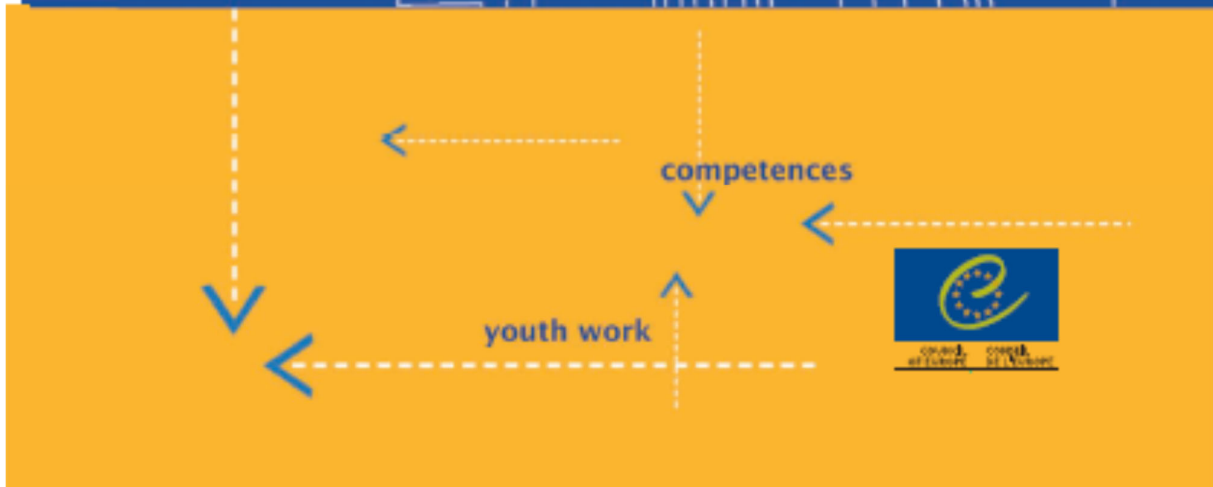


European Portfolio for youth leaders and youth workers



Youth Work Portfolio in English (original version)

Съдържание

Добре дошли в това портфолио

ЧАСТ ПЪРВА: ВЪВЕДЕНИЕ

1. Портфолиото като инструмент, предназначен да допринесе за по-голямо признаване на неформалното образование, обучение и работа с младежта
2. Портфолиото като инструмент, отразяващ ценностите на Съвета на Европа
3. Портфолиото като инструмент, отразяващ подхода на Съвета на Европа към политиката за младежта.

ЧАСТ ВТОРА: ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

1. Как се използва това портфолио
2. Контекст на работата с младежта
3. Знания, умения, отношения и ценности
4. Младежки лидери/ младежки работници — функционален анализ
5. Рамка за компетентности
6. Получаване на обратна информация от другите
7. План за личностно развитие и обучение

ЧАСТ ТРЕТА: ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Кратък речник
2. Избрана библиография
3. Препоръка № (2003) 8 на Съвета на Европа за насърчаване и признаване на неформалното образование/обучение на младите хора
4. Благодарности

Вариант от април 2007 г.

Консултант при съставянето и научен работник: Mark Taylor, Брюксел (brazavil.training@yahoo.com)

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

Добре дошли в това портфолио!

Най-накрая стигнахме дотук!

Работата по това портфолио през последните две години бе истинско и вълнуващо предизвикателство. Това бяха първите стъпки на европейско равнище, предназначени:

- да помогнат на младежките лидери и младежките работници да опишат себе си и своята работа, както и
- да допринесат за по-голямо признаване на работата с младежта, като същевременно се запазва доверието в принципите на неофициалното и неформалното обучение.

Обикновено „експертните групи“ работят далеч от погледа на обществеността и излизат пред нея едва с крайния си продукт, който тя може да приеме или да отхвърли. Групата специалисти по този проект възприе по-различен подход. На всички етапи портфолиото се изработваше в дух на откритост, така че много хора имаха възможност да направят коментари лично, писмено и по Интернет. Особено ценен бе приносът на участниците от проведеното обучение по това портфолио, които след неговия край мотивираха стотици души да изпробват прототипа му. По този начин ние получихме 140 формуляри за оценка от цяла Европа, които ни бяха изключително полезни за оформяне на окончателния вариант на тази публикация.

Надяваме се, че това портфолио ще ви бъде полезно за развитието на вашето виждане за самите вас и за същността на младежките лидери и младежките работници — а също и че може би ще отделите време да прочетете и уводните части, предназначени да впишат тази разработка в нейния контекст.

Моля, не се колебайте да ни разкажете за опита си в съставянето на вашето портфолио — тъй като независимо че това тук е „окончателният вариант“, ние си даваме сметка, че проектът ще продължи да се развива.

Портфолиото може да бъде намерено и онлайн на уебсайта www.coe.int/youth

ЧАСТ ПЪРВА

ВЪВЕДЕНИЕ

1. Портфолиото като инструмент, предназначен да допринесе за по-голямо признаване на неформалното образование, обучение и работа с младежта.
2. Портфолиото като инструмент, отразяващ ценностите на Съвета на Европа
3. Портфолиото като инструмент, отразяващ подхода на Съвета на Европа към политиката за младежта.

ЧАСТ ПЪРВА — ВЪВЕДЕНИЕ

1. Портфолиото като инструмент, предназначен да допринесе за по-голямо признаване на неформалното образование, обучение и работа с младежта.

Това Европейско портфолио е инициатива на Съвета на Европа. То бе разработено като конкретна илюстрация на ангажираността на правителствата на държавите-членки на тази организация да насърчават признаването на неформалното образование и обучение на младите хора, както и на придобитите в тази рамка умения, чрез практиката на работата с младежта. Когато прочетете Препоръка № 2003 (8) на Комитета на министрите на държавите-членки (вж. Приложението), ще видите кои са мерките и действията, които правителствата и Съветът на Европа се призовават да предприемат, за да постигнат тази цел. Ще отбележите също така, че в тази препоръка изрично е посочено създаването на Европейско портфолио.

Портфолиото е разработено на базата на опита и практиката на Съвета на Европа в областта на младежта от началото на 70-те години насам, и по-специално в областта на обученията за младежки лидери и младежки работници. В продължение на повече от 30 години младежкият сектор в Съвета на Европа разработи широк спектър от курсове за обучение на младежки лидери, разпространители, млади демократични лидери, ангажирани в различни сфери на публичния живот, млади учени и държавни служители от цяла Европа. Тези курсове обхващат обширна поредица от теми, включващи организация на международни дейности, работа в международни младежки структури, международно младежко сътрудничество, обучение по правата на човека, управление на конфликти, гражданско участие и много други. В този контекст Съветът на Европа разработи и множество иновационни образователни и учебни инструменти успоредно с развиването на научна дейност, например във връзка с младите хора, неформалното образование и обучение, работата с младежта и асоциативния живот, а също така изработи критерии и стандарти за качество на работата с младежта и политиките за младежта.

В своята работа Съветът на Европа изгражда сътрудничество с редица партньори, по-специално с Европейската комисия. Това сътрудничество се основава на обща концепция за ценността на работата с младежта и ролята на политиката за младежта, изразена в Бяла книга „Нов тласък за европейската младеж“. То намери изражение в съвместни дейности и инициативи, измежду които работният документ „Пътища към валидиране и признаване на образование, обучение и учене в сферата на младежта“. Също така е важно да се отбележи, че портфолиото се споменава два пъти в Резолюцията на Съвета на Европейския съюз относно признаването на ценността на неформалното и неофициалното обучение в сферата на младежта в Европа от май 2006 г., а програмата „Младежта в действие“ прави пряка връзка между портфолиото и инициативата Youthpass.

Тази съвкупност от опит и практики е вдъхновила концепцията и методологията на настоящото портфолио, за което се надяваме, че ще ви помогне да определите, оцените и опишете вашия профил на компетентности, като го съотнесете с общите референтни стандарти на Съвета на Европа.

От наблюденията си върху развитието в цяла Европа ние установихме, че младежките лидери и младежките работници в сектора на неформалното образование/ обучение имат нужда от инструмент, който да им помогне:

- а) да определят, оценят и опишат своите компетентности
- б) да опишат компетентностите си пред другите хора, и
- в) да определят своите собствени цели за обучение и развитие.

