



**IO 1 A 7 – Raport privind
Matricea competențelor și
recomandări de politici**

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Autori:

Alexander Krauss

Rebecca Weidenhiller

Cu contribuția tuturor echipelor de cercetători ai partenerilor

ISOB — Institut für sozialwissenschaftliche Beratung GmbH

Geschäftsführer: Alexander Krauß

Amtsgericht Regensburg HRB 9137

Hauptsitz: Adolf-Schmetzer-Str. 32, D-93055 Regensburg

Tel.: 0049-941-46562680

Contact: krauss@isob-regensburg.net

©All rights reserved

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Curpins

1. Introducere și metodologie	4
Rezultatele pasului 2 Studiul bibliografic	6
Rezultatele pasului 3 Cercetare bazată pe focus grup	15
Rezultatele pasului 4 Bune practici	20
Rezultatele pasului 5: Matricea preliminară	23
Rezultatele pasului 6 Sondaj companii și formatori	26
2. Rezultatele sondajului	29
Clasamentul grupelor de competențe	31
Competențe specifice în cadrul grupelor de competențe	31
Clasamentul obstacolelor în calea învățării digitale	40
Sugestii pentru conținut adițional	41
3. Concluzie, Matricea competențelor și recomandări de politici	44
Matricea competențelor	44
Recomandări de politici	47

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

1. Introducere și metodologie

Obiectivul IO 1 al DigiVET a fost identificarea principalelor competențe necesare pentru sprijinirea învățării digitale în IMM-urile mici. Matricea va deriva din cercetări originale (sondaj IMM-uri și formatori) și bunele practici validate la nivel internațional pentru un public internațional, care au fost disponibile până acum doar în limbile naționale.

Analiza efectuată în pregătirea proiectului a relevat faptul că instituțiile de formare și IMM-urile nu știu cu siguranță ce competențe sunt necesare pentru a sprijini învățarea digitală. Se consideră că este necesară o combinație de abilități tehnice în design media și un nivel înalt de competență critică media și abilități de consultanță și coaching.

Sinteza literaturii naționale și internaționale referitoare la metodologiile învățării la locul de muncă în IMM-uri în general, respectiv cea referitoare la mediile digitale precum audio, video, documente interactive și grafice, prezentată în acest raport, include indicații către competențele necesare pentru formatorii digitali, derivate din cele mai avansate practici internaționale, validate prin cercetări originale realizate cu grupul țintă de experți în învățare digitală și coaching în învățare la locul de muncă, precum și formatori din cadrul companiilor. Această cercetare a fost realizată prin focus grupuri de experți și printr-un sondaj asupra acestor grupuri. Rezultatul este transferabil tuturor instituțiilor de formare și coaching care sprijină învățarea în IMM-uri.

Matricea competențelor prezentată poate fi utilizată de orice organizație pentru conceperea programelor de învățare formală și/sau informală, ceea ce duce la o creștere a ofertei de programe.

Etapele de dezvoltare a matricei au fost următoarele:

- A1: Elaborarea ghidului metodologic și a instrumentelor pentru colectarea datelor
- A2: Analiza bibliografiei și a datelor secundare aferente
- A3: Constituirea de focus grupuri formate din 5 persoane cheie din fiecare țară parteneră/regiune și desfășurarea acestor întâlniri
- A4: Identificarea a șase bune practici de utilizare a mediei digitale pentru învățarea la locul de muncă în fiecare țară, descrierea detaliată a două bune practici selectate de parteneri, pe baza unor criterii convenite de comun acord în vederea identificării competențelor utilizate în aceste bune practici
- A5: Analiza acestor practici, dezvoltarea unei matrice preliminare a competențelor utilizate de către actori în cadrul acestor practici

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- A6. Sondajul efectuat în cazul a 10 IMM-uri și 10 formatori/instructori din fiecare țară parteneră (140 în total) privind importanța și dezvoltarea efectivă a competențelor antrenorilor pentru învățarea digitală, competente care au fost identificate în cercetarea documentară. Validarea și prioritizarea celor mai importante și mai puțin dezvoltate competențe (activitate desfășurată de către toți partenerii în perioada 20.03.-15.04.2020)
- A7: Dezvoltarea matricei competențelor în varianta finală, implicând și un raport de sinteză care să includă contribuțiile menționate mai sus, inclusiv definirea unei matrice de competențe, adecvată pentru utilizarea în orice organizație de formare sau consultanță care lucrează cu IMM-uri, precum și pentru personalul responsabil cu învățarea și dezvoltarea din cadrul IMM-urilor.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele pasului 2 Studiul bibliografic

Partenerii au elaborat rapoarte naționale cuprinzătoare privind situația dezvoltării formării digitale în cazul IMM-urilor din țările lor, care au fost sintetizate într-un raport de 57 pagini, „IO 1 A 2 – Sinteza cercetării de birou”, care este disponibil pe site-ul web al proiectului. Raportul include capitole privind situația generală și înțelegerea competențelor media și a formării digitale în IMM-uri, pe baza analizei constatărilor studiilor academice și a rapoartelor empirice. Raportul descrie, de asemenea, modul în care guvernele și instituțiile încearcă să stimuleze adoptarea competențelor de învățare digitală în inițiativele de stat din țările partenere.

Un alt capitol se concentrează pe practicile comune.

Aceste capitole vor fi utilizate cu precădere în a doua parte a acestui raport, unde vor fi prezentate recomandări de politici privind promovarea învățării digitale în IMM-uri.

Având în vedere scopul primei părți, matricea competențelor, rezumăm constatările raportului IO 1 – A 2 privind competențele pentru învățarea digitală, care ar putea fi identificate în literatură și studiul bunelor practici. Acestea au reprezentat baza informațională pentru etapele următoare ale proiectului.

IO 1 – A 2 Concluzie asupra competențelor

În scopul revizuirii inițiale a literaturii, partenerilor li s-a solicitat o evaluare a discuției despre cele mai importante competențe, considerate în cadrul discuției la nivel național, ca fiind esențiale pentru promovarea dezvoltării și utilizării tehnologiilor digitale de învățare în IMM-uri. Rapoartele arată o mare diversitate de perspective, de la concentrarea asupra competențelor generale pentru sprijinirea dezvoltării holistice a sistemelor de învățare în IMM-uri până la liste de abilități destul de tehnice, care sunt necesare pentru dezvoltarea mijloacelor digitale de învățare în IMM-uri.

REGATUL UNIT (UK)

Dovezile disponibile în cazul IMM-urilor sugerează faptul că susținătorii învățării digitale în afaceri vor trebui să aibă competență politică, astfel încât să poată convinge managerii superiori să accepte formarea și să-i demonstreze valoarea. Avocații învățării digitale au nevoie de

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

capacitatea de a promova atitudini pozitive față de utilizarea mediei digitale. Ei vor avea nevoie, de asemenea, de competență în proiectarea intervențiilor de învățare corelate cu resursele disponibile în IMM-uri și care să fie relevante față de specificul activității din IMM-ul lor.

Deși se concentrează pe învățământul superior, Curriculele profesionale de predare digitală sunt, de asemenea, utile în evidențierea competențelor pentru utilizarea mediei digitale în IMM-uri și a modului în care acestea ar putea fi structurate.

Aceste modele evidențiază nevoia de competență în: planificare (stabilirea strategiei, selectarea resurselor/ tehnicilor adecvate pentru contextul și obiectivele de învățare, dezvoltarea unui program de învățare); dezvoltarea abilităților digitale (dezvoltarea abilităților formatorilor și cursanților pentru a sprijini crearea și utilizarea mijloacelor și tehnologiilor digitale); proiectarea și dezvoltarea resurselor (adaptarea și crearea resurselor digitale); evaluare (cuantificarea învățării și a impactului mai larg, în sprijinul evaluării).

AUSTRIA

Potrivit raportului din Austria, întrebările referitoare la care sunt cele mai importante competențe (cunoștințe, abilități și atitudini) pe care IMM-urile trebuie să le aibă pentru a implementa învățarea digitală în compania lor, nu pot primi un răspuns atât de clar.

Propunerile de modele de competențe sunt aproape la fel de numeroase ca și proiectele pe această temă.

Prin urmare, partenerul propune să se concentreze asupra competențelor generale, care sunt necesare pentru a sprijini „învățarea în întreprindere”. Unul dintre acestea este modelul Future Work Skills 2020, care a fost dezvoltat de o echipă de cercetare de la Institutul pentru Viitor (IFTT) și de la Universitatea din Phoenix.

Pe baza factorilor care determină schimbarea, au fost evidențiate 10 competențe.

“1. Ratiunea: În timp ce sarcinile de rutină - fie în producție, fie în sectorul serviciilor - sunt din ce în ce mai mult îndeplinite de mașini, există o nevoie din ce în ce mai mare de competențe care să ofere perspective prin niveluri mai înalte de gândire și care sunt relevante pentru luarea deciziilor. Aceste „abilități dătătoare de sens” sunt, prin urmare, gândire critică.

2. Inteligența socială: inteligența socială, adică evaluarea sentimentelor și stărilor de spirit și un răspuns adecvat la acestea, a fost întotdeauna o abilitate de bază a oamenilor care trebuie să colaboreze în echipă și să construiască încredere ...

3. Gândire nouă și adaptivă: capacitatea de a reacționa la situații neașteptate, de ex. dezvoltarea de soluții și răspunsuri diferite de circumstanțele de rutină și bazate pe reguli, devine din ce în ce mai importantă atât în locurile de muncă cu calificare înaltă, cât și în cele slab calificate. Colocvial s-ar putea vorbi și de „bun simț”.

4. Competența interculturală: abilitatea de a se adapta circumstanțelor în schimbare și de a înțelege noi contexte și de a reacționa la acestea devine, de asemenea, din ce în ce mai importantă. Aceasta nu se referă doar la schimbările spațiale într-o lume globalizată ...

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

5. Gândirea computațională: Cu cantități de date în creștere rapidă, apare necesitatea de a extrage informații semnificative din acestea, de a le traduce în termeni abstracti și de a înțelege raționamentul bazat pe date
6. Educația noului media: formatele media, cum ar fi video clip-uri sau podcasturi, își vor găsi drumul în lumea muncii de zi cu zi. În viitor, va fi important nu numai să putem „citi” și să judecăm critic un astfel de conținut (cum facem astăzi cu textele ghemuite), ci și să îl producem noi înșine. ...
7. Transdisciplinaritate: Sarcinile viitorului vor necesita abordări transdisciplinare datorită complexității lor. Nu va fi însă suficient să reunim doar specialiști din diferite discipline. Mai degrabă, vor fi solicitați experți care vorbesc limbile diferitelor discipline. Acest lucru implică dorința individului de a învăța cu mult dincolo de educația formală.
8. Mentalitatea de proiectare: va fi din ce în ce mai important să recunoaștem și să adaptăm diferite moduri de gândire care sunt necesare pentru îndeplinirea sarcinilor individuale. Se așteaptă din ce în ce mai mult ca profesioniștii să se poată adapta la mediile lor de lucru, pentru a-și îmbunătăți capacitatea de a îndeplini diverse sarcini.
9. Managementul sarcinii cognitive: va fi de o importanță crucială să interceptăm „supraîncărcarea” cognitivă, adică să avem capacitatea de a diferenția și filtra informațiile. Cu alte cuvinte, distincția dintre important și neimportant devine din ce în ce mai solicitantă și mai importantă ...
10. Colaborarea virtuală: Tehnologiile de conexiune facilitează colaborarea, împărtășirea ideilor și lucrul eficient, în ciuda separării fizice. Dar necesită și un set de noi competențe.” (AT, p. 18 f.)

Partenerul austriac conchide: „Antrenorii (coach) și formatorii care doresc să sprijine IMM-urile în dobândirea abilităților necesare au nevoie nu doar de cunoștințe tehnice solide, ci mai ales de previziune, de o înțelegere cuprinzătoare a modului în care se va schimba învățarea în companii și de deschidere față de provocările pe care le presupun aceste schimbări. În viitor, instruirea în companie va trebui să îndeplinească multe roluri noi: de exemplu, va fi nevoie de experți în diagnosticare, competență care, împreună cu nevoia de medii de învățare și căi de învățare personalizate, vor putea îndeplini cerințele mai înalte legate de competențele în diagnosticarea în amonte de procesul de învățare/dezvoltare.

