

Introduce youthself

PODRECZNIK



Prezentacja

 **Competent**
aplikacja

Menu

1

Skąd wziął się pomysł?

2

O aplikacji COMPETENT

Jakie są korzyści z procesu walidacji kompetencji dla młodych ludzi?

Dla kogo jest proces walidacji?

Jaka jest rola walidatora w procesie?

Dlaczego ten proces jest przydatny dla potencjalnego pracodawcy?

3

Teoria procesu

Definiowanie kluczowych terminów

Opracowanie taksonomii kompetencji

Taksonomia w procesie walidacji Kompetentnych

4

Wyjaśnienie roli walidatora

Kim jest walidator?

Co robi walidator?

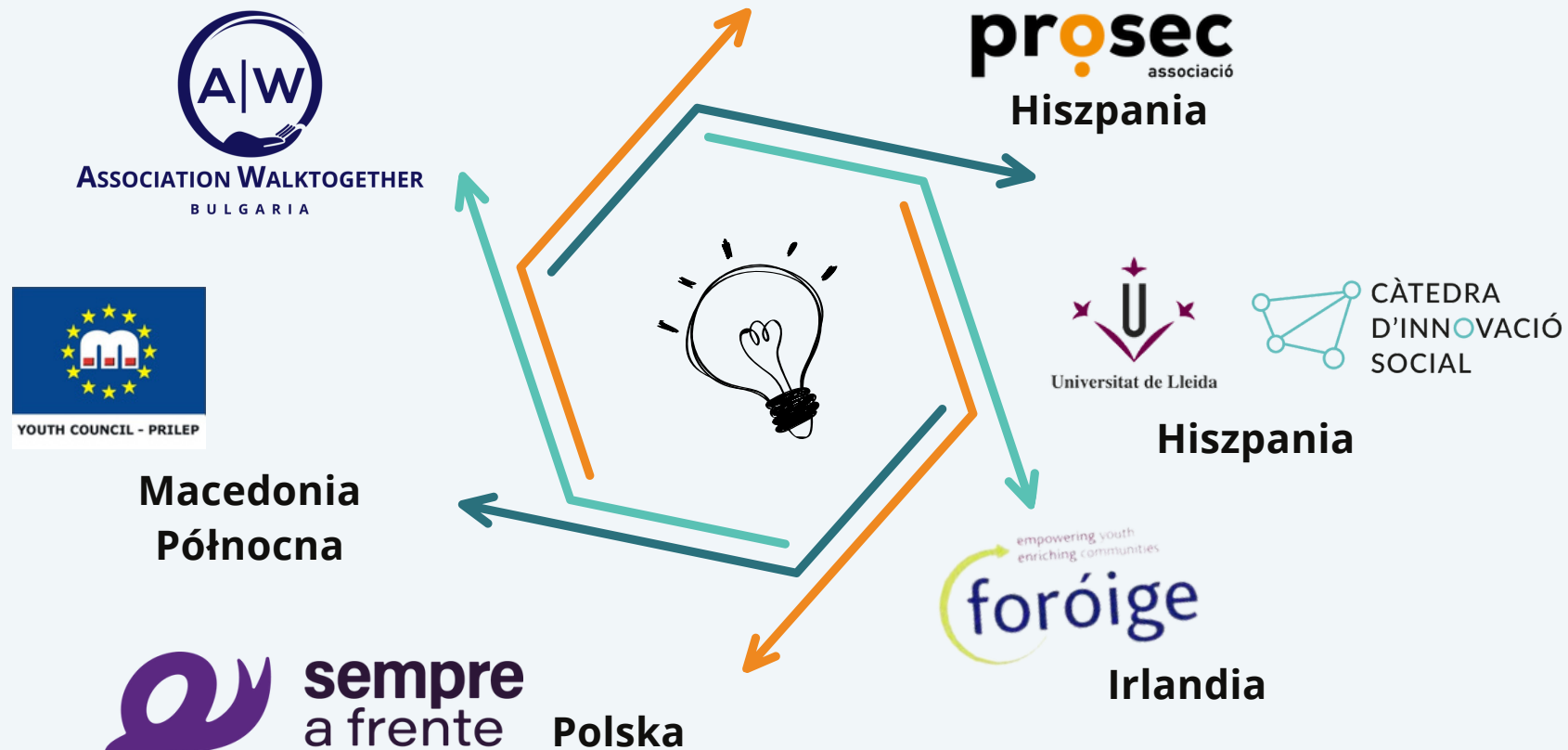
5

Często zadawane pytania



Skąd wziął się pomysł?

