



**Co-funded by
the European U**



Szczegóły dotyczące wyników projektu (2)

Tytuł rezultatu: Profil kompetencyjny tutorów podejścia dialogicznego

Organizacja prowadząca:

STICHTING HOGESCHOOL ROTTERDAM (E10135501 - Netherlands)

Październik 2022

Marieke Groot

Rens Martijn

Z podziękowaniami dla naszych partnerów projektu i Mirjam Koning



Wprowadzenie

Zmiana kulturowa niezbędna do pracy wielodyscyplinarnej i wielosektorowej, która ma być wprowadzona poprzez podejście dialogiczne, może być trwała tylko wtedy, gdy Grupa Zarządzająca będzie znała i wspierała możliwości tutoringu. Tutor staje się pomostem pomiędzy Grupą Zarządzającą a zespołami wielodyscyplinarnymi, które działają w różnych miejscach wskazanych przez partnerów. Stanowi to gwarancję systematycznego przyswajania podejścia dialogicznego przez Grupę Zarządzającą i uczestników procesów wdrożeniowych w zespołach. Ten produkt projektu jest poświęcony zidentyfikowaniu kluczowych kompetencji, które pozwalają profesjonalistom stać się tutorami w sposób skuteczny, sprawiedliwy i włączający. W następstwie tego organizacja włączy do swojej kultury o podejście dialogiczne.

Ten rezultat projektu ma dwa cele:

- Zarysowanie zestawu międzysektorowych kluczowych kompetencji - kluczowych umiejętności, wiedzy, zdolności i zachowań - dla tutorów, wychodząc od obecnych doświadczeń profesjonalistów, postaw i wyzwań w kontekście każdego z partnerów.
- Wyznaczenie etapu działań szkoleniowych. Ten rezultat projektu jest podstawowym krokiem w projektowaniu umiejętności i kompetencji, które zostaną nabyte przez tutorów podczas szkolenia oraz (po zakończeniu projektu) do przygotowania modułów szkoleniowych.

Główną innowacją w tym projekcie jest to, że stworzyliśmy profil kompetencji dla tutorów, który obecnie nie istnieje w podejściu dialogicznym. Kompetencje te są niezbędne dla zapewnienia wysokiego profilu szkoleniowego tutorów. Ponadto, innowacyjny element polega na wprowadzeniu kompetencji tutora wykorzystujących zasoby już obecne w systemie i ukierunkowaniu ich na działania systemowe tworzące podstawy trwałości całego systemu projektowania. Oczekiwany efektem jest uzupełnienie umiejętności profesjonalistów, którzy stają się tutorami. Będą oni zatem mogli wspierać zespoły wielodyscyplinarne i Grupę Zarządzającą oraz zapewnić bardziej efektywną wymianę informacji w ramach procesów wertykalnych.

Kurs / program nauczania - Proces projektowania i rozwoju

Konstrukcja Profilu Kompetencji jest wynikiem procesu badawczego. W oparciu o rozwój profilu kompetencji stosowanego dla studentów na Uniwersytecie Nauk Stosowanych w Rotterdamie, rozpoczęliśmy wdrażanie podejścia dialogicznego w celu opracowania modelu, który będzie stosowany w szkoleniu tutorów na początku stycznia 2023 roku.

Pytanie "Co powinien wiedzieć i co powinien umieć pokazać profesjonalista, aby zostać tutorem, np. aby stać się pomostem pomiędzy Grupą Zarządzającą a zespołem wielodyscyplinarnym?" jest pytaniem wiodącym w tym procesie. Podczas pierwszego spotkania multiplikacyjnego, które odbyło się 27 października 2022 roku, rozpoczęto aktywizację sieci partnerskiej w celu zebrania danych empirycznych, w tym wywiadów, obserwacji uczestniczących, grup fokusowych itp. Kluczowi aktorzy zaangażowani w proces badawczy zostali zidentyfikowani zarówno wśród profesjonalistów, jak i osób, które mają obowiązki zarządcze. Po tym spotkaniu, Rotterdam i D&D Ltd dostarczyły



Co-funded by
the European U



wytyczne dla kolejnych etapów badań w projekcie. Efektem końcowym jest profil kompetencyjny dla tutora podejścia dialogicznego, który jest wykorzystywany przy tworzeniu szkoleń dla tutorów w 2023 roku. Podejście jest metodą, którą wykorzystaliśmy do opracowania profilu wraz z partnerami i interesariuszami w tym projekcie.



