



Содержание

Предисловие	3
-------------------	---

ЧАСТЬ I ВВЕДЕНИЕ

1. Портфолио: инструмент для признания неформального образования, обучения и молодежной работы	7
2. Портфолио: инструмент, отражающий ценности Совета Европы.....	9
3. Портфолио: инструмент, отражающий подход Совета Европы к молодежной политике	9

ЧАСТЬ II ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

1. Как пользоваться портфолио	15
2. Контекст, в котором происходит молодежная работа	16
3. Знания, навыки, отношение и ценности	19
4. Функциональный анализ молодежного лидера/работника	21
5. Формы для оценки компетенций	23
6. Как получать обратную связь от других	35
7. План индивидуального развития и обучения	37

ЧАСТЬ III ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Краткий глоссарий	41
2. Ссылки	43
3. Рекомендация № 2003 (8) Совета Европы по продвижению и признанию неформального образования/обучения молодежи.	45
4. Благодарности	47

Совет Европы 2006

Консультант: Марк Тейлор (brazavil.training@yahoo.com)

Макет: Джо Цеккон (slazed@googlemail.com)



Добро пожаловать в Портфолио!



**Наконец-то,
мы здесь!**

Работа над этим проектом в течении последних нескольких лет была волнующей и действительно непростой. Еще бы! Делались первые шаги на европейском уровне, для того, чтобы:

- предоставить возможность молодежным лидерам и молодежным работникам описать, кто они и чем занимаются;
- помочь признанию молодежной работы, соблюдая при этом принципы неформального и внеформального образования и обучения...

Обычно, «группа специалистов» работает вдали от общественности и появляется на публике с готовым проектом, который либо принимается, либо нет. Но не в этот раз. С самого начала, работа над портфолио была открытой, и все желающие могли лично прокомментировать проект, отправив письмо по почте или через интернет. Очень большой вклад сделали участники специального тренинга - семинара по портфолио. После его окончания они разъехались по домам и смогли заинтересовать сотни людей в портфолио и смотивировать их его заполнить.

Мы получили порядка 140 оценочных форм со всей Европы, что помогло нам усовершенствовать данную публикацию.

Мы очень надеемся, что благодаря портфолио вы сможете больше узнать о себе как о молодежном работнике или лидере. И возможно у вас найдется время на то, чтобы прочитать вступительные главы, которые объясняют весь процесс и контекст работы с портфолио!

Пожалуйста, поделитесь с нами, как вам работалось с портфолио. Хотя официально это и окончательная версия, мы считаем, что не надо на этом останавливаться, процесс совершенствования должен продолжаться.

Портфолио доступно онлайн по адресу www.coe.int/youth.

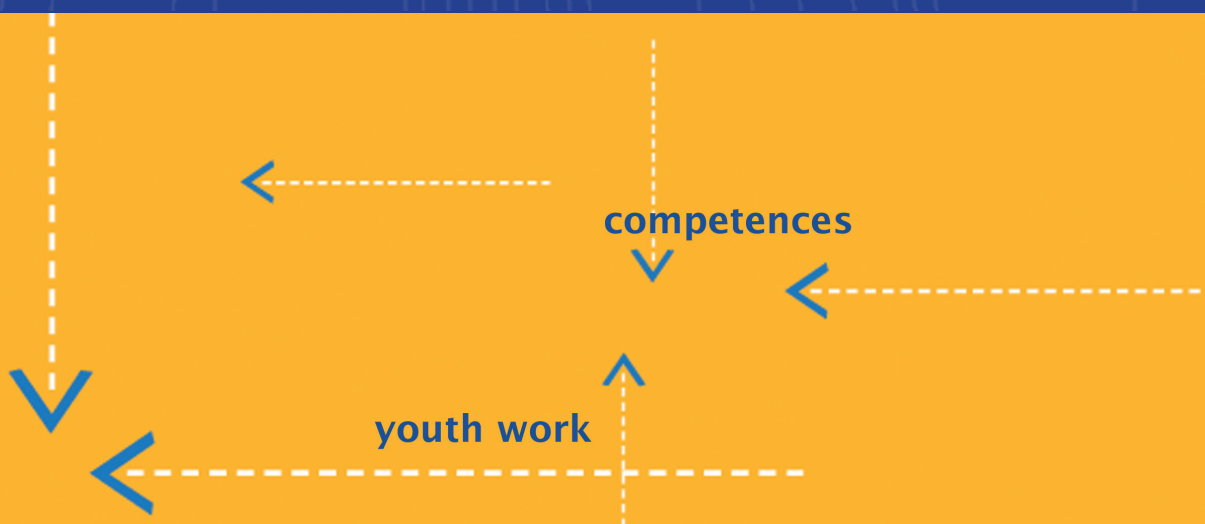
non-formal education and learning



ЧАСТЬ 1

ВВЕДЕНИЕ

- 1 Портфолио: инструмент для признания неформального образования, обучения и молодежной работы
- 2 Портфолио: инструмент, отражающий ценности Совета Европы
- 3 Портфолио: инструмент, отражающий подход Совета Европы к молодежной политике





1. Портфолио: инструмент для признания неформального образования, обучения и молодежной работы

Европейское портфолио - это инициатива Совета Европы. Оно было разработано, чтобы проиллюстрировать конкретные обязательства правительств стран-членов этой Организации, которые состоят в том, чтобы содействовать признанию неформального образования и обучения молодежи и компетенций, которые они приобретают в рамках молодежной работы. В рекомендации № 2003 (8) Комитета Министров к государствам-членам (Часть III, приложение 3) можно найти меры и действия, которые они должны предпринять для достижения этого признания. Также в документе четко прописано создание Европейского портфолио.

При создании портфолио учитывались опыт и практика Совета Европы в молодежной сфере с начала семидесятых годов. Особенное внимание уделялось опыту в области обучения молодежных лидеров и молодежных работников. Более чем за тридцать лет работы молодежный сектор Совета Европы внедрил множество тренинг-курсов для молодежных лидеров, тренеров, молодых лидеров из разных сфер общественной жизни, молодых исследователей и государственных служащих со всей Европы. Курсы охватывают такие темы как: организация международных мероприятий, работа международных молодежных структур, международное молодежное сотрудничество, образование в области прав человека, конфликтный менеджмент, участие молодежи в жизни общества, гражданственность и многие другие. В рамках этих курсов Совет Европы разработал также много новых образовательных и обучающих методик и инструментов. Были проведены исследования по темам молодежи, неформального обучения и образования, молодежной работе и жизни организаций. Также были разработаны критерии и стандарты качества молодежной работы и молодежной политики в Европе.

Совет Европы сотрудничает со многими партнерами в молодежной сфере, но особенно важно сотрудничество с Европейской Комиссией. Данное сотрудничество строится на общих ценностях и понимании молодежной работы и роли молодежной политики, которые закреплены в Белой книге Европейской Комиссии «Новые стимулы для Европейской молодежи». Это привело к определенным совместным действиям и результатам, в том числе к созданию документа «Пути признания образования и обучения в молодежной среде». Важно и то, что портфолио дважды упоминается в Резолюции Европейского Совета о признании ценности неформального и внеформального образования в европейском молодежном секторе, вышедшей в мае 2006 года.

Кроме того, существует прямая связь между портфолио и «молодежным паспортом» (Youth Pass) программы Европейской Комиссии «Молодежь в действии».

Совокупность опыта и практики послужила основой для концепции и методологии портфолио. Мы надеемся, что данное пособие поможет вам проанализировать, понять и описать ваши компетенции и соотнести их с общепринятыми стандартами Совета Европы.

Наблюдая за процессами, которые происходят в Европе, мы видим потребность молодежных лидеров и молодежных работников, работающих с неформальным образованием, в инструменте, который поможет им:

- а) выявить, проанализировать и описать свои компетенции,
- б) описать свои компетенции так, чтобы они стали понятны другим,
- в) определить свои цели обучения и развития.

Ведь именно для этого и было создано портфолио.

Цели портфолио на политическом уровне:



Цели портфолио для молодежных лидеров и работников





2. Портфолио: инструмент, отражающий ценности Совета Европы

Само собой разумеется, что то, каким образом мы работаем с молодежью, и в каком контексте это происходит (делаем ли это мы в рамках молодежной организации, молодежного центра или какой-либо другой молодежной структуры), напрямую отражает наши ценности и восприятие общества, в котором мы живем.

Поэтому неудивительно, что портфолио разработано в соответствии с ценностями, принципами и стандартами, на которых основывается политика и деятельность Совета Европы в молодежной сфере.

Самая важная цель Совета Европы состоит в том, чтобы достичь единства 46 государств-членов в области защиты свободы личности, политической свободы и верховенства права. Именно эти принципы формируют основу настоящей демократии и так или иначе затрагивают всех европейцев.

Важно, чтобы те, кто будет использовать это портфолио, понимали, что Совет Европы - это организация, созданная для того, чтобы содействовать развитию европейского общества, которое:

- уважает права человека и человеческое достоинство,
- выступает за представительную демократию, в которой участвуют все граждане,
- содействует сплочению общества и социальной справедливости,
- стремится достичь равенства полов во всех сферах жизни общества,
- воспринимает культурное многообразие не как проблему, а как шанс,
- полагает, что мирное сосуществование в многокультурном обществе - это фактор социального и экономического прогресса,
- выступает за развитие гражданского общества,
- развивает толерантность в обществе, выступает против расизма, ксенофобии, антисемитизма и исламофобии,
- не приемлет любые формы дискриминации независимо от того, основана ли она на социальной или этнической почве, исповедуемой религии или сексуальной ориентации,
- считает, что Европа ответственна за то, чтобы мир стал местом благополучного проживания всех людей.

3. Портфолио: инструмент, отражающий подход Совета Европы к молодежной политике

Основной миссией молодежной политики Совета Европы является помощь молодежи в становлении активными гражданами и создание условий для успешного выполнения этой роли.

Для достижения этой миссии перед молодежной политикой ставятся четыре основные задачи:

- обеспечить благополучие молодежи (моральное и физическое),
- обеспечить доступность форм обучения, адекватных потребностям молодежи (формальное, неформальное, внеформальное),
- обеспечить интеграцию молодежи в общество,
- предоставлять молодежи возможности для активного участия в жизни общества (доступ к процессу принятия решений и т.д.).

