**JUST Training Fiche: Key competences for the 21st-century workplace**

| **Naslov** | Ključne kompetence v delovnem okolju v 21. stoletja | |
| --- | --- | --- |
| **Ključne besede** | Prilagodljivost, fleksibilnost (prilagodljivost), analitično razmišljanje, kritično razmišljanje, stalno učenje, mehke veščine | |
| **Avtor** | Slovak Business Agency | |
| **Jezik** | angleščina | |
| **Cilji** | Cilji modula so **definicija mehkih veščin, ki so pomembne v delovnem okolju v 21. stoletju**, pojasniti kako jih **izboljšamo** ter **uporabljamo v delovnem okolju in vsakdanjem življenju.** | |
| **Učni izidi** | * Spoznati se z osnovnimi pojmi predstvljenimi v tem modulu * Razvoj mehkih veščin in njihova uporaba v delovnem okolju * Razumeti priložnosti in izzive, ki jih ponujajo mehke veščine | |
| **Področje usposabljanja** | **Poslovni bonton** |  |
| **Digitalne spretnosti** |  |
| **Mehke veščine** | X |
| **Pametno delo** |  |
| **Kazalo vsebine** | Ključne kompetence v delovnem okolju v 21. stoletja  **Enota 1: Veščine prilagajanja**  Sekcija 1.1: Prilagodljivost in fleksibilnost  Sekcija 1.2: Prilagodljivost na delovnem mestu  Sekcija 1.3: Fleksibilnost na delovnem mestu  Sekcija 1.4: Vaje  **Enota 2: Analitično razmišljanje**  Sekcija 2.1: Osnove  Sekcija 2.2: Umetnost razmišljanja  Sekcija 2.3: Past, imenovana Sistem prepričanj  Sekcija 2.4: Odprtost razmišljanja, skepticizem in kritično razmišljanje  Sekcija 2.5: Dispozicije kritičnega misleca  Sekcija 2.5: Zaključne misli  **Enota 3: Stalno učenje in tehnike učenja**  Sekcija 3.1: Temelji stalno učenja  Sekcija 3.2: »Odučevanje«  Sekcija 3.3: Strategije učenja | |
| **Vsebina usposabljanja** | **Ključne kompetence v delovnem okolju v 21. stoletja**  Razvijati moramo veščine za življenje in delo, da bomo lahko prilagajali način dela v spreminjajočih okoliščinah ali v situacijah, ko moramo hitro preklopiti med nalogami. To je večina samoupravljanja.  **Enota 1: Veščine prilagajanja**  **Enota 1** opisuje definicijo in pomen prilagodljivosti in fleksibilnosti ter kako delujeta v delovnem okolju. S pridobivanjem izkušenj iz prihodnosti in osredotočanjem na uspeh diplomantov, ki vstopajo v svet dela, bomo odkrili, zakaj je pomembno biti prilagodljiv in fleksibilen na delovnem mestu ter zakaj postati bolj prilagodljiv, da bi ustvarili boljšo delovno življenje. Veščine prilagajanja se lahko razvijejo z vajo, zato bomo izpostavili nekaj primerov ali dobrih praks, da bi raziskali, kako bi lahko pristopili k novim priložnostim.  Prilagodljivost je sposobnost, da smo fleksibilni in se prilagajamo na spreminjajoče dejavnike, razmere in okolje. Prilagodljivost je zelo cenjena veščina na delovnem mestu. Oglejte si vpoglede in misli o prilagodljivosti in prihodnosti dela kot ga vidijo vodilni kadri iz celega sveta v [kratkem dokumentarnem filmu](https://www.youtube.com/watch?v=K_Mku_lciF0). Nekateri ljudje se prilagodijo lažje, drugim pa predstavlja prilagajanje velik izziv. Če želite razviti veščino prilagajanja v sebi, morate graditi svojo samozavest, spreminjanju perspektive, prepoznavanju, da se včasih zgodi tudi neuspeh.  