Rezultat projektu 2 odnosi się do celu 2 "Dostarczenie narzędzi i metodologii w celu wzmocnienia zintegrowanej, wielodyscyplinarnej i skoncentrowanej na osobach pracy zespołowej na poziomie instytucjonalnym, organizacyjnym i zawodowym" i odpowiada działaniom związanym z częścią projektu nr 2. W szczególności celem rezultatu projektu 2 jest:

określenie profilu kompetencyjnego tutora podejścia dialogicznego.

Czym jest podejście oparte na zjawiskach?

"W coraz bardziej złożonym środowisku z zawiłymi problemami do spraw należy podchodzić jak do zjawisk a nie jak do dobrze zdefiniowanych zadań. Takie podejście stawia wyzwanie tradycyjnym organizacjom hierarchicznym i silosowym. Wymaga to również innej bardziej elastycznej odpowiedzi organizacji. Złożone zjawiska, ich przyczyny i mechanizmy wymagają bardziej kompleksowego podejścia. Wymaga to silnej kultury współpracy omijającej sztywne administracyjne podziały wewnątrz organizacji. (ponad granicami organizacyjnymi)." (Publikacja rządu Finlandii: Network Management Guide 2019, 12).

Usprawnianie działań, ciągły rozwój i poszukiwanie nowych rozwiązań wymagają perspektywy opartej na uczeniu się opartym na zjawiskach, a nie na uczeniu się opartym na problemie. Podczas gdy podejście oparte na problemie opiera się na jasno opisanych i wyznaczonych problemach, podstawą orientacji na zjawisko jest wieloperspektywiczność i wieloznaczność, a także to, że uwzględnia ona doświadczalność i uczestnictwo.

Problem czy zmartwienie?

Gdy sytuacje problemowe są złożone i trudne do zdefiniowania, nazywa się je "zawikłanymi problemami". Problemy o wyraźnych granicach i opisach można nazwać "problemami oswojonymi". Nie oznacza to jednak, że zawsze są one łatwe. Profesjonaliści są szkoleni do diagnozowania problemów, projektowania rozwiązań i pracy z tymi rozwiązaniami w celu ich rozwiązania. W przypadku problemów oswojonych możemy bez końca dopracowywać logikę, algorytmy i techniczne rozwiązania. Aby rozwiązać problemy, dobrze jest mieć wystarczającą ilość informacji wspierających podejmowanie decyzji, wykorzystywać wcześniejsze doświadczenia i wiedzę przy dokonywaniu wyborów. Po wstępnych wersjach decyzje są opracowywane przez ekspertów w danej dziedzinie. Ale co zrobić, jeśli nie znajdzie się rozwiązanie lub nie osiągnie się porozumienia?

Na poziomie indywidualnym można zacząć mówić o zmartwieniu. Zmartwienie jest subiektywnym doświadczeniem, które powstaje z braku samodzielnego działania i oczekiwania na wsparcie. Zmartwienie nie może być przeniesione na inną osobę. Osoba z zmartwieniem odpowiednio pokierowana będzie mogła porozmawiać z osobą, która może coś zrobić w jej sprawie. Najlepszy efekt uzyskuje się, gdy osoba z niepokojem rozmawia z osobą, która ma możliwość pomocy. Im większe zmartwienie, tym więcej potrzeba dialogu.

Sytuacja wymaga również kreatywności w szukaniu rozwiązań i stworzeniu wielu alternatyw jako podstawy do dokonywania wyboru. Dialog oznacza wspólne myślenie, słuchanie innych, zmniejszanie własnych uprzedzeń i pracę nastawioną na przyszłość.



Dzięki temu już na początku procesu powstaje wiele wariantów. Próbując podejmować decyzje zbyt wcześnie, można stracić dobre i użyteczne rozwiązania. Orientacja na przyszłość oznacza patrzenie na obecną sytuację z perspektywy przyszłości, a nie patrzenia na przyszłość z perspektywy obecnej sytuacji. W takim przypadku często jesteśmy więźniami możliwości obecnej sytuacji i nie widzimy rozwiązań. Wszystko zaczyna się od słuchania.

