

Introduce youthself HANDBOOK



Представяне на



Съдържание

1

Откъде дойде идеята?

2

*Представяме ви приложението
Competent*

*Какви са ползите от процеса на валидиране
на компетентности за младите хора?*

За кого е процесът на валидиране?

Каква е ролята на валидатора в процеса?

*Защо този процес е полезен за потенциалните
работодатели?*

3

Теорията зад процеса

Дефиниране на ключови термини

Разработване на таксономия на компетенциите

*Таксономията в процеса на валидиране на
Competent*

4

Обясняване на ролята на валидатора

Кой е валидаторът?

Какво прави валидаторът?

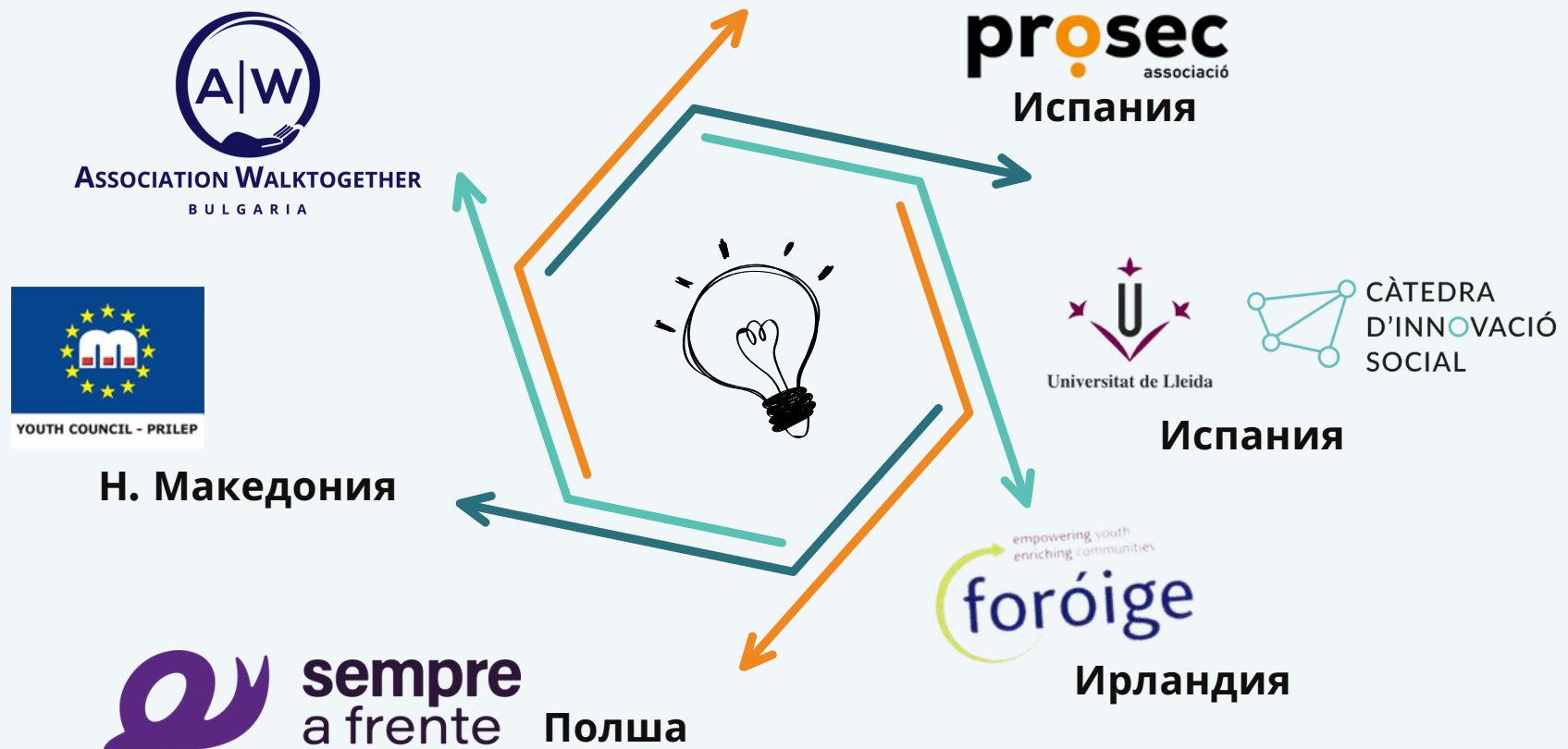
5

Често задавани въпроси



Откъде дойде идеята?