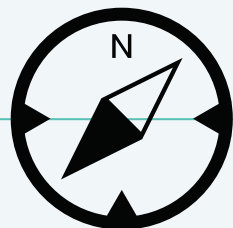
Aplikacja Competent powstała w ramach projektu Erasmus+ Key Action 2 "Introduce YouthSelf" realizowanego przez 6 organizacji z 5 krajów:



Dla kogo jest ten przewodnik?

Niniejszy przewodnik został zaprojektowany jako przyjazne dla użytkownika wsparcie dla organizacji zainteresowanych wykorzystaniem aplikacji Competent i jej zintegrowanego procesu walidacji w ramach swojej działalności.

Ma na celu zapewnienie jasnych wskazówek i pomocnych zasobów, które pomogą w skutecznym przeprowadzaniu procesów walidacji kompetencji młodych ludzi.



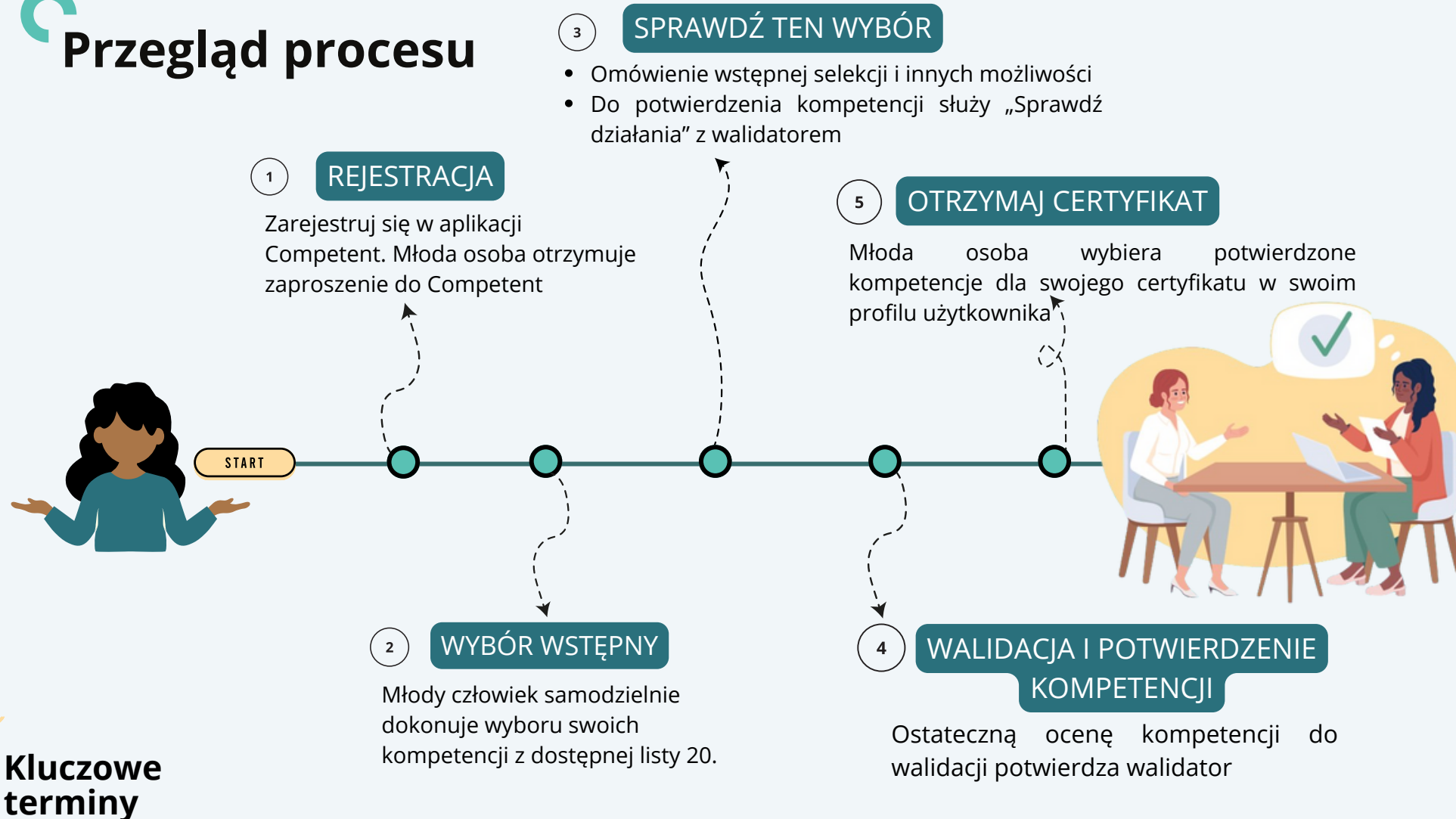
2

Przedstawiamy aplikację Competent



- 1 Jakie są korzyści z procesu walidacji kompetencji dla młodych ludzi?
- 2 Dla kogo jest proces walidacji?
- 3 Jaka jest rola walidatora w procesie?
- 4 Dlaczego ten proces jest przydatny dla potencjalnego pracodawcy?

Przegląd procesu



Kluczowe terminy

Kompetencje: wiedza i zachowanie jednostki, które umożliwiają jej osiągnięcie celów lub wykonanie zadań. Zazwyczaj obejmują one mieszankę umiejętności, zdolności i wiedzy, które przyczyniają się do sukcesu zarówno w osobistych, jak i zawodowych aspektach życia.

Walidator: Osoba, która zna młodą osobę osobiście i dobrze i której wiedza jest uważana za cenną. Walidatorzy odgrywają kluczową rolę w walidacji (lub potwierdzaniu) kompetencji młodego człowieka.

Walidować: uczynić coś oficjalnie akceptowalnym lub zatwierdzonym, szczególnie po dokładnym zbadaniu tego. W kontekście oceny kompetencji oznacza to potwierdzenie posiadanych przez jednostkę umiejętności, zdolności i wiedzy w oparciu o wnikliwą ocenę.

Jakie są korzyści z procesu walidacji kompetencji dla młodych ludzi?

Wielu młodym ludziom trudno jest określić, w czym są dobrzy i jasno to wyrazić. Często mają problem z nazwaniem i określeniem swoich umiejętności i mocnych stron. Prowadzi to do szeregu problemów, które mogą przeszkodzić w rozwoju młodego człowieka.