Uniwersytet Nauk Stosowanych w Rotterdamie (UAS) opracował profil kompetencji dla studentów, a kilka instytutów wykorzystało ten profil specjalnie, aby rzucić wyzwanie ambitnym studentom i zaoferować im postęp i wzmocnienie ich rozwoju zawodowego. Ten profil UAS w Rotterdamie jest częściowo oparty na badaniach nad wartością dodaną w różnych obszarach praktyki zawodowej, które stanowią główny punkt programu studiów na Uniwersytecie. Podczas kilku spotkań z partnerami konsorcjum oraz w oparciu o konkretne pytania, które omawialiśmy, zebraliśmy uwagi dotyczące profilu, uwzględniliśmy je, omówiliśmy ponownie i stworzyliśmy wersję ostateczną produktu. Dla UAS ważne jest doświadczenie w stosowaniu podejścia dialogicznego w coraz bardziej złożonym środowisku z zawiłymi problemami. Dlatego ważne jest, aby do zawiłych problemów podchodzić bardziej jak do zjawisk niż jak do dobrze zdefiniowanych zadań. Ustalając profil kompetencyjny dla tutora w projekcie zaczęliśmy od zastosowania metody podejścia dialogicznego we wspólnej pracy z naszymi partnerami w projekcie.



Co-funded by
the European U



Program dla studentów na Uniwersytecie Nauk Stosowanych w Rotterdamie powstał w oparciu o:

Podstawowe pięć kompetencji:

1. Kierowanie się innowacjami
2. Kierowanie się potrzebami
3. Współpraca
4. Interaktywne uczenie się
5. Tworzenie wiedzy



Kompetencje do pracy twórczej - "Uczymy się jak być innowacyjnym"

Poniżej opisane są kompetencje wymagane dla tutora. Profil ten dotyczy następujących pięciu kompetencji:

1. Kierowanie się innowacjami
2. Kierowanie się potrzebami
3. Współpraca
4. Interaktywne uczenie się
5. Tworzenie wiedzy

1. Kierowanie się innowacjami

Rola: Innowator

Dziedzina: Praktyka zawodowa

Specyfikacja: Innowacje i badania naukowe

Kompetencja

Tutor wykazuje postawę dociekliwości oraz identyfikuje i wykorzystuje możliwości wprowadzenia innowacji do praktyki zawodowej.

Kontekst

W życiu zawodowym napotykamy na uporczywe problemy, dla których nie ma gotowych rozwiązań. Powody mogą być różne: złożoność zagadnienia, brak wystarczającej, szerokiej i aktualnej wiedzy, a czasem po prostu tempo rozwoju. W takich sytuacjach potrzebna jest umiejętność tworzenia innowacyjnych rozwiązań.

Jako innowator dostrzegasz tę złożoność i traktujesz ją jako szansę, jako wyzwanie do zastanowienia się i przedyskutowania potencjalnych rozwiązań z kolegami po fachu z własnej i z innych dziedzin. Odważysz się postawić na swoim i podzielić się swoimi pomysłami z innymi. Wiesz, jak ważne jest rozwiązanie i że nie ma sensu próbować unikać trudnych sytuacji. Badasz problem, korzystając z własnej wiedzy, zawsze szukając sposobów na odkrycie nowych rozwiązań, na przykład poprzez łączenie istniejących koncepcji w celu stworzenia nowych dróg. Jesteś odważny i zdecydowany, a jako innowator jesteś przedsiębiorczy i proaktywny. Aktywnie poszukujesz możliwości, wiesz jak przekuć je w skuteczne działania, eksperymentujesz z nowymi metodami i scenariuszami - zawsze pracując w oparciu o dobrze poinformowaną i przemyślaną wizję. Twoje spostrzeżenia, postawa i praca są cenione. Coraz częściej angażujesz się w innowacje. Zauważasz, że możesz być równorzędnym i krytycznym partnerem w dyskusji.

Aby przyczynić się do innowacji musisz:

1. być proaktywnym i zaradnym w złożonych sytuacjach zawodowych;
2. zgłębiać problemy i potencjalne rozwiązania;
3. być odważnym i mieć odwagę eksperymentować;
4. być kreatywnym, zarówno w odniesieniu do problemu, jak i do rozwiązania.



5. W razie potrzeby wykorzystaj zestaw narzędzi podejścia dialogicznego.

Wtedy twoje podejście doprowadzi do rozwoju innowacyjnych produktów zawodowych.