Prilagodljivost in fleksibilnost sta dva zelo podobna termina, ki se nekoliko razlikujeta. Biti moraš fleksibilen, da si lahko prilagodljiv, če pa si fleksibilen, ne pomeni, da si tudi prilagodljiv. Drugače povedano, fleksibilnost je sestavni del prilagodljivost. Biti fleksibilen v življenju pomeni, da lahko svoje načrte spremenite in se zlahka prilagajate novim situacijam.Prilagodljivost na delovnem mestu pomeni sposobnost učinkovitega odzivanja na različne scenarije in izzive na delovnem mestu. Postati prilagodljiv na delovnem mestu pomaga pri odzivanju na nove situacije, nove vloge, nove projekte in nove stranke. Učenje prilagodljivosti na delovnem mestu terja čas in zahteva osredotočenost, gre bolj za proces kot za končni rezultat. Učenje mehkih veščin, kot je prilagodljivost, morda ne prinaša uradnega potrdila ali morda ni merljivo kot trde veščine, vendar pa lahko na poti k uspehu, bodisi kot vodja ali član skupine, pripomorejo prav toliko, če ne celo več.  Prilagodljivi ljudje razvijajo ciljno usmerjene nabore veščin, procesov in okvirjev, ki omogočajo hitro in učinkovito upravljanje z različnimi situacijami. Postati prilagodljiv na delovnem mestu pripomore k odzivanju na nove situacije, nove vloge, nove projekte in nove stranke. Ko razvijete ta nabor veščin se boste sposobni spopadati z vsako spremembo na vaši poti. Center za Kreativno Vodenje deli veščine prilagodljivosti na tri kategorije:  1) kognitivna prilagodljivost,  2) čustvena prilagodljivost in  3) osebna prilagodljivost.  Fleksibilnost na delovnem mestu je spodobnost vrednotenja situacij in prilagajanja na vloge in naloge na določenem delovnem mestu. Fleksibilnost delovnega mesta je dogovor, kjer je zaposlenemu omogočena prilagoditev kraja dela, delovnega časa in načina opravljanja dela. Primeri, ki koristijo tako zaposlenim kot delodajalcem, so usklajevanje dela in prostega časa, povečana produktivnost in večja odzivnost na spremembe. Managerji in voditelji po vsem svetu prehajajo iz tradicionalnega načina dela v nov in sodoben način, kot je na primer možnost dela od doma, neodvisnost delovnega mesta ali možnost različnih oblik delovnega dogovora.  Majhna podjetja se nagibajo k prilagajanju in fleksibilnosti na delovnem mestu, saj skušajo prihraniti pri stroških storitev in najema, to lahko storijo, saj imajo manjši obseg dela in manjše število vključenih oseb (zaposlenih).  **Enota 2: Analitično razmišljanje**  Enota 2 na celovit način zajema osnovne sestavine in komponente zaznavanja, pri čemer razlaga vsak bistven element ter zagotavlja navodila, kako sintetizirati empirične izkušnje v modrost. Hkrati vodi prejemnika pri logičnem razmišljanju, premagovanju prepričanj ter našteva 12 osebnostnih lastnosti, potrebnih za postati iskan kritični mislec.  **Osnove**  Podatki se spremenijo v informacije, ko se uporabi pomen ali povezava, in znanje pridobimo s pomnjenjem informacij; ko pridobivamo znanje in vzpostavljamo povezave, lahko dosežemo vpogled, kar je sposobnost sintetiziranja znanja za globoko razumevanje problema, in nazadnje modrost, ki olajša informirano odločanje.  **Umetnost razmišljanja**  Kognicija je sposobnost integracije informacij, pridobljenih prek zaznavanja, izkušenj in osebnih značilnosti, za oceno in razlago sveta, vključno s kognitivnimi procesi, kot so učenje, pozornost, spomin, jezik, sklepanje in sprejemanje odločitev; medtem pa logično razmišljanje vključuje analiziranje situacije ali problema z uporabo razuma in iskanje potencialnih rešitev z zbiranjem informacij, ocenjevanjem dejstev ter delovanjem skozi nabor pravil ali korakov, imenovanih algoritem, za določitev pravilne rešitve, kar ga naredi za ključno orodje na delovnem mestu.  **Past, imenovana Sistem prepričanj**  Sistemi prepričanj določajo naš osebni občutek resničnosti in temeljijo na izkušnjah, razumu in prejšnjih prepričanjih, oblikujejo dinamičen kontekst, ki oblikuje naše relativno razumevanje; ker so prepričanja, razum in izkušnje medsebojno povezani in se nenehno spreminjajo, je naše razumevanje odvisno od njih.  **Odprtost razmišljanja, skepticizem in kritično razmišljanje**  Odpornost na odprtost pomeni biti odprt za nova dokazila, odmik od prepričanj in sprejemanje nepristranskega razmišljanja; medtem ko skeptičnost vključuje postavljanje vprašanj idejam, zadrževanje sodb, dokler ni zbranih vsa dokazila, pripravljenost na spremembo stališča, ko so dokazi zadostni, in opazovanje ugotovitev iz različnih perspektiv, kar je zdravo nasprotje pretirano naivnemu razmišljanju in preprečevanje slabega sklepanja, iluzij ter namernih poskusov zavajanja in manipulacije; vendar pa je skeptičnost, ki izključuje možnost znanja, neuspešna, in skeptično raziskovanje bi moralo biti usmerjeno k doseganju informiranih zaključkov in prepričanj.  **Dispozicija kritičnega misleca**  Obstaja 12 osebnostnih lastnosti, na katerih je potrebno delati, da postanete fleksibilen, prilagodljiv in kompleksen kritični mislec, vzdržljiv ter iskan posameznik in delavec: nezvedavost, samoučinkovitost, pozornost, organiziranost, kreativnost, refleksija, odprtost uma, notranja usmerjenost k ciljem, vztrajnost, iskanje resnice, skeptičnost, inventivnost.  Zadnja misel se nanaša na modrost. Kaj menite, kaj je to?  **Enota 3: Stalno učenje in tehnike učenja**  Enota 3 definira pomen stalnega učenja ali vseživljenjskega učenja preko osnovnega razumevanja učnega procesa samega. Učni materiali posameznika motivirajo, da postane bolj konkurenčen na karierni poti ali enostavno razvija osebnostni razvoj kot bistvo vsakega napredka, ki vodi do sprememb. Poudarja koristi nabora spretnosti, ki bodo pomagale k prilagajanju na vedno spreminjajoče se okolje ter daje nasvete za uspešen pristop k stalnemu učenju ali celo k »odučenju«. Enota 3 prikazuje najboljše strategije učenja, ki jih izbirajo kognitivni psihologi, in ki pripomorejo k temu, da iz procesa učenja iztržimo največ.  Ste se kdaj srečali s terminom e-učenje, učenje z delom, vizualno učenje ali katero drugo vrsto učenja? Vzemite si minuto in poskusite razložiti kaj je po vašem mnenju učenje.  Učenje je lahko zajema proces, rezultat, spremembo stanja, pridobivanje znanja, razvoj, kontekstualizacijo, izkustvo, spoznavanje jezika različnih disciplin, tako pomnjenje in razumevanje, spreminjanje vedenjskih vzorcev z izkušnjami, krepitev pravilnih odgovorov, oslabitev napačnih odgovorov.  Stalno učenje (tudi poznano kot vseživljenjsko učenje):  - nanaša se na star koncept, ki se ponovno pojavlja zaradi trenda neprestanih vrzeli v spretnostih v vodilnih industrijah in vzpon e-učenja;  - predstavlja proces, kulturo in način razmišljanja o učenju novih znanju, sposobnosti, veščin, ki zahtevajo predanost in specifične metode;  - presega formalno izobraževanje in se osredotočan na kontinuirano, samoiniciativno in prostovoljno pridobivanje znanja, spodobnosti, veščin za osebnostni ali strokovni razvoj;  - se izvaja preko formalnih neformalnih pristopov.  - je ključen pristop za učenje prihodnosti, saj omogoča pridobivanje novih znanj in veščin, preden jih dejansko potrebujemo.  Oblike stalnega učenja: mentorski programi; vrstniške skupine; certificirani programi; delavnice; ustrezni spletni/vsakdanji viri kot na primer novice, baze raziskav ali YouTube kanali, ki vas zanimajo; team-building aktivnosti; konference; študijski programi na delovnem mestu; učenje z učenjem nekoga drugega itd.  »Odučenje« je del stalnega učenja, saj se nanaša na zamenjavo znanih in varnih vzorcev razmišljanja in vedenja z novimi in neznanimi. Čeprav so vas vaše spretnosti pripeljale do trenutnega položaja, vas lahko zadržujejo pri nadaljnjem napredovanju ali pa so rezultat nepričakovanih zunanjih dogodkov kot smo jim bili priča med pandemijo kot na primer *reči vedno da tudi, če količina dela narašča* ali *pomembne spremembe v deli in šolanju med zaprtjem zaradi pandemije COVID-19.*  **Kateri so načini za učinkovito učenje na delovnem mestu?**  **Iščite ljudi z različnimi izkušnjami,** jih poslušajte in skušajte najti nove možne perspektive razmišljanja, čeprav ni nujno, da se strinjate z njimi.  **Povečajte svoje zavedanje s preizkušanjem svojih lastnih navad.**  Uporaba nezavednih (avtomatskih) navad lahko ustvari miselne bližnjice. Poskusite prevzeti nekatere navade in se jih zavedno odvaditi, na primer, če samodejno rešite problem, poskusite vprašati nekoga drugega za mnenje ali če običajno organizirate sestanke, prepustite to nekomu drugemu.  **Postavljajte si vprašanja, ki bodo spodbudila vašo domišljijo** in preprečila, da bi obstoječe znanje omejevalo vašo sposobnost razmišljanja o novih možnostih. Na primer: *Kaj bodo do leta 2030 največje spremembe v vaši poslovni panogi? Katero izmed svojih močnih strani bi lahko prenesli v drug sektor?*  **Strategije učenja:**  [Razmik](https://www.youtube.com/watch?v=BKfCUY_8-z0&ab_channel=Challenge.Innovate.Grow:LearnerCentre) – Za utrjevanje spomina pri učenju novih stvari, je bolje, da se učite v manjših delih in v daljšem obdobju. Tudi, če se lahko naučite vse gradivo v eni noči pred izpitom, ga najverjetneje ne boste pomnili na dolgi rok. S to metodo se boste naučili malo informacij, nato pa boste nekaj pozabili, na koncu pa se boste ponovno naučili. Za to strategijo potrebujete učni koledar, v katerem boste vključili trenutno in prej naučeno gradivo.  [Vaja pomnjenja](https://www.youtube.com/watch?v=4hu-8yPo8Pg&ab_channel=Challenge.Innovate.Grow:LearnerCentre) – Pomnjenje informacij brez podpornega gradiva pomaga, da se učite bolj učinkovito, saj spreminja način, kako so informacije shranjene. Poskusite si zapomniti informacije iz spomina namesto da se zavajate, da nekaj veste, ker imate informacije pred seboj (na primer ponovno branje zapiskov). Lahko poskusite izgovarjati, skicirati ali zapisati informacije in jih nato primerjati z učnim gradivom ali jih preverite pri učitelju.  [Prepletanje](https://www.youtube.com/watch?v=KtsCD4RQiLU&ab_channel=Challenge.Innovate.Grow:LearnerCentre) - Za učinkovitejše učenje nove veščine in bolj prilagodljivo razmišljanje, jo lahko mešamo z drugimi veščinami, namesto da bi jo ponavljali vedno znova.  [Razlaga](https://www.youtube.com/watch?v=IX0rxQ_1K0w&t=6s&ab_channel=DustyColumbia) - Ta tehnika sledi vadbi pomnjenja tako, da vzpostavi povezave znotraj informacij z uporabo odprtih vprašanj (kaj, kako, zakaj) in iskanjem podrobnih odgovorov, npr. v obliki kratke razprave v skupini.  [Konkretni primeri](https://www.youtube.com/watch?v=CyEBdF7qDFo&ab_channel=UshaKelleymaharaj) - Med učenjem abstraktnih konceptov si predstavljajte konkretno izvedbo teh konceptov. Poskusite si zamisliti ideje in jih nato preverite v svojem učbeniku ali z učiteljem.  [Dvojno kodiranje](https://www.youtube.com/watch?v=wixEGpznyG8&ab_channel=AshleyKaster) – Ko se učite, ne bodite pozorni le na besedilo, ampak tudi na vizualne elemente (grafe, slike, diagrame) in jih poskušajte razložiti s svojimi besedami.  **Izvedite več in si oglejte** [**6-minutni videoposnetek Elona Muska**](https://www.youtube.com/watch?v=xLkC-ODKQSc&ab_channel=TheArtofImprovement) ***2 pravili za hitrejše učenje česarkoli* ali si oglejte nasvete za strategije zapisovanja!** | |