Obejmują one:

- Niewystarczającą świadomość posiadanych umiejętności i mocnych stron.
- Trudności w przełożeniu doświadczeń związanych z uczeniem się pozaformalnym lub nieformalnym na odpowiednie kwalifikacje.
- Konieczność wykazania się potencjałem pomimo braku doświadczenia na stanowisku pracy.

W przypadku poszukiwania pracy wyzwania te mogą sprawić, że młodym ludziom będzie trudno stworzyć życiorys podkreślający ich indywidualne talenty i zapewniający dobrą pozycję do zdobycia zatrudnienia.

Trudności te szczególnie dotyczą młodych ludzi ze środowisk znajdujących się w niekorzystnej sytuacji społecznej i ekonomicznej, którzy nie mają wcześniejszego doświadczenia zawodowego.





W jaki sposób proces walidacji za pomocą aplikacji Competent jest pomocny?

Proces walidacji kompetencji oferowany za pośrednictwem aplikacji Competent ma na celu pomóc młodym ludziom przezwyciężyć wyzwania w zakresie rozpoznawania swoich wyjątkowych umiejętności i talentów.

Współpracując z walidatorem (osoba posiadająca bezpośrednią wiedzę i doświadczenie na temat kompetencji) można wspólnie przejść proces i ocenić, a następnie zwalidować swoje kompetencje, tworząc swój unikalny profil kompetencyjny.

Następnie mogą stworzyć CV, które skuteczniej zaprezentuje ich unikalne umiejętności.

Zamiast być „GRAJĄCYM W ZESPOLE” i „ENTUZJASTYCZNYM” (co widnieje w prawie każdym CV!), młodzi ludzie będą mogli pokazać, kim naprawdę są: „KATALIZATORAMI ZMIAN” lub „KRYTYCZNYMI MYŚLICIELAMI/KAMI.”



Cele i zadania procesu walidacji kompetencji

Proces walidacji kompetencji ma dwa proste cele:

Wzmacnianie pozycji młodych ludzi

Proces ten pomaga młodym osobom lepiej zrozumieć swoje umiejętności, mocne strony i kompetencje, wzmacniając samoświadomość i zwiększając ich pewność siebie.

