UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale 2014-2020

INVATAREA AUTODIRIJATA

INVATAREA AUTODIRIJATA – INSTRUMENT PRACTIC PENTRU PROGRESUL PROFESIONAL

"Actualizarea cunostintelor, aptitudinilor si competentelor angajatilor pentru dezvoltarea vietii active", MySMIS 134236 2022

FPIMM BRASOV
FUNDATIA PENTRU PROMOVAREA INTREPRINDERLOR MICI SI MIJLOCII BRASOV

1.JOBSCHOOL CENTRU EDUCATIONAL

FPIMM BRAŞOV

INVATAREA AUTODIRIJATA

Program de sprijin educational individualizat prin invatare auto-dirijata

Acest material este elaborat in cadrul proiectului cofinantat de POCU “Actualizarea cunostintelor, aptitudinilor si competentelor angajatilor pentru dezvoltarea vietii active” (MySMIS 134236), in cadrul subactivitatii 7.1. Program de sprijin educational individualizat pentru angajatii cu nivel scazut de calificare, din mediul rural si cu varsta peste 40 de ani in vederea consolidarii competentelor cheie prin invatare autodirijata.

INVATAREA AUTODIRIJATA – INSTRUMENT PRACTIC PENTRU PROGRESUL PROFESIONAL

Cuprins

1. Ce este invatarea autodirijata
2. Cum invata adultii
3. Facilitatea invatarii adultilor
4. Bariere in calea invatarii
5. Stiluri de invatare ale adultilor
6. Cicluri de invatare ale adultilor
7. Metode de invatare autodirijata
8. Stabilirea nevoilor de invatare
9. Chestionar pentru identificarea stilului de invatare
10. Bibliografie

INVATAREA AUTODIRIJATA

Definitia invatarii auto-dirijate

In sensul cel mai larg, invatarea autodirijata descrie un proces in care indivizii iau inițiativa, cu sau fara ajutorul altora, in diagnosticarea nevoilor lor de invatare, formularea obiectivelor de invatare, identificarea resurselor de invatare, alegerea si implementarea strategiilor de invatare adecvate și evaluarea rezultatelor. invatare. ”

Ce este invatarea autodirijata

Pe parcursul vietii, oamenii experimenteaza mai multe forme de invatare: invatare formala la scoala, liceu sau universitate, invatare non-formala prin sesiuni de instruire sau job-rotation si invatare informala, care reprezinta orice forma de invatare, intentionata sau nu pe care o poate desfasura cineva.

Invatarea autodirijata este un proces in care indivizii iau initiativa, cu sau fara ajutorul altora, in diagnosticarea nevoilor lor de invatare, isi formuleaza obiective de invatare, identifica de ce tip de resurse si materiale au nevoie pentru invatare, aleg si implementeaza singuri strategiile de învățare adecvate și isi evalueaza rezultatele învățării.

Acest proces se desfasoara pe tot parcusul vietii active.

Invatarea autodirijata poate avea loc atat in cadrul invatarii formale, non formale cat si in cadrul celei informale, dar cu variatii de intensitate. De ex., in cadrul procesului de invatamant liceal, elevii parcurg si o componenta de invatare autodirijata, prin studiu individual al subiectelor prezentate la clasa, prin realizarea temelor si proiectelor indicate de profesori.

Pe masura ce indivizii se maturizeaza si acumuleaza experienta, acestia devin tot mai autonomi in procesul de invatare, devenind capabili sa ia initiativa si sa parcurga pasii pe care aceasta ii presupune. Adultii decid ce invata, cum invata si daca au invatat suficient de bine un lucru.

Caracteristicile adultilor care influenteaza procesul de invatare:

- Prefera invatarea autodirijata
- Vin cu o experienta care trebuie luata in considerare in planificarea invatarii
- Sunt orientati spre invatarea bazata pe cunoasterea practica, pe experimentare
- Sunt orientati pe invatarea centrata pe sarcini sau probleme, mai mult decat pe cea centrata pe subiecte/ tematici
- Prezinta un grad mai ridicat de motivare interna

Cum invata adultii?

Adultii nu invata ca in scoala; procesul de maturizare influenteaza motivatia adultilor legata de invatare

Sunt autonomi

Adultii simt nevoia sa-si asume responsabilitatea pentru deciziile din viata lor si de aceea este important pentru ei sa aiba controlul asupra a ceea ce invata si cum invata si nu vor sa fie tratati precum copiii. Prin urmare, in cadrul oricarul proces de invatare, este absolut necesar ca adultii sa fie tratati cu respect, sa poata dezvolta o relatie de la egal la egal/ de parteneriat cu instructorul sau mentorul lor, sa li se ofere oportunitatea de a alege intre mai multe teme de studiu si sa fie sprijiniti pentru a-si adapta programul de munca si de viata la programul de invatare.

Sunt practici si orientati catre rezultate

Adultii sunt persoane practice si au nevoie de informatii care pot fi aplicate imediat in viata profesionala, informatii practice care sa le imbunatateasca calificarile/ abilitatile, sa le simplifice munca si sa le creasca increderea in fortele proprii. De aceea este important ca instruirea sa raspunda nevoilor lor individuale si sa aiba un continut cat mai practic.

Au prejudecati si sunt rezistenti la schimbare

Adultii vin in procesul de invatare cu propriile experiente si prejudecati, care uneori pot sa obstructioneze procesul de asimilare a noilor informatii deoarece ele produc o anumita rigiditate in individ, care nu este propice invatarii. De aceea, orice program de invatare trebuie sa isi justifice ratiunea de a fi, trebuie sa prezinte conceptele noi in relatie cu cele pe care cursantii le stapanesc deja si sa stimuleze nevoia acestora de explorare.

Invata intr-un ritm moderat

Inaintarea in varsta influenteaza modul de invatare si adultii tind sa invete mai incet pe masura ce inainteaza in varsta. Totusi, odata cu varsta creste profunzimea modului de invatare, a abilitatilor de cautare de informatii si a aptitudinilor personale.

Adultii care invata:

- Decid singuri ce este important sa invete

- Vor sa valideze informatiile primite pe ba propriilor credinte si opiniii

- Se asteapta ca ceea ce invata sa le fie util in viitorul apropiat

- Filtreaza informatiile prin experienta si punctele de vedere proprii

- Au capacitatea de a servi ca resurse de invatare pentru colegii lor si chiar si pentru trainer

Adultii trebuie sa aiba oportunitatea de a aplica practic ceea ce invata si sa devina constienti de progresele facute.

Isi folosesc experienta personala ca resursa principala de invatare

Adultii care au vazut si facut multe lucruri in viata au tendinta sa faca legatura intre experientele trecute si lucrurile nou invatate, fiind de acord cu conceptele noi daca acestea vin sa confirme ceea ce au invatat/ experimentat anterior. De aceea este important ca grupurile de invatare sa includa adulti cu experiente de viata/ profesionale similare, care sa discute si sa impartaseasca experiente similare, constituindu-se astfel o comunitate de invatare formata din persoane care pot interactiona mai profund.

Au nevoie de un impuls

Invatarea in perioada maturitatii se bazeaza pe propria vointa asa ca frecventarea unor cursuri este o optiune personala, fiind determinata de nevoia de imbunatatire a abilitatilor profesionale si de dezvoltarea profesionala. Motivatie este motorul invatarii si de aceea este important ca materialul de invatare sa le stimuleze gandirea si sa le raspunda nevoilor intrinseci.

Adultii tind sa isi stabileasca obiective exigente pentru ei înșiși si pot deveni nerabdatori sau descurajați dacă nu vad că fac progrese. De aceea, trebuie sa fie stimulati sa identifice obiective de invatare realizabile si relevante pentru ei insisi, sa primeasca feedback si sa fie ajutati sa isi formuleze strategii prin care isi evalueaza propriul progres.