Curatoria materialelor digitale de învățare devine importantă datorită disponibilității tot mai mari a materialelor digitale de învățare din mediul online: resurse educaționale deschise (OER), MOOC, videoclipuri YouTube, prelegeri TED etc. Curatoria materialelor adecvate ar putea fi plasată pe picior de egalitate cu proiectarea și dezvoltarea materialelor de învățare. Vizualizarea, selectarea, compilarea și punerea la dispoziție a materialelor de învățare deschise sau disponibile devine astfel un nou domeniu de competență pentru responsabilii de educație.” (AT, p. 19)

Partenerul subliniază, citând rezultatele „New Digital Skills Conference”, că abilitățile tehnice vor fi cu atât mai ușor de gestionat, în comparație cu competențele și mentalitățile fundamentale ale învățării: „Abilitățile metodologice, sociale și personale câștigă astfel în importanță mai mult decât oricând înainte.” (<https://newdigitalskills.at/>) (AT, p. 20)

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

SLOVENIA

Potrivit raportului sloven, competențele cheie necesare pentru implementarea inițiativelor de e-learning sunt în special următoarele:

- Cunoștințe și abilitati de a utiliza în mod critic TIC
- Abilitatea de a comunica și colabora de la distanță
- Abilitatea de a căuta, colecta, procesa, evalua critic date, informații și concepte
- Abilitatea de a crea, actualiza, publica materiale
- Abilitatea de a planifica, desfășura și evalua lecții folosind TIC

O particularitate a discuției din Slovenia este că, „pentru majoritatea utilizatorilor, capacitatea digitală se oprește la nivelul abilităților operaționale și îi lipsesc informații, cu atât mai mult abilități strategice; de asemenea, neglijează problemele de securitate și etică ale utilizatorilor serviciilor și instrumentelor de informare.”

Raportul recunoaște necesitatea unei competențe media mai generale într-o „societate a cunoașterii”, deoarece Internetul este astăzi folosit ca resursă de informații în scopuri educaționale de către majoritatea populației tinere, iar computerul devine un instrument major de învățare ocazională în Slovenia.

Prin urmare, pregătirea profesorilor pentru acest nou rol trebuie să ia în considerare rolul crescând al profesorului ca facilitator al învățării independente a elevului. Raportul avertizează că „formarea ad-hoc și parțială a profesorilor în proiecte individuale nu poate produce rezultate cuprinzătoare și pe termen lung în formarea profesorilor pentru o societate bazată pe cunoaștere.”

Strategia de introducere a programelor de e-learning trebuie să țină cont de aspectele financiare, de personal și organizatorice, ceea ce necesită o abordare managerială adecvată (managementul inovației).

În realitate, astăzi, programele de învățare digitală și/sau de învățare TIC nu sunt durabile, deoarece nu sunt considerate de management ca parte integrantă a strategiei organizației. (SI, p. 10)

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

ROMANIA

Raportul din România concluzionează din literatura de specialitate din România competențele de urmat:

- alfabetizare informațională și de date,
- comunicare și colaborare,
- crearea de conținut digital,
- siguranța și
- rezolvarea problemelor

Potrivit partenerului în cazul unei companii ar trebui adăugate:

- capacitatea de a utiliza pachetul Microsoft
- capacitatea de a utiliza dispozitive digitale
- abilități de utilizator de Internet legate de alfabetizarea informațională și de date: navigarea, căutarea și filtrarea informațiilor și a conținutului digital; gestionarea datelor, informațiilor și conținutului digital
- abilități de utilizator de internet legate de comunicare și colaborare: interacțiune prin intermediul tehnologiilor digitale, partajare prin intermediul tehnologiilor digitale, colaborare prin intermediul tehnologiilor digitale, gestionarea identității digitale
- capacitatea de a utiliza servicii de internet (de exemplu, tranzacții online)
- capacitatea de a utiliza resurse educaționale deschise (OER) pentru dezvoltarea profesională
- capacitatea de a dezvolta conținut media digital utilizând un software specific
- capacitatea de a lucra în rețelele sociale (de exemplu, campanii Facebook)

....

În cazul facilitatorilor de învățare a competențelor digitale media, partenerul a adăugat următoarele:

- aptitudini pedagogice
- abilități de rezolvare a problemelor
- capacitatea de a utiliza tehnologiile digitale pentru a spori eficacitatea intervenției didactice, pentru a oferi îndrumări și asistență în timp util și direcționate, pentru a le permite cursanților să utilizeze tehnologiile digitale ca parte a sarcinilor de colaborare și pentru a le permite să planifice, să monitorizeze și să reflecteze asupra învățării autodirijate
- capacitatea de a analiza informațiile din mediul digital, de a le interpreta și de a evalua critic credibilitatea acestora
- capacitatea de a dezvolta resurse educaționale deschise (OER), încorporând activități de învățare care cer cursanților să se exprime prin mijloace digitale sau să transfere cunoștințele tehnologice în mod creativ în situații noi. (RO, p. 5)

GERMANIA

În Germania, rezultatele a peste 260 de proiecte pilot pe această temă au creat un număr bogat de instrumente individuale, soluții și bune practici. Faptul că aceste practici nu au fost încă adoptate pe scară largă arată că trebuie depus un efort activ pentru a sprijini companiile în preluarea acestor inovații.

Proiectul pilot „CoDiClust” a dezvoltat o abordare de consultanță activă a companiilor printr-o unitate de servicii din cadrul Clusterului companiilor bavareze din domeniul tehnologiei

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

senzorilor. În cadrul acestui cluster, „antrenorii învățării digitale” sprijină „navigatorii” pentru învățarea digitală din cadrul companiilor pentru a acționa în calitate de consultanți interni în domeniu și pentru a dezvolta foi de parcurs pentru introducerea învățării digitale.

Curriculum-ul pentru formarea inițială a acestor navigatori are în vedere stadiul abordărilor privind competențele media digitale în comunitatea științifică și poate fi deci folosit ca punct de plecare pentru abordarea din cadrul proiectului DigiVet. După cum a arătat proiectul, dezvoltarea competențelor tehnice nu este suficientă pentru promovarea eficientă a utilizării mediilor digitale, fiind necesare, de asemenea, coaching și competențe în dezvoltarea organizațională. Competențele identificate sunt următoarele:

Capabilitatea de a înțelege și aplica teoriile și didactica de bază ale învățării digitale

- Teorii ale învățării: navigatorii sunt capabili să evalueze critic sistemul de învățare existent în compania lor
- Design instrucțional: navigatorii sunt capabili să îmbunătățească proiectarea didactică a materialului de învățare existent și să conceapă materiale noi
- Motivație și atenție: navigatorii înțeleg factorii de motivație și sunt capabili să motiveze utilizatorii și să conceapă cadre de învățare într-un mod motivant
- Învățare autodirijată: navigatorii sunt capabili să organizeze învățarea într-un mod care încurajează și sprijină auto-direcționarea și auto-responsabilizarea cursanților

Înțelegerea învățării în contextul unei companii

- Dinamica de grup și învățarea în grupuri: navigatorii sunt conștienți de dinamica pozitivă și negativă din cadrul grupurilor de învățare și acționează în consecință
- Învățarea în contextul companiei: navigatorii sunt capabili să analizeze aranjamentele de învățare și formare din cadrul companiei, să înțeleagă și să sprijine lucrul la locul de muncă și în apropierea acestuia și sunt capabili să utilizeze stadiul actual al tehnicii în domeniu

Multimedia

- Teorii ale învățării multimedia: navigatorii sunt capabili să folosească teoriile învățării multimedia pentru a proiecta aranjamente și materiale de învățare de ultimă generație
- Formate de învățare multimedia: navigatorii cunosc opțiunile și sunt capabili să le selecteze pe cele adecvate
- Structurarea conținutului: navigatorii sunt capabili să structureze conținutul corespunzător pe baza teoriei didactice
- Design multimedia: navigatorii sunt capabili să producă materiale prietenoase de învățare multimedia

Înțelegerea și aplicarea comunicării digitale și gamificarea învățării

- Învățare colaborativă susținută de computer: navigatorii sunt conștienți de instrumentele cele mai frecvent utilizate și sunt capabili să selecteze tehnologii și scenarii de utilizare
- Comunicare și interacțiune în rețelele de socializare: navigatorii sunt conștienți de particularitățile comunicării în rețelele de socializare și sunt capabili să se consulte cu privire la utilizarea acestuia în contextul companiei și să conceapă strategii de utilizare a rețelelor sociale de către companie

Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă

- Protecția datelor: navigatorii cunosc cele mai importante reguli și le aplică
- Securitatea datelor: navigatorii cunosc cele mai importante reguli și le aplică
- Drepturi de proprietate intelectuală și drepturi de autor: navigatorii cunosc cele mai importante reguli și le aplică

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Resurse educaționale deschise: navigatorii cunosc și utilizează OER și sunt capabili să eticheteze și să prezinte propriile OER în mod corespunzător

Capabilitatea de a înțelege și susține comunicarea

- Gestionarea comună a mediilor digitale: navigatorii au capacitatea de a produce, stoca și prezenta media digitală de învățare într-un mod sistematic și ușor de utilizat
- Managementul cunoștințelor și Wiki-uri: navigatorii sunt conștienți de principiile managementului cunoștințelor și sunt capabili să organizeze cunoștințele companiei în consecință
- Comunicare prin audio/video/webinar: navigatorii sunt capabili să utilizeze și să ghideze utilizarea instrumentelor de comunicare audio/video/web
- Comunități de învățare: navigatorii înțeleg comunitățile de învățare și sunt capabili să sprijine comunitatea de învățare în cadrul companiei și trans-companie

Capabilitatea de a planifica și produce media digitală

- Videoclipuri explicative: navigatorii conceptualizează și produc propriile videoclipuri explicative
- Materiale audio explicative: navigatorii conceptualizează și produc propriile materiale audio explicative
- Fotografii: navigatorii realizează fotografii profesionale relevante pentru sistemul de învățare
- Grafică și aspect digital: navigatorii sunt capabili să producă grafică și grafică informativă, într-un aspect ușor de utilizat
- Text digital: navigatorii conceptualizează și produc text electronic și sunt capabili să utilizeze un limbaj adaptat utilizatorului

Capabilitatea de a conceptualiza și implementa medii digitale de învățare

- Medii digitale de învățare: navigatorii cunosc și au experiență în mediile digitale de învățare
- Crearea și implementarea scenariilor de învățare digitală: navigatorii sunt capabili să conceptualizeze și să selecteze scenarii de învățare digitală
- Crearea și integrarea conținutului: navigatorii sunt capabili să selecteze, să proiecteze și să integreze conținut adaptat nevoilor grupului de utilizatori

(adaptat după: Proiect CoDiClust: Mannhardt/Mayer/Krauss: Curriculum Lotsen für digitales Lernen (IHK, Regensburg 2018))

TURCIA

Din raportul pentru Turcia pot fi deduse unele domenii de competență din discuția mai largă:

- urmărirea dezvoltărilor tehnologice
- transfer tehnologic
- adaptarea tehnologiilor informaționale la procesele interne
- cunoașterea și aplicarea de noi sisteme de lucru și de noi modalități de obținere a informațiilor

(TR, p. 28)

Pe baza celor de mai sus, partenerul propune principalele domenii de competență, din care pot fi derivate competențe individuale:

- Competențe generale
- Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate din cadrul IMM-urilor
- Învățarea în contextul companiei
- Competențe media generale
- Comunicare digitală
- Legislație
- Sprijinirea planificării și producției de media digitală
- Conceptualizarea și implementarea mediilor digitale de învățare

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Această matrice sugerată a fost utilizată pentru validare de către grupurile de discuție și în cadrul sondajul antrenorilor și companiilor.

Raportul IO 1 – A 2 a concluzionat această listă de competențe pentru formatorii pentru învățarea digitală în IMM-uri:

Competențe generale	<p>Angajament profesional</p> <p>Atitudine pozitivă</p> <p>Dorința de a învăța și a interacționa cu o varietate de oameni și părți interesate</p> <p>Competențe generale de coaching și suport pentru învățare</p> <p>Înțelegerea sensului</p> <p>Inteligență socială</p> <p>Gândire inovatoare și adaptivă</p> <p>Competență interculturală</p> <p>Limbi straine</p> <p>Leadership digital</p> <p>Cunoștințe și capacitatea de a utiliza critic TIC generale</p> <p>Etica aplicării TIC</p>
Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în cadrul IMM-urilor	<p>Deschidere și dorință de schimbare</p> <p>Combinarea expertizei, cunoștințelor legate de proces și a „bunului simț”</p> <p>Înțelegerea unei culturi corporative sociale, comunicative și dinamice</p> <p>Competență de comunicare interpersonală</p> <p>Cunoștințe de bază în manipularea datelor</p> <p>Capacitate de a relaționa în cadrul rețelelor</p> <p>Înțelegerea principalelor tendințe de digitalizare generală a IMM-urilor</p>
Învățarea în contextul companiei	<p>Cadrul financiar, protecția datelor personale, dezvoltarea organizațională și implicațiile învățării digitale</p> <p>Cunoașterea sistemului de formare inițială și continuă, de învățare informală și de suport non-formal al performanței în companie</p> <p>Evaluarea nevoilor de învățare și a rezultatelor învățării diferitelor grupuri</p> <p>Conceptualizarea căilor potențiale de învățare</p> <p>Facilitarea abilităților de învățare la locul de muncă (facilitarea procesului)</p> <p>Perspective în andragogie vs pedagogie (cum diferă învățarea adulților de învățarea tinerilor): navigatorul este conștient de diferențele dintre stilurile de învățare ale adulților față de tineri și poate proiecta instrumente adecvate pentru învățare și performanță</p> <p>Evaluarea rezultatelor învățării digitale</p> <p>Curatoria informațiilor</p>
Competențe media generale	Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte
Comunicare digitală	<p>Înțelegerea și aplicarea comunicării digitale</p> <p>Învățare colaborativă susținută de computer</p> <p>Învățare bazată pe joc</p> <p>Comunicare și interacțiune în rețelele sociale</p> <p>Cunoașterea softwarelor de mesagerie sociala, chat, podcast, jocuri digitale, bloguri, wiki-uri, rețele sociale</p>
Legislație Cunoașterea și capacitatea de a aplica legislația relevantă	<p>Protecția datelor</p> <p>Securitatea datelor</p> <p>Drepturi de proprietate intelectuală și drepturi de autor</p> <p>Resurse educaționale deschise</p> <p>Legislația privind formarea inițială și continuă</p>

