku pomiędzy sieciami technologicznymi a sieciami społecznościowymi. Proszę uwzględnić cechy technologiczne sieci. Jak wiedza naukowa jest związana z budową sieci?
Umiejętność miękka	<u>Inteligencja emocjonalna / Zdolność adaptacji / Komunikacja</u>			

STC 6 Urbanistyka i mobilność	<u>Budownictwo i architektura</u> Powiąz budownictwo / architekturę z wpływami społeczno-kulturowymi. Czy zbudowałeś swój własny dom czy kupiłeś mieszkanie, które było w budowie? Czy twój dom jest zgodny z twoim gospodarstwem domowym? Jakiego rodzaju materiałów (zaawansowanych technologicznie) użyłeś i dlaczego? Dokonując tych wyborów jak bardzo dbasz o środowisko i typ klimatu (suchy, wilgotny, itp.)? Zastanów się nad rozwojem niektórych materiałów w odniesieniu do głównych czynników / korzyści z nim związanych.	<u>Obszary wiejskie i miejskie</u> Zastanów się nad powodami oraz związany z tym wpływ przeprowadzki ludności z obszarów wiejskich do miast. Jak jest w twoim przypadku? Czy w twoim powiecie są strefy przemysłowe? Dlaczego są ważne? Czy pracowałeś w kilku obszarach kraju? Jakie różnice zauważyłeś? Zastanów się nad rodzajami rolnictwa w obszarach wiejskich i miejskich. Jakie są główne różnice w rolnictwie, które kultywuje się obecnie a tymi kultywowanymi dziesiątki lat temu (maszyny rolnicze, środki chemiczne, itp.)? Jakie są zalety i wady rolnictwa ekologicznego i produktów modyfikowanych genetycznie?	<u>Administracja, bezpieczeństwo i terytorium</u> Scharakteryzuj organy regulacyjne administracji i bezpieczeństwa terytorium (policja drogowa, straż miejska itp.) Zidentyfikuj technologię związaną z prewencją i bezpieczeństwem w mobilności. Znajomość przepisów i kodeksów bezpieczeństwa.	<u>Mobilność lokalna i globalna</u> Zastanów się nad zjawiskiem migracji w społeczeństwie. Wskaż rozwój technologii w odniesieniu do uwarunkowań w zakresie mobilności - transport i komunikacja. Powiąz migrację w królestwie zwierząt z tą w świecie ludzi.
---	--	---	---	--

Umiejętność miękka	Krytyczne myślenie / Elastyczność kognitywna			
STC 7 Wiedza podstawowa	<u>Element</u> Zidentyfikuj różnorodność cech indywidualnych elementów tworzących społeczeństwo. Zastanów się nad sposobami integrowania osób w sytuacjach społecznego wykluczenia lub dyskryminacji z powodu ich szczególnych cech (osoby starsze, niepełnosprawni, osoby uzależnione od narkotyków, byli więźniowie, itp.) Wskaż obecne wykorzystanie analizy DNA. Odnies się do teorii prawdopodobieństwa w celu ustalenia prawdopodobieństwa, że potomkowie odziedziczą określone cechy.	<u>Procesy i metody naukowe</u> W pracy, co robisz / mógłbyś zrobić, aby poprawić produkcję, zidentyfikować zalety? Czy często eksperymentujesz z nowymi procedurami, aby poprawić skuteczność swojej firmy? Podaj przykład. Czy możesz powiązać wybór techniki z celami?	<u>Nauka i publiczne kontrowersje</u> Odnies się do wybranego przez siebie tematu, który jest kontrowersyjny, zdając sobie sprawę, że argumenty naukowe i techniczne są powiązane z interesami. Odnies się do procesu technologicznego związanego z wybranym przez siebie tematem, zgłębiając jego ograniczenia.	<u>Prawa i modele naukowe</u> Zidentyfikuj czynniki powodujące zmianę społeczną (czynniki polityczne, rewolucje, rozwój technologiczny, itp.) Należy pamiętać, że rozwiązania techniczne mają ograniczony okres ważności i mogą się zmieniać, tak jak zmienia się nauka i społeczeństwo.

➤ **Przewodnik: Kultura, język i komunikacja**

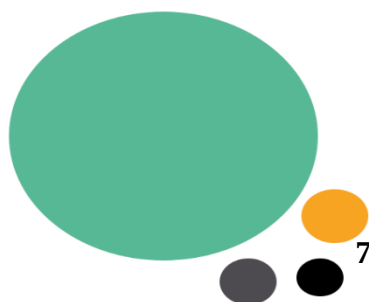
	RD1 - Kontekst prywatny	RD2 - Kontekst zawodowy	RD3 - Kontekst instytucjonalny	RD4 -Kontekst makrostrukturalny
Jmiejętność miękka	Kompleksowe rozwiązywanie problemów			
CLC 1 Sprzęt i systemy techniczne	<u>Urządzenia gospodarstwa domowego</u> Jakiego sprzętu gospodarstwa domowego często używasz? Czy możesz go użyć w celu uzyskania dostępu do kultury i w celach komunikacji (telefon, radio, telewizja, komputer, itp.)? Kiedy kupujesz sprzęt, czy czytasz instrukcję? Czy rozumiesz język techniczny? Dlaczego? Czy znasz standardy dobrego używania i uwzględniasz je, kiedy korzystasz ze sprzętu? Wyjaśnij. Język obcy Czy czytasz instrukcje użytkowania sprzętu w obcym języku? W jakim?	<u>Sprzęt związany z zawodem</u> Jakiego sprzętu używasz w pracy (telefon, telefon komórkowy, komputer, sieci wewnętrzne i zewnętrzne, faks, mikrofony, itp.). Jak nauczyłeś się go obsługiwać? Czy nauczyłeś się obsługi sprzętu i najlepszych sposobów rozwiązywania problemów od wykwalifikowanych specjalistów? Czy wżywasz technika, kiedy masz problem lub czy konsultujesz instrukcje użytkowania? Czy rozumiesz użyte symbole i diagramy? Wyjaśnij. Język obcy Czy znasz i stosujesz techniczne terminy w języku obcym? Jeśli nie, czy je tłumaczysz? Jak? Czy twoje słownictwo się poprawia?	<u>Użytkownicy, konsumenci i reklamacje</u> Zdefiniuj Pomoc techniczną, identyfikując różne rodzaje pomocy i tego, kto ją zapewnia. Przeczytaj i zastanów się nad prawem, które daje dwa lata gwarancji na urządzenia. Czy kiedykolwiek musiałeś składać reklamację? Jak to zrobiłeś? Mailem, listem, przez telefon, itp.?, Do jakich instytucji? Czy rozwiązałeś problem? Które instytucje bronią konsumentów? Czy kiedykolwiek zwracałeś się do którejś z nich? W jakiej sytuacji? Język obcy Czy kiedykolwiek podróżowałeś za granicę i musiałeś składać reklamację? Jeśli tak, w jakim języku?	<u>Transformacje i postęp techniczny</u> Zidentyfikuj sprzęt, który przeszedł rozwój technologiczny. Np. telewizja, kamera, telefony, itp. Zastanów się nad ich rozwojem i tym, jak promowały one powszechny dostęp do dóbr kulturalnych (muzyka, kino, teatr, itp.). Sformułuj osobistą i uzasadnioną opinię na temat zalet i wad tego rozwoju w odniesieniu do społeczeństwa, itp. Język obcy Jak rozwój sprzętu technicznego wpłynął na twój kontakt z językiem obcym (np. Dostęp do zagranicznej muzyki, raportów, itp.)?
Jmiejętność miękka	Kreatywność			

CLC 2 Środowisko i zrównoważony rozwój	<u>Zużycie i efektywność energetyczna</u> Jakie codzienne czynności, które wykonujesz, chronią środowisko i ograniczają zużycie energii? Czy mają one pozytywny wpływ na planetę? Dlaczego? Czy kampanie w mediach pomagają w budowaniu świadomości? W jaki sposób? Czy zachęcasz innych do oszczędzania energii? Kogo i dlaczego? Kiedy kupujesz urządzenia i sprzęt, czy sprawdzasz etykiety efektywności energetycznej? Czy to zdefiniowało cię bardziej jako konsumenta?	<u>Odpady i recykling</u> Czy w pracy segregujesz śmieci? Dlaczego? Jakie są zalety? Jakie drugie życie daje się temu materiałowi? Które zawody są związane z przetwarzaniem odpadów? Czy zachęca to do recyklingu w domu? W jaki sposób? Czy media obecnie zajmują się tą kwestią? Czy uważasz, że media wywierają pozytywny wpływ? Coraz więcej artystów wystawia recyklingowe lub ponownie użyte materiały. Dlaczego? Jaki przekaz się za tym kryje?	<u>Zasoby naturalne</u> Zdefiniuj i zidentyfikuj zasoby naturalne. Zastanów się nad znaczeniem ochrony dziedzictwa / zasobów naturalnych swojego regionu. Zbierz gazety, magazyny, teksty z Internetu dotyczące tematu, przygotowując krótki komentarz o roli mediów w budowaniu opinii na temat przedmiotu i promowaniu postaw, które ujawniają świadomość ekologiczną i obywatelską.	<u>Klimat</u> Zdefiniuj globalne ocieplenie i powiąż je ze zmianą klimatu. Zastanów się nad tym, jak zmiana klimatu wpływa na styl życia ludzi i czas wolny. Zastanów się nad tym, w jaki sposób pozostajesz na bieżąco czytając teksty na temat przedmiotu, oglądając programy informacyjne. Zastanów się nad znaczeniem mediów w upowszechnianiu tego tematu.
Jmiejętność miękka	<u>Osąd i podejmowanie decyzji</u>			
CLC 3 Zdrowie	<u>Podstawowa opieka</u> Co robisz, aby poprawić jakość swojego życia? Czy ćwiczysz? Czy twoja dieta jest zbilansowana? Jakie są twoje zajęcia rekreacyjne? Czy czytasz magazyny, plakaty i ulotki na temat podstawowej opieki zdrowotnej? Jakie są twoje główne obawy związane ze zdrowiem? Czy media zazwyczaj przekazują informacje o podstawowej opiece zdrowotnej? Czy uważasz to za ważne? Dlaczego? Czy oglądasz programy, w których dyskutuje się nad kwestiami opieki zdrowotnej? Jakież? <u>Język obcy</u> Czy oglądasz programy lub czytasz artykuły w obcym języku o zdrowym stylu życia? Jakież?	<u>Zagrożenia dla zdrowia i zdrowe zachowania</u> Czy twoja firma ma politykę bezpieczeństwa i higieny pracy? Czy wiesz, jakie ryzyko wiąże się z twoją pracą? Jakie środki zapobiegania ryzyku stosujesz podczas wykonywania zadań? Dlaczego uważasz, że przestrzeganie zasad bezpieczeństwa i higieny pracy jest ważne? Czy odbyłeś szkolenie w zakresie bezpieczeństwa i higieny pracy? Kiedy? Które aspekty zapamiętałeś? Jak stosujesz to, czego się nauczyłeś w swoich codziennych zadaniach? Co twoim zdaniem pracodawca (pracodawcy) może poprawić i w których sektorach takie szkolenie powinno być obowiązkowe? <u>Język obcy</u> Zidentyfikuj znaki BHP w obcym języku w twoim miejscu pracy.	<u>Medycyna</u> Zdefiniuj „medycynę alternatywną” i „medycynę konwencjonalną” i określ ich relację do różnych kultur. Zidentyfikuj zalety i wady. Którą z nich wolisz i dlaczego? Odnieś się do równoważności terapeutycznej pomiędzy lekami oryginalnymi a zamiennikami. Przeszukaj Internet, gazety, książki lub magazyny w celu znalezienia artykułów na ten temat i skomentuj. Czy kiedykolwiek szukałeś alternatywnych praktyk medycznych? Dlaczego? Dlaczego jest znacznie większe wykorzystanie alternatywnych praktyk medycznych w zachodnich społeczeństwach (masaż, akupunktura, itp.) ? Czy uważasz, że jest to zjawisko? Dlaczego? <u>Język obcy</u> Omów w obcym języku zalety i wady alternatywnych terapii.	<u>Schorzenia i profilaktyka</u> Zastanów się nad procesem starzenia, jak sobie z nim poradzić oraz nad znaczeniem profilaktyki na tym etapie życia. Poszukaj w Internecie problemów związanych ze starzeniem i omów temat.