Isi asuma mai multe tipuri de responsabilitati

Adultii au o serie de responsabilitati: familie, prieteni, munca si timp de calitate necesar pentru nevoile personale. De aceea este destul de greu pentru un adult sa-si faca timp si pentru invatare si de acea o fac doar cand subiectul este foarte important pentru ei. Iar daca modul de viata este destul de solicitant, atunci rezultatul invatarii poate fi compromis. Prin urmare, programul de instruire trebuie sa fie flexibil, sa tina cont de programul de lucru al persoanelor instruite si sa accepte faptul ca obligatiile personale pot obstructiona procesul de invatare.

Au asteptari ridicate

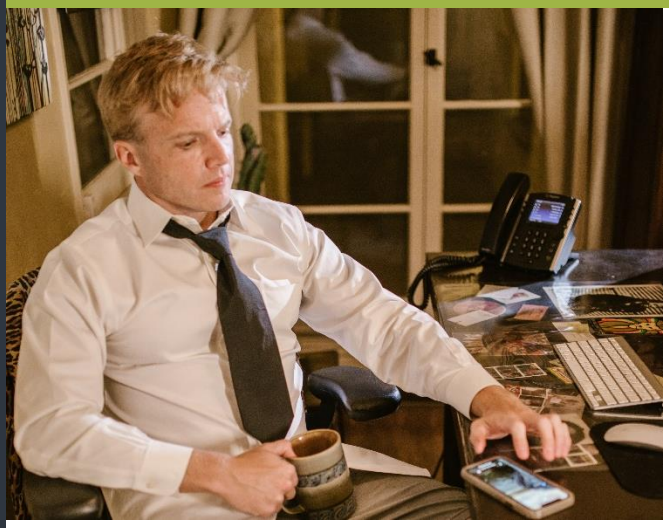
Adultii care invata au mai multe asteptari. Ei vor sa fie invatati lucruri care sa le fie utile la locul de munca, cu rezultate imediate; cauta un curs care sa justifice timpul alocat si sa nu fie o pierdere de bani si timp. De aceea este important ca instruirea sa le maximizeze beneficiile, sa le satisfaca asteptarile si sa raspunda tuturor provocarilor invatarii.

De asemenea, adultilor le place varietatea si acepta cu placere ca

invatarea sa fie sustinuta in moduri diferite: prezentari audio-video, prezentari fata in fata, clipuri video, carti, fise de informare, brosuri, podcast-uri etc.

La prima vedere, una dintre cele mai simple metode de a facilita invatarea adultilor este de a le pune la dispozitie materiale cu ajutorul tehnologiei moderne: clip-uri, tutoriale, platforme de invatare.

Dar nu este suficient: simpla prezenta a acestor materiale si instrumente nu ii vor determina pe adulti sa se implice in activitati de invatare; trebuie sa tinem cont si de alte elemente care faciliteaza invatarea adultilor.



Cum putem facilita invatarea adultilor?

Pentru a participa activ la procesul de invatare, adultii trebuie sa se simta confortabil, pretuiti si implicati

Cream un mediu confortabil

Indiferent daca invata la un curs, singuri acasa sau la locul de munca, adultii au nevoie de conditii in care sa se simta confortabil, in caz contrar atentia le va fi distrasa de alte probleme. Mediul confortabil nu presupune doar existenta unor conditii fizice prielnice, dar se refera si la relatiile cu colegii implicati si la trainer, daca este cazul.

Utilizam metode practice

Trebuie subliniata in permanenta aplicabilitatea instruirii la problemele, preocupările, nevoile sau interesele adultilor. E nevoie de exemple practice, de jocuri de rol si de activități care sa îi ajuta să aplice noile informații.

Materialele prezentate adulților trebuie să fie destinate aplicării directe și imediate în practica pentru ca acestia sa-și păstreze interesul.

Orice metoda utilizata trebuie sa vizeze implicarea activa adultilor si mentinerea lor conectati la invatare prin oferirea constanta de feedback.

Incurajam implicarea activa

Adulţii nu au rabdare sa petreaca ore in sir ascultand diverse prelegeri; din contra ei trebuie lasati sa raporteze informatiile nou transmise la situatia lor practica si sa gaseasca aplicabilitate la lucrurile nou invatate.

Adultii trebuie incurajați să împărtășească idei și informații cu colegii de la curs sau de la locul de munca, prin diverse metode: rezolvarea de exercitii in grup, jocuri de rol, realizarea de proiecte in comun, impartasirea experientei proprii; ei trebuie incurajati sa puna intrebari si sa li se ofere feedback, pentru a le putea fi evaluat progresul.

Utilizam instrumente practice

Este recomandat sa se utilizeze o varietate cat mai mare de instrumente practice de predare/invatare: discutii de grup, brainstorming, jocuri, simulari, studii de caz, exemple, fise de lucru, prelegeri, diagrame cu concepte cheie, tutoriale video, prezentari PowerPoint etc.

Cu cat sunt mai variate instrumentele, cu atat este mai mare probabilitatea de a le mentine atentia fosusata pentru mai mult timp si de a-i face mai implicati in procesul de invatare.

Desigur ca este indicat sa se utilizeze intens instrumentele bazate pe visual (videoclip-uri, fotografi, planse etc.) deoarece acestea sunt cele care ajuta la concentrarea cursantilor si la retinerea mai usoara a informatiilor.

Punem accentul pe experientele de invatare utile si practice

Indiferent daca este un demers individual sau colectiv, activitatile de invatare autodirijate proiectate pentru adulti trebuie sa fie pliate pe media lor de varsta si pe interesele indivizilor.

Trebuie pus accentul pe cunostintele practice! Este important ca instruirea sa fie relevanta d.p.d.v. practic, adica cunostintele si materiale de invatare sa poata fi aplicate in practica. Adultii sunt mai mult interesati de cunostintele practice decat de teorii si aspectele mai putin relevante.

Cursantilor trebuie sa li se permita sa isi fixeze si sa lucreze cu obiectivele lor de invatare iar instruirea trebuie personalizata si adaptata astfel incat sa raspunda nevoilor lor

Construim comunitati prin social media

Platformele de social media pot deveni o prelungire a instrumentelor de invatare deoarece au un impact puternic asupra actiunilor de colaborare si impartasire a cunostintelor dintre oameni. Cu ajutorul acestora pot fi facilitate discutiile de grup si crearea de comunitati intre oameni cu preocupari similar iar acestia pot face schimb de cunostinte mai rapid si intr-un mod mai distractiv.

Instruirea trebuie sa aiba un chip

Este plictisitor ca studiul sa se desfasoare doar individual, cu ajutorul cartilor, pentru ca oamenii au nevoie de interactivitate si sa identifice activitatile de instruire cu o persoana care le inspira incredere. De aceea, chiar in cazul invatarii autodirijate, este recomandat sa se utilizeze interactiunea cu specialisti: acestia pot fi traineri, mentori pentru invatare, se pot invita experti in cadrul unor discutii deschise sau sesiuni de intrebari si raspunsuri, se pot utiliza inregistrari ale unor prezentari, clip-uri video cu specialisti care explica anumite probleme.

