



J O B B R I D G E

Насоки

За компетентностно-ориентирано учене при
доброволците.

Декември

2020



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



Продукт по проекта Job Bridge (CC-SA-BY)



Автори:

Димитър Златанов (Catro),,

Oonagh Aitken, Vounteering Matters (UK)

Piotr Sadowski, Vounteering Matters (UK)

Alicia Cabrera Mateos , Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Spain)

Elena Montero Sánchez, Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Spain)

Daniela Frascaroli, Conference of Merit University Colleges CCUM (Italy)

Fabio Monti, Conference of Merit University Colleges CCUM (Italy)

Julianne Lagadec, La Ligue de l'enseignement (France)

Julien Meyer, La Ligue de l'enseignement (France)

Pauline Boivin, Lifelong Learning Platform (Belgium)

Sabine Wiemann, BUPNET (Germany)

Sarah Wild, Blinc eG (Germany)

Насоките са създадени като част от проекта “Job Bridge за доброволци”, кординиран от [BUPNET](#), Германия в партньорство с La Ligue de l'enseignement (Франция), CATRO (България), the Lifelong Learning Platform (Белгия), the Conference of Merit University Colleges CCUM (Италия), the Chamber of Commerce and Industry of Caceres (Испания), Vounteering Matters (Великобритания), Blinc eG (Германия) от 1 декември 2018 г. до 28 февруари 2021 г. Проектът финансиран от Европейския съюз по програмата „Еразъм +“, с номер на договора: 2018-1-DE02-KA204-005214.

Подкрепата от страна на Европейската комисия за създаването на тази публикация не представлява одобрение на съдържанието, което отразява само възгледите на авторите и Комисията не може да носи отговорност за каквото и да е използване на съдържащата се в нея информация.

Job Bridge – Насоки за компетентностно-ориентирано учене. Декември 2020 г.

Предоговор	2
Въведение	3
Какво е Компетентностно-ориентирано учене?	5
Как да приложим учебен проект за доброволци чрез интегриране на Компетентностно-ориентираното учене?	7
Стъпка 1: Проектиране на преживяването	7
Цели	7
Какво да правим?.....	7
Какво да не правим.....	10
Стъпка 2: Наблюдение на опита	11
Какво да правим.....	11
Какво да не правим.....	13
Стъпка 3: Оценка на мисията	13
Какво да правим.....	14
Какво да не правим.....	15
Казус: Международен офис на ESN (Erasmus Students Network) (Брюксел, Белгия).....	15
Заклучение	19
Приложение	20
Ръководство 1.....	20
Ръководство 2.....	20
Ръководство 3.....	22
Ръководство 4.....	23
Ръководство 5.....	24
Ръководство 6.....	26
Ръководство 7.....	30

Предоговор

Доброволчеството е важен начин хората да се развиват, като изграждат нови взаимоотношения и придобиват цял набор от житейски умения, които могат да подобрят тяхната пригодност за работа. То служи за събиране на важен опит в непознати области и за развитие на социални, лични и организационни компетенции.

Обичайното възприятие е, че „твърдите умения ще ви донесат интервю, но ви трябва меки умения, за да получите - и да запазите - работата“. За разлика от така наречените „твърди умения“, които описват техническите умения и способности на човек да изпълнява конкретно определени задачи за дадена работа, „меките“ или „напречните умения“ са широко приложими в работните длъжности и индустрии. По време на доброволческия си опит, основните умения, които доброволците придобиват, са тези „меки умения“, а не „специфични за работата умения“ или „основни умения“ (смятане, наука, грамотност).

Предизвикателството, свързано с меките умения, е тяхното разпознаване и утвърждаване. Разпознаването и утвърждаването на компетенциите и опита на доброволците все още е много ограничено в ЕС. Причината е, че уменията, които доброволците придобиват, са предимно меки / напречни умения и следователно като цяло са по-трудни за измерване или оценка и има малко споделени знания или надлъжни проучвания около успешни методи за оценка или валидиране в тази област.

В контекста на двугодишния ЕС проект Job Bridge партньорите разработиха пълноценен подход, ориентиран към потребителите, за валидиране на неформални и информални учебни процеси в доброволчески дейности, основани на системата за валидиране LEVEL5, включително добре доказана уеб документация, както за учащите, така и за онези, които ги контролират, „фасилитаторите“. Подходът се основава на две концепции: Концепцията за компетентностно-ориентираното учене и валидирането на развитието на компетентности. Ориентираното към компетентност обучение се основава на идеята учащите да се развиват чрез опит и открития, докато валидирането има за цел да направи това обучение видимо и да даде повече признание на учебния процес и да разкрие учебния потенциал на доброволчеството.

Тези насоки ще дадат насоки за това как да се приложи компетентностно-ориентираното учене в доброволчеството и да обяснят как може да се осъществи валидирането на обучението и какви ползи могат да генерират учащите се от валидирането на техния напредък в обучението.

Въведение

Тези насоки са адресирани до организации, приемащи доброволци (публични или частни) и служителите, работещи в тези организации, като например фасилитатори на доброволци. По-точно категорията „публични и частни организации или организации, приемащи доброволци“ може да включва младежки организации, доброволчески организации, неправителствени организации, европейски мрежи, компании, публични администрации и публични органи.

Това ръководство има за цел да предостави насоки на тези организации за това как да подобрят и оценят по-добре компетентностите на доброволците, използвайки компетентно ориентирания подход на учене (COL). То също така обяснява как да се подкрепи учебният път на доброволците от проектирането и изпълнението до оценката, чрез създаване на „учебни проекти“.

Компетентностно-ориентираното обучение се основава на идеята доброволците да се учат чрез опит и открития. Те участват активно в учебната ситуация и учат в сътрудничество и взаимодействие с другите. В компетентностно-ориентираното учене, ние се фокусираме върху подобряването на действителното представяне на човек в реална ситуация. Това означава, че доброволците придобиват и изграждат знания, проверяват новоизградените си идеи с тези на другите, докато фасилитаторите предоставят подходяща обратна връзка и информация, необходима за подпомагане на доброволците да повишат нивото си на изпълнение.

Защо да прилагате компетентностно-ориентираното учене с вашите доброволци?

Прилагането на компетентностно-ориентираното учене и валидиране в доброволството предлага много ползи както за **организацията**, така и за **доброволците**.