Jmiejętność miękka	<u>Koordinacja / zorientowanie na usługi / zarządzanie ludźmi / organizacja</u>			
CLC 4 Zarządzanie i ekonomia	<u>Budżety i podatki</u> Jak zarządzasz swoim dziennym lub rodzinnym budżetem, używasz terminów takich jak wydatki, dochód, itp.) . Czy dobre zarządzanie swoim dochodem jest ważne? Dlaczego? Czy zazwyczaj rezerwujesz jakąś sumę pieniędzy na wydatki inne niż podstawowe potrzeby (np. czas wolny, wakacje, książki, wycieczki, muzyka, itp.) ? Jak ważne jest ich uwzględnienie w domowym budżecie? Czy wypełniasz swoją deklarację podatkową? Czy robisz to online? Dlaczego? Wyjaśnij.	<u>Firmy, organizacje i modele zarządzania</u> Czy wiesz, w jaki sposób jest określony schemat organizacyjny twojej firmy? Czy odzwierciedla on relację pomiędzy działami? Kto ci podlega i komu ty podlegasz? Czym jest praca zespołowa? Czy jest ważna? Dlaczego? Czy praca zespołowa znajduje swoje odbicie w skuteczności/produktywności w pracy? Jakie są środki komunikacji używane przez pracowników?	<u>Systemy walutowe i finansowe</u> Zastanów się nad tematem: „ <i>Kultura i sztuka mogą być dobrym biznesem / inwestycją</i> ” (np. opery mydlane, muzyka, piłka nożna, malowanie, targi / wystawy rzemiosła i gastronomii, itp.) Przeczytaj jeden lub dwa teksty na temat ekonomii lub finansów, podkreśl i podsumuj istotne informacje. Znajdź w Internecie informacje na temat systemu gospodarczego UE. Jak wpłynął on na postęp społeczny? Zastanów się nad zaletami i wadami w twoim kraju.	<u>Zarządzanie czasem i jego wykorzystanie</u> Wymień przykłady postępu technologicznego i jego wpływu na sposób zarządzania przez nas czasem (np. Internet, telefon komórkowy, zmywarka i pralka). Wymień różne wykorzystanie języka - werbalne, niewerbalne, pisemne, itp. i powiąż je z elementem czasu (np. ustna komunikacja z kimś jest szybsza niż wysłanie listu, a nawet maila).
Jmiejętność miękka	<u>Negocjacje / Umiejętności techniczne i komputerowe</u>			
CLC 5 Technologie informacyjne i komunikacyjne	<u>Łączność radiowa</u> Zidentyfikuj nowe technologie, których używasz na co dzień (telefon komórkowy, komputer, palmtop, itp.) i jak pomagają ci one zorganizować twoje działania. Zastanów się nad różnymi społecznymi zastosowaniami telefonów komórkowych, np. porównaj aplikację, z której korzystasz z aplikacjami swoich dzieci, np. gry, dzienniki, notes, kalkulator, itp. Wyjaśnij, w jaki sposób telefon komórkowy umożliwia komunikację i zapewnia dostęp do kultury, tj. zdjęcia, aplikacje, itp.	<u>Mikro i makro elektronika</u> Komputer jest wykorzystywany do wielu celów, takich jak komunikacja i przetwarzanie informacji, systematyzacja, itp., które w niektórych przypadkach wymagają biegłości w bardzo specyficznych językach (np. programowanie). Czy korzystasz z komputera w miejscu pracy? Do czego go używasz? Czy pracujesz na określonym programie? Jakim? Jaki jest jego wpływ (zalety / wady) zarówno na organizację pracy, jak i na komunikację interpersonalną pomiędzy kolegami i zarządem?	<u>Media i informacje</u> Czy uważasz się za świadomą osobę? Czy wiesz, co się dzieje w twojej okolicy, regionie i na świecie? W jaki sposób pozostajesz z informacjami na bieżąco? Czy pamiętasz jakiegokolwiek wydarzenie kulturalne, które było promowane w mediach? Wyraż swoją opinię na temat usługi świadczonej przez media? Zastanów się nad tym, jak różne gazety opisują te same wiadomości. Media są obecnie uważane za <i>czwartą</i> władzę w społeczeństwie - władzę mediów. Wyraż krytyczną opinię na temat tej władzy oraz potrzeby regulowania jej i kontrolowania.	<u>Sieci i technologie</u> Jakie zmiany w społeczeństwie spowodował Internet; zachowanie i nawyki społeczeństwa ogółem. Wspomnij o niektórych imprezach kulturalnych zapewnianych przez Internet. Napisz opinię o treści dostępnej w Internecie, twoim doświadczeniu i kontakcie z tą siecią. Wyraż swoją opinię o sposobie, w jaki ludzie korzystają obecnie z Internetu oraz stwarzanego w ten sposób niebezpieczeństwa.
Jmiejętność miękka	<u>Inteligencja emocjonalna / Zdolność adaptacji / Komunikacja</u>			

CLC 6 Urbanistyka i mobilność	<u>Budownictwo i architektura</u> Czy kupiłeś mieszkanie w budowie, zbudowałeś czy przebudowałeś dom? Czy uwzględniłeś przestrzenie wypoczynkowe: ogród, salon, itp.? Czy są one ważne? Dlaczego? Czy możesz scharakteryzować miejsce, w którym wybudowałeś / kupiłeś swój dom? Czy w pobliżu znajdują się jakieś miejsca wypoczynkowe, kulturalne lub rekreacyjne? Podczas budowy czy zakupu domu czy byłeś w stanie zinterpretować i zrozumieć terminologię i specyfikacje związane z planem domu? Czy istnieje związek pomiędzy architektem, wykonawcą, itp., czy z łatwością opanowałeś wszystkie techniczne terminy? Jakich trudności doświadczyłeś? Jak je przezwyciężyłeś? Jakie były procedury biurowe: akty, banki, nieruchomości, urząd miasta, zamówienia przetargowe na pozwolenia na zamieszkanie, światło, gaz, telefon, itp.?	<u>Obszary wiejskie i miejskie</u> Rozważ środowisko wiejskie i miejskie oraz zidentyfikuj zalety i wady każdego z nich, w szczególności pod względem możliwości zatrudnienia. Czy w twojej gminie są strefy przemysłowe? Czy są ważne? Dlaczego? Jakie posiadają zalety dla rozwoju gospodarczego twojego regionu? Czy pracowałeś w innych obszarach kraju? Jakie różnice zauważyłeś? Jakie są różnice pomiędzy środowiskiem wiejskim i miejskim pod względem kulturalnym? Dlaczego ludzie obecnie przeprowadzają się z obszarów miejskich do obszarów wiejskich? Kilka lat temu było dokładnie odwrotnie. Zastanów się, dlaczego?	<u>Administracja, bezpieczeństwo i terytorium</u> Zidentyfikuj połączenia drogowe w swoim regionie, wyszczególnij te, z których najczęściej korzystasz i wskaż ich zalety. Czy korzystasz z autostrad, map, GPS? Zajmij się ich znaczeniem, jak również znakami drogowymi, a nawet prawodawstwem. Zidentyfikuj funkcje sieci sprzętu kulturalnego w swoim miejscu zamieszkania, takie jak sieć publicznego czytania - biblioteki, muzea, itp. Zanalizuj, jak możesz dowiedzieć się o warunkach bezpieczeństwa na drogach w swojej miejscowości. Czy należy dokonać ważnych zmian w celu zwiększenia poziomów bezpieczeństwa (np. więcej znaków drogowych, umiejscowienie znaków drogowych, zmiana lub budowa rond, itp.) ? Wspomnij o znaczeniu połączeń drogowych, które promują bliskość pomiędzy gminami i regionami, umożliwiając dostęp do dóbr kulturalnych, itp.	<u>Mobilność lokalna i globalna</u> Zbadaj znaczenia terminów migracja / emigracja / imigracja i ustal różnice. Zidentyfikuj różne społeczności imigrantów w Europie i wypowiedz się, jak te społeczności przyczyniają się do zróżnicowania ofert kulturalnych i zdefiniuj wielokulturowość. Zastanów się nad ekonomicznymi, politycznymi i kulturalnymi przyczynami przepływów migracyjnych. Czy kiedykolwiek miałeś doświadczenie migracyjne? Dlaczego? Jakie napotkałeś różnice? Jakie nawyki i obyczaje, które posiadasz, są związane z nawykami społeczności, do której dołączyłeś? Na poziomie społecznym: czy uważasz, że jesteście dobrze zintegrowani? Na poziomie instytucjonalnym: jaka jest twoja opinia o tym, jak zostali przyjęci migranci/emigranci? (Powiedz o infrastrukturze w okolicy, w której żyłeś / żyjesz: żłobki, szkoły, praca, itp.).
Jmiejętność miękka	<u>Krytyczne myślenie / Elastyczność kognitywna</u>			

CLC 7 Wiedza podstawowa	<u>Wiedza podstawowa</u> Zastanów się nad swoją podróżą przez życie, uwzględniając fakt, że na ścieżki indywidualne wpływają różne warunki społeczne i że trajektorie są budowane (odbudowywane) z doświadczenia różnych kontekstów. Proszę wspomnieć o powodach, dla których przerwałeś naukę i czy czujesz, że była to dobra czy zła decyzja? Gdybyś mógł się cofnąć, czy zmieniłbyś swoją decyzję? Czy uważasz, że twój tor byłby inny? Dlaczego? Język obcy Czy uczyłeś się języka obcego w szkole? Jakiego? Jeżeli nie przerwałbyś nauki, czy uważasz, że nabyłbyś więcej umiejętności językowych?	<u>Procesy i metody naukowe</u> Powiąz doświadczenia związane z pracą z wiedzą teoretyczną nabytą w trakcie szkolenia i zastanów się nad znaczeniem kształcenia ustawicznego (doświadczenie, nauki od współpracowników, samokształcenie). Język obcy Czy uważasz szkolenie z języka obcego za ważne? Czy ukończyłeś jakiegokolwiek formalny lub nieformalny kurs języka obcego?	<u>Nauka i kontrowersje publiczne</u> Wyraź swoją opinię na temat kontrowersyjnej kwestii, która stała się podstawą debaty publicznej, wskazując na różne punkty widzenia, w tym twój własny (np. przemoc domowa, przemoc w szkole; legalizacja narkotyków; status nieformalnego opiekuna, itp.) Czy kiedykolwiek przemawiałeś publicznie i wyrażałeś swoją opinię, dając sugestie w różnych kwestiach, takich jak spotkania kondominium, zgromadzenia, stowarzyszenia, opinie w gazetach i magazynach, fora internetowe?.. Język obcy Przedstaw refleksję na temat bieżącego kontrowersyjnego tematu w języku obcym.	<u>Prawa i modele naukowe</u> Zidentyfikuj niektóre czynniki powodujące zmianę społeczną (czynniki polityczne, rewolucji, ewolucji, nauka, rozwój technologii i języka).
---------------------------------------	--	--	---	---



7.3 Narzędzia rozpoznawania umiejętności miękkich

Umiejętności miękkie zidentyfikowane w zdekodowanych odniesieniach kompetencji kluczowych zostały zorganizowane i znajdują się w zestawie narzędzi do stosowania lub dostosowywania w całym procesie RVCC (walidowania i certyfikowania kompetencji kluczowych).

A) ORGANIZACJA

NARZĘDZIE NR 11

Cel:	Pokazanie w otwartej dyskusji, że dorośli posiada zdolności organizacyjne w swoim codziennym życiu. Osobista i zawodowa organizacja jest bezpośrednio powiązana z osiąganiem celów, ustalaniem strategii i planów działania.
Metodologia:	Dyskusja/debata dużej grupy z technikiem odpowiedzialnym za ćwiczenie poprzez inicjowanie pytań i wypowiedzi zebranych w toku ćwiczenia i w końcu podsumowanie kluczowych kwestii.
Zasoby:	- Pomieszczenie wyposażone w wystarczającą liczbę stołów i krzeseł dla uczestników - Komputer lub tablet - Dostęp do Internetu - Biała tablica samościeralna i markery do tablic samościeralnych
Typologia i czas trwania:	- <i>Isesja w małych grupach lub w dużej grupie</i> - <i>2 do 3 godzin</i>
Efekty uczenia się	Wzajemnie powiązane dowody na użyteczną, osobistą i zawodową ustawiczną wiedzę, umiejętności i kompetencje, obejmujące kryteria wyników związane z: - Samodzielnością - Motywacją - Zaangażowaniem / Poświęceniem - Duchem współpracy - Pracą zespołową

PRAKTYCZNY PRZYKŁAD DEBATY

Zdolności organizacyjne stanowią problem dla wielu ludzi. Utrzymywanie porządku w życiu nie jest łatwym zadaniem. Organizowanie życia przekłada się na planowanie i poprawę osobistych i zawodowych wyników, pozwala unikać / eliminować lęki oraz inne problemy zdrowotne.