ЧАСТЬ 1. ВВЕДЕНИЕ.



10

Все вышеобозначенные задачи охватывают все аспекты жизни молодежи. Исходя из этого, становится понятно, что молодежную политику необходимо рассматривать в связке с разными сферами общественной жизни, так как она включает в себя разные общественно-политические составляющие, такие как : образование, здравоохранение, семья, правосудие и т.д. Именно поэтому при реализации молодежной политики необходимо взаимодействие всех задействованных ведомств (межведомственный подход).

Молодежную политику можно реализовывать по-разному, могут использоваться и сочетаться разные способы, как законодательные меры, способствующие ее реализации, так и специальные молодежные программы. Но что особенно важно для Совета Европы, это чтобы при реализации молодежной политики была создана особая образовательная среда, в которой молодежь могла бы развить компетенции, необходимые для проявления активной гражданской позиции (участие в самоуправлении, ответственность и инициатива, вовлеченность и солидарность и т.д.).

В этом смысле ключевым инструментом реализации молодежной политики является неформальное образование и обучение.

ЧАСТЬ 1. ВВЕДЕНИЕ.



Неформальное образование и обучение: ключевой подход к молодежной политике и работе

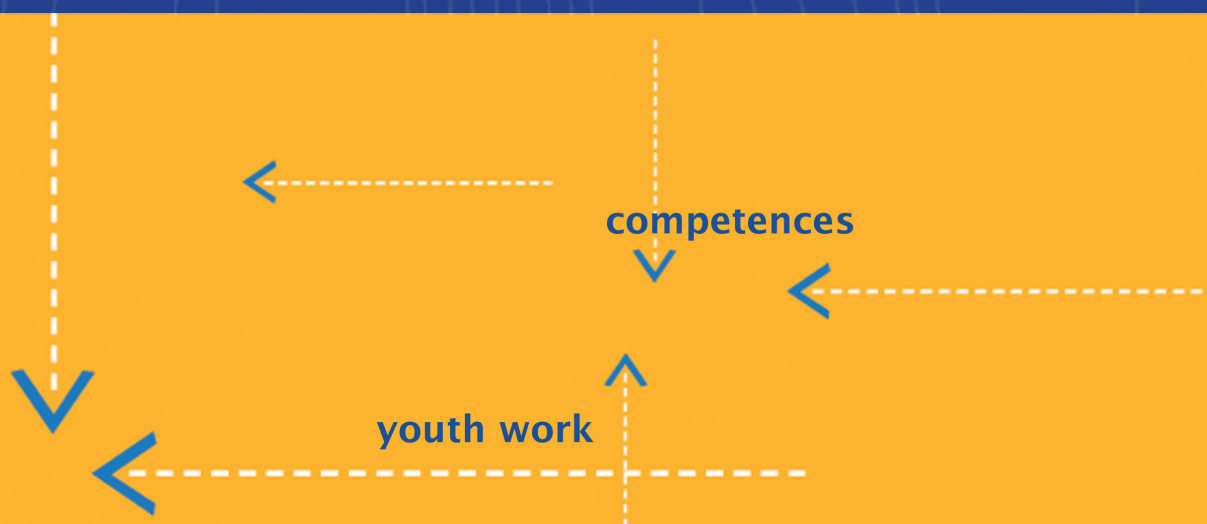
Основные характеристики	Особенности методологии	Основные ценности	Основные компетенции людей, занимающихся неформальным
<ul style="list-style-type: none"> • происходит вне структур системы формального образования (учебных заведений), отличается от формального образования способом организации и признания, • обучение происходит осознанно и добровольно, • в ходе обучения передаются и воплощаются на практике ценности и навыки демократической жизни 	<ul style="list-style-type: none"> • сбалансированное сочетание и взаимодополнение познавательного, эмоционального и практического аспектов обучения • соединение индивидуальной и социальной форм обучения, ориентация на партнерство и равное отношение между обучаемым и обучающим • ориентация на обучаемого, активное участие в процессе обучения, • обучение максимально приближено к реальной жизни, происходит обучение через действие и эксперимент. Средства обучения-межкультурные обмены и встречи 	<p>Ценности личностного роста</p> <ul style="list-style-type: none"> • независимость • способности мыслить критически • любознательность и открытость • творчество/воображение <p>Ценности социального развития</p> <ul style="list-style-type: none"> • коммуникативность • участие в жизни общества и активная гражданская позиция • солидарность и социальная справедливость • ответственность • решение конфликтов <p>Этические ценности</p> <ul style="list-style-type: none"> • толерантность и уважение • права человека • межкультурное обучение и взаимопонимание • обучение мирному сосуществованию и ненасилию • равенство полов 	<ul style="list-style-type: none"> • использование методов совместного принятия решений • использование методов, которые способствуют активному вовлечению в обучение • использование многообразия в качестве инструмента обучения • выстраивание связей между конкретным и абстрактным с помощью рефлексии, для облегчения и улучшения процесса обучения • знание и понимание жизни и культуры молодежи Европы



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

- 1 Как пользоваться портфолио
- 2 Контекст, в котором происходит молодежная работа
- 3 Знания, навыки, отношение и ценности
- 4 Функциональный анализ молодежного лидера/работника
- 5 Формы для оценки компетенций
- 6 Как получать обратную связь от других
- 7 План индивидуального развития и обучения





1. Как пользоваться портфолио

Все люди разные, поэтому и способы работы с портфолио могут быть разными, каждый человек может выстроить свой собственный путь работы с портфолио:

Разделы 2-3-4

1. Просмотрите разделы 2,3 и 4. Начать работу можно с любого из них, посмотрите какой из них привлекает вас больше всего и начинайте! Некоторым кажется полезной работа с тремя разделами, так как они дают пищу для размышления.

Разделы 2-3 или 4

2. Прочитайте вступительную часть и подумайте о вашем месте в треугольнике: к какому из углов вы относитесь - молодежный лидер/работник, молодежь или молодежная работа. (2 - контекст в котором происходит молодежная работа).

И/или:

Потратьте время на завершение вашего видения молодежного лидера/работника, какие знания, навыки, отношение (позиция) и ценности ему необходимы? (3- Знания, навыки, отношение и ценности)

И/или

Сравните ваш опыт молодежного лидера/работника с функциональным анализом/профессиональным профилем. (4 – Функциональный анализ молодежного лидера/работника)

Разделы 5

3. Заполните таблицы оценки компетенций, для этого «примерьте» каждое утверждение на себя. Заполните также раздел, где необходимо обосновать вашу оценку каждой из компетенций (этот раздел может показаться очень сложным, но он очень важен для вашего дальнейшего развития). Не забудьте также собрать все сертификаты и другие документы, подтверждающие ваш опыт. (5 – Формы для оценки компетенций)

Разделы 6

4. Найдите человека/людей, которым вы доверяете и которые видели вас в процессе вашей работы (в качестве молодежного лидера/работника). Покажите им ваши таблицы оценки компетенций и спросите их мнение по поводу каждой компетенции, что они думают о вас. Договоритесь с каждым из них о времени, когда вы сможете получить от них обратную связь. (6 – получение обратной связи)

Разделы 7

5. Учитывая полученную обратную связь, еще раз просмотрите ваши таблицы оценки компетенций. После чего заполните ваш план индивидуального развития и обучения, для того, чтобы определить ваши последующие шаги для развития необходимых вам компетенций. (7- план индивидуального развития и обучения)

Через пару месяцев вернитесь к заполненным формам и плану индивидуального развития и обучения. Посмотрите, как вы оцениваете себя сейчас, и как вы выполняете свой план.

Если вам непонятны используемые здесь термины, то вы можете уточнить их с помощью глоссария в конце портфолио, который также может стать отправной точкой работы с портфолио. Больше информации можно будет найти в разделе ссылок (Часть 3 – Приложения)



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО



2. Контекст, в котором происходит молодежная работа

Данное портфолио предназначено для:

Молодежных лидеров – к ним мы относим, в основном, молодых людей, наделенных определенными полномочиями в молодежных организациях, сетях или других молодежных структурах, и которые, как правило, работают на безвозмездной основе. А также для молодежных работников, у которых может быть такой же круг обязанностей, но они работают, в основном, на профессиональной основе (т.е. их работа оплачивается).

Скорее всего, с портфолио будут работать те, у кого есть опыт и навыки работы с молодежью в качестве молодежных лидеров или работников, но у которых нет официальной квалификации в этой области. Полученные отзывы также указывают на то, что портфолио может быть полезно и для специалистов с формальной квалификацией, которые захотят пересмотреть свои профессиональные навыки и составить личный план профессионального развития.

Молодежная работа может осуществляться в разных местах, при абсолютно разных условиях и при этом иметь различные цели и задачи. Необходимость создать инструмент, который бы смог отразить все многообразие молодежной работы в Европе стала одной из наибольших трудностей, с которой мы столкнулись при разработке портфолио. В некоторых странах, например, традиционно молодежная работа происходит только на профессиональной основе, в других ее сочетают с работой на безвозмездной основе, в третьих странах это только безвозмездная деятельность, а где-то молодежная работа относится к сфере социальной работы. Молодежная работа охватывает широкий спектр деятельности, начиная от политической активности и заканчивая работой на улицах, организации спортивных мероприятий и открытия недорогих молодежных кафе. Портфолио создано не для того, чтобы описать все возможные виды работы с молодежью, оно создано для всех тех, кто называет себя молодежными лидерами или работниками и уделяет хотя бы немного внимания неформальному и внеформальному обучению молодежи.

Как видно из модели , приведенной ниже, работа с молодежью строится на взаимосвязи различных элементов. Как любые модели или карты она не отражает полной картины молодежной работы, но она сможет стать отправной точкой для размышления молодежных работников/лидеров об их компетенциях. Возможно, что в этой модели вы не увидите ничего нового, но мы считаем ее хорошим началом для работы с портфолио.