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

	<p>Legislația privind implicarea părților interesate la nivel de companie (de exemplu, sindicate)</p> <p>Protejarea sănătății</p> <p>Protejarea mediului</p>
Sprijinirea planificării și producției de media digitală	<p>Teorii ale învățării multimedia: navigatorii sunt capabili să folosească teoriile învățării multimedia pentru a proiecta aranjamente și materiale de învățare de ultimă generație</p> <p>Formate de învățare multimedia: navigatorii cunosc opțiunile și sunt capabili să le selecteze pe cele adecvate</p> <p>Structurarea conținutului: navigatorii sunt capabili să structureze conținutul corespunzător pe baza teoriei didactice</p> <p>Design multimedia: navigatorii sunt capabili să producă materiale de învățare multimedia prietenoase</p> <p>Videoclipuri explicative</p> <p>Audio explicativ</p> <p>Fotografie</p> <p>Grafică digitală și aspect</p> <p>Text digital</p> <p>Cunoștințe în instrumente precum Adobe Connect, Web CT, Moodle</p>
Conceptualizarea și implementarea mediilor digitale de învățare	<p>Medii digitale de învățare</p> <p>Crearea și implementarea scenariilor de învățare digitală</p> <p>Crearea și integrarea conținutului</p> <p>Abilitatea de a planifica, executa, evalua lecții în mediile digitale de învățare</p>

Acest rezultat general al revizuirii literaturii naționale academice și a proiectelor a fost folosit ca material suport pentru o discuție asupra aceluiași aspecte în focus grupurile naționale, care au inclus experți în învățarea digitală din toate țările partenere.

Rezultatele acestui prim pas al cercetării empirice vor fi rezumate în capitolul următor.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele pasului 3 Cercetare bazată pe focus grupuri

Scopul acestei activități a fost de a include cunoștințele practice ale celor mai buni experți disponibili la nivel regional în cazul părților interesate relevante.

De asemenea, focus grupul a extins rețeaua de diseminare și exploatare a rezultatelor.

Cercetarea s-a bazat pe constatările activității 2.

Metodologie: Interviuri calitative cu 5 părți interesate din cadrul fiecărei țări.

Acestea au inclus persoane cu cunoștințe referitoare la practica actuală și ceea ce se dorește a se învăța despre media digitală în IMM-uri.

În cadrul facilitării întâlnirii, partenerii:

- au prezentat proiectul
- au discutat constatările raportului initial
- au discutat situația/nevoile și resursele locale/regionale
- au identificat potențiali colaboratori
- au discutat bunele practici pentru susținerea învățării digitale în cadrul IMM-urilor

Durata fiecărei întâlniri a fost de minimum 60 de minute, conform așteptărilor. Discuția a fost documentată pe baza unui șablon online, furnizat de ISOB înainte de începerea activității.

Rezultatele complete ale activității, în special lista experților implicați și profilurile lor profesionale, sunt disponibile în documentul de lucru

“DigiVET_IO1_A3_FocusGroup_Synthesis” pe website-ul proiectului.

Focus grupurile, pe lângă discutarea altor aspecte, precum validarea rezultatului A 2, cadrul instituțional și politicile de promovare a învățării digitale, a folosit deja metodologia pentru a contrasta importanța percepută a competenței cu gradul de percepție referitor la dezvoltarea actuală a acestei competențe, fiind, de asemenea, folosit ulterior în sondaj.

Rezultatele sunt prezentate în continuare:

Ce competențe în domeniul media digitală au deja IMM-urile (demonstrate prin utilizarea generală, competență a mediei digitale)?

- Majoritatea companiilor sunt competente în utilizarea software-ului standard de birou
- Recent, pandemia a determinat o utilizare mai largă a software-ului colaborativ precum pachetul MS Office 365, inclusiv instrumente precum echipele (teams) pentru comunicarea în cadrul companiei
- În cadrul competențelor IT generale, crearea de site-uri web, competențe de procesare video și imagini sunt comune, dar nu sunt competențe digitale media specifice, conceptuale.

	UK	AT	SI	RO	DE	TR	PT
3 a) ce competențe în domeniul media digitală au deja IMM-urile (demonstrate prin utilizarea generală, competență a mediei digitale);	a) actualizarea (și poate pentru unii) configurarea unui site web	H: IMM-urile încearcă să facă față comunicării la distanță în pandemie B: Nivel general scăzut de utilizare și conștientizare. Cazuri individuale de videoclipuri încărcate (9) L: S-au schimbat multe în ultimii doi ani, în privința utilizării diferitelor instrumente de comunicare, de ex. MS Office 365 Teams, Trello, Skype etc.	Know-how tehnic și pentru comunicarea internă. Nu au competență să conducă compania, să conducă procesele, să estimeze piața prin utilizarea aplicațiilor IT și bazelor de date. Competențele enumerate în cercetare ..sunt toate foarte utile. Cred că multe dintre aplicațiile noastre le sunt utile.	Abilitățile IT sunt comune, dar nu există abilități specifice mediei digitale. Respondenții nu le-au diferențiat pe acestea din urmă.		Imagine, sunet și video Site-uri web, comunicare prin e-mail, utilizarea internetului.	IMM-urile folosesc programele obișnuite de birou, inclusiv e-mail-ul. Competențe destul de bune în marketing și rețele sociale.

Care dintre acestea sunt percepute ca lipsind?

- Cheia este o înțelegere conceptuală a potențialului și a utilizării mediei digitale
- Pe lângă acestea, lipsesc abilitățile conceptuale pentru utilizarea tehnică a echipamentelor digitale, cum ar fi scripting, filmări eficiente etc.



IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Stăpânirea tehnică a utilizării instrumentelor precum Office365, unde nu toate opțiunile sunt utilizate
- Capacitatea organizațională de a ghida și urmări un proces perseverent de dezvoltare organizațională, pentru a încorpora utilizarea mediei digitale
- In cazul producției de conținut, lipsește abilitatea de a transforma cunoștințele experiențiale și percepția asupra proceselor specifice companiei într-o instrucțiune viabilă.

	UK	AT	SI	RO	DE	TR	PT
3 b) Care dintre acestea sunt percepute ca lipsind?	<p>Storyboarding</p> <p>Cum să demonstrezi – captură de ecran / animație / filmarea prezentatorului.</p> <p>A fi succint atunci când transmiți un mesaj.</p> <p>Cum se evaluează învățarea.</p>	<p>B: Lipsa unor concepte de învățare mature în ansamblu (9)</p> <p>Concentrarea pe măsuri individuale.</p> <p>Complexitatea filmării videoclipurilor educaționale, de ex. videoclipul despre amenajarea camerelor pentru cei care nu vorbesc germană se dovedește a fi extrem de complex în înțelegerea procesului și a scenariului!</p>		<p>Abilități specifice de digital media</p>	<p>Încorporarea inițiativelor tehnice în organizație.</p> <p>Comunicarea inițiativelor.</p> <p>Perseverența organizatorică.</p>	<p>Educație online, întâlnire electronică, seminar electronic în media digitală.</p> <p>LMS: Nu pot folosi platformele media în mod eficient din cauza lipsei de informații.</p> <p>Aplicarea software-ului ERP, înregistrarea și raportarea studiilor de proiectare R&D, documentație care va asigura reflectarea experienței acumulate asupra culturii companiei, lipsa</p>	<p>Office 365</p> <p>Videoclipuri, imagine, diseminare.</p> <p>Dezvoltare organizațională pentru a folosi mai bine instrumentele pe care le dețin deja.</p>

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

		<p>Stăpânirea unui concept didactic solid este cheia! (B, p. 6))</p> <p>Afișarea proceselor de lucru complexe fără limbaj și fără a supraprovoca sau subprovoca cursanții.</p> <p>Transformarea cunoștințelor experiențiale și a cunoștințelor teoretice în instruire viabilă (p. 7)</p> <p>J: Avem toată tehnologia, echipamentul și, de asemenea, am avea o mulțime de subiecte pentru videoclipuri, dar în practică comunicăm prin e-mail</p>				<p>studiilor detaliate ale manualului de utilizare și service, lipsa documentației în limbi străine.</p>	
--	--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

În concluzie, rezultatul general al discuției focus-grupului este:

- Majoritatea companiilor sunt competente în utilizarea software-ului standard de birou
- Recent, pandemia a motivat o utilizare mai largă a software-ului de colaborare ca pachetul MS Office 365, inclusiv instrumente precum echipele de comunicare (teams) în cadrul companiei
- În cadrul competențelor IT generale, înființarea de site-uri web, competențe de procesare video și imagini sunt comune, dar nu sunt competențe digital media specifice, conceptuale

Experții au perceput ca lipsind următoarele:

- Cheia este o înțelegere conceptuală a potențialului și a utilizării mediei digitale
- Pe lângă acestea, lipsesc abilitățile conceptuale pentru utilizarea tehnică a echipamentelor digitale, cum ar fi scripting, filmare eficientă etc.
- Stăpânirea tehnică a instrumentelor precum Office365, unde nu toate opțiunile sunt utilizate
- Capacitatea organizațională de a ghida și urmări un proces perseverent de dezvoltare organizațională, pentru a încorpora utilizarea mediei digitale
- În cazul producției de conținut, lipsește abilitatea de a transforma cunoștințele experiențiale și percepția asupra proceselor specifice companiei într-o instrucțiune viabilă.



IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele pasului 4 Bune practici

Pe baza constatărilor din analiza literaturii de specialitate și din cercetarea realizată cu ajutorul focus grupurilor, partenerii au sugerat că unele bune practici ar putea fi prezentate pentru unele dintre țările partenere.

Acestea sunt prezentate în anexa la prezentul raport.

Alți parteneri au raportat că în prezent nu au putut fi identificate practici pe care să le selecteze pentru a fi evidențiate ca cele mai bune practici.

Prin urmare, partenerii au decis să completeze treptat această colecție de bune practici pe toată durata proiectului.

În ceea ce privește competențele și recomandările pentru dezvoltarea politicilor, analiza bunelor practici a fost discutată în cea mai mare parte în cadrul focus-grupurilor (vezi capitolul referitor la Pasul 3).

Exemplele de bune practici care sunt documentate în acest moment evidențiază competențele antrenorilor și formatorilor din companie precum:

Portugalia, cazul 5: Capabilitatea de a rezolva probleme complexe, gândire critică și o bună doză de creativitate, împreună cu o înaltă competență tehnică de a redefini modul în care se desfășoară organizarea muncii, afacerilor, proceselor în general, reprojectând lanțul valoric și provocând schimbări profunde în propriul model de afaceri al companiilor și în crearea de valoare pentru piață.

Turcia: Promovarea adoptării de strategii pedagogice care să implice cursanții ca participanți activi în IMM-uri, determinându-i să-și dezvolte abilități metacognitive (a învăța să înveți) și să-și asume o atitudine constructivă în ceea ce privește capacitatea de autorealizare pentru învățarea pe tot parcursul vieții, făcându-i din ce în ce mai autonomi și capabil să interacționeze cu responsabilitate de grup.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Portugalia, cazul 4: Crearea de medii inovatoare de învățare și formare în care instrumentele tehnologice personalizate și instrumentele de mediere sunt facilitatori ai interacțiunii dintre cursanți și formatori, în care aceștia interacționează oricând de oriunde (facilitator al noilor contexte virtuale de învățare).

Turcia: Proiectarea de noi scenarii de învățare și noi relații pedagogice.

Portugalia, cazul 3: Cunoștințe în utilizarea resurselor digitale, crearea de conținut diferențiat și interactiv în video, audio, fotografie, practică regulată în generarea de resurse, cunoștințe despre procesul pedagogic de formare, cunoștințe despre utilizarea platformelor de formare la distanță și a resurselor acestora, lucrul în echipă colaborativ.

Portugalia, cazul 2: Transformare digitală, capacitatea de a dezvolta soluții și instrumente care facilitează provocările care decurg din schimbarea digitală în companii, securitate cibernetică, informații despre măsurile preventive care trebuie luate de managerii companiei, inteligență artificială, dezvoltare de videoclipuri informaționale/de formare.

Portugalia, cazul 1: Competențe fundamentale în domeniul de pregătire respectiv (mecanica industrială, mecatronică auto, electronică și automatizare, IT). De asemenea, abilități sociale și comportamentale precum: rezolvarea problemelor, gândire critică, creativitate, flexibilitate, managementul sarcinilor, inteligență emoțională, management de proiect, abilități pedagogice și, în plus, competențe tehnice în aria de expertiză a proiectului.