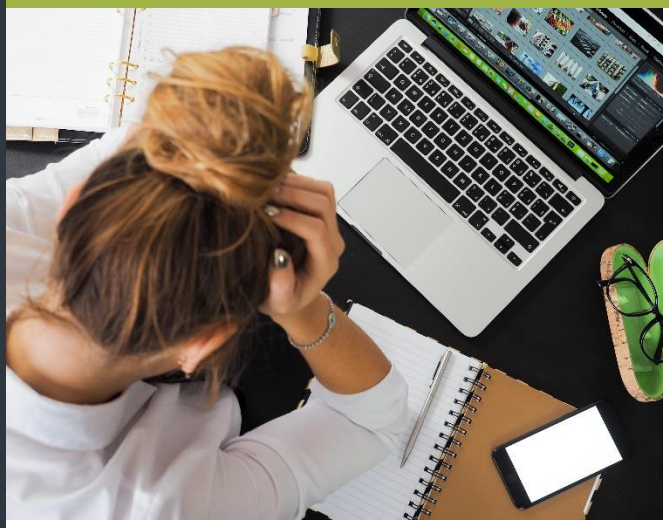
Trebuie provocati prin joc si umor

E util sa se puna la dispozitia celor care invata diverse studii de caz si probleme de rezolvat pentru ca acestia sa se simta stimulati.

De cele mai multe ori putin umor ajuta la crearea unor relatii cordiale cu/ intre cursanti; daca se utilizeaza putin umor in materialele de invatare, adultii vor urmari prezentarile mai atent.

Chiar daca utile, activitatile de invatare nu trezesc intotdeauna entuziasmul adultilor, ba din contra. Adultii gasesc o gramada de motive penru care sa amane sau sa ocoleasca participarea la cursuri sau invete pe cont propriu.

Daca nu exista o mtivatie interna sau externa suficient de puternica, e putin probabil sa poata fi convinsi sa se implice in activitati de invatare.



Bariere in calea invatarii adultilor

Invatarea este considerata consumatoare de timp si de cele mai multe ori nu exista interes pentru a invata noutati

"Sunt pe pozitia mea"

Comoditatea si obisnuita ne influenteaza intr-o masura mai mare decat credem alegerile! Unii angajati, fie din cauza ca ocupa o pozitia de prea mult timp sau pentru ca sunt foarte loiali, ajung sa isi defineasca identitatea prin functia de la locul de munca; din contra, alti angajati cred ca responsabilitatile legate de locul de munca sunt limitate la granitele pozitiei curente si ca sistemul organizational nu le permite sa se implice si in alte activitati. Asa incat, din varii motive, sunt frecvente situatiile in care unii angajati se cramponeaza de atributiile lor, fara sa fie dispusi sa se instruiasca sau sa se implice in lucruri care nu tin strict de domeniul lor.

"Nu eu sunt vinovat, inamicul este in afara"

Cand lucrurile merg bine, oamenii tind sa credada ca este meritul lor personal; cand lucrurile merg prost, cei mai multi oameni incearca sa gaseasca pe altcineva vinovat si nu dau vina pe lipsa lor de pregatire. De fapt, atitudinea de "altcineva e inamicul" este un rezultat al gandirii de tipul "sunt in pozitia mea": cand se cramponeaza de granitele pozitiei pe care o ocupa, oamenii un mai sunt interesati deloc sa isi reactualizeze cunostintele, fara sa realizeze ca acest fapt le aduce lor si organizatiei un handicap.

"Nu vreau sa iau initiativa"

Nu toti angajatii sunt de acord sau nu sunt obisnuiti sa preia initiativa la locul de munca pentru rezolvarea problemelor dificile si nu inteleg ca pregatirea lor profesionala reprezinta o parte esentiala din cheia de rezolvare a problemelor. Daca nu doresc sa resolve problemele, cu atat mai putin vor avea initiative pentru a se ocupa de reactualizarea cunostintelor lor. Proactivitatea este foarte importanta pentru ca adultii sa inceapa un program de invatare.

Rezistenta la schimbari

Majoritatea oamenilor prefera stabilitatea in vietile lor personale

si profesionale, asa ca in mod normal oamenii evita situatiile care rastoarna ordinea fireasca a lucrurilor, le ameninta propriile interese, le cresc nivelul de stres sau implica riscuri. Cand apar schimbari legate de statutul lor, oamenii opun rezistenta la schimbari din motivele enumera.

- Teama de a-si pierde slujba: o schimbare de proces, tehnologie, produs sau sistem poate avea drept efect cresterea eficientei muncii, reducerea costurilor si timp de raspuns mai rapid in fata clientilor, dar poate sa nasca teama din partea angajatiilor ca rolul lor va fi redus sau chiar eliminat. Se pot trezi cu norma de lucr si salariul diminuat, mutati pe alte pozitii mai solicitante sau detasati in alte orase. Din punctul lor de vedere, cam toate schimbarile organizationale sunt daunatoare pentru pozitia lor in cadrul organizatiei asa ca reactia normala este de rezistenta la schimbareb.

- Teama de necunoscut: in perioada schimbarilor, o parte din angajati pot sa se raporteze la la experientele trecute benefice, in care s-au simtit in siguranta si care le-au fost favorabile. De aceea, se vor gandi de ce este necesara actuala schimbare din moment ce experientele trecute au fost bune, in conditiile in care s-ar putea sa un aiba realizari la fel de bune in viitor.

Angajatii sunt constienti ca schimbarile din organizatie va presupune schimbari in ceea ce priveste abilitatile si cunostintele lor, iar o parte dintre acestia pot crede ca procesul de asimilare nu va fi tocmai usor si prin urmare, se vor impotrivi sa invete ceva diferit fata de ceea ce fac in mod curent: pot avea scuze de genul “Stiu deja tot ce este necesar pentru postul acesta”; “Am experienta si sunt bun in ceea in ceea ce fac si nu vad de ce as incerca lucruri pe care nu le cunosc”.

- Relatii inadecvate de comunicare: daca nu se explica angajatilor de ce, cum, cand, cine si care sunt rezultatele asteptate, atunci este inevitabil ca acestia sa se opuna rezistenta schimbarilor. Dar, daca top managementul planifica si comunica din timp si eficient cu toti angajatii si le explica ratiunile care stau la baza schimbarii, acestia sunt mai in masura sa aiba incredere in modificarile produce si sa le accepte mai usor.

- Nu se ofera recompense: unii angajati pot opune rezistenta schimbarii atunci cand cred ca nu merita sa faca ceva nou daca nu exista o recompensa. Recompensarea reprezinta o motivare fara de care este grea implementarea unei schimbari pe termen lung. Facilitatile referitoare la recompensare in cadrul organizatiei trebuie adaptate pentru a sustine schimbarea atunci cand cand doreste sa o faca, insa recompensa nu trebuie sa fie foarte costisitoare.

- Nu exista un sistem de sprijin: angajatii stiu ca pe pozitia actuala au capacitatea de a face ceea ce se asteapta de la ei dar, daca apar schimbari, pot fi ingrijorati ca nu vor fi sprijiniti sa reuseasca la fel de bine sa isi indeplineasca atributiile si ca vor fi pedepsiti.

- Experiente personale anterioare negative legate de schimbare: Reactia la ceva nou este determinata intr-o mare masura de ceea ce s-a experimentat in trecut. Daca un angajat a facut fata cu greu schimbarii in trecut, atunci rezistenta la schimbare este un mod rational de a reactiona la o situatie ai carei parametrii crede ca ii cunoaste.

Stilul de management din companie

Companiile trebuie sa isi sustina agajatii in procesul de invatare prin punerea la dispozitie de resurse materiale, informationale si de timp. Cultura organizationala trebuie creata de asa natura incat sa incurajeze participarea la activitati de invatare. Daca angajatii nu sunt sustinuti in procesul de invatare acestia vor renunta sa mai faca eforturi in acest sens.

Conceptul de stil de invatare

Conceptul de stil de invatare descrie modelele de instruire si metodele de studiu care sunt eficiente in functie de caracteristicile psihologice ale indivizilor.

Care sunt stilurile de invatare ale adultilor?

