

Introduce youthself MANUAL



Presentant l'aplicació



Continguts

1

D'on va sorgir la idea?

2

*Presentació de l'aplicació **Competent***

Quins són els beneficis d'un procés de validació de competències per a les persones joves?

A qui s'adreça el procés de validació?

Quin és el paper de la persona validadora en el procés?

Per què és útil aquest procés per a les empreses?

3

La teoria darrere del procés

Definició de termes clau

Desenvolupament d'una taxonomia de competències

*La taxonomia en el procés de validació de **Competent***

4

Explicació del paper de la persona validadora

Qui és la persona validadora?

Què fa la persona validadora?

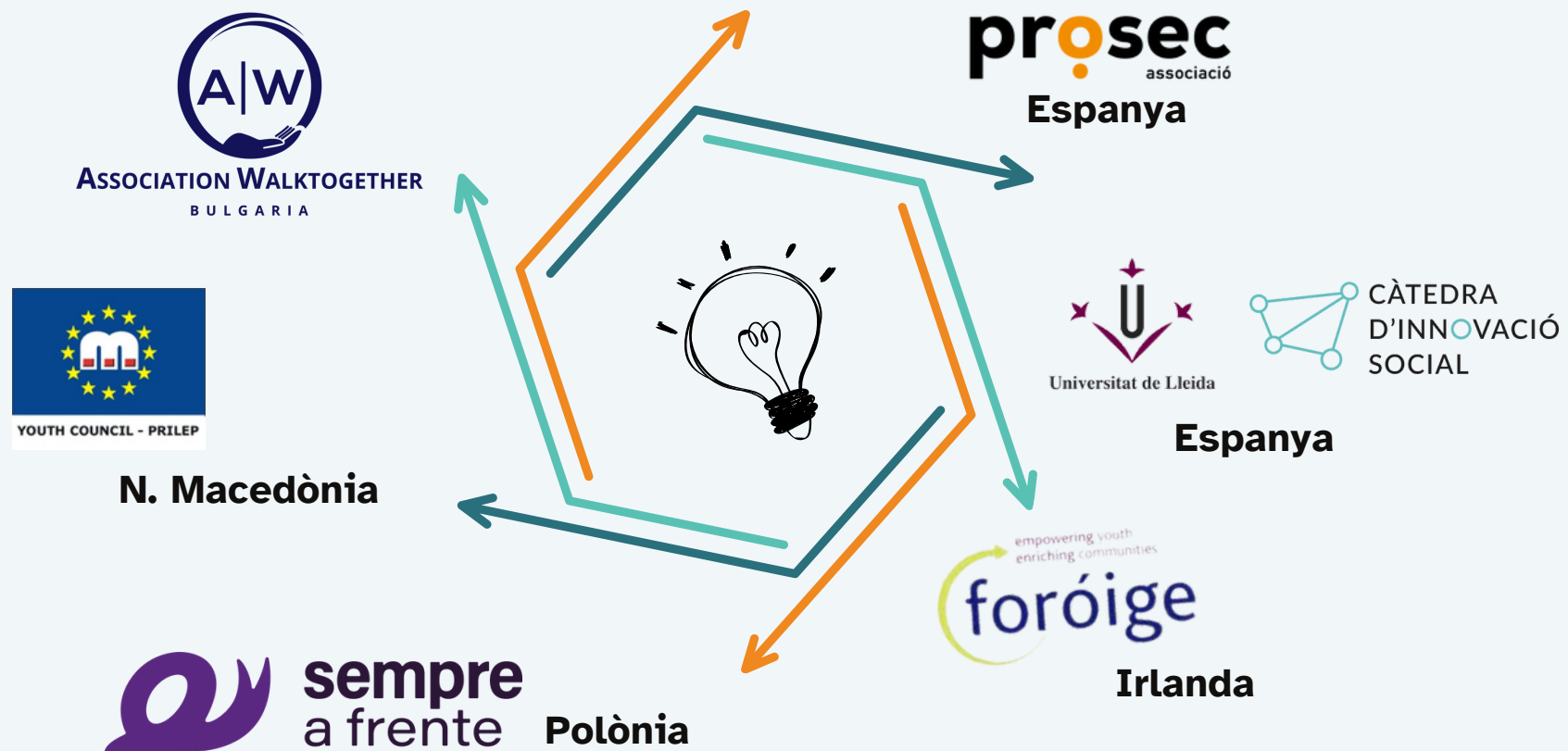
5

Preguntes freqüents



D'on va sorgir la idea?

