

IO 2:

Bendrųjų gebėjimų vertinimo įrankiai ir individualių tikslų nustatymas

—

Situacijos pristatymas ir tinkamiausių priemonių kūrimas



TURINYS 1. Tikslas

..... 3

2. Tikslinės grupės

..... 3

a) Nedarbantys, žemo formalaus išsilavinimo asmenys (ypatingą dėmesį skiriant vyresniems nei 50 metų asmenims).....

4

b) Suaugusiųjų švietėjai

..... 4

c) Suaugusiųjų švietimo organizacijos

..... 4

3. Bendrųjų gebėjimų vertinimas

..... 4

3.1 Reikalavimai

..... 4

3.2 Partnerių pasirinktos priemonės

..... 5

3.3 Kriterijai

..... 6

3.4 Išvados

..... 7

3.5 Idealios vertinimo priemonės aprašymas

..... 7

4. Gairės suaugusiųjų švietėjams, kaip naudoti bendrųjų gebėjimų vertinimo (BGV) įrankius

..... 8

5. Individualaus tikslo vaizdavimas: metodai ir pristatymas, tolesni veiksmai

..... 9

5.1 Reikalavimai, keliami tikslo vaizdavimui



.....	9
5.2 Esami metodai	10
5.3 Idealus metodas	10
6. Sertifikavimas: keliai, reikalavimai, esantys metodai	10
7. Literatūra	12
8. Priedai	13
8.1 Tools for Soft Skill Assessment provided by partners	13
8.2 Tools for Individual Goal Mapping provided by partners	22
8.3 Bendrųjų gebėjimų vertinimo idealios priemonės kontūro pristatymas	24
8.4 8.4 Paaiškinimai, kaip naudotis įrankiu	
8.5 Tikslų vaizdavimo metodas	
8.5.1 Įvadas	
8.5.2 Žingsnių aprašymas	
8.5.4 Tikslų vaizdavimo dokumentacija	
8.5.5 Nuorodos	



1. Tikslas

Šio ICARO intelektualinio produkto tikslas yra išryškinti bendrųjų gebėjimų svarbą žmonėms, kurie neturi, bet ieško darbo. Labiau orientuojamasi į nedirbančius, aukštesnio formalaus išsilavinimo neįgijusius žmones, kurie suinteresuoti formaliai fiksuoti savo mokymosi pastangas.

Be to, siekiama apžvelgti, kokia yra suaugusiųjų bendrųjų gebėjimų ugdymo ir vertinimo situacija įvairiose projekto partnerėse šalyse, kokios siūlomos programos ir kokie sukurti bei laisvai prieinami gebėjimų (įsi)vertinimo įrankiai. Manoma, kad tokių įrankių kol kas nėra sukurta pakankamai, ir tikrinama, ar taip ir yra.

Projekto partneriai kuria naują bendrųjų gebėjimų vertinimo priemonę, kurią bus galima naudoti projekte ir už jo ribų. Šiame projekte kuriamos priemonės turėtų paskatinti Europos sąjungos bendruomenės bei nacionalines diskusijas apie poreikį vertinti bendruosius gebėjimus, ypač žmonėms, turintiems žemesnio lygio formalųjį išsilavinimą.

Šis IO2 intelektualinis produktas padės pagrindus sekančiam intelektualiam produktui IO3 - mokymų moduliui.

Tai priemonė, leidžianti nedirbantiems suaugusiesiems įsivertinti savo bendruosius gebėjimus (arba būti įvertintiems) ir taip pat suaugusiųjų švietėjams, kuriems tai suteiks žinių ir kompetencijų, kaip atlikti besimokančiųjų bendrųjų gebėjimų vertinimą ir mokymus, atsižvelgiant į tikslinės grupės poreikius.

2. Tikslinės grupės

Šio projekto tikslinės grupės

a) Nedirbantys, žemo formalaus išsilavinimo asmenys (ypatingą dėmesį skiriant vyresniems nei 50 metų asmenims)

Pagal ES statistiką, didesnė dalis žemesnio išsilavinimo žmonių neturi darbo, lyginant su



vidutinio ar aukšto išsilavinimo žmonėmis. (ES vidurkis - 52,7 % dirbančių žemo išsilavinimo grupėje, 73,4% - vidutinio išsilavinimo ir 83,7 % - aukšto išsilavinimo grupėje). Be to, krizės pasėkoje situacija dar labiau pablogėjo ir ypač tarp žemo išsilavinimo asmenų. Sunkiausia situacija amžiaus grupėje virš 50, nes jie jau mažiau motyvuoti mokytis, o darbdaviai ieško žmonių su naujomis žiniomis.

Yra poreikis labiau remti šią probleminę grupę. Ir vienas iš būdų tai padaryti – išryškinti jų neprofesines kompetencijas, Bendruosius gebėjimus, kurie gali būti labia naudingi darbo rinkoje, įvairiose srityse.

b) Suaugusiųjų švietėjai

Jei reikia šviesti žemos kvalifikacijos bedarbius, vadinasi suaugusiųjų pedagogai yra speciali grupė, teikianti šias paslaugas. Tai reiškia, kad patys suaugusiųjų švietėjai turi turėti gebėjimų ir gebėjimų kaip pagelbėti šiems asmenims ir rasti bei panaudoti būdus, kaip stiprinti, išryškinti ir gal būt sertifikuoti besimokančiųjų įgytas bendrąsias kompetencijas. Suaugusiųjų švietėjai dažniausiai rūpinasi savo mokomuoju dalyku (IRT, kalbos, sveikatos ir tt), tačiau jie turi išmokyti

3

žiūrėti plačiau ir ieškoti, kokie perkeliamaieji gebėjimai būtų žmonėms naudingi įvairiuose darbo sektoriuose. Suaugusiųjų švietėjams siūlomi tarptautiniai mokymai, kuriuose būtent tokių perkeliamųjų gebėjimų stiprinimo jie ir mokinsis.

c) Suaugusiųjų švietimo organizacijos

Suaugusiųjų švietimo tiekėjai (valstybiniai, privatūs) gali būti suinteresuoti kuriamų metodikų naudojimui; .

arba įsitraukti į projektą pagal eilutę, skirtą pagelbėti bedarbiams suaugusiesiems įsidarbinti;

arba siūlyti savo programose kaip atskirą temą, leidžiančią nedirbantiems asmenims geriau pažinti save, aktyvuoti ir rasti būdą įsidarbinti. Net kaip atskirai šiomis temomis (bendrujų gebėjimų) siūlomi kursai, tai gali būti finansuojama valstybės ar darbo agentūrų ar kitų fondų..