Stilurile de invatare ale lui Kolb si modelul de invatare experientiala descriu 4 mari tipologii

Teoria de invatare a lui Kolb porneste de la analiza procesului de invatare bazata pe 2 coordonate: modul in care indivizii abordeaza o sarcina si raspunsul lor emotional la situatia de invatare. Mai precis, pe coordonata abordarii sarcinilor sunt persoane care prefera sa invete „facand“ iar altele „observand“; de asemenea, pe coordonata raspunsului emotional, gasim persoane care raspund rational si prefera sa invete „gandid“, iar altele care raspun emotional si prefera sa invete „simtind“.

Din aceasta analiza rezulta patru combinatii de modele de percepere si procesare a informatei, care la randul lor determina cele patru stiluri in care oamenii prefera sa invete.

Stilurile de invatare ale lui Kolb

Kolb crede ca stilurile de invatare nu reprezinta trasaturi fixe de personalitate, ci modele relativ stabile de comportament care se bazeaza pe trecut si experiente. De aceea, putem vorbi mai degraba de preferinte de invatare, mai degraba decat de stiluri de invatare.

Stilul Divergent

Este un stil care imbina experienta concreta cu observarea si reflectia; indivizii care il adopta au tendinta de a folosi informatiile care le provin prin intermediul simturilor; stilul pune accent pe abordarea inovativa si imaginativa pentru a realiza invatarea. Cei care adopta acest stil vad situatiile concrete din mai multe perspective si se adapteaza mai mult prin observare decat prin actiune; sunt interesati de oameni si tind sa fie orientati pe ceea ce simt. Le plac activitatile precum brainstormingul si cooperarea in cadrul grupului.

Asimilator - este un stil care combina observarea si reflectia cu conceptualizarea; pe indivizi ii caracterizează gandirea de tip abstract si orientarea teoretica; aceste persoane reusesc sa integreze diferite observatii si ganduri intr-un tot unitar. Cei care adopta acest stil prefera sa rationeze inductiv si sa creeze modele si teorii. Le place sa conceapa proiecte si experimente.

Convergent - acest stil combina abstractizarea si generalizarea cu experimentarea activa; indivizii dovedesc o buna intelegere a laturii practice a ideilor şi sesizează aplicabilitatea acestora. Cei care prefera acest stil pun accent pe aplicarea practica a ideilor si pe rezolvarea problemelor, le place sa ia decizii, sa rezolve probleme si sa puna in practica ideile. Prefera problemele tehnice in locul celor interpersonale.

Adaptabil – este un stil care combina experienta activa cu experienta concreta; indivizii sunt orientati catre ceilalţi si practica rezolvarea problemelor prin incercare si eroare. Se pune accent pe verificarea in practica a ideilor; indivizii care utilizeaza acest stil prefera sa incerce si sa gresesca mai degraba decat sa gandeasca si sa reflecteze. Acestia se adapteaza la schimbarea circumstantelor; rezolva problemele intr-o maniera intuitiva, de incercare si eroare si pun accent pe invatarea prin descoperire.

Preferintele difera in functie de tema si contextul instruirii: de ex., unele persoane prefera sa primeasca o informatie in format vizual mai degraba decat in format scris, unii prefera sa invete prin observarea altora care executa sarcinii in timp ce altii simt nevoia sa si exerseze practic ceea ce observa..

Plecand de la aceasta clasificare a stilurilor de invatare, s-a a elaborat si o tipologie a indivizilor in functie de stilurile de invatare adoptate, tipologie care poate fi de ajutor in proiectarea activitatilor de invatare:

ACTIVIST – „Lasa-ma sa incerc!“

Acestea sunt persoane pragmatice, care se bazeaza pe actiune si pe fapte, sunt focusate pe prezent si cred in veridicitatea experimentelor si a simularilor. Sunt persoanele care invata cel mai bine din urmatoarele situatii:

- O experienta noua – cand li se prezinta probleme, oportunitati
- Activitati practice, aici si acum, de tipul sarcini in echipa, simulari de afaceri
- Situatii care le permit sa isi puna in evidenta personalitatea, cum ar fi de exemplu prezentarile si jocurile de rol
- Atunci cand trebuie sa se implice in sarcini de echipa

Cel mai putin capabili sa invete sunt atunci cand se afla in urmatoarele situatii:

- Situatii pasive – cand trebuie sa asculte, sa lectureze sau sa vizualizeze materiale statice
- Ca observatori ai unei situatii date
- Cand muncesc individual
- Cand participa la cursuri teoretice, cand trebuie sa

asculte explicatii si sa conceptualizeze notiunile.

REFLEXIV – „Mi-ar place sa ma gandesc la asta!“

Aceste persoane prefera sa observe lucrurile, sa isi ia notite si sa culeaga referinte despre subiectele studiate. Prefera ca metoda studiile de caz si sesiunile de intrebari si raspunsuri. Invata cel mai bine din urmatoarele situatii:

- Atunci cand sunt incurajati sa observe si sa reflecteze asupra unui subiect
- Daca au timp / li se permite sa se pregateasca inainte de a comenta sau a dezvolta un subiect
- Cand au posibilitatea sa cerceteze/ probeze/ urmareasca inlantuirea logica a problemelor
- Daca au posibilitatea sa recapituleze / sa rezume ceea ce s-a prezentat

Invata cel mai putin din urmatoarele situatii:

- Sunt fortati sa fie in centrul atentiei, prin jocuri de rol de ex.
- Sunt implicati in actiune rapid, fara timp de pregatire
- Li se dau insuficiente date pentru a trage o concluzie pertinenta
- Sunt obligati sa utilizeze instructiunile detaliate ale altei persoane in cadrul unor exercitii

Teoretician – „Trebuie sa ii deslusesc sensul!“

Sunt persoane capabile sa inteleaga notiunile teoretice, le conceptualizeaza foarte bine si le pot integra intr-un sistem de gandire bine inchegat; apreciaza teoriile, demontratiile si doveziile stiintifice. Invata cel mai bine din urmatoarele situatii:

- Cand se pleaca de la un sistem, model, concept, teorie, chiar daca aplicabilitatea practica a acestuia nu este foarte clara
- Daca au posibilitatea de a face/ explora asocieri, interconexiuni intre evenimente, fapte, notiuni teoretice, idei etc.
- Atunci cand i se permite sa puna la indoiala lucrurile si sa sa formuleze ipoteze logice
- Cand informatiile prezentate au un continut intelectual consistent

Invata cel mai putin din urmatoarele situatii:

- Daca li se cere sa faca ceva fara ca ei sa inteleaga scopul
- Atunci cand sunt implicati in situatii care pun accent pe dezvaluirea emotiilor
- Sunt implicati in activitati nestructurate, ambigue, a caror logica nu o inteleg suficient
- Sunt implicati in activitati fara continut intelectual suficient de consistent pentru a-i interesa

PRAGMATIC – „La ce ma ajuta experienta asta?“

Aceste persoane prefera sa inteleaga ideile si conceptele aplicate la situatiile reale, sa invete prin exemplificare si prin comparatii cu ceea ce se intampla la locul de munca. Invata cel mai bine din urmatoarele situatii:

- Exista o legatura evidenta intre materialul pe care il studiaza si problemele de la locul de munca actual
- Avantajele practice ale informatiilor nou dobandite sunt evidente
- Au posibilitatea sa valideze in practica cunostintele teoretice pe care le primesc
- Li se da sansa sa aplice teoria in practica

Invata cel mai putin din urmatoarele situatii:

- Invatarea nu este legata de beneficii imediate, practice
- Lucrurile discutate la nivel teoretic nu au nici o legatura cu realitatea pe care ei o cunosc foarte bine
- Nu se face practica, nu exista ghiduri, instructiuni, exercitii
- Cand anticipeaza ca nu vor putea implementa notiunile nou invatate

In anexa acestui material se gaseste un test prin care se poate determina carei tipologii in apartin persoanele implicate in procesul de invatare.