Ползи за организацията

- ✓ Подобрява качеството на обучението и осигуряването на подкрепа за доброволците (например чрез по-добро идентифициране на техните индивидуални или колективни нужди).
- ✓ Подобрява процеса на набиране и задържане на доброволци (напр. като резултат от оценката на постиженията / напредъка на доброволците).
- ✓ Подобрява репутацията на организацията.
- ✓ Подобрява професионализма на служителите и фасилитаторите на доброволци.
- ✓ Подкрепя организацията за подобряване на собственото измерване на социалното въздействие (както количествено, така и качествено).
- ✓ Демонстрира въздействието на доброволческите програми на финансовите дарители или други спонсори или партньори.

Ползи за доброволците

- ✓ Укрепва развитието на тяхната компетентност, напр. като помага на доброволците да си поставят цели и да оценяват самостоятелно своя напредък.
- ✓ Подобряване на компетентността и информираността за учене (идентифициране и разпознаване на ключови и напречни компетенции).
- ✓ Укрепва тяхната пригодност за заетост чрез развиване на меки умения и изграждане на неформално учебно преживяване.
- ✓ Подхранва личностното им развитие (самочувствие, социално включване и т.н.) и „житейски умения“ (междупличностни, социални умения).
- ✓ Повишава чувството им да бъдат признати, с подобро самочувствие.

Повече информация за ползите за доброволци и организации може да намерите в Job Bridge [Доклада за актуално проучване](#).

Насоките дават подробности за различните стъпки и инструменти, необходими за създаване на учебен път за доброволците.

С тези насоки, ще ...

- Се запознаете как да прилагате компетентностно-ориентираното учене към „учебен проект“ на доброволец;
- Откривате практически методи и инструменти за признаване и валидиране на умения и резултати от обучението;
- Намерите подробни, стъпка по стъпка, инструкции в подкрепа на компетентността на доброволците или развитието на обучението от процедурата за набиране до края на тяхната мисия, за да улеснят признаването и валидирането на техните компетенции.

Насоките са допълнение към онлайн курса Job Bridge, за обучение на фасилитатори на доброволци. [Може да се регистрирате в платформата за електронно обучение тук](#).

Какво е Компетентностно-ориентирано учене?

Ориентирането към компетентност предполага нов подход към преподаването и ученето, който се различава от традиционния подход, ориентиран към съдържанието. Компетентностно-ориентираното учене се основава на идеята обучаемите да учат чрез опит и открития. Учащите участват активно в учебната ситуация. Те се учат най-добре в смислен контекст и в сътрудничество и взаимодействие с другите и със заобикалящата ги среда.

Основните характеристики на Компетентностно-ориентираното учене* са:

- **Смислен контекст:** За да се осъществи ученето, се препоръчва фасилитаторите / учителите да създават или търсят смислен контекст, в който обучаемите да изпитат значимостта и значението на компетенциите, които трябва да се придобият по естествен начин.
- **Пространство за инициатива и креативност:** За да придобият компетентности, се изисква на обучаващите се да се даде място да поемат инициативи. Това е жизненоважно условие, тъй като компетентността предполага поемане на инициативи, креативност, стремеж към изпълнение на собствените амбиции.
- **Конструктивно учене:** Обучението е замислено като процес на изграждане на собствените знания във взаимодействие с околната среда, а не като процес на усвояване на знанията, които другите се опитват да предадат.
- **Кооперативно, интерактивно обучение (с връстници, учители и други участници):** Основната идея на обучението, основано на компетентност, е да помогне на обучаемите да развият и конструират собствените си знания и да търсят начини за оптимално използване на компетентността на други хора в собствения си учебен план. Това е смисълът на социалния конструктивизъм. Сътрудничеството и взаимодействието са както области на обучение, така и носители на обучение.
- **Учене чрез откриване:** Отворените учебни процеси изискват учене, което може да се характеризира като активно откриване, за разлика от рецептивното обучение. Това не означава, че учебното съдържание не трябва да бъде налично и достъпно. Това означава, че начинът за придобиване на тези знания или тези компетенции не може да бъде просто процес на предоставяне на информация, а винаги трябва да бъде вграден в подход, основан на откритие.
- **Рефлексивно обучение:** Ученето, основано на компетентност, изисква също така акцент върху учебните процеси като такива. Чрез размисъл върху собствените си нужди, мотивация, подход, напредък, резултати и т.н., човек развива учебни компетентности / стратегии, които могат да се считат за мета-компетентности.
- **Лично обучение:** В компетентностно-ориентираните теории учението е замислено като процес на изграждане на собствени лични знания и компетенции. Информацията, знанията и стратегиите придобиват значение за човека само ако станат неразделна част от неговата лична съвкупност от знания и компетенции. В образованието това означава, че учащите трябва да могат да се идентифицират с контекста, хората, ситуацията и интересите, които са включени в съответните области на обучение.

(* въз основа на статия на Jaap van Lakerveld, проект на ЕС Леонардо PROVIDE)

„От учене да се действа към действия, за да учим“

Ако свържем тези ключови характеристики с доброволчеството, можем да видим, че доброволчеството предлага идеална рамка за подход, ориентиран към компетентност: доброволчеството се случва в реалния свят и включва реални хора. Изисква взаимодействие на доброволците с доброволческата организация, фасилитатора, други доброволци и хора, с които доброволецът работи, спонсори, работодатели и др. Доброволците изпълняват задачи, които имат цел и отговарят на нужда. Те имат възможност да изпитат различни предизвикателни ситуации, прилагайки на практика собствените си умения и получавайки богат опит и нови компетенции.

Доброволческите организации трябва да определят рамката, която подкрепя доброволците и дава възможност за лично израстване и учене. Това включва гарантиране, че доброволците получават значими задачи и достатъчно място за инициатива. Те трябва да дават обратна връзка и да мотивират доброволците да разсъждават върху своето обучение и опит.

Процесът, който води до придобиване на компетентност, включва **четири основни елемента**:

- Мотивация
- Място за инициатива
- Действие
- Размисъл

Като цяло доброволческите дейности имат определен старт и определен край. По този начин те в идеалния случай могат да бъдат планирани като проект - **учебен проект**. Учебният проект всъщност е „проект“, който включва основни фази от жизнения цикъл на проекта, като например:

- Планиране - проектиране на учебната дейност, формулиране на компетенции, които да се усъвършенстват, подготовка на референтни системи и др.
- Изпълнение - прилагане на планираното на практика - изпълнение на доброволческите дейности.
- Оценка и документация - доказване на това, което се е променило / подобрило.