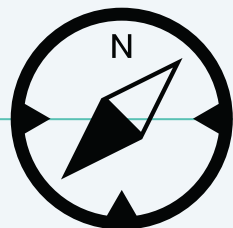
Приложението **Competent** е създадено по време на проект Erasmus+ Key Action 2, наречен Introduce Youthself, изпълняван от 6 организации от 5 държави:



За кого е това ръководство?

Това ръководство е предназначено да бъде удобен помощник за потребителя и организации, които се интересуват от използването на приложението **Competent**, както и самия процес на валидиране и интеграцията му в техните дейности.

Ръководството има за цел да предостави ясни насоки и полезни ресурси за подпомагане на извършване на процеси за валидиране на компетентности на млади хора.



2

Представяме ви приложението **Competent**



- 1 Какви са ползите от процеса на валидиране на компетентности за младите хора?
- 2 За кого е процесът на валидиране?
- 3 Каква е ролята на валидатора в процеса?
- 4 Защо този процес е полезен за потенциалните работодатели?



Преглед на процеса

3 ПРОВЕРКА НА ДЕЙНОСТИ

Валидаторът и младия човек обсъждат първоначален подбор и други възможности. Проверяващите дейности с валидатора се използват за потвърждаване на компетенциите.

1 РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрирайте се в приложението Competent. Младият човек получава потребителска покана за Competent

5 ВЗЕМЕТЕ СЕРТИФИКАТА

Младият човек избира валидираните компетенции за своя сертификат в своя потребителски профил.

2 ПЪРВОНАЧАЛЕН ПОДБОР

Младият човек прави селекция от собствените си компетенции от списък с 20

4

ВАЛИДИРАНЕ И ПОТВЪРЖДАВАНЕ НА КОМПЕТЕНТОСТТА

След това валидаторът потвърждава окончателния си избор кои компетенции на младия човек да бъдат валидирани.



Ключови термини

Компетенции: Знанията и поведението на индивида, които му позволяват да постига цели и/или да изпълнява задачи. Те обикновено се състоят от комбинация от умения, способности и знания, които допринасят за успех както в личен, така и в професионален аспект на живота.

Валидатор: Някой, който добре познава младия човек лично и чийто житейски опит се счита за ценен. Валидаторите играят решаваща роля при валидирането (или потвърждаването) на компетенциите на младия човек.

Валидиране: Действието да направите нещо официално одобрено, особено след като е проучено внимателно. В контекста на оценяване на компетенции, валидирането включва потвърждаване на уменията, способностите и знанията, притежавани от дадено лице, въз основа на задълбочена оценка.



Какви са ползите от процеса на валидиране на компетенции за младите хора?

Много млади хора имат трудности да разберат в какво са добри и да го изразят ясно. Често може да им е трудно да определят своите умения и силни страни. Това води до поредица от проблеми, които могат да попречат на растежа и развитието на младия човек. Те включват:

- Недостатъчно осъзнаване на уменията и силните страни, които притежават.
- Трудност при превръщането на опита от неформално или самостоятелно обучение в подходящи квалификации.
- Необходимостта от демонстриране на потенциал въпреки липсата на опит на работното място.

Когато търсят работа, тези предизвикателства могат да затруднят младите хора да създадат автобиография, която подчертава техните индивидуални таланти и ги поставя в добра позиция за намиране на работа.

Младите хора в неравностойно социално и икономическо положение и без предишен трудов опит са особено засегнати от тези трудности.



Как помага процесът на валидиране с приложението **Competent**?



Процесът на валидиране на компетенциите, предлаган чрез приложението **Competent**, има за цел да помогне на младите хора да преодолеят тези предизвикателства при разпознаването и демонстрирането на своите уникални умения и таланти.