Начнем с того, что рассмотрим взаимосвязь между молодежными лидерами/работниками, молодежью и нашей работой:



**Молодежный лидер/
работник**

Кто мы – что мы делаем

Молодежь

Кто они?
Как они вовлечены в
деятельность?



Работа

Что мы делаем?
Зачем мы это делаем?

--- ➔ Подумайте о том, каким образом части этой модели связаны друг с другом:

- Для того, чтобы работа с молодёжью была целеполагающей, мы должны понимать, что она состоит из 3 компонентов (основной треугольник);
- Мы должны в равной степени заботиться об эффективности всех трех компонентов. Они все взаимосвязаны (круг);
- Являясь частью основания, молодежь также находится в центре нашей работы (внутренний треугольник).

Подумайте об этой модели, просматривается ли она в вашей практической деятельности?

Насколько хорошо вы знаете молодых людей, с которыми работаете? Каково их прошлое? Откуда они? Каковы их интересы? Почему они участвуют в ваших мероприятиях?

Почему ваши коллеги занимаются молодежной работой? Каким опытом и компетенциями располагает каждый из вас в контексте работы с молодёжью? Почему вы этим занимаетесь? Как вы организуете вашу совместную деятельность?

Какие виды деятельности вы предлагаете молодым людям? Основаны ли они на проектном подходе или вы работаете с долгосрочными программами? Насколько молодые люди вовлечены в процесс принятия решений и организацию деятельности? Какими способами анализа вашей деятельности вы пользуетесь?



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

Как видно из введения, где говорится о целях портфолио, основной упор мы делаем на работу с индивидуальными пользователями и для их пользы. И для того, чтобы расширить горизонты восприятия общества и молодежной работы. Это обозначает, что мы стараемся посмотреть на нашу работу с молодежью как на часть большей картины, где также присутствуют молодежная политика, исследования молодежи, и которая включает в себя молодых людей, правительственные структуры, молодежные общественные организации и молодежные службы :



18

Будучи молодежным лидером/работником, вы можете усилить свою роль, подумав о том, каким образом в своей работе вы учитываете влияние разных сфер (см. треугольник).

Вам помогут следующие вопросы:

- насколько государственная молодежная политика в вашей стране оказывает влияние на ваш подход и практическую деятельность при работе с молодежью? Каким образом?
- как реалии жизни молодежи и их ожидания влияют на вашу работу?
- откуда вы получаете знания о молодых людях, что вы делаете для того, чтобы их понять?
- какими принципами вы руководствуетесь в работе с молодежью? Откуда они берутся?
- как, на ваш взгляд, вы и молодежь можете повлиять на молодежную политику в вашей стране? В Европе?

Далее вы увидите, что одной из описанных здесь функций молодёжного лидера/работника является сотрудничество с другими людьми с целью формирования молодёжной политики. Это вызвало удивление у некоторых людей, принявших участие в тестировании портфолио. Их первой реакцией было «Почему я должен этим заниматься?». А затем часто следовало заключение «Действительно, почему я этого не делаю?».

2. Williamson, Howard: Тенденции и трудности социализации молодежи. - Bos, Arjen: Итоговый доклад первого пилотного курса по общеевропейской гражданственности. Страсбург, 2002. www.training-youth.net



3. Знания, умения, отношение и ценности

Некоторым людям легче воспринимать материал визуально, поэтому данный раздел предлагает вам в свободном изложении представить свои идеи о том, какие компетенции необходимы молодежному лидеру/работнику.

В повседневной работе с молодежью данное портфолио рассматривается как часть интерактивного процесса, в котором вы играете главную роль, определяя, что применимо к вашей работе. Рассматривая функции молодежного лидера/работника, вы можете увидеть, что там отсутствуют некоторые элементы, например, невербальные навыки общения, но зато там есть пространство для того, чтобы вы определили специфику своей работы с молодежью.

Во французском языке слово компетенция может быть разбито на 3 составляющих:

Savoir: знать (например, знание стадий конфликта)

Savoir faire: знать, как поступить (например, знать, как общаться в разных ситуациях)

Savoir etre: знать, каким быть (например, чувствующим эмоции других людей).

Очень важной компетенцией 21 века, является «знание того, как жить вместе», ЮНЕСКО относит ее к одной из четырех основ обучения. Как эта идея прослеживается в вашей работе с молодежью?

Подумайте о том как вы работаете с молодежью и ответьте на следующие вопросы:

- Что должен знать молодежный лидер/работник (голова)?
- Что должен уметь делать молодежный лидер/работник (руки)?
- Какими эмоциональными и личностными компетенциями должен обладать молодежный лидер/работник (сердце)?
- Что должно быть в багаже молодежного лидера/работника?

Воспользуйтесь рисунком, чтобы записать ваши ответы (рис. стр. 20):

3. Learning the Treasure Within, Rapport à l'UNESCO de la Commission internationale sur l'éducation pour le 21ème siècle, éditions de l'UNESCO, 1999, ISBN 92-3-103274-7



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

20





4. Функциональный анализ молодежного лидера/работника ⁴.

Что для вас значит быть молодежным лидером/работником, что вы делаете? Какие функции вы выполняете?

При работе над портфолио мы поняли, что для того, чтобы описать компетенции, необходимые молодежному лидеру/работнику, необходим один очень важный элемент - анализ функций (или функциональный анализ) молодежного лидера/работника. Некоторые называют это профессиональным профилем. Взглянув на него со стороны, можно сказать, что мы пытались описать ДНК молодежного работника/лидера.

Описание функционального профиля было очень трудным. Мы взяли за основу ценности, заявленные во введении. Мы осознанно хотели описать молодежного лидера/работника, чья работа основывается на ценностях прав человека и демократии.

Мы понимаем, что пытаемся охватить разные ситуации по всей Европе. Поэтому мы призываем вас критически оценить описанные здесь функции, чтобы увидеть, насколько они могут или должны быть применимы к вам.

Вы увидите, что некоторые из функций пересекаются друг с другом, так как все взаимосвязано; например, способность «творчески подходить к конфликту для его успешного разрешения» также важна и за рамками межкультурного аспекта молодежной работы.

Пожалуйста, ознакомьтесь с предлагаемым функциональным анализом и сопоставьте его с вашей ситуацией. Возможно, какие-то его части покажутся вам странными или необычными, - «Будьте готовы к сюрпризам!», как говорится в одной известной методике по организации группового взаимодействия. Возможно, вы ЕЩЕ не столкнулись с этим на практике. Один из основных отзывов, полученных нами после тестирования портфолио, был о том, что работа с компетенциями расширила видение себя в роли молодежных лидеров/работников. Поэтому прежде чем сразу отвергнуть ту или иную идею, подумайте – вы можете удивиться!

Возможно, в зависимости от специфики вашей работы, вы захотите добавить функции к нашему анализу (или сделаете это в дальнейшем).

Мы использовали функциональный анализ, для того, чтобы определить, какие компетенции потребуются молодежному лидеру/работнику для выполнения этих функций.

Завершив функциональный анализ, вы можете перейти к разделу 5 – Таблицы оценки компетенций.

4. 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



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

При рассмотрении этих функций, подумайте о международном измерении вашей работы. Какова, на ваш взгляд, взаимосвязь вашей работы и реального положения молодежи с другими странами и людьми? «Думать глобально, действовать локально» так же важно, как «действовать глобально, а думать локально»!

4.1 Функция: Вдохновлять молодых людей

Молодежный лидер/работник способен:

1. предоставлять возможность молодым людям активно участвовать в деятельности посредством использования методов совместной деятельности и совместного обучения;
2. вовлекать молодых людей в планирование, реализацию и оценку деятельности;
3. давать возможность молодым людям работать на достижение своих целей;
4. способствовать развитию самооценки, знаний, навыков, критического мышления и понимания у молодых людей;
5. находить контакт с молодежью на эмоциональном уровне;
6. расширять представления молодых людей о концепциях власти и изменений.

4.2. Функция: Предоставлять различные возможности для обучения

Молодежный работник/лидер способен:

1. сочетать индивидуальные и групповые формы работы;
2. давать молодым людям подходящие рекомендации и обратную связь;
3. извлекать пользу из спонтанного опыта и развивать способности обучения в повседневных ситуациях;
4. выявлять различные специфические потребности обучения;
5. использовать набор различных методов и технологий обучения;
6. стимулировать творчество молодых людей.

4.3 Функция: поддерживать молодых людей в процессе их межкультурного обучения

Молодежный лидер/работник способен:

1. способствовать осознанию молодыми людьми своего культурного наследия, ценностей и поведения;
2. пропагандировать толерантность и активное взаимодействие с представителями других культур в своей стране и за границей;
3. творчески подходить к конфликту для его мирного разрешения;
4. помочь молодым людям найти свое место в изменяющемся мире.

4.4 Функция: делать свой вклад в развитие молодёжных организаций и молодежной политики

Молодежный лидер/работник способен:

1. находить ресурсы и управлять ими;
2. управлять другими и эффективно работать в команде;
3. работать на изменение и развитие внутри организации;
4. сотрудничать с другими людьми для того, чтобы формировать молодежную политику.

4.5 Функция: использовать на практике оценку работы

Молодежный лидер/работник способен:






1. подбирать и применять методы оценки, основанные на активном участии в процедуре оценки;
2. использовать при необходимости подходящие информационные технологии;
3. составлять доклады и проводить презентации для различных аудиторий;
4. проводить исследования и использовать их результаты для внедрения в работу.



→ 5. Таблицы оценки компетенций

Принимая функциональный анализ за отправную точку, мы составили таблицы, с набором основных компетенций. Хотя работа у всех разная, большая часть компетенций будет либо применима к вашей практической деятельности молодёжного лидера/работника, либо заставит вас задуматься и определить, применимо ли данное утверждение к вам.

Пожалуйста, прочтите каждое утверждение и определите, насколько оно применимо к вашей практической деятельности (каждое утверждение имеет короткую подсказку в виде дальнейшего объяснения, вопроса или постановки проблемы – это поможет вам всесторонне обдумать свою ситуацию). В конце каждого утверждения есть столбцы, которые позволят вам провести самооценку.