Ще получите повече информация за учебните проекти в следващия параграф.

Как да приложим учебен проект за доброволци чрез интегриране на Компетентностно-ориентираното учене?

Учебен проект е планирана дейност, която води до конкретни резултати по време на доброволческите дейности. За да се създаде учебен проект, фасилитаторът и доброволецът заедно трябва да идентифицират напр. учебни цели, учебни дейности, времеви рамки, налични източници, очаквани резултати от обучението, методи за оценка, документиране на резултатите от обучението, моменти за обратна връзка и размисъл и др..

По-нататък ние обясняваме как да създадем учебен проект с компетентностно-ориентираното обучение, и даваме някои съвети за успешен учебен проект. Идентифицирахме **три стъпки за създаване на учебен проект**:

- **Стъпка 1:** Проектиране на преживяване
- **Стъпка 2:** Наблюдение на преживяването
- **Стъпка 3:** Оценка на мисията

Стъпка 1: Проектиране на преживяването

Поставянето на подходящи цели е от ключово значение за успеха на всеки доброволчески проект. И все пак много доброволци може да очакват целите да бъдат предоставени от организацията, вместо да ги свързват със собствените си ценности и лични планове за развитие. Активната позиция, заета от фасилитатора в началото на проекта, може да даде възможност на доброволеца да поеме отговорността за неговите дейности и да се възползва максимално от наличните възможности за развитие.

Включваме няколко предложения за това как фасилитаторите могат да помогнат на доброволеца да създаде проект, съобразен с неговите цели и способности, така че той да може да започне дейности, уверен, че ще доведат до желан резултат.

Цели

- ефективно съвпадение между проекти и таланти;
- изграждане на процеса около вътрешните мотиватори на доброволеца;
- избор на най-подходящата роля за доброволеца;
- изготвяне на план за действие с определени цели;
- определяне какъв вид подкрепа ще е необходима в бъдеще;
- идентифициране на области на развитие на компетентността.



Какво да правим?

1. Идентифицирайте мотивацията на доброволеца

Човешкото действие се движи от ценности. Това важи особено за доброволството. Ето защо предлагаме да се търсят ценностите, които мотивират човека да дари времето и уменията си за доброволчески проект. Тези ценности вероятно ще продължат да ги насочват към постигане на целите им в бъдеще. Ценностите са чудесна отправна точка за идентифициране на подходящ проект за доброволец.

Фасилитаторът може да използва много различни инструменти, за да разбере какво движи доброволца, като неструктурирана дискусия, например. Опитът обаче подсказва, че много хора трудно замислят съзнателно за ценностите и наличието на определени референтни точки е полезно. Използването на картите Moving Motivators, [които можете да изтеглите безплатно тук](#), предоставя на доброволците 10 добре дефинирани типа мотивация, които могат да използват, за да започнат да мислят за това, което ги е довело до вашата организация. Предлагаме също така да използвате някои водещи въпроси, налични в Приложението (**Ръководство 1**), за насочване на разговора.

2. Идентифицирайте силните и слабите страни на доброволца и къде се крие техният потенциал за развитие

Разбирането на силните страни, ограниченията и потенциала е жизненоважно за поставянето на бъдещи цели. Ако доброволецът знае в какво е добър и в какво намира предизвикателно, той може по-лесно да разбере как би могъл да бъде полезен на екипа си и какви дейности биха били неефективно използване на времето му. Като идентифицира къде се крие неговият потенциал, той може да избере цели, които да увеличат максимално този потенциал. Това е причината, поради която е важно да се използва инструмент, който помага на доброволца да анализира как неговите собствени качества вероятно ще повлияят на бъдещото им развитие и на проекта, в който участва.

Опитът показва, че много доброволци, особено от хора в неравностойно положение, са склонни да се фокусират върху слабите си страни и трудно разпознават собствения си потенциал. Те са тези, които се нуждаят от допълнителна подкрепа, за да насочат мислите си в по-конструктивна посока.

Как да анализираме качествата на доброволца? Някои от по-склонните към саморефлексия се сред тях ще могат да го направят сами. За по-разнообразна група е полезно да разчита на единна поддържаща структура. Единият вариант е традиционният SWOT анализ, който балансира силните и слабите страни на доброволца. Друга възможност е моделът за анализ PPCO, който позволява на доброволца да постави по-голям акцент върху потенциала на бъдещето. Последното е допълнено с насочващи въпроси и е достъпно в Приложението (**Ръководство 2**).

3. Съставяне на конкретен план за действие

Доброволческият проект е по-вероятно да успее да постигне целите си, ако те са добре дефинирани предварително. Ефективната подготовка значително ще улесни извършването на бъдещи дейности. След като доброволецът знае какво го подтиква към действие и къде се крие потенциалът му, той е в добра позиция да постави конкретни цели за своя проект. Колкото по-конкретна и подробна е дадена цел, толкова по-лесно ще бъде доброволецът да подготви дейностите, необходими за нейното реализиране. Освен това доброволецът, който знае какво да прави, ще се чувства много по-сигурен и мотивиран и ще изисква по-малко наблюдение в бъдеще.

Моделът за SMART цели (виж Приложение, **Ръководство 3**) предоставя практически въпроси, които ще дадат възможност на доброволца да се възползва максимално от опита си. Използва се в много различни контексти, така че някои от доброволците вероятно са се сблъскали с него в миналото. След като всички те са запознати с него, ще могат да го използват добре и в много аспекти на професионалния си живот.

4. Помогнете да се идентифицират ресурсите, от които доброволецът се нуждае, за да реализира своя проект

Практическото изпълнение на план за действие изисква определени ресурси. Ако се окаже, че придобиването им не е възможно, планът едва ли ще даде резултат. Ето защо е много ефективно да се

използват възможно най-добре съществуващите ресурси. Понякога доброволецът притежава умения и способности, които могат да бъдат ключов актив за постигане на целите му, но не успява да осъзнае това. Добре е да започнете с това, което вече е на разположение, защото това създава чувство на увереност. Когато се изискват по-малко външни ресурси, е по-лесно да се концентрирате върху тях и да положите необходимите усилия за тяхното придобиване.