Un ciclu de invatare reprezinta inlantuirea de faze pe care le parcurge un adult atunci cand doreste sa isi insuseasca anumite notiuni si concepte.

Ciclurile de invatare ale adultilor

Modelul propus de Kolb implica patru procese prin care se realizeaza invatarea

In procesul de invatare exista patru pasi pe care ii parcurg cei implicati:

1. Experienta concreta: participantii sunt implicati intr-o experienta noua, provocatoare pentru profesia lor
2. Observare si reflectie asupra experientei traite: participantii sunt incurajati sa reflecteze si sa emite judecati asupra lucrurilor experimentate.
3. Conceptualizare abstracta (generalizarea experientei): participantii analizeaza logic ideile desprinse din stadiul reflectiei si incearca sa conceptualizeze aceste idei.
4. Experimentare activa (aplicarea experientei in activitatea curenta): participantii reflecteaza in ce mod pot aplica informatiile dobandite pentru rezolvarea unor situatii viitoare.

Kolb vede procesul de invatare ca o situatie in care oamenii trec succesiv prin *experiente concrete, conceptualizare abstracta*, respectiv *observare reflectiva* si *experimentare activa*. In acest fel, eficienta invatarii se bazeaza pe abilitatea de a echilibra aceste situatii.

Fazele ciclului de invatare ale adultilor sunt:

- **Faza 1:** Persoana instruita experimenteaza informatii noi prin diverse metode: i se prezinta un subiect, este implicat in exercitii, jocuri de rol, lectureaza materiale pe o anumita tema etc.
- **Faza 2:** Persoana instruita proceseaza informatia noua, reflecteaza asupra celor auzite sau experimentate si incearca sa identifice domeniile de aplicabilitate
- **Faza 3:** Persoana instruita generalizeaza experienta, adica extrage acele idei si informatii care sunt general valabile pentru diverse domenii
- **Faza 4:** Persoana instruita aplica sau planifica sa aplice experienta la locul actual de munca sau situatii de viata

O persoana care invata poate intra in ciclul de invatare in orice faza, dar procesul va fi mai eficiente daca parcurge toate cele 4 moduri dar un neaparat in acesta ordine. Uneori se pleaza de la experienta practica iar alteori de la observare si reflectie.

Exemple de aplicabilitate a ciclului de invatare

Invatarea mersului pe bicicleta:

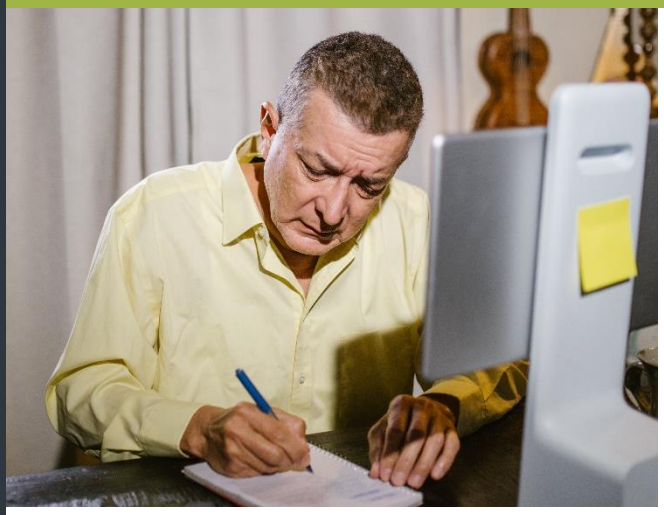
- Observare reflectiva – persoana urmareste alti biciclisti si reflecta asupra modului in care acestia merg pe bicicleta: care este pozitia corecta, ce insemana a pedala, cum actioneaza ghidonul etc.
- Conceptualizarea abstracta – persoana reflecta asupra conceptului de ciclism si a principiilor fizice care determina mersul pe bicicleta.
- Experienta concreta – persoana primeste sfaturi practice si tehnice de la o persoana care stie sa utilizeze bicicleta.
- Experimentare activa – persoana se urca pe bicicleta si exerseaza mersul.

Invatarea utilizarii unui soft:

- Experimentare activa – persoana testeaza functiile softului.
- Observare reflectiva – persoana reflecta asupra a ceea ce s-a realizat in cadrul testarii.
- Conceptualizare abstracta – persoana parcurge manualul soft-ului pentru a avea o intelegere mai clara asupra a ceea ce se poate realiza cu ajutorul lui.
- Experienta concreta – persoana utilizeaza functia de “ajutor” pentru a afla sfaturile expertilor.

In invatarea autodirijata individul stabileste ce si cand invata; invatarea poate avea loc in cadrul unui sistem formal sau informal; invatarea poate fi asistata sau nu de un trainer dar rolul pe care trebuie sa il joace acesta este de a facilita invatarea si nu de a instrui efectiv.

Chiar daca accentul cade pe cel care invata, rezultatele vor fi cu atat mai bune daca invatarea este asistata de specialisti/ mentori/ traineri.



Metode de invatare autodirijata

Invatarea autodirijata se poate desfasura cu success si la locul de munca, nu in afara programului de lucru

- **Invatare prin practica**

In forma cea mai simpla a acestei metode de invatare, angajatul este confruntat cu o noua sarcina si este provocat sa-si dea seama cum s-o rezolve si sa invete din greseli. Cel mai adesea angajatul care invata este plasat langa alt profesionist. Acest angajat “model” ii arata ce trebuie sa faca, cu explicatiile pe care le considera necesare. Angajatul care invata il imita pe angajatul model cat mai mult cu putinta.

Desigur conditiile in care se desfasoara invatarea pot sa difere: aceasta poate avea loc in conditii reale iar problemele sa fie extrem de aplicate, sau poate avea loc in “conditii de laborator”, cum ar fi un atelier scoala. Totul depende de complexitatea sarcinilor si de impactul asupra activitatii efective a companiei.

Aceasta forma de invatare poate fi benefica daca colegul mai experimentat lucreaza bine. Daca nu, atunci pericolul ca obiceiurile rele si modurile de lucru mai putin eficiente sa fie transferate asupra angajatului care invata sunt extrem de mari.

- **Job shadowing**

Aceasta forma de invatare presupune ca angajatul sa observe atent modul in care un alt angajat isi indeplineste efectiv sarcinile de lucru, cu scopul de a fi martor direct la desfasurarea in detaliu a muncii acestuia; in plus angajatul respectiv poate ajuta persoana care-l urmareste sa invete aspecte noi legate de locul de munca, organizatie, anumite comportamente sau competente. Acest model este aplicabil atunci cand complexitatea sarcinilor care trebuie invatate este prea mare pentru a se rezuma doar la invatarea prin practica.

Job shadowing este o metoda simpla de invatare la locul de munca, de dezvoltare a carierei si de dezvoltare a abilitatilor de leadership. Organizatiile utilizeaza aceasta metoda ca un instrument eficient de invatare in urmatoarele situatii:

- Instruirea pe noile posturi: atunci cand angajatii trebuie sa preia un rol nou, acestora li se cere sa il urmareasca pe detinatorul actual al postului pentru o perioada de cateva zile sau luni, daca postul este foarte

complex, pentru a-si face o idee mai clara despre atributiile pe care le presupune si pentru a intelege specificului postului, iar apoi li se cere sa preia rolul respectiv, dar fara asumarea responsabilitatilor aferente. Aceasta fapt ajuta angajatul sa fie mai increzator, mai constient si mai bine pregatit sa preia postul iar pentru organizatie se reduc sansele de esec si timpul necesar pentru cresterea productivitatii angajatului.

○ Dezvoltarea carierei: daca exista mai multe optiuni de dezvoltare a unui angajat, job shadowing contribuie la o mai buna intelegere a acestor optiuni si a competentelor pe care le presupune valorificarea acestor oportunitati. Un angajat poate urmari un senior in diverse pozitii/functii si poate aprecia si avea o idee mai clara despre ce inseamna construirea unei cariere in cadrul organizatiei.