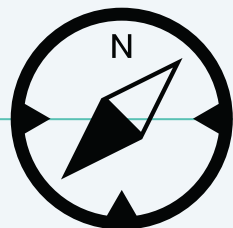
L'aplicació **Competent** es va crear durant un projecte Erasmus+ Acció Clau 2 anomenat "Introduce Youthself" dut a terme per 6 organitzacions de 5 països europeus:



A qui es dirigeix aquesta guia?

Aquesta guia està dissenyada per ser un suport fàcil d'utilitzar per a les organitzacions que estiguin interessades a utilitzar l'aplicació **Competent** i el seu procés de validació integrat dins de les seves activitats.

Té com a objectiu proporcionar una orientació clara i recursos útils per ajudar a dur a terme de manera eficaç els processos de validació de competències per a les persones joves.



2

Presentació de l'aplicació Competent



1

Quins són els beneficis d'un procés de validació de competències per a les persones joves?

2

A qui s'adreça el procés de validació?

3

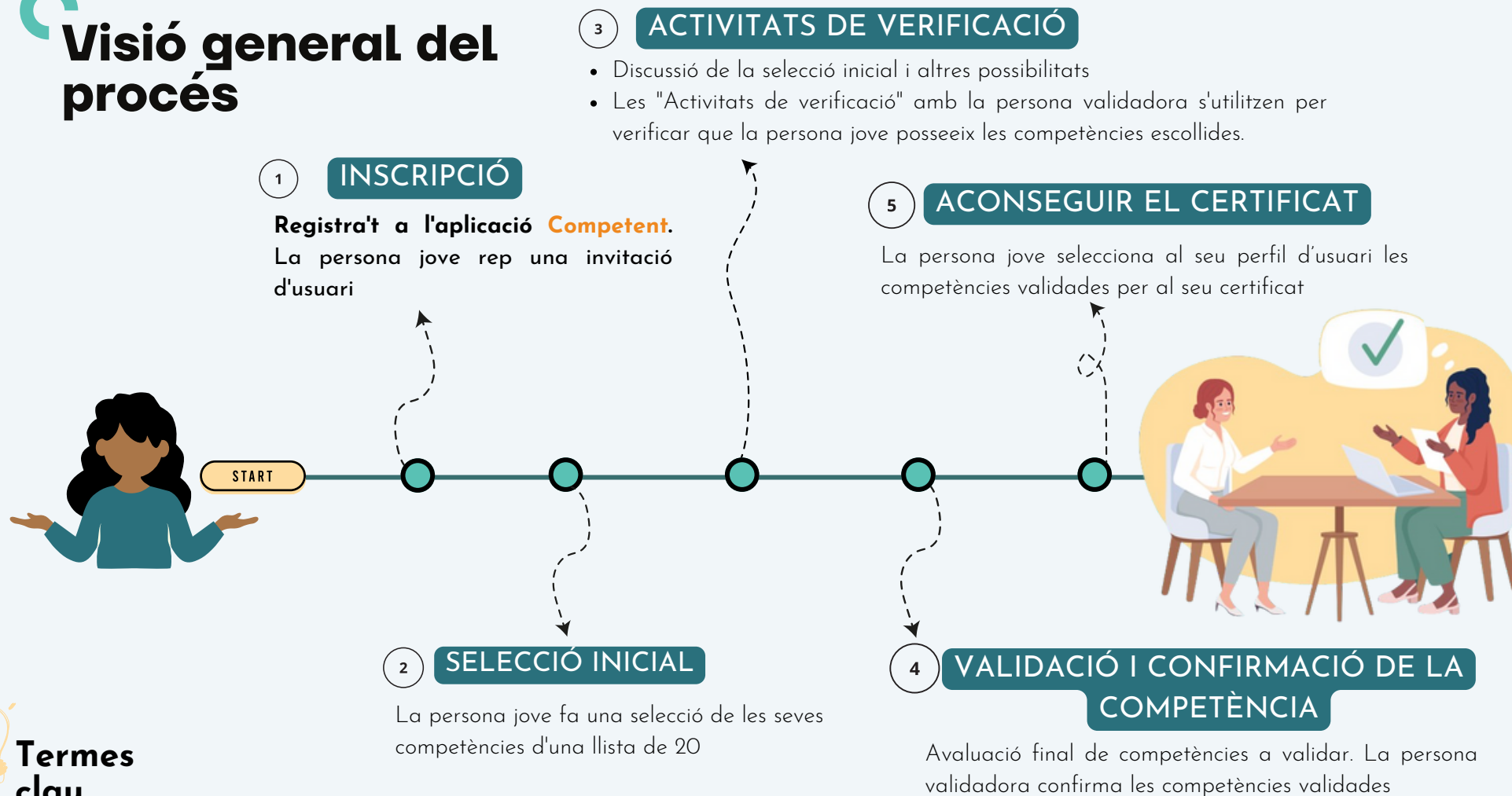
Quin és el paper de la persona validadora en el procés?