Oto przykłady pytań, zdań i stwierdzeń do dyskusji i debaty:

1. Czy zorganizowana osoba odnosi większe sukcesy? Uzasadnij swoje zdanie

**2. Czy uważasz, że planowanie miesięcznych wydatków i dochodów jest ważne?
Dlaczego?**

3. Czy uważasz, że w sytuacjach zawodowych zarządzanie pracą zespołu jest ważne?

Podaj przykłady.

4. **Podaj przykłady, jak ty możesz korzystać z zarządzania czasem z rodziną i przyjaciółmi.**

5. **„*Nie spiesz się, ale nie marnuj czasu*”.**

Jose Saramago, portugalski pisarz, poeta i dramaturg (1922).

Skomentuj.

NARZĘDZIE NR 12

Umiejętności organizacyjne – wyrażają się w realizacji planów i spraw bieżących przez zapewnianie i wykorzystanie zasobów oraz koordynację pracy ludzi w podległym obszarze, podejmowanie działań mających na celu doskonalenie funkcjonowania organizacji i zapewnienie jej jak największej efektywności, tworzenie, integrowanie i organizowanie działań zespołu.

Badanie umiejętności organizacyjnych - część pierwsza

Autodiagnoza - test umiejętności organizacyjnych

Odpowiedz wstawiając znak X w odpowiednim polu.

	Zachowanie	Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1	Interesuje mnie praktyczne rozwiązanie problemu					
2	Potrafię wywierać wpływ na ludzi bez wywierania na nich presji					
3	Lubię mieć duży wpływ na decyzje					
4	Potrafię zaplanować kompleksowo działania rozłożone w czasie i dopilnować ich realizacji					
5	W swojej pracy często kieruję się zdrowym rozsądkiem					
6	Trudno mi rozpocząć zadanie, gdy cele nie są jasno sprecyzowane					
7	Wprowadzam zmiany w trakcie pracy, jeśli zadanie może być lepiej zrealizowane					
8	Wiem, co jest realistyczne i skuteczne do zrealizowania zadania					
9	Nowe zadania zawsze należy dokładnie zaplanować					
10	Potrafię przekonać innych do moich pomysłów					
11	Czas to mój sprzymierzeniec, potrafię zaplanować wszystko w czasie					
12	Potrafię przejąć kontrolę, jeśli widzę, że grupa nie daje sobie rady z zadaniem					
13	Najczęściej zajmuję się najważniejszą częścią realizowanego zadania					
14	Potrafię szybko odnaleźć się w nowym miejscu, terenie lub sytuacji					
15	Ludzie mówią, że potrafię zaplanować i zrealizować wszystko					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym wyższy jest twój poziom umiejętności organizacyjnych.

CZĘŚĆ DRUGA: ocena eksperta

Studium przypadku – symulacja

Druga część diagnozy to zadania w formie analizy studium przypadku. Badany otrzymuje opis konkretnej sytuacji. Zadaniem badanego jest analiza treści i odpowiedź na postawione pytanie. Równocześnie przeprowadzający badanie obserwuje zachowanie badanego i zapisuje swoje spostrzeżenia oceniając poziom badanej kompetencji.

Zadania	Ćwiczenie
Zadanie 1	Twój dwunastoletni syn jedzie na obóz harcerski na 3 tygodnie, a ty nie masz czasu, aby mu pomóc w przygotowaniu rzeczy, ponieważ masz pilne i ważne zadanie w pracy. Syn powiedział ci o tym na trzy dni przed wyjazdem. Oprócz syna mieszkasz również z żoną /mężem pracującą/ym na zmiany, 17-letnią córką oraz 80-letnią babcią. Rozdziel zadania i wskaż, kto i w jakim stopniu pomoże ci w przygotowaniach do wyjazdu twojego syna na obóz.
Zadanie 2	Szef zlecił Ci organizację świątecznej imprezy w firmie. W ubiegłych latach imprezy były bardzo dobrze zorganizowane, było dużo atrakcji i brało w nich udział ok. 60 osób. Wymyśl tytuł tej imprezy i zaplanuj wszystko, co zagwarantuje doskonałą zabawę dla wszystkich. Przygotuj szczegółowy plan.
Zadanie 3	Jesteś przedstawicielem handlowym. Zaplanuj czynności, które musisz dziś wykonać wiedząc, że: a) Zaczynasz pracę o 8:00; b) O 10:30 musisz oddać auto do mechanika i naprawa zajmie 2.5 godziny; c) Masz spotkanie z klientem, o 11:00, które zajmie około 30 minut; d) Kończysz pracę o 16:00, do tego czasu powinieneś spotkać się z trzema nowymi klientami w ich miejscu pracy i napisać raport z dzisiejszego dnia.

W trakcie obserwacji ekspert ocenia poszczególne wskaźniki, a następnie sumuje punkty.

Wskaźnik	Bardzo słabo (1 punkt)	Dobrze (3 punkty)	Bardzo dobrze (5 punktów)
Dbalność o własne i firmowe interesy	Czasami zdarza się, że dbając o własne interesy osłabia relacje z partnerem i/lub interes reprezentowanej firmy	Realizuje własne interesy nie pogarszając relacji z partnerem	Nawet przy bardzo trudnym partnerze osiąga zamierzone cele i zachowuje dobre relacje
Aktywne radzenie sobie z presją i próbami wywierania wpływu	Łatwo i często ulega wpływowi innych osób, najczęściej nie zdaje sobie z tego sprawy	Asertywnie i skutecznie radzi sobie ze zdecydowaną większością prób manipulacji lub wywierania wpływu	Asertywnie identyfikuje próby presji i/lub podejmowanych manipulacji, wykorzystuje te sytuacje na własną korzyść
Osiąganie satysfakcjonujących celów organizacyjnych	Nie potrafi osiągać organizacyjnych celów, które sobie założył. Nie potrafi racjonalnie zorganizować czasu i czynności.	Potrafi osiągnąć cele, które sobie wyznaczył.	Używa wypracowanych przez siebie metod osiągania założonych celów, które ułatwiają mu znajdowanie najlepszych rozwiązań.

NARZĘDZIE NR 13

Metoda pomiaru: debata, dyskusja

Umiejętności organizacyjne: Zdolność należytego zorganizowania czynności - przekazana informacja jest pełna, forma i treść mają właściwą strukturę, a wszelkie prośby ze strony osoby dorosłej są uzasadnione i istotne.

Istotne kwestie dla oceniającego: jak osoba dorosła formułuje swoje wypowiedzi w trakcie rozmowy? Czy wypowiedzi są jasne oraz uporządkowane lub czy w trakcie dyskusji pojawiają się dygresje z niejasnymi pomysłami lub myślami?

Typowe pytanie zadawane przez rekrutera związane z określonym zadaniem organizacyjnym:

Jak konkretnie chciałbyś osiągnąć ten cel krok po kroku?

Gdzie byś zaczął i jaka byłaby twoja ścieżka?

NARZEDZIE NR 14

Metoda pomiaru: prezentacja

Umiejętności organizacyjne: osoba dorosła prezentuje umiejętności poprzez przedstawienie siebie i swoich pomysłów z łatwością i klarownie, potrafi uzasadnić je i określić ich znaczenie dla firmy.

Istotne kwestie dla oceniającego: Jak osoba dorosła mówi i wykorzystuje prezentacje wizualne? Jak przekazuje pomysły i myśli? Jaka jest jej postawa? Czy jej postawa nie jest defensywna? Czy podczas omawiania tematu nie odwraca się plecami do odbiorcy wskazując na prezentację?

Obserwuj, czy język pisany jest poprawny, odpowiedni do danego tematu i dostosowany do odbiorcy.

Jeżeli osoba prezentująca wywołuje u odbiorcy pozytywne reakcje, jest to oznaką dobrych umiejętności komunikacji i prezentacji.

B) KOMUNIKACJA

NARZĘDZIE NR 15

Cel:	Obserwacja i ocena, czy osoba dorosła skutecznie komunikuje się. Zakłada się, że jest to taka osoba, która skutecznie osiąga swój cel - przekazuje informację w sposób wyraźny, używając różnych kanałów komunikacyjnych. Sprawdzenie, czy osoba dorosła może przekazać informacje w sposób zrozumiały dla odbiorcy, nie zmieniając wiadomości, przekazując ją bez usuwania czy dodawania czegokolwiek.
Metodologia:	To ćwiczenie będzie wymagało podziału na małe grupy, aby skupić się na istocie dobrej komunikacji. Dyskusja/debata dużej grupy z technikiem odpowiedzialnym za ćwiczenie poprzez inicjowanie pytań i wypowiedzi zebranych w toku ćwiczenia i w końcu podsumowanie kluczowych kwestii.
Zasoby:	- Pomieszczenie wyposażone w wystarczającą liczbę stołów i krzeseł dla osób dorosłych - Kartka, ołówek i gumka - Biała tablica samościeralna i markery do tablic samościeralnych
Typologia i czas trwania:	- <i>Isesja w małych grupach lub w dużej grupie</i> - <i>2 do 3 godzin</i>
Efekty uczenia się	Powiązane dowody na użyteczną, osobistą i zawodową ustawiczną wiedzę, umiejętności i kompetencje, obejmujące kryteria wyników związane z: - Komunikacją werbalną - Asertywnością - Obiektywizmem - Duchem współpracy - Informacją zwrotną

PRZYKŁAD PRAKTYCZNY DYNAMIKI GRUPOWEJ

Rysowanie w ciemno

Czas trwania zadania: 10 minut.

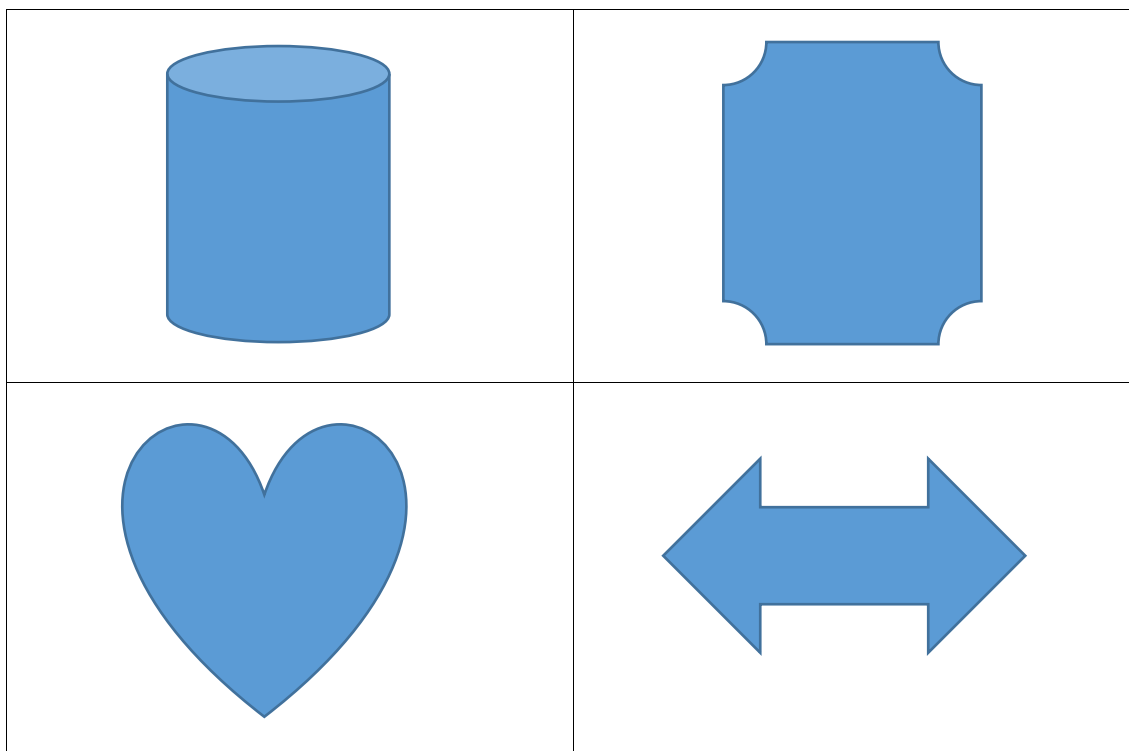
Grupa jest podzielona na pary i każda para siedzi plecami do siebie. Jedna z osób dorosłych dostanie obrazek, a druga czystą białą kartkę do narysowania obrazka, ołówek oraz gumkę. Druga osoba opisuje obrazek słowami.