Un set complet de bune practici este disponibil și în cazul Germaniei:

Competențele menționate afirmă, de asemenea, ceea ce a fost identificat în cadrul focus grupurilor, precum și în studiul literaturii. Aceste competențe includ:

Germania, cazul 6: Abilități generale de dezvoltare a resurselor umane și dezvoltare organizațională, competențe media, inclusiv producția media de bază, cunoașterea reglementărilor legale, conștientizarea evoluțiilor relevante în cadrul IMM-urilor, atitudine de colaborare în cadrul și între companii și cu parteneri multidisciplinari.

Germania, cazul 5: Competența de a lansa provocări explicite de învățare în situații de la locul de muncă, prin verbalizare.

Competențe media, comunitatea de învățare, facilitarea proceselor nedirective, competența de a încuraja cursanții și de a sprijini procesul prin furnizarea de metodologii de reflecție, cum

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

ar fi „fișele de competență”, care le permit cursanților să reflecteze asupra a ceea ce au învățat și asupra competențelor dobândite.

Germania, cazul 3: Bună competență în abilități digitale, atitudine de învățare auto-dirijată, dorința de a colabora în învățare, competență lingvistică, abilități de auto-exprimare și prezentare, stăpânirea tehnologiei, înțelegerea sistemelor de învățare și a modurilor informale în care ucenicii învață efectiv (comunități, rețele sociale), competențe media ghidarea auto-organizării într-un cadru dat.

Germania, cazul 3: Bună competență în abilitățile digitale, atitudine de învățare auto-dirijată, dorința de a colabora în învățare, stăpânirea tehnologiei, înțelegerea sistemelor de învățare și a modurilor informale în care ucenicii învață efectiv (comunități, rețele sociale).

Germania, cazul 2: Surse de internet Web 2.0, atitudine auto-dirijată și auto-organizată, învățare informală și non-formală, documentarea unor activități anterioare de învățare informale, sprijinirea cursanților, înțelegerea proceselor de învățare și formare în IMM-uri, competențe în utilizarea platformelor de învățare, înțelegerea sistemului de actori, abilități de facilitare

Germania, cazul 1: Planificarea proceselor de lucru și de învățare, analiza sistemului de învățare, competențe în utilizarea platformelor digitale de învățare. Producție de bază de videoclipuri, audio, imagini. Înțelegerea sistemului de actori, abilități de facilitare.

În general, o analiză a competențelor care au constituit părți critice ale bunelor practici identificate de parteneri confirmă rezultatele analizei literaturii de specialitate și ale focus-grupurilor.

Din nou, mesajul este că numai competențele tehnice nu sunt suficiente.

Promovarea învățării digitale în IMM-uri necesită în primul rând capacitatea de a organiza învățarea în IMM-uri, abilități de facilitare și capacitatea de a motiva cursanții.

Învățarea digitală nu poate fi înțeleasă doar ca aplicarea unor gadget-uri digitale, ci necesită o organizare solidă a învățării în companie, planificarea, sistematizarea și consolidarea dimensiunii de auto-organizare a învățării. În acest scop trebuie folosite instrumentele digitale, acestea nereprezentând un scop în sine, ci un mijloc.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele pasului 5: Matricea preliminară

Pe baza rezultatelor pașilor 2-4, partenerii au decis în iulie 2020 asupra matricei preliminare a competențelor. În primul rând, din cauza întârzierilor cauzate de pandemia de COVID, acestea urmau să fie utilizate în elaborarea propunerii de manual pentru antrenori. În al doilea rând, acestea urmau să fie validate de studiul empiric, în curs de desfășurare, în cazul antrenorilor și formatorilor din cadrul IMM-urilor.

Matricea a fost sugerată partenerilor de către conducătorul rezultatului intelectual IO1 și discutată cu toți partenerii.

Consensul rezultat a inclus următoarele competențe:

Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în cadrul IMM-urilor:

- Capacitatea de a comunica despre învățarea digitală în cadrul întregii afaceri
- Combinarea expertizei, cunoștințelor legate de procese și a „bunului simț” în ceea ce privește planificarea și implementarea de formare adecvată în IMM-uri
- Înțelegerea principalelor tendințe de digitalizare în IMM-uri

Planificarea și producția de media digitală

- Teorii și formate ale învățării multimedia
- Abilitatea de a proiecta și produce videoclipuri cu instrucțiuni, de o calitate adecvată
- Proiectare multimedia generală și regulile de proiectare a acestora (ce anume trebuie să se facă și ce anume să nu se facă)
- Abilitatea de a proiecta și produce sisteme de realitate virtuală/augmentată de o calitate adecvată
- Capacitatea de a configura și facilita sistemele digitale de management al învățării (precum Moodle etc.)
- Abilitatea de a proiecta și produce materiale audio de instruire de o calitate adecvată
- Abilitatea de a planifica și produce material scris (de exemplu, text, titluri, subtitrări) pentru medii digitale de o calitate adecvată

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Abilitatea de a proiecta și produce grafică și documente (de exemplu, infografice) de o calitate adecvată
- Capacitatea de a realiza fotografii de o calitate adecvată

Învățarea în contextul companiei

- Abilitatea de a evalua rezultatele învățării digitale
- Capacitatea de a facilita învățarea digitală la locul de muncă
- Capacitatea de a dezvolta trasee de învățare
- Abilitatea de a dezvolta învățarea digitală care ține cont de preferințele diferitelor grupuri (de exemplu, adulți vs tineri)
- Cadrul financiar și organizațional și implicațiile învățării digitale
- Cunoașterea sistemului de formare inițială și continuă, de învățare informală și suport non-formal al performanței în companie
- Capacitatea de a evalua nevoile de învățare ale diferitelor grupuri

Competențe media generale și de comunicare digitală

- Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte
- Înțelegerea și capacitatea de a aplica comunicarea digitală (generală), cum ar fi rețelele sociale și serviciile de mesagerie precum WhatsApp, Signal, teleconferințe precum Zoom... etc.
- Capacitatea de a utiliza software social (de exemplu, mesagerie, YouTube, chat, forumuri, podcasturi, jocuri digitale, bloguri, wiki-uri, rețele sociale) în scop de învățare

Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă

- Capacitatea de a implementa sisteme de învățare care îndeplinesc cerințele reglementărilor referitoare la protecția și securitatea datelor
- Cum să respecte drepturile de proprietate intelectuală și drepturile de autor atunci când proiectează materiale de învățare digitală
- Protecția sănătății (fizice și psihice)
- Legislația privind implicarea părților interesate la nivel de companie (de exemplu, consiliile de muncă/sindicate)
- Legislația privind formarea inițială și continuă

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Competențe transversale de proiectare și implementare a învățării la locul de muncă în IMM-uri

- Capabilitatea de a oferi experiențe de învățare adecvate pentru oameni din culturi diferite
- Capacitatea de a lua în considerare varietatea nevoilor părților interesate
- Deținerea abilităților de coaching și de sprijinire a învățării la locul de muncă
- Inteligența socială
- Disponibilitatea și capacitatea de a învăța și de a se schimba

Aceste competențe au servit deja ca orientare pentru dezvoltarea manualului IO 2.

Prioritățile de dezvoltare, adică identificarea competențelor care sunt cele mai importante și mai puțin dezvoltate, s-ar putea face printr-un sondaj al consultanților IMM-urilor și formatorilor din cadrul companiei din fiecare țară parteneră.

Rezultatele obținute constituie subiectul capitolului următor.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele pasului 6 Sondajul companiilor și formatorilor

Scopul specific al pasului 6 a fost de a valida constatările anterioare din perspectiva practicienilor și de a prioritiza programul de învățare, respectiv concentrarea asupra materialelor de învățare.

Aplicația prevede 10 IMM-uri și 10 respondenți antrenori din cadrul fiecărei țări.

Se poate utiliza o metodă pragmatică de selecție. Conform instrucțiunilor date la pasul A 1, partenerii trebuie să trimită sondaje companiilor și antrenorilor care au un interes inițial în extinderea utilizării mediilor de învățare digitale, respectiv antrenorilor cu interes și competențe inițiale fie în coaching, fie în proiectarea învățării digitale.

Respondenții pot fi invitați prin recomandări din partea organizațiilor competente, inclusiv din partea organizațiilor partenere.

Metodologie: Colectarea online a datelor, sondaj online

Metode de colectare a datelor

Partenerii ar putea direcționa respondenții către:

- versiunea online a sondajului care a fost furnizată în limba engleză sau
- un chestionar în format fizic (în limba partenerului), chestionar colectat de către parteneri, care introduc datele în sondajul online sau
- interviul față în față sau prin intermediul mijloacelor de telecomunicații (telefon, Skype), răspunsurile fiind documentate și introduse în sondajul online de către parteneri (răspunsurile la întrebări deschise vor fi traduse în engleză de partener)

Din motive pragmatice, legate de obținerea unei rate ridicate de răspunsuri într-o perioadă foarte limitată de timp și cu resurse limitate, partenerii au fost liberi să folosească mijloacele considerate ca fiind cele mai potrivite.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Chestionarul a fost elaborat pe baza rezultatelor de la A 2 la A 4. Conținutul a fost elaborat de responsabilul IO și a fost discutat în special cu reprezentantul Universitatii Gloucestershire și a fost aprobat de către toți partenerii.

Competențele care au stat la baza elaborării chestionarului au fost descrise în capitolul de mai sus referitor la matricea preliminară a competențelor.

Metodologia care trebuie utilizată are în vedere ca experții și practicienii să evalueze în ce măsură consideră că fiecare dintre aceste competențe este IMPORTANTĂ. Acest lucru s-a realizat pe o scală Lickert în 5 puncte.

Într-o a doua dimensiune, experții și practicienii din cadrul IMM-urilor au fost rugați să evalueze în ce măsură aceste competențe sunt deja DEZVOLTATE în rândul angajaților lor.

Acest rezultat ne permite prioritizarea predării competențelor.

Cele care au fost evaluate ca fiind cele mai importante, dar cel mai puțin dezvoltate vor fi cele care vor fi prioritizate pentru instruirea în cadrul proiectului.

În funcție de rezultate, teoretic unele dintre competențe ar fi evaluate ca fiind mai puțin importante. Acestea nu vor fi alese în niciun caz pentru instruire.

Cele importante, dar și bine dezvoltate, ar fi reflectate și apreciate, fiind incluse în formarea inițială, dar nu reprezintă o prioritate pentru formarea ulterioară.

De asemenea, experților și practicienilor li se va cere să sugereze conținut suplimentar pentru formare.

Pentru a valida rezultatele derivate din metodologia descrisă mai sus, experții și practicienii vor fi rugați să evalueze alternativele priorităților printr-o întrebare directă, în cadrul căreia ar trebui să fie incluse în orice caz trei tematici/subiecte dintr-un program de formare.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Pentru a valida obstacolele în calea învățării digitale în IMM-uri, respondenților li s-a cerut să clasifice o listă de obstacole care au fost identificate în urma analizei literaturii de specialitate și cercetării realizate în cadrul focus-grupului.

În cele din urmă, respondenților li se va cere să sugereze conținut suplimentar și să contribuie cu orice alte sugestii.

Chestionarul rezultat este documentat în cadrul anexei referitoare la analiza completă a rezultatului sondajului, în documentul de lucru “DigiVET_IO1_A4_Companyandtrainersurvey_V1”.

Versiunea online a chestionarului a fost găzduită pe spațiul web al responsabilului acestui rezultat intelectual, ISOB.

Rezultatul planificat al acestui exercițiu ar fi:

- Matricea de clasificare a competențelor (necesare vs. dezvoltate): matricea va identifica acele competențe care sunt evaluate de către respondenți ca fiind cele mai importante, dar cele mai puțin dezvoltate.
- lista barierelor: care sunt obstacolele subiective și obiective în calea utilizării mai multor media digitale în învățarea din cadrul companiei
- lista priorităților de asistență: de ce fel de suport au nevoie respondenții ... pentru a sprijini dezvoltarea programului de instruire.

Durata prevăzută a exercițiului a trebuit să fie prelungită substanțial, deoarece pandemia de COVID din 2020 și 2021 a forțat companiile și experții să-și restabilească prioritățile. Prin urmare, comunicarea s-a dovedit a fi o provocare. Astfel, partenerii au decis în aprilie 2020 să proiecteze dezvoltarea manualului și a programului de învățare pe baza rezultatelor obținute la sub-activitățile A 2 - A 5 și să utilizeze rezultatele sondajului pentru validarea programului, concentrându-se pe prezentarea unei matrici transferabile, validată din mai multe perspective.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

În ciuda provocărilor, partenerii au reușit să implice în sondaj peste 100 de respondenți, formatori și practicieni din cadrul IMM-urilor. Statisticile privind respondenții și contextul lor regional, educațional și de activitate sunt documentate în anexa versiunii lungi a documentului de lucru IO 1-A6.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Rezultatele sondajului

Experții și practicienii din cadrul IMM-urilor au identificat doar mici diferențe în cazul importanței grupelor globale de competențe, învățarea în contextul companiei și competențele generale media fiind considerate cele mai importante.