4

Per què és útil aquest procés per a les empreses?



Visió general del procés



Termes clau

Competències: coneixements i comportaments d'una persona que li permeten assolir objectius o completar tasques. Normalment, inclouen una combinació d'habilitats, capacitats i coneixements que contribueixen a l'èxit tant en aspectes personals com professionals.

Persona validadora: algú que coneix bé a la persona jove i l'experiència de la qual es considera valuosa. Les persones validadores tenen un paper crucial en la validació (o confirmació) de les competències de la persona jove.

Validar: fer una cosa oficialment acceptable o aprovada, sobretot després d'examinar-la de prop. En el context de l'avaluació de competències, implica confirmar les habilitats, capacitats i coneixements que posseeix una persona a partir d'una avaluació exhaustiva.

Quins són els beneficis d'un procés de validació de competències per a les persones joves?

A moltes persones joves els costa esbrinar en què són bones i expressar-ho amb claredat. Sovint pot ser difícil per a elles definir les seves habilitats i fortalezes. Això comporta una sèrie de problemes que poden impedir el seu creixement i el desenvolupament. Això inclou:

- Coneixement inadequat o limitat de les habilitats i fortalezes que posseeixen.
- Dificultat per traduir experiències d'aprenentatge no formals o informals en qualificacions rellevants.
- La necessitat de demostrar potencial malgrat la manca d'experiència en l'àmbit.

A l'hora de buscar feina, aquests reptes poden dificultar a les persones joves la creació d'un currículum que destaquï els seus talents individuals i que els posi en una bona posició per aconseguir un lloc de treball.

Les persones joves d'entorns socials i econòmics desfavorits i que no tenen experiència laboral prèvia es veuen especialment afectades per aquestes dificultats.





Com ajuda el procés de validació amb l'aplicació **Competent?**

El procés de validació de competències que s'ofereix a través de l'aplicació **Competent** té com a objectiu ajudar les persones joves a superar aquests reptes a l'hora d'identificar i destacar les seves habilitats i talents únics.

Treballant amb una persona validadora (una figura professional de referència amb coneixement directe de les seves competències), poden avaluar i després validar les seves competències, creant així un perfil competencial individualitzat.

A continuació, poden crear un currículum que mostri de manera més eficaç les seves habilitats úniques.

En lloc de saber 'TREBALLAR EN EQUIP' i ser 'ENTUSIASTA' (que apareixen en gairebé tots els currículums), els joves podran demostrar qui són realment: 'CATALITZADORS DE CANVI', 'AUTÒNOMS' o 'PENSADORS CRÍTICS'



Finalitats i objectius del procés de validació de competències

El procés de validació del **Competent** té dos objectius principals:

Empoderar a les persones joves

El procés ajuda les persones joves a comprendre d'una manera més profunda les seves habilitats, fortaleces i competències, fomentant l'autoconeixement i augmentant la confiança en si mateixes.

Facilitar una autopresentació precisa

El procés permet a les persones joves articular eficaçment les seves habilitats i qualitats, cosa que els permet crear un currículum que destaquï els seus talents únics.





Els avantatges principals

Aquest procés de validació ajuda les persones joves a comprendre i expressar els seus punts forts i competències úniques. Les ajuda a superar les barreres cap a l'èxit, les orienta en l'adaptació al món laboral canviant i afavoreix el creixement personal. Té dos avantatges destacables:

Aconseguir feina

El procés de validació pretén millorar les perspectives d'ocupabilitat dels seus usuaris. En identificar i reconèixer les habilitats i fortaleces particulars d'una persona, i facilitar el suport d'un professional que les coneix directament, el procés pot augmentar les possibilitats d'èxit en el mercat laboral.