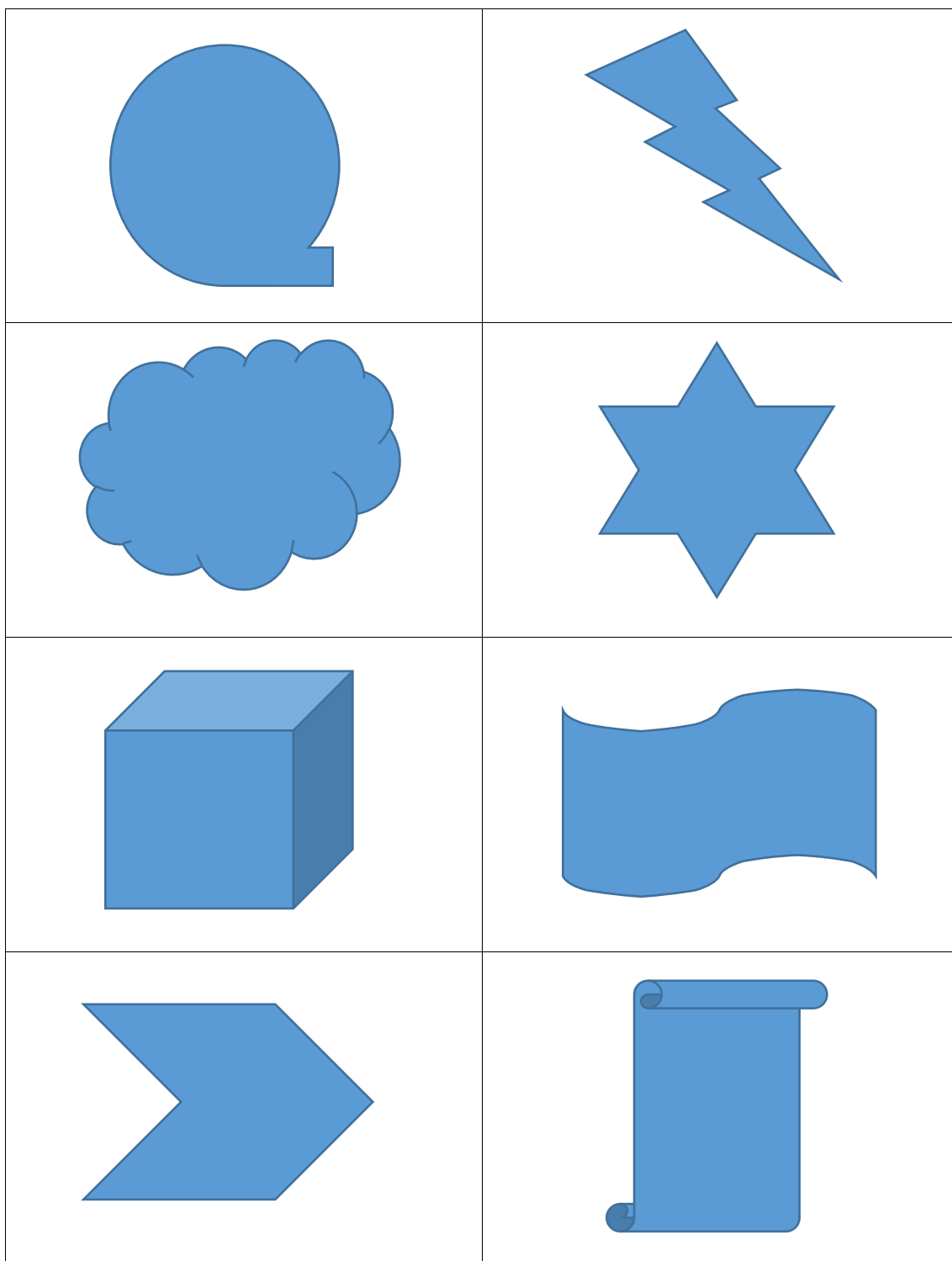
Osoba opisująca obrazek (zwierzęta, kształty, narzędzia, symbole) musi wydawać instrukcje, jak narysować obrazek, nie wspominając, co na nim jest.

Pary mogą rozmawiać wyłącznie o wytycznych dotyczących rysowania.

Po upływie wyznaczonego czasu, osoba dorosła, która narysowała obrazek, musi go zatrzymać dla siebie, nie pokazując go nikomu do momentu grupowej debaty.

Obrazki:





PRAKTYCZNY PRZYKŁAD DEBATY

Po wykonaniu tej części zadania, technik prosi każdą parę o pokazanie obrazków i weryfikuje skuteczność komunikacji. Debata rozpoczyna się od poproszenia uczestników o uzasadnienie i zastanowienie się na procesem i możliwymi wadami komunikacji.

Przykłady pytań, zdań i stwierdzeń, które można zadawać w trakcie debaty:

1. **Jak każda z osób dorosłych czuła się w swojej roli, jako wydający polecenia i rysujący? Jakie były główne problemy?**

2. **Czym jest skuteczna komunikacja w świecie pracy?**

3. **Komunikacja bez informacji zwrotnej nie jest skuteczna. Skomentuj.**

4. **Znajomość języka jest niezbędna do wykonania prostych czynności, takie jak czytanie i pisanie, ale również do bardziej złożonych czynności, takich jak zdobywanie znaczenia w środowisku pracy. Skomentuj.**

Umiejętności komunikacyjne - składają się z umiejętności przekazania jasnej i precyzyjnej informacji, umiejętności zrozumienia wypowiedzi innych, umiejętności słuchania i komunikowania się z mówiącym, właściwej prezencji i zachowania dostosowanego do sytuacji i standardów.

Badanie umiejętności komunikacyjnych - część pierwsza

Sprawdź, jakim rodzajem mówiącego i słuchającego jesteś, odpowiadając na pytania dwóch testów autodiagnostycznych.

I. Autodiagnoza - test umiejętności mówienia

Odpowiedz wstawiając znak X w odpowiednim polu.

Zachowanie		Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1	Obserwuję emocje osoby, z którą rozmawiam.					
2	Kontroluję stan swoich emocji podczas rozmowy.					
3	Kiedy rozmawiam z kimś o czymś, wiem, jaki cel chcę osiągnąć.					
4	Ważne jest dla mnie to, czy jestem słuchany.					
5	Obserwuję język ciała mówiącego, wyraz twarzy i gesty.					
6	Mówię wyraźnie, zrozumiale i we właściwym tempie.					
7	Mówię wyraźnie i zwięźle, bez niepotrzebnych dygresji.					
8	Używam konkretnych słów, unikając tych abstrakcyjnych.					
9	Zwracam uwagę na swój język ciała: gesty, wyraz twarzy, itp.					
10	Podczas mówienia patrzę mówiącemu w oczy, obserwuję jego reakcję.					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności mówienia. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym skuteczniejszym mówcą jesteś.

II. Autodiagnoza – test umiejętności słuchania

Odpowiedz wstawiając znak X w odpowiednim polu.

Zachowanie		Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1	W trakcie słuchania unikam oceniania tego, co zostało powiedziane					
2	Nie przerywam osobie, która do mnie mówi.					
3	Zwracam uwagę na to, żeby nie uprzedzać się do mówiącego ze względu na jego wygląd czy sposób mówienia					
4	Potrafię także usłyszeć to, co nie zostało powiedziane					
5	Zwracam uwagę na zachowanie mówiącego, na to, co mówi jego ciało					
6	Koncentruję się tylko na słuchaniu mojego rozmówcy					
7	Potrafię słuchać kogoś, kto ma trudności w wypowiedzaniu się, powtarza się					
8	Jako słuchający używam mowy ciała: uśmiech, spojrzenie w oczy, potakiwanie					
9	Aby sprawdzić, czy właściwie rozumiem wypowiedź, potrafię krótko ją streścić					
10	Kiedy nie rozumiem tego, co ktoś do mnie mówi przyznaję się do tego i proszę o wyjaśnienie					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności słuchania. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym skuteczniejszym słuchaczem jesteś.

Część druga - ocena eksperta

Studium przypadku – symulacja

Drugą częścią diagnozy jest zadanie w formie analizy studium przypadku. Osoba dorosła otrzymuje opis sytuacji. Zadanie polega na dokonaniu analizy zawartości i odpowiedzi na pytania. W tym samym czasie badacz obserwuje zachowanie uczestnika i zapisuje obserwacje, oceniając poziom badanej kompetencji.

Zadania	Ćwiczenie
Zadanie 1	Jesteś w biurze z koleżanką, z którą realizujesz ważne zadanie w pracy. Jest ono pilne i ważne. Twoja koleżanka opowiada Ci od 15 minut o swoich przeżyciach w trakcie wakacji a Ty chcesz porozmawiać o zadaniu, bo za 30 minut macie spotkanie z szefem w tej sprawie. Koleżanka mówi bez przerwy i nie

	daje Ci dojść do głosu. Co zrobisz, aby przejąć inicjatywę w tej sytuacji?
Zadanie 2	Do biura/sklepu wchodzi zdenerwowany klient i zaczyna do Ciebie krzyczeć. Nie pozwala Ci dojść do głosu – krzyczy, gestykuluje. Twierdzi, że został oszukany przez Ciebie i Twoją firmę. Co zrobisz w takiej sytuacji?
Zadanie 3	Przygotuj krótką informację o swoich osiągnięciach, umiejętnościach i doświadczeniu. Zaprezentuj ją w formie 1 minutowego wystąpienia. Na przygotowanie się do tego zadania masz 15 minut.

W trakcie obserwacji ekspert ocenia poszczególne wskaźniki, a następnie sumuje punkty.

Wskaźnik	Bardzo słabo (1 punkt)	Dobrze (3 punkty)	Bardzo dobrze (5 punktów)
Poszukiwanie i wypracowywanie porozumienia	Nie poszukuje porozumienia, nie potrafi ustępować i szukać kompromisu,	Jest elastyczny w rozmowach i dąży do porozumienia/rozwiązań kompromisowych	Pomaga innym dostrzec, kiedy zaproponowanie pewnych ustępstw prowadzi do osiągnięcia porozumienia
Znajomość i wykorzystanie technik negocjacyjnych	Używa niewłaściwych do okoliczności strategii negocjacji zbyt ustępliwej bądź zbyt twardej	Zna strategię negocjacji i je stosuje, ale nie zawsze robi to adekwatnie do sytuacji	Skutecznie stosuje odpowiednie techniki negocjacyjne
Skuteczne rozwiązywanie nieporozumień	Nie potrafi osiągać negocjacyjnych celów, które sobie założył	W procesie komunikacji potrafi osiągnąć cele, które sobie wyznaczył.	Tak sprawnie osiąga założone sobie cele, że jest proszony o wsparcie w trudnych sytuacjach negocjacyjnych, które wykorzystuje do wzmocnienia wzajemnych relacji

NARZĘDZIE NR 17

➤ Wykorzystanie wywiadu, jako narzędzia oceny umiejętności komunikacyjnych

1) Dekodowanie języka mówionego w aspekcie formalnym (nie tylko merytorycznym)

Czy osoba dorosła używa długich i skomplikowanych konstrukcji składniowych - ryzykując zgubienie się w swoich własnych pomysłach - lub czy używa krótkich zdań? Czy słownictwo, którego używa, jest precyzyjne i zróżnicowane - lub czy jest ono nieprecyzyjne i niewyrafinowane? **Poza znaczeniem jej celu, analiza bogactwa leksykalnego i struktury słownej osoby dorosłej** ujawnia pomysłowość i umiejętności improwizacji niezbędnych do wystąpień publicznych.