Като работят с валидатор (професионална фигура в техния живот с пряко познаване на техните компетенции), те могат да оценят и след това да валидират своите компетенции, създавайки свой уникален профил на компетенции.

След това те могат да създадат автобиография, която по-ефективно показва техните уникални способности.

Вместо да бъдат „ОТБОРЕН ИГРАЧ“ и „ЕНТУСИАСТ“ (които са били написани в почти всички CV-та, някога!), младите хора ще могат да покажат кои са всъщност: „КАТАЛИЗАТОРИ НА ПРОМЯНАТА“, „АВТОНОМНИ“ или „С ДОБРО КРИТИЧНО МИСЛЕНЕ“.





Цели и задачи на процеса на валидиране на компетентност

Процесът на валидиране на Competent има две прости цели:

Овластяване на младите хора

Процесът помага на младите хора да придобият по-задълбочено разбиране на своите умения, силни страни и компетенции, насърчавайки самооценяването им и повишавайки тяхната увереност.

Улесняване на точното себепредставяне

Процесът дава възможност на младите хора да изразят ефективно своите способности и качества, което им позволява да създадат автобиография, която подчертава техните уникални таланти.





ОСНОВНИТЕ ПОЛЗИ



Този процес на валидиране подкрепя младите хора в разбирането и изразяването на техните уникални силни страни и компетенции. Помага им да преодолеят част от бариерите, които са пред тях, насочва ги да се адаптират към променящия се свят на работа и насърчава личностното им израстване. Това има две забележителни предимства:

Получаване на работа

Процесът на валидиране има за цел да подобри възможностите за заетост на своите потребители. Това се случва чрез идентифициране и разпознаване на конкретни умения и силни страни на дадено лице последвано от предоставяне на доказателства на професионалист, който го познава пряко - по този начин процесът има потенциала да повиши шансовете за успех на пазара на труда.

Процесът на валидиране на компетенциите е насочен специално към подкрепа на млади хора, които са изоставени от формалната образователна система, и тези, които идват от неравностойно положение. Той предоставя на тези хора справедлив шанс в професионално развитие, като им помага да оценят и покажат ефективно своите умения.

Повишаване на самосъзнанието

Когато младите хора разбират по-добре собствения си набор от компетенции и силни страни, те могат да направят по-информиран избор относно своето лично и професионално израстване. Способността им да формулират адекватно това, в което са добри, също води до подобро самочувствие.

Процесът на валидиране е насочен към необходимостта на младите хора да изградят интегрирана идентичност. Когато утвърждават своите умения и компетенции в рамките на процеса, младите хора могат да разберат по-добре кои са и как силните им страни допринасят за цялостната им идентичност. Тези аспекти на личностното израстване и себеразбирането са от решаващо значение за младите хора, изправени пред предизвикателството да оформят собствената си идентичност в обществото.

За кого е процесът на валидиране?

Процесът на валидиране може да бъде полезен за всеки, който се интересува от размисъл върху собствения си уникален набор от компетенции както и да получи приноса на професионалист, който може да ги подкрепи. Все пак, процесът е създаден с определени групи с конкретни профили в своето начало:

Млади хора в неравностойно социално и икономическо положение

Младите хора в неравностойно положение, много от които не са били адекватно подкрепени от формалната образователна система, могат да имат голяма полза от този процес.

Процесът на валидиране им предоставя структурирана рамка за оценка и демонстриране на техните умения. Идеята е чрез това да се помогне за изравняването на професионални условия и да се подобрят шансовете им за успех.



За кого е процесът на валидиране?

Младите хора нямат ясна посока

Младите хора, които не са сигурни относно своята кариера или бъдеща посока, ще имат полза от оценката на своите компетенции. Приносът на валидатора, който ще бъде експерт в областта на работата с младежта или образованието, може да ги насочи позитивно при взимането на информирани решения относно техните образователни и професионални идеи и занимания.