El procés de validació de competències està especialment dirigit a donar suport a les persones joves que el sistema educatiu formal ha deixat enrere i a les que provenen d'entorns desfavorits. Proporciona a aquestes persones una oportunitat justa de competir, ajudant-les a avaluar i mostrar les seves habilitats de manera eficaç.

Millorar l'autoconeixement

Quan les persones joves entenen millor el seu propi perfil de competències, poden prendre decisions més informades sobre el seu creixement personal i professional. La seva capacitat d'expressar en què són bones de manera creïble també condueix a una millor autoconfiança.

El procés de validació aborda la necessitat de les persones joves de construir una identitat integrada. Quan validen les seves habilitats i competències dins del procés, les persones joves poden entendre millor qui són i com els seus punts forts contribueixen a la seva identitat. El creixement personal i l'autocomprensió són crucials per a les persones joves que s'enfronten al repte de configurar les seves identitats dins de la societat.

A qui s'adreça el procés de validació?

El procés de validació pot ser útil per a qualsevol persona que estigui interessada a reflexionar sobre el seu propi perfil competencial i rebre l'ajuda d'un professional que les pugui donar suport. Tanmateix, el procés s'ha creat tenint en compte determinats col·lectius amb perfils específics:

Joves d'entorns socialment i econòmicament desfavorits

Les persones joves d'entorns desfavorits, molts dels quals no han rebut el suport adequat del sistema educatiu formal, se'n poden beneficiar.

El procés de validació els proporciona un marc estructurat per avaluar i mostrar les seves habilitats. La idea és donar eines per a igualar el terreny de joc i millorar les seves possibilitats d'èxit.



A qui s'adreça el procés de validació?

Joves sense una direcció clara

Les persones joves que no estiguin segures de la seva trajectòria professional o del seu futur es beneficiaran de l'avaluació de les seves competències. L'aportació de la persona validadora, que serà experta en l'àmbit del treball juvenil o l'educació, les pot guiar per prendre decisions sobre les seves activitats educatives i professionals.

Joves interessats en el desenvolupament personal

Totes les persones joves que prioritzin el creixement i el desenvolupament personal també es poden beneficiar d'aquest procés. Les ajudarà a entendre com les seves competències contribueixen a la seva identitat, guiant el seu viatge d'autodescobriment i superació personal.



Quin és el paper de la persona validadora en el procés?

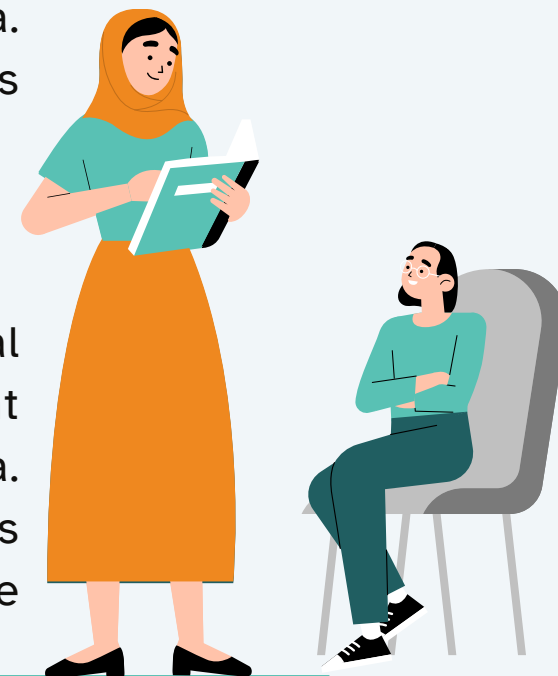
El procés de validació no funciona sense el/la validador/a. El/la validador/a és una figura que coneix el/la jove personalment i bé, i l'experiència del qual es pot considerar valuosa. La persona validadora pot provenir de diversos perfils, inclosos els següents:

Professor/a o mentor/a

Un/a professor/a o mentor/a de confiança que ha treballat estretament amb la persona jove pot servir de persona validadora. Coneixen el rendiment acadèmic, el creixement personal i les habilitats úniques de la persona jove.

Entrenador/a, assessor/a o educador/a no formal

Un/a entrenador/a, un/a assessor/a o un/a educador/a no formal que ha donat suport a la persona jove en el seu desenvolupament està en una situació ideal per treballar com a persona validadora. Poden proporcionar informació sobre els punts forts, les qualitats personals i els assoliments de la persona jove fora del context de l'educació formal.