Suaugusiųjų švietėjai, dirbantys su žemos kvalifikacijos bedarbiais, prašo įrankių, leidžiančių įvertinti bendruosius gebėjimus. Tai patvirtina projekto partnerių šalyse atliktų vietos darbo grupių pasisakymai, diskusijos ir situacijų analizė.

3. Bendrųjų gebėjimų vertinimas



Atsižvelgiant į aukščiau aptartą padėtį, susijusią su nedarbu ir ypač ilgalaikiu nedarbu, tai, kad daugelis šių grupių asmenų atitinkamose šalyse priklauso vadinamiesiems "mažai išsilavinusiems" darbo ieškantiems asmenims, "Benrujų gebėjimų" vertinimas ir galbūt sertifikavimas gali būti priemonė, padedanti jiems įsidarbinti.

Bedarbystė tapo nuolatiniu rūpesčiu ypač nuo ekonominės krizės pradžios 2008 metais, kurios pasekmės juntamos iki šiol. Migracija Europoje padidėjo ir padaugėjo žmonių, ypač jaunimo, kurie paliko savo šalį, ir jų įgyta kvalifikacija nepripažįstama kitoje jų pasirinktoje šalyje. Tai nereiškia, kad jie nėra įgiję gebėjimų, juos tik reikia įvertinti ir pripažinti.

Poreikis įvertinti žmogaus bendruosius gebėjimus ypač išaugo per 2015 metų pabėgėlių krizę, nors atskiros EU šalys buvo skirtingai to paveiktos. Hamburge vykdomas 6 metų projektas, kurio tikslas – įvertinti visų į Hamburgą atvykstančių pabėgėlių formalius ir neformalius gebėjimus, kad padėti jiems kuo skubiau surasti darbo ar studijų vietą. Tačiau ICARO partnerių šalyse atliktas tyrimas rodo, kad yra labia mažas pasirinkimas metodų ir būdų, kaip įvertinti žmonių bendruosius gebėjimus.

3.1 Reikalavimai

EU projekto reikalavimai kuriamam bendrųjų gebėjimų vertinimo įrankiui:

- Įrankį turi būti galima naudoti visose ES šalyse – projekto eigoje visose šalyse partnerėse, o vėliau ir kitose, pakankamai skirtingose ES šalyse, kad taip būtų plėtojamas projekto poveikis ir sklaida. Be to, įrankis turi būti naudojamas (nors šio projekto rėmuose jis nebus išverstas į visas ES nacionalines kalbas).
 - Įrankis neturi būti priištąs prie konkrečios profesinio mokymo ir rengimo sistemos (VET) ar prie bendrai prie darbo rinkos. Skirtingose ES šalyse yra labai skirtingos profesinio rengimo,

4

pirminio (VET) ir tęstinio (CVET), sistemos. Skirtumus dažnai lemia skirtinga mokyklų Sistema, darbo rink air bendrai šalių ekonomikos skirtumai.

- Mes, kaip projekto partneriai norime inicijuoti diskusiją apie Bendrųjų gebėjimų vertinimą ir poreikį kurti ir naudoti įrankius, leidžiančius suaugusiųjų švietėjams atlikti bendrųjų gebėjimų vertinimus arba pagelbėti besimokantiejiems atlikti savo gebėjimų įsivertinimus. Įrankis turi būti laisvai prieinamas ir lengvai adaptuojamas skirtingose šalyse (neiškraipant esminių kriterijų) ir būti suderinamas su daugybe kitų komponentų, būtinų įsidarbinimui (pvz. atitinkami kalbos gebėjimai ar patirtis užsienio šalyje ar pan.)



3.2 Partnerių pasirinktos priemonės

Atliekant IO1 tyrimą, partneriai turėjo rasti bendrųjų gebėjimų vertinimo būdus. Jie subūrė suinteresuotų partnerių grupę ar vyriausybės įstaigas, pavyzdžiui, profesines sąjungas, kolegijas, darbo agentūras ir pan. LAG nariams buvo pateikti klausimynai, kuriuose jie turėjo nurodyti, kur įžvelgia bendrųjų gebėjimų vertinimo poreikį ir kokius vertinimo būdus žino. Apklausų rezultatai yra stebinantys ir pabrėžiantys šio projekto svarbą: daugelis LAG narių atsakė, kad bendrųjų gebėjimų vertinimas yra reikalingas, tačiau jie nežino šių gebėjimų vertinimo metodų. Projekto partnerių atlikto tyrimo metu buvo išdėstyti bendrųjų gebėjimų vertinimo metodai, kurie yra pateikti prieduose. Atliekant tyrimą nepavyko rasti informacijos apie šių gebėjimų vertinimą Graikijoje ir Airijoje. Belgijoje bendrųjų gebėjimų vertinimo metodai nebuvo tiriama. Visiems projekto partneriams buvo pateiktas tyrimo vertinimo šablonas. Tyrimo rezultatai:

Ispanija: Ispanijos partneriai nustatė du metodus, kuriais galima vertinti bendruosius gebėjimus. Antrasis metodas buvo nustatytas tik atlikus didelės apimties tyrimą. Vienas iš metodų buvo sukurtas jų pačių ("Tab control"), jis apima didelį kiekį bendrųjų gebėjimų, įskaitant ir kalbų mokėjimą. Antrasis metodas, "eLene4work", buvo sukurtas pagal ES projektą, kuris buvo orientuotas į jaunas žmones.

Lietuva: Partneriai iš Lietuvos nurodė du metodus, kurie buvo sukurti pagal ES finansuojamus projektus. Abu bendrųjų gebėjimų vertinimo metodai yra skaitmeniniai. "JobYes" metodas yra siauras, tačiau jį galima lengvai išplėsti ir pritaikyti didesniai kiekiui sričių.

Belgija: Partneriai iš Belgijos rado du Erasmus+ projektus, kurių metu buvo sukurtos bendrųjų gebėjimų vertinimo metodikos: "Gebėjimų lavinimas – tavo karjeros kelias" (projektą koordinavo Liceul Charles Laugier, Rumunija), kurti inovatyvūs metodai, skirtus aukštesniesiems gebėjimams, kūrybiškumui lavinti ir tarpusavio vertinimui. "Interaktyvios priemonės, skirtos pagrindinių gebėjimų ir gebėjimų stiprinimui" – kurio metu buvo sukurtas interaktyvių priemonių rinkinys internetinės duomenų bazės forma, leidžiantis klasifikuoti, įvertinti esamas ir naujas priemones bei teikti rekomendacijas kitiems.