Ułatwienie trafnej autoprezentacji

Umożliwia młodym ludziom skuteczne wyrażanie swoich umiejętności i cech, umożliwiając im stworzenie CV podkreślającego ich wyjątkowe talenty.





Główne korzyści

Ten proces walidacji wspiera młodych ludzi w zrozumieniu i wyrażaniu swoich wyjątkowych mocnych stron i kompetencji. Pomaga im pokonać bariery na drodze do sukcesu, pomaga im dostosować się do zmieniającego się świata pracy i sprzyja rozwojowi osobistemu. Ma dwie wyróżniające się zalety:

Zdobywanie pracy

Celem procesu walidacji jest zwiększenie szans użytkowników na zatrudnienie. Identyfikując i rozpoznając szczególne umiejętności i mocne strony danej osoby, a następnie zapewniając jej wsparcie ze strony profesjonalisty, który zna ją bezpośrednio, proces ten może zwiększyć jej szanse na sukces na rynku pracy.

Proces walidacji kompetencji ma w szczególności na celu wsparcie młodych ludzi pozostawionych w tyle przez formalny system edukacji oraz pochodzących ze środowisk defaworyzowanych. Zapewnia tym osobom uczciwą szansę na konkurencję, pomagając im w skutecznej ocenie i prezentacji swoich umiejętności.

Wzmocnienie samoświadomości

Kiedy młodzi ludzie lepiej zrozumieją swój zestaw kompetencji i mocnych stron, będą mogli dokonywać bardziej świadomych wyborów dotyczących swojego rozwoju osobistego i zawodowego. Ich zdolność do wiarygodnego wyrażania tego, w czym są dobrzy, prowadzi również do poprawy pewności siebie.

Proces walidacji odpowiada na potrzebę budowania przez młodych ludzi zintegrowanej tożsamości. Podczas walidacji swoich umiejętności i kompetencji w ramach tego procesu młode osoby mogą lepiej zrozumieć, kim są i w jaki sposób ich mocne strony wpływają na ich ogólną tożsamość. Te aspekty rozwoju osobistego i samorozumienia są kluczowe dla młodych osób stojących przed wyzwaniem kształtowania własnej tożsamości w społeczeństwie.

Dla kogo jest proces walidacji?

Proces walidacji może być przydatny dla każdego, kto jest zainteresowany refleksją nad swoim własnym, unikalnym zestawem kompetencji i otrzymaniem wkładu profesjonalisty, który może go wesprzeć. Proces ten został jednak stworzony z myślą o określonych grupach i konkretnych profilach:

Młodzi ludzie znajdujący się w niekorzystnej sytuacji społecznej i ekonomicznej

Młodzi ludzie z mniejszymi szansami, którzy często nie otrzymują odpowiedniego wsparcia w ramach formalnego systemu edukacji, mogą odnieść ogromne korzyści.

Proces walidacji zapewnia im ustrukturyzowane ramy umożliwiające ocenę i prezentację ich umiejętności. Chodzi o to, aby pomóc wyrównać szanse i zwiększyć ich szanse na sukces.



Dla kogo jest proces walidacji?

Młodym ludziom brakuje jasnego kierunku

Z oceny swoich kompetencji skorzystają młodzi ludzie, którzy nie są pewni swojej ścieżki kariery ani przyszłego kierunku. Udział walidatora, który będzie ekspertem w dziedzinie pracy z młodzieżą lub edukacji, może pomóc mu w podejmowaniu świadomych decyzji dotyczących ich ścieżek edukacyjnych i zawodowych.

Młodzi ludzie dążący do rozwoju osobistego

Z procesu tego mogą również skorzystać wszyscy młodzi ludzie, dla których priorytetem jest rozwój osobisty. Pomoże im to zrozumieć, w jaki sposób ich kompetencje składają się na ich ogólną tożsamość, wyznaczając kierunek ich podróży w kierunku samopoznania i samodoskonalenia.



Jaka jest rola walidatora w procesie?