Wskaźniki i opisy zachowań

Umiejętność działania w sposób przedsiębiorczy w złożonych sytuacjach zawodowych

- Myślisz i działasz proaktywnie. Wykazujesz inicjatywę i nie czekasz na innych. Idziesz i badasz. Samodzielnie wymyślasz możliwe twórcze pomysły i rozwiązania.
- Jesteś zdecydowany. Zapoznajesz się z sytuacją i podejmujesz szybkie, dobrze przemyślane i uzasadnione decyzje o tym, jakie kroki są konieczne.
- Potrafisz przekształcać okazje w ukierunkowane działania. Potrafisz określić skuteczne drogi do osiągnięcia celów.

Eksploracja problemu i możliwych strategii rozwiązania

- Oprócz tradycyjnych metod wolisz badać inne pomysły, ponieważ istnieją dowody na to, że tradycyjne metody już nie wystarczają;
- Szukasz nowego podejścia do problemów.;
- Przekładasz rozwój i trendy w swojej dziedzinie na scenariusze przyszłości;
- Odpowiedzialnie wykorzystujesz praktyczne metody i techniki badawcze.

Wykazujesz się śmiałością i odwagą w eksperymentowaniu:

- Eksperymentujesz;
- Działasz, nawet jeśli wynik jest niepewny;
- Nie boisz się nadstawić karku i nie unikasz ryzyka.

Twórcze spojrzenie zarówno na problem, jak i na rozwiązanie:

- Wykazujesz zdolność do odejścia od istniejących ram koncepcyjnych;
- Pokazujesz, że potrafisz wykorzystać podejścia z innych dyscyplin, aby dojść do nowych wniosków i kombinacji strategii rozwiązań;
- Pokazujesz, że potrafisz myśleć nieszablonowo;
- Wykazujesz oryginalność, kreatywność i pomysłowość;
- Wymyślasz nowe scenariusze, gdy zmieniają się okoliczności;
- Potrafisz myśleć o kilku rozwiązaniach, podejściach lub perspektywach dla danego problemu, które są nieoczekiwane i które przybliżają rozwiązania.

2. Kierowanie się potrzebami

Rola: Krytyczny obserwator
Dziedzina: Praktyka zawodowa
Specyfikacja: Świadomość środowiska

Kompetencja

Pracując innowacyjnie, tutor wykazuje znajomość środowiska zawodowego, w którym działa i identyfikuje możliwości wprowadzenia innowacji do praktyki zawodowej.

Kontekst



Jako rozwijający się profesjonalista będziesz uczyć się jak najwięcej o praktyce zawodowej. Będziesz śledzić rozwój w swojej dziedzinie. Interesuje Cię, dlaczego pewne zmiany mają miejsce i jakie siły je napędzają, co pozwala Ci umieścić nowe trendy i zmiany w praktyce w szerszym kontekście. Zauważasz, że dzięki temu łatwiej jest Ci określić związki przyczynowo-skutkowe. Dostrzegasz również, że pewniki szybko znikają. Zdajesz sobie sprawę, że zmiany są czasem tak szybkie, że czynią zadania bardziej złożonymi, podnosząc poprzeczkę dla profesjonalistów.

Jednocześnie dostrzegasz ogromny potencjał w tym dynamicznym środowisku i aktywnie poszukujesz możliwości, aby razem z innymi przyczynić się do zmian. Chcesz wnieść wartościowy wkład w sprawę społeczną. Badasz możliwości i omawiasz je z odpowiednimi interesariuszami i innymi grupami, ale bez przechodzenia od razu do rozwiązania. Pokazujesz swoją wartość jako dobrze poinformowany i równy partner do dyskusji. Twoje przygotowanie pozwoliło ci dokładnie zapoznać się z dynamiką sytuacji i możesz wyjaśnić i uzasadnić, dlaczego uważasz, że sytuacja jest obiecująca. Jednocześnie uważnie słuchasz tego, co mówią Twoi rozmówcy. Prowadzisz dialog i upewniasz się, że problem jest jasno zdefiniowany, zadając krytyczne pytania klientom i innym interesariuszom. Wiesz, że ta faza eksploracyjna jest niezbędna, jeśli zamierzasz pomóc w dostarczeniu wykonalnych rozwiązań lub, jeśli to konieczne, wymyślić dobre argumenty przemawiające za ich porzuceniem.