Именно такава е ролята на това Портфолио.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ПЪРВА — ВЪВЕДЕНИЕ

Стратегическите цели на портфолиото са следните:

Да претворява в практиката принципите на Съвета на Европа за работа с младежта.

Да подпомага официалното и социалното признаване на работата с младежта

Каква е целта на това Портфолио? (1)

Да предостави конкретен пример за признаване на неформалното образование и обучение

Да функционира като модел за други организации, които да разработят свои собствени варианти на портфолио под знака на Съвета на Европа

За младежките лидери и младежките работници целите са следните:

Да опише какво представлява компетентният младежки лидер/ младежки работник и какво е способен да прави той.

Да предостави на младежки лидери и младежки работници извън официалните системи за квалификация инструмент за доброволно оценяване.

Да предложи примери от практическия опит.

Каква е целта на това Портфолио? (2)

Да насърчи самооценяването и да подпомогне ползвателите да описват и развиват своите компетентности.

Да даде насоки за външна обратна връзка.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ПЪРВА — ВЪВЕДЕНИЕ

2. Портфолиото като инструмент, отразяващ ценностите на Съвета на Европа

Очевидно е, че начинът, по който осъществяваме работата с младежта, както и контекстът, в който я извършваме, независимо дали в рамките на младежка организация, младежки център или всякаква друга младежка структура или орган, отразяват нашето виждане за обществото, както и ценностите, в които вярваме.

Това портфолио е създадено в съзвучие с ценностите, принципите и стандартите, залегнали в основата на цялостната дейност и политика на Съвета на Европа в областта на младежта.

Основната цел на Съвета на Европа е да постигне по-голямо единство между своите 46 държави-членки при защитата на личните свободи, политическата свобода и върховенството на закона — принципи, които са залегнали в основата на всяка истинска демокрация и засягат живота на всички жители на Европа по множество начини.

За всички, които ще използват портфолиото, е важно да знаят, че Съветът на Европа е организация, посветила усилията си за изграждане на Европа, която:

- зачита правата на човека и човешкото достойнство;
- насърчава демокрация на участието от страна на всички граждани;
- бори се за по-добро социално сближаване и повече социална справедливост;
- стреми се към постигане на равенство между половете във всички аспекти на живота в обществото;
- смята, че културното многообразие би трябвало да бъде шанс, а не проблем;
- вярва, че съвместният живот в многокултурно общество е фактор на социален и икономически прогрес;
- насърчава развитието на гражданското общество;
- подкрепя толерантността между хората и се бори с расизма, ксенофобията, антисемитизма и ислямофобията;
- отхвърля всяка дискриминация, основана на социален и етнически произход, религиозна или социална ориентация;
- смята, че Европа е задължена да даде своя принос за това светът да стане по-добро място за живеене за всички.

3. Портфолиото като инструмент, отразяващ подхода на Съвета на Европа към политиката за младежта.

За Съвета на Европа основната мисия на политиката за младежта е да даде възможност на младите хора да бъдат активни граждани и да осигури необходимите условия, за да могат те успешно да изпълняват тази своя роля. За тази цел политиката за младежта трябва да изпълни четири основни задачи:

- Да осигури благосъстоянието на младите хора (едновременно душевно и физическо);

- Да предостави на младите хора подходящо обучение (неофициално, неформално и официално);
- Да осигури включването на младите хора (интегрирането им в обществото);
- Да даде възможност за гражданско участие на младите хора (достъп до вземането на решения).

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ПЪРВА — ВЪВЕДЕНИЕ

Благосъстояние
Добра физическа форма

Обучение

МЛАДИ ХОРА
АКТИВНИ ГРАЖДАНИ

Участие

Включване

Задачите по-горе са свързани с широки области от политиката за младежта, които обхващат всички аспекти на живота на младите хора. Това ясно показва, че политиката за младежта трябва да се разглежда като напречна политика, ангажираща различни сектори на публични политики като например образование, здраве, социални въпроси, семейни въпроси, правосъдие и т.н., и следователно да се изпълнява координирано (това се нарича междусекторен подход).

Политиката за младежта може да бъде изпълнявана по множество начини, като се съчетават различни средства за намеса като законодателни мерки или специални програми за младите хора. Същевременно за Съвета на Европа е от основно значение изпълнението на политиката за младежта да включва образователното измерение, благодарение на което младите хора ще могат да получат необходимите компетентности, за да бъдат активни граждани (постигане на автономия, чувство за отговорност и инициативност, ангажираност и солидарност, и др.).

Във връзка с това неформалното образование и обучение е един от ключовите подходи в политиката за младежта.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ПЪРВА — ВЪВЕДЕНИЕ

Неформално образование и обучение: ключов подход в политиката за младежта и работата с младежта

Структурни характеристики	Методологическ и характеристики	Основни ценности	Ключови компетентности на практикуващите неформално обучение
<ul style="list-style-type: none"> • Осъществява се извън структурите на официалната образователна система и се отличава от нея по начина си на организация и по вида признаване, което такова обучение осигурява; • Съзнателно и по желание; • Предназначено преди всичко да предава и реализира ценностите и уменията на демократичния живот 	<ul style="list-style-type: none"> • Балансирано съвместно съществуване и взаимодействие между познавателни, емоционални и практически измерения в обучението; • Съвързване на индивидуалното и социалното обучение; солидарност, основана на партньорство, и симетрични връзки между обучение и учене; • Основано на участието и съсредоточено върху обучаемия; • Близко до проблемите на реалния живот, експериментално и ориентирано към учене чрез практика, като межкултурният обмен и срещи се използват в ролята на 	<p>Ценности, свързани с личностното развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Автономия; • Критично отношение; • Откритост и любознателност; • Творчески дух. <p>Ценности, свързани със социалното развитие</p> <ul style="list-style-type: none"> • Комуникативна способност; • Участие и демократично гражданство; • Солидарност и социална справедливост; • Отговорност; • Решаване на конфликти. <p>Етични стойности</p> <ul style="list-style-type: none"> • Толерантност и зачитане на другите; • Права на човека; 	<ul style="list-style-type: none"> • Използване на методи на колегиалност и участие; • Използване на многообразието като позитивен обучителен инструмент; • Създаване на връзки на критично разсъждение между конкретното и абстрактното за улесняване на процеса на обучение и постоянно усъвършенстване на качеството му; • Знания за живота и културите на младите хора в Европа.

	механизми за обучение.	<ul style="list-style-type: none">• Межкултурно обучение и разбиране;• Образование за мир и ненасилие;• Равенство между половете;• Диалог между поколенията.	
--	------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

1. Как се използва това портфолио
2. Контекст на работата с младежта
3. Знания, умения, отношения и ценности
4. Младежки лидери/ младежки работници — функционален анализ
5. Рамка за компетентности
6. Получаване на обратна информация от другите
7. План за личностно развитие и обучение

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

1. Как се използва това портфолио

Всички хора са различни и всеки подхожда към съставянето на портфолио по свой начин.

Раздели 2-3-4

1. Прегледайте раздели 2, 3 и 4, които са оформени като входни точки към портфолиото. Онзи от тях, който ви привлече най-много, е мястото, откъдето трябва да започнете! Някои намериха за полезно да попълнят и трите раздела, тъй като по този начин получиха важни сведения за размисъл.

Раздели 2-3 или 4

2. Прочетете уводния материал и помислете за вашето място като младежки лидер/младежки работник, за вашите отношения с младите хора и работата с младежта [2 - Контекст на работата с младежта] и/или:

Отделете време, за да допълните рисунката на младежки лидер/младежки работник — какви умения, знания, отношения и ценности са му необходими? [3 – Знания, умения, отношения и ценности] и/или:

Сравнете вашия опит като младежки лидер/младежки работник с функционалния анализ/професионалния профил. [4 – Младежки лидери/ младежки работници — функционален анализ]

Раздел 5

3. Преминете към таблиците с компетентности и отбележете твърденията, които се отнасят до вас. За всяка таблица попълнете и раздела с доказателства за вашите оценки. Не забравяйте да съберете всички сертификати, които удостоверяват вашия опит. [5 - Рамка за компетентности]

Раздел 6

4. Намерете човек (или няколко души), на които имате доверие и които имат преки впечатления от вашата работа като младежки лидер/младежки работник. Предайте им вашите таблици с компетентности и ги помолете да ви дадат мнението си за всяко твърдение, отнесено към вас. Договорете време, за да разговаряте лично с всеки от тях за резултатите от тяхната обратна информация. [6 - Получаване на обратна информация от другите]

Раздел 7

5. Използвайте получените от вас резултати от обратната информация, за да обмислите вашите компетентности. След това използвайте Плана за личностно развитие и обучение, за да подготвите идеите си за по-нататъшни действия. [7 - План за личностно развитие и обучение]

Няколко месеца по-късно отново прегледайте вашата рамка за компетентности и плана си за личностно развитие и обучение, и вижте какви са впечатленията ви и как напредвате по плана.