					
КЛЮЧ	Рис. треугольник	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе

Чаще всего ваши ответы будут находиться в одном из 4-х первых квадратов. Мы осознаем, что портфолио будет использоваться разными людьми, в разных ситуациях и контекстах, и что, возможно, некоторые компетенции не подходят для вашей работы, поэтому мы добавили квадрат «рис. круг»

После каждой таблицы есть место для обоснования ваших ответов. Это важная часть работы, так как одновременно помогает вам провести самоанализ и письменно описать свои компетенции. Это также поможет вам собрать материалы, подтверждающие ваш опыт и компетенции, такие, как сертификаты с курсов и семинаров, письма от молодых людей, работодателей или учреждений, связанных с вашей работой.

Уделите достаточно времени для заполнения этого блока – чем больше вы будете думать, тем ценнее будет результат!



Функция: Вдохновлять молодых людей

Компетенция	Примечание	▲	❖	■	◆	●
1. Я понимаю групповую динамику и работаю с ней	<i>Каждая группа уникальна и развивается по-своему. Способность определить, на какой стадии развития находится группа помогает понять, какое вмешательство необходимо и когда его лучше провести</i>					
2. У меня хорошие навыки фасилитации группы	<i>Помощь группе в выработке основных правил взаимодействия и в выстраивании общения друг с другом</i>					
3. Я знаю как смотивировать и заинтересовать молодежь	<i>Понимаю интересы и потребности молодых людей, проявляю к ним уважение, развиваю их любознательность</i>					
4. Я готов к обсуждению моих идей	<i>Вы открыты для конструктивной критики? До какой степени?</i>					
5. Я знаю свои эмоциональные «горячие точки» и как их контролировать	<i>Каждый из нас сталкивается с ситуациями, которые вызывают такие сильные эмоции, как гнев, грусть и т.п. Что вы делаете, если что-то или кто-то выводит вас из себя?</i>					
6. Я могу работать с молодёжью над концепциями власти	<i>У кого власть? Как она используется? Какие права имеет молодежь? Как молодые люди могут влиять на процессы, происходящие в обществе?</i>					
7. Я работаю в демократическом стиле, привлекая всех к участию	<i>Молодые люди имеют право голоса; вы следите за тем, чтобы все в группе имели возможность выразить свое мнение и действовать</i>					
8. Я создаю равные возможности в группе	<i>Каково соотношение участия молодых людей в вашей деятельности? Все ли имеют равные возможности участия в вашей деятельности?</i>					
При необходимости могут быть добавлены другие компетенции						

	▲	❖	■	◆	●
Ключ	Применимо ко мне	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

---> Компетенции, которыми я обладаю или над которыми хочу работать

Компетенция :

Когда я в последний раз демонстрировал эту компетенцию?

Какие примеры я могу привести? (подумайте о конкретной ситуации и опишите ее)

Кто еще участвовал в этом процессе?

Что произошло?

Основываясь на моих ответах, что мне нужно внести в План индивидуального развития и обучения?

Есть ли у меня сертификаты, письма или любые другие свидетельства, которые могут подтвердить описанные компетенции?

ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО



Функция: Предоставлять различные возможности для обучения

Компетенция	Примечание	▲	❖	■	◆	●
1. я уделяю внимание ситуациям, которые могут помочь приобрести опыт	<i>Когда случается что-то неожиданное, что вы делаете для того, чтобы молодые люди из этого научились чему-то?</i>					
2. Я могу проанализировать потребности и стили обучения молодых людей	<i>Что подходит одному, не подходит всем. Чего ищут молодые люди? Насколько они ориентированы на процесс обучения?</i>					
3. Я могу применять адекватные ситуации, образовательные подходы и методы	<i>Какие подходы и методы следует использовать в конкретной ситуации для конкретных людей и целей? Применение различных методов обучения требует от молодёжного лидера/ работника гибкости в их использовании. Когда оправдано использование он-лайн ресурсов из Интернета?</i>					
4. Когда я не знаю ответа на вопрос, я знаю, где молодые люди могут найти необходимую информацию	<i>Мы не можем знать все, поэтому нам необходима постоянно обновляемая информационная сеть, информационные ресурсы</i>					
5. Я работаю над созданием позитивной среды обучения, основанной на активном участии всех в деятельности, на творчестве и на удовольствии!	<i>Серьезные цели можно достичь игровыми методами. Уважайте людей и адаптируйте предлагаемую деятельность к их потребностям</i>					
6. Я могу дать обратную связь, адекватную ситуации.	<i>Как вы отнесетесь к просьбе человека о проведении обратной связи? Как вы пытаетесь понять причины поведения людей?</i>					
При необходимости могут быть добавлены другие компетенции						

	▲	❖	■	◆	●
Ключ	Применимо ко мне	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

---> **Компетенции, которыми я обладаю или над которыми хочу работать**

Компетенция:

Когда я в последний раз демонстрировал эту компетенцию?

Какие примеры я могу привести? (подумайте о конкретной ситуации и опишите ее)

Кто еще участвовал в этом процессе?

Что произошло?

Основываясь на моих ответах, что мне нужно внести в План индивидуального развития и обучения?

Есть ли у меня сертификаты, письма или любые другие свидетельства, которые могут подтвердить описанные компетенции?



Функция: поддерживать молодых людей в процессе их межкультурного обучения

Компетенция	Примечание	▲	❖	■	◆	●
1. Я изучил и знаю свое культурное наследие и ценности	<i>Знание своих собственных корней и ценностей помогает узнать других и осознать свои предрассудки и стереотипы</i>					
2. Я могу справляться с трудными ситуациями	<i>Когда события приобретают иной оборот, чем вы предполагали, или ваши идеи сразу не принимаются - что вы делаете?</i>					
3. Я анализирую свой опыт межкультурного обучения	<i>Что происходит, когда вы общаетесь с представителями других культур? Что вы извлекаете для себя из подобного опыта?</i>					
4. Я могу доступно объяснить молодым людям принципы межкультурного обучения и помочь им приобрести этот опыт	<i>Существует много научных исследований на темы межкультурного обучения, но как вы переносите их в сферу реальной жизни молодежи? Что вы знаете о других культурах и субкультурах?</i>					
5. Я могу говорить как минимум на одном иностранном языке	<i>Способность общаться на иностранном языке дает вам возможность иначе взглянуть на собственный язык</i>					
6. Я могу организовать деятельность с вовлечением в нее молодых людей - представителей разных культур	<i>Какие аспекты, отличающиеся от работы с монокультурной группой, вам нужно учесть? В чем разница слов «межкультурный» и «международный»?</i>					
7. Я могу предпринять адекватные действия в конфликтных ситуациях	<i>Можете ли вы анализировать конфликты? Можете ли вы предложить альтернативные меры? Конфликты можно переводить в учебные ситуации.</i>					
8. Я могу назвать европейские измерения в моей работе	<i>Европейские общества становятся все более взаимосвязанными – как это учитывается в вашей работе? Помни: Европа - это не планета!</i>					
9. Я знаю о положении молодежи в других странах Европы и мира	<i>Каковы основные тенденции в жизни молодых людей Европы и за ее пределами? Каковы жизненные шансы вашей молодежи по сравнению с другими?</i>					
При необходимости могут быть добавлены другие компетенции						

	▲	❖	■	◆	●
Ключ	Применимо ко мне	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

---> Компетенции, которыми я обладаю или над которыми хочу работать

Компетенция:

Когда я в последний раз демонстрировал эту компетенцию?

Какие примеры я могу привести? (подумайте о конкретной ситуации и опишите ее)

Кто еще участвовал в этом процессе?

Что произошло?

Основываясь на моих ответах, что мне нужно внести в План индивидуального развития и обучения?

Есть ли у меня сертификаты, письма или любые другие свидетельства, которые могут подтвердить описанные компетенции?



Функция: делать свой вклад в развитие молодёжных организаций и молодёжной политики

Компетенция	Помощь в понимании	▲	❖	■	◆	●
1. Я применяю на практике принципы проектного менеджмента	<i>Понимание того, какие этапы проходит проект, становится все более важными для людей, вовлеченных в молодёжную работу – для того, чтобы лучшим образом использовать все ресурсы во благо молодёжи</i>					
2. Я знаю какие роли могут быть в команде и могу выступать в разных ролях	<i>Команда, состоящая только из лидеров или исполнителей - не команда. Какие роли вы брали на себя в последнее время?</i>					
3. Я могу мотивировать других людей занять активную позицию	<i>Умение слушать, уважительное отношение и поощрение – вот самое главное в этой ситуации</i>					
4. Я могу выстраивать партнерские отношения с другими специалистами и заинтересованными сторонами	<i>Каким образом вы выстраиваете отношения с другими организациями и работающими там людьми?</i>					
5. Я работаю на изменения и развитие в своей организации	<i>Организация, которая не повышает компетентность своих сотрудников, в конце концов, погибнет. Как вы помогаете выжить вашей организации?</i>					
6. Я знаю о ситуации с молодёжной политикой в моей стране и сотрудничаю с другими людьми, чтобы внести необходимые изменения	<i>Какие средства вы используете, чтобы повлиять на молодёжную политику – на местном, национальном и европейском уровнях?</i>					
При необходимости могут быть добавлены другие компетенции						

	▲	❖	■	◆	●
Ключ	Применимо ко мне	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

---> Компетенции, которыми я обладаю или над которыми хочу работать

Компетенция:

Когда я в последний раз демонстрировал эту компетенцию?

Какие примеры я могу привести? (подумайте о конкретной ситуации и опишите ее)

Кто еще участвовал в этом процессе?

Что произошло?

Основываясь на моих ответах, что мне нужно внести в План индивидуального развития и обучения?

Есть ли у меня сертификаты, письма или любые другие свидетельства, которые могут подтвердить описанные компетенции?