Aby kultywować świadomość tego, co dzieje się wokół Ciebie, zarówno ogólnie, jak i w praktyce zawodowej musisz:

1. być świadomy swojego otoczenia;
2. identyfikować i opisywać zagadnienia istotne dla swojej praktyki zawodowej;
3. umieć przełożyć teorię na praktyczne działania.
4. W razie potrzeby skorzystaj z Zestawu narzędzi podejścia dialogicznego

Wówczas Twoja analiza sytuacji będzie prowadziła do zidentyfikowania istotnych problemów i podjęcia praktycznych kroków w celu ich rozwiązania.

Wskaźniki i opisy zachowań

Wykazywanie się świadomością otoczenia – kontekst społeczny:

- Znasz lub badasz trendy i zmiany w szerszym kontekście niż Twoja specjalizacja i potrafisz powiązać ich znaczenie z problemami, nad którymi pracujesz;
- Możesz patrzeć dalej niż własny nos; przewidujesz zmiany (wcześniej niż inni);
- Aktywnie szukasz praktycznych sytuacji, które mogą dostarczyć nowych dowodów i wykorzystujesz je w dyskusjach;
- Widzisz możliwości / szanse i wykorzystujesz je;
- Rozumiesz, że czynniki zewnętrzne wpływają lub mogą wpływać na problemy, nad którymi pracujesz;
- Wykazujesz się zaangażowaniem społecznym i potrafisz rozliczać się ze swoich działań zawodowych.



Umiejętność identyfikowania i określania pytań istotnych dla praktyki zawodowej:

- Badasz dany problem w dialogu z klientem i innymi zainteresowanymi stronami;
- Zagłębiasz się w definicję problemu; czy to naprawdę jest problem, czy potrzebne są dalsze badania, czy doprowadzi to do zmiany jego postrzegania?;
- Sprawdzasz to, co już wiadomo o problemie; możesz go przekształcać i pokazujesz to;
- Możesz sprecyzować pytanie i lepiej je dostosować;
- Wykazujesz się znajomością kontekstu społecznego, który ma znaczenie w znajdowaniu i przyjmowaniu rozwiązań.

Umiejętność przekształcania rozwiązań w praktyczne zastosowania:

- Wymyślasz nieoczekiwane i wykonalne rozwiązania;
- Możesz przekształcić rozwiązania dzięki połączeniu wiedzy i doświadczenia z różnych dziedzin wiedzy.



3. Współpraca

Rola: Gracz zespołowy
Dziedzina: Innowacyjna praktyka zawodowa
Specyfikacja: Komunikacja i praca zespołowa

Kompetencja

Uczestnicząc w innowacyjnych procesach, tutor staje się graczem zespołowym, który może wykorzystać umiejętności komunikacyjne, a także współpracy i tworzenia sieci, aby skutecznie i wydajnie współpracować z innymi profesjonalistami w celu osiągnięcia wyników.

Kontekst

Efektywna praca w zespole nad rozwiązaniem rzeczywistych problemów wymaga szerokiego zakresu kompetencji. W efekcie są to narzędzia, które pozwalają zrozumieć kontekst innowacyjności i czynią z Ciebie równorzędnego partnera do dyskusji. Twórczy profesjonalści to prawdziwi gracze zespołowi. Uczą się od siebie nawzajem i dzielą pomysłami.

Uczenie się i praca w rzeczywistych sytuacjach to proces społeczny, w którym niezbędna jest współpraca i nawiązywanie kontaktów z innymi. Nie tylko w ten sposób przekazuje się wiedzę i doświadczenie, ale także bardziej angażuje ludzi. Jako gracz zespołowy wiesz, jak ważna jest współpraca. Nie zamierzasz „kraść światła reflektorów”. Prawdziwa wartość pracy zespołowej polega na tym, że możecie wzajemnie uzupełniać swoje pomysły, dyskutować ze sobą, omawiać sugestie dotyczące strategii i rozwiązań oraz krytycznie je analizować – nie mówiąc już o wartości dodanej, jaką jest udzielanie i otrzymywanie informacji zwrotnej. Skuteczna profesjonalna komunikacja zapobiega niepotrzebnemu „hałasowi” zakłócającemu proces pracy zespołowej.