Ако в този текст са използвани термини, чието значение бихте искали да проверите, Краткият речник в края на портфолиото може да ви бъде полезен с някои основни понятия, а допълнителна информация можете да получите от раздела „Библиография“ [Част трета - Приложения].

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

2. Контекст на работата с младежта

Това портфолио е предназначено за:

Младежки лидери — като с това наименование се обозначават преди всичко млади хора, поели отговорности в рамките на младежка организация, мрежа или друга структура за младежта предимно на доброволна основа, и младежки работници, поели същия тип отговорност предимно на професионална основа.

Повечето от потребителите му вероятно ще бъдат хора, натрупали опит и умения в работата с младежта чрез своята активност като младежки лидери или младежки работници, без да имат някаква официално призната квалификация в тази област. От вече получената от нас обратна информация става ясно, че портфолиото може да бъде полезно и за квалифицирани професионалисти, които биха искали да направят преглед на настоящото си положение и да планират непрекъснатото си професионално развитие.

Работата с младежта се осъществява на всякакви места, във всякакви обкръжения, по различно време и по много различни причини. Едно от най-големите предизвикателства, с които се срещнахме при изработването на портфолиото, бе да създадем инструмент, който да може да отразява огромното многообразие в работата с младежта в цяла Европа. Някои държави имат традиции в професионалната работа с младежта; други съчетават този вид работа с доброволческа; трети организират работата с младежта само с доброволци. Има и такива, които не правят много в областта на услугите за младите хора, а предпочитат да говорят за социална дейност. Работата с младежта може да обхване широк спектър от действия, от политически активизъм до работа на улицата, като се мине през отварянето на кафене с ниски цени за младите хора. Тук не е мястото да представяме с подробности всички възможни видове работа с младежта — това портфолио е за всички, които се определят като младежки лидери или младежки работници и отделят поне известно внимание на неформалните и неофициалните възможности за обучение на младите хора.

Както можем да видим от модела по-долу¹, работата с младежта се изгражда основно от различни видове взаимоотношения. Както и всички други модели или карти, той „не казва всичко“, а може да се разглежда по-скоро като полезна входна точка за размисъл от страна на младежките лидери/младежките работници като част от вътрешен и външен диалог по техните компетентности. Действително, вие можете да не намерите нищо ново в този модел — ние обаче смятаме, че той е полезен за начало тук.

Нека видим каква е връзката между младежките лидери/младежките работници, младите хора и работата, която се извършва:

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

¹ Този модел е адаптиран от Woods et al., вж. библиографията.

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Младежки лидер/младежки работник

Кои сме ние — Какво правим

Младите хора

Кои са те

Как са ангажирани

Как използват участието си

Работата

Какво правим

Защо го правим

Помислете как според вас функционира този модел:

- За да придадем насоченост на нашата работа, трябва да разбираме, че в работата с младежта има три основни съставни части (които са представени с основния триъгълник):
- За да бъдем ефективни, трябва да осъзнаваме еднакво добре и трите аспекта. Тези аспекти са свързани помежду си (представено с кръг).
- Младите хора са част от основата, но те са също и в центъра на начина, по който ние осъществяваме нашата работа (представено с вътрешния триъгълник).

Помислете по този модел. Как се вписва той във вашата реалност? Колко добре познавате младите хора, с които работите? Каква е тяхната история? Откъде идват? Какви са техните интереси? Защо участват те? Какво ви кара, вас и вашите колеги, да давате своя принос в работата с младежта? Какви видове опит и компетентности използва всеки от вас в своята работа с младежта? Защо се ангажирате? Как организирате съвместната си работа?

Какви видове дейности организирате с младите хора? По-скоро проектни или имате по-дългосрочен подход? До каква степен участват младите хора във вземането на решения и организирането на дейности? Как оценявате дейността си?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Както видяхме във въведението по повод на целите на това портфолио, ние поставяме акцент върху работата с и в полза на хората, както и върху по-широкия интерес към обществото и политиката за младежта. Това означава да се види как нашата работа с младежта е част от по-широка картина на политика и изследвания за младежта, която включва млади хора, правителства, младежки неправителствени организации (НПО) и служби за младежта².

Политика и публични политики

Младежки лидер

Младежки работник

Принципи на работата с младите хора

Млади хора

Като младежки лидер/младежки работник вие можете да обогатите ролята си, като обмислите как съчетавате различните влияния върху вашата работа.

Отговорите на следните въпроси могат да са ви от полза в обмислянето на всичко това:

- До каква степен правителствената политика за младежта във вашата страна оказва влияние върху вашия подход и упражняване на работа с младежта? По какви начини?
- Как се отразява реалността на живота и очакванията на младите хора върху вашите схващания и практика в работата с младежта?
- Как трупате знания и разбиране за младите хора?
- Кои са принципите, които направляват вашата работа с младежта? Откъде са взети те?
- Как мислите, че би било възможно вие и младите хора да окажете влияние върху политиката за младежта във вашата страна? А в Европа?

Ще видите, че една от функциите на младежки лидер/младежки работник, определена тук, е „сътрудничество с други хора за оформяне на политиката за младежта“. Това бе донякъде изненадващо за редица от участниците в изпробването на тестовата версия на портфолиото. Първите реакции бяха от типа: „Защо трябва ние да се ангажираме с това?“. Често след такава реакция следваше заключението „А всъщност защо да не се ангажираме?“.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

² Адаптирано по: Williamson, Howard: Trends and tensions in young people's socialisation. In: Bos, Arjen: Final report of the first pilot course on European citizenship. Strasbourg, 2002. www.training-youth.net

ЧАСТ ВТОРА -

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

3. Знания, умения, отношения и ценности

Като се има предвид, че някои хора са по-скоро визуално ориентирани в своето мислене и учене, за вас може да е полезно свободно да асоциирате идеите си относно компетенциите, необходими за младежки лидери/младежки работници.

Също както при ежедневната работа с младежта, това портфолио се схваща като част от интерактивен процес, в който вие играете основна роля, като определяте кое е релевантно за вашата ситуация. При разглеждането на функционалния анализ можете да изпитате усещането, че от него липсват някои елементи. Например може да ви липсват позовавания на невербални умения...така че тук също има възможност за определяне на спецификата на работата с младежта, която вие осъществявате.

Също както във френския език, компетентностите могат да бъдат разделени на три съставляващи:

savoir: знание (като например знания за различните етапи на конфликтите).

savoir faire: знание за правене (като знания за общуване в различни ситуации).

savoir être: знание за поведение (като емпатия).

Една от компетентностите, която придобива все по-голямо значение с напредването на XXI век, е компетентията „да живеем заедно“ – определена от ЮНЕСКО като един от четирите стълба на обучението. Как се вписва тази идея във вашата работа с младежта?³

Анализирайте вашата работа с младежта и отговорете на следните въпроси:

- Какво трябва да знаят младежките лидери/работници? [глава]?
- Какво трябва да могат да правят младежките лидери/работници? [ръце]?
- Какви емоционални и личностни компетентности трябва да притежават младежките лидери/работници [сърце]?
- Какво трябва да носят в раниците си младежките лидери/работници?

Можете да използвате рисунката на следващата страница, за да впишете резултатите си:

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

³ Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, 1999, ISBN 92-3-103274-7

20

ЧАСТ ВТОРА -

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

4. Младежки лидери/ младежки работници — функционален анализ⁴

Когато мислите за себе си като младежки лидер или младежки работник, в какво се състои вашата дейност? Какви функции изпълнявате?