| **Glosar** | **Prilagodljivost na delovnem mestu –** sposobnost učinkovitega prilagajanja na različne scenarije in izzive znotraj delovnega mesta.  **Fleksibilnost na delovnem mestu** – sposobnost vrednotenjadogodkov in prilagajanja na vloge in naloge oziroma ponujenemu delu. Atribut fleksibilnosti je boljša in bolj **odprta komunikacija**.  **Sistem prepričanj –** Sistem prepričaj posameznika ali družbe je niz prepričanj, ki jih imamo o tem kaj je prav in kaj narobe ter kaj je res in kaj napačno.  **Kritično razmišljanje –** Kritično mišljenje je način razmišljanja, pri katerem se sprašujete, analizirate, interpretirate, ocenjujete in sodite o tem, kar berete, slišite, govorite ali pišete.  **Stalno učenje** – tudi vseživljenjsko učenje se nanaša na koncept stalnega, prostovoljnega, samoiniciativnega zasledovanja profesionalnega ali osebnega razvoja.  **Odučenje** – del stalnega učenja, ki se nanaša na zamenjavo znanih in varnih vzorcev razmišljanja in vedenja z novimi in neznanimi. | |
| **Samoevalvacija (vprašanja in odgovori izbirnega tipa)** | 1. Kaj je prilagodljivost?   1. Prilagodljivost je enako kot fleksibilnost. 2. **Prilagodljivost je veščina, ki jo lahko uporabimo za bolj učinkovito odzivanje na stalno-spreminjajoči se svet okoli nas.** 3. Prilagodljivost je nekaj, česar se sami ne moremo vaditi.   2. Kako sta povezana vpogled in modrost?   1. Nista povezana 2. **Modrost je sposobnost uporabe vpogleda za olajšanje informiranega sprejemanja odločitev.** 3. Modrost je del vpogleda.   3. Kaj je bistvo spoznanja?   1. Opisali bi lahko kot proces religiozne preobrazbe, ki »stremi k obnovitvi prvotne oblike človeka« in je usmerjen v »podobo Boga«, kot jo kažejo svete knjige religij sveta 2. **Spodobnost, ki jo imamo, da asimiliramo in obdelujemo informacije, ki jih prejmemo iz različnih virov (zaznavanje, izkušnje, prepričanja itd.) in jih pretvorimo v znanje.** 3. nič od naštetega   4. Zakaj je logično razmišljanje bistveno orodje na delovnem mestu?   1. Logično razmišljanje ni ključno orodje na delovnem mestu. 2. Ker mi pomaga bolje organizirati svoje delovno breme in biti bolj empatičen med sodelavci. 3. **Logično razmišljanje pomaga pri analiziranju problemov, ustvarjanju novih idej in iskanju odgovorov. Delodajalci želijo zaposlene, ki lahko najdejo prave rešitve, ki so finančno smiselne, verjetne in izvedljive.**   5. Zakaj je sistem prepričanj sovražnik skepticizma?   1. Sistemi prepričanj spodbujajo naše potrebe po iskanju resnice. 2. **stemni prepričanj uporabljajo mehanizem, da posamezniki »razumemo« svet okoli nas in nas naredijo bolj skladne z glavnimi idejami, tako da sledimo propagandi ene strani.** 3. Sistemi prepričanji niso v konfliktu s skepticizmom.   6. Izberite najboljšo možnost med 12 naklonjenostmi kritičnega razmišljanja.   1. **Skepticizem, odprto razmišljanje, iskanje resnice** 2. Konformnost, lenoba, zanesljivost. 3. Omejenost, ustvarjalnost, nejasnost.   7. Kateri od naslednjih opisov se nanaša na učno strategijo razmika?   1. Vaje različnih spretnosti, namesto ene ponavljati, pomagajo pri učenju bolj učinkovito. 2. skiciranje, izgovarjanje na glas, zapisovanje, namesto ponavljanja zapiskov. 3. **Učenje manjših enot v daljšem časovnem obdobju za dolgoročno pomnjenje.** | |