○ Dezvoltarea expertizei: la baza job shadowing este abilitatea profesionistilor de a transmite cunostintele si expertiza unei alte persoane. Prestand o munca planificata, job shadowing poate sustine managementul informatiilor/cunostiintelor dintr-o organizatie si sa asigure transmiterea mai departe catre ceilalti angajati a cunostiintelor de baza si a expertizei.

o Dezvoltarea leadership-ului: multe organizatii utilizeaza job shadowing ca un instrument eficient pentru dezvoltarea leadershipului. Leaderilor aspiranti li se da oportunitatea sa-i urmareasca pe leaderii seniori si sa invete de la ei. Completeaza efectiv instruirea teoretica iar liderii aspiranti au posibilitatea sa experimenteze ce inseamna sa fii leader.

- **Metoda celor 4 pasi**

Aceasta este o versiune mai sistematica si mai elaborata a invatarii prin practica. Presupune 4 pasi formali:

○ Pregatire: motivarea celui care invata si prezentarea notiunilor introductive din domeniul studiat

○ Demonstratie: exemplificarea modului in care se executa corect o sarcina

○ Imitare: executarea sarcinii de catre cel care invata

○ Practica: se exerseaza sarcina pana se ajunge la un nivel adecvat de competenta cu supervizare diminuata.

Aceasta metoda este mult mai analitica decat imitatia pura si necesita nu numai demonstrarea dar si explicarea procesului de munca pas cu pas. Conceptualizarea notiunilor, coroborat cu intrebarile pe care le pune “elevul”, conduce si la imbunatatirea procesului de munca desfasurat atat de cel care instruieste cat si de cel care este instruit, deoarece daca demonstreaza faptul ca pot explica sarcinile inseamna ca au inteles bine ceea ce au de facut.

- **WBT – instruire bazata pe internet (web based training)**

O mare parte din informatiile relevante necesare se regasesc pe internet. Multi dintre cei care invata le folosesc in mod spontan, fara sa fie constienti ca parcurg un proces de invatare, de ex. prin vizualizarea unor tutoriale. Provocarea este de a gasi modalitati de a sistematiza acest proces si de preluare constienta a informatiilor utile pentru angajati.

Cei care pun la dispozitie materiale de invatare pot sa isi produca propriile materiale, cum ar fi un material video educational referitor la etapele relevante ale procesului de munca. Producerea unor asemenea materiale video ii inspira pe cei care invata si necesita o intelegere completa a modului de indeplinire/practicare a sarcinii insa necesita ceva timp si tehnologie IT.

- **Metoda proiectelor**

Metoda proiectelor este utilizata pe scara larga, uneori mai putin constient, intrucat este vazuta mai degraba ca o rezolvare a problemelor in echipa decat ca metoda de invatare individuala.

O sarcina sau o problema din practica curenta este analizata si rezolvata de catre o echipa de proiect. De exemplu, daca un restaurant doreste sa devina mai atractiv pentru clientii vegani, personalul trebuie sa invete despre: preferintele si nevoile veganilor, marketingul pentru vegani, gatirea felurilor vegane etc. In acest scop vor fi implicati angajatii pentru obtinerea informatiilor necesare, pentru experimentarea retetelor, sincronizarea activitatilor etc. Astfel, in plus fata de abilitatile de a gati retete vegane, sunt dezvoltate si alte competente generale ale angajatiilor precum: informatii de management, organizarea echipei, comunicare etc.

Ca metoda de invatare, uneori un proiect este configurat astfel incat sa simuleze o problema similara cu cea care poate apare in procesul de munca. Atunci cand se utilizeaza ca metoda de invatare, configurarea procesului va scoate in evidenta o analiza minutioasa a problemei si a solutiei, respectiv documentarea procesului si identificarea lectiilor invatate din proiect.

- **Metoda scenariilor de ghidare**

Aceasta metoda are drept scop crearea unei orientari pentru procesul de invatare autodirijata care are loc in special in cadrul metodei de invatare bazata pe proiecte. Este focusata pe dezvoltarea de instrumente care pot sprijini procesul de invatare autodirijata.

Intrebarile ghidate sunt principala cale de a inspira invatarea auto-dirijata. Un scenariu de ghidare consta de obicei din intrebari orientative, un plan de lucru, o fisa de evaluare si note preliminare de ghidare. Metoda este bazata pe modelul unui proces de munca complet si urmareste parcurgerea urmatorilor pasi:

- Sa informeze: intrebarile orientative trebuie sa ajute la culegerea de informatii despre sarcinile care trebuie indeplinite, la dobandirea de cunostinte si resurse pentru a stapani sarcinile respective;
- Sa planifice: cel care invata trebuie sa dezvolte un plan de lucru scris despre modul in care doreste sa implementeze procesul de invatare;
- Sa decida: cel care invata trebuie sa hotarasca cum sa implementeze procesului de munca, cel mai adesea pe baza discutiilor cu un instructor/un lucrator mai experimentat;
- Sa implementeze: planul de lucru trebuie implementat de catre persoana instruita;
- Sa monitorizeze: cei care invata trebuie sa detina auto-controlul procesului de munca, ajutandu-se de intrebarile de ghidare ca instrument;
- Sa evalueze: este util dialogul cu instructorul referitor la rezultatele obtinute in urma aplicarii metodei si lectiile invatate

Aceasta metoda se bazeaza pe invatarea individuala care permite personalizarea procesului de invatare la locul de munca. Aceasta flexibilitate si auto-directionare sunt conditii cruciale pentru integrarea invatarii cu procesul de munca.

Prezentam in continuare doua metode de invatare autodirijate care se adreseaza in mod particular adultilor care se afla la inceputul carierei si doresc sa integreze cunostintele acumulate in contextul practic al locului de nunca.

- **Stagiul in firma**

Aceasta metoda implica supravegherea, instruirea practica la locul de munca, permitandu-li-se angajatilor sa lucreze in pozitia pentru care sunt instruiti, dar cu anumite restrictii si cu salarii substantial mai mici sau chiar fara sa fie platiti.

Stagiul este foarte important pentru conectarea scolilor/universitatilor cu mediul de afaceri: stagiile permite celor care urmeaza un curs de pregatire sa faca practica in domeniu pe careil studiaza, iar pe de alta parte companiile beneficiaza de forta de munca suplimentara putin sau deloc remunerata.

Principalul scop este de a vedea daca exista o compatibilitate intre intre talentul, punctele tari si obiectivele de dezvoltare personala ale potentialilor angajati si specificul companiilor. Realizand cea mai buna combinatie, pot fi evitate costurile sau frustarile legate de plasarea persoanei nepotrivite la un loc de munca. De aceea managerii nu trebuie sa priveasca stagiarii ca o forta de munca ieftina, ci trebuie sa utilizeze stagiul pentru a analiza talentele si punctele tari, experientele si competentele potentialilor angajati.

La randul lor stagiarii trebuie sa

priveasca stagiul nu ca pe o obligatie greoaie, in care sunt exploatati, ci ca pe o oportunitate de a incerca diferite locuri de munca si de a le analiza fundamentat in legatura cu cariera lor. De aceea cei care doresc sa participe la un stagiu ar trebui sa il inceapa cat mai devreme (eventual din timpul cursurilor) si sa-l continue pana la finalizarea studiilor. Pot sa-l faca si in perioada cautarii unui loc de munca. Este bine sa existe o perioada de explorare reciproca si testare inainte de decizia de angajare. Atat angajatii cat si managerii pot desfasura stagiul intr-o modalitate care sa fie bogata in experiente diferite si oportunitati de invatare.