Още веднъж, докато по-опитните доброволци биха могли да извършат сами такъв анализ, мнозинството ще се възползва от някои насочващи въпроси. Приложението (Ръководство 4) съдържа инструмент за анализ на това какви вътрешни и външни ресурси вече са на разположение на доброволеца и кои трябва да придобият в бъдеще.

5. Идентифицирайте какви компетенции може да развие доброволецът

На пресечната точка на мотивацията, способностите и целите на доброволеца се крие потенциалът за развитие на компетентност. След като разберете в каква посока доброволецът би искал да се развива и какви ще бъдат техните отговорности в рамките на проекта за доброволчество, е сравнително лесно да се идентифицират компетенциите, които най-вероятно ще подобрят.

В рамките на проекта Job Bridge разработихме рамка за компетентност, състояща се от 22 компетенции, свързани с доброволството. Рамката на компетентност се основава на подхода за валидиране LEVEL5. В LEVEL5 компетентността има три измерения - обучение с глава, ръка и сърце - т.е. познавателното, активното и афективно ниво.

На този фон, всяка компетентност е описана накратко и съдържа списък от аспекти на това, което учащият трябва да знае, може да направи и каква нагласа трябва да има. Освен това има референтна система, която класифицира знанията, уменията и нагласите на пет нива на компетентност, които можете да използвате като основа за оценка на нивата на компетентност. Препоръчително е да изберете не повече от две или три различни компетенции.



Въпреки че може да помогне да се тласне доброволеца в определена посока, винаги е важно да се помни, че решението зависи от самия него. Само той може да реши в каква посока ще се развива, дори ако това не е това, което вие като фасилитатор виждате като най-подходящо.

6. Направете оценка на предварителната доброволческа компетентност

След идентифициране на компетенциите, които доброволецът вероятно ще развие, би било разумно да се извърши първоначална оценка, за да може да се измери бъдещия напредък. Това може да не е практично

при всички обстоятелства - понякога е по-добре да прекарате известно време в проучване на концепциите за обучение, ориентирано към компетентност - вижте следващите стъпки.

Ако искате да следвате подхода за валидиране на LEVEL5, ще трябва да направите две оценки - LEVEL5 разглежда напредъка и визуализира развитието на компетентността в рамките на доброволческата дейност по отношение на избраните компетенции. Въздействието на доброволството става напълно очевидно, като по този начин дава възможност на доброволеца да разпознае резултатите от обучението на познавателно, активно и афективно ниво.

✗ Какво да не правим

1. Преследване на целите на организацията, независимо от потенциала на доброволеца

Доброволческите организации често се оказват претоварени със задачи и с твърде малко хора, които да ги изпълняват - поради смени в личния състав, ниската мотивация на доброволците, променящия се характер на задачите и т.н. При тези обстоятелства твърде често фасилитаторите са склонни да мислят само за нуждите на тяхната организация и да забравят, че работят с хора, които имат свои собствени нужди. Това обаче е стратегия за самоунищожение, тъй като освен ако доброволците не бъдат оценени и им бъде дадена възможност да се учат, те няма да имат основание да се ангажират с целите на организацията.

2. Фокус върху личните цели на доброволеца за сметка на организацията

Освен ако не сте професионален консултант, вашата работа не е да гарантирате, че доброволецът ще разгърне пълния си потенциал. Доброволството е пресечна точка между целите на доброволеца и организацията. Задачата на фасилитатора е да идентифицира тези цели, така че те да се възползват най-добре една от друга. Емпатията обаче кара понякога фасилитаторите да се идентифицират твърде тясно с личните цели на хората, с които работят. Разумно е да запомните, че вашата отговорност е първо към вашата организация. Не е нужно да отговаряте на всяко желание, което доброволецът има - ако доброволецът иска да развие своите умения за свирене на китара, но е пожелал да преподава родния език на бежанците, ще трябва да се съсредоточи върху своите преподавателски умения.

3. Забравяне на планирането и насочването директно към действие

Винаги има работа за вършене и доброволците често са нетърпеливи да скочат в действие. Пропускането на подготвителната фаза обаче ще направи много по-трудни за реализиране по-нататъшни дейности. Много по-трудно е да се види по-голямата картина и да се направи стратегия, когато човек е активно ангажиран в ежедневно управление на даден проект. Изкушението към „винаги можем да планираме по-късно“ е голямо, но това време може никога да не дойде. Така че, когато проектирате доброволчески проект, винаги трябва да отделяте достатъчно време за подготовка..

4. Затъване в дефицитите на доброволеца

Целта да се открият слабостите на доброволеца и ресурсите, които им липсват, е да им помогне да разберат своите ограничения и да избегнат определени капани, като нереалистични очаквания. Не бива обаче да се задържате твърде дълго върху негативните аспекти. Нормално е да се сблъсквате с предизвикателства,

когато изпробвате нещо ново, никой не е перфектен от самото начало. Имайте търпение и оставете място за грешки и растеж.

Стъпка 2: Наблюдение на опита

Осигуряването на подкрепа за признаване и валидиране на компетенциите на доброволците, отговаря на редица цели за осигуряване на качеството на доброволческия опит, включително:

- Подкрепа на доброволците в тяхната ангажираност;
- Гарантиране, че доброволците са наясно с напредъка си и предизвикателствата, пред които са изправени;
- Да могат да адаптират рамката на компетентността по време на мисията, в съгласие с доброволците, в съответствие с целите, които преследват.
- Възползване на паметта за кариерния път и развитието на компетентността на доброволеца.



Какво да правим

1. Създайте календар за подкрепа на доброволци, за да планирате времето, посветено на признаването и валидирането на техните компетенции.

- Информирайте доброволците и интегрирайте подкрепата за признаване и валидиране на техните компетенции в техния доброволчески опит

От съществено значение е доброволците да се чувстват подкрепени и да им се даде възможност да обсъдят трудностите, които срещат, своите успехи и предизвикателства и да видят своя напредък.

От началото на мисията, фасилитаторът може да изготви календар на всички интервюта или срещи, които ще бъдат посветени на подпомагане на признаването и валидирането на компетентностите на доброволците. По този начин ще се успокои и мотивира доброволеца - който знае, че ще му бъде отделено време - и ще даде възможност на фасилитатора да организира неговата подкрепа в процеса на признаване и валидиране на компетентностите на доброволеца.