2) Uważne słuchanie w celu zdekodowania para-werbalnego wymiaru komunikacji

Para-werbalny przekaz to cały wachlarz czynników umożliwiający odróżnienie jednej osoby od drugiej, np. w radiu: głos, głośność, intonacja lub dykcja. Jeżeli osoba dorosła ma się

wypowiadać przed klientami lub współpracownikami, czynniki te muszą być dokładnie wyważone.

3) Monitorowanie języka niewerbalnego

Istnieją sygnały, które mogą wskazywać na poziom pewności siebie osoby dorosłej. Czy ręce są aktywne czy pasywne? Czy wskazują na otwartą czy zamkniętą postawę? Dużo mówi również odległość od badacza wybrana przez osobę dorosłą. Szczególnie, jeśli stoi zbyt blisko - w przestrzeni osobistej lub przeciwnie zbyt daleko, jakby chciała uciec.

Czy osoba dorosła ma przyklejony uśmiech? Czy uśmiecha się szeroko na poparcie swoich argumentów? Czy patrzy prosto na innych?

Oczekiwane korzyści:

- ✓ Lepsza relacja z innymi: kolegami i partnerami
- ✓ Lepsze rozumienie wyrażonych i niewyrażonych obaw
- ✓ Szybsze dostosowywanie komunikacji do ludzi, z którymi rozmawiasz
- ✓ Lepsza umiejętność wpływania na partnerów i angażowania ich
- ✓ Łatwiejsze radzenie sobie z zastrzeżeniami
- ✓ Znaczący wzrost wiarygodności
- ✓ Rozszerzenie sieci: kontakty wewnętrzne i zewnętrzne
- ✓ Zwiększenie własnej skuteczności

NARZĘDZIE NR 18

1) Właściwa komunikacja pisemna

Zdolność do dostosowywania tekstu prezentacji do odbiorcy. Biegłość w języku pisanym, jak również znajomość konstrukcji i zasad pisania tekstów w prezentacji, właściwych pod względem kulturowym. Widoczna dbałość o konstrukcję prezentacji i odpowiedni temat. Używanie mniej niż 10 linijek tekstu. Używanie właściwej wielkości czcionek. Tło musi być proste, aby tekst był łatwy do odczytania.

2) Właściwa komunikacja werbalna

Zdolność do publicznego przemawiania. Publiczne przemawianie wymaga umiejętności i postawy. Nigdy nie odwracaj się plecami do odbiorcy i nie czytaj bezpośrednio z prezentacji. Wykorzystywanie prezentacji tylko dla wizualnego wzmocnienia pomoże odbiorcy dostrzec, że opanowałeś temat. Mów spokojnie i wystarczająco głośno, aby każdy cię usłyszał. Uśmiechaj się i bądź gotowy na odpowiadanie na pytania.

3) Przedstawianie danych

Przedstawianie danych jest bardzo przekonujące, jednak należy unikać przeciążenia odbiorców zbyt wieloma statystykami.

4) Uważne słuchanie w celu zdekodowania para-werbalnego wymiaru

Para-werbalny przekaz to cały wachlarz wyrażen umożliwiający odróżnienie jednej osoby od drugiej, np. w radiu. Głos, głośność, intonacja lub dykcja:, jeżeli osoba dorosła ma się wypowiadać przed klientami lub współpracownikami, składniki te muszą zostać dokładnie zmierzone.

5) Monitorowanie języka niewerbalnego

Niektóre wskazówki mogą wskazywać na poziom pewności siebie kandydata. Czy ręce są aktywne czy pasywne? Czy wskazują na otwartą czy zamkniętą postawę? Odległość od rekrutera wybrana przez osobę dorosłą również dużo mówi, szczególnie, jeśli stoi zbyt blisko - w przestrzeni osobistej lub przeciwnie zbyt daleko, jakby chciała uciec. Czy kandydat ma przyklejony uśmiech czy uśmiecha się szeroko na poparcie swoich argumentów, na przykład? Czy patrzy prosto na inną osobę?

Oczekiwane korzyści:

- Umiejętność wyrażenia się i zaprezentowania
- Umiejętność przekazania kwestii
- Lepsza relacja z innymi: kolegami i partnerami
- Lepsze rozumienie wyrażonych i niewyrażonych obaw
- Szybsze dostosowywanie komunikacji do ludzi, z którymi rozmawiasz
- Lepsza umiejętność wpływania na partnerów i angażowania ich

- Łatwiejsze radzenie sobie z zastrzeżeniami
- Znaczący wzrost wiarygodności
- Rozszerzenie sieci: kontakty wewnętrzne i zewnętrzne
- Zwiększenie własnej skuteczności

C) ZARZĄDZANIE LUDŹMI

NARZĘDZIE NR 19

Cel:	Pokazanie, poprzez otwartą dyskusję, że osoba dorosła ma pojęcie o koncepcji i co to oznacza. Zarządzanie zespołem zakłada gwarancję, że wszelkie potrzeby pracowników / współpracowników są zaspokojone i że te osoby zajmują stanowiska i funkcje, które mogą sprawować. Dobre zarządzanie ludźmi / zespołem prowadzi do walki o te same cele i w konsekwencji do sukcesu.
Metodologia:	Dyskusja/debata dużej grupy z technikiem odpowiedzialnym za ćwiczenie poprzez inicjowanie pytań i wypowiedzi zebranych w toku ćwiczenia i w końcu podsumowanie kluczowych kwestii.
Zasoby:	- Pomieszczenie wyposażone w wystarczającą liczbę stołów i krzeseł dla osób dorosłych - Kartka, ołówek i gumka - Biała tablica samościeralna i markery do tablic samościeralnych
Typologia i czas trwania:	- <i>Isesja w małych grupach lub w dużej grupie</i> - <i>2 do 3 godzin</i>
Efekty uczenia się	Powiązane dowody na użyteczną, osobistą i zawodową ustawiczną wiedzę, umiejętności i kompetencje, obejmujące kryteria wyników związane z: - Komunikacją ustną / asertywnością - Wiedzą, jak słuchać / wczuwać się / dzielić - Zaangażowaniem / poświęceniem/ motywacją - Duchem współpracy / elastycznością - Pracą zespołową - Duchem współpracy - Zarządzaniem czasem

-
- Rozwiązywaniem konfliktów
 - Szkoleniem osobistym i zawodowym
-

PRAKTYCZNY PRZYKŁAD DEBATY

Oto przykłady obrazków, pytań i stwierdzeń do dyskusji i debaty:

1. Co następujący obrazek **mówi o tobie**?⁷ Co przekazuje ci następujący obraz?



Uwaga: Obrazek jest pokazywany każdej osobie dorosłej zgodnie z instrukcjami: Proszę obserwować i zastanawiać się przez 2 minuty oraz myśleć o tym, co można byłoby przekazać na temat obrazka. Następnie, każdy kandydat przedstawia swoje zrozumienie i interpretację obrazka i w końcu zaczyna się dyskusja / debata na temat obrazka.

⁷ **Źródło:** Management and Business. *The contemporary vision of people management in organizations: what will your future look like?* Blog IPOG. 13 września 2018 r.

Dostępny pod adresem: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>

2. Praca zespołowa jest korzystna i prowadzi do sukcesu. Skomentuj

3. *„Nie ma żadnego nauczyciela, nie ma żadnego ucznia, nie ma żadnego przywódcy, nie ma żadnego guru, nie ma żadnego mistrza, nie ma żadnego zbawiciela. Ty sam jesteś nauczycielem, uczniem, jesteś mistrzem, jesteś guru, jesteś przywódcą, jesteś wszystkim.*

Jiddu Krishnamurti - Księga Życia (2015)

Skomentuj.

- 4. Czy skłonność do współdziałania, uczestnictwa w życiu społecznym jest ważna?**

5. Skomentuj poniższe zdanie:⁸

Inicjatywa i
dokonywanie wyborów
są dobrymi sposobami
spełniania marzeń.

Auricelia Brito

⁸ Źródło: Pensador. **Zdania i myśli** . Dostępny pod adresem: <https://www.pensador.com/frase/MjA5NjI2OA/>

NARZĘDZIE NR 20

Badanie umiejętności zarządzania - część pierwsza

Umiejętność zarządzania ludźmi – charakteryzuje się podejmowaniem działań ukierunkowanych na doskonalenie przebiegu pracy, wychodzeniem naprzeciw trudnościom i szukaniem nowych wyzwań. To budowanie zaangażowania i wspieranie pracowników w realizacji celów.

Sprawdź swój poziom umiejętności zarządzania ludźmi.

Autodiagnoza - test umiejętności zarządzanie ludźmi

Odpowiedz wstawiając znak X w odpowiednim polu.

Zachowanie		Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1.	Potrafię dostrzec potencjał tkwiący w ludziach i odnaleźć ich ukryte talenty					
2.	Potrafię wywierać wpływ na ludzi bez wywierania na nich presji					
3.	Mam szczególnie talent do motywowania innych do działania					
4.	Interesuje mnie praktyczne rozwiązanie problemu					
5.	Potrafię przeciwstawić się zdaniu większości					
6.	Potrafię doprowadzić do zgody w zespole, aby zagwarantować osiągnięcie sukcesu.					
7.	Czuję się odpowiedzialny za dobrą atmosferę w grupie.					
8.	Potrafię zaplanować zadania i wskazać właściwe osoby do ich realizacji.					
9.	Podejmowanie decyzji personalnych przychodzi mi z łatwością					
10.	Potrafię skutecznie przekonać innych do moich pomysłów nawet, jeśli początkowo się ze mną nie zgadzają					
11.	Potrafię przejąć kontrolę, jeśli widzę, że grupa nie daje sobie rady z zadaniem					
12.	Najczęściej zajmuję się koordynacją realizowanych zadań					
13.	Potrafię dostrzec gdzie leży problem oraz wiem jak go rozwiązać.					
14.	Ludzie słuchają moich rad i chcą ze mną współpracować.					
15.	Ludzie mówią, że jestem osobą odpowiedzialną i zaangażowaną.					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym wyższy jest twój poziom umiejętności zarządzania ludźmi.

CZĘŚĆ DRUGA: Ocena eksperta

Studium przypadku – symulacja

Drugą częścią diagnozy jest zadanie w formie analizy studium przypadku. Osoba dorosła otrzymuje opis określonej sytuacji. Zadanie polega na dokonaniu analizy zawartości i odpowiedzi na pytania. W tym samym czasie badacz obserwuje zachowanie uczestnika i zapisuje obserwacje, oceniając poziom badanych kompetencji.

Zadania	Ćwiczenie
Zadanie 1	W Twojej obecności dwóch pracowników pokłóciło się w pracy o to, który z nich ciężiej i więcej pracował. Zachowali się wobec siebie agresywnie i niekulturalnie. Inni pracownicy też byli przy tej awanturze. Co zrobisz, jako osoba zarządzająca tym zespołem?
Zadanie 2	Przyjaciel prosi Cię o pomoc w rozwiązaniu zadawnionego konfliktu z jednym z kolegów. Najpierw były tylko sprzeczki. Z czasem kłótnie powtarzały się coraz częściej, trwały dłużej i dotyczyły wielu spraw. Od tygodnia oboje nie mogą na siebie patrzeć. Przyjaciel nie chce, aby doszło do jeszcze większego kryzysu, tym bardziej, że większość zadań wykonuje wspólnie z kolegą. Jak zachowasz się w tej sytuacji, jako szef działu?
Zadanie 3	W sześciuosobowym zespole, którym zarządzasz zachorowały dwie osoby. Pilnie musicie wykonać przydzielone wam zadanie, którym jest posprzątanie hali produkcyjnej. W jaki sposób zmobilizujesz siebie i pozostałe osoby do wykonania zadania przekraczającego wasze możliwości.

W trakcie obserwacji ekspert ocenia poszczególne wskaźniki, a następnie sumuje punkty.