Функция: использовать на практике оценку работы

Компетенция	Примечание	▲	❖	■	◆	●
1. Меня всегда интересует мнение молодых людей.	<i>Как часто вы спрашиваете мнение молодых людей? Когда вы находите на это время?</i>					
2. Я могу найти нужную мне информацию и использовать ее по назначению.	<i>Quelles sont vos sources d'information? Comment les sélectionnez-vous</i>					
3. Я могу подбирать и применять подходящие методы оценки и использовать результаты на практике.	<i>L'évaluation exige une diversité d'approches et une stratégie pour mettre les résultats en pratique. Qu'avez-vous utilisé la dernière fois?</i>					
4. Я обладаю необходимыми навыками написания докладов и проведения презентаций.	<i>Людям, вовлеченным в молодежную работу, приходится часто объяснять чиновникам и финансистам, чем они занимаются.</i>					
5. Я могу использовать информационные технологии для проведения процедуры оценки	<i>Какими компьютерными программами вы можете пользоваться?</i>					
6. Я знаю, как работать на изменения, как личные, так и структурные.	<i>Здесь очень важна способность к самокритике, так же как и способность признать, что изменение может быть трудным процессом для всех вовлеченных в него людей.</i>					
7. Я в курсе современных исследований о молодежи и молодежной работе и использую их в моей практической деятельности.	<i>Какие публикации о молодежной работе вы читаете? Когда вы в последний раз встречались с учёным, проводящим исследования в молодежной сфере?</i>					
При необходимости могут быть добавлены другие компетенции						

	▲	❖	■	◆	●
Ключ	Применимо ко мне	Более или менее применимо ко мне	На самом деле не очень ко мне подходит	Не применимо ко мне	Данная компетенция не относится к моей работе



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

---> Компетенции, которыми я обладаю или над которыми хочу работать

Компетенция:

Когда я в последний раз демонстрировал эту компетенцию?

Какие примеры я могу привести? (подумайте о конкретной ситуации и опишите ее)

Кто еще участвовал в этом процессе?

Что произошло?

Основываясь на моих ответах, что мне нужно внести в План индивидуального развития и обучения?

Есть ли у меня сертификаты, письма или любые другие свидетельства, которые могут подтвердить описанные компетенции?



6. Как получать обратную связь от других

Время, затраченное на самоанализ, это время, которое проведено с пользой, так как процесс самоанализа может многое открыть в каждом из нас. В тоже время, многое можно узнать о себе и из общения с другими людьми, получая от них обратную связь.

Для получения обратной связи вам нужно найти авторитетных для вас людей. Это могут быть молодые люди, с кем вы работали, коллеги, педагоги с большим опытом работы, руководители и т. п.

Старайтесь найти разных людей, не только «друзей», это поможет получить наиболее четкое представление о себе.

Дайте им копию заполненных вами таблиц оценки компетенций и собранные вами материалы, подтверждающие наличие этих компетенций. Затем договоритесь о времени и месте встречи для обсуждения. Важно достичь согласия относительно самой процедуры с каждым, кто дает вам обратную связь. Проведение обратной связи – нелегкая задача и следующие советы не будут лишними:

Предоставление обратной связи

Чтобы обратная связь принесла пользу человеку, она должна быть преподнесена таким образом, чтобы человек:

- а) понимал получаемую информацию;
- б) был способен принять эту информацию;
- в) мог использовать эту информацию.

(Attention: certains types de feedback n'ont d'intérêt que pour la personne qui le donne et non pour la personne qui le reçoit. Ils peuvent provoquer des réactions défensives chez le destinataire du feedback qui de ce fait, ne changera probablement pas son comportement).

(Предупреждение: некоторые виды обратной связи удовлетворяют потребностям только человека, дающего обратную связь, а не того, кто ее получает. Это может спровоцировать защитную реакцию у того, кто ее получает, и привести в тому, что он не захочет меняться).

Обратная связь должна проводиться на реальных примерах поведения человека и последствий этого поведения.

Человеку, предоставляющему обратную связь, следует использовать так называемую технику «я-заявления», и использовать такие фразы как «я считаю...», «я вижу...». Тогда его высказывания не будут звучать как неоспоримые факты.

Обратную связь следует давать по аспектам, которые человек в силах изменить. Если хотите, вы также можете попросить об обратной связи для составления плана действий на будущее.

Если обратная связь вызывает у реципиента защитную или эмоциональную реакцию, человек, предоставляющий обратную связь, должен в первую очередь помочь справиться с этой реакцией, а не пытаться убедить в своей точке зрения или пытаться выдать еще больше информации.

Получение обратной связи

Чтобы извлечь максимальную пользу от получаемой обратной связи, полезно заключить некое соглашение с самим собой на время ее проведения и после обратной связи.

Внимательно слушайте и старайтесь быть открытым ко всему, что вам говорят. Если заметите, что начинаете защищаться, зафиксируйте мысленно все возникающие у вас вопросы и несогласия и поговорите об этом позже. Иногда бывает полезным перефразировать то, что вы услышали, чтобы проверить, правильно ли вы поняли слова человека, дающего вам обратную связь.

Тщательно обдумайте полученную обратную связь. Не принимайте близко к сердцу услышанное. Снова вернитесь к самооценке и проверьте, не нужно ли вам изменить или добавить что-либо.



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

Прежде чем завершить тему обратной связи, мы предлагаем рассмотреть вам схему, которая называется «Окно Джохари» - полезный приём для объяснения роли обратной связи в образовательной среде. Разработанное психологом Джозефом Луфтом и психиатром Гарри Ингрэмом, «Окно» четко показывает, чего мы хотим достичь.

	Известно самому	Не известно самому
Известно другим	Арена	Слепое пятно
Не известно другим	Фасад	Неизвестное

Верхнее левое окно «Арена» охватывает те аспекты вашей личности, которые известны вам самим и очевидны для окружающих – обычно это легко устанавливаемые факты, но все равно полезно проверить восприятие вас другими людьми...

«Фасад» охватывает аспекты личности, известные вам, но скрытые от других, – сюда обычно относятся мотивы ваших действий, ваши мысли...

«Слепое пятно» содержит известные другим, но не известные вам аспекты, – часто окружающие иначе воспринимают ваши действия и их последствия, обращают внимание на то, о чем вы и не задумывались прежде ...

Обратная связь необходима, чтобы помочь нам уменьшить слепые пятна и увеличить площадь арены. Чем лучше мы знаем самих себя, тем лучшими молодежными лидерами/работниками мы можем быть.



7. План индивидуального развития и обучения

Быть аналитиком своей работы на практике означает умение перевести вашу способность оценки в практическую деятельность в целях собственного развития. В ходе самоанализа вы стремились обозначить те области, которые вам хотелось бы развить. Получив однажды обратную связь, вы получили много информации о себе. Этот план индивидуального развития и обучения прост по своей форме и призван помочь придать вашим идеям очертания и форму. Ставьте перед собой только реальные цели!

Опыт показывает, что работа по составлению плана наиболее эффективна, когда план максимально подробен. Например, если вы ставите целью изучение иностранного языка, вам следует обозначить в вашем плане срок, к которому вы должны научиться вести беседу на этом языке.

Итак, Что вы хотите сделать? (по возможности обозначьте причину, чтобы не забыть, почему вы хотели это сделать).

Как вы собираетесь это сделать? (будете посещать курсы, читать книги, обратитесь к тренеру и т.п.).

Заниматься чем-либо в одиночку не всегда вдохновляет на деятельность, поэтому кто мог бы помочь вам или присоединиться к вам?

Когда вы начнёте? Когда планируете закончить? Устанавливайте точные (обоснованные) для себя сроки.

Вероятно, вам захочется посвятить некоторое время на обдумывание того, как преодолеть барьеры на пути к достижению ваших целей - в очередной раз будьте реалистами, но не падайте духом!

Не забудьте назначить дату повторной работы с планом развития и с самоанализом, чтобы определить, каких успехов вы добились.

Работа с портфолио может быть полезна и с точки зрения выявления и описания компетенций, необходимых для трудоустройства. Эти компетенции нужно описать и в резюме (CV). Если вы еще этого не делали, можете воспользоваться Europass, в нем есть резюме (CV), позволяющее описать ваши знания, относящиеся к волонтерской и молодежной деятельности. Europass CV доступно на всех официальных языках Европейского Союза, его электронную версию можно бесплатно скачать на <http://europass.cedefop.europa.eu>



ЧАСТЬ 2.

ЭТАПЫ СОЗДАНИЯ ВАШЕГО ПОРТФОЛИО

Индивидуальный план развития и обучения

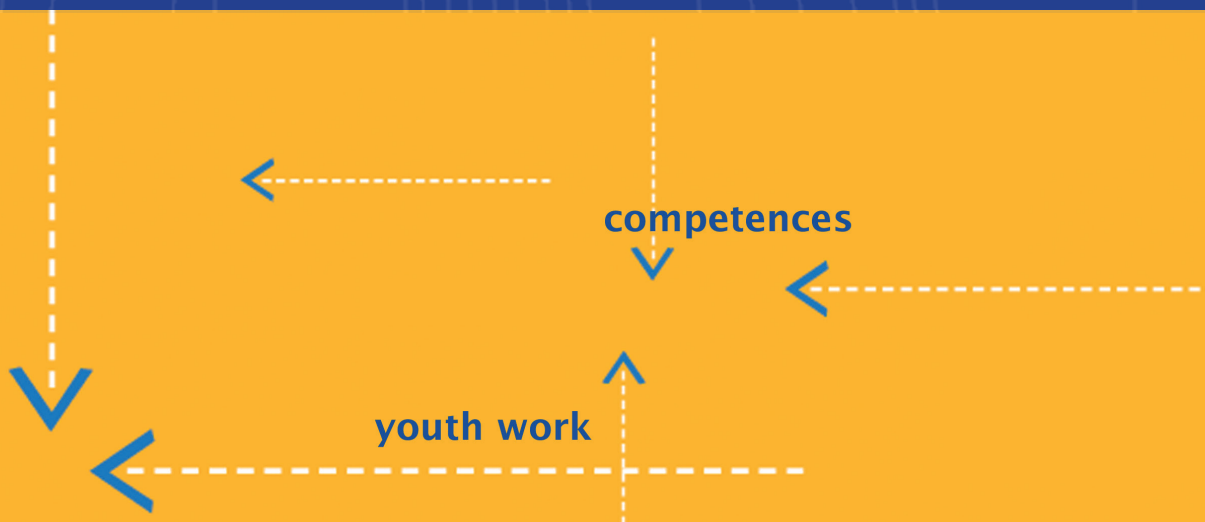
ЧТО НЕОБХОДИМО СДЕЛАТЬ (ТАКЖЕ ПОДУМАЙТЕ ПОЧЕМУ)	КАКИМ ОБРАЗОМ	С КЕМ	КОГДА (К КАКОМУ ВРЕМЕНИ, ДАТА)	КОММЕНТАРИИ



ЧАСТЬ ТРИ

ПРИЛОЖЕНИЯ

- 1 Краткий глоссарий
- 2 Ссылки
- 3 Рекомендация № 2003 (8) Совета Европы по продвижению и признанию неформального образования/обучения молодежи
- 4 Благодарности





1. Краткий глоссарий

Некоторые термины, используемые в портфолио, являются новыми для практиков молодежной работы, поэтому мы решили включить краткий глоссарий, чтобы было легче понять более широкий контекст данного документа. Обращаем ваше внимание, что приведенные ниже термины находятся на стадии разработки по описанию неформального образования/обучения в сфере молодёжной работы – обсуждения еще не закончились! Определения терминов взяты из работы Линн Кришолм (Lynne Chisholm), подготовленной для конференции «Мосты признания», проведенной в Leuven в начале 2005 года. Работа называется «Признание неформального и неофициального обучения в молодежном секторе. Терминологическая шпаргалка». Мы благодарны ей за разрешение использовать этот материал. По мере продвижения работы эти термины будут уточняться и добавляться новые термины (см. вебсайт Европейского центра знаний: <http://www.youth-knowledge.net/>).