- **Mentoratul si ucenicia**

Metoda implica un parteneriat intre angajatul novice si angajatul senior. Mentoratul are in vedere oferirea de sprijin si ghidare angajatilor mai putin experimentati, iar ucenicia urmareste dezvoltarea abilitatilor profesionale.

Exista un decalaj intre calificarea obtinuta in cadrul cursurilor de calificare si cerintele actuale ale locurilor de munca din hoteluri si restaurante. De aceea o etapa structurata de orientare in firma a noilor angajati este necesara. Mentoratul si utilizarea altor metode de invatare mentionate anterior reprezinta o buna modalitate in acest sens.

O companie care are o politica de orientare va integra mai repede si mai eficient noiii angajati. Costurile ce apar ca urmare a greselilor pot fi evitate mai usor si astfel productivitatea dorita va fi atinsa mai repede.

Ucenicia este o forma de instruire initiala care are loc la locul de munca de la inceput, evitand decalajul intre teorie si practica. Tarile in care ucenicia este utilizata ca metoda initiala de instruire (ex. Germania, Elvetia, Austria, Olanda si Danemarca) sunt tarile in care se inregistreaza cea mai mare satisfactie a angajatilor legata de rezultatele instruirii si in care somajul inregistreaza nivelul cel mai scazut. Schemele de ucenicie sunt oferite in tot mai multe tari insa reglementarile variaza destul de mult. In Romania trebuie sa se tina cont de Legea uceniciei (Legea 279/2005 reactualizata).

Stabilirea nevoilor de invatare

Diagnosticarea nevoilor de invatare determina tipul de formare capabila sa imbunatateasca performanta

Diagnoza nevoilor de formare presupune definirea problemelor, identificarea cauzelor si propunerea de solutii pentru ca individul sa devina capabil de performanta mai buna in viata profesionala si sa ii asigure premisele pentru succesul profesional.

Punerea oricarui diagnostic are in vedere identificarea unui grup de probleme si punctele slabe care afecteaza productivitatea, calitatea produselor/serviciilor si chiar realizarea obiectivelor propuse.

O problema poate avea una sau mai multe cauze. Diagnoza trebuie sa identifice toate variabilele care contribuie la esecul sau ineficienta situatiilor analizate. Diagnoza nu presupune doar descrierea realista a situatiei, ci si anticiparea / previzionarea posibilelor scenarii (diagnoza unei situatii viitoare probabile). Ca atare, strategiile propuse sunt definite atat pe baza situatiei prezente reale cat si pe baza celei previzionate.

Invatarea autodirijata poate ajuta la remedierea urmatoarelor aspecte:

- Sincronizeaza competentele angajatilor cu nevoile organizationale ale companiei unde lucreaza acestia
- Asigura calificarile necesare angajatilor in conditiile evolutiei produselor/ serviciilor, pietelor, tehnicilor si tehnologiei pe o perioada de aproximativ 5 ani
- Modeleaza indivizi cu cunostintele si capabilitatea de a executa sarcinile conform atributiilor stabilite prin fisa postului.
- Creste gradul de motivare ale angajatilor
- Asigura conditiile pentru efectuarea unei munci de calitate, la standarde inalte
- Le da posibilitate angajatilor sa isi valorifice talentele
- Asigura un nivel performant al calitatii serviciilor prestate
- Creaza premisele pentru obtinerea unui salariu competitiv
- Creaza un climat social favorabil prin cresterea stimei de sine si a prestigiului social

Modelul discrepantei – model de diagnoza a nevoilor de formare

Din toate modelele posibile, modelul discrepantei este cel mai simplu si cel mai utilizat in analiza nevoilor. Modelul scoate in evidenta asteptarile standard si presupune 3 faze:

- Definirea situatiei ideale: se stabileste ce sarcini trebuie indeplinite de o anumita persoana
- Identificarea situatiei curente: se stabileste care este nivelul actual la care respectivul angajat se achita de respectivele sarcini
- Identificarea oricarei discrepante, ordonarea diferentelor intre situatia dorita si situatia reala.

Se observa ca diagnoza nevoilor de formare nu se prea poate realiza doar de angajatul insusi pentru ca acesta fie este subiectiv (isi supraevalueaza nivelul de performanta), fie nu cunoaste standardele la care trebuie sa se ridice. De aceea, diagnos=za ar trebui realizata de angajat impreuna cu un specialist resurse umane din compania in care lucreaza.

Definirea situatiei ideale

In mod normal se cere parerea unui grup de experti in legatura cu nivelul performantelor carora persoanele vor trebui sa le faca fata dupa si ca urmare a procesului de invatamant. Performanta dorita se refera la minimul abilitatilor necesare pentru indeplinirea unor sarcini specifice si practice.

Identificarea situatiei curente

In aceasta etapa se stabileste nivelul actual la care performeaza angajatii in relatie directa cu acele sarcini specifice si practice delimitate anterior. Exista diferite tehnici pentru colectarea informatiei: observatia, interviuri.

Identificarea discrepantelor

Necesitatea apare atunci cand nivelul actual al performantei este inferior celui dorit. Comparatia intre nivelul existent si cel dorit trebuie sa puna lumina competentele, cunostintele si deprinderile necesare dar pe care angajatii fie nu le stapanesc deloc, fie le au la un nivel mult mult prea jos.

Necesitatile sunt de cele mai multe ori clasificate in functie de diferenta dintre performanta si obiective. Diferente mari indica necesitati mari. Planificarea reducerii diferentelor trebuie sa inceapa din zona in care discrepantele sunt mai mari.

Planificarea carierei aduce beneficii atat angajatilor cat si companiilor. Pe baza planului carierei, profesionistul va putea:

- Sa stie cat timp ii va fi necesar pentru a-si atinge obiectivele;
- Va sti ce competente si abilitati trebuie sa isi dezvolte;
- Va economisi timp, bani si energie in cazul ideilor nefezabile;
- Isi va atinge obiectivele intr-o maniera mai clara si organizata

Corelarea invatarii cu planificarea carierei

Planificarea carierei permite adultilor sa-si evalueze cunostintele si abilitatile

Planificarea carierei reprezinta un ansamblu de obiective pe termen mediu si scurt si pasi ce trebuie urmati pentru atingerea obiectivelor specifice pe termen lung. Planul de cariera este un vector de orientare a cresterii personale. Ii permite individului sa atinga pozitii mai importante si mai stabile pe piata muncii. Punerea in practica a planului necesita perseverenta, disciplina si rabdare, intrucat implica multe obstacole.

Elaborarea planului carierei

Planul carierei trebuie intocmit tinand cont de intentiile angajatului si de nevoile/ planurile de viitor ale firmei. Trebuie sa reprezinte pasii de urmat pentru ruta profesionala dorita, iar pentru aceasta este necesara:

- Identificarea nevoilor si intereselor angajatului si ale firmei;
- Stabilirea si orientarea obiectivelor;
- Stabilirea unui grafic de timp pentru atingerea obiectivelor;
- Prezentarea abilitatilor necesare;
- Urmarea pasilor;
- Abordarea critica;
- Conceperea strategiilor de depasire a obstacolelor
- Asigurarea concordantei cu piata muncii;
- Nominalizarea rezultatelor obtinute.

Planul carierei nu inseamna neaparat ca profesionistul isi va atinge obiectivele, intrucat inaintea planificarii este necesar sa stie daca firma permite ca schimbarlei in pozitiile ierarhice sa se produca prin planul carierei sau doar prin promovare.

10 intrebari esentiale pentru planul carierei:

1. Fac ceea ce imi place?

Acesta trebuie sa fie punctul de plecare pentru ca munca in sine este un bun motivator. Adultii petrec in medie 8 ore la locul de munca iar daca fac lucruri care nu le plac/ ii plictisesc, se naste foarte multa frustrare.