Wskaźnik	Bardzo słabo (1 punkt)	Dobrze (3 punkty)	Bardzo dobrze (5 punktów)
Dbłość o własne i firmowe interesy	Nie realizuje własnych/firmowych interesów lub osiąga nieznaczne ustępstwa kosztem pogorszenia relacji	Realizuje własne interesy nie pogarszając relacji z partnerem	Nawet przy bardzo trudnym partnerze osiąga zamierzone cele i zachowuje dobre relacje
Znajomość i wykorzystanie technik zarządzania zespołem	Używa niewłaściwych do okoliczności strategii zarządzania zbyt uступliwych bądź zbyt twardych	Skutecznie stosuje odpowiednie techniki zarządzania ludźmi	Zna i wykorzystuje w praktyce różnorodne strategie i taktyki zarządzania, z jej/go rozwiązań korzystają inni
Aktywne radzenie sobie z presją i próbami wywierania wpływu	Łatwo i często ulega wpływowi innych osób, najczęściej nie zdaje sobie z tego sprawy	Rozpoznaje sytuacje, gdy ktoś próbuje wywrzeć na niego wpływ lub manipulować. Asertywnie i skutecznie radzi sobie ze zdecydowaną większością prób.	Asertywnie identyfikuje próby presji i/lub podejmowanych manipulacji, wykorzystuje te sytuacje na własną korzyść

NARZĘDZIE NR 21

W rozmowie o pracę opartej na ocenie kompetencji osoba dorosła zostanie poproszona o opisanie sytuacji, w jakich się znalazła w miejscu pracy.

Dzięki wykorzystaniu **metody STAR** każdy uczestnik może być przygotowany do odpowiedzi na pytania oparte na ocenie kompetencji

- a) **Sytuacja**, w jakiej się znajduje
- b) **Zadanie**, przed którym staje
- c) **Aktywności/działania**, które podjęła
- d) **Rezultaty/wyniki lub zmiany** wynikające z działań

Umiejętności kierownicze odnoszą się do umiejętności prowadzenia zespołu, pokazania przywództwa i odpowiedzialności. Dotyczą również podejścia strategicznego, umiejętności przedsiębiorczych i zarządzania projektem.

Oto **przykład typowego pytania**: Jak postąpiłeś, aby umożliwić prowadzonemu przez siebie zespołowi osiągnięcie celu?

D) PODSTAWOWE UMIEJĘTNOŚCI CYFROWE

NARZĘDZIE NR 22

Cel:	Zweryfikowanie w otwartej dyskusji, że kandydat, oprócz wiedzy, jak przeczytać i napisać informację w wirtualnym środowisku, wie, jak korzystać z technologii, robi to świadomie, dążąc do usunięcia lub wykorzystania wszystkich informacji w sposób produktywny. Celem jest ocena, czy kandydat rozumie i wykorzystuje, w sposób pozytywny i krytyczny, informacje stworzone i wykorzystywane w erze nowych technologii.
Metodologia:	Dyskusja/debata dużej grupy z technikiem odpowiedzialnym za ćwiczenie poprzez inicjowanie pytań i wypowiedzi zebranych w toku ćwiczenia i w końcu podsumowanie kluczowych kwestii.
Zasoby:	- Pomieszczenie wyposażone w wystarczającą liczbę stołów i krzeseł dla osób dorosłych - Komputer lub tablet – po jednym dla technika i każdej osoby dorosłej - Dostęp do Internetu - Biała tablica samościeralna i markery do tablic samościeralnych
Typologia i czas trwania:	- <i>1 do 2 sesji w małych grupach lub w dużej grupie w celu zastanowienia się nad przedstawionymi tematami, zdaniem lub pytaniami i przedyskutowania ich</i> - <i>1 do 3 godzin na sesję</i>
Efekty uczenia się	Powiązane dowody na użyteczną, osobistą i zawodową ustawiczną wiedzę, umiejętności i kompetencje, obejmujące kryteria wyników związane z: - Właściwym wykorzystaniem sprzętu technologicznego - Zastanowieniem się nad użytecznością i korzyścią płynącą z tego sprzętu w życiu codziennym - Komunikacją werbalną - Empatią - Organizacją pomysłów - Mocą refleksji - Zdolnością argumentowania - Stymulacją nowego uczenia się / nowych odkryć / wiedzy grupowej

PRZYKŁAD PRAKTYCZNY

Tematy / stwierdzenia / pytania do zadania grupie:

1. Media i wiedza. Co Ci się kojarzy z tymi pojęciami?

2. Wszystko jest w zasięgu kliknięcia! Jakich urządzeń technologicznych używasz, na co dzień i jakie są tego korzyści?

3. Dostęp do Internetu - jakie są codzienne konsekwencje i korzyści?

4. Jak uświadomić społeczeństwu ryzyko związane z korzystaniem z Internetu?

NARZĘDZIE NR 23

Podstawowe umiejętności techniczne – podstawowy poziom umiejętności technicznych pozwalający osobie niekorzystającej z komputera zacząć skutecznie wykorzystywać technologię i służący, jako punkt wyjścia dla rozwoju bardziej zaawansowanych umiejętności.

Wiedza konieczna do wykorzystywania technologii w sposób odpowiedzialny, skuteczny i efektywny; w celu dostępu, tworzenia, zarządzania i przekazywania informacji.

Badanie podstawowych umiejętności technicznych - część pierwsza

Autodiagnoza – Odpowiedz przez postawienie znaku X w odpowiednim polu.

	Zachowanie	Zdecydowanie nie	Nie	Nie wiem	Tak	Zdecydowanie tak
1	Obsługuję nowe urządzenia korzystając z instrukcji					
2	Kiedy kupuję nowy sprzęt (np. pralkę, lodówkę, itp.), sprawdzam jego parametry, np. zużycie energii elektrycznej, itp.					
3	Potrafię komunikować się innymi z wykorzystaniem podstawowych narzędzi komunikacji, np. telefonu komórkowego (Skype, WhatsApp, itp.), e-mail					
4	Potrafię szukać informacji w Internecie korzystając z wyszukiwarki					
5	Potrafię zapisywać lub przechowywać pliki (np. tekst, zdjęcia, muzykę, filmy, strony internetowe), a później wrócić do zapisanych treści.					
6	Sprawdzam wiarygodność informacji z Internetu przed przekazaniem ich innym osobom					
7	Potrafię stworzyć prostą treść cyfrową (np. tekst, tabele, obrazy, pliki dźwiękowe, itp.)					
8	Potrafię udostępniać pliki i treść wykorzystując do tego narzędzia cyfrowe					
9	Potrafię wykonywać podstawowe czynności w celu ochrony moich urządzeń (np. używać programów antywirusowych i haseł)					
10	Wiem, że w Internecie mogę udostępniać tylko określony rodzaj informacji o sobie i innych. I przestrzegam tej zasady.					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności technicznych. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym wyższy jest twój poziom podstawowych umiejętności technicznych.

CZEŚĆ DRUGA: - ocena eksperta

Studium przypadku - symulacja:

Drugą częścią diagnozy jest zadanie w formie analizy studium przypadku. Osoba dorosła otrzymuje opis określonej sytuacji. Zadanie polega na dokonaniu analizy zawartości i wykonaniu zadania. W tym samym czasie badacz obserwuje zachowanie uczestnika i zapisuje obserwacje, oceniając poziom badanej kompetencji.

1. Twoim zadaniem jest zakup zmywarki.
 - a) Jakich informacji potrzebujesz, aby dokonać zakupu?
 - b) Gdzie i jak będziesz szukać tych informacji?
 - c) Zaproponuj określone rozwiązania i uzasadnij swoją odpowiedź.

Wykonując zadanie masz dostęp do Internetu.

2. Zbliżają się osiemdziesiąte urodziny twojego dziadka. Z tej okazji organizujesz imprezę. Przygotuj informacje o niej. Masz dostęp do komputera i Internetu. Zdecyduj, jakich narzędzi użyjesz, aby poinformować członków rodziny. Większość rodziny mieszka w twoim kraju, ale także w Unii Europejskiej. Kilka osób mieszka poza Unią Europejską.
3. Czytasz na forum internetowym:
 - a) *„Publikowanie zdjęć z imprez towarzyskich w mediach społecznościowych jest głupie, zwłaszcza z imprez, na których osoby trzymają napoje alkoholowe.”*
 - b) Weź udział w dyskusji, podając argumenty uzasadniające tezę.
 - c) *„Mam zainstalowany program antywirusowy, który spowalnia mój komputer. Czy mogę go odinstalować?”*
 - d) Odpowiedz na pytanie, uzasadniając, dlaczego ta osoba nie może tego zrobić.

W trakcie obserwacji ekspert ocenia poszczególne wskaźniki, a następnie sumuje punkty.

Wskaźnik	Bardzo słabo (1 punkt)	Dobrze (3 punkty)	Bardzo dobrze (5 punktów)
Umiejętność wyszukiwania informacji i korzystania z instrukcji	Ma problemy z samodzielnym wyszukaniem informacji, potrzebuje wskazówek	Potrafi wyszukać informacje i zastosować instrukcję	Potrafi znaleźć potrzebne informacje w kilku źródłach, potrafi postępować zgodnie z instrukcją
Umiejętność tworzenia treści we właściwym programie i podzielenia się nią	Ma trudności w pracy z programami i narzędziami komunikacyjnymi, potrzebuje wskazówek	Potrafi stworzyć treść we właściwym programie i podzielić się nią.	Potrafi przygotować treść w sposób adekwatny do medium, z którego chce skorzystać, używając odpowiedniego oprogramowania. Wybiera odpowiednie medium do podzielenia się informacjami.
Znajomość zasad właściwego zachowania w świecie cyfrowym oraz wiedza, jak informacje o tożsamości cyfrowej mogą zostać wykorzystane przez osoby trzecie	Niewiele wie o zasadach właściwego zachowania w świecie cyfrowym oraz o tym, jak informacje o tożsamości cyfrowej mogą zostać wykorzystane przez osoby trzecie. Szuka podstawowych informacji w Internecie przy podanych wskazówkach.	Ma ogólne pojęcie o zasadach właściwego zachowania w świecie cyfrowym oraz tego, jak informacje o tożsamości cyfrowej mogą zostać wykorzystane przez osoby trzecie. Potrafi wyszukać informacje w Internecie.	Zna zasady właściwego zachowania w świecie cyfrowym oraz wie, jak informacje o tożsamości cyfrowej mogą zostać wykorzystane przez osoby trzecie

NARZĘDZIE NR 24

Opanował narzędzia prezentacji, takie jak PowerPoint, Prezi oraz kilka innych. Wykazuje biegłość w korzystaniu z tych narzędzi i wie, jak stworzyć określoną prezentację dla projektu.

Osoba dorosła powinna wiedzieć, jak korzystać z komputera i rzutnika. W przypadku wystąpienia trudności technicznych, osoba dorosła powinna być w stanie rozwiązać napotkane trudności.

E) KREATYWNOŚĆ

NARZĘDZIE NR 25

Cel:	Badanie i wykazanie, że osoba dorosła jest kreatywna w różnych aspektach swojego życia. Bycie kreatywnym oznacza posiadanie umiejętności tworzenia, produkowania, ponownego opracowania lub wprowadzania innowacji zgodnie z zainteresowaniami. Na poziomie zawodowym kreatywność jest elementem różnicującym, prowadzącym do sukcesu biznesowego i zapewniające osobie dorosłej satysfakcję lub uznanie.
Metodologia:	Dynamika grupowa: Praca grupowa wymagająca podziału dużej grupy na dwie w celu skoncentrowania się na znaczeniu kreatywności. Dyskusja/debata dużej grupy z dwójką techników odpowiedzialnych za ćwiczenie zaczynając od wyników zaobserwowanych w dynamice grupy poprzez inicjowanie pytań i wypowiedzi zebranych w toku ćwiczenia i w końcu podsumowanie kluczowych kwestii.
Zasoby:	- 2 pomieszczenia wyposażone w wystarczającą liczbę stołów i krzeseł dla osób dorosłych - 2 pudełka: 1 z artykułami biurowymi i 1 z częściami narzędzi - Kartka, ołówek i gumka - Biała tablica samościeralna i markery do tablic samościeralnych
Typologia i czas trwania:	- 1 sesja w małych grupach i w dużej grupie - 2 do 3 godzin
Efekty uczenia się	Powiązane dowody na użyteczną, osobistą i zawodową ustawiczną wiedzę, umiejętności i kompetencje, obejmujące kryteria wyników związane z: - Osobistą inicjatywą - Kreatywnością / oryginalnością - Elastycznością i zdolnością przystosowania - Dynamiką - Pracą zespołową - Zarządzaniem czasem

PRZYKŁAD PRAKTYCZNY DYNAMIKI GRUPOWEJ

Przedmiot

Czas trwania zadań: 40 minut

Duża grupa zostanie podzielona na dwie grupy i każda z nich automatycznie wybierze przedstawiciela. Ta osoba wybierze przedmiot z dwóch dostępnych pudełek: jedno z artykułami biurowymi, a drugie z częściami narzędzi.