В хода на работата си по подготвянето на това портфолио установихме, че един от най-важните фактори за описване на компетенциите, необходими за младежкия лидер/младежкия работник е функционалният анализ на младежките лидери/младежките работници, на който да се опрем. Някои предпочитат да говорят за „професионален профил“. Би могло също така да се каже, че това е опит да опишем ДНК на младежкия лидер/младежкия работник.

Изработването на функционалния анализ бе нелека задача, в хода на която ние базирахме усилията си върху ценностите, изложени във въведението — много държахме да опишем работата на младежкия лидер/младежкия работник, която се основава на ценностите права на човека и демокрация.

Знаем, че се опитваме да обхванем много различни контексти в цяла Европа. Затова ви приканваме да разсъждавате критично по описаните тук функции, за да видите доколко те могат или би трябвало да са приложими за вас.

Ще установите, че някои от функциите се застъпват, тъй като някои от техните аспекти ги свързват; така например способността за „творческа работа с конфликти, насочена към мирни решения“ е също и основна част от работата с младежта извън межкултурните контексти. По същия начин ефективната работа в екип е важна не само като принос за организационно развитие! Важното е, че самата идея присъства във функционалния анализ.

Прегледайте този функционален анализ и го сравнете с вашата собствена ситуация в работата ви с младежта. В съзвучие с формулировката от една прочута методология за организиране на групи: „Подгответе се за изненади!“ някои части от функции може би ще ви прозвучат донякъде странно или необичайно. Те може би не са част от прекия ви опит В МОМЕНТА. Едно от най-важните неща, които научихме от фазата на тестване на портфолиото, бе че работата по рамката за компетенции даваше на участниците разширено виждане за тях самите като за младежки лидери/младежки работници. Така че преди да отхвърлите незабавно някоя идея, дайте ѝ втори шанс — възможно е да останете изненадани!

Може да поискате да добавите още функции към нашия анализ в зависимост от работата с младежта, която извършвате (или бихте искали да извършвате в бъдеще).

Ние използвахме функционалния анализ — който ни казва какво би трябвало да правят младежките лидери/младежките работници — за да установим кои компетентности биха били необходими в такъв случай, за да се изпълняват тези функции.

След като се запознаете с този анализ, можете да започнете да отговаряте на твърденията от раздел 5 – Рамка за компетентности.

⁴ Този функционален анализ се основава до голяма степен на дейността, извършена от Scottish Community Education Validation & Endorsement Unit в техния анализ на обучители за общността, който обхваща и работата с младежта.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Докато четете тези функции е добре да имате предвид международното измерение на вашата дейност. С какво вашата дейност и реалността на младите хора са свързани с други страни и други хора? Глобалното мислене и локалното действие са също толкова важни като глобалното действие и локалното мислене!

4.1 Функция: Предоставяне на възможности на младите хора

Младежкият лидер/работник е способен:

1. да дава възможност на младите хора да участват чрез разработване на колективни действия и обучение;
2. да ангажира младите хора в планиране, осъществяване и оценка на дейности;
3. да дава възможност на младите хора да работят за постигане на целите си;
4. да подпомага развиването на доверие, знание, критично мислене, умения и разбиране у младите хора;
5. да установява контакт на емоционално равнище с младите хора;
6. да повишава тяхната осведоменост за понятията сила и промяна.

4.2 Функция: Разработване на подходящи възможности за обучение

Младежкият лидер/работник е способен:

1. да се насочва към индивиди и групи;
2. да осигурява на младите хора подходящо насочване и обратна връзка;
3. да се възползва от спонтанното обучение и възможностите за развитие в ситуации от ежедневието;
4. да определя всякакви специални нужди от обучение;
5. да използва редица образователни методи и техники;
6. да стимулира творческия дух на младите хора.

4.3 Функция: Съпровождане на младите хора в техния процес на межкултурно обучение

Младежкият лидер/работник е способен:

1. да подпомага младите хора да признават своите културни референции, ценности и поведение;
2. да насърчава активна толерантност и взаимодействие с хора от други култури в страната им и в чужбина;
3. да работи творчески с конфликти, като се насочва към мирни решения;
4. да подпомага младите хора да определят мястото си в един променящ се свят.

4.4 Функция: Допринасяне за развитие на младежките организации и политиките за младежта

Младежкият лидер/работник е способен:

1. да намира и да управлява ресурси;
2. да управлява другите и да работи ефективно в екип;
3. да работи за промяна и развитие в рамките на организациите;
4. да сътрудничи с другите за развитието на политиките за младежта.

4.5 Функция: Използване на практиката на оценяването

Младежкият лидер/работник е способен:

1. да планира и прилага спектър от методи за оценка, основани на участието;
2. да използва при необходимост подходящи информационни технологии;
3. да умее да изготвя отчети и презентации за различни видове публика;
4. да анализира и използва резултатите за въздействие върху практиката.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

5. Рамка за компетентности

Като вземем за отправна точка функционалния анализ, ние изготвихме таблиците по-долу, които образуват ядро от общи компетентности. Независимо че всеки работи в различни ситуации, вероятно ще разпознаете повечето от изложеното по-долу във вашата практика като младежки лидер/младежки работник, или ще имате възможност да обмислите дали съответното твърдение е приложимо за вас.

Моля, прочетете всяко от твърденията и вижте до каква степен то е приложимо за вас във вашата практика. (Към всяко твърдение има кратък текст за подпомагане на разсъжденията, който може да бъде допълнително обяснение, въпрос или предизвикателство; неговата цел е да ви помогне в разсъждението за вас самите по различни начини). Ще установите, че в края на реда срещу всяко твърдение има клетка, която можете да отбележите като своеобразна самооценка.

	▲	❖	■	◆	●
ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение

Като цяло ще установите, че отговорите ви ще се разпределят в някоя от първите четири клетки. Тъй като знаем, че портфолиото ще се използва в изключително разнообразни ситуации и места, възможно е след като размислите, да установите, че една или няколко от компетентностите нямат никакъв смисъл за вас и във вашето положение. Именно поради това включихме и клетката „●“.


След всяка от таблиците има оставено място, където да опишете доказателствата, удостоверяващи вашите отговори. Това е важна част от процеса, тъй като ви помага както да анализирате себе си, така и да започнете да назовавате ясно своите компетенции. Това също така ще ви помогне в събирането на подкрепящи материали, удостоверяващи вашия опит и компетентности, като например сертификати от курсове и семинари, или писма от млади хора, работодатели или институции, посочващи вашата ангажираност в работата с младежта.

Отделете достатъчно време, за да изпълните това упражнение — колкото по-добре го обмислите, толкова по-ценни ще бъдат резултатите!

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Функция: Предоставяне на възможности на младите хора

Компетентност	В помощ на разсъжденията	▲	❖	■	◆	●
1. Разбирам динамиката на групата и работя с нея	<i>Всяка група е различна и преминава по уникален начин през различните етапи. Определянето на тези етапи ви помага да установите какъв вид намеса е необходим и кога.</i>					
2. Имам добри умения на фасилитатор	<i>Приемане на основни правила в групата и подпомагане на младите за по-добро общуване.</i>					
3. Знам как да мотивирам и да заинтересувам младите хора	<i>Разбиране на безпокойствата и нуждите на младите хора, уважение към тях, събуждане на тяхната любознателност.</i>					
4. Готов съм за оспорване на моите идеи.	<i>Открити ли сте за конструктивна критика? Какви са границите?</i>					
5. Познавам собствените си емоционални слаби страни и знам как да ги контролирам	<i>Всеки от нас вече е срещал ситуации или поведение на други хора, които са предизвикали у него много силни емоции – гняв, мъка, тъга и т.н. Какво правите, когато някой ви вбеси?</i>					
6. Мога да работя с понятията за властови отношения с младите хора	<i>Кой държи властта? Как се използва тя? Какви са правата на младите хора? Как могат младите хора да въздействат върху онова, което се случва в обществото?</i>					
7. Работа по демократичен и основан на участието начин	<i>Младите хора имат какво да кажат за онова, което се случва; трябва да се следи всички в групата да могат да се изказват и да действат.</i>					
8. Работа за равни възможности	<i>Какъв е балансът на участието във вашите дейности?</i>					
При необходимост могат да бъдат добавени други компетентности						

					
ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Компетентности, които съм придобил или сега придобивам

Компетентност:

Кога за последен път проявих тази компетентност?