Vokietija: Projekto partneriai Vokietijoje rado tris metodus, kuriais galima įvertinti bendruosius gebėjimus. Vienas iš metodų yra skirtas skaitmeninių priemonių vertinimui, antrasis – bendrųjų gebėjimų vertinimui, o trečiasis – įvairių gebėjimų vertinimui ("Profile PASS"). Visi metodai yra naudojami, jie buvo finansuoti valstybės ar ES projektų metu. "Profile PASS" yra gerai žinomas, tačiau



naudojamas labai retai, išskyrus atvejus, kai šis metodas naudojamas moterims skatinti grįžti į darbo rinką.

ES normos: ES lygmeniu egzistuoja metodai, kuriais galima įvertinti bei kaupti informacija apie bendruosius gebėjimus, pavyzdžiui, Europass. Šis modelis yra gerai žinomas ir pripažintas projekto partnerių šalyse, jį galima rasti ES internetinėje svetainėje. Daugiau informacijos pateikta <https://europass.cedefop.europa.eu> (anglų kalba).

3.3 Kriterijai

Kriterijai, kuriuos mes, kaip projekto komanda, pasirinkome, buvo būtini siekiant įvertinti bendruosius gebėjimus, atsižvelgiant į ES projekto reikalavimus. Mūsų nuomone, šie reikalavimai yra aktualūs visoms priemonėms. Jie remiasi profesiniais standartais ir etika. Kriterijus pasirinkome remdamiesi atlikto tyrimo rezultatais.

Mūsų nuomone, jie yra:

- **Parenti teorija:** bendrųjų gebėjimų vertinimo metodas turi būti pagrįstas teoriškai. Pavyzdžiui, J. Mezirowo pereinamojo mokymosi teorijoje teigiama, kad mokymąsi gali sukelti pereinamieji etapai gyvenime, jei jie atspindi mūsų vertybes ar yra išspraudžiami į vertybių "rėmą". Ši teorija padeda suprasti kodėl bendrųjų gebėjimų vertinimas gali turėti įtakos mokymuisi.
- **Orientuoti į išteklius:** dauguma klausimų ir metodų yra skirti įvertinti gebėjimus, orientuoti į trūkumus, t.y. dažnai rodo ko žmogus negali pasiekti. Siekiant paskatinti mokytis, svarbu sutelkti dėmesį į turimus išteklius ir kiek įmanoma geriau juos įvertinti. Orientavimasis į socialinio darbo ir švietimo išteklius atsirado šio amžiaus pradžioje. Ištekliai apibrėžiami kaip asmens savybės ar ypatybės. Ištekliai nebūtinai turi būti materialūs, jie gali būti emocijų, socialinio, psichologinio, fizinio ar ekonominio pobūdžio.
- **Įtraukiantys:** suaugusieji yra nepriklausomi individai, kurie patys gali įvardinti savo tikslus. Todėl priemonės, naudojamos jų gebėjimams įvertinti turi suteikti galimybę daryti įtaką procesams ir rezultatams tam, kad būtų atsižvelgta į individualius žmogaus tikslus ir pageidavimus.
- **Atspindintys:** gebėjimų vertinimo procesas dažnai yra susijęs su ankstesnėmis patirtimis. Tai turėtų būti apsvaistoma remiantis praeities mokymosi patirtimi, sėkmėmis ir nesėkmėmis. Tai savaime yra mokymosi rezultatas.
- **Apibūdinantys mokymosi rezultatus:** pagal ES kvalifikacijos vertinimo modelį, mokymosi rezultatai turėtų būti apibūdinami bendru rezultatu, o ne faktais ar pažymiais.
- **Pagrįsti įrodymais:** bendrųjų gebėjimų vertinimas turėtų būti pagrįstas įrodymais, pavyzdžiui, stebėjimais, dokumentacija, liudijimais.
- **Individualūs:** vertinimo procesas turi būti labai individualus. Vykdamas darbą grupėje, turi



būti skirta daug dėmesio atskirai kiekvienam asmeniui.

- **Vertinami:** išteklių kriterijai ir vertinimas yra labai svarbūs. Naudojamos priemonės turi sudaryti galimybes vertinti įgytus gebėjimus, mokymosi procesą ir proceso pabaigą.

- **Orientuoti į gebėjimų įgijimą ateityje:** bendrųjų gebėjimų vertinimas turėtų suteikti galimybę įvertinti ką galima išmokti, įgyti ar išbandyti. Gebėjimų vertinimas neturėtų būti proceso pabaiga, vertinimo procesą galima kartoti.

- Lengvas prieinamumas ir mažos išlaidos: tikslinę grupę sudarantys asmenys yra bedarbiai, todėl paprastai negali mokėti už gebėjimų vertinimą. Dėl šios priežasties, vertinimas turėtų būti

6

nemokamas arba labai pigus. Vertinimo būdas turėtų būti lengvai prieinamas, pavyzdžiui, internete ar kitose platformose.

3.4 Išvados

Po diskusijos grupėje, padarėme išvadą, kad visi tyrimo metu rasti metodai gali būti naudojami, tačiau jie turi atitikti tam tikras aplinkybes. Jei finansavimas yra gaunamas iš projekto lėšų ar trečiosios šalies, galima nekreipti dėmesio į mažos vertinimo kainos kriterijų. Internetinės vertinimo priemonės tinka žmonėms, kurie geba juos rasti ir naudoti, todėl turėtų būti galimybė sulaukti pagalbos, jei žmogus nemoka naudotis šiomis priemonėmis. Tai, kad tam tikri bendrųjų gebėjimų vertinimo metodai apima ribotą gebėjimų kiekį, nėra nepalanki sąlyga, jei žmonės, naudojantys metodą, yra apie tai informuoti. Svarbu, kad bendrųjų gebėjimų vertinimą administruojantys asmenys būtų susipažinę su programa, ją suprastų, žinotų ko galima tikėtis ir ką reikia paaiškinti. Tokiu būtu galima išvengti nusivylimų.

3.5 Idealių vertinimo priemonių aprašymas

Atsižvelgiant į jau egzistuojančius reikalavimus ir kriterijus, jau turimas priemonės ir jų vertinimą, kurį pateikė partneriai, bendrųjų gebėjimų vertinimo priemonėms yra keliami itin aukšti reikalavimai.