Proces walidacji nie działa bez walidatora. Walidator to osoba, która zna daną osobę osobiście i potrafi dostrzec jej umiejętności i wiedzę. Walidator może pochodzić z różnych środowisk:

Nauczyciel lub mentor

Walidatorem może być zaufany nauczyciel lub mentor, który blisko współpracował z młodą osobą. Zna jej wyniki w nauce, doświadczenie, rozwój osobisty i wyjątkowe zdolności młodego człowieka.

Trener, doradca lub edukator nieformalny (np. osoba pracująca z młodzieżą)

Coach, doradca lub edukator nieformalny, który wspierał młodą osobę w jej rozwoju, jest idealnie przygotowany do pracy w roli walidatora. Zna możliwości, doświadczenie i mocne strony danej osoby, co pozwala na skuteczną weryfikację kompetencji.



Pracodawca lub przełożony

Walidatorem może być pracodawca lub bezpośredni przełożony, który nadzoruje pracę (w tym wolontariacką) danej osoby. Może zaoferować cenny wgląd w wartości i predyspozycje danej osoby jako pracownika.

Lider społeczności lub wzór do naśladowania

Szanowany lider społeczności lub wzór do naśladowania, który miał kontakt z młodą osobą i jest zaznajomiony z jej działalnością, charakterem i potencjałem, może pełnić rolę walidatora. Dzięki doświadczeniu może zapewnić szerszą perspektywę na mocne strony i pozytywne cechy jednostki.





Dlaczego ten proces jest przydatny dla potencjalnego pracodawcy?

Proces walidacji jest również użyteczny dla pracodawców. Po pierwsze, daje im bezpośredni i czytelny obraz umiejętności i mocnych stron młodego człowieka. Może to być użyteczne w procesie rekrutacji i gwarantuje, że wybrany kandydat ma cechy wymagane na danym stanowisku.

Kolejną korzyścią procesu walidacji jest to, że sprawia, że wszystko jest bardziej przejrzyste i mniej niepewne dla pracodawców. Daje zewnętrzną i świadomą ocenę umiejętności kandydata, ułatwiając porównywanie i ocenę różnych osób.

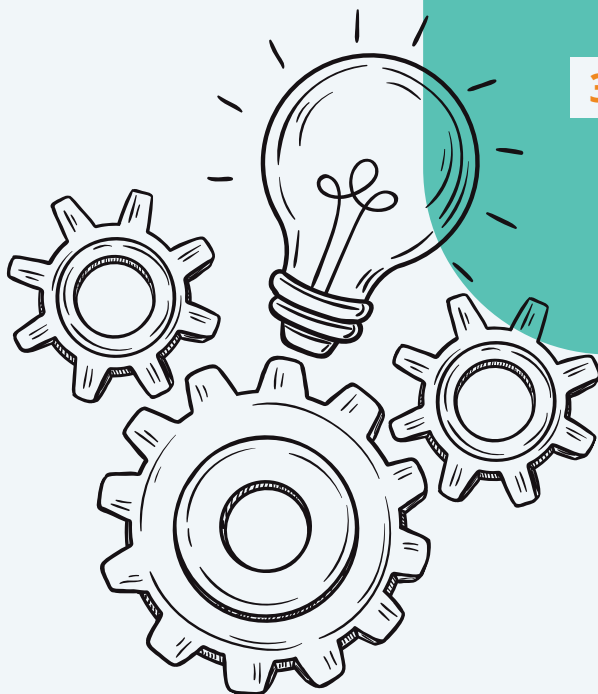
Proces walidacji służy również jako wiarygodny punkt odniesienia podczas zatrudniania, umożliwiając pracodawcy sprawdzenie, czy umiejętności młodej osoby odpowiadają wymaganiom dane stanowisko.

Co najważniejsze, umożliwia szerszemu gronu młodych ludzi dostęp do rynku pracy i znalezienie możliwości, które w przeciwnym razie mogliby przegapić.



3

Teoria procesu



- 1 Definiowanie kluczowych terminów
- 2 Opracowanie taksonomii kompetencji
- 3 Taksonomia w procesie walidacji Competent

Definiowanie kluczowych terminów

Zarówno umiejętności, jak i kompetencje są ważnym elementem CV młodej osoby, bezpośrednio zwiększającym jej szanse na znalezienie pracy.

Umiejętności rozumiemy jako umiejętności nabyte i udoskonalone, które rozwija się poprzez szkolenia i doświadczenie. Dzieli się je na umiejętności twarde i miękkie.