Acest fapt poate fi considerat ca o validare a preselecției temelor și competențelor, derivate din sub-activitățile A2-A4.

Diferențele în cazul evaluării medii a dezvoltării competențelor în rândul angajaților sunt mult mai mari, variind între 4,46 și 2,69, competențele transversale fiind cele mai bine cotate, iar planificarea și producția media fiind cotate ca fiind cele mai scăzute.

În consecință, diferența dintre importanță și dezvoltare este cea mai mare în cazul competențelor generale de „Înțelegere a tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în IMM-uri”, „Planificarea și producția de media digitală” și „Învățarea în contextul companiei”.

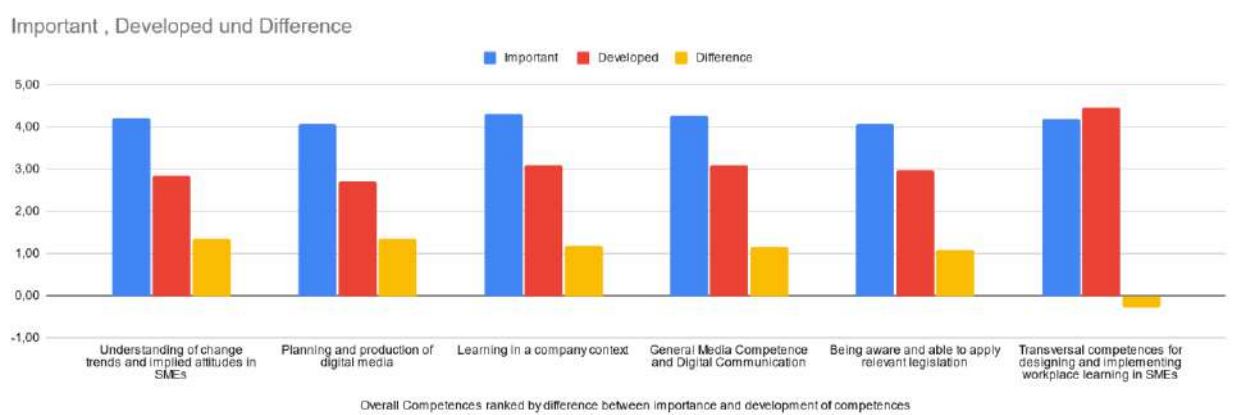
Acestea trebuie prioritizate într-un program de instruire.

Competențele transversale pentru învățarea la locul de muncă sunt clasificate ca și mai importante, dar aici competențele actuale sunt considerate a fi, de asemenea, foarte bune.

Prin urmare, ne vom concentra pe discutarea sub-competențelor în cazul celor trei domenii apreciate ca fiind cele mai importante, documentând pe scurt rezultatele și pentru celelalte, respectiv competențele în care importanța sau decalajul în dezvoltarea lor sunt deosebit de semnificative.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Clasamentul grupelor de competențe



Competențe generale, clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor			
	Importante	Dezvoltate	Diferența
Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în IMM-uri	4,22	2,85	1,37
Planificarea și producția de media digitală	4,06	2,69	1,37
Învățarea în contextul companiei	4,30	3,10	1,20
Competențe generale de media și comunicare digitală	4,27	3,10	1,17
Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă	4,07	2,98	1,09
Competențe transversale pentru proiectarea și implementarea învățării la locul de muncă în IMM-uri	4,18	4,46	-0,28

Media. N= 100 to 105

Competențe specifice în cadrul Grupelor de competențe

Domeniul de competență „Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în IMM-uri”

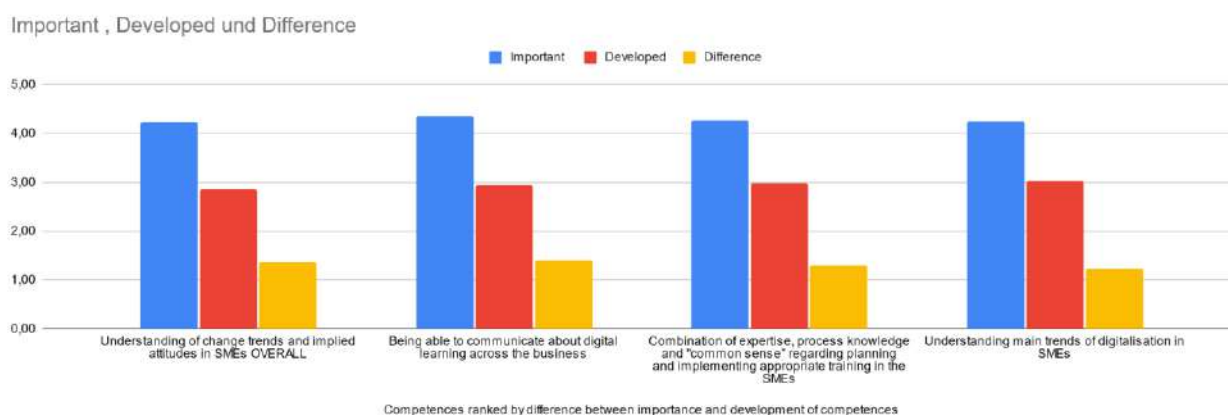
IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Evaluarea importanței și dezvoltarea sub-competențelor referitoare la

- Capacitatea de a comunica despre învățarea digitală la nivelul întregii afaceri
- Combinarea expertizei, cunoștințelor legate de procese și a „bunului simț” în ceea ce privește planificarea și implementarea formării adecvate în IMM-uri
- Înțelegerea principalelor tendințe de digitalizare în cadrul IMM-urilor

... este remarcabil de consistentă. Importanța a oscilat în jurul valorii de 4,3 pentru importanță și 3 pentru dezvoltare. Prin urmare, există un decalaj de 1,3 puncte pentru toate cele trei sub-competențe.

Cunoașterea procesului, planificarea formării și comunicarea despre învățarea digitală trebuie să fie părți esențiale ale unui program de formare.



Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor	Importante	Dezvoltate	Diferența
Înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în IMM-uri GLOBAL	4,22	2,85	1,37
Capabilitatea de a comunica despre învățarea digitală la nivelul întregii afaceri	4,35	2,94	1,41

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Combinăția de expertiză, cunoștințe legate de procese și „bun simț” în ceea ce privește planificarea și implementarea formării adecvate în IMM-uri	4,27	2,98	1,29
Înțelegerea principalelor tendințe ale digitalizării în IMM-uri	4,25	3,02	1,23

Media. N= 100 to 105

Domeniul de competență „Planificarea și producerea de media digitală”

„Planificarea și producția de media digitală” este domeniul cel mai diferențiat, acoperind sub-competențe legate de

- Teorii și formate ale învățării multimedia
- Abilitatea de a proiecta și produce videoclipuri cu instrucțiuni, de o calitate adecvată
- Proiectare multimedia generală și regulile de proiectare a acestora (ce anume să faceți și ce să nu faceți)
- Abilitatea de a proiecta și produce sisteme de realitate virtuală/augmentată de o calitate adecvată
- Abilitatea de a configura și facilita sistemele de management al învățării digitale (cum ar fi Moodle, etc.)
- Abilitatea de a proiecta și produce materiale audio de instruire, de o calitate adecvată
- Abilitatea de a planifica și produce material scris (de exemplu, text, titluri, subtitrări) pentru medii digitale, de o calitate adecvată
- Abilitatea de a proiecta și produce grafică și documente (de exemplu, infografice) de o calitate adecvată
- Capacitatea de a realiza fotografii de o calitate adecvată

Din nou, preselecția competențelor este validată. Toate competențele sunt evaluate la o importanță de cel puțin 3,5. Competența relativ avansată și nouă, de „proiectare și producere sisteme de realitate virtuală/augmentată” este singura competență cu un rating moderat în ceea ce privește importanța. Toate celelalte trebuie dezvoltate, în toate cazurile.

Clasificate după diferența dintre importanță și dezvoltarea reală, competențele mai noi, referitoare la multimedia, sunt prioritare.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Cea mai mare prioritate (diferență de 1,41) o detin

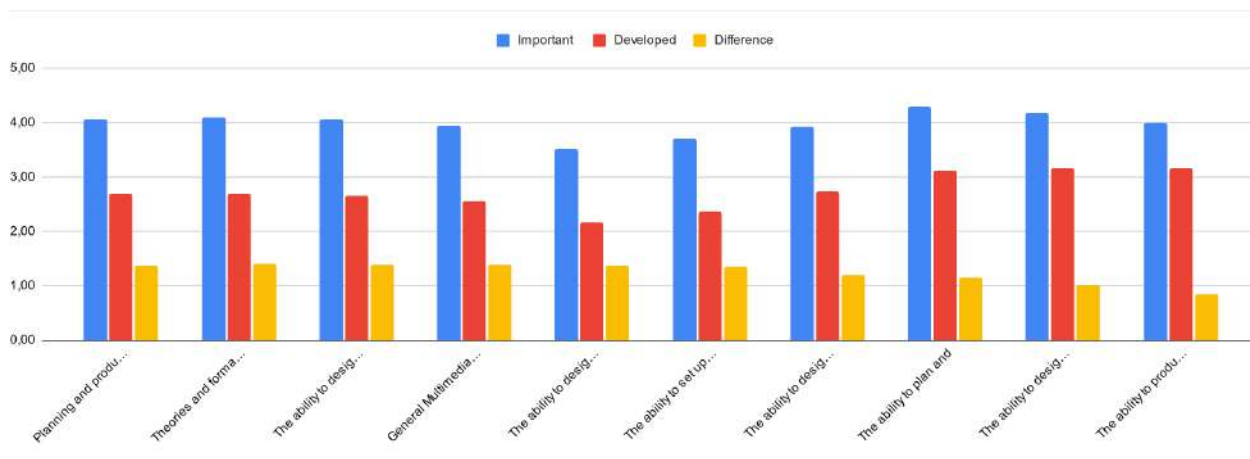
- teoriile și formatele învățării multimedia

În mod evident, se simte cu tărie nevoia unei imagini de ansamblu asupra tehnologiilor și abordărilor învățării digitale, a instrumentelor și software-ului, a bunelor practici și altele similare.

Pe lângă aceasta, cu diferențe ne semnificative, experții și practicienii consideră că competențele legate de...

- abilitatea de a proiecta și produce videoclipuri cu instrucțiuni, de o calitate adecvată
- proiectare multimedia generală și regulile de proiectare (ce anume să se facă și ce să nu se facă)
- capacitatea de a configura și facilita sistemele digitale de management al învățării (precum Moodle etc.)

...trebuie dezvoltate. Învățarea referitoare la sistemele de realitate virtuală ar trebui inclusă acolo unde importanța este apreciată într-un grad mai mare.



Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

	Importante	Dezvoltate	Diferența
Planificarea și producerea de media digitală GLOBAL	4,06	2,69	1,37
Teorii și formate ale învățării multimedia	4,10	2,69	1,41
Capacitatea de a proiecta și produce videoclipuri educaționale, de o calitate adecvată	4,05	2,66	1,39
Proiectare multimedia generală; regulile de proiectare a acestora (ce anume să se facă și ce să nu se facă)	3,93	2,55	1,38
Capacitatea de a proiecta și produce sisteme de realitate virtuală/augmentată, de o calitate adecvată	3,52	2,16	1,36
Abilitatea de a configura și facilita sistemele de management al învățării digitale (cum ar fi Moodle, etc.)	3,7	2,36	1,34
Capacitatea de a proiecta și produce material audio de instruire, de o calitate adecvată	3,92	2,73	1,19
Abilitatea de a planifica și produce materiale scrise (de exemplu, text, titluri, subtitrări) pentru medii digitale, de o calitate adecvată	4,29	3,13	1,16
Abilitatea de a proiecta și produce grafică și documente (de exemplu, infografice) de o calitate adecvată	4,18	3,16	1,02
Capacitatea de a produce fotografii de o calitate adecvată	4	3,16	0,84

Media. N= 100 to 105

Domeniul de competență „Învățare în contextul companiei”

Din nou, selecția sub-competențelor este afirmată la un nivel foarte consistent.