Kaip projekto partneriai, mes norime daryti įtaką Europos sąjungos mastu, paskatinti nacionalinius debatus, susijusius su bendrųjų gebėjimų vertinimu ir jam reikalingų priemonių kūrimui, kurios leistų profesionaliai įvertinti šiuos gebėjimus. Siūlydami pagrindines vertinimo priemones, tikimės paskatinti šias diskusijas. Tačiau tai reikia, kad priemonės turi būti lengvai prieinamos, keičiamos (nepažeidžiant kriterijų) ir papildomos svarbiais elementais.



Apytiksliai suprojektuota, pagrįsta IO 1 duomenimis (naudojant svarbiausius bendrųjų gebėjimų apibūdinimus) priemonė su prieiga internete ir fiziškai. Atliekant vertinimą galima naudotis "sau ir kitiems" variatais. Sukurta priemonė yra pagrįsta įrodymais ir leidžia naudotis įvairias nustatymais.

Ši priemonė gali būti naudojama kaip vienkartinė, vertinant bendruosius gebėjimus, arba gali būti skirta diskusijoms skatinti. Tada ši priemonė bus naudojama pasakojimo būdu. Ši priemonė taip pat gali būti naudojama kaip trumpa rašytinė ataskaita, kuri būtų paruošiama iš anksto ir pristatoma susirinkimuose. Priemonės aprašymą rasite priede.

4. Gairės suaugusiųjų švietėjams, kaip naudoti bendrųjų gebėjimų vertinimo (BGV) įrankius

Europos kvalifikacijų sistema (The European Framework of Qualifications, EQF), sukurta šio amžiaus pradžioje, stipriai įtakojo Europos ir nacionalines šalių politikas dėl kvalifikacijų pripažinimo. Nuo 2012 metų visi naujų kvalifikacijų aprašai turi atitikti tokį pat struktūrinį reikalavimą, nurodant, kokias žinias, gebėjimus, kompetencijas ir požiūrius besimokantysis įgis mokymosi metu.

7

Žinios Gebėjimai Kompetencijos *Požiūris/vertybinės nuostatos* Teorinės arba praktinės žinios

Pažintiniai (įskaitant loginį, intuityvųjį ir kūrybinį mąstymą) ir praktiniai (įskaitant Rankų darbo techninius gebėjimus, medžiagų, įrankių ir instrument naudojimą)

EU kvalifikacijų sistemoje (EQF) atsakomybė ir autonomija apibrėžiama kaip besimokančiojo gebėjimas savarankiškai bei atsakingai taikyti įgytas žinias ir gebėjimus.

Suaugusiųjų švietėjams svarbu, ka žinios, gebėjimai ir kompetencijos būtų grindžiamos profesiniu ir asmeniniu požiūriu.

Keturios skiltys yra sugalvotos projekto partnerių, o ne remiantis EQR modeliu. Mes manome, kad tam tikras požiūris, kompetencijos ir veiklos pagrindas yra būtinas mokytojams.

Po pradinio ES lygmens įgyvendinimo, vyriausybės ir atsakingos institucijos turėjo pritaikyti EQR nacionaliniu lygmeniu.

Kai kuriose šalyse buvo atlikti keli pakeitimai, susiję su trijų pagrindinių sričių (žinių, gebėjimų, kompetencijų) apibūdinimais, kvalifikacijos lygių aprašymais. Pradiniame ES lygmenyje buvo 8 kvalifikaciniai lygiai nuo pradinio iki labiausiai pažengusio. Priemonės pritaikymo procesas yra tęstinis. Daugiau informacijos žiūrėti literatūros šaltiniuose. EQUAVET priemonėje aprašoma mokytojų kvalifikacija bei kompetencijos.

Bendrųjų gebėjimų vertinimas turi būti atliekamas su mokytojų ar socialinių darbuotojų pagalba.



Projekte siūlomas kvalifikacijų rinkinys (žinios, įgūdžiai, gebėjimai), kuris padės tinkamai naudotis šia bendrųjų gebėjimų vertinimo priemone. Kvalifikacija gali būti apibūdinama kaip ES ar nacionalinėse kvalifikacijos sistemose:

Reikalavimai, kurie yra keliami bendruosius gebėjimus vertinantiems mokytojams:

Žinios Gebėjimai Kompetencijos Požiūris

Universitetinis išsilavinimas ar ilgalaikė patirtis

Įgūdžiai ar savės refleksija

Orientuotas į rezultata

Įsitikinęs, kad mokytis gali visi Žinios apie tikslinę grupę, jos socialinę ir ekonominę padėtį, ugdymo poreikius

Gebėjimas struktūrizuoti procesą, skatinti ir apibendrinti. Judėti į priekį ir užbaigti procesą

Empatija Įsitikinęs,

kad visi turi gebėjimų

Žinios apie darbo rinką ir reikalavimus tam tikroms profesijoms

Metodiniai gebėjimai

Valdyti procesą produktyviu būdu

Tiesiogiai bendrauti su dalyviais Žinios apie visuomenės pokyčius

Aktyvus klausymas,

Gebėjimas parodyti

Mokytis ir motyvuoti

8

ir darbo jėgos paklausą

dėkingumą mokytis

kitus Žinios apie finansus, mokslo finansavimą ar įdarbinimą

Skaitmeniniai įgūdžiai

Gebėjimas dalintis atsakomybe už procesą

Tolerancija

Žinios apie bendrųjų gebėjimų vertinimą

Konsultavimo įgūdžiai

Gebėjimas suvaldyti save

Orientacija į įvairovę Žinios apie refleksijos metodus, proceso orientaciją ir komunikaciją

Informacijos ieškojimo įvairiose žiniasklaidos priemonėse įgūdžiai

Gebėjimas jausti kito žmogaus galimybių ribasKitaKitaKita ...Kita

Šis sąrašas gali būti papildytas atsižvelgiant į tarptautinę vadovų mokymų patirtį.

Mokymai vyks 2018 m. lapkričio mėnesį Hamburge.

5. Individualaus tikslo vaizdavimas: metodai ir pristatymas, tolesni veiksmai

Bendrųjų gebėjimų vertinimo metu labai svarbu yra pavaizduoti tikslą, kurį sudaro žmogaus tikslai, stiprybės ir palaikymo priemonės. Ši priemonė įprastai yra vizualizuojama, siekiant sujungti kairiąją ir dešiniąją smegenų dalis.