Umiejętności twarde mają charakter techniczny i są wymierne, poparte kwalifikacjami lub doświadczeniem zawodowym.

Umiejętności miękkie to zdolności nietechniczne, czyli umiejętności interpersonalne (takie jak rozwiązywanie konfliktów lub komunikacja pisemna), które są wszechstronne i mają zastosowanie w różnych rolach i sytuacjach życiowych.





Definiowanie kluczowych terminów

Kompetencje obejmują **umiejętności, zdolności i wiedzę**. Pozwalają na wypełnianie określonych zadań, celów i przedsięwzięć.

W tym projekcie skupiamy się przede wszystkim na **kompetencjach miękkich, które będziemy nazywać po prostu „kompetencjami”**.

Ponieważ nie ma ostatecznego konsensusu co do kompetencji kluczowych zapewniających sukces w życiu i pracy, intencją nie jest przedstawienie wyłącznie zestawu kompetencji kluczowych opartych na badaniach czy opiniach ekspertów. Zamiast tego wykorzystaliśmy istniejące procesy badawcze w dziedzinie zarysowanej w kluczowej literaturze (Lippman i in., 2015; Mahasneh i Thabet, 2016) w celu opracowania taksonomii umiejętności, która jest podstawą naszego procesu walidacji.

Cenny wkład wynikający z różnorodnych doświadczeń osób uczestniczących w oryginalnym projekcie w ogromnym stopniu przyczynił się do tego procesu. Zostanie to szczegółowo opisane w kolejnych sekcjach.

Opracowanie taksonomii kompetencji

Taksonomia kompetencji stworzona w ramach tego projektu została zbudowana w oparciu o proces opisany przez Mahasneha i Thabet (2016), który wykorzystywał metodę odkrywania na podstawie literatury (LBD) i metodę KJ (technika generowania pomysłów i ustalania priorytetów).

Metoda LBD polegała na ocenie istniejącej wiedzy, wyodrębnieniu umiejętności miękkich z literatury, ich redukcji i grupowaniu oraz aktualizacji taksonomii poprzez współpracę. Do uporządkowania wyodrębnionych informacji w grupy wykorzystano metodę KJ.



Opracowanie taksonomii kompetencji

Proces opracowywania taksonomii składał się z kilku etapów, co podsumowano na rysunku 1. Początkowo jako podstawę wykorzystaliśmy listę inwentarza kompetencji Mahasneha i Thabet (2016), która zawierała 120 kompetencji.

Ponadto partnerzy projektu przekazali sugestie uznane za ważne, ale których nie ma na liście inwentarzowej. W rezultacie powstała lista inwentaryzacyjna zawierająca 150 kompetencji.



RYСУNEK 1. Podsumowanie procesu rozwoju taksonomii

Opracowanie taksonomii kompetencji

Kolejnym krokiem było ograniczenie listy poprzez połączenie podobnych kompetencji lub usunięcie tych, które nie były istotne dla celów projektu. Następnie kompetencje zostały pogrupowane i uporządkowane.

Kierując się podejściem Lipmanna i in. (2015), którzy podzielili kompetencje na cztery ogólne kategorie, my zdefiniowaliśmy dziesięć grup umiejętności w oparciu o wcześniejsze projekty dotyczące taksonomii kompetencji (np. Lipmann i in., 2015; Mahasneh i Thabet, 2016).

Tymi kategoriami były:

- **Umiejętności intrapersonalne/osobiste,**
- **Umiejętności interpersonalne,**
- **Umiejętności poznawcze i postawa**
- **Umiejętności/wiedza techniczna.**



Opracowanie taksonomii kompetencji

W ramach tych czterech ogólnych kategorii ostateczna taksonomia obejmowała dziesięć grup umiejętności, zapewniając kompleksowe ramy oceny i kategoryzacji ostatecznej listy kompetencji.

1. Umiejętności inteligencji społecznej

2. Umiejętności pozytywnego postrzegania siebie

3. Umiejętności produktywności

4. Umiejętności profesjonalizmu

5. Umiejętności

6. komunikacyjne

6. Umiejętności zarządzania stresem

7. Umiejętności wywierania pozytywnej zmiany

8. Umiejętności myślenia wyższego rzędu

9. Umiejętności współpracy

10. Etyka i umiejętności związane z różnorodnością



Opracowanie taksonomii kompetencji

Proces opracowywania taksonomii kompetencji przebiegał w podobny sposób. W kroku czwartym proponowaną listę kompetencji zintegrowano z dziesięcioma grupami kompetencji.