Пример за календар, който позволява да се калибрира продължителността на мисията в съответствие с планираните дейности на доброволеца, сроковете и ограниченията, свързани с проекта и приемащата организация (събития, годишни затваряния и т.н.) и времето, необходимо за подкрепа признаването и валидирането на компетентности:

Обща продължителност на мисията:			
Седмична продължителност (в часове):			
Дни на мисията:			
	<i>Общи дейности и срокове в организацията, които се провеждат по време на доброволческия период (Общо събрание, фестивал, затваряне на помещения и др.).</i>	<i>Дейности, планирани като част от мисията, извършена от доброволеца. Срокове в рамките на доброволческия проект (организирани дейности, подготовка на учебни материали и др.).</i>	<i>Време за подкрепа за признаване и валидиране на компетенциите на доброволеца</i>
Седмица или месец 1			
Седмица или месец 2			
Седмица или месец 3			
Седмица или месец 4			
...			

➤ **Поддържайте гъвкавост в постигнатия график**

Разбира се, тази прогноза трябва да остане приспособима с времето, в съответствие с наблюдаваните нужди, може да е необходимо да се добавят интервюта или да се отложат срещите според променливите графици на фасилитатора и доброволеца.

2. Организирайте редовни интервюта с доброволеца, за да оцените неговата мотивация и напредък и да можете да адаптирате мисията на доброволеца според неговите стремежи и възможностите на организацията

➤ **Подготовка на съдържанието на интервютата за подкрепа на доброволеца**

По време на интервютата трябва да бъдат разгледани различни теми, за да се оцени напредъкът на доброволеца. Можете да използвате шаблона за брошура за поддръжка на доброволци в **Ръководство 6**.

Можете предварително да кажете на доброволците темите на интервюто, за да могат и те да се подготвят.

- **Подгответе протоколи от интервютата за подкрепа и ги направете достъпни за доброволеца**

В края на всяко интервю е важно да се подготви писмена документация / резюме на интервюто и да се предаде на съответния доброволец. Ако нямате конкретни цифрови инструменти за наблюдение на разпознаването и валидирането на компетенциите на вашите доброволци, можете да създадете онлайн пространство за съхранение за всеки доброволец, в което да се съхраняват всички отчети. Важно е доброволците да могат да имат общ поглед върху своя път на развитие на доброволчество и да имат пространство, където да могат да намерят всички сметки за времето, прекарано за признаване и валидиране на техните компетенции.

3. Организирайте време за самооценка или партньорска проверка на доброволци

- **Подкрепа за използването на инструменти и методологии за самооценка или партньорска проверка**

Съществуват различни инструменти и методологии за извършване на самооценка на нечий компетенции или партньорска проверка.

Примери за инструменти или методологии: Каталог на инструментите за оценка, предоставени в нашия курс за обучение по Job Bridge в Модул 4.3 Оценка на резултатите от обучението.

✗ Какво да не правим

1. Загуба на време чрез възпроизвеждане на подкрепа за група доброволци

Може да се наложи фасилитаторът да управлява група доброволци, които могат да бъдат повече или по-малко многобройни. В този случай трябва да се внимава да се осигурят подходящите ресурси, за да не се губи време и да се гарантира, че всички получават еднакво качество на подкрепа.

2. Да не се полага грижа за благосъстоянието на човека в ролята на фасилитатор и да не се предотвратява възможността за изгаряне.

Придружаването и наблюдението на доброволци е вълнуваща задача. Фасилитаторите трябва да са наясно със собствените си нужди и да не ги пренебрегват в амбицията си да помогнат на доброволците. Фасилитаторът трябва да внимава да не инвестира прекомерно в проект, който често отнема много време, за да защити своето благосъстояние и да избегне всякаква възможност за професионално прегаряне. За да помогнете в този процес, [някои интересни съвети могат да бъдат намерени в този онлайн PDF файл](#).

Стъпка 3: Оценка на мисията

Оценката в края на заданието е особено важна, за да се гарантира признаването на придобитите от доброволеца компетентности. Тази оценка има няколко цели:

- **Да се оцени пътят на компетентностно-ориентираното учене:**
 - Да документира компетентностите, придобити чрез изпълнени конкретни задачи;

- Да се сертифицират придобитите компетентности, като доброволците се поставят в основата на местна екосистема за признаване на компетентност (работодатели, заинтересовани страни в обучението и т.н.).
- **Оценяване на придобитите компетентности:**
 - Да се направят видими мотивацията и придобитите компетентности на доброволците; благодарение на специални инструменти (учебен сертификат LEVEL5, учебна значка LEVEL5 „Savvy Volunteer“, Youthpass и др.).
 - Комуникация относно придобитите компетентности (чрез професионални мрежи, знание как да се изразяват устно на интервюта и т.н.).



Какво да правим

1. Познаване и овладяване на инструментите за удостоверяване и оценка на компетентностите, придобити от доброволци

Съществуват няколко инструмента за сертифициране и валоризиране на компетентности, придобити по време на доброволческа дейност. В Job Bridge използвахме: подхода за валидиране LEVEL5, който води до сертификат на учащия, вкл. куба LEVEL5, който визуализира развитието на компетенциите на когнитивно, афективно и ниво на активност, и отворената значка на Job Bridge, „Savvy Volunteer“. Освен това има и други инструменти като портфолиото на AnimaFac, доброволчески паспорт за умения, Open badges и др. Какъвто и инструмент да изберете, от съществено значение е да знаете как работи той, за да го управлявате качествено.

Обучителните модули, предлагани от проекта Job Bridge, ви позволяват да се запознаете с някои от тези методи, които са изпробвани в няколко европейски държави. Основният инструмент, който е описан подробно, е LEVEL5 - можете да намерите цял модул, посветен на него и неговите процеси, стъпки и инструменти. [Можете да намерите модулите на платформата за обучение Job Bridge.](#)

2. Организирайте и подгответе заключителното интервю

Окончателното интервю се структурира предварително, за да окаже въздействие върху подкрепата, предоставяна на доброволците. Следователно може да е полезно да имате таблица за оценка (вж. Ръководство 5 в Приложението).

Окончателното интервю ще позволи на доброволците да документират новопридобитите компетентности, т.е. да обяснят успешно изпълнените задачи по отношение на тях. За тази цел можете да използвате референтната матрица LEVEL5: нейното изпълнение е обяснено в обучителните модули, предлагани от проекта Job Bridge.