5.1 Reikalavimai, keliami tikslo vaizdavimui



- Priemonė turi būti pritaikyta Europos sąjungos šalims, pirmiausia projekto gyvavimo laikotarpiu partnerių šalyse, tačiau pasibaigus projektui norime informuoti kitų ES šalių partnerius, siekiant sustiprinti projekto poveikį.
- Priemonė negali būti pritaikyta tam tikroms profesinio švietimo ir mokymo sistemoms ar tam tikrai darbo rinkai. Įvairiose ES šalyse pastebėti profesinio švietimo ir mokymo skirtumai. Šie skirtumai kai kuriais atvejais yra kilę iš mokyklų, jie yra išsivystę dėl skirtingos darbo rinkos ir ekonomikos vystymosi. Pavyzdžiui, šalyje, kuriose daug mažų ar vidutinių įmonių, sunku rasti įmonių, kurios siūlytų tęstinį mokymąsi. Atsižvelgiant į tai, kad daugelyje ES šalių nėra įdiegta dviguba profesinio mokymo sistema, pirmasis profesinis mokymas siūlomas mokyklose, patirtis ir žinios mokymų metu yra pateikiamos organizacijų, kurios nėra aktyvios darbo rinkoje. Tuo tarpu Vokietijoje ir Austrijoje yra įdiegta dviguba profesinio mokymo sistema, todėl įmonės yra susipažinusios su mokymų poreikiu.
- Tikslų vaizdavimo metodas yra ilgalaikis procesas, todėl jis turi būti vykdomas laipsniškai.

5.2 Esami metodai

Su visais projekto partneriais buvo aptartos tikslų vaizdavimo priemonės, tačiau šios priemonės buvo prieinamos tik Vokietijoje ir Ispanijoje.

Vokietijoje prieinamos priemonės (METACARDS) buvo sukurtos Europos sąjungos finansuojamo projekto metu. Projektas buvo vykdomas keletoje šalių, tačiau tik Vokietijoje jo bendravimo įgūdžiai

9

metu vykdoma veikla paskatino spaustuvę gaminti ir pardavinėti šiai priemonei reikalingas korteles. Mokinio-mokytojo sistema yra naudojama, tačiau retai. Nors ši priemonė buvo sukurta jaunimo problemoms spręsti, ją galima pritaikyti ir suaugusiems.

Ispanijoje prieinama priemonė buvo sukurta ir naudojama pagrindinių šio projekto partnerių. Šios priemonės naudojimo galimybės yra mažiau ribotos, ji puikiai tinka darbui grupėse siekiant tarpusavio mokymosi.

Abu metodai yra pateikti ir paaiškinti prieduose.

5.3 Idealus metodas

Norint šį metodą pritaikyti vertinant bendruosius gebėjimus, tikslo vaizdavimas turi:

- Būti konsultavimo proceso dalimi;
- Atitikti bendrųjų gebėjimų vertinimo kriterijus ar 5a skyriaus reikalavimus;
- Būti sudaryta galimybė procesą dokumentuoti (be būtinybės rodyti įrašus kitiems asmenims);
- Būti individualus, kadangi "visiems tinkantis" modelis nėra priimtinas;
- Būti susijęs su įvairiomis gyvenimo sritimis (ne tik su profesine



sritimi); ○ Vadovautis patarimo siekiančio žmogaus tikslais, o ne išoriniais tikslais; ○ Būti įtraukiantis; ○ Pasiūlyti tam tikrą laiką ir galimybes apmąstymui ir mokymuisi; ○ Supratimas turi būti svarbiausia dalis.

6. Sertifikavimas: keliai, reikalavimai, esantys metodai

Projekto partnerių atlikto tyrimo apie bendrųjų gebėjimų vertinimą rezultatai rodo, kad šių priemonių sertifikavimas nėra atliekamas. Keletoje ES šalių yra siūlomi būdai kaip patvirtinti ankstesnę darbinę patirtį, šias paslaugas siūlo prekybos ir amatų rūmai bei kitos atsakingos institucijos. Šios pastangos turėtų padėti asmenims, turintiems žemą kvalifikacijos lygį, gauti dokumentą patvirtinantį jų darbinę patirtį.

Sertifikavimo procese dažniausiai atliekami testai, simuliacijos, stebėjimai bei kitos priemonės, kurios padeda nustatyti kvalifikaciją. Tačiau minkštieji įgūdžiai nėra vertinami. Jie dažnai yra pateikiami kaip papildoma informacija ir nebūna sertifikuojami.

Kita vertus, Europos sąjungos lygmeniu yra žinomas poreikis patvirtinti bendruosius gebėjimus (ar bent juos pripažinti). Europos gebėjimų gairėse yra numatytas poreikis pripažinti neformalią asmenų kompetenciją, siekiant padėti asmenims, turintiems žemą formaliojo išsilavinimo lygį ir taip įrodyti savo kompetenciją.

Sertifikavimas gali vykti trimis būdais:

a) Tokio tipo sertifikacijos procese naudojama priemonė yra sertifikuojama, todėl kiekvienas, naudojantis šią priemonę įgyja žinias, kurios yra pagrįstos priemonės sertifikavimu. Hamburger naudojama priemonė “Weiterbildungsbausteine” yra sertifikuojama valstybinio

10

švietimo departamento, todėl kas kartą naudojant šią sertifikuotą priemonę, sertifikuojamas ir pats procesas. b) Tam tikros priemonės teikėjo sertifikavimas taip pat gali būti laikomas pripažinimo ženklu. Šis būdas yra plačiai naudojamas Europos sąjungos šalyse atliekant reguliarius auditus ar panašias priemones. Tačiau ryšys su vieno asmens pastangomis yra silpnas. c) Trečiasis būdas – sertifikuoti vieno asmens pastangas ar esamų gebėjimų procesą. Tačiau neišvengiamai kyla klausimas, kas bus akredituotas asmuo, kuris galės patvirtinti šiuos gebėjimus.

Dažniausiai bus reikalingas visų trijų būdų derinys tam, kad būtų galima pripažinti neformalius gebėjimus bendrųjų gebėjimų srityje:



Sertifikavimo priemonė, įdiegta sertifikuojančios organizacijos, leidžia patvirtinti priemonę naudojančio asmens rezultatus.