Объект признания

Способность (Ability) относится к способностям, обладание которыми индивид может продемонстрировать, например, способность говорить на определенном языке.

Потенциал (Capability) относится к тому, что индивид вероятно или предположительно может делать, и поэтому этот термин схож с терминами «умение» и «компетенция».

Знание (knowledge) : невозможно в нескольких словах дать пояснение концептуальным основам термина «знание». В контексте повседневности значение термина «знание» очевидно: это то, что кто-то знает индивидуально или обобщение того, что коллективно знает данная цивилизация. Но что означает что-то знать? Что это – то, что известно; как мы пришли к этому знанию; как определяется, что что-либо стоит узнать; что мы делаем с этим знанием? В образовательной практике знание – это то, что надо изучать, но оно не обязательно полезно и ценно само по себе. Оно должно быть соединено с навыками и способностями (чтобы стать полезным) с одной стороны – и, что не менее важно, с принципами и ценностями (чтобы стать ценным и результативным) с другой стороны.

Навык (Skill) означает обладание знаниями и опытом, необходимыми для достижения определенной задачи или выполнения определенной работы. Навыки имеются у того, кто знает что делать (обладает знанием) и как это сделать (может воплотить знание в практическую деятельность). Это также означает, что этот навык можно увидеть со стороны.

Компетенция (Competence) часто заменяется термином «навык», но они в действительности не подразумевают одно и то же. Компетенция означает способность применить знание, умения и навыки в устойчивой/повторяющейся или изменяющейся ситуации. Два элемента являются решающими: применение того, что каждый знает и может сделать, а также возможность применить эту способность в различных ситуациях.

Формы и процедуры

Оценка (Evaluation): на английском языке «evaluation» означает только аргументированное суждение или отчет о чем-либо. Она не подразумевает никакой определенной цели (например, аттестация индивидуальной работы) и какого-либо специфического метода оценки (например, письменный тест), и при этом ее результаты автоматически не определяют, что что-то имеет большую ценность или важность, чем другое (например, мероприятия Совета Европы по сравнению с мероприятиями центра «SALTO»).

Оценивание (Assesment) происходит тогда, когда у оценки появляется сравнительное измерение, которое иерархически классифицирует людей, действия или учреждения по выполняемой работе или достижениям. Это может быть проведено по критериям, которые являются специфическими в отношении оцениваемого содержания, процесса или результатов (например, кто переплыл реку быстрее всех? или какое агентство имеет самые высокие показатели успеха в привлечении социально неблагополучных молодых людей в программу?). Альтернативно соответствующая деятельность может быть оценена в отношении внешних стандартов (например, тестирование на PISA для 15-летних подростков в различных странах).



ЧАСТЬ ТРИ - ПРИЛОЖЕНИЯ

Результаты обучения (Learning outcomes) - результаты процесса обучения, которые могут быть выявлены различными способами. Фактически, результаты, которые зафиксированы и оценены в любой момент времени, являются временными моментами в процессе обучения, то есть выполняют роль снимка в фильме (который также можно прокрутить и назад).

Сертификация (Certification) относится к стандартизированному процессу формального признания знаний, умений, навыков и/или компетенций, приобретенных человеком.

Сертификаты или дипломы (Certificates or Diplomas) – «листы бумаги», на которых фиксируются результаты процесса сертификации. Они в большинстве случаев имеют статус официального документа, но не являются необходимыми.

Квалификация (Qualification) может также быть синонимом терминов «свидетельство» или «диплом». В контексте формального образования и обучения в Европе это обычно официальная запись или документ, свидетельствующий о том, что человек успешно окончил определённый курс обучения или достиг определённого стандарта знаний, навыков или компетенций.

Аккредитация (Accreditation): формально признанные властями или инстанциями аккредитованные курсы, виды деятельности и их результаты. Аккредитация является свидетельством того, что организации и люди отвечают общеустановленным стандартам. Они ручаются за достоверность выданных ими свидетельств и дипломов, и следовательно, за надежность и законность контроля и оценки людей и организаций.

Аккредитация предшествующего опыта и обучения (Accreditation of prior experience and learning (APEL)) представляет собой определенное формальное признание знаний, навыков или компетенций, которые люди приобрели неформальными или внеформальными способами в течение жизни.

Формальное признание неформального/внеформального обучения (Validation of non-formal/informal learning): аккредитация предшествующего опыта и обучения - один из способов придания юридической силы неформальному и внеформальному обучению, а именно оценка (возможно, с оценением) и признание прогресса в обучении и его результатов. В контексте исследовательской методологии, прилагательное «действительный» означает, что существует четкая связь между теоретическим понятием (идеей) и ее эмпирическим индикатором (измеряемое наблюдение). Проще говоря, это означает, что то, что мы принимаем чистосердечно и на веру, то, что мы можем наблюдать (и, возможно, измерять) в реальности, точно отражается в наших мыслях и идеях.

Социальное признание (Social recognition) указывает на статус и уважение (фактор удовлетворенности) людей или организаций, которое они получают вследствие демонстрации определенных особенностей, достижения определенных результатов или вовлечения в определенные виды деятельности – такие как обучение. Оно может также распространяться на материальные награды, например, более высокие доходы для тех, кто обладает высоким уровнем квалификации.

Кодифицируемое признание (Codified recognition): в целях образования и обучения, независимо от сектора и уровня, этот термин определяет формальное и часто официальное (включая юридическое) признание участия в обучении или его результатов, таких как свидетельство или диплом.

Вы также можете познакомиться с определением данных терминов в публикациях Совета Европы/Комиссии по Европейскому Партнёрству (например, в серии Т-китов): www.youth-training.net, а также в публикациях SALTO: <http://www.salto-youth.net> (там можно найти, например, очень интересный материал об определении понятия «Европейское измерение» в региональных молодежных проектах).



2. Ссылки

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): Report Bridges for Recognition – Promoting Recognition of Youth Work across Europe, SALTO-YOUTH Inclusion Resource Centre.
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 (Draft)

Colley, H., Hodkinson, 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

European Commission (2004): Common European Principles For Validation of Non-Formal and Informal Learning

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



ЧАСТЬ ТРИ - 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, Strasbourg

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



CONSEIL DE L'EUROPE COMITE DES MINISTRES



Рекомендация N° 2003 (8) Совета Европы по продвижению и признанию неформального образования/обучения молодежи

Комитет Министров, в соответствии с положениями Статьи 15.b Устава Совета Европы, учитывая цели Совета Европы в молодежной сфере и в области образования;

принимая во внимание Итоговую Декларацию, принятую на 5-й Конференции Европейских министров по делам молодежи в Бухаресте (27-29 апреля 1998 г.), в частности, ссылку на неформальное образование, а также Итоговую Декларацию 6-й Конференции Европейских министров (Салоники, 7-9 ноября 2002 г.);

основываясь на рекомендации 1437 (2000) Парламентской Ассамблеи Совета Европы по неформальному образованию;

принимая во внимание опыт и достижения Молодежного сектора Совета Европы в сфере неформального образования/обучения, в частности работу Руководящего комитета по молодежи Совета Европы (CDEJ), а также материалы симпозиума по неформальному образованию, состоявшегося в Страсбурге в Европейском Молодежном Центре с 12 по 15 октября 2000 года;

принимая во внимание Рекомендацию 6 (2002) Комитета Министров государствам-членам по политике в сфере высшего образования по обучению в течение всей жизни;

принимая во внимание действия, предпринимаемые Советом Европы начиная с 1999 года в сфере образования для демократического гражданства, а также Рекомендацию 12 (2002) по данному вопросу, одобренную Комитетом Министров;

рассматривая важную роль, отведенную неформальному образованию в Лиссабонском процессе, и дебаты по теме обучения в течение всей жизни в Европейском Союзе, а также «Белую книгу» Европейской Комиссии «Новый импульс для европейской молодежи»; принимая во внимание сотрудничество между Советом Европы и Европейским Союзом в данной области;

убедившись в том, что обучение в течение всей жизни играет важную роль в уменьшении социального неравенства и социальной исключенности, а также в содействии активному участию в демократической жизни; и в том, что неформальное образование/обучение может способствовать сохранению знаний и умений, необходимых молодым людям, чтобы стать успешными в современном обществе;

убедившись в необходимости мобилизации всего познавательного потенциала детей и молодежи, в силу социальных и культурных преобразований, последовавших за появлением в Европе и в целом в мире экономических систем и обществ, основанных на знаниях,

1. Рекомендует правительствам государств-членов:

- a. подтвердить, что неформальное образование/обучение сегодня составляет фундаментальное измерение процесса обучения в течение всей жизни, а, следовательно, нужно работать в направлении развития эффективных стандартов признания неформального образования/обучения, как существенной части общего и профессионального образования, а также в отношении:



ЧАСТЬ ТРИ - ПРИЛОЖЕНИЯ

- квалификации профессиональных сотрудников и волонтеров, отвечающих за реализацию неформального образования/обучения;
 - качества самого образования/обучения;
 - мониторинга образовательного процесса, проводимого участниками в рамках программ неформального образования/обучения, как индивидуально, так и в группе;
- б. поддержать создание и использование Европейского Портфолио, направленного на описание опыта, навыков и знаний (результатов обучения), приобретенных посредством неформального образования/обучения, используя пример Европейского Языкового Портфолио;
- в. содействовать предоставлению равных возможностей для всех молодых людей, в особенности для социально неблагополучных групп, создавая равноправные условия доступа к неформальному образованию/обучению, с целью развития потенциала по уменьшению социального неравенства и социальной исключенности;
- г. активно поощрять инновационный опыт в сфере неформального образования/обучения, поддерживая распространение документации об успешной практике, обучающих методах и достижениях дополнительного образования/обучения;
- д. представить меры по поддержке инициатив в сфере неформального образования/обучения, направленные на поощрение приверженности и вклада молодых людей в содействии таким ценностям, как активная гражданская позиция, права человека, толерантность, социальная справедливость, диалог внутри поколений, мир и межкультурное взаимопонимание;
- е. активно привлекать сектор неформального образования/обучения, наряду с формальными системами образования и профессиональной подготовки, к развитию общеевропейской образовательной среды обучения в течение всей жизни;
- ж. активно использовать потенциал неформального образования/обучения, как дополнительное средство облегчения интеграции молодых людей в жизнь общества, поддерживая их возрастающее активное участие, в особенности, представителей стран переходного периода, в соответствующие европейские программы обменов;
- з. содействовать диалогу между специалистами формального и неформального образования/обучения и поощрять лучшее понимание различных подходов в сфере неформального образования/обучения в разных европейских странах;
- и. поддерживать и развивать проводимую исследовательскую работу в области неформального образования/обучения, а также использовать ее результаты; поощрять сбор и распространение примеров удачной практики в сфере неформального образования/обучения на национальном и европейском уровнях; оказывать дальнейшую поддержку существующему сотрудничеству между Советом Европы и Европейским Союзом в этой области;
- к. сделать неформальное образование/обучение важным элементом национальной молодежной политики и европейского сотрудничества в этой области;
- л. предусмотреть значительное количество человеческих и финансовых ресурсов для осуществления и признания программ неформального образования/обучения и их результатов для того, чтобы предоставить неформальному образованию/обучению возможность иметь адекватное пространство в пределах образовательного сообщества;



2. Поручить Генеральному Секретарю Совета Европы передать настоящую рекомендацию правительствам государств, присоединившихся к Европейской культурной конвенции, но не являющихся членами Совета Европы.



→ 4. Благодарности

Большой вклад в разработку и оценку данного портфолио внесли участники рабочей группы CDEJ (Руководящего комитета по молодежной политике Совета Европы) по Европейскому Портфолио для молодёжных лидеров и молодёжных работников:

Г-н Пере Гуйю, Андора

Г-н Ян Ванхе, Бельгия

Г-н Лаури Сависхааве, Финляндия

Г-н Клод Бодеван, Люксембург

Г-жа Айша Адзигевич, Консультативный совет по молодежи

Г-н Харет Худгес, номинированный директоратом образования

Г-н Марино Остини, номинированный директоратом образования

Г-н Паскаль Буланже, Европейский Молодежный Форум

Г-жа Жизель Еврар, Европейский Молодежный Форум

Г-жа Алекс Массон, Европейский Молодежный Форум

Г-н Питер Торп, Европейский Молодежный Форум

Г-н Ганс-Йохим Шильд, Европейская комиссия (позже Директорат молодежи и спорта Совета Европы)

Г-н Манфред Фон Гебель, Европейская комиссия

Г-жа Рита Бергштейн, Ресурсный центр САЛТО Тренинг, Германия

Благодарим за помощь г-на Андре-Жака Додана (Andre-Jacques DODIN), а также за полезные советы г-на Питера Лауритцена (Peter LAURITZEN), г-жу Лин Ляконт (Leen LACONTE) и г-жу Брайони Хоскинс (Bryony HOSKINS) – все из Директората молодежи и спорта Совета Европы. Г-жа Софи Бильжер (Sophie Bilger) проделала удивительную работу по обработке всех результатов оценочных анкет на стадии тестирования, за что ей огромное спасибо!

Многие люди по всей Европе присылали свои комментарии по поводу Портфолио и оказывали поддержку; особая благодарность за письменные отзывы:

Крисафо Арватини

Рита Бергштейн

Джонатан Бовьер

Соня Кандек

Эндрю Каммингс

Дирк де Вильдер

Джон Конрад

Дарко Маркович

Мария Павков

Луис Пинто

Кеес Шуур

Алессио Суриан

Нора Свитмен

Ян Ван Хове



ЧАСТЬ ТРИ - ПРИЛОЖЕНИЯ

Участники семинара-тренинга по Портфолио (апрель 2006), которые смогли заинтересовать сотни людей и убедить 140 человек заполнить оценочные анкеты:

Себастьян Грюнвальд

Национальный Молодежный Совет Германии – DNK Germany
Puderbacher Weg 66, 57334 Bad Laasphe, Germany
Электронная почта: sebastian.grunwald@gmx.de

Ида Краг-Ридинг

Национальный Молодежный Совет Дании – DUF Denmark
Rektorparken 1, 226, 2450 Kobenhavn SV.
Электронная почта: ldakragh@stud.ku.dk

Кейт Чачава

Национальный Молодежный Совет Грузии - NCYOG
17 Tabukashvili street; 0108 Tbilisi, Georgia
Электронная почта: gtu_su@yahoo.com
geto87@yahoo.com

Питер Ленко

Национальный Молодежный Совет Словакии –RMS Slovak Republic
Prazska 11, 811 04 Bratislava, Slovakia
Электронная почта: peter_lenco@yahoo.com , zahranicie@rms.mladez.sk

Хафштейн Снаеланд

Европейская конфедерация молодежных клубов - ECYC Iceland
Baronsstigur 18b, 101 Reykjavik, Iceland
Электронная почта: Hafsteinn.snaeland@reykjavik.is

Паскаль Буланжер

Всемирное движение скаутов - WOSM Europe Region
Deputy Director, External relations & Communications
Avenue Porte de Hal, 38, B - 1060 Brussels
Электронная почта : pboulangier@euro.scout.org

Ирене Ройник

Всемирная Ассоциация девочек скаутов – WAGGGS
WAGGGS Europe Office, Avenue de la Porte de Hal 38, B - 1060 Brussels
Электронная почта: irene@europe.wagggsworld.org

Екатерина Матков

Молодые Европейские Федералисты - JEF Moldova
Blvd. Cuza-Voda 19/4, ap. 4, 2060-MD Chisinau,
Электронная почта: ecaterinamatcov@hotmail.com

Лукаш Замески

Альянс Организаций Европейской добровольческой службы Польша
street-Brodnowska 7/11, apartment 103. Zip-code - 03-439 Warsaw, Poland
Электронная почта: lzamecki@yahoo.com

Жизель Еврар

Европейский молодежный форум – Сотрудник политики образования Бельгия
Rue Joseph II, 120, B – 1000 Brussels
Электронная почта: gisele.evrard@youthforum.org Tel (direct) +32 (0)2 286 94 16



Лаура Паунонен

Молодежный департамент города Хельсинки
Saniaiskuja 4 s 71, 00730 Helsinki, Finland
Электронная почта: laura.paunonen@nk.hel.fi

Кристиан Шарф

Федерация ассоциаций для культурного образования молодежи в Саксонии – Анхальт
Liebigstr. 05, D - 39104 Magdeburg, Germany
Электронная почта: exchange@jugend-lsa.de

Матя Герьевик

Молодежная сеть MaMa
Kersnikova 4, 1000 Ljubljana, Slovenia
Электронная почта : Mladinska_mreza@hotmail.com

Франсуаз Кремер

Service de la Jeunesse, Ministere de la Communaute francaise
Boulevard Leopold II, 44, 1080 Bruxelles, Belgique
Email : francoise.cremer@cfwb.be

Оксана Петровская

Всероссийский детский образовательный центр «Орленок»
Tuapse district, Krasnodar territory, Russian Federation
Электронная почта: vega_kseniya@yahoo.com

Витор Диас

Delegado Regional do Porto do IPJ
Rua Rodrigues Lobo, 98, 4150-638 Porto, Portugal
Электронная почта: vitor.dias@ipj.pt

Энекен Кока

Member of National Roundtable of Trainings in Youth Work Field
Estonian Youth Work Centre
Riia 9-70, 51010 Tartu, Estonia
Электронная почта: eneken@yahoo.com

Гуй Пенсавал

CEMEA Alsace
(Centres d'Entrainement aux Methodes d'Education Active)
40, rue de l'Engelbreit, 67200 Strasbourg
Электронная почта : guytoufr@yahoo.fr

Васак Демир

Youth Association for Habitat and Agenda 21
Fulya Mah. Mevlut Pehlivan Sok, Ali Sami Yen Apt. 8A/2 Mecidiyekoy
Istanbul, Turkey
Электронная почта: info@youthforhab.org.tr

Rosario ROSSI

Arci Catania
Via Paolo Vasta, 141 95024 Acireale (CT) Italy
Электронная почта: sarorossi@misterobuffo.org

Оксана Юрик

Coordinating Committee for International Voluntary Service



ЧАСТЬ ТРИ - ПРИЛОЖЕНИЯ

Ukrainian Association for Youth Co-operation ALTERNATIVE-V
78-A, Bohdana Khmelnytskogo Street
Office 203, Kiev 01030, Ukraine
Электронная почта: alternative.v@gmail.com

Стася Денисова

Youth Network against Racism and Intolerance
(Молодежное правозащитное движение), Движение «Молодая Европа»
St. Nevkipely, 19, Apt.9, Krasnodar, Russia
Tel. +7 89184974827
+7 89094590729
Электронная почта: sdenissova@mail.ru