Supervisor/a en el lloc de treball

Un/a supervisor/a d'un lloc de treball a temps parcial, pràctiques o experiència de voluntariat pot servir de persona validadora. Aquesta figura pot oferir informació valuosa sobre l'ètica laboral de la persona jove, les habilitats demostrades a la feina i el seu potencial a la feina.

Líder comunitari o model a seguir

Un líder comunitari respectat o un model a seguir que ha interactuat amb la persona jove i està familiaritzat amb les seves contribucions, caràcter i potencial pot actuar com a persona validadora. Poden proporcionar una perspectiva més àmplia sobre els punts forts i qualitats positives de l'individu.





Per què és útil aquest procés per a les empreses?

El procés de validació també té beneficis clars per a les empreses. Per començar, els dona una imatge més clara i completa de les habilitats i els punts forts d'una persona jove. Això ajuda els/les responsables a prendre decisions de contractació informades i garantir que la persona candidata escollida tingui les qualitats adequades per al treball.

Una altra gran cosa del procés de validació és que fa que les coses siguin més transparents i menys incertes per a les empreses. Ofereix una avaluació externa i informada de les capacitats d'una persona candidata, facilitant la comparació i l'avaluació de diferents persones.

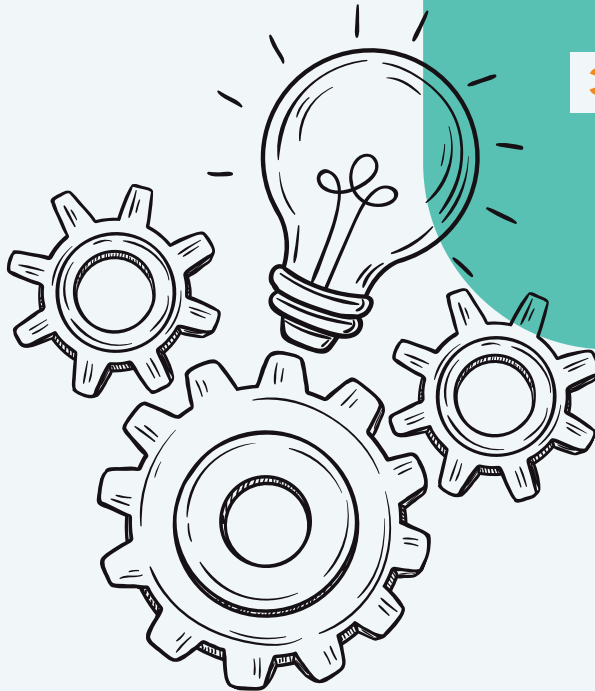
El procés de validació també serveix com a referència més fiable durant la contractació, ja que permet a les empreses veure si les habilitats d'una persona jove coincideixen amb els requisits del lloc de treball.

El més important és que permet que un col·lectiu més ampli de joves pugui accedir al mercat laboral i trobar oportunitats que d'altra manera haurien perdut.



3

La teoria darrere del procés



- 1 Definició de termes clau
- 2 Desenvolupament d'una taxonomia de competències
- 3 La taxonomia en el procés de validació de Competent

Definició de termes clau

Tant les habilitats com les competències són essencials a l'hora d'elaborar el currículum d'una persona jove.

Entenem les habilitats com a capacitats adquirides i perfeccionades que les persones desenvolupen mitjançant la formació i l'experiència. Es poden classificar com a habilitats dures o suaus.

Les **habilitats dures** són tècniques i quantificables, sostingudes per qualificacions o experiència laboral. D'altra banda, les **habilitats suaus** són habilitats no tècniques, com les habilitats interpersonals (com la resolució de conflictes o la comunicació escrita) són versàtils i aplicables a diferents contextos i situacions de la vida.



Definició de termes clau



Les competències poden incloure el coneixement i el comportament d'una persona que li permeten assolir objectius o completar tasques. Sovint engloben una combinació d'habilitats, capacitats i coneixements que contribueixen a l'èxit en els aspectes personals i professionals de la vida. En aquest projecte, ens centrem en les habilitats suaus i competències transversals, a les quals ens referirem de manera col·lectiva com a "**competències**" per a una major claredat i concisió.