Aby efektywnie współpracować z innymi nad ulepszeniami, nowymi rozwiązaniami i innowacjami musisz:

1. być chętny do współpracy z innymi - niech wspólne cele mają pierwszeństwo przed indywidualnymi;
2. przyczynić się do rozwoju sieci ekspertów i strategicznego wykorzystania tej sieci;
3. prawidłowo i we właściwym czasie wykorzystywać różne umiejętności komunikacyjne.
4. W stosownych przypadkach skorzystaj z zestawu narzędzi podejścia dialogicznego.

Wtedy gracze zespołowi o uzupełniających się umiejętnościach osobistych i zawodowych mogą współpracować i komunikować się ze sobą podczas procesu rozwoju lub innowacji.

Wskaźniki i opisy zachowań



Gotowość do współpracy i przewaga celów ogólnych nad celami indywidualnymi:

- Dostosowujesz się do wspólnych celów, które powstają poprzez poszukiwanie nowych odpowiedzi na bieżące problemy;
- Uznajesz, że czerpanie z różnych dyscyplin przyczynia się do tworzenia innowacyjnych rozwiązań;
- Szukasz możliwości i sposobów wspólnej pracy nad rozwiązaniami problemów;
- Potrafisz pracować w kontekście interdyscyplinarnym, tj. ściśle współpracujesz z ludźmi z innych dziedzin, wnosząc konstruktywny wkład i zyskując uznanie dla własnego obszaru;
- Przyczyniasz się do jak najlepszego wykorzystania wiedzy, doświadczenia i cech swoich i członków zespołu;
- Przedkładasz interesy zespołu nad własne i jednocześnie wymagasz od członków zespołu odpowiedzialności za swoje zachowanie. Sam też jesteś odpowiedzialny;
- Możesz iść na ustępstwa, aby osiągnąć wspólny cel lub rezultat;
- Możesz uzasadnić, dlaczego ustępujesz.

Możliwość przyczynienia się do rozwoju sieci ekspertów i możliwość konsultowania się z tą siecią w ukierunkowany sposób:

- Tworzysz funkcjonalną sieć;
- Korzystasz z niej w ukierunkowany sposób.

Umiejętność korzystania z różnych umiejętności komunikacyjnych we właściwy sposób i we właściwym momencie:

- Rozpalasz entuzjazm i stymulujesz innych;
- Prowadzisz skuteczne i efektywne dyskusje;
- Dzielisz się swoją pracą z innymi;
- Wnosisz konstruktywny wkład we współpracę.



4. Interaktywne uczenie się

Rola: Uczeń
Dziedzina: Wspólne praktyki w innowacyjnej praktyce zawodowej
Specyfikacja: Interaktywna nauka

Kompetencja

Kierując swoim dalszym rozwojem zawodowym, tutor dostrzega potrzebę uczenia się przez całe życie i pracuje nad zdobyciem niezbędnych umiejętności do tego celu.

Kontekst

Świat pracy szybko się zmienia, pojawiają się nowe wymagania. Ryzykujesz, że nie dotrzymasz kroku wydarzeniom. Edukacja ma ten sam problem. Pomimo dołożenia starań, aby Twój kurs zawodowy był jak najbardziej aktualny, nie zawsze jest możliwe uwzględnienie najnowszych zmian. Oznacza to, że musisz przygotować się do pracy w szybko zmieniającym się środowisku zawodowym. Oczekuje się od Ciebie nie tylko rozwiązania problemów, do których przygotowałeś się na studiach i które znasz wystarczająco dobrze, aby móc wdrożyć realne rozwiązania; napotkasz także problemy, które są będą dla Ciebie nowe i których nie można rozwiązać przy użyciu aktualnego know-how. Te nowe problemy mogą wymagać nowej wiedzy oraz nowych kontekstów, w których istniejąca wiedza musi być wykorzystywana na różne sposoby.

Będziesz także w coraz większym stopniu współpracować z osobami wykwalifikowanymi w innych dziedzinach. W takich warunkach pracy i nauki będziesz musiał uczyć się razem i od siebie nawzajem, aktywnie, skutecznie. Kiedy wspólnie pracujecie nad tym innowacyjnym procesem, chęć uczenia się często pochodzi z wewnątrz – napotykanie problemy, które naprawdę chcecie rozwiązać. To sprawia, że chcesz się „czegoś” nauczyć, a nawet czegoś „oduczyć”.