Млади хора, стремящи се към личностно развитие

Всички млади хора, които се фокусират върху личното си израстване и развитие, също могат да се възползват от този процес. Това ще им помогне да разберат как техните компетенции допринасят за цялостната им идентичност, помагайки им със своето себеоткриване и самоусъвършенстване.



Каква е ролята на валидатора в процеса?

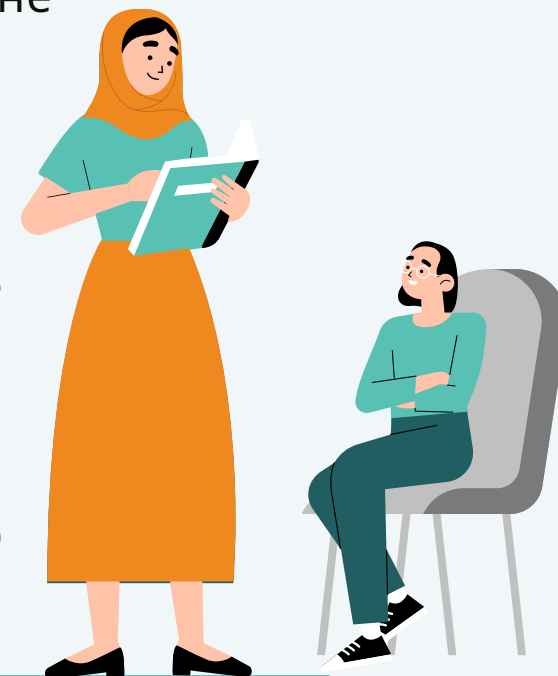
Процесът на валидиране не работи без валидатора. Валидаторът е фигура, която добре познава младия човек лично и чийто опит може да се разглежда като ценен. Валидаторът може да идва от различни профили, като:

Учител или ментор

Доверен учител или ментор, който е работил лично в различни среди с младия човек, може да е валидатор. Те познават академичните постижения, личностното израстване и уникалните способности на младия човек.

Треньор, съветник или неформален преподавател (като младежки работник)

Треньор, съветник или неформален педагог, който е подкрепил младия човек в неговото развитие, е в идеална позиция да работи като валидатор. Те могат да насочат и предложат представа за силните страни, личните качества и постиженията на младия човек извън формалното образование.



Работодател или ръководител

Работодател или ръководител от работа на непълно работно време, стаж или доброволчески опит може да служи като валидатор. Те могат да предложат ценна представа за работната етика на младия човек, уменията, демонстрирани на работното място, и потенциала му като служител.

Лидер на общността или модел за подражание

Уважаван лидер на общността или модел за подражание, който е общувал с младия човек и е запознат с неговия принос, характер и потенциал, може да действа като валидатор. Те могат да предоставят по-широка перспектива за силните страни и положителните качества на индивида.





Защо този процес е полезен за потенциалните работодатели?



Процесът на валидиране също има ясни приложения за работодателите. Като начало, това им дава по-ясна и по-пълна картина на уменията и силните страни на младия човек. Това помага на работодателите да направят информиран избор при наемане и гарантира, че избраният кандидат притежава правилните качества за работата.

Друго страхотно нещо в процеса на валидиране е, че прави всичко по-прозрачно и по-сигурно за работодателите. Той дава външна и информирана оценка за способностите на кандидата, което улеснява сравняването и оценяването на различни хора.

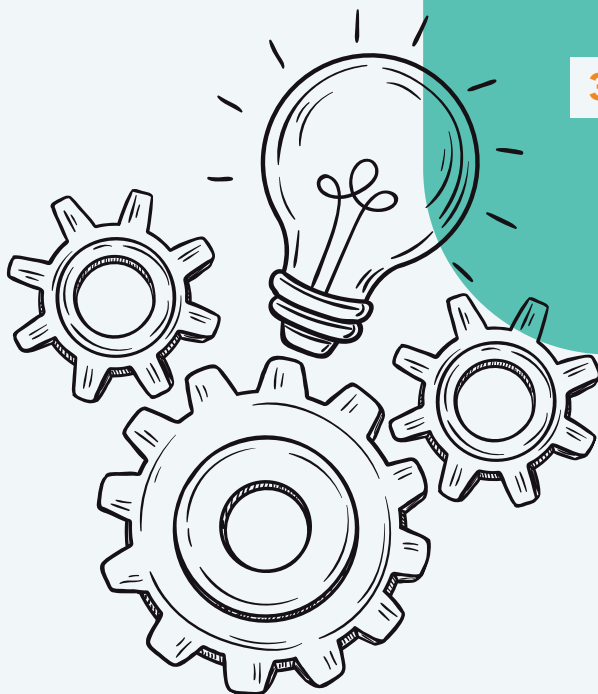
Процесът на валидиране също така служи като по-надеждна справка по време на наемане, позволявайки на работодателя да разбере дали уменията на младия човек отговарят на изискванията за работа.