Po dokonaniu wyboru przedmiotu przez każdego przedstawiciela, jedna z grup przejdzie do innego pomieszczenia. Technicy również zostaną podzieleni i każdy z nich otrzyma następujące instrukcje dla każdej grupy:

- Teraz, kiedy wybraliście przedmiot, urządzcie burzę mózgów dotyczącą możliwych zastosowań przedmiotu. Nie ma złych pomysłów / opinii i powinniście spisać wszystkie pomysły tak, aby na końcu, po 30 minutach, wybrać 5 najbardziej kreatywnych pomysłów w grupie. Będziecie mieć jeszcze 10 minut na to ostatnie zadanie.

Po zakończeniu wyznaczonego czasu dwie grupy zostają połączone w celu prowadzenia dyskusji / debaty w dużej grupie.

PRAKTYCZNY PRZYKŁAD DEBATY

Po dynamice grupowej technik prosi grupę o pokazanie przedmiotu i przedstawienie 5 najbardziej kreatywnych pomysłów.

Po prezentacji obu grup rozpoczyna się debata, w której kandydaci zabierają głos, uzasadniają i zastanawiają się nad tematem kreatywności, zarówno pod względem osobistym, jak i zawodowym.

Oto przykłady obrazków, pytań i stwierdzeń do dyskusji i debaty:

1. Jakie przeszkody napotkałeś podczas pracy grupy?

--

2. Skomentuj poniższe zdanie.⁹

Kreatywność to
wymyślanie,
eksperymentowanie,
rozwijanie się,
podejmowanie ryzyka,
łamanie zasad,
popełnianie błędów i
dobra zabawa.

3. Czy ponowne wykorzystanie odpadów w celu tworzenia nowych produktów jest twórczym działaniem? Czy powinniśmy promować tę inicjatywę wśród naszych dzieci?

⁹ Źródło: Pensador. **Zdania i myśli** . Dostępny pod adresem: <https://www.pensador.com/frase/NzgZMDg1/>

NARZĘDZIE NR 26

Kreatywność - rozumienie złożonych sytuacji i relacji oraz związków pomiędzy nimi, rozpoznawanie nieprawidłowości oraz tworzenie strategii w oparciu o dostępne dane, analizę sytuacji oraz oczekiwanych tendencji.

Badanie kreatywności - część pierwsza

Autodiagnoza - test kreatywności

Odpowiedz wstawiając znak X w odpowiednim polu.

Zachowanie		Nigdy	Rzadko	Czasami	Często	Zawsze
1	Każda nowa lub niezwykła sytuacja jest dla mnie interesującym wyzwaniem.					
2	Monotonne zadania i czynności zabierające więcej czasu są dla mnie nużące.					
3	Codziennie dzieje się coś, co mnie zadziwia.					
4	Mam szerokie i zróżnicowane zainteresowania.					
5	Uważam, że jestem osobą ciekawą świata i otwartą na nowe doświadczenia.					
6	Lubię ludzi, którzy potrafią mnie zainspirować.					
7	Potrafię zaskoczyć innych wieloma niezwykłymi pomysłami.					
8	Kiedy rozwiązuję problem, szukam wielu rozwiązań i spoglądam na niego z różnych punktów widzenia.					
9	Nowe zadania częściej motywują mnie do działania niż paraliżują mnie strachem.					
10	Potrafię przekonać innych do swoich innowacyjnych pomysłów.					
11	Mam poczucie humoru i potrafię śmiać się sam/a z siebie.					
12	W poszukiwaniu rozwiązań wykorzystuję metafory i niezwykle skojarzenia.					
13	Jasno formułuję swoje pomysły.					
14	Często szukam skojarzeń między odległymi rzeczami, zjawiskami lub obszarami.					
15	Inni ludzie cenią mnie za błyskotliwość i niekonwencjonalne pomysły.					

Połącz każdy z zaznaczonych punktów odpowiedzi linią ciągłą. W ten sposób uzyskasz wykres swoich umiejętności. Im bardziej linia wykresu zbliża się do prawej strony tabeli, tym wyższy jest Twój poziom kreatywności.

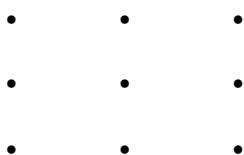
CZĘŚĆ DRUGA: ocena eksperta

Studium przypadku – symulacja

Drugą częścią diagnozy jest zadanie w formie analizy studium przypadku. Osoba dorosła otrzymuje opis określonej sytuacji. Zadanie polega na dokonaniu analizy zawartości i odpowiedzi na pytania. W tym samym czasie badacz obserwuje zachowanie uczestnika i zapisuje obserwacje, oceniając poziom badanej kompetencji.

Zadanie 1

Poniżej jest dziewięć kropek. Spróbuj je połączyć rysując cztery proste linie bez odrywania ołówka od papieru. Jak szybko to zrobiłeś?



Zadanie 2

Przypomnij sobie sytuację, kiedy wpadłeś na naprawdę dobry pomysł. Wróć do tego momentu, odegraj jak najwięcej szczegółów - zaczynając od momentu, kiedy pojawił się problem, przez jego analizę, rozumienie, nazwanie, tworzenie rozwiązań, kończąc na wyborze jednego z nich i wprowadzenia go w życie. Przypomnij sobie emocje, które odczuwałeś na każdym z tych etapów: czy było to uczucie złości, rezygnacji, pasji, ciekawości, zniechęcenia, oświecenia czy radości?

Teraz odpowiedz na pytania:

- a) Jakich cech i umiejętności użyłeś, aby rozwiązać ten problem?
- b) Jakie działania podjąłeś, aby rozwiązać problem?
- c) Co zrobiłeś najpierw?

Zadanie 3

Poniżej znajduje się lista słów spisanych w dwóch kolumnach. Twoje zadanie polega na połączeniu każdego elementu z lewej kolumny z przynajmniej jednym z prawej kolumny według schematu: *A1 jest jak B5, ponieważ ...* Na przykład, *dziecko jest jak mumia egipska, ponieważ jest owinięte w pieluszki tak, jak mumia jest owinięta bandażami.*

Element	B
1.DZIECKO	1.ZATŁOCZONY AUTOBUS
2.UCZONY	2. DWOREK
3.FIRMA	3.ATRAKCYJNA KOBIETA
4.TEATR	4. ODZIEŻ UŻYWANA
5.KREATYWNOŚĆ	5. MUMIA EGIPSKA

Źródło: Nęcka E., Trening twórczości

W trakcie obserwacji ekspert ocenia poszczególne wskaźniki, a następnie sumuje punkty.

Wskaźnik	Bardzo słabo (1 punkt)	Dobrze (3 punkty)	Bardzo dobrze (5 punktów)
Podejmowanie nowatorskich rozwiązań	Nie podejmuje nowatorskich rozwiązań	Jest elastyczny w realizowaniu nowatorskich zadań	Wypracowuje rozwiązania pozwalające na osiągnięcie rezultatów korzystniejszych niż zakładane
Wychodzenie naprzeciw trudnościom i stawianie wyzwań	Używa niewłaściwych strategii do okoliczności	Skutecznie i kreatywnie stosuje odpowiednie strategie rozwiązywania trudności	Tworzy nowe strategie, techniki, które później wykorzystuje w praktyce
Przewidywanie skutków podjętych działań oraz tworzenie planów	Łatwo i często ulega wpływowi innych osób, najczęściej nie zdaje sobie z tego sprawy	Skutecznie przewiduje skutki podjętych działań	W nowych sytuacjach używa wypracowane przez siebie metody osiągania założonych celów, które ułatwiają mu osiągnięcie celu

NARZĘDZIE NR 27

Podczas rozmów o pracę kompetencje traktuje się jako zbiory zachowań ułatwiających wykonywanie pracy. Zadawanie pytań w oparciu o kompetencje dotyczące umiejętności technicznych pozwala ocenić, czy umiejętności techniczne i kwalifikacje wymienione przez kandydata w podaniu o pracę były rzeczywiście przez niego używane w przeszłości.

Ta ocena ma miejsce, kiedy osoba dorosła przedstawia konkretne dowody wiedzy i umiejętności, które zdobyła w wyniku wcześniejszych doświadczeń.

Należy zauważyć, że umiejętności techniczne różnią się w zależności od stanowiska.

Dlatego techniczne pytania w oparciu o kompetencje oceniają głębokość i szerokość wiedzy, umiejętności oraz zdolności osoby dorosłej w określonej dziedzinie.

- 1) **Zadawanie pytań o konkretne doświadczenia:** tworzenie działań artystycznych, tworzenie lub wynalezienie urządzeń, różne działania ...
- 2) **Wykorzystanie tabeli samooceny** opracowanej przez Uniwersytet w Grenoble-Alpes (patrz poniżej) podczas rozmowy o pracę w celu dokonania oceny umiejętności kreatywnych:

Zaproponowano 3 stwierdzenia:			
	Nie mogę	Mniej więcej	Czuję się komfortowo
Ocenione umiejętności			  
Jestem ciekawy (ciągle zadaję pytania i patrzę poza ramy)			
Jestem w stanie tworzyć nowe pomysły i nowe skojarzenia pomysłów			
Jestem elastyczny (wiem, jak sprawić, by projekt się rozwijał, jak rzucać wyzwanie grupom, nie jestem zbyt sztywny w kwestii rozwiązania, uczę się na błędach)			
Podjęmuję niezwykle doświadczenia z entuzjazmem			
Jestem wytrwały (nie jestem rozkojarzony, nie poddaję się przy najmniejszej trudności, prowadzę projekt do końca, na jego wszystkich etapach, bez względu na zmiany w kierunkach)			
Jestem otwarty na nieznane (wyrażam zgodę na realizację procesu, którego wynik jest nieznany, jestem aktywny i pozytywnie nastawiony do opracowania projektu, o którym z góry nic nie wiem)			
Jestem empatyczny (słucham innych, pozwalam im wyrażać emocje zanim odpowiem)			
Mam otwarty umysł (słucham i akceptuję pomysły innych, nie osądzam)			
Wyrażam swoje opinie (mam odwagę mówić o swoich pomysłach i dzielić się nimi, nie cenzuruję siebie, wypowiadam się w grupie)			
Integruję się z grupą i uczestniczę w niej (współtworzenie, współpraca)			
Wiem, jak określić problem (wiem, jak wytłumaczyć, o co proszę)			
Umiem się komunikować i przekonywać (umiejętność przedstawienia projektu w spójny, percepcyjny i oryginalny sposób)			
Jestem w stanie wykorzystywać wieloosobowy proces kreatywności (umiejętność			

przeprowadzenia lub rozpoczęcia wieloosobowego kreatywnego procesu)			
---	--	--	--

Przy każdej kompetencji kandydat musi zaznaczyć stawiając znak X czy: *nie jestem w stanie tego zrobić, mogę to zrobić mniej więcej lub czuję się komfortowo z tematem.*

1. Jestem ciekawy
2. Jestem w stanie tworzyć nowe pomysły
3. Jestem elastyczny
4. Podejmuję niezwykle doświadczenia
5. Jestem wyważały
6. Jestem otwarty na nieznane
7. Jestem empatyczny
8. Mam otwarty umysł
9. Wyrażam swoje opinie
10. Integruję się z grupą i uczestniczę w niej
11. Wiem jak określić problem
12. Umiem się komunikować i przekonać kogoś
13. Jestem w stanie wykorzystywać proces kreatywności

NARZEDZIE NR 28

- a) Wykorzystuj dynamiczne prezentacje
- b) Twórz określony projekt prezentacji
- c) Wykorzystuj elementy multimedialne
- d) Wykorzystuj strategie krótkiej prezentacji
- e) Podkreślaj i reaguj na odbiorcę
- f) Przygotuj się na nieoczekiwane momenty
- g) Bądź ekspertem
- h) Aktywnie słuchaj
- i) Poglębiaj swój przekaz
- j) Spraw, aby twoje slajdy współgrały z prezentacją
- k) Dopasuj swój język ciała i głos do swojego przekazu
- l) Stwórz historię i narrację wizualną, które są niepowtarzalnie twoje

Podsumowanie

Niniejszy podręcznik jest wynikiem pracy wykonanej przez partnerów projektu EUROPEAN ADULTS TRAINING AND INTERNATIONALIZATION (EATI) „Dorośli w Europie: Szkolenie i internacjonalizacja” w ciągu dwóch lat oraz badania pilotażowego z grupą dorosłych, którzy brali udział w procesach walidacji i certyfikacji kompetencji kluczowych RVCC na poziomie szkół średnich w Portugalii.