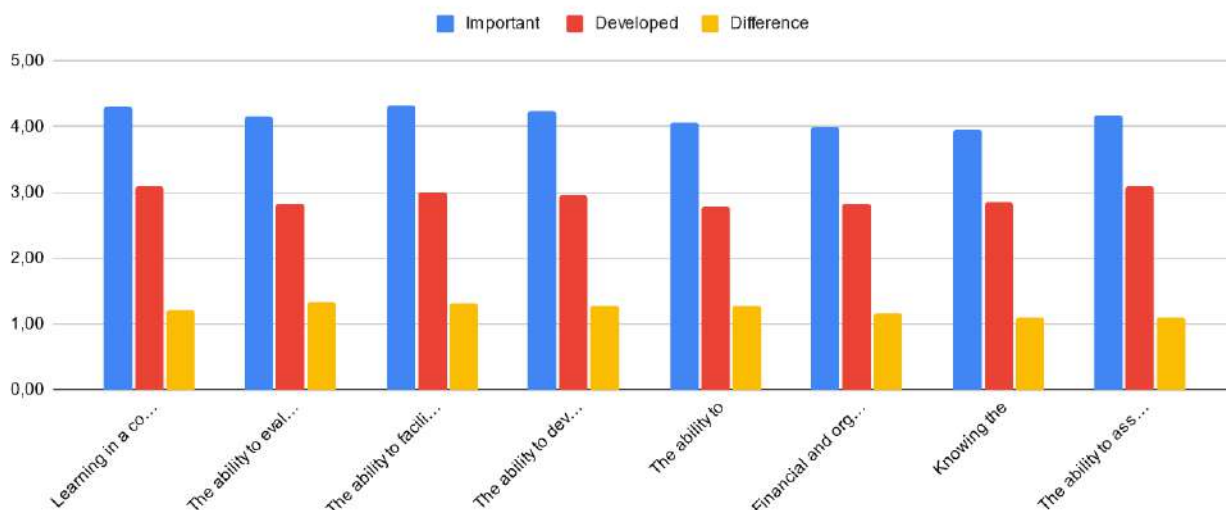
Nici importanța (care este evaluată la niveluri de 4 sau puțin peste 4) și nici dezvoltarea (evaluată chiar sub 3) nu arată diferențe semnificative între sub-competențe.

Întrucât există un decalaj între importanță și dezvoltare cuprins între 1,09 și 1,33, toate sub-competențele ar trebui dezvoltate. Sunt evidențiate următoarele competențe:

- abilitatea de a evalua rezultatele învățării digitale
- capacitatea de a facilita învățarea digitală la locul de muncă
- capacitatea de a dezvolta trasee de învățare

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Important , Developed und Difference



Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor			
	Importante	Dezvoltate	Diferența
Învățarea în contextul companiei GLOBAL	4,30	3,10	1,20
Capacitatea de a evalua rezultatele învățării digitale	4,16	2,83	1,33
Capacitatea de a facilita învățarea digitală la locul de muncă	4,32	3,01	1,31
Capacitatea de a dezvolta trasee de învățare	4,24	2,96	1,28
Capacitatea de a dezvolta învățarea digitală care ține cont de preferințele diferitelor grupuri (de exemplu, adulți vs tineri)	4,06	2,79	1,27
Cadrul financiar și organizațional și implicațiile învățării digitale	3,99	2,83	1,16
Cunoașterea sistemului de formare inițială și continuă, de învățare informală și suport non-formal al performanței în companie	3,95	2,85	1,10
Capacitatea de a evalua nevoile de învățare ale diferitelor grupuri	4,17	3,08	1,09

Media. N= 100 to 105

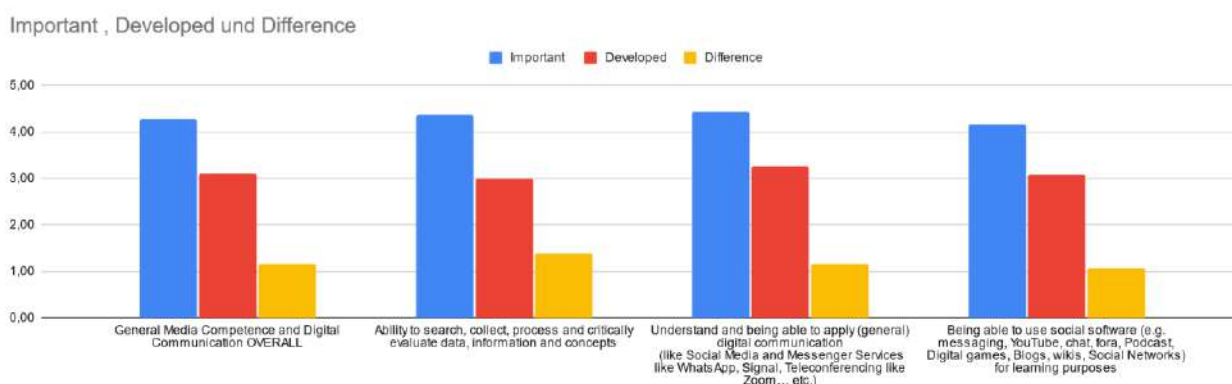
IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Competențe media generale și de comunicare digitală

Domeniul mai puțin prioritizat al competențelor media generale prezintă, de asemenea, o imagine destul de omogenă.

Reducerea decalajului dintre importanță și dezvoltarea efectivă a tuturor sub-competențelor este de dorit, dar nu este de prioritate maximă.

„Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte” are a doua cea mai mare importanță și cel mai mare decalaj între importanță și dezvoltare. Prin urmare, competențele media generale critice sunt considerate la fel de importante ca și învățarea în cadrul companiei.



Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor	Importante	Dezvoltate	Diferența
Competențe media generale și de comunicare digitală GLOBAL	4,27	3,10	1,17
Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte	4,37	2,99	1,38
Înțelegerea și capacitatea de a aplica comunicarea digitală (generală). (cum ar fi rețelele sociale și serviciile de mesagerie precum WhatsApp, Signal, teleconferințe precum Zoom... etc.)	4,44	3,27	1,17

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

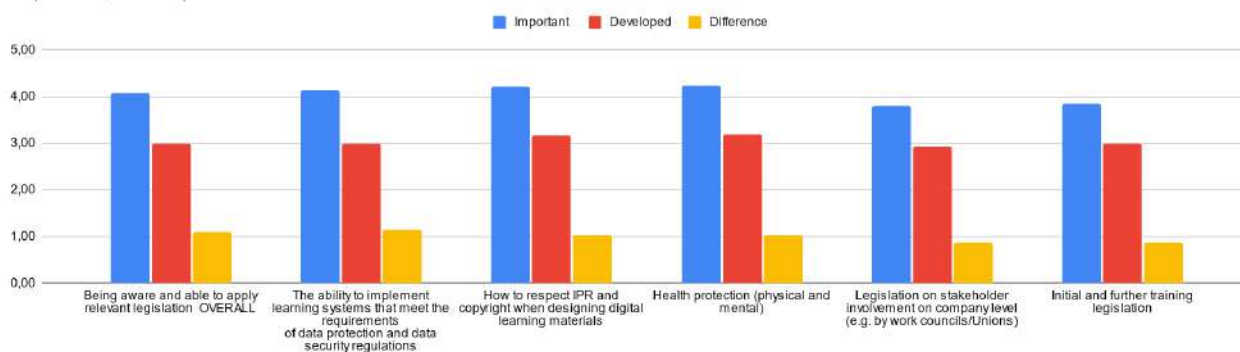
Capacitatea de a utiliza software social (de exemplu, mesagerie, YouTube, chat, forumuri, podcast, jocuri digitale, bloguri, wiki-uri, rețele sociale) cu scopul de a învăța	4,17	3,09	1,08
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------	------	------

Media. N= 100 to 105

Domeniul de competență „Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă”

Nu se evidențiază nicio sub-competență specială în acest domeniu, care este cotelat remarcabil de mult ca importanță, dar, evident, dezvoltarea efectivă a competențelor este considerată de asemenea suficientă.

Important , Developed und Difference



Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor	Importante	Dezvoltate	Diferența
Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă GLOBAL	4,07	2,98	1,09
Capacitatea de a implementa sisteme de învățare care îndeplinesc cerințele	4,14	2,99	1,15

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

reglementărilor privind protecția și securitatea datelor			
Respectarea drepturilor de proprietate intelectuală și a drepturilor de autor la proiectarea materialelor de învățare digitală	4,21	3,17	1,04
Protejarea sănătății (fizice și mentale)	4,23	3,20	1,03
Legislația privind implicarea părților interesate la nivel de companie (de exemplu, consilii de muncă/sindicate)	3,80	2,92	0,88
Legislația privind formarea inițială și continuă	3,85	2,99	0,86

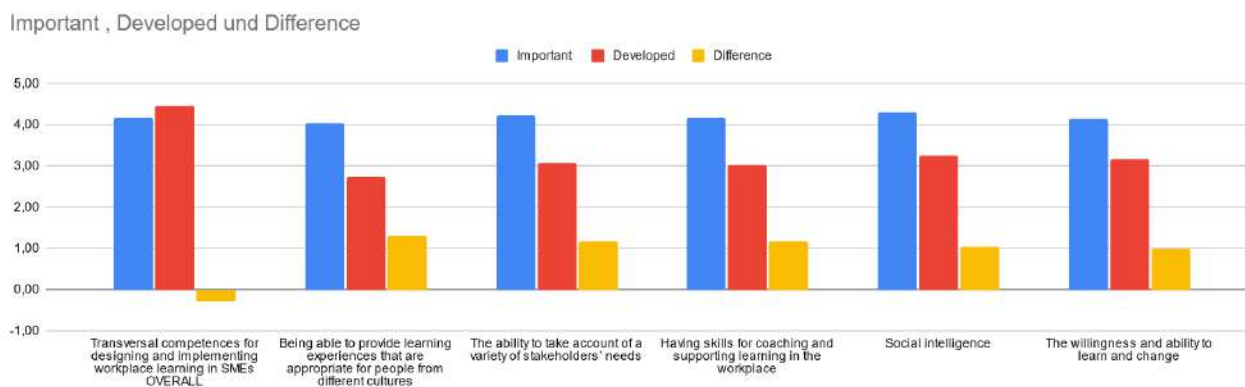
Media. N= 100 to 105

Domeniul de competență „Competențe transversale de proiectare și implementare a învățării la locul de muncă în IMM-uri”

Competențele transversale sunt considerate ca fiind foarte importante pentru învățare, „inteligenta socială” remarcându-se cu o cotă medie de 4,31. În timp ce experții și practicienii sunt încrezători că, în general, această competență generală este bine dezvoltată, în toate sub-competențele, totuși, există mici lacune.

Cea mai importantă dintre acestea este capacitatea „de a oferi experiențe de învățare adecvate pentru persoane din culturi diferite.” Această evaluare este în concordanță cu rezultatul studiului bibliografic și al discuțiilor din cadrul focus grupurilor: populația mai mare de migranți din rândul angajaților companiei necesită noi abordări în cazul învățării în cadrul companiei, iar dezvoltarea metodologiilor de învățare digitală pentru a răspunde acestei nevoi este foarte importantă.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici



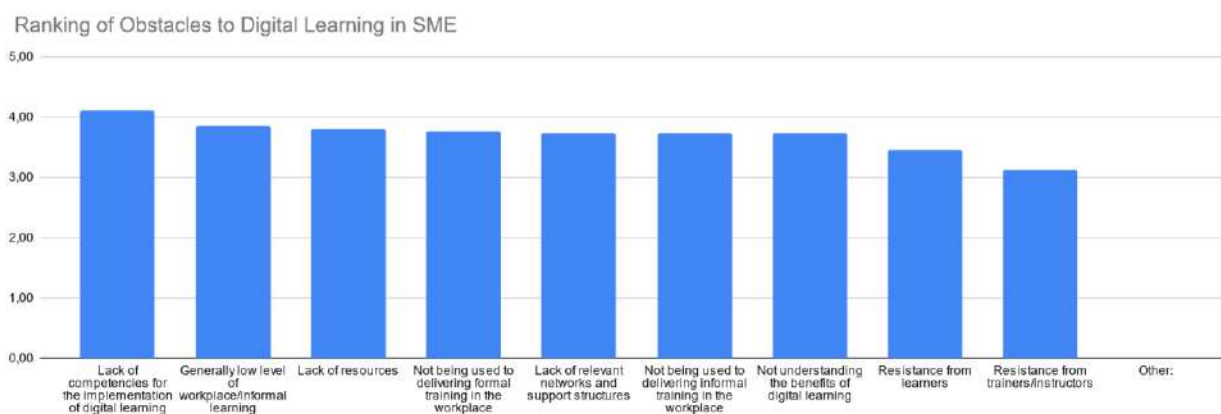
Competențe clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor	Importante	Dezvoltate	Diferența
Competențe transversale de proiectare și implementare a învățării la locul de muncă în IMM-uri GLOBAL	4,18	4,46	-0,28
Capacitatea de a oferi experiențe de învățare adecvate pentru persoane din culturi diferite	4,05	2,74	1,31
Capacitatea de a lua în considerare varietatea nevoilor părților interesate	4,22	3,06	1,16
Deținerea de abilități de coaching și de sprijinire a învățării la locul de muncă	4,18	3,02	1,16
Inteligența socială	4,31	3,26	1,05
Disponibilitatea și capacitatea de a învăța și de a se schimba	4,16	3,18	0,98

Media. N= 100 to 105

Clasamentul obstacolelor în calea învățării digitale

Nu există diferențe foarte semnificative în evaluarea obstacolelor în calea învățării digitale în companii. Dintre acestea, rezistența angajaților și a formatorilor este cea mai puțin importantă. Lipsa competențelor generale pentru învățarea digitală este mai importantă.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici



Media. N= 100 to 105

Sugestii pentru conținut suplimentar

Pentru a valida rezultatele întrebărilor închise din cadrul sondajului, dar și pentru a oferi posibilitatea de a adăuga aspecte care ar putea să nu fi fost luate în considerare în literatura de specialitate sau în cercetarea realizată în cadrul focus-grupurilor, respondenții au fost rugați să sugereze conținut pe care și l-ar dori în cazul instruirii.