Най-важното е, че позволява на по-широк кръг от млади хора да получат достъп до пазара на труда и да намерят възможности, които иначе биха пропуснали.



3

Теорията за процеса



- 1 Дефиниране на ключови термини
- 2 Разработване на таксономия на компетенциите
- 3 Таксономията в процеса на валидиране на **Competent**

Дефиниране на ключови термини

Както уменията, така и компетенциите са от съществено значение да бъдат включени в автобиографията на младите хора, за да се увеличат шансовете им за намиране на работа.

Ние разбираме уменията като придобити и усъвършенствани способности, които хората развиват чрез обучение и опит. Те могат да бъдат категоризирани като твърди или меки умения.

Твърдите умения са технически и количествено измерими, подкрепени от квалификации или трудов опит. От друга страна, меките умения са нетехнически способности, като междуличностните умения (като разрешаване на конфликти или писмена комуникация) са многостранни и приложими в различни роли и житейски ситуации.





Дефиниране на ключови термини

Компетенциите могат да включват знания и поведение на индивида, които му позволяват да постига цели или да изпълнява задачи. Те често включват комбинация от умения, способности и знания, които допринасят за успеха в личните и професионалните аспекти на живота. В този проект нашият фокус е върху меките умения и компетенции, които ще наричаме общо и просто „компетенции“.

Тъй като няма окончателно съгласие относно най-основните компетенции за успех в живота и работата, намерението ни тук не е да се представи изключителен набор от базирани на изследвания ключови компетенции. Вместо това използвахме съществуващи изследователски процеси в областта, описани във включената литература (Lippman et al., 2015; Mahasneh & Thabet, 2016), за да разработим таксономия на уменията, която е в основата на нашия процес на валидиране.

Ценният принос от разнообразния опит на хората, участващи в първоначалния проект, значително допринесе за процеса. Това ще бъде описано по-подробно в следващите раздели.

Разработване на таксономия на компетенциите

Таксономията на компетентностите, създадена в рамките на този проект, е изградена върху процеса, очертан от Mahasneh & Thabet (2016), който използва метода за откриване, базиран на литература (LBD) и метода КJ (техника за генериране на идеи и приоритизиране).

Методът LBD включва оценка на съществуващите знания, извличане на меки умения от литературата, тяхното намаляване и групиране и актуализиране на таксономията чрез сътрудничество. Методът КJ беше използван за организиране на извлечената информация в групи.



Разработване на таксономия на компетенциите

Процесът на разработване на таксономия се състоеше от няколко стъпки, както е обобщено на Фигура 1. Първоначално използвахме списъка с компетентности от Mahasneh & Thabet (2016) като основа, която съдържа 120 компетентности.

Освен това партньорите по проекта допринесоха с предложения, които се считат за важни, но липсват в списъка с инвентара. Това доведе до инвентарен списък от 150 компетенции.