Złożoność sytuacji Cię nie przeraża. Widzisz wyzwanie i podejmujesz je. Rzuć się w to i nie poddawaj. Wiesz, że regularnie będziesz uderzać w ścianę i znowu będziesz musiał się podnosić – ale wkrótce odkryjesz, że uczysz się więcej, niż myślałeś, że to możliwe, że to, co na początku wydawało się chaotyczną mieszanką, teraz ma sens. Widzisz wszystko w odpowiedniej perspektywie.

Aby uczyć się od siebie i ze sobą musisz:

1. wykazać się zdolnością samodzielnego uczenia się;
2. być chętnym do nauki w zróżnicowanych i trudnych warunkach;
3. być w stanie zastanowić się nad skutecznością obranego celu, metody i wyniku uczenia się.
4. W razie potrzeby skorzystać z Zestawu narzędzi podejścia dialogicznego.

Wówczas odpowiednio pokierujesz dalszym rozwojem swojej zdolności uczenia się.



Wskaźniki i opisy zachowań

Demonstrowanie umiejętności samodzielnego uczenia się:

- Nadajesz treść i kierunek własnemu procesowi uczenia się. Innymi słowy, możesz wyznaczyć sobie cele rozwojowe i edukacyjne i działać zgodnie z nimi.

Gotowość i chęć uczenia się w różnych trudnych warunkach:

- Zastanawiasz się nad swoimi działaniami i w naturalny sposób prosisz innych o opinie; rozważasz wskazówki dotyczące poprawy, a następnie modyfikujesz zachowanie;
- Jesteś świadomy tego, jak Twoje osobiste standardy i wartości wpływają na Twoje działania i wykazujesz gotowość do przedyskutowania ich;
- Możesz zostać pociągnięty do odpowiedzialności za swoje czyny;
- Jesteś przygotowany na zmianę swojego postępowania;
- Zmieniasz zdanie, jeśli istnieją ku temu dobre argumenty;
- Masz odwagę przekraczać własne granice, aby rozwijać się osobiście i zawodowo.

Umiejętność refleksji nad skutecznością swoich działań zawodowych:

- Wykazujesz się zdolnością do refleksji i potrafisz analizować własne działania. Bierzesz pod uwagę dynamikę grupy lub systemu, względy społeczne i etyczne przy opracowywaniu nowych rozwiązań, własny rozwój w zakresie powyższych punktów;
- Dowiedziałeś się, jakie są twoje mocne i słabe strony (lub lepiej je zrozumiałeś) i jesteś w stanie wprowadzić ulepszenia.



5. Tworzenie wiedzy

Rola: "Producent" wiedzy

Dziedzina: Innowacyjna praktyka zawodowa

Specyfikacja: Tworzenie wiedzy

Kompetencja

Nieustannie doskonaląc swoją wiedzę i będąc na bieżąco, tutor nie tylko uczy się w formalnym kontekście (jak szkoła), ale także poszerza swoją wiedzę, ucząc się w miejscu pracy.

Kontekst

Wraz z szybkim rozwojem nowych technologii informacyjnych wiedza poszerza się w coraz szybszym tempie i jest dostępna na żądanie, a nowa wiedza może być rozpowszechniana równie szybko. Nie wystarczy już znać fakty i wiedzieć, jak je zastosować. Wiedza, której najbardziej potrzebujesz w środowisku innowacyjnym, jest często nazywana „wiedzą szeroką”. Chodzi przede wszystkim o poznanie przyczyn wielu różnych zjawisk, sposobu działania rzeczy oraz zrozumienie zasad i procesów (wiedza, kto może dostarczyć pomysłów lub konkretnego know-how). Jest to szczególnie ważne, ponieważ wiedza faktograficzna może się dezaktualizować (zwłaszcza konkretne ustalenia), podczas gdy znajomość podstawowych zasad (leżących u podstaw tych ustaleń) nie starzeje się tak szybko.