Mai mulți respondenți afirmă că este nevoie de un program cuprinzător.

De asemenea, respondenții sugerează că programul ar trebui să fie ușor de utilizat.

Mai mulți respondenți își exprimă interesul pentru bunele practici și inspirația din țările partenere. Alte afirmații sunt mai puțin clare și nu pot fi identificate alte sugestii.

Sugestiile individuale sunt prezentate în continuare.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

8. Ce alt conținut al unui program de formare ați dori să vedeți?

- Cele mai bune practici, Netzerken (Austausch, Beispiele, Erfahrungen – „Blick über den Tellerrand“), Joint-Venture (relaționare în cadrul rețelelor, schimb de experiență, lărgirea orizontului..)
- Evaluarea costurilor și eficienței aplicațiilor digitale.
- Criteriile și domeniul de aplicare, contribuția financiară a celor care elaborează și implementează programul, valabilitatea acestuia, contribuția la societate și sistem, limbajul regenerabil și alte tehnologii de comunicare care pot fi înțelese de fiecare segment.
- În general, toate deficiențele trainingului sunt observate în cazul cererilor de angajare și în cazul începerii lucrului. Calificările profesionale ne provoacă cel mai mult.
- Bune practici din diferite țări
- Sănătatea și siguranța la locul de muncă
- Mă aștept să fie interesant și captivant.
- Consider că IMM-urile ar trebui să coopereze și să se integreze cu ministerele, direcțiile de resort, în ceea ce privește instruirea la locul de muncă, așa cum impune legislația. De asemenea, cred că universitățile trebuie să facă parte din această colaborare.
- Este necesar să se îndepărteze obstacolele din calea programării (IT) și educației media digitale; ar trebui să fie predate ca o prelegere și prezentate în cadrul practicii din învățământul secundar.
- Pare să fie deja un program mare.
- Ar trebui să aibă capacitatea de a internaliza educația, cu aplicațiile sale.
- Învățarea prin acțiune și experimentare.
- Cultura de învățare, management strategic și de proiect.
- Marketing și vânzări prin media digitală, poziționarea mărcii, publicitate pentru a crește gradul de conștientizare și optimizare a mărcii, cu înțelegerea marketingului de performanță. Măsurarea utilizării și eficacității influencerului / bloggerului / vloggerului / YouTuberului etc. pe site-ul de promovare interactivă.
- Media pentru a face mai rapide și mai eficiente inducțiile la locul de muncă.
- Învățarea în contextul companiei BUNE PRACTICI.
- Tutoriale perfecte.
- Planificarea proiectelor și implementarea mediilor digitale de învățare.
- Media ușor accesibilă, folosită de noii angajați.
- Auto-perfecționare.
- Comunicarea digitală prin social media.
- Conținutul educațional al programului ar trebui să fie cuprinzător.
- Programul de formare trebuie să fie simplu de înțeles și ușor de învățat.
- Ar trebui să existe conținut care să contribuie la autocunoașterea și dezvoltarea individului.
- Cum se transferă formele „clasice” de învățare în format digital

Oportunitatea pentru comentarii suplimentare a fost folosită destul de mult de către unii respondenți, care și-au confirmat interesul față de program.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Urmează declarațiile individuale.

9. Aveți alte comentarii sau sugestii?

- O combinație bună de învățare analogică digitală (combinată)
- În compania noastră se înființează încă puncte de colectare a datelor digitale și suntem în stadiul de informare a angajaților.
- Marketingul digital, care va duce la e-comerț și e-export, ar trebui să fie oferit ca o educație academică, cu toate componentele, și chiar ar trebui să fie un departament la nivel de licență. Pentru dezvoltarea comerțului electronic și în special a e-exportului, este necesară îmbunătățirea abilităților de proiectare-producție digitală și a aspectelor logistice, precum transportul.
- Aș dori să fiu informat despre evoluția și rezultatele sondajului. Vă doresc succes. Mulțumesc.
- Crearea și dezvoltarea de conținut pentru învățarea digitală este foarte importantă. Recent, instruirea de pe site-uri precum Internet Academy a crescut.
- Extinderea programului, deoarece este la fel de important pentru companiile mari și IMM-uri.
- Training-uri care să asigure continuitatea dezvoltării personale și a abilităților și cunostintelor profesionale în ramura aferentă, precum și actualizarea acestora în anumite perioade, respectând și tendințele actuale.
- La elaborarea programelor de formare trebuie să se țină cont de faptul că personalul trebuie să înțeleagă de ce trebuie să învețe anumite lucruri. Personalul învață cel mai eficient atunci când studiază lucruri care au aplicabilitate imediată. Personalul învață mai eficient prin experimentare.
- Vom putea folosi aceleași medii pentru învățarea la birou și învățarea bazată pe rol activ?

3. Concluzie, matricea competențelor și recomandări de politici

Matricea competențelor

În general, pe baza metodologiei de cercetare DigiVET, care, în cei trei pași, a restrâns gama de competențe potențiale relevante pentru învățarea digitală în IMM-uri, a rezultat următoarea listă scurtă de competențe:

Competențe selectate, clasificate în funcție de diferența dintre importanță și gradul de dezvoltare a competențelor
Planificarea și producerea de media digitală GLOBAL
● Teorii și formate ale învățării multimedia
● Abilitatea de a proiecta și produce videoclipuri cu instrucțiuni de o calitate adecvată
● Proiectare multimedia generală - regulile de proiectare a acestora (ce anume să se facă și ce să nu se facă)
● Abilitatea de a proiecta și produce sisteme de realitate virtuală/augmentată de o calitate adecvată
● Capacitatea de a configura și facilita sistemele digitale de management al învățării (precum Moodle etc.)
Învățarea în contextul companiei GLOBAL
● Abilitatea de a evalua rezultatele învățării digitale
● Capacitatea de a facilita învățarea digitală la locul de muncă
● Capacitatea de a dezvolta trasee de învățare
● Capacitatea de a dezvolta învățarea digitală care ține cont de preferințele diferitelor grupuri (de exemplu, adulți versus tineri)
Competență media generală și de comunicare digitală GLOBAL
● Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte
Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă GLOBAL
● Capacitatea de a implementa sisteme de învățare care îndeplinesc cerințele reglementărilor privind protecția și securitatea datelor



IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Competențe transversale pentru proiectarea și implementarea învățării la locul de muncă în IMM-uri GLOBAL

- Capabilitatea de a oferi experiențe de învățare adecvate pentru oameni din culturi diferite

Metodologia cercetării a urmărit să nu extindă lista de competențe, ci să o restrângă la cele mai importante, având în vedere dezvoltarea unui program fezabil și eficient pentru dezvoltarea învățării digitale în IMM-uri.

Conținutul competențelor individuale este detaliat parțial în cercetarea bibliografică și focus grupuri.

Întrucât cercetarea efectuată în cadrul sondajului s-a bazat pe matricea preliminară și a confirmat în mare parte această matrice, adăugând o prioritizare și o focalizare, dezvoltarea manualului de instruire pentru antrenori, IO 2, ar putea fi bazată pe această matrice de competențe.

Prin urmare, în acest moment proiectul a dezvoltat deja materialul didactic care concretizează conținutul fiecăreia dintre aceste competențe.

Detaliile acestuia pot fi găsite în manualul de instruire pentru antrenori.

Unele aspecte ale modului în care aceste competențe au fost abordate sunt descrise mai jos, în conținutul manualului destinat antrenorilor și conținutul rezultatelor intelectuale IO 3 și IO 4 (cu caractere *inclinate*):

Planificarea și producerea de media digitală GLOBAL

- Teorii și formate ale învățării multimedia – *prezentare generală a formelor de învățare în cadrul companiei și a modului de a identifica mijloace digitale de sprijinire a acestor forme (IO 2) Prezentare generală a colecției de instrumente și metodologii digitale (IO 3)*
- Abilitatea de a proiecta și produce videoclipuri cu instrucțiuni, de o calitate adecvată – *instrucțiuni cuprinzătoare pentru producția media și trimiteri către tutoriale suplimentare despre producția media (IO 2 and IO 3)*

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

<ul style="list-style-type: none"> ● Proiectare multimedia generală - <i>Regulile de proiectare a acestor instrucțiuni (ce anume să se facă și ce să nu se facă), cuprinzătoare pentru producția media și trimiteri către tutoriale suplimentare referitoare la producția media (IO 2 și IO 3)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a proiecta și produce sisteme de realitate virtuală/augmentată, de o calitate adecvată – <i>care să fie completate cu stadiul actual al rezultatelor intelectuale IO 3 și IO 4</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Abilitatea de a configura și facilita sistemele de management al învățării digitale (cum ar fi Moodle, etc.)– <i>prevazuta în IO 3</i>
Învățarea în contextul companiei GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a evalua rezultatele învățării digitale - <i>sistem cuprinzător de inițiere, facilitare și evaluare a învățării digitale în IMM-uri, regasit în cadrul IO 2 (Digital Learning Canvas)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a facilita învățarea digitală la locul de muncă - <i>sistem cuprinzător de inițiere, facilitare și evaluare a învățării digitale în IMM-uri, regasit în cadrul IO 2 (Digital Learning Canvas)</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a dezvolta trasee de învățare - <i>sistem cuprinzător de inițiere, facilitare și evaluare a învățării digitale în IMM-uri, regasit în cadrul în IO 2 (Digital Learning Canvas) - focalizat pe planificarea traseelor individuale, în special pentru cursanții cu calificări anterioare scăzute</i>
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a dezvolta învățarea digitală care ține cont de preferințele diferitelor grupuri (de exemplu, adulți versus tineri) – <i>vezi mai sus, luând în considerare și nevoile unor grupuri, cum ar fi cei care nu vorbesc limba oficială a unei țări;</i>
Competențe media generale și de comunicare digitală GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> ● Abilitatea de a căuta, colecta, procesa și evalua critic date, informații și concepte- <i>va fi completat cu sistemul în cadrul IO 4</i>
Comprehensiunea și capacitatea de a aplica legislația relevantă GLOBAL
<ul style="list-style-type: none"> ● Capacitatea de a implementa sisteme de învățare care îndeplinesc cerințele reglementărilor privind protecția și securitatea datelor - <i>va fi completat cu sistemul în cadrul IO 4</i>
Competențe transversale pentru proiectarea și implementarea învățării la locul de muncă în IMM-uri GLOBAL

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Capabilitatea de a oferi experiențe de învățare adecvate pentru oameni din culturi diferite – *orientarea manualului antrenorului, deoarece se concentrează pe învățarea individualizată, în funcție de nevoile unor grupuri specifice*

Recomandări de politici

Pentru a îmbunătăți condițiile-cadru de utilizare a mediei digitale în formarea profesională, pot fi date o serie de recomandări pentru conturarea politicilor la nivel local, național și european, pe baza constatărilor analizei literaturii de specialitate și a studiului empiric (studii de caz, focus grupuri, sondaj). Pe lângă recomandările de politici pentru factorii de decizie de stat (guvern la diferite niveluri), includem recomandări la nivel de politică organizațională și instituțională, deoarece acestea joacă un rol important în modelarea condițiilor-cadru pentru învățarea digitală în companii.

La nivel organizațional:

Dezvoltați o strategie de învățare digitală. Spre deosebire de aplicarea fără discernământ a instrumentelor tehnice individuale, organizațiile și companiile trebuie să analizeze nevoile de formare ale membrilor lor, să planifice îmbunătățirea sistemelor lor implicate sau documentate de învățare.

Organizațiile trebuie să identifice grupurile țintă pentru învățare, pe cei care sunt excluși în prezent de la formarea profesională.

Organizațiile trebuie să coreleze opțiunile de învățare digitală cu nevoile individuale de formare ale tuturor grupurilor eterogene de cursanți.

Grupurile țintă de învățare ar trebui să participe la identificarea nevoilor lor de învățare, precum și la planificarea obiectivelor de învățare și la evaluarea rezultatelor învățării.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

Organizațiile ar trebui să stabilească planuri pe termen lung, mediu și scurt pentru implementarea unei astfel de instruirii, de exemplu, sub forma foilor de parcurs de învățare.

Aceste planuri strategice ar trebui să echilibreze inițiativele strategice de sus în jos, prin explorarea și încurajarea inițiativelor de jos în sus (de exemplu, modalități de comunicare profesională și partajare a cunoștințelor care sunt populare în rândul angajaților).

Pentru a urmări această misiune strategică, un nou profil profesional de navigatori ai învățării digitale, pedagogi profesioniști sau profiluri similare a fost folosit în multe cazuri de bună practică. Această funcție nu trebuie identificată cu specialiștii IT, incluzând aspecte de dezvoltare organizațională, dezvoltarea personalului, tutorat vocațional și coaching individual. Pentru acești experți se recomandă o consolidare treptată a competențelor de-a lungul matricei extinse generale, care a fost dezvoltată în proiectul DigiVET la un nivel avansat, până la nivelul de expert.