11

7. Literatūra



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

14

On transformative learning (Jack Mezirow):

<https://www.learning-theories.com/transformative-learning-theory-meziorow.html>

On the European Qualification Framework (EQF)

https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/leaflet_en.pdf

On EQAVET, a system of quality implementation in CVET

<https://www.eqavet.eu/>

On unemployment in EU:

http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

On the need for Soft Skills

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

On the need for Soft Skills Assessment and Assessment of Informal and non-formal competences in general:

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224&langId=en>

On Goal Mapping Theory and Practice

<https://goalmapping.com/get-goal-mapping/templates/>

More links you will find in the annexes provided below, they give more information about the tools introduced.



8. Priedai

8.1 Tools for Soft Skill Assessment provided by partners

• SPAIN

Priemonės pavadinimas:

Name/Title of the Tool:

TAB CONTROL FOR SOFT SKILLS

[Trumpas aprašymas su nuoroda /](#)

Short Description with link

This tab collects a self-evaluation of the level of soft skills according to different kinds of indicators:

- Learning and learning - Digital competences - Scientific and technological competences - Mother-tongue communication - Foreign-tongue communication - Social and Civic competences - Sense of initiative an entrepreneurship soft skills - Cultural awareness and expression

Tikslinė grupė: Skirtingo profilio bedarbiai: ilgai nedirbantys; jauni ir darbo patirties neturintys žmonės, ir pan.

Autorius: SEF konsultavimo tarnyba

Vartotojas: SEF: įdarbinimo programos



Pripažinimas: Nėra formalaus pripažinimo

Sertifikavimas: Nėra

Priemonės naudojimo trukmė Atvira naudoti neapibrėžtą laiką

Reikalavimai dalyviams Asmuo turi būti registruotas darbo biržoje/užimtumo tarnyboje.

Reikalavimai vedančiajam”

Aplinka Rami ir patogi patalpa. Turėti pakankamai laiko užpildyti lenteles su klausimais

Įranga/priemonės Kompiuteriai

Costs (for participant) 0 €

13

Strengths: Easy tab

Weaknesses: There is a lack of awareness about this issue

Possible Improvements: It will be necessary to dwell on the tab and make some improvements

ICARO?

Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In

Name/Title of the Tool: eLene4work: Learning to learn for new digital soft

sills for employability Short Description with link This self-assessment is the first step in the eLene4work

learning pathway. The purpose is to help learners identify their soft skills and digital soft skills, set their own learning agenda by identifying their strengths and areas for improvement, and decide whether they want to build on these strengths and/or fill the gaps in their soft skills profile. The main target group is students prior to entering the job market/young workers.

- After rating their own level of soft skills via a declarative questionnaire, they can also decide which ones are important for them.
- They can then set their own learning agenda by analysing the results of the questionnaire. The system generates a PDF file at the end of this process that helps to keep trace of this initial self-assessment in later stages.



- Once the learner have decided which soft skills he/she wants to work on, he/she can use the Orientation Guide to select MOOCs or other learning solutions, and then the P. Journal

<http://elene4work.eu/project-outputs/self-evaluation-tool/>

Target group: eLene4work helps students develop the soft skills mostly required by companies and helps companies exploit the digital talents of new employers and young workers. eLene4work then proposed a strategic partnership whose goal is to test and monitor the possibility offered by MOOCs and OER to fill the gaps between the university and the labour market.

Developed by: 11 partners from 9 European member states. **Used by:** teachers, trainers, students, career guidance officers,

young workers, recruiters, head hunters etc

Acknowledged by: No acknowledgement known **Certified by:** OPEN BADGE FACTORY:

<https://openbadgefactory.com/>

Description: The badge holder has higher awareness on

14

his own soft skills and digital soft skills and, by consequence, on which ones s/he may work to improve them. The badge holder has wider knowledge about the online offer of learning paths (MOOCs mainly) dedicated to soft skills. Moreover he/she gains a deeper understanding about his/her learning process while studying with MOOCs. **Length of time for using this tool:** Open-ended time for using this tool

Prerequisites Unknown **For “Instructor”** Unknown **For room/facility** On line tool

Technical Computers

Costs (for participant) Unknown

Strengths: The eL4w Explorer badge by recognizes the

achievements in soft skills and digital soft skills **Weaknesses:** It is an online tool and the student may leave before the

end **Possible Improvements:** Offer the possibility to perform the test in person

Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?

Yes

15

• LITHUANIA

Name/Title of the Tool: DiSoCi



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

Short Description with link This is online free of charge Assessment tool that evaluates the level of digital, social and civic competences of adult educators and gives the overview on the soft skills which have to be improved for better outreach of diversified learners: migrants and refugees.

The assessment tool consists of two parts:
-Test on Digital Competence. -Test on Social and Civic Competence.

Evaluation of Digital competence consists of 38 questions and takes about 25 minutes to complete. Evaluation of Social and civic competence consists of 32 questions and it will take about 20 minutes to complete

EU Erasmus+ project DiSoCi: Digital, Social and Civic Competences Development for Adult Educators Working with Migrants and Refugees.
<http://disoci.eu/assessment-tool> (in English).

Target group: Adult educators and migrants/refugees.

Developed by: EU Erasmus+ project DiSoCi partnership, www.disoci.eu

Used by: Not used yet.

Acknowledged by: No acknowledgement known.

Certified by:

None.

Length of time for using this tool:

Open-ended time for using this tool.

Prerequisites Some experience and basic knowledge in adult training.

For “Instructor” To be acquainted with the tool and to have some counseling experience. **For room/facility** Quiet and comfortable room. To have enough time for



answering the online

questions. **Technical** Computers. **Costs (for participant)** No costs.

Strengths: Attractive and easy to use. Assessment is based not on the subjective self-evaluation of the skill level but on the answers about practices being held.

Weaknesses: Covers only 2 competences.

Possible Improvements: Evaluation tool for other social competencies could be

16

developed using the same principle. **Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?**

Yes.