Następnie taksonomię udostępniono partnerom projektu i uwzględniono ich uwagi, w wyniku czego powstała ostateczna wersja taksonomii. Kompletna taksonomia kompetencji normatywnych składała się ze 148 kompetencji. W trakcie całego procesu lista kompetencji ulegała modyfikacjom. W kroku drugim pierwotna lista została zmniejszona, ale w kroku trzecim zmieniono i dodano kompetencje, aby zapewnić kompleksową reprezentację w każdej grupie. Pozwoliło to na szersze zrozumienie poszczególnych grup kompetencji.

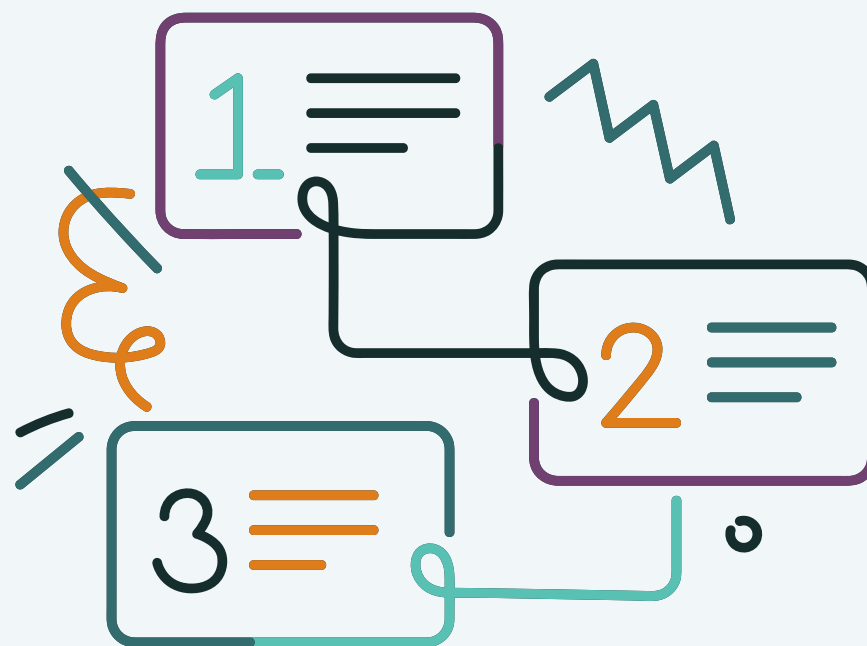
Należy zauważyć, że chociaż wybór taksonomii kompetencji przeprowadzono w sposób systematyczny, przeprowadzono również wewnętrzne dyskusje wśród pracowników, aby osiągnąć konsensus wśród wszystkich zaangażowanych stron.



Taksonomia w procesie walidacji Kompetentnych

Celem opracowania taksonomii w tym projekcie była pomoc młodym ludziom w określeniu ich kluczowych kompetencji poprzez proces oceny. Powstała taksonomia składa się z grup umiejętności, każda z określonymi kompetencjami, wraz z ich definicjami i dwoma przykładami zawierającymi prosty język i powiązane scenariusze.

W procesie oceny podawane są definicje i przykłady każdej kompetencji, aby pomóc każdej młodej osobie jasno określić i wybrać swoje najważniejsze kompetencje. Dodatkowo te definicje i przykłady pomogą walidatorom w zasugerowaniu alternatywnych opcji, które mogły nie zostać wzięte pod uwagę przez młode osoby podczas wstępnego procesu selekcji.



4

Wyjaśnienie roli walidatora



1 Kim jest walidator?

2 Co robi walidator?



Kto jest walidatorem?

Walidator powinien być osobą doświadczoną, która zna młodą osobę na tyle dobrze, aby móc wyrobić sobie świadomą opinię na temat jej kompetencji.

Przykładami walidatorów mogą być nauczyciele, pracownicy socjalni, trenerzy personalni lub grupowi, edukatorzy dorosłych zajmujący się konkretną działalnością formalną lub pozaformalną lub pracownicy młodzieżowi.

Co robi walidator?