Записът от тази оценка трябва да бъде достъпен за доброволците, с всичките им основни на компетентност учебни начини, или чрез специфичен инструмент (сертификати LEVEL5, портфолио, отворени значки, цифрова платформа и т.н.) или чрез документация на всеки етап в онлайн пространство за съхранение.

3. Обяснете на доброволците как да комуникират своите новопридобити компетенции

Предимството на метод, който се фокусира върху развитието на компетентностите на доброволците, е, че те са по-способни да се интегрират в професионалния свят, което означава, че е изключително важно да се работи за повишаване на компетентностите, придобити чрез техния опит в доброволството. Доброволците трябва да бъдат научени как да рекламират това обучение и как да се възползват максимално от него: новопридобитите компетенции имат значение за бъдещия работодател или програма за обучение, тъй като са универсални. Следователно окончателната оценка ще бъде и възможност за обсъждане с доброволците как да се подчертаят тези компетенции, независимо дали в мотивационно писмо, автобиография, по време на интервю или в социалните мрежи..

4. Дайте на доброволеца достъп до екосистемата на местните заинтересовани страни, необходима за реализирането на техния проект за в бъдеще.

Посредникът, чрез структурата, към която принадлежи, има локална мрежа за активиране, която може да служи за социално-професионална интеграция на доброволците да следват своята мисия. Тази мрежа трябва да се разработва редовно, т.е. да разбира за модела на компетентностно-ориентираното учене, използван от структурата, и следователно за ползите на доброволчески опит през целия живот.

✗ Какво да не правим

1. Да използвате референтните системи LEVEL5 като инструмент за оценка

В никакъв случай референтните системи LEVEL5 не трябва да се използват като инструменти за оценка. Те служат като основа, но не и като инструмент за оценка. Това означава, че въпросите за интервю, например, трябва да се извличат от референтните системи. Като цяло е важно да се избере подходящ метод за оценка на развитието на компетентността на доброволците. За доброволци с ниски езикови умения могат да се използват интерактивни методи, които не изискват интензивен разговор, но ги насърчават да изразяват резултатите си от обучението по игрови начин.

Казус: Международен офис на ESN (Erasmus Students Network) (Брюксел, Белгия).

Един фасилитатор на доброволци от ESN се присъедини към обучението по Job Bridge (февруари 2020 г.) и приложи пилотния проект в своята организация. Това беше подходящо предложение за обучение, тъй като организацията беше в процес на преразглеждане на вътрешната си система за валидиране. ESN получи подкрепа от Lifelong Learning Platform (LLLP) за пилотирането. Заедно те проектираха и изготвиха план за изпълнение на учебния проект след обучението по Job Bridge през февруари ([образец на учебния план](#)).

Компетентностите, които бяха оценени по методологията LEVEL5, бяха:

Обучение, ориентирано към компетентността (първоначална оценка, окончателна оценка) и анализ на данни за фасилитатора на ESN, и анализ на данни (вижте тук [референтната система за анализ на данни от ниво 5](#)) за доброволците.

Свидетелство от фасилитатора за адаптиране на индикатори LEVEL5 към контекста на ESN:

За анализ на данните взехме показателите за изпълнение от Job Bridge и ги приспособихме към контекста на организацията, така че да отразява по-добре обичайните задачи и натоварването на доброволците, които развиват тази компетентност по време на доброволството си. Компетентността беше добавена в инвентаризацията на компетенциите на ESN, както и проучването за самооценка. “

СТЪПКА 1: ПРОЕКТИРАНЕ НА ОПИТА

Учебният проект е създаден съвместно между LLLP и ESN. LLLP първо изслуша нуждите на доброволческите организации и след това помогна да се изготви план, който да отговори на тези нужди. Целта на плана за учебен проект беше да се определят обхватът и целите на учебния проект: как учебните и обучителни материали Job Bridge се прехвърлят от фасилитатора към доброволците; как да използваме и адаптираме подхода LEVEL5 към контекста на ESN; ... За ESN целта беше да подобри съществуващия процес на валидиране в тяхната организация. По-специално по отношение на две фази от процеса VNFIL (Валидиране на неформалното и информалното обучение), фазите на идентификация и оценка. Промените в процеса се отнасят до процеса на набиране, проследяване / наблюдение по време на доброволството и в края на доброволството.

Целите, заложи в учебния план, бяха:

1. Добавяне на измерението на компетентностно-ориентираното обучение към набирането на персонал и доброволци (напр. нови въпроси относно очакванията за обучение, развитие на компетентности и т.н.)
2. Трансфер на знания от фасилитатора, обучен в Job Bridge обучението, към доброволците (например чрез предоставяне на обучение на доброволци и друг персонал).
3. По-структурирана оценка на компетентностите в ESN (напр. разширяване на избора на методи за оценка, по-редовно оценяване, първоначално / окончателно оценяване, вдъхновено от препоръките за обучение на Job Bridge)
4. Въвеждане по устойчив начин на елементи от Job Bridge методологията в инструментите, процесите, шаблоните на ESN (напр. методологията LEVEL5)
5. Да се открие как подобренията, свързани с валидирането (разработени по време на пилотните проекти), могат да бъдат приложени и на национално / местно ниво в разделите ESN.

Персоналът / доброволците, участващи в пилотния проект, бяха мениджърите на събитията и проектите, доброволци от Европейската корпорация за солидарност, вицепрезидент на ESN и доброволци от ESN „Validation Task Force“.

По време на пилотното изпълнение се провеждаха ежемесечни срещи между фасилитатора на ESN и LLLP, целящи първоначална, непрекъсната и последваща оценка на пилота на фасилитатора, следвайки формална цел.

СТЪПКА 2: НАБЛЮДЕНИЕ НА ОПИТА

Бяха проведени четири срещи между фасилитаторите на LLLP и ESN през март и юли 2020 г., това беше по-малко от очакваното, но беше най-вече последица от пандемията Covid. Целта на срещите беше да се провери напредъкът, предизвикателствата, както и да се поддържа връзка и да се създаде възможност фасилитаторите се чувстват подкрепени. Поради Covid много дейности бяха отменени, отложени или трансформирани и такива промени бяха отразени в плана на учебния проект, който беше преразглеждан след всяка среща.