| **Bibliografija** | **Unit 1**   * Webpage Open sourced workplace, Importance of workplace adaptability and flexibility, <https://opensourcedworkplace.com/news/importance-of-workplace-adaptability-and-flexibility> * Webpage Open-sourced workplace, What is workplace flexibility? (Advantages for employer and employees), <https://opensourcedworkplace.com/news/what-is-workplace-flexibility-advantages-for-employer-and-employees> * Webpage, Adaptability in the workplace: benefits and importance, Indeed Editorial Team, (published 2020, updated 2022), <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/adaptability-in-the-workplace> * Webpage asana, Alicia Raeburn, (2022), 6 ways to develop adaptability in the workplace and embrace change, (2022) <https://asana.com/resources/workplace-adaptability-skills> * Webpage Berkeley well-being institute, Justine Saavedra, M.S., 2022, <https://www.berkeleywellbeing.com/adaptability.html>   **Unit 2**   * <https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201904/12-important-dispositions-critical-thinking> * <https://kritickemyslenie.sk/co-je-kriticke-myslenie/> * <https://www.psychologytoday.com/us/blog/thoughts-thinking/201904/open-mindedness-and-skepticism-in-critical-thinking> * <https://link.springer.com/article/10.1007/s10699-015-9409-z> * <https://www.practiceaptitudetests.com/what-is-logical-reasoning/> * <https://theifactory.com/news/gaining-wisdom-from-data/> * Jay H. Bernstein—Kingsborough Community College - The Data-Information-Knowledge-Wisdom Hierarchy and its Antithesis   **Unit 3**   * Nesvig, B. (2014, March 04). 35 Inspiring Quotes About Learning. Dashe & Thomson. <https://www.dashe.com/blog/motivation/inspiring-learning-quotes/> * George Roberts. (2013, April 30). What is learning? [Videohttps://www.youtube.com/watch?v=EtT31Sn1Ukk * https://www.merriam-webster.com/dictionary/learning * https://theelearningcoach.com/learning/10-definitions-learning/ * <https://www.linkedin.com/pulse/7-reasons-why-continuous-learning-important-amit-nagpal/> * <https://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1877042814009069?token=1D070E81F584918AB1112342BF012BD245FE0F6403AEE53EF7CEF9524CD4B761479A26C4B28C8791303B07B419C25A5B&originRegion=eu-west-1&originCreation=20221121120058> * <https://www.highspeedtraining.co.uk/hub/why-is-continuous-learning-important/> * <https://emeritus.org/blog/benefits-of-lifelong-learning/> * <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/benefits-of-continuous-learning-at-work> * <https://www.dashe.com/blog/motivation/inspiring-learning-quotes/> * <https://hbr.org/2021/11/make-learning-a-part-of-your-daily-routine> * [https://www.learningscientists.org/blog/2019/11/28-1](https://www.learningscientists.org/blog/2019/11/28-1%20%20) * <https://www.cultofpedagogy.com/learning-strategies/> * <https://www.edutopia.org/video/3-ways-to-make-learning-stick-with-better-note-taking> | |
| **Viri (videoposnetki, reference)** | * <https://www.youtube.com/watch?v=K_Mku_lciF0> * <https://www.youtube.com/watch?v=4dlq7HuUJtQ> * <https://www.youtube.com/watch?v=hXqqruJF9gI> * https://www.youtube.com/watch?v=xJM\_CQN8-ns * https://www.youtube.com/watch?v=lHaQtAXCckg * <https://www.youtube.com/watch?v=DbjZEDR5EXI> * <https://www.youtube.com/watch?v=46CYtwXH_aE> * <https://www.youtube.com/watch?v=W9CcdjEqUag> * <https://www.youtube.com/watch?v=cqRoGpSGFwk&ab_channel=TheArtofImprovement> * <https://www.youtube.com/watch?v=BKfCUY_8-z0> * <https://www.youtube.com/watch?v=4hu-8yPo8Pg> * <https://www.youtube.com/watch?v=KtsCD4RQiLU> * <https://www.youtube.com/watch?v=IX0rxQ_1K0w> * <https://www.youtube.com/watch?v=CyEBdF7qDFo> * <https://www.youtube.com/watch?v=wixEGpznyG8> * <https://www.youtube.com/watch?v=xLkC-ODKQSc> | |