2. Care sunt punctele mele tari si cele slabe?

O imagine clara a abilitatilor si deficientelor personale este un alt punct fundamental care sta la baza carierei profesionale de urmat deoarece aceste ii permit sa obtina postul dorit. La fel ca in cazul analizei SWOT clasice, adultii trebuie sa fie capabili sa identifice factorii externi care pot reprezenta amenintari pentru cariera lor si sa estimeze ce impact pot avea asupra vietii sale profesionale.

3. Unde vreau sa ajung?

Raspunsurile la cele doua intrebari anterioare permit profesionistului sa inceapa planificarea carierei dar foarte important este sa stie care sunt obiectivele sale pe termen mediu si lung. Odata obiectivul final stabilit, se pot identifica pasii care trebuie parcursi si pozitiile care trebuie ocupate. Pasii vor fi parcursi in timp, de aceea un plan bine intocmit presupune sa stabilim si niste obiective pe termen mediu, pentru a putea evalua progresul facut in atingerea obiectivului final.

4. Care este natura activitatilor pe care doresc sa le indeplinesc?

Activitatile trebuie corelate cu obiectivele stabilite. Nu includeti activitati care nu contribuie la realizarea obiectivelor. De exemplu, in cazul celor care vor sa-si asume un rol in consiliul de conducere al organizatiei, studierea activitatilor de management este utila pentru atingerea acestui obiectiv.

5. Cum imi voi imparti timpul intre activitatea profesionala si viata personala?

Un alt punct esential pentru evitarea frustarilor viitoare este luarea in considerare a echilibrului intre viata personala si cea profesionala si evaluarea optiunilor personale. Adultii trebuie sa evalueza ce responsabilitati familiale au si care sunt cele la care un pot/ un vor sa renunte si s avada ce restrictii au in privinta carierei: disponibilitate redusa pentru deplasari, norma de lucru partiala etc.

6. Ce situatie financiara imi doresc?

Rutina si cerintele unor pozitii pot fi foarte solicitante dar salariul este un important factor compensator. O cariera cu activitati de rutina si fara multe responsabilitati poate fi mai putin solicitanta dar poate fi mai dezavantajoasa in termeni de salariu.

7. În ce fel de climat voi lucra?

Mediul organizational conteaza mult pentru satisfactia sau lipsa de satisfactie a profesionistilor. Un angajat care lucreaza sub presiune intr-un loc de munca cu un nivel ridicat de competitivitate este posibil sa nu performeze corespunzator.

8. Sunt la curent cu cerintele actuale ale domeniului?

Profesionistii trebuie sa evalueze gradul de conexiune al cunostintelor si abilitatilor lor cu noutatile din domeniul lor de activitate.

9. Ce instrumente sunt necesare pentru a-mi atinge obiectivele?

De ex. softuri, limbaj, instruire. Practic se stabileste ce trebuie facut de aici inainte pentru a reusi sa obtina posturile dorite : cursuri de urmat, lucrui de invatat, imbunatatirea unor abilitati tehnice sau sociale etc. Parcurgerea acestor etape de invatare necesita timp si efort individual.

10. Cum pot folosi networking-ul pentru a-mi atinge obiectivele?

Cunoasterea si mentinerea unor relatii profesionale cu persoanele potrivite poate ajuta la atingerea obiectivele propuse mai repede. Insa networking-ul este consumator de timp pentru ca nu e suficient sa aveti mute cunostinte, ci trebuie sa intretineri relatii constante cu acestea.

Chestionar pentru identificarea stilurilor de invatare

Acest chestionar va ajuta sa va identificati mai bine preferintele de invatare astfel incat sa selectati mai bine experientele de invatare. Nu exista un timp limita pentru completarea chestionarului. Nu exista raspunsuri corecte sau gresite.

Daca sunteti de acord cu enuntul bifati-l; daca nu sunteti de acord cu enuntul puneti un X.

◻	1. Am convingeri puternice referitoare la ceea ce este corect sau incorect, bine sau rau.
◻	2. De multe ori actionez fara sa iau in considerare consecintele posibile
◻	3. Tind sa rezolv problemele utilizand abordarea pas cu pas
◻	4. Cred ca procedurile formale si politicile restrictioneaza/ limiteaza oamenii
◻	5. Am reputatia de a spune ceea ce cred, simplu si direct
◻	6. Mi-am dat seama ca actiunile bazate pe ceea ce simti au acelasi efect ca si cele gandite si analizate atent
◻	7. Imi place slujba in care am suficient timp pentru pregatire si implementare
◻	8. In mod curent intreb oamenii in legatura cu ipotezele (presupunerile) lor de baza
◻	9. Ceea ce conteaza cel mai mult este daca se aplica in practica
◻	10. Caut in mod activ noi experiente
◻	11. Cand aud despre o noua idee sau abordare incep imediat sa ma gandesc cum s-o aplic in practica
◻	12. Sunt preocupat de autodisciplina, cum ar fi supravegherea dietei, exercitii regulate, respectarea unei rutine fixe etc.
◻	13. Sunt mandru sa fac o munca temeinica
◻	14. Ma descurc cel mai bine cu oamenii logici, analitici si mai putin bine cu cei spontani, “irationali”

Chestionar pentru identificarea stilurilor de invatare

◻	15. Am grija de interpretarea datelor disponibile si evit sa emit concluzii pripite
◻	16. Imi place sa iau o decizie cu atentie, dupa ce cantaresc mai multe alternative
◻	17. Sunt mai mult atras de ideile noi, neobisnuite, decat de ideile practice
◻	18. Nu-mi plac lucrurile dezorganizate si prefer sa incadrez lucrurile intr-un model coerent
◻	19. Accept si sustin procedurile si politicile stabilite atat timp cat le consider o cale eficienta pentru indeplinirea sarcinilor de lucru
◻	20. In discutii imi place sa ating subiectul
◻	21. I mi place provocarea de a aborda ceva nou si diferit
◻	22. Cred in focalizarea imediata pe subiect
◻	23. Sunt atent sa nu trag concluziile prea repede
◻	24. Acord o atentie meticuloasa detaliilor inainte de a trage o concluzie

Notarea si interpretarea chestionarului

Chestionarul este notat prin acordarea unui punct in cazul fiecarui item bifat. Nu se acorda puncte pentru itemii incercuiti (X). Indicati in lista de mai jos care itemi au fost bifati incercuind numarul intrebarii corespunzatoare. Stilul care vi se potriveste este cel la care insumati cele mai multe intrebari bifate.

2	7	1	5
4	13	3	9
6	15	8	11
10	16	12	19
17	24	14	20
21	23	18	22

TOTAL	_____	_____	_____	_____
	Activist	**Reflexiv**	**Teoretician**	**Pragmatic**

Bibliografie

1. Self-Directed Learning (SDL): A Brief Comprehensive Analysis

https://qatar-weill.cornell.edu/continuing-professional-development/topic-of-the-month/archive/self-directed-learning-sdl-a-brief-comprehensive-analysis

2. Self-Directed Learning: A Four-Step Process

https://uwaterloo.ca/centre-for-teaching-excellence/teaching-resources/teaching-tips/tips-students/self-directed-learning/self-directed-learning-four-step-process

3. **Why Self-Directed Learning Is Beneficial And Self-Empowering**

https://www.uopeople.edu/blog/self-directed-learning-beneficial/

4. Three different ways that adults learn

https://abclifeliteracy.ca/blog-posts/the-three-different-ways-that-adults-learn/

5. Gary Johns, “Comportament organizational”, Editura Economica, Bucuresti 1998
6. 8 Important Characteristics Of Adult Learners

http://elearningindustry.com/8-important-characteristics-of-adult-learners

Proiect cofinanţat din Fondul Social European prin Programul POCU

Editorul materialului FPIMM Brașov

Noiembrie 2022

Conţinutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziţia oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României