Głównym celem niniejszego podręcznika było udostępnienie zupełnie innowacyjnej metodologii, z europejską wizją. Metodologia ta koncentruje się na pracy wykonanej w Finlandii, Francji, Polsce, Portugalii oraz Hiszpanii w odniesieniu do nieformalnych kontekstów uczenia się. W kontekście edukacji i szkolenia osób dorosłych zamiarem było przyczynienie się do rozwoju i realizacji atrakcyjnych i motywujących mechanizmów pozwalających dorosłym na rozpoznanie, walidację i certyfikację umiejętności nabytych w ciągu całego życia. Jest to spójna i przekrojowa metodologia dla wszystkich organizacji pracujących z osobami dorosłymi zarówno na szczeblu krajowym, jak i międzynarodowym, dla osiągnięcia ostatecznego celu: uniwersalnej certyfikacji.

Glosariusz

(Auto)biograficzne podejście - formatywne podejście do oceny, które wykorzystuje refleksyjną pracę nad tożsamością, potrzebami, wyborami, decyzjami oraz własnymi pomysłami osób dorosłych (ANQEP 2006).

Certyfikacja umiejętności - oficjalny i formalny akt potwierdzenia umiejętności nabytych przez osobę dorosłą w formalnych, pozaformalnych i nieformalnych kontekstach i które, decyzją komisji walidacyjnej, są podstawą wydania dyplomu, dla celów prawnych, o równorzędnej wartości jak odpowiadające mu świadectwo szkolne wydane w ramach formalnego systemu kształcenia (ANQEP, 2006).

Dziedziny odniesienia do działania - różne konteksty, w których osoby działają (komunikują się) w nowoczesnych społeczeństwach, wykorzystując kompetencje różnych płci. To odniesienie koncentruje się na czterech głównych obszarach odniesienia do działań: życie prywatne, życie zawodowe, życie instytucjonalne oraz wymiar przestrzenno-historyczny (makrostrukturalny) (ANQEP, 2006).

Historie życiowe - podejście polegające na tym, że wraz z podejściem biograficznym pozwala ono osobie dorosłej na bycie otwartym na inny sposób myślenia o relacji osoby dorosłej do wiedzy i z wiedzą. Metodologia wykorzystana do pomocy badanemu w znalezieniu własnej prawdy dla siebie (ANQEP, 2006).

Jednostki kompetencji - spójne połączenia elementów kompetencji w każdym Obszarze Kluczowych Kompetencji (ANQEP, 2006).

Kluczowe kompetencje - kluczowe kompetencje reprezentują wyrażony, przekazywalny i wielofunkcyjny zestaw wiedzy, umiejętności i postaw, które są niezbędne dla osiągnięcia i rozwoju człowieka, włączenia społecznego i zatrudnienia. Umiejętności te powinny być rozwijane w zakresie obowiązkowej edukacji lub początkowego szkolenia i działać, jako fundament dla dalszego kształcenia w perspektywie kształcenia ustawicznego (ANQEP, 2006).

Kluczowy obszar kompetencji - w ramach tego kluczowego obszaru kompetencji dla edukacji i szkolenia osób dorosłych (szkoła średnia), opartym na czterech kluczowych obszarach kompetencji, z

których każdy stanowi spójny i wyrażony zestaw *jednostek kompetencji i kryteriów dowodu* (ANQEP, 2006).

Kompetencja - połączenie wiedzy, umiejętności, predyspozycji i postaw odpowiednich do określonych sytuacji, również wymagające *gotowości do i wiedzy, jak się uczyć* (ANQEP, 2006).

Kryteria dowodu - różne działania / osiągnięcia, przez które osoba dorosła wskazuje domenę kompetencji docelowej. Kryteria te są również wskaźnikiem celów do opracowania pod względem procesu szkolenia (ANQEP, 2006).

Kształcenie - kształcenie może być rozumiane, jako proces wykorzystywania różnej interpretacji w celu budowania nowej lub poprawionej interpretacji znaczenia czyjś doświadczenia, aby stanowić wytyczne dla przyszłego działania (ANQEP 2006).

Kształcenie formalne - kształcenie tradycyjnie zapewniane przez instytucję kształcenia lub szkolenia, zorganizowane (pod względem celów, czasu trwania i zasobów), prowadzące do uzyskania dyplomu. Z punktu widzenia ucznia jest ono celowe (ANQEP 2006). Osoby uczącej się

Kształcenie nieformalne - kształcenie wynikające z codziennego życia, związane z pracą, rodziną lub czasem wolnym. Nie jest zorganizowane (pod względem celów, czasu trwania i zasobów) i tradycyjnie nie prowadzi do uzyskania dyplomu. Może być celowe, ale w większości przypadków jest niezamierzone (mające przypadkowy charakter / wyrwykowe) z punktu widzenia ucznia (ANQEP, 2006).

Kształcenie pozaformalne - kształcenie niezapewnione przez instytucję kształcenia lub szkolenia i tradycyjnie nieprowadzące do uzyskania dyplomu. Jest ono jednak zorganizowane (pod względem celów, czasu trwania i zasobów). Z punktu widzenia ucznia jest ono celowe (ANQEP, 2006).

Kształcenie refleksyjne - proces przypisywania (ponownego przypisywania) znaczenia doświadczeniu i wcześniejszej wiedzy. Refleksja ma na celu rozumienie przez badanego różnych pojęć, które pochodzą z jego zamiarów i praktyk. Reinterpretacja doświadczenia w świetle nowych perspektyw, które są stale tworzone dla osoby dorosłe / uczniów. Proces, który zamienia doświadczenie na wiedzę, umiejętności, postawy, wartości, uczucia. Modyfikuje ramę odniesień, wpływając tym samym na sposób napotykania nowych doświadczeń (ANQEP, 2006).

Kształcenie ustawiczne - cała czynność uczenia się w dowolnym momencie (*przez całe życie*) i we wszystkich obszarach życia (*w całokształcie sytuacji życiowych*), których celem jest poprawa wiedzy, umiejętności i kompetencji w ramach aspektów osobistych, obywatelskich oraz związanych z zatrudnieniem (ANQEP 2006).

Ocena umiejętności - zabieg, który skłania do zgłębiania i oceny kompetencji, zdolności i zainteresowań osoby dorosłej, zasadniczo motywowanych przez poszukiwanie i budowanie (nowych) projektów dla jej/jego

życia osobistego i zawodowego (ANQEP, 2006).

Portfolio kształcenia refleksyjnego - zbiór różnych dokumentów (tekstowych lub nie), które ujawniają rozwój i postęp kształcenia, wyjaśniając stosowne wysiłki podjęte w celu osiągnięcia uzgodnionych celów. Jest reprezentatywne dla procesu kształcenia i produktu. Dokumentuje znaczące wydatki, wynik osobistego wyboru (ANQEP, 2006).

Ramy kompetencji kluczowych - kompleksowy temat, obecny w życiu wszystkich obywateli, pozwalający na tworzenie i pokazywanie zestawu kluczowych kompetencji w różnych obszarach odniesienia (ANQEP, 2006).

RVCC- System walidacji i certyfikacji kompetencji kluczowych

Uznanie kompetencji - osobiste przetwarzanie wcześniej nabytych kompetencji przez rozwój zestawu działań, oparte na logice oceny umiejętności i historiach życiowych, które dostarczają osobie dorosłej możliwości badania, identyfikowania i oceniania nabytej wiedzy ustawicznej i kompetencji, mając punkt odniesienia w postaci kluczowej kompetencji (ANQEP, 2006). Rozpoznanie

Walidacja kompetencji - proces zawarty w zestawie działań mających na celu podążanie za osobą dorosłą w ocenie jej kompetencji i wspieranie jej w przedstawianiu swojego wniosku o walidację odnosząc się do kompetencji kluczowych. W wyniku złożenia formalnego wniosku o walidację, ocena jest przeprowadzana przez komisję walidacyjną, która interpretuje korelację pomiędzy dowodami udokumentowanymi przez osobę dorosłą oraz ramami kluczowych kompetencji oraz, w razie potrzeby, zachęca do działań z wykorzystaniem demonstrowanych umiejętności, które pozwalają na dokonanie oceny mniej jasnych, opisanych/udokumentowanych kompetencji (ANQEP, 2006).

Zdolność - wiedza i doświadczenie przywołana do wykonania określonego zadania lub pracy (ANQEP, 2006).

Bibliografia

- ✓ S A. Duda (2016). Update to the European inventory on validation of non-formal and informal learning. Raport krajowy - Polska, Cedefop. Dostępny pod adresem: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_validate_PL.pdf
- ✓ Abriszewski K., (2006). Building Networks instead of knowledge. A Short Introduction to Anthology, [w:] P. Bytniewski, M. Chałubińska. "Theoretical Basics of Sociology of Knowledge" vol. I, Lublin, Maria Curie-Skłodowska University Publishing House, s. 271-286
- ✓ Bubble, New directions of development of contemporary vocational guidance. Dostępny pod adresem: http://www.doradcazawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=104&Itemid=44&limit=1&limitstart=2.
- ✓ D. Goleman (2004). Emotional intelligence in practice. Media Family, Poznań
- ✓ Management and Business. The contemporary vision of people management in organizations: what will your future look like? Blog IPOG. 13 września 2018 r. Dostępny pod adresem: <https://blog.ipog.edu.br/gestao-e-negocios/gestao-de-pessoas-nas-organizacoes/>
- ✓ E. Babbie (2008). Basics of Social Research. PWN, Warszawa
- ✓ Government of Spain. Ministry of Education and Vocational Training. National Institute of Qualifications. Procedure Manual.
- ✓ Heinz Schuler, James L. Farr, Mike Smith: Personnel Selection and Assessment: Individual and Organizational Perspectives. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, 1993. ISBN 0-8058-1034-X. OCLC 758033751.

- ✓ K. Wąsowska-Bąk, D. Górecka, M. Mazur(2012). Assessment/Development Center. Learn the most effective method of assessing the competence of employees and candidates for work. Helion., seria: One Press Exclusive. ISBN 978-83-246-3678-5.
- ✓ M. Iwanowska-Polkowska. Assessment Center Method in practice. Dostępny pod adresem: http://www.doradcazawodowy.ecorys.pl/index.php?option=com_content&task=view&id=103&Itemid=40
- ✓ P. Bohdziewicz. Modern professional careers: from the bureaucratic model to the entrepreneurial model, "Human Resources Management" 2010, no. 3-4. Dostępny pod adresem: <https://www.ipiss.com.pl/?zsl=wspolczesne-modele-karier-zawodowychod-biurokracji-do-przedsiębiorczosci>
- ✓ Pensador. Zdania i myśli. Dostępny pod adresem: <https://www.pensador.com>
- ✓ Rasquilha, Luís. CEO of Inova Consulting and Inova Business School. Entrepreneurship: much more than inventing businesses and creating companies. Dostępny pod adresem: <http://www.jornaleconomico.sapo.pt/noticias/empreendedorismo-do-inventar-negocios-criar-empresas-106382>
- ✓ Referential of Key-Competences for Adult Education and Training: Secondary Level, Directorate-General for Vocational Training (DGFV in Portugal), November 2006.
Dostępny pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- ✓ R. Sojak.(2004). The anthropological paradox. The sociology of knowledge as a perspective of the general theory of society. Wrocław, University of Wrocław Publishing House
Dostępny pod adresem: <http://incual.mecd.es/web/extranet/manual-procedimiento>
- ✓ Referential of Key-Competences for Adult Education and Training: Secondary Level, Directorate-General for Vocational Training (DGFV in Portugal), November 2006.
Dostępny pod adresem: <http://www.catalogo.anqep.gov.pt/boDocumentos/getDocumentos/145>
- ✓ T. Jankowski (2014) Assessment Center as a development method - application of Assessment Center in the process of career counseling for people planning to enter the job market, e-mentor no. 1(53), (s. 21-30).
- ✓ Universal Model of Competence, User Manual, "Management Observatory" Foundation.
Dostępny pod adresem: http://katalizatorinnowacji.pl/uploads/files/0/145/Kompetencje_book.pdf

www.adultstraining-project.eu



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union