Какви примери мога да дам, за да покажа това?

Кой участваше?

Какво стана тогава?

На основата на отговорите ми тук какво е необходимо да включа в моя План за лично развитие и обучение?

Притежавам ли съответни сертификати, писма или други доказателства, с които мога да удостоверя моите компетентности в тази област?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Функция: Разработване на подходящи възможности за обучение

Компетентност	В помощ на разсъжденията	▲	❖	■	◆	●
1. Обръщам внимание на ситуации, които могат да предоставят опит за обучение.	<i>Когато се случи нещо неочаквано, какво правите, за да подпомогнете способността на младите хора да се поучат от него?</i>					
2. Мога да анализирам различните нужди от обучение и стилове на обучение на младите хора.	<i>Един размер не става на всички! Какво търсите? Какво значение отдавате на процеса?</i>					
3. Мога да прилагам подходящи образователни подходи и методи.	<i>Какво е подходящо за конкретната ситуация, участващите в нея хора и целите, залегнали зад онова, което правите? При използването на вашия набор от инструменти са необходими адаптивност и гъвкавост. Кога е уместно да се използват онлайн ресурси от Интернет?</i>					
4. Когато не знам отговора, знам накъде да насоча младите хора с конкретните им въпроси.	<i>Ние не можем да знаем всичко, но действително трябва да разполагаме с добра мрежа, както и да следим за нейната актуалност.</i>					
5. Работя за позитивна среда на обучение, основана на активно участие, творческо начало и радост!	<i>Веселото отношение може да бъде забавно, но също така и да постига сериозни цели. Зачитане на хората и адаптиране на дейностите към техните нужди.</i>					
6. Мога да подавам подходяща обратна информация.	<i>Как отговаряте, когато някой младеж се обърне към вас? Как се опитвате действително да разберете защо хората постъпват по начина, по който го правят?</i>					

При необходимост могат да бъдат добавени други компетентности						
---------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--	--

	▲	◆	■	◆	●
ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Компетентности, които съм придобил или сега придобивам

Компетентност:

Кога за последен път проявих тази компетентност?

Какви примери мога да дам, за да покажа това?

Кой участваше?

Какво стана тогава?

На основата на отговорите ми тук какво е необходимо да включа в моя План за лично развитие и обучение?

Притежавам ли съответни сертификати, писма или други доказателства, с които мога да удостоверя моите компетентности в тази област?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Функция: Съпровождане на младите хора в техния процес на межкултурно обучение

Компетентност	В помощ на разсъжденията	▲	❖	■	◆	●
1. Изследвал съм и познавам собствения си културен контекст и ценности.	<i>Знанието за вашите собствени корени и анализирането на вашите ценности помага в опознаването на другите и ви съдейства да осъзнаете собствените си предразсъдъци и стереотипи.</i>					
2. Мога да се справям с нееднозначни ситуации.	<i>Когато нещата не се случват така, както сте очаквали, или когато вашите идеи не биват незабавно приети, какво правите?</i>					
3. Разсъждавам за моя собствен процес на межкултурно обучение.	<i>Какво се случва, когато контактувате с хора от други култури? Какво научавате от този опит?</i>					
4. Мога да обясня на младите хора принципите на межкултурното обучение по разбираем за тях начин и да им помогна да получат опит за межкултурно обучение.	<i>Съществуват много академични изследвания по межкултурни въпроси, но как ги превеждате в реалността на младите хора? Какво знаете за другите култури и субкултури?</i>					
5. Мога да говоря поне един чужд език.	<i>Способността за общуване на чужд език ви дава перспектива, различна от вашата собствена.</i>					
6. Мога да организирам дейности, ангажиращи млади хора от различни култури.	<i>Какви аспекти трябва да вземете предвид в сравнение с работата с еднокултурна група? Каква е разликата между „межкултурно“ и „международно“?</i>					
7. Мога да предприемам подходящи действия в конфликтни ситуации.	<i>Можете ли да анализирате конфликти? Можете ли да предлагате алтернативни действия?</i>					

	<i>Конфликтите могат да бъдат превърнати в ситуации на обучение.</i>					
8. Мога да назова европейските измерения в моята дейност.	<i>Европейските общества са все по-тясно свързани — къде тук се вписва вашата дейност? Не забравяйте: Европа не е планета!</i>					
9. Известно ми е положението на младите хора в други държави в Европа и останалата част на света.	<i>Кои са тенденциите в живота на младите хора в Европа и отвъд нея? Как сравнявате възможностите за живот на младите хора във вашата страна с тези на живеещите другаде?</i>					
При необходимост могат да бъдат добавени други компетентности						

					
ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Компетентности, които съм придобил или сега придобивам

Компетентност:

Кога за последен път проявих тази компетентност?

Какви примери мога да дам, за да покажа това?

Кой участваше?

Какво стана тогава?

На основата на отговорите ми тук какво е необходимо да включа в моя План за лично развитие и обучение?

Притежавам ли съответни сертификати, писма или други доказателства, с които мога да удостоверя моите компетентности в тази област?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Функция: Допринасяне за развитие на младежките организации и политиките за младежта

Компетентност	В помощ на разсъжденията	▲	❖	■	◆	●
1. Прилагам в практиката принципите на управлението на проекти.	<i>Разбирането на циклите в даден проект става все по-важно за хората, които работят с младите, за оптимално използване на ресурсите в полза на младите хора.</i>					
2. Разбирам и мога да изпълнявам различни роли в даден екип.	<i>„Екип“, който се състои изцяло от лидери или от помощници, не е екип. Какви роли сте изпълнявали напоследък?</i>					
3. Мога да мотивирам другите да поемат активна роля.	<i>От основна важност тук е да се изслушват, зачитат и насърчават другите.</i>					
4. Мога да развивам партньорства с други участници и заинтересувани страни.	<i>До каква степен развивате взаимоотношения с хора и организации извън вашата?</i>					
5. Работя за промяна и развитие в моята организация.	<i>Организация, която не се учи, в крайна сметка загиба. Как помагате на вашата организация да остане жизнена?</i>					
6. Познавам състоянието на политиката за младежта в страната, в която живея, и работя заедно с другите за оформяне на евентуални промени.	<i>Какви канали използвате, за да подпомагате въздействието върху политиката за младежта – местни, национални и дори на европейско равнище?</i>					
При необходимост могат да бъдат добавени други компетентности						

	▲	❖	■	◆	●
--	---	---	---	---	---

ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение
----------------	--------------------	----------------------------------------	-------------------------------	-----------------------	------------------------------------------------------

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Компетентности, които съм придобил или сега придобивам

Компетентност:

Кога за последен път проявих тази компетентност?

Какви примери мога да дам, за да покажа това?

Кой участваше?

Какво стана тогава?

На основата на отговорите ми тук какво е необходимо да включа в моя План за лично развитие и обучение?

Притежавам ли съответни сертификати, писма или други доказателства, с които мога да удостоверя моите компетентности в тази област?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Функция: Използване на практиката на оценяването

Компетентност	В помощ на разсъжденията	▲	❖	■	◆	●
1. Винаги се интересувам от възгледите на младите хора.	<i>Колко често питате другите за тяхното мнение? Кога отделяте време за това?</i>					
2. Мога да намеря информацията, която ми е необходима, и да я използвам по подходящ начин.	<i>Кои са вашите информационни източници? Как подбирате онова, което ви е необходимо?</i>					
3. Мога да прилагам подходящи методи за оценка и да използвам резултатите.	<i>Оценяването изисква разнообразни подходи и стратегия за прилагане на резултатите в практиката. Какво използвахте последния път?</i>					
4. Притежавам необходимите умения за изготвяне на отчети и на презентации.	<i>Все по-често на хората, ангажирани в работа с младежта, се налага да обясняват на външни хора (като тези, които отпускат фондовете, или вземащите решения) с какво се занимават.</i>					
5. Мога също така да използвам информационни технологии в подкрепа на процеса по оценяване.	<i>Какви подходящи компютърни програми можете да използвате?</i>					
6. Знам как да работя за промяна както на лично, така и на организационно равнище.	<i>Способността за самокритичност е важна тук, също както способността да признаеш, че промяната ще е труден за всички процес.</i>					
7. Поддържам своята информираност за изследванията в областта на младите хора и работата с младежта, и ги използвам в практиката си.	<i>Какви публикации за работа с младежта четете? Кога за последен път сте се срещали с изследовател в областта на младежта?</i>					
При необходимост могат да бъдат добавени други компетентности						

					
ЛЕГЕНДА	Приложимо е за мен	Повече или по-малко приложимо е за мен	Не е особено приложимо за мен	Не е приложимо за мен	Тази компетентност не е релевантна в моето положение

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Компетентности, които съм придобил или сега придобивам

Компетентност:

Кога за последен път проявих тази компетентност?