LLLП обръщаше голямо внимание дали подходът Job Bridge е използван от фасилитатора и прехвърлен към доброволците. Разбира се, отдалечаването оказва влияние (вместо дълго обучение лице в лице трябваше да се направят по-кратки онлайн версии). Една от адаптациите на учебния план беше организирането от ESN на онлайн обучение за повече от 80 доброволци в областта на човешките ресурси, като се проведе четири семинара (всички вдъхновени от обучението на Job Bridge) по въпроси като „Компетентностно-ориентираното учене“, „Валидиране на доброволческата работа“ и „Учим се да учим“. Това беше възможност за ESN да представи тези теми на доброволците на всички нива на мрежата, както и да започне да ги запознава с процеса на валидиране, който ще се проведе през следващата учебна година. Обучителите на ESN засегнаха аспекти като управлението на изпълнението, доброволчеството и пазара на труда, инструментите и методите за валидиране и др.

СТЪПКА 3: ОЦЕНКА НА ОПИТА

Наблюдението започна от началото на плана за учебен проект! За изпълнението на учебния план от ESN се извършваха непрекъснати наблюдения (благодарение на редовни срещи с LLLP, т.е. интервюта, онлайн комуникации). Планът за учебния проект беше актуализиран след всяка среща, целите и предвидените дейности бяха усъвършенствани и т.н. Към края на пилотния проект ESN представи собствена система за наблюдение на доброволците, с първи тест през август, когато изпрати първото проучване на уменията след преразглеждането, иницирано по-рано тази година. Това е проучване, което доброволците от ESN попълват, когато се присъединят (набиране), след няколко месеца (междинна оценка) и в края на доброволчеството си (пост). Проучването има за цел да помогне на доброволците да разсъждават върху напредъка на техните умения. Общо 77 доброволци от 22 държави започнаха своята самооценка през август!

Мониторингът в този пилотен проект беше допълнен от [учебен дневник](#), интервюта, групови разговори и обратна връзка от партньори.

„Методологията Job Bridge ни вдъхнови да създадем първи опис на компетентността за цялата организация (над 15 000 доброволци) и да осъществим съзнателно компетентностно-ориентираното учене. Това също ще бъде добавена стойност към плана за обучение и създаване на нови възможности за обучение и среда, както и оценка и валидиране на компетентностите, които доброволците придобиват и развиват.“ ESN фасилитатор.

Основни резултати и препоръки:

- **Интегриране на методологията LEVEL5 в документите за човешки ресурси на ESN:** ESN фасилитаторът проведе HR картографиране на уменията, свързани с позицията в международния офис. Този „Речник на уменията на ESN“ е използван за комуникация на проекта Job Bridge с цялата мрежа, като материал за семинари по темата компетентностно-ориентирано учене, предоставено на доброволците в областта на човешките ресурси и за попълване на списъка с компетентности, вдъхновен от вече създадените по LEVEL5.
- **Мониторингът започва от набирането на доброволеца до края на доброволчеството.** Препоръчително е да добавите въпроси относно компетентностите и очакванията за обучение още

във формуляра за кандидатстване (или по време на интервюто). Идеално е да се включи и междинна оценка като стъпков блок за формална оценка на напредъка в обучението на доброволците.

- Осигурете вътрешни насоки за фасилитатори, служители и доброволци за това как да приложат или да бъдат част от компетентностно-ориентираното учене чрез изготвяне и адаптиране на документи (например в ESN, създадоха свои собствени насоки за доброволците).
- Резултатите от обучението на Job Bridge и предоставените материали изиграха ключова роля и могат да подпомогнат фасилитаторите за повишаване на осведомеността и изграждане на капацитет на доброволци и други фасилитатори в подхода за валидиране и ориентирано към компетентност обучение.
- Учебният дневник може да бъде добър рефлексивен инструмент за непрекъснато записване на задачите и дейностите, може да се препоръча лека негова версия за доброволци. Фасилитаторите също могат да го намерят за интересен, ако също желаят да следят развитието на собствената си компетентност.
- HR картографирането на ролите и задачите, които са вътрешни за организацията може да бъде полезно, например, за доброволчески позиции в HR, финанси, комуникации, IT и събития и / или проекти.
- Обратната връзка между самите доброволци често се оказва много ценна при провеждане на оценка (както образуваща, така и обобщаваща).
- Когато се управлява голям брой доброволци или за количествени цели (напр. показва социално въздействие на доброволчеството), широкомащабното проучване на уменията може да бъде рентабилно решение за оценка на големите групи от развитието на компетентността на доброволците.

Заклучение

В Job Bridge партньорите приложиха подхода LEVEL5 в различни условия в около 28 национални учебни проекта с 190 доброволци. Опитът от тези пилотни проекти е отразен в настоящите насоки. Пълният европейски пилотен доклад може да бъде изтеглен от [уебсайта Job Bridge](#). Партньорите заключават, че валидирането в доброволческия сектор е много подходящо за хора с малък трудов опит. За тях това е особено полезно, тъй като значително увеличава тяхната „пригодност за заетост“ (шансове на пазара на труда), тъй като те могат да докажат своята компетентност. Преминаването през процес на валидиране може по-добре да им помогне да оценят уменията, които са разработили, особено напречните умения, по начин, който не може да бъде постигнат във формалното образование.

Надяваме се, че това ви е направило любопитни и че бихте искали да изпробвате нашия подход към компетентностно-ориентираното обучение и валидиране в доброволчеството. Препоръчваме ви да влезете в нашата [платформа за обучение Job Bridge](#), за да получите общ преглед на нашия подход и всички инструменти. В комбинация с нашите насоки няма нищо, което да ви попречи да приложите подхода!

Приложение

Ръководство 1

Moving motivators

Пред вас виждате 10 карти, които представляват различни мотивационни фактори. Моля, изберете три от най-важните мотивационни фактори за вас и уточнете защо сте ги избрали.

- Изберете три мотивационни фактора, които са най-важните за вас. Защо избрахте точно тези?
- Можете ли да споделите с мен какво е вашето разбиране за всеки от трите мотивационни фактора? Какви аспекти включват избраните от вас мотивационни фактори в себе си?
- Каква роля играят мотивационните фактори, които сте избрали в ежедневните си дейности като доброволец? По какви начини ги разпознавате в задачите, които изпълнявате?
- Как са избрани трите фактора, свързани с вашите индивидуални цели за личностно израстване?