Com que no hi ha un consens definitiu sobre les competències més importants per a l'èxit a la vida i al treball, la intenció aquí no és presentar un conjunt exclusiu de competències clau basades en la investigació. En canvi, hem utilitzat processos de recerca ja existents en el camp descrit en literatura (Lippman et al., 2015; Mahasneh i Thabet, 2016) per desenvolupar la taxonomia de competències que és la base del nostre procés de validació.

La valuosa aportació de les persones que van participar en el projecte va contribuir en gran manera al procés. Això es detallarà més en els següents apartats.

Desenvolupament d'una taxonomia de competències

La taxonomia de competències creada en aquest projecte es va basar en el procés descrit per Mahasneh & Thabet (2016), que van utilitzar el mètode de descobriment basat en la literatura (LBD) i el mètode KJ (una tècnica de generació i priorització d'idees).

El mètode LBD va implicar avaluar els coneixements existents, extreure competències suaus de la literatura, reduir-les i agrupar-les, i actualitzar la taxonomia mitjançant la col·laboració. Es va utilitzar el mètode KJ per organitzar la informació extreta.



Desenvolupament d'una taxonomia de competències

El procés de desenvolupament de la taxonomia va consistir en diversos passos, tal com es resumeix a la Figura 1.

Inicialment, vam utilitzar la llista d'inventari de competències de Mahasneh & Thabet (2016) com a base, que contenia 120 competències.

A més, els socis del projecte van aportar suggeriments considerats importants, però que faltaven a la llista d'inventari. Això va donar lloc a una llista d'inventari de 150 competències.

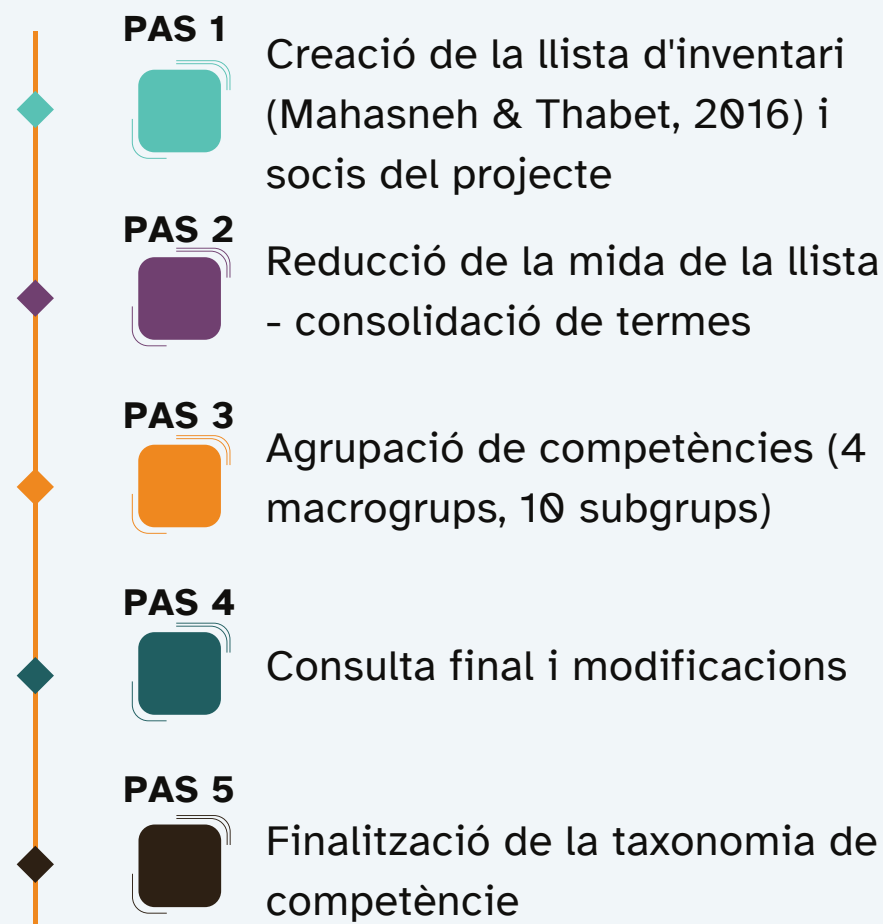


FIGURA 1. Resum del procés de desenvolupament de la taxonomia

Desenvolupament d'una taxonomia de competències

El següent pas consistia a reduir la llista fusionant competències similars o eliminant les que no eren rellevants per als objectius del projecte. Posteriorment es van agrupar i organitzar les competències.