Walidator odgrywa kluczową rolę w procesie walidacji, zapewniając młodemu człowiekowi wskazówki i pomoc przez cały czas. Walidator nadzoruje każdy aspekt procesu, od wyjaśnienia głównych celów i funkcjonalności aplikacji po walidację ostatecznej listy kompetencji.



Walidator realizuje następujące zadania (które należy wykonać w takiej kolejności, w jakiej zostały podane):



Przedstaw proces młodej osobie:

Walidator musi wyjaśnić cały proces, jego główne cele i dokładne kroki, które zostaną podjęte:

- Jaki jest cel procesu walidacji aplikacji Competent?
- Jak działa aplikacja?
- Jaka jest początkowa lista kompetencji?
- Na czym polegają „czynności kontrolne”?
- W jaki sposób generowana jest ostateczna lista kompetencji?
- W jaki sposób młody człowiek może wykorzystać certyfikat i kod QR?

Wizualny przegląd procesu można znaleźć na schemacie blokowym (strona 6). Diagram można wykorzystać do wyjaśnienia młodej osobie procesu walidacji.



2 Zapewnij dostęp do aplikacji Competent:

Ze swojego Profilu Walidatora wyślij do młodej osoby e-mail zawierający szczegółowe instrukcje ułatwiające jej dostęp do platformy.



3 Zweryfikuj wybrane kompetencje:

Walidator powinien dokonać przeglądu kompetencji wybranych przez młodą osobę, oceniając je i ewentualnie proponując inne, lepiej dopasowane do jej umiejętności i cech.



4 Weź udział w dyskusji na temat wyborów i dodatkowych kompetencji:

Walidator omawia z młodą osobą wstępną selekcję i dalsze możliwości.





Wykonaj czynności sprawdzające (opcjonalnie):

W razie potrzeby validator może potrzebować zweryfikować jedną lub wiele kompetencji młodej osoby. Proces ten obejmuje wybór odpowiedniego działania kontrolnego, zorganizowanie logistyki (takiej jak harmonogram, lokalizacja i materiały) oraz nadzorowanie jego realizacji.

W trakcie działania validator powinien ocenić przedmiotowe kompetencje i zdecydować, czy je potwierdzić, czy też wskazać dodatkowe.



Wygeneruj poprawioną listę:

Po procesie walidacji kompetencji validator przeprowadza ocenę końcową. Wynikiem tego ostatniego etapu w aplikacji jest ostateczna lista zweryfikowanych kompetencji, oparta na jego/jej/ich zawodowej ocenie.



Wskazówki dotyczące procesu walidacji można znaleźć w Przewodniku Walidatora na stronie internetowej projektu



5

Często zadawane pytania





Często zadawane pytania

Czy dane osobowe są chronione w aplikacji?

Tak, wszystkie dane są w pełni chronione i bezpieczne zgodnie z unijnymi przepisami o ochronie danych osobowych. Wszystkie istotne informacje dotyczące naszej polityki ochrony danych można znaleźć w aplikacji.

Kto może korzystać z tej aplikacji? Czy są jakieś ograniczenia wiekowe?

Z tej aplikacji może korzystać każdy, kto ukończył 16 lat.

Czy osoba korzystająca z aplikacji będzie miała gwarancję znalezienia pracy, korzystając z Competent?

Nie. Proces walidacji ma na celu pomóc użytkownikowi w zrozumieniu własnych kompetencji i zapewnić cenne wsparcie w tym procesie. Efektem końcowym będzie lista zweryfikowanych kompetencji, które zapewnią wiarygodność w poszukiwaniu pracy lub przyszłych możliwości.



Często zadawane pytania

Czy aplikacja jest darmowa?

Tak. Aplikacja jest bezpłatna dla wszystkich jej użytkowników.

Czy potwierdzone kompetencje i certyfikat Competent wystarczą do zastąpienia formalnych kwalifikacji?

Nie, celem jest uzupełnienie innych działań edukacyjno-szkoleniowych.

W jakich językach dostępna jest aplikacja?

Aplikacja działa w języku angielskim, hiszpańskim, katalońskim, macedońskim, polskim i bułgarskim.

Czy wymagane są wcześniejsze kwalifikacje?

Zupełnie nie. Proces ma na celu potwierdzenie istniejących kompetencji młodego człowieka.

Jak mogę się z Tobą skontaktować?

Możesz skontaktować się z zespołem, który stworzył aplikację, wysyłając wiadomość e-mail na adres 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