- 
- 1 Създаване на списък с инвентар (Mahasneh & Thabet, 2016) от партньори по проекта
 - 2 Намаляване на размера на списъка - събиране на термини
 - 3 Групиране на компетенциите (4 макро групи, 10 поднабора)
 - 4 Последна консултация и корекции
 - 5 Създаване на определената таксономия с компетенции

ФИГУРА 1. Обобщение на процеса на разработване на таксономията

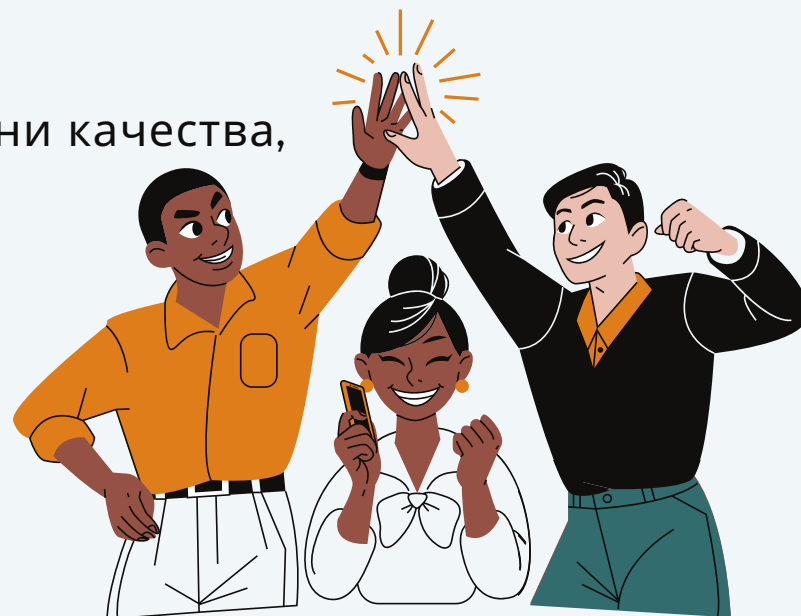
Разработване на таксономия на компетенциите

Следващата стъпка включва намаляване на списъка чрез обединяване на подобни компетенции или премахване на тези, които не са свързани с целите на проекта. Впоследствие компетенциите бяха групирани и организирани.

Следвайки подхода на Liptmann et al. (2015), който класифицира компетенциите в четири общи категории, дефинирахме десет групи умения въз основа на предишни проекти за таксономии на компетенциите (напр. Liptmann et al., 2015; Mahasneh & Thabet, 2016).

Тези категории бяха:

- Умения за вътрешноличностни/личностни качества,
- Междоличностни умения,
- Когнитивни умения и отношение
- Технически умения/знания.



Разработване на таксономия на компетенциите

В рамките на тези четири общи категории крайната таксономия обхваща десет групи умения, предоставяйки изчерпателна рамка за оценка и категоризиране на окончателния списък от компетенции.

1. Умения за социална
интелигентност

2. Положителни умения за
самооценка

3. Умения за продуктивност

4. Умения за професионализъм

5. Комуникационни умения

6. Умения за управление на стреса

7. Умения за положителна промяна

8. Умения за мислене от по-висок
порядък

9. Умения за сътрудничество

10. Умения за етика и разнообразие



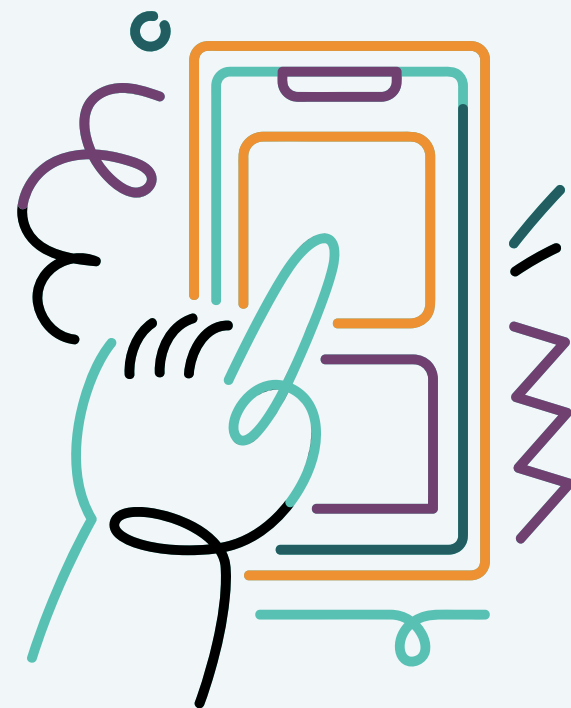
Разработване на таксономия на компетенциите

Разработване на таксономията на компетенциите следва подобен подход. В четвърта стъпка от процеса предложеният списък с компетентности беше внедрен в десетте групи компетенции.