Name/Title of the Tool: Job Yes non-formal online training course

Short Description with link The most popular soft skills' online self-assessment tool in Lithuania. The person ranks his/her various soft skills related to 4 competencies - Social and civic (21 skills) , Learning to learn (8 skills), Sense of initiative and entrepreneurship (15 skills), Digital competence (4 skills)- using the scale from 1-'no skills' to 10-'perfect skills'. After completion of self-evaluation test on personal soft skills, the person gets summarized description on the level of his/her soft skills and personal Knowledge Portfolio with suggestions for rationale Action Plan regarding Training. <http://job-yes.eu/> platform. (In English, Lithuanian, Spanish, Italian, Latvian)

Target group: People with disadvantaged background and fewer

opportunities **Developed by:** Erasmus + Project "JOB-YES: Choose a job not a dole"

partnership **Used by:** SIF during implementation of other Erasmus project

Labour exchange office: employment programmes **Acknowledged by:** No acknowledgement known

(Quality prize award at Lithuanian National Agency) **Certified by:** None **Length of time for**

using this tool: Open-ended time for using this tool

Prerequisites The person must be registered as a jobseeker in the

Work Offices or to be a participant of a SIF project **For "Instructor"** To be acquainted with the

tool and to have some

counseling experience

For room/facility Quiet and comfortable room. To have enough time for

answering the online questions. **Technical** Computers **Costs (for participant)** No costs

Strengths: Easy to use, promoting awareness and understanding on

soft skills **Weaknesses:** There is a lack of awareness about this issue

Possible Improvements: Created tool covers 4 from 8 Lifelong Learning

competences, therefore evaluation tool for other 4 competencies could be developed using the

same principle. Also, more skills could be added to cover certain competence. **Summary:**

Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?



Yes
17





• GERMANY

Name/Title of the Tool: Digital Competences: Self Assessment

Short Description with link This document is basically a description of different areas of digital competenc (information processing, content creation, communication etc), and there are indicators of competences on three levels. The form of description is by personal approach, can be used as a kind of questionnaire.

<http://europass.cedefop.europa.eu/resources/digital-competences> **Target group:** Everyone

Developed by: EU/CEDEFOP **Used by:** Unknown **Acknowledged by:** In the frame of Europass and other passes of EU **Certified by:** No certification

tool:

Length of time for using this

› 4 hours

Prerequisites None

For “Instructor” No instructor necessary, but can be used in a group /in face-to-face situations; in that case: instructor needs very good IT knowledge **For room/facility** No prerequisites

Technical It access

Costs (for participant) No costs **Strengths:** No barriers, easy access, very detailed, 3 competence

levels , covers all areas of digital competence

Weaknesses: No acknowledgement, no documentation foreseen

Possible Improvements: Tool for documentation (like a check list)

Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?

, because it covers an important area and is non-discriminatory



Name/Title of the Tool: Profile Pass

Short Description with link The Profile Pass is a system of enquiries regarding gained competences in the family, in the area of previous vocational activities, in leisure time or in volunteer work .The competences will be validated by questionnaires, guided talks and other activities and then documented in a file (paper or online). This can be done with one person or with a small group.

<http://www.profilpass.de/>

Target group: Persons with a low level of formal education, persons who want to get back into the job market after a time of unemployment/family work etc.

Developed by: Hamburger Institute for Education and School **Used by:** Different trainers, who have to be licensed **Acknowledged by:** Many companies **Certified by:** No certification

Length of time for using this tool:

4-5 weeks (each week one meeting of 4-5 teaching

Prerequisites

For “Instructor” Has to be licensed

For room/facility No prerequisites



Technical No prerequisites

Costs (for participant) 100-200 €, incl. a workbook

Strengths: No barriers, all experiences are valuable, meaningful information
Weaknesses: Time consuming, is not for free, no formal acknowledgement
Possible Improvements: Certification through a responsible body

Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?

20

Name/Title of the Tool: Checklist Soft Skills

Short Description with link This document has been developed for leadership persons, but can be used (with little adaptation) for persons with low educational background. It is basically a list of Soft Skills, separated in several sub-areas such as: interpersonal skills (e..g communication), intrapersonal skills (time management etc.) and others. The different areas are described with several sub-skills each and certain behavior that goes with this sub- skill. The process is divided in a self assessment (I look at the sub – skills and give examples of my mastery of this skill) and an other assessment (have I seen this sub- skill in your behavior). The process is documented. https://media.newjobs.com/dege/redaktion/pdf/checkliste_soft_skills.pdf

Target group: Everyone **Developed by:** I.O Business **Used by:** I.O. Business and possibly other companies **Acknowledged by:** In recruiting processes

Certified by: No certification **Length of time for using this tool:** Individual, up to 6 hours



Prerequisites None

For “Instructor”: No instructor necessary, but can be used in a group /in face-to-face situations; in that case: instructor needs very good knowledge of the persons, e.g. as a teacher, course trainer, co-worker etc. **For room/facility** No prerequisites **Technical** No prerequisites

Costs (for participant) No costs **Strengths:** No barriers, easy access, very detailed, includes the view of the person and one other **Weaknesses:** No acknowledgement, is only usable in a setting where the

“other” is someone with a common experience **Possible Improvements:** Language could be changed (simpler) **Summary: Meeting the criteria for Assessment Tools In ICARO?**

Yes , because it includes the view of two sides

21

8.2 Tools for Individual Goal Mapping provided by partners

• SPAIN

Name/Title of the Tool: 100x100 ACTIVACIÓN

Short Description with link The program consists of a continuous process of activation that is part of the personalized itinerary of insertion designed for unemployed by SEF The group is accompanied by a coach who realizes a labor of intensive and specific orientation during the whole process [http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=88362&IDIPO=10&RASTRO=c\\$m29945,6646](http://www.sefcarm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=88362&IDIPO=10&RASTRO=c$m29945,6646)

Target group: Groups of unemployed people with different profiles: long-term unemployed people, young people without professional experience, all of them needed from orientation **Developed by:** Counselling Service of SEF

Used by: SEF: employment programmes

Acknowledged by: No acknowledgement known

Certified by: None **Length of time for using this tool:**

100 days, Four hours/day. Monday to Friday **Prerequisites** The person must be registered as a jobseeker in the Work

Offices. **For “Instructor”** The coach addressed the whole process of triggering

For room/facility Different spaces: room, tables, blackboards, etc.

Technical Telecommunications equipment, image and sound, and audiovisual projection. **Costs (for participant)** 6 €/day/participant

600 € participant **Strengths:** Very participative, intensive and personalized counselling

Weaknesses: The attitude in each participant can influence the result

Possible Improvements: Reducing the duration of the process

Maybe semi-attendance **Summary: Should be included in Assessment Tool Report ICARO?**

Yes

22

• GERMANY

Name/Title of the Tool METACARDS

Short Description with link



The Metacards- System consists of 3 sets of cards: The Goal Cards: these cards depict desirable situations such as wealth, happiness in family, big cars etc. The Help Cards: they depict the support one can get within oneself, from friends, from family, from officials. The Road Cards (depicting road signs, such as Stop!) these cards can guide the process of achieving your goal.