Какви примери мога да дам, за да покажа това?

Кой участваше?

Какво стана тогава?

На основата на отговорите ми тук какво е необходимо да включа в моя План за лично развитие и обучение?

Притежавам ли съответни сертификати, писма или други доказателства, с които мога да удостоверя моите компетентности в тази област?

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА -

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

6. Получаване на обратна информация от другите

Да се отделя време за самооценяване е извънредно обогатяващо и може да ни научи на много за самите нас. Същевременно много може да се спечели и ако използваме получената от другите обратна информация.

Подберете подходящи референтни лица за получаване на обратна информация. Това могат да бъдат например младежи, с които сте работили, ваши колеги, обучители с повече опит от вашия, преки ръководители и др. Опитайте да подберете повече хора и нека не всички от тях да са ваши „приятели“, тъй като по този начин ще получите по-ясна представа за самите вас.

Дайте им копие от попълнените таблици за компетентности и събраните от вас удостоверителни документи, а след това се уговорете за време и място за среща, по време на която да обсъдите техните впечатления за вас като младежки лидер/младежки работник. Изключително важно е да се договорите с лицето, което ще ви дава обратна информация, за самия процес. Даването и получаването на обратна информация не е лесно, така че следващите препоръки могат да са ви полезни за вашата подготовка:

ДАВАНЕ НА ОБРАТНА ИНФОРМАЦИЯ

За да бъде полезна, обратната информация трябва да се дава така, че нейният получател:

- а) да разбира информацията;
- б) да може да приеме информацията;
- в) да може да направи нещо за тази информация.

(Едно предупреждение: Някои видове обратна информация имат смисъл само за лицето, което я дава, а не за лицето, което я получава. Това може да предизвика отбранителни реакции у получателя и като резултат тази информация най-вероятно няма да промени неговото поведение.)

Обратната информация трябва да се отнася за конкретно, подлежащо на наблюдение поведение и последиците от него.

Препоръчва се лицето, което дава обратната информация, да говори в I лице, като например: „Аз смятам...“, „Аз отбелязах“ и т.н. По този начин ще се избегне представянето на реакции или мнения като факти.

Обратната информация трябва да се съсредоточи върху нещата, над които нейният получател има някакъв контрол. Ако желаете, можете също така да поискате в обратната информация да бъдат включени предложения за бъдещо действие.

Когато се сблъска с отбранително поведение или с емоционални реакции, лицето, което дава обратната информация, трябва първо да се справи с тези реакции, вместо да се опитва да убеждава, да разсъждава или да предоставя допълнителна информация.

ПОЛУЧАВАНЕ НА ОБРАТНА ИНФОРМАЦИЯ

За да извлечете възможно най-много полза от обратната информация, която ви се дава, също така е полезно да сключите своеобразно споразумение със себе си в хода на процеса и след него.

Слушайте внимателно и активно.

Опитайте се да бъдете открити за онова, което ви се казва. Ако забележите, че започвате да заемате отбранителна позиция, просто си отбележете мислено въпросите или несъгласията си и ги посочете по-късно. Понякога е полезно да преформулирате току-що чуто от вас и да проверите заедно с лицето, което ви дава обратната информация, дали сте разбрали правилно какво е казало то.

Обмислете внимателно получената обратна информация. Проследете да не свръхреагирате на чуто от вас. Върнете се към самооценката си и проверете дали не искате да промените или да добавите нещо.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА -

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

Преди да приключим с темата за обратната информация, нека разгледаме „прозореца на Йохари“, който е доказал себе си като полезен инструмент за обясняване на ролята на обратната информация в контекста на образованието. Този модел, разработен от психолога Джоузеф Луфт и психиатъра Хари Инграм, показва ясно каква е целта на обратната информация.

	Познато за индивида	Непознато за индивида
Познато за другите	арена	сляпо петно
Непознато за другите	фасада	непознато

Клетката „арена“ горе вляво обхваща онези аспекти от вас самия, които са известни на вас и ясни на другите — обикновено това са лесно определими факти, но все пак е полезно да се проверят възприятията на другите...

Фасадата обхваща аспектите, които са известни на вас, но скрити от другите — обикновено те се свързват с вашата мотивация да правите нещата, с вашите мисли...

Сляпото петно обхваща онези аспекти, които са известни на другите, но не и на вас — често ще откривате, че другите възприемат по различен начин вашите действия и последиците от тях, неща, за които не сте мислили преди...

Обратната информация е нужна за **намаляване на слепите петна и увеличаване на площта на нашата арена**.

Колкото по-добре опознаем себе си, толкова по-добри младежки лидери и младежки работници можем да бъдем.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА - ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

7. План за личностно развитие и обучение

Да станете „разсъждаващ участник“ означава да приложите на практика вашата компетентност в оценяването спрямо вас самия. В целия ход на процеса на самооценяване ви насърчавахме да отбелязвате областите, които бихте искали да развиете. След като получите и обратна информация, вече ще разполагате с много данни за себе си. Този план за личностно развитие и обучение е просто един формуляр, предназначен да ви помогне да оформите идеите си. Определяйте си реалистични цели!

От опита е известно, че можете да бъдете по-ефективни, ако изготвите плана си по възможно най-конкретен начин. Например, ако имате за цел да научите нов език, то трябва да планирате към коя дата ще можете да провеждате обикновен разговор на този език.

И така, **какво** искате да постигнете? (евентуално добавете причина, за да си спомните защо сте направили този избор).

Как възнамерявате да го постигнете? (като посещавате курс, четете книги, свържете се с преподавател и т.н.). И как ще разберете, че сте изпълнили плана си?

Понякога не е много стимулиращо да се занимавате с това сами, така че има ли **някой, който да може да ви помогне или да ви съпровожда?**

Кога ще започнете? **Кога** ще свършите? Определете си конкретни (и разумни) срокове.

Можете също така да отделите малко време, за да обмислите как ще преодолеете всички евентуални пречки пред постигането на вашите цели — и тук бъдете реалисти, но и не се обезсърчавайте!

Не забравяйте да си определите дата, на която да се върнете към плана и самооценката си, за да отчетете своя напредък.

Преминаването през различните етапи на портфолиото може също така да ви бъде от полза при откриване и определяне на умения и компетентности, които могат да ви бъдат полезни при кандидатстване за работа. Тези компетентности трябва да бъдат описани и в автобиография (curriculum vitae). Ако още не го познавате, Europass дава възможност да опишете наученото от вас в доброволческата работа или работата с младежта в документа Europass Curriculum Vitae, който можете да свалите на всички официални езици на Европейския съюз от следния адрес: <http://europass.cedefop.europa.eu>. Понастоящем Европейската комисия разработва специален Europass за младите хора.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ВТОРА -

ЕТАПИ В ИЗРАБОТВАНЕТО НА ВАШЕТО ПОРТФОЛИО

План за личностно развитие и обучение	Бележки					
	КОГА					
	С КОГО					
	КАК					
	КАКВО ИСКАМ ДА ПОСТИГНА (и може би ЗАЩО)					

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Кратък речник
2. Избрана библиография
3. Препоръка № (2003) 8 на Съвета на Европа за насърчаване и признаване на неформалното образование/обучение на младите хора
4. Благодарности

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Кратък речник

Някои от изразите, използвани в портфолиото, са съвсем нови за младежките работници, затова ние решихме да включим този кратък речник, за да подпомогнем разбирането на по-широкия контекст. Моля, имайте предвид, че тези термини са част от „текущия процес“, предназначен да опише неформалното образование и обучение в областта на работата с младежта — дебатът продължава да бъде открит! Речникът е извлечен от документа „Терминологични трудности“, написан от Лин Чизъм за конференцията „Мостове на признание“, проведена в Льовен в началото на 2005 г. и озаглавен „Признаване на неформалното и неофициалното обучение в младежкия сектор. Терминологична справка“. Благодарим й, че ни даде разрешение да използваме тук части от него. Тъй като нещата търпят развитие, тези термини ще продължат да бъдат дефинирани и към тях ще се присъединят и други на Интернет сайта на Европейския център за знания: <http://www.youth-knowledge.net/>.