След това таксономията беше споделена с партньорите и тяхната обратна връзка беше включена, което доведе до завършената крайна версия на таксономията. Завършената нормативна таксономия на компетенции се състои от 148 компетентности.

В различни моменти от цялостния процес бяха направени корекции в списъка с компетенции. Във втора стъпка първоначалният списък беше намален, но в трета стъпка някои от компетенциите бяха променени или добавени, за да се осигури цялостно представяне във всяка група. Това позволи по-широко разбиране на всяка група компетенции.

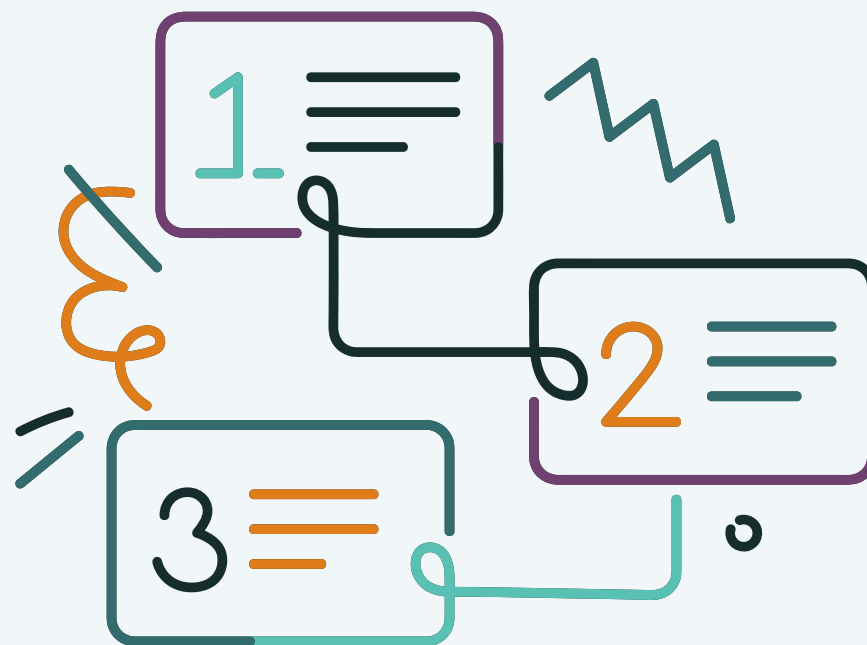
Важно е да се отбележи, че въпреки че беше следван систематичен процес за избор на компетенциите, бяха проведени и вътрешни дискусии между партньорите, за да се постигне разбиране между всички участващи страни.



Таксономията в процеса на валидиране на Competent

Целта на разработването на таксономия в този проект беше да се помогне на младите хора да идентифицират своите ключови компетенции чрез процес на оценка. Крайната таксономия се състои от групите умения, всяка със специфични компетенции, заедно с техните дефиниции и два примера, написани на прост език и с примерни сценарии.

В процеса на оценяване се предоставят дефинициите и примерите за всяка компетентност, за да помогнат на всеки млад човек ясно да идентифицира и избере най-добрите си компетенции. Освен това, тези дефиниции и примери ще помогнат на валидаторите да предложат алтернативни варианти, които може да не са били взети предвид от младите индивиди по време на техния първоначален процес на подбор.





Обясняване на ролята на валидатора



1 Кой е валидаторът?

2 Какво прави валидаторът?



Кой е валидаторът?

Валидаторът трябва да бъде професионалист, който познава младия човек достатъчно добре, за да може да има информирано мнение относно неговите/нейните/техните компетенции.

Примери за валидатори могат да бъдат учители, социални работници, лични или групови обучители, обучители на възрастни в конкретна формална или неформална дейност или младежки работници.

Какво прави валидаторът?