Seguint l'enfocament de Lipmann et al. (2015), que van classificar les competències en quatre categories generals, vam definir deu grups d'habilitats basats en projectes anteriors sobre taxonomies de competències (p. ex., Lipmann et al., 2015; Mahasneh i Thabet, 2016).

Aquestes categories eren:

- Habilitats de qualitats intrapersonals/personals
- Habilitats interpersonals
- Habilitats cognitives i d'actitud
- Competències/coneixements tècnics



Desenvolupament d'una taxonomia de competències

Dins d'aquestes quatre categories generals, la taxonomia final abastava deu grups d'habilitats, proporcionant un marc global per avaluar i categoritzar la llista final de competències.

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. Habilitats d'intel·ligència social | 6. Habilitats de gestió de l'estrès |
| 2. Habilitats d'autoconcepte positiu | 7. Efectuar habilitats de canvi positiu |
| 3. Habilitats de productivitat | 8. Habilitats de pensament d'ordre superior |
| 4. Habilitats de professionalitat | 9. Habilitats col·laboratives |
| 5. Habilitats de comunicació | 10. Habilidades d'ètica i de diversitat |



Desenvolupament d'una taxonomia de competències

El desenvolupament de la taxonomia de competències va seguir un enfocament similar. En el quart pas, la llista de competències proposada es va integrar als deu grups de competències.

Després es va compartir la taxonomia amb els socis del projecte i es van incorporar els seus comentaris, donant lloc a la versió final de la taxonomia. La taxonomia completa de competències constava de 148 competències.

Durant tot el procés, es va ajustar la llista de competències. En el segon pas, es va reduir la llista inicial, però en el tercer pas es van canviar i afegir competències per garantir una representació integral dins de cada grup. Això va permetre una comprensió més àmplia de cada grup de competències.

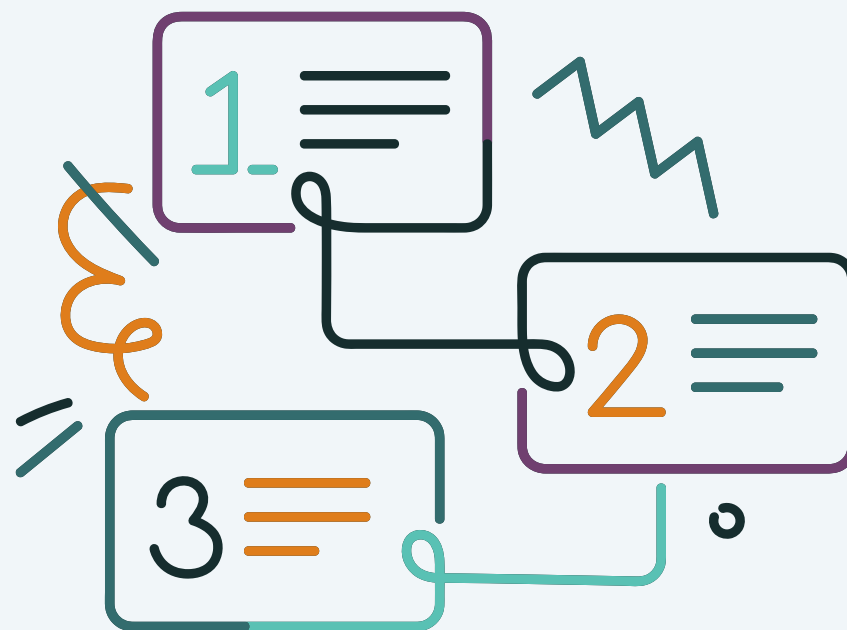
És important tenir en compte que, tot i que es va seguir un procés sistemàtic per a determinar la taxonomia de competències, també es van dur a terme discussions internes del personal per arribar a un consens entre totes les parts implicades.



La taxonomia en el procés de validació de Competent

L'objectiu de desenvolupar una taxonomia en aquest projecte va ser ajudar les persones joves a identificar les seves competències clau mitjançant un procés d'avaluació. La taxonomia final consta de grups d'habilitats, cadascun amb competències específiques, juntament amb les seves definicions i dos exemples que contenen llenguatge senzill i escenaris relacionables.

En el procés d'avaluació, es proporcionen les definicions i exemples de cada competència per ajudar cada persona jove a identificar i triar les seves competències inicials. A més, les definicions i exemples ajudaran les persones validadores a suggerir opcions alternatives que poden no haver estat considerades per les persones joves durant el procés de selecció inicial.