Oczekuje się, że rozwinięsz podejście do uczenia się „co by było, gdyby...”. Oznacza to, że odważysz się zadawać krytyczne pytania dotyczące przyczyny i skutku. Uczysz się rozumieć powiązania i wzorce w tym, co dzieje się w praktyce zawodowej, ale także mieć postawę krytyczną, dociekliwą i uczącą się. Chcesz odkryć te związki przyczynowo-skutkowe i jesteś krytycznym użytkownikiem wiedzy. Przede wszystkim mierzysz wartość teorii poprzez jej przydatność w rozwiązywaniu problemów, które napotykasz w swojej pracy. Nie podążasz ślepo za żadnym zestawem pomysłów. Dowiadujesz się, pracując i rozmawiając z innymi profesjonalistami, czy coś zadziała i jak to działa w praktyce. Przy okazji uczysz się, jak łączyć swoją wiedzę i doświadczenie z wiedzą innych i odkrywać, co działa, tworząc nową wiedzę, którą można wykorzystać w praktyce zawodowej. Ponadto możesz krytycznie ocenić, jakie są „składniki aktywne”, odkrywając wartość wybranego podejścia i zasady, które decydują o tym, jak to działa. Szybko nauczysz się znajdować przyjemność w odkrywaniu nowej wiedzy. Odkrywasz, że teorie i idee z innych dyscyplin mogą być również przydatne lub dostosowane do innego kontekstu. Odkryjesz również, że wiedza, którą zdobyłeś w innym celu, może przydać się również w Twojej pracy. Krótko mówiąc, odkrywasz, eksperymentujesz, stosujesz swoją wiedzę, sprawdzasz, jak to działa, i w ten sposób generujesz nową wiedzę. Oficjalnie nazywa się to „produktywnym uczeniem się” i „przeniesieniem na odległość”.

Zdajesz sobie sprawę, jak ważne jest dzielenie się wiedzą z innymi. Masz również świadomość, że inni mają wiedzę, z której możesz skorzystać. Dlatego szukasz skutecznych i wydajnych sposobów na znalezienie nowej wiedzy i doświadczenia. Media społecznościowe, staną się coraz bardziej użyteczną platformą do bycia na bieżąco i dzielenia się niedawno zdobytą nową wiedzą.

Aby nieustannie pracować nad poszerzaniem swojej wiedzy w innowacyjnym środowisku



edukacyjnym musisz:

1. umieć zdobywać wiedzę od innych oraz umieć zastosować ją w praktyce;
2. być w stanie wykorzystać wiedzę i umiejętności na różnych poziomach zastosowania i kontekstach;
3. umieć dzielić się i uzyskiwać dostęp do wiedzy.
4. W razie potrzeby skorzystaj z Zestawu narzędzi podejścia dialogicznego.

Wówczas możesz wnieść realny wkład w pogłębianie wiedzy.

Wskaźniki i opisy zachowań

Możliwość rozwijania wiedzy w kontekście aplikacji:

- Możesz korzystać z wiedzy i praktycznego doświadczenia innych osób, aby wzmocnić swoje własne, aby rozwijać nową wiedzę i wprowadzić innowacje;
- Jesteś otwarty na wkład wiedzy innych osób i aktywnie zapraszasz ich do włączenia się;
- Opierasz się na istniejącej wiedzy i potrafisz połączyć nowo opracowaną wiedzę ze „starą”.

Umiejętność zastosowania wiedzy i umiejętności na różnych poziomach i w różnych kontekstach:

- Korzystasz z wiedzy z różnych dziedzin, aby odnaleźć prawidłowości w problemach;
- Wykorzystujesz zdobytą w ten sposób wiedzę i informacje do opracowywania lub projektowania nowych rozwiązań;
- Wykazujesz świadomość wpływu czynników społecznych, ekonomicznych, technicznych, etycznych i/lub psychologicznych, które mogą pomóc w znalezieniu odpowiedzi na problemy, nad którymi pracujesz.

Możliwość dzielenia się i dostępu do wiedzy:

- Aktywnie dzielisz się wiedzą i doświadczeniem zdobytym w praktyce z innymi ludźmi;
- Aktywnie poszukujesz nowej wiedzy oraz skutecznych sposobów dostępu do niej i dzielenia się nią. Robisz to w sposób odpowiedni dla Twojej praktyki zawodowej i potrafisz uzasadnić swój wybór w tej kwestii;
- Szukasz powiązań, które wykraczają poza wspólną wiedzę i doświadczenie członków zespołu i pomagasz im zrozumieć te powiązania.