Валидаторът играе решаваща роля в процеса на валидиране, като предоставя насоки и помощ на младия човек през цялото време. Валидаторът наблюдава всеки аспект на процеса, от обяснението на основните цели и функционалността на приложението до валидирането на окончателния списък с компетенции.



Валидаторът изпълнява следните задачи (които трябва да бъдат изпълнени в същия ред, в който са дадени):

1

Запознайте младия човек с процеса:

Валидаторът трябва да обясни целия процес, основните му цели и точните стъпки, които ще бъдат предприети:

- Каква е целта на процеса на валидиране на **Competent**?
- Как работи приложението?
- Какъв е първоначалният списък с компетенции?
- Какво включват „дейностите за проверка“?
- Как се генерира финалния списък с компетенции?
- Как младежът може да използва сертификата и QR кода?

Моля, вижте блок-схемата (страница 6) за визуален преглед на процеса. Диаграмата може да се използва за обяснение на процеса на валидиране на младия човек.



2 Осигурете достъп до **Competent**:

От вашия профил на валидатор изпратете имейл с подробни инструкции до младия човек, улеснявайки достъпа му до платформата.



3 Валидирайте избраните компетенции:

Валидаторът трябва да прегледа компетенциите, избрани от младия човек, като прецени кои други компетенции биха могли да бъдат по-подходящи за неговите умения и качества.



4 Включете се в дискусията относно избора и допълнителните компетенции:

Валидаторът обсъжда с младия човек първоначалния му избор, както и по-нататъшните възможности.





Извършване на дейности по проверка (по избор):

Когато е необходимо, може да се наложи валидаторът да провери една или много от компетенциите на младия човек. Този процес включва избор на подходяща дейност за проверка, организиране на логистика (като график, местоположение и материали) и надзор на нейното изпълнение. По време на дейността валидаторът трябва да оцени въпросните компетенции и да реши дали да ги потвърди или да идентифицира допълнителни/различни.



Генериране на ревизиран списък:

След процеса на валидиране на компетенции, валидаторът провежда окончателна оценка. Резултатът от този последен етап в приложението е окончателен списък с валидирани компетенции, базиран на неговата/нейната/тяхната професионална преценка.



**За насоки относно процеса на валидиране вижте
Ръководството на валидатора на уебсайта на проекта.**





Често задавани въпроси



Често задавани въпроси

Защитени ли са личните данни в приложението?

Да, всички данни са напълно защитени в съответствие с правилата на ЕС за защита на личните данни. Цялата необходима информация относно нашата политика за защита на данните може да бъде намерена в приложението.

Кой може да използва това приложение? Има ли възрастови ограничения?

Това приложение може да се използва от всеки над 16 години.

Ще бъде ли гарантирано, че някой, който използва **Competent, ще получи работа?**

Не. Процесът на валидиране е предназначен да помогне на потребителя да разбере собствените си компетенции и да предостави ценна подкрепа в този процес. Крайният резултат ще бъде списък с валидирани компетенции, които ще подобрят процеса на търсене на работа или бъдещи възможности.

Често задавани въпроси

Приложението безплатно ли е?

Да. Приложението е безплатно за всички потребители.

Достатъчни ли са валидираните компетенции и сертификатът, за да заменят формалните квалификации?

Не, целта на **Competent** е да се допълнят други образователни и обучителни дейности.

На кои езици е достъпно приложението?

Приложението работи на английски, испански, каталонски, македонски, полски и български език.

Изискват ли се предишни квалификации?

В никакъв случай. Процесът има за цел да потвърди съществуващите компетенции на младия човек, за което не са нужни официални квалификации.

Как мога да се свържа с вас?

Можете да се свържете с екипа, създал приложението, като изпратите имейл на erasmusplus@promotorasocial.net

Introduce youthself

Competent

prosec
associació



CÀTEDRA
D'INNOVACIÓ
SOCIAL



sempre
a frente



ASSOCIATION WALKTOGETHER
BULGARIA



Generalitat de Catalunya
Agència Catalana de la Joventut



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



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE DERECHOS SOCIALES
Y AGENDA 2030

injuve