Рита Бергштейн

Ресурсный центр САЛТО Тренинг
@JUGEND fur Europa - German National Agency YOUTH,
Godesbergeallee 142-148, D - 53175 Bonn, Germany
Телефон: + 49 228 9506 236
Мобильный телефон: + 49 172 5883180
факс: + 49 228 9506 222
Ресурсный центр САЛТО Тренинг: rita@salto-youth.net

Команда тренеров:

Клод Бодевинг

Attache de Gouvernement
Service National de la Jeunesse,
B.P. 707, L – 2017 Luxembourg
Электронная почта: claude.bodeving@snj.etat.lu

Айша Хадзибегович

FORUM SYD BALKANS PROGRAMME
Project Montenegro
Bratstva I Jedinstva 4, 81000 Podgorica, Serbia and Montenegro
Электронная почта: ajsa@cg.yu

Марк Тейлор

Avenue Emile Maxlaan 150, B-1030 Brussels
tel: +32 2 742 0914 mobile: +32 473 240 482
Электронная почта: brazav@yahoo.com

Nuno DA SILVA

President, YEU – Youth for Exchange and Understanding
Rua Frederico Lecor n° 55 4° dto, P – 8000 FARO, Portugal
Email: silvamago@hotmail.com

Андре Жак Додан

Head of Division for Youth Policies & Intergovernmental Co-operation
Directorate of Youth and Sport
Council of Europe
Электронная почта: jacques.dodin@coe.int



А также всем тем кто заполнил оценочные формы!

Ageeva Ludmila (Russia), Aigro Mariann (Estonia), Akdevelioglu Ilknur (Turkey), Almeida Laranjeira Henriques (de) Joana (Portugal), Altinsoy Guler (Turkey), Andersen Jakob (Denmark), Asanidze Vaxtang (Georgia), Belletti Michelangelo (Italy), Bjaeldager Jakob (Denmark), Bock Damon (Estonia), Bodson Nathalie (Belgium), Brecelj Markucic Arijana (Slovenia), Briedova Barbara (Slovakia), Busemann Nina (Germany), Cares Mike (Germany), Carniel Cristina (Italy), Cauwelier Johan (Belgium), Chakvetadze Nato (Georgia), Cotis Sophy (Greece), Dagkos Anastasios (Turkey), Dechenaux Claire (France), Dotter Stephanie (France), Dubois Christine (Belgium), Dundua Temo (Georgia), Dybowski Sandra (Germany), Elisashvili Nino (Georgia), Fedotova Yulia (Russia), Fistravec Tina (Slovenia), Frostrom Linda (Sweden), Fruk Marija (Slovenia), Garcet Cedric (Belgium), Gerber Dominik (Switzerland), Gitolendia Boris (Georgia), Gordeeva Ekaterina (Russia), Grech Daniela (Malta), Griffi ths Graham (UK), Grubener Klaus (Germany), Gucek Marja (Slovenia), Gunven Asa (Sweden), Haring Polona (Slovenia), Hellings Celine (Belgium), Hoffmann Verena (Germany), Hovi Merja (Finland), Hristova Milena (Bulgaria), Jankovic Jakob (Slovakia), Kajaluoto Ulla (Finland), Kakorina Svetlana (Russia), Kalan Elif (Turkey), Kalberg Helen (Estonia), Kazakov Egor (Russia), Kelly Shawn (Denmark), Khusnutdinova Irene (Russia), Kingkiladze Sopio (Georgia), Kipouros George (Greece), Kiss Balazs (Slovakia), Koracin Janja (Slovenia), Korkmaz Gulcan (Turkey), Koskinen Aleks (Finland), Koyuncu Emre (Turkey), Krajewski Mateusz (Poland), Kralik Juraj (Slovakia), Krezios Athanasios (Greece), Kylchyk Kateryna (Russia), Lambot Jerome (Belgium), Langer Johannes (Austria), Legion Anna (Poland), Le Gludic Gaelle (France), Lenco Peter (Slovakia), Magnier emilie (France), Malisheva Olga (Russia), Mannisalu Juta-(Estonia), Marletta Giuseppe (Italy), Mattila Anu (Finland), Messina Luca (Italy), Mierzejewska Alicja (Poland), Mikeladze Lasha (Georgia), Miniac Pavillard (de) Daniela (Spain), Modra Justyna (Poland), Molokanova Tatyana (Russia), Niglas Tiiu (Estonia), Nizinska Joanna (Poland), Nordstrom Piia (Finland), Nowosad Anna (Poland), Nyback Sari (Finland), Olle Cristina (Germany), Oreshkin Raul (Estonia), Otto Christoph (Germany), P.Maciek (Poland), Panchenko Irene (Russia), Panchenko Sergey (Russia), Panebianco Agata (Italy), Pavlin Andreja (Slovenia), Peters Caroline (Germany), Prost Nicolas (France), Pustelnik Valdemar (Denmark), Ratko Natalija (Slovenia), Rauravaara Jaakko (Finland), Razafi nfrazaka Franck (France), Rostohar Petra (Slovenia), Saarela Laura (Finland), Sabler Meta (Slovenia), Salokannel Tytti (Finland), Scholz Carmen (Germany), Semrincova Lubica (Slovakia), Serrao Mario (Italy), Sheverdina Olga (Russia), Slimakova Dusana (Slovakia), Sommer Kerstin (Germany), Sondergaard Peter (Denmark), Spina Gabriele (Italy), Spirina Ludmila (Russia), Stergar Matic (Slovenia), Tadeusz (Poland), Tolstoguzova Iena (Russia), Tonna Lara (Malta), Topchishvili Tamuna (Georgia), Toth Eszter (Hungary), Tove Iren Lea (Norway), Tsertsvadze Tiko (Georgia), Uyar Yasemin (Turkey), Vaap Riina (Estonia), Vandenhoute Genevieve (Belgium), Van hamme Olivier (Belgium), Vaughan Chloe (UK), Viigi Heli (Estonia), Virolainen Signe (Estonia), Wagner Marie-Kathrin (Germany), Willems Pieter (Belgium), Wissner Michal (Poland), Wunderlich Nathalie (Germany), Yildiran Burcin (Turkey), Zakharova Tatiana (Russia), Zamecki Lukasz (Poland), Zbrojkiewicz Katarzyna (Poland), Zhelyazkova Radostina (Bulgaria).

Мы будем рады узнать, как вы оцениваете портфолио!

Этот документ все еще незакончен, “в процессе”: мы понимаем, что он будет использоваться в разных ситуациях. Поэтому нам очень важна ваша оценка портфолио – пожалуйста, отправляйте ваши комментарии на сайт:

youthportfolio@coe.int

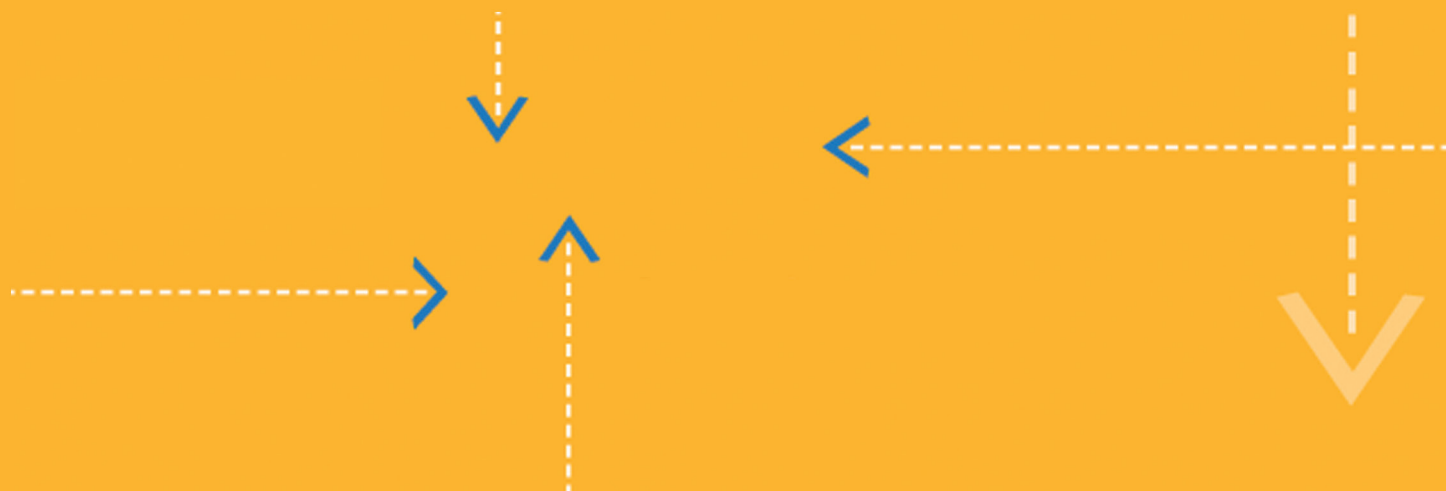
или:

European Portfolio for youth leaders and youth workers

Directorate of Youth and Sport

Council of Europe

F - 67075 Strasbourg Cedex



Европейское Портфолио - это совместная инициатива Совета Европы с экспертами и партнерами Европейской Комиссии и Европейского Молодежного Форума. Это инструмент для оценки и описания компетенций, основанных на Европейских стандартах качества, которым могут воспользоваться молодежные работники в Европе, волонтеры и профессионалы.

Портфолио создано не только для того, чтобы помочь молодежным лидерам и работникам описать свой опыт и навыки, но также для того, чтобы увеличить признание молодежной работы и неформального образования и обучения в целом.

Молодежная работа в Европе очень разнообразна. Именно поэтому портфолио было опробовано в разных странах. Оно структурировано таким образом, чтобы пользователи смогли адаптировать его к своим реалиям, например, добавить компетенции, которые необходимы для их работы.

Влияние портфолио на процесс признания молодежной работы и неформального образования и обучения во многом будет зависеть от того, насколько широко оно будет использоваться. Поэтому мы очень надеемся на то, что им станут пользоваться многие молодежные лидеры и работники в Европе и за ее пределами.