Organizațiilor și experților în învățarea digitală din cadrul organizațiilor li se recomandă să construiască un sistem de sprijin strategic. Un astfel de sistem poate include instituții relevante, cum ar fi organizații de sprijinire a afacerilor, clustere, furnizori de formare, cercetători și consultanți specializați, în măsura în care acestea sunt deschise unei cooperări reciproc avantajoase și învățării comune.

La nivel instituțional:

- Instituțiilor relevante, cum ar fi camerele de comerț, furnizorii de formare, organizațiile de tip cluster, sindicatele și alte instituții conexe (în funcție de contextul național) le este recomandat să abordeze mai mult tema învățării digitale.
- Cunoștințele despre bunele practici în IMM-uri, profiluri profesionale, recomandările pentru dezvoltarea organizațională a companiilor și tehnologiilor nu s-au transformat încă în oferte de sprijin adecvate, care să poată fi ușor accesate de către IMM-urile de diferite dimensiuni.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- În special, nevoile cursanților cu calificare mai scăzută, migranților și altor grupuri netradiționale de cursanți nu au fost abordate suficient în contextul de învățare al companiei, fiind în mare parte, „delegate” furnizorilor de formare, cu formarea în clasă, destul de formală.
- Companiilor și organizațiilor de sprijin li se recomandă să dezvolte strategii de învățare integrate pentru astfel de grupuri care folosesc locul de muncă și contextul companiei ca loc principal de învățare, pentru a evita decalajul comun dintre teorie și practică, capcana abordărilor tradiționale de învățare.
- Învățarea digitală oferă oportunități unice în acest sens, deoarece permite un nivel ridicat de învățare individualizată, depășirea barierelor lingvistice, învățarea independentă de timp și loc, sprijin social și alte avantaje. Stimularea cursanților să folosească astfel de oferte necesită totuși atenție individuală, motivație și coaching. Instituțiile trebuie să-și dezvolte propriile capacități pentru a sprijini astfel de abordări inovatoare de formare.
- În special, furnizorii de formare tradițională trebuie să se orienteze către o abordare mai individualizată, bazată pe contextul companiei și să-și califice propriul personal în consecință.
- Un astfel de sistem de sprijin poate fi construit rareori de către o singură instituție. Prin urmare, politicile instituționale trebuie să pună în prim plan cooperarea și colaborarea. Crearea de rețele între organizații tradiționale, cum ar fi camerele de comerț, cercetarea pedagogică inovatoare și consultanța, sindicatele și alte organizații, trebuie să pregătească o astfel de colaborare, spre deosebire de adăugarea de furnizori de învățare și formare la clasă, sistem utilizat în prezent în cea mai mare parte de către părțile privilegiate ale personalului companiei.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- O astfel de colaborare poate fi sprijinită puternic de politicile locale.

La nivel local:

Urmare a revizuirii literaturii și a studiului empiric, la nivel local pot fi făcute următoarele recomandări:

- Factorii politici trebuie să aibă grijă de baza locală de resurse umane, care reprezintă baza dezvoltării economice și sociale. Lacunele în educație și formare se reflectă în excluderea unor părți ale populației, lipsa forței de muncă pentru întreprinderile inovatoare dorite și o spirală descendentă generală, care este resimțită cel mai stringent la nivel local.
- În timp ce structurile guvernamentale locale din țările partenere au responsabilități și mijloace materiale destul de diferite, în toate cazurile factorii de decizie locali își pot folosi poziția pentru a stabili agenda potrivită, pentru a stabili contacte între actorii relevanți și pentru a stimula o strategie profesională în vederea utilizării oportunităților de învățare digitală.
- O oportunitate deosebită este aceea de a sprijini companiile și instituțiile relevante pentru accesarea programelor de sprijin dedicate lor (suport financiar și consultanță, proiecte de dezvoltare, cercetare și altele). Multe dintre acestea au un potențial ridicat, dar la prima vedere par a fi greu de accesat de către întreprinderile mici și micro-întreprinderi, cu o capacitate limitată de dezvoltare a aplicațiilor, studierea apelurilor și gestionarea proiectelor.
- Unităților locale de sprijinire a afacerilor li se recomandă să înființeze o unitate de transformare digitală dedicată, cu misiunea de a reflecta mega tendința de digitalizare în contextul local, de a identifica oportunitățile de sprijin, de a dezvolta și de a sprijini o agendă

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

locală pentru transformarea digitală, care să includă toți cetățenii, inclusiv pe cei cu oportunități mai puține și vulnerabilități mai mari. Întrucât administrația locală este responsabilă pentru toți cetățenii săi, este, de asemenea, în poziția și responsabilitatea de a conecta parteneri mai puțin probabil de a coopera, cum ar fi companii inovatoare nou înființate, sindicate, ONG-uri și inițiative și afaceri sociale „noi” etc. Oportunitățile unor astfel de sisteme de inovare deschisă sunt mult subutilizate.

- In mod concret, administrația locală și comunitatea locală pot promova competența digitală generală a cetățenilor lor de diferite vârste, origini și educație, prin construirea și sprijinirea unor medii alternative de învățare, cum ar fi „laboratoarele STEM”, respectiv să identifice spații pentru utilizarea mediei digitale, oferte de educație legată de media digitală în centre comunitare, centre de educație pentru adulți, centre de tineret autonome și altele, unde pot fi dezvoltate abilitățile digitale și creativitatea organizațională, perseverența și reziliența.
- Stabilirea agendei, coordonarea și încurajarea de către autoritățile locale a acestor activități pot contribui în mare măsură, oferind un mediu prietenos pentru o mai bună utilizare a tehnologiilor și metodologiilor de învățare digitală, chiar și acolo unde resursele materiale ale acestui nivel de guvernare sunt limitate.

La nivel național:

- Competențele digitale reprezintă o temă pentru întregul sistem de învățământ. Criza COVID a dezvăluit o imagine de ansamblu dezastruoasă în acest sens în țările partenere precum Germania. În ciuda eforturilor individuale curajoase ale educatorilor, sistemul general s-a dovedit a fi insuficient pregătit pentru desfășurarea digitală a educației. Acest

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

lucru a fost valabil mai ales în cazul categoriilor mai vulnerabile ale societății, cum ar fi migrații și familiile cu niveluri de educație formală mai scăzute. Același lucru a fost valabil și în cazul educației adulților, asistenței sociale și al altor tipuri de educație informală.

- Această stare generală de pregătire digitală scăzută și decalajul digital persistent în rândul populației reprezintă o condiție prealabilă nefavorabilă pentru învățarea digitală în companii.
- Acest fapt crește responsabilitatea companiilor, deoarece locul de muncă reprezintă o oportunitate de învățare aproape exclusivă pentru majoritatea populației adulte.
- Cu toate acestea, la nivel național ar trebui să se implementeze o politică mult mai energică și mai orientată spre dezvoltarea competențelor digitale de bază în rândul populației.
- Prezentarea digitalizării ca fiind mai mult o amenințare, ca fiind extrem de complexă, destinată doar „tocularilor” și care are loc doar în medii cu înaltă tehnologie, poate fi chiar contraproductivă, deoarece duce la creșterea temerilor și reticenței în rândul populației.
- Politică națională privind competențele digitale, în dimensiunea sa de comunicare, este recomandată pentru a evidenția exemple practice, concrete, despre modul în care mediile digitale, cum ar fi videoclipurile educaționale, comunicarea virtuală, producția de media etc. pot fi utilizate de către toți cetățenii și pot fi de fapt o cale către progresul individual și dezvoltarea propriilor talente. Comunicarea ar trebui să fie de la practician la practician, ori de câte ori este posibil.
- Campaniile publice de finanțare a învățării digitale în companii, existente deja în majoritatea țărilor partenere, ar trebui să evidențieze și, de fapt, să finanțeze în special acele inițiative concepute pentru a prelua și categoriile de populație mai puțin calificate din

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

punct de vedere academic, mai în vârstă sau mai tradiționale, respectiv personalul companiei.

- Participarea sindicatelor, a grupurilor informale de angajați și a inițiativelor informale ale cetățenilor ar trebui încurajată.
- Inițiativele de învățare informală în context social, cum ar fi cartierele, ONG-urile, inițiativele cetățenești etc., ar trebui, de asemenea, încurajate și finanțate.
- Finanțarea inițiativelor din cadrul companiilor ar trebui să fie condiționată de includerea tuturor grupurilor de angajați și de facilitarea șanselor de angajare în cazul fiecărui individ.
- În unele dintre țările partenere, programele de cercetare-acțiune pe scară largă, finanțate de stat, au avansat cunoștințele conceptuale privind utilizarea învățării digitale în companii. Se recomandă ca astfel de inițiative să fie promovate în toate țările.
- Cu toate acestea, factorii de decizie naționali ar trebui să se angajeze mult mai mult în utilizarea rezultatelor unor astfel de programe, pentru reformarea sistemelor curente de educație și formare profesională inițială și continuă și pentru conceperea condiționalității programelor curente de sprijinire a învățării adulților, precum cele susținute prin Fondul Social European, dar și, de exemplu, de serviciile naționale de ocupare a forței de muncă, camerele de comerț și organizațiile guvernamentale relevante.
- Guvernul național trebuie să faciliteze dezbateri. În majoritatea țărilor partenere, nivelul de învățare digitală în cadrul organizațiilor guvernamentale nu se compară cu nivelul celor mai bune inițiative ale companiilor private. Aici guvernul poate conduce prin exemplu. Acest lucru se aplică în special în cazul utilizării sistemelor digitale care sunt accesibile, ușor de înțeles, simple și adaptabile.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Experiența interacțiunii cu agențiile guvernamentale poate contribui în mare măsură la formarea percepției referitoare la ceea ce înseamnă digitalizarea pentru „experiența utilizatorului” în cazul oamenilor obișnuiți. Această percepție generală reprezintă un factor critic pentru deschiderea sau rezistența personalului companiei față de învățarea digitală.
- Companiile mici nu dispun de mijloacele materiale necesare pentru a acoperi conținutul învățării profesionale de bază prin material de învățare digital de producție proprie. Ar reprezenta o contribuție uriașă a guvernelor naționale dacă toate programele și profilurile de calificare disponibile la nivel național ar fi susținute de material didactic digitalizat, produs la cel mai înalt nivel, dar într-un format deschis (de tip OER), adaptabil fiecărui utilizator. O astfel de investiție națională ar fi modestă în comparație cu multe alte capitole ale cheltuielilor din bugetul stat, dar ar putea da un impuls uriaș învățării digitale.
- O astfel de resursă, universal accesibilă, ar fi deosebit de importantă pentru toți „întârziații” din sistem, cum ar fi cei care abandonează școala, migranții și cei care își schimbă parcursul profesional de-a lungul carierei.
- Pe lângă conținutul unei astfel de instruirii, programul ar trebui să fie reflectat și certificat și în ceea ce privește abilitățile metodologice ale învățării digitale, așa cum sunt prezentate în acest raport, precum și, într-un context mai general, în Cadrul General European DigiComp.
- Pentru a îmbunătăți cadrul instituțional de utilizare a mediei digitale, fondurile și programele naționale ar trebui să încurajeze cooperarea locală și regională a actorilor relevanți, a clusterelor industriale, a rețelelor „regiunilor de învățare”, a pactelor de dezvoltare regională și altele asemenea și să facă din abordarea competentă a oportunităților de învățare digitală o condiție a finanțării.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

La nivel european:

- Uniunea Europeană ar trebui să continue să încurajeze și să finanțeze inițiativele care vizează dezvoltarea competențelor descrise în Cadrul european al competențelor digitale.
- Schimbul internațional și mobilitatea actorilor din domeniu, cum ar fi navigatorii/antrenorii/formatorii învățării digitale, ar trebui încurajate și finanțate cu mai multă îndrăzneală.
- În special, exemplele de sisteme digitale de învățare care funcționează bine ar trebui încurajate să-și împărtășească experiențele.
- Astfel de inițiative ar trebui încurajate să stabilească cu mai multă îndrăzneală limba engleză ca limbă de lucru și să -și prezinte, de asemenea, proiectele în limba engleză, pentru a facilita mobilitatea internațională a experților și practicienilor.
- Printre cele șase domenii de competență sugerate pentru învățarea digitală, rezultate ca urmare a revizuirii literaturii de specialitate și a cercetării focus-grupului...
 - înțelegerea tendințelor de schimbare și a atitudinilor implicate în IMM-uri
 - palnificarea și producerea de media digitală
 - învățarea în contextul companiei...se remarcă ca având cea mai mare diferență între importanță și dezvoltarea efectivă a domeniului de competență.
- Acestea ar trebui concentrate în apelurile ulterioare din cadrul Programului Erasmus+, deoarece ar trebui produse și integrate OER-uri didactice de ultimă generație în aceste domenii.

IO 1 – A 7 Matricea competențelor și recomandări de politici

- Condiționalitatea programului FSE ar trebui să continue să evidențieze importanța învățării digitale în companii și să condiționeze finanțarea de stabilirea politicilor instituționale și ale companiei pentru introducerea învățării digitale la locul de muncă.