Ръководство 2

Личностен PPCO анализ – Силни страни, Възможности, Опасения, Преодоляване на опасенията



Силни страни

- Какво правите изключително добре?
- Какви силни черти виждат другите във вас?
- С коя черта се гордеете най-много и защо?

Възможности

- Кои възможности се отварят пред вас?
- Кои са направленията, в които имате предимство пред останалите?
- Как можете да трансформирате силните си страни във възможности?

Опасения

- Кои направления могат да навредят на вашето развитие?
- Какво може да попречи да реализирате силните си страни?
- Кои от вашите страхове имат потенциал да разкрият вашите слабости?

Преодоляване на опасенията

- Какво сте правили в миналото, за да се справите с подобни проблеми?
- Откъде бихте могли да натрупате опит, за да преодолеете своите страхове?
- Можете ли да превърнете страховете си в ресурс за положителна промяна?

Ръководство 3

SMART целеполагане

Моля, използвайте SMART метода, за да зададете цел и да я анализирате. Използвайте следните насочващи въпроси:

Специфична– Каква е целта, която искате да постигнете? Защо? Как ще направите това? С кого / с какво?

Измерима – Как ще измервате напредъка си? Как ще определите, че сте постигнали напредък към изпълнението на целта си? Кой стъпки трябва да бъдат предприети, за да постигнете поставената си цел?

Постижима – Как и при какви обстоятелства постигането на целта ви зависи от вас самите? Какви други ресурси и хора ще са необходими, за да ви помогнат да постигнете целта си?

Релевантна– Защо тази цел е най-подходящата за вас? Защо тази цел си струва да се постигне и защо сега?

С краен срок – Кога планирате да изпълните целта?

И най-важното: целта трябва да е положителна!

Ръководство 4

Анализ на ресурсите



Вътрешни налични ресурси

- Какви знания и квалификация имате? Имате ли сертификат или диплома в определена област?
- Кои най-силните ви страни според вашите приятели / колеги?

Вътрешно необходими ресурси

- Има ли по-специфични умения, които трябва да развиете, за да се справите успешно с желаните от вас дейности?
- Кои дейности / информационни канали / обучения можете да посетите, за да придобиете необходимите умения / знания / квалификации, необходими, за да постигнете целите си?

Външни налични ресурси

- Имате ли някого в живота си, на когото да поискате съвет по време на трудни моменти?
- С кого бихте могли да работите по важните за вас каузи?

Външно необходими ресурси

- Къде / от кого бихте могли да потърсите допълнителна подкрепа, по време на процеса на постигане на вашите цели?
- Има ли хора или организации, които работят по начин, подобен на вашите цели? Какво бихте могли да постигнете заедно с тях?

Ръководство 5

Рамка за поддържане и оценка на компетенциите - край на мисията

ДОБРОВОЛЕЦ:

Име:	
Собствено име:	
Адрес:	
Дата на раждане:	
Телефон:	
Имейл:	

ПРОФЕСИОНАЛЕН ПРОЕКТ:

Описание:

ОПИТ:

<i>От</i> <i>Февруари</i> <i>до</i> <i>Септември</i>	Гражданска служба- ____ месеца доброволен договор Мисия:

ОБУЧЕНИЕ

ПРАКТИКИ / ХОБИ

Ръководство 6

	Първо индивидуално интервю Дата: __/__/__					Второ индивидуално интервю Дата: __/__/__					Трето индивидуално интервю Дата: __/__/__				
	Много добре	Добре	За подобрение	Достатъчно	Недостатъчно	Много добре	Добре	За подобрение	Достатъчно	Недостатъчно	Много добре	Добре	За подобрение	Достатъчно	Недостатъчно
Общо участие															
Мотивация															
Наличност															
Точност															
Усещане за обществена служба															
Уважение към другите, толерантност															
Спазване на инструкциите															
Интеграция в екипа															
Чувство за отговорност															
Автономност															

Познаване на мисиите																				
Знания (теоретични знания, които да бъдат адаптирани към мисията)																				
Патологии, свързани със старостта и стареенето																				
Специфични психологически разстройства при възрастни хора																				
Специфични нужди на възрастните хора (сън, диета ...)																				
Права на възрастните хора																				
Засегнати нови устройства, актьори и сцени																				
Капацитет на човешкото тяло и мобилността																				
Да знаете как да бъдете (поведение)																				

ежедневието														
Придружаване по време на екскурзии														
Настройване на действията адаптирани към средствата														
Предаване на информация														
Дисретност														
Основи на компютърните науки														
Владеене на френски език														

Ръководство 7

Тип компетенции, идентифицирани по проекта	Незавършен	В развитие	Майсторство	Утвърден
Участникът резюмира придобитите умения и се позиционира сам				
Умения за адаптация				
Адаптиране към различни работни среди (места, контекст, характер на проекта ...)				
<i>Конкретен пример:</i>				
Адаптиране към различна аудитория				
<i>Конкретен пример:</i>				
Адаптиране към ситуациите (гъвкавост, наличност, реактивност ...)				
<i>Конкретен пример:</i>				
Автономност в поверените мисии				
<i>Конкретен пример:</i>				
Организационни и технически умения				

Разбиране на целите и нуждите на партньора				
Поставяне на цели				
Планиране на проектни дейности (разпределение на задачите ...)				
Спазване на инструкциите, сроковете и стойностите				
Спазване на крайните срокове				
Зачитане на ценности				
Спазване на правилата на колективния живот				
Анализиране на ситуация, като се вземат предвид целите и ограниченията				
Знание как да се предприема инициатива				
Автономност				
Отправяне на собствени предложения				
Определяне на работещ метод				
Използване на методологически инструменти				
Идентифициране на структурите или ресурсните лица				

Оценка на вашето действие				
Тип компетенции, идентифицирани по проекта	Незавършен	В развитие	Майсторство	Утвърден
Релационни и човешки умения				
Говорене пред група				
Слушане и зачитане мнението на другите				
Контрол в напрегнати ситуации				
Обяснение, демонстриране на педагогика				
Проява на любопитство				
Аргументиране на собствените идеи				
Убедителност				
Водене на група				
Адаптиране на комуникацията към различни аудитории				
Интегриране към работния екип				
Информационни умения				

Намиране и разбиране на информация				
Предаване на информация в рамките на екипа				
Предаване на информация на партньори				
Устно общуване				
Резюмиране ...				
Използване на ИТ инструменти				

NB: можете да добавите пример към всяка компетентност, определена като овладяна.