4

Explicació del paper de la persona validador



1 Qui és la persona validadora?

2 Què fa la persona validadora?



Qui és la persona validadora?

La persona validadora ha de ser una professional que conegui prou bé la persona jove per poder tenir una perspectiva informada sobre les seves competències.

Exemples de persones validadores poden ser professors/es, treballadors/es socials, formadors/es personals, educadors/es en una activitat formal o no formal concreta o treballadors/es juvenils.



Què fa la persona validadora?

La persona validadora té un paper essencial en el procés de validació, proporcionant orientació i assistència a la persona jove durant tot el procés. La persona validadora supervisa tots els aspectes del procés, des de l'explicació dels principals objectius i la funcionalitat de l'aplicació fins a la validació de la llista final de competències.

La persona validadora duu a terme les tasques següents (que s'han de fer en el mateix ordre en què es donen):



Presentar el procés a la persona jove:

La persona validadora ha d'explicar tot el procés, els seus principals objectius i els passos exactes que se seguiran:

- Quin és l'objectiu del procés de validació de Competent?
- Com funciona l'aplicació?
- Què és la llista inicial de competències?
- Què impliquen les "activitats de verificació"?
- Com es genera la llista final de competències?
- Com pot utilitzar el jove el certificat i el codi QR?



Consulta el diagrama (pàgina 6) per una visió general del procés. El diagrama es pot utilitzar per explicar el procés de validació per a la persona jove.

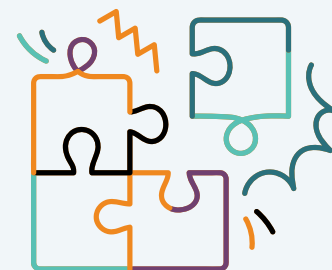
2 Proporcioneu accés a Competent:

Des del teu Perfil de Validador/a, envia un correu electrònic amb instruccions detallades a la persona jove, facilitant-li l'accés a la plataforma.



3 Valida les competències seleccionades:

La persona validadora ha de revisar les competències seleccionades per la persona jove, valorant quines altres competències podrien ser més adequades a les seves habilitats i qualitats.



4 Comenteu la selecció inicial i les opcions addicionals:

La persona validadora comenta amb la persona jove la selecció inicial i altres competències possibles.





Realitzar activitats de verificació (opcional):

Si és necessari, la persona validadora pot verificar una o vàries de les competències de la persona jove. Aquest procés implica seleccionar una activitat de verificació adequada, organitzar la logística (com ara la programació, la ubicació i els materials) i supervisar-ne l'execució.

Durant l'activitat, la persona validadora ha d'avaluar les competències en qüestió i determinar si les valida o no.



Generar una llista revisada:

Després del procés de validació de competències, la persona validadora realitza una avaluació final basada en el seu criteri professional. El resultat és una llista final de competències validades.



Per obtenir informació sobre el procés de validació, consulteu la Guia de la persona validadora al lloc web del projecte





Preguntes freqüents



Preguntes freqüents

Les dades personals estan protegides dins de l'aplicació?

Sí, totes les dades estan totalment protegides i segures d'acord amb les normes de la UE per a la protecció de dades personals. Tota la informació rellevant sobre la nostra política de protecció de dades es pot trobar a l'aplicació.

Qui pot utilitzar aquesta aplicació? Hi ha restriccions d'edat?

L'aplicació la pot utilitzar qualsevol persona major de 16 anys.

Es garanteix que algú que faci servir l'aplicació obtingui feina?

No. El procés de validació està dissenyat per ajudar l'usuari a comprendre les seves pròpies competències i oferir un suport valuós en aquest procés. El resultat final serà una llista de competències validades que aportarà credibilitat en la recerca de feina.

Preguntes freqüents

L'aplicació és gratuïta?

Sí. L'aplicació és gratuïta per a tots els seus usuaris.

Són suficients les competències validades i un certificat Competent per substituir els títols formals?

No, la finalitat és complementar altres activitats educatives i formatives.

En quines llengües està disponible l'aplicació?

L'aplicació funciona en anglès, castellà, català, macedoni, polonès i búlgar.

Es requereixen titulacions prèvies?

No. El procés pretén validar les competències existents d'una persona jove.

Com puc posar-me en contacte amb vosaltres?

Podeu posar-vos en contacte amb l'equip que ha creat l'aplicació enviant un correu electrònic a 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