Предмет на признаване

Възможност препраща към способности, които човекът вече може да покаже, че притежава, като например умение да говори определен език.

Способност препраща към нещо, което даден човек очевидно може да прави или се предполага, че може да прави, така че смисълът на термина е подобен на този на „умения“ и „компетентност“.

Знание: Невъзможно е да се обясни задоволително с няколко думи концептуалният контекст зад термина „знание“. В ежедневието значението на термина „знание“ изглежда очевидно: нещо, което човекът знае индивидуално, или сумата от колективното познание на дадена цивилизация. Какво обаче означава да знаеш или да познаваш нещо? Какво е познавано, как така го знаем или познаваме, защо то се смята за нещо важно да се знае и какво правим с него, след като го знаем? В образователната практика знанието е онова, което трябва да се научи, но то не е непременно полезно и необходимо само по себе си. Към него трябва да се прибавят умения и компетентности (за да стане полезно) от една страна, и също толкова важно, принципи и ценности (за да стане необходимо) от друга страна.

Умение означава да имаш необходимите знания и опит за изпълняването на конкретна задача или работа — човек, който е научил какво да прави (притежава знанието) и как да го прави (може да пренесе знанието в реалната практика), което също така означава, че някой друг може да наблюдава уменията в действие.

Компетентност и „умение“ са термини, които често се използват един вместо друг, но те не означават съвсем едно и също. Компетентност означава възможност да се приложи знание, ноу-хау и умения в устойчива/повторяема или променяща се ситуация. Два са ключовите елементи: прилагането на онова, което се знае и може, към конкретна задача или проблем, и способността да се прехвърля тази възможност между различни ситуации.

Форми и процедури

Оценяване: На английски език „оценяване“ означава само формулиране на разумно съждение за или достоверно представяне на нещо. Този термин не предполага никаква специална цел (като например да се оценят индивидуалните постижения), нито никакъв конкретен метод на оценяване (като например писмен тест), а

резултатите от него не означават автоматично, че нещо е по-ценно или по-важно от друго (като например дейностите на Съвета на Европа в сравнение с дейностите на SALTO).

Оценка е налице, когато оценяването има сравнително измерение, което предполага подреждане на индивидите, дейностите или институциите в класиране според постиженията или резултатите. Класирането може да бъде извършено по критерии, присъщи за контекста, процеса или резултатите, които се оценяват (като например: кой преплува реката най-бързо, или коя национална агенция на Европейската доброволческа служба има най-високи показатели за успех при привличане на социално необлагодетелствани млади хора в програмата). Възможно е също така да се оцени относителното постижение по отношение на външен стандарт (като в случая на тестовете PISA за оценяване на 15-годишните ученици в различните страни).

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

Резултати от обучението са резултатите от процеса на обучение, които могат да бъдат изразени по различни начини. Всъщност резултатите, които са регистрирани и измерени в даден момент, представляват междинни етапи в процеса на обучение, нещо като стоп-кадър във филм (който също така може да се върне назад).

Сертифициране препраща към стандартизиран процес на формално валидиране на знания, ноу-хау, умения и/или компетентности, придобити от индивида или представени от доставчик на образователни услуги.

Сертификати или **дипломи** са документи, които удостоверяват резултата от сертификационния процес. Те обикновено имат статут на официален документ, но това не е абсолютно условие.

Квалификация може също така да се използва като синоним за сертификат или диплома. В сферата на официалното образование и обучение в Европа това обикновено означава официално удостоверение или документ, който засвидетелства факта, че лицето е завършило успешно даден курс или е постигнало определено равнище в дадена област, умение или компетентност.

Акредитация: официално или социално акредитирани власти или инстанции акредитират курсове, дейности и резултатите от тях. Това означава, че те удостоверяват съответствието на организации и лица на стандарти, чието спазване е възприето от всички. Те потвърждават достоверността на издадените сертификати и дипломи, а следователно и на надеждността и валидността на контрола, оценяването и оценката на лицата и организациите, чиито решения се одобряват.

Акредитация на предишен опит и обучение (АПОО) се отнася за прилагането на определени вид официално признаване на знанията, уменията или компетенциите, които лицата са придобили по неформален и неофициален път през живота си.

Валидиране на неформално/неофициално обучение: АПОО е един от начините за валидиране на неформално и неофициално обучение, а именно, оценяване (евентуално и оценка) и признаване на напредъка и резултатите от това обучение. В изследователската методология прилагателното „валиден“ означава, че е налице ясна връзка между теоретичното понятие (идея) и неговия емпиричен показател (измеримо наблюдение). По-просто казано, това означава, че ние приемаме добросъвестно и с разумно доверие, че нещо, което можем да наблюдаваме (и евентуално да измерваме) в реалния живот, действително отразява някаква идея в главите ни.

Социално признание препраща към статуса и уважението („чувство за стойност“), които лицата, организациите или секторите получават като резултат от това, че са показали определени характеристики, постигнали са определени резултати или са извършили определени дейности, като например обучение. То може също така да се разпростре и до материални награди като по-високи доходи за притежаващите по-високо равнище на квалификация.

Кодифицирано признание: за целите на образованието и обучението независимо от сектора този термин уточнява формалното и често официално (включително законно) признаване на участие в обучение или на резултати от обучение като сертификат или диплома.

Можете да намерите обяснения на използваните тук термини и в публикациите на Съвета на Европа/ Партньорство с Европейската комисия (например в поредицата T-Kits) www.youth-training.net , както и в публикациите на мрежата SALTO: <http://www.salto-youth.net> (така съществува полезен работен документ за определянето на „европейското измерение“ в местните младежки инициативи).

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

2. Избрана библиография

Bergeret, J-M., Meisch, N. & Otten, H. (n.d.): Community Project for Developing Training Modules for Youth Workers, Service National de la Jeunesse, Luxembourg

Bowyer, J & Geudens T (2005): Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre, Report.

See: www.SALTO-YOUTH.net/BridgesForRecognition

Chisholm, L (2004): Advanced Training for Trainers in Europe (ATTE), Pilot Course under the Council of Europe and the European Commission, Youth Worker Training Partnership Programme 2001-2003, External Evaluation, Final Report

Colley, H., Hodgkinson, P. & Malcom, J. (2003): Informality and Formality in Learning, Learning and Skills Research Centre. ISBN: 1 85338 872 6

(Also available for download: <http://www.lsrc.ac.uk/publications/index.asp>)

Community Education Validation & Endorsement Unit [CeVe] (n.d.): Qualifying Competence in Community Education, Scotland

<http://www.communitylearning.org/text/ceve.asp> [accessed July 2004]

Now available here:

http://www.communitiesscotland.gov.uk/stellent/groups/public/documents/webpages/cs_006467.hcsp

Council of Europe, Language Policy Division (various dates): European Language Portfolio + all the supporting documentation. See: www.coe.int/portfolio

Council of Europe and European Commission (2004): Pathways to Validation and Recognition of Education, Training and Learning in the Youth Field.

Council of Europe and European Commission Youth Research Partnership (April 2004): The Youth Sector and Non-formal Education/Learning Seminar (Draft papers)

Council of the European Union: Conclusions of the Council on Common European Principles for the identification and validation of non-formal and informal learning, May 2004

Council of the European Union: Resolution of the Council on the recognition of the value of non-formal and informal learning within the European youth field, May 2006

Delors, J. et al (1999): Learning the Treasure Within, Report to UNESCO of the International Commission on Education for the Twenty-first Century, UNESCO Publishing, ISBN 92-3-103274-7

Groupe de pilotage du Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle (2002): Référentiel de compétences des métiers de l'animation socioculturelle, Genève

MacPherson, I. (November 2003): Becoming Reflective Practitioners: Understanding Ways of Learning - (Skills, Competence and Cultural Styles) The Dreyfus Approach (unpublished MSS)

NEFIKS (2004) Non-formal record book, Slovenia
http://www.nefiks.net/tuje/eng_topics.php

Otten, H. (2003): Study on trainers' competencies necessary for developing and implementing high-quality European-level training activities in the youth field, Council of Europe, Directorate of Youth and Sport

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

Schön, D. (1987): Educating the Reflective Practitioner, Address to the Meeting of American Educational Research Association <http://educ.queensu.ca/~russellt/howteach/schon87.htm>

Smith, M.K. (1995 to date): infed (the informal education homepage), www.infed.org
[particularly illuminating article: «Competence and competency»]
<http://www.infed.org/biblio/b-comp.htm>

Taylor, M (2004): Towards a framework of competences, CDEJ/GS-ENF (2004) 1, European Steering Committee for Youth, Council of Europe

Vlaamse Gemeenschap, Afdeling Jeugd en Sport (2004): Criteria voor het toekennen van attesten aan jeugdwerkers, Brussel.

<http://www.jeugdbeleid.be/regelgeving/criteria.htm>

Wood, E., Walker, J., Stein, J., & Wurster, P. (2000): Promoting Youth Development: A Community Approach. Minneapolis, MN: University of Minnesota.

Youth Academy: Recreational Activity Study Book, Finland

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

СЪВЕТ НА ЕВРОПА

КОМИТЕТ НА МИНИСТРИТЕ

Препоръка Rec (2003) 8 на Комитета на министрите до държавите-членки за насърчаване и признаване на неформалното образование/обучение на младите хора

(Приета от Комитета на министрите на 30 април 2003 г. на 838 заседание на представителите на министрите)

Комитетът на министрите, съгласно член 15 б) от Устава на Съвета на Европа,

Като има предвид целите на Съвета на Европа в сферата на младежта и в сферата на образованието;

Като има предвид Заключителната декларация, приета от Петата конференция на европейските министри на младежта в Букурещ (27-29 април 1998 г.) и по-специално позоваването на неформалното образование, и Заключителната декларация на Шестата конференция (Солун, 7-9 ноември 2002 г.);

Като има предвид Препоръка 1437 (2000) на Парламентарната асамблея за неформалното образование;

Като има предвид опита и постиженията на младежкия сектор на Съвета на Европа в областта на неформалното образование/обучение и по-специално работата на Европейския координационен комитет за младежта (CDEJ) и Симпозиума за неформално образование, проведен в Европейския младежки център в Страсбург от 12 до 15 октомври 2000 г.;

Като има предвид Препоръка Rec (2002)6 на Комитета на министрите до държавите-членки относно политиките във висшето образование в контекста на учене през целия живот;

Като има предвид дейностите, предприети от 1999 г. от Съвета на Европа в областта на образованието за демократично гражданство, а също така Препоръка Rec (2002)12 на тази тема, приета от Комитета на министрите;

Като разглежда важната роля на неформалното обучение в Лисабонския процес и в текущия дебат върху ученето през целия живот в Европейския съюз, както и в Бяла книга на Европейската комисия „Нов тласък за европейската младеж“; като взема под внимание продължаващото сътрудничество между Съвета на Европа и Европейския съюз в тази област;

Убеден, че ученето през целия живот трябва да изиграе важна роля за намаляване на социалното неравенство и социалното изключване, както и за насърчаване на активното участие в демократичния живот, както и че неформалното образование/обучение може да допринесе за осигуряване на всички знания и способности, от които се нуждаят младите хора, за да успеят днес в обществото;

Убеден в необходимостта от мобилизиране на целия потенциал за обучение на децата и младите хора във връзка със социалните и културни промени, настъпили като следствие от появата на икономики и общества, основани на знанието, в Европа и в света като цяло,

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА - ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Препоръчва на правителствата на държавите-членки:

а) Да продължават да утвърждават неформалното образование/обучение днес като основно измерение на процеса на учене през целия живот, и следователно, да работят за изготвянето на ефективни стандарти за признаване на неформалното образование/обучение като основна част от общото образование и професионалното обучение, с оглед на:

- квалификацията на професионалисти и доброволци от персонала, отговарящ за предлагането на неформално образование/обучение;
- качеството на самото предлагане на образование/обучение;
- контролирането на напредъка в обучението, постигнат от участниците в програми за неформално образование/обучение, индивидуално и в рамките на група;

б) Да подкрепят създаването и използването на Европейско портфолио като инструмент за описание, предназначен да регистрира опита, уменията и знанията (резултати от обучението), придобити чрез неформално образование/обучение, като се има предвид примерът с Европейското езиково портфолио;

в) да насърчават равните възможности за всички млади хора, по-специално за социално необлагодетелстваните групи, чрез създаване на равни условия за достъп до неформално образование/обучение, така че да се постигне пълно развиване на неговия потенциал с оглед намаляването на социалното неравенство и социалното изключване;

г) активно да насърчават иновационните опити в неформалното образование/обучение, като подкрепят ефективното разпространяване на подходяща документация за добрите практики, методите на обучение и резултатите от неформалното образование/обучение;

д) да въвеждат подкрепящи мерки за инициативи за неформално образование/обучение, насочени към насърчаване на ангажираността на младите хора и техния принос за подкрепа на ценности като активна гражданска позиция, права на човека, толерантност, социална справедливост, диалог между поколенията, мир и межкултурно разбирателство;

е) активно да ангажират сектора на неформално образование/обучение, успоредно с официалните системи за образование и професионално обучение, в създаването на общо европейско пространство за учене през целия живот;

ж) активно да използват потенциала на неформалното образование/обучение като допълнително средство за улесняване на интеграцията на младите хора в обществото чрез подкрепяне на по-широкото им участие в съответни европейски програми за обмен, особено на младите хора от страни в преход;

з) да насърчават диалога между участниците във формалното и в неформалното образование/обучение, и да подкрепят по-доброто разбиране на различните подходи по отношение на неформалното образование/обучение в различните европейски страни;

и) да подкрепят и доразвиват съществуващата работа в мрежи в областта на неформалното образование/обучение, както и използването на резултатите от нея; да

насърчават събирането и разпространяването на примери на добра практика в областта на неформалното образование/обучение на национално и на европейско равнище; също така да продължават да подкрепят съществуващото сътрудничество в тази област между Съвета на Европа и Европейския съюз;

й) да превърнат неформалното образование/обучение в значим елемент от националните политики за младежта и от европейското сътрудничество в тази област;

к) да осигурят достатъчни човешки и финансови ресурси за изпълнението и признаването на програми за неформално образование/обучение и техните резултати, така че неформалното образование/обучение да може да заеме подходящо място в общността на обучението.

2. Приканва Генералния секретар на Съвета на Европа да предаде тази препоръка на правителствата на държавите, които са страни по Европейската културна конвенция, но не са членки на Съвета на Европа.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА – ПРИЛОЖЕНИЯ

4. Благодарности

За това портфолио бяха от изключително голяма полза приносът и обратната информация от членовете на експертната група на CDEJ за Европейското портфолио за младежки лидери и младежки работници.

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА – ПРИЛОЖЕНИЯ

Участниците в проведеното обучение по портфолиото (април 2006 г.), които мотивираха стотици души да използват портфолиото и успяха да убедят 140 от тях да попълнят и предадат формуляри за оценка:

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници

ЧАСТ ТРЕТА – ПРИЛОЖЕНИЯ

Ето и хората, попълнили и изпратили своите формуляри за оценка:

Вашето мнение за портфолиото е важно за нас!

Работата по това портфолио продължава. Ние си даваме сметка, че то ще се използва при много различни обстоятелства. Ето защо наистина ще сме много благодарни за вашето мнение и обратна информация за използването на портфолиото, и ви молим да изпращате коментарите си на следния адрес:

youthportfolio@coe.int

или:

European Portfolio for youth leaders and youth workers

Directorate of Youth and Sport

Council of Europe

F - 67075 Strasbourg Cedex

Европейско портфолио за младежки лидери и младежки работници