The process is divided in 4-5 steps: identifying your goals, identifying your situation now, describing the steps to be taken and identifying the resources you can obtain in order to achieve your goals. After a while (1-2 month/s) you revisit your situation, laying the cards "new".

https://www.up2europe.eu/european/projects/metacards-project_123946.html **Target group**

Young persons changing from school to job/VET **Developed by** EU-Project METACARDS

Used by Hamburger Volkshochschule, Volkshochschule Passau, 250

Individual Coaches **Acknowledged by** No acknowledgement known **Certified by:** None

Length of time for using this tool

Several months, each time app. 2 hours, at least 4 meetings.

Prerequisites This is a structured and licensed method, it is not open to

everyone to facilitate **For "Instructor"** The instructor has to attend as least 2 trainings, each training 16 hours, these trainings cost app. 800 €. **For room/facility** Quiet, big tables

Technical Photo equipment **Costs (for participant)** Depending on the funding it can cost up to 500 € to take this

process **Strengths** Very participative, no "leading", works with known "pictures", can easily related but at the same time the cards leave room for interpretation **Weaknesses**

Expensive, lengthy, restricted use of cards **Possible Improvements** Make your own cards, accommodate them to be more flexible

for use with adults **Summary: Should be included in Assessment Tool Report ICARO?**

Yes, definitely

23

8.3 Bendrujų gebėjimų vertinimo idealios priemonės kontūro pristatymas

Bendrujų gebėjimų vertinimas Vardas: Data: Dalyvis:

[vertink savo gebėjimą (1-4) 1= pradinukas 2=savarankiškas 3= pažangus 4= kūrybingas vartotojas [vertinkite šio gebėjimo svarbą (žymėkite x)

Užduotis Kliūtys ir strategijos Rezultatas SKAITMENINĖ KOMPETENCIJA

Gebėjimas naudotis kompiuteriais informacijos paieškai, vertinimui, saugojimui, kūrimui, pristatymui ir dalinimuisi informacija.

(pvz. rasti straipsnį jus dominančia tema internete, atsisiųsti jį, pasidalinti su kitais, ištrinti, išsisaugoti savo kompiuteryje) Gebėjimas atlikti paiešką internete ir naudotis internetinėmis paslaugomis (pvz. palyginti draudimo kainas ar susirasti kelionę jums tinkama kaina)

Gebėjimas laikytis taisyklių ir instrukcijų naudojant IRT (pvz. pasinaudoti pagalbos "help" funkcija programose ar ieškoti pagalbos formuose) Gebėjimas laikytis etikos taisyklių naudojant IRT (pvz. saugoti vartotojų/draugų duomenis, apgalvoti, kokias nuotraukas viešinate socialiniuose tinkluose)

Jūsų įsivertinimas: Pagalvokite apie savo patirtį: kokia buvo užduotis, ar buvo kliūčių, kaip jas įveikti? Koks buvo rezultatas?



1

Gebėjimas bendrauti ir dalyvauti socialiniuose tinkluose internete (pvz. Paskelbti įrašus facebooke, organizuoti pasitarimus per whatsapp ar kurti grupes, organizuoti susitikimus su kolegomis naudojant Outlook).

Jūsų įsivertinimas:

Pagalvokite apie savo patirtį: kokia buvo užduotis, ar buvo kliūčių, kaip jas įveikti? Koks buvo rezultatas?

Įvertink savo gebėjimą (1-4) 1= pradinukas 2=savarankiškas 3= pažangus 4= kūrybingas vartotojas Įvertinkite šio gebėjimo svarbą (žymėkite x)

INICIATYVUMAS IR VERSLUMAS Užduotis Kliūtys ir strategijos Rezultatas

Gebėjimas planuoti (pvz. keliones, persikėlimus ir pan.) Gebėjimas dirbti savarankiškai ir bendradarbiaujant komandoje (pvz. aptarti užduotį komandoje, pasidalinti atsakomybėmis ir dirbti savarankiškai su savo užduotimi) Gebėjimas atpažinti ir vertinti savo stiprybes bei silnybes (t.y. apmąstyti situacijas ir vertinti savo elgesį kaip naudingą arba ne, gebėti įvardinti savo stipriausias ir silpniausias savybes) Gebėjimas analizuoti (pvz. gavus duomenis

2

ar informaciją, gebėti ją susieti su turima informacija ir duomenimis, daryti iš to išvadas, ieškoti įrodymų) Gebėjimas veiksmingai atstovauti ir derėtis (pvz. derantis su nuomotoju, darbo biržos atstovas tvirtai pateikia savo poziciją) Gebėjimas įvertinti situaciją ir rizikuoti (pvz. pasirenkant vieną iš kelių variantų, įvertinti, kuris geriausias)

Jūsų įsivertinimas: Pagalvokite apie savo patirtį: kokia buvo užduotis, ar buvo kliūčių, kaip jas įveikti? Koks buvo rezultatas?

Įvertink savo gebėjimą (1-4) 1= pradinukas 2=savarankiškas 3= pažangus 4= kūrybingas vartotojas Įvertinkite šio gebėjimo svarbą (žymėkite x)

SOCIALINĖ IR PILIETINĖ

Užduotis Kliūtys ir strategijos Rezultatas

KOMPETENCIJA

Gebėjimas būti lanksčiu ir pasirengusiu kompromisams (t.y. apsvarstyti įvairias galimybes ir kitokius sprendimo būdus, jei nepavyksta įgyvendinti pirminių sprendimų) Gebėjimas konstruktyviai bendrauti įvairiose aplinkose (bendrauti taip, kaip priimta tam tikrose aplinkose, t.y. suderinti savo bendravimo stilių su priimtina kaimynystėje, bažnyčioje, darbe, pokalbio dėl darbo metu ir pan...) Gebėjimas priimti atsiliepimus ir

3

konstruktyvią kritiką (pvz. Diskutuojant su draugu ar darbe įsiklausyti į kritines pastabas ir į jas atsižvelgti) Ability to establish interpersonal relationships Gebėjimas kurti tarpasmeninius santykius (pvz. kaimynystėje, sporto klube, darbe...) Ability to distinguish the personal and professional spheres Gebėjimas atskirti asmeninę ir profesinę sferas (pvz. suprasti, kad bendravimas tarp draugų ir tarp bendradarbių gali skirtis, ir reikia žinoti, kaip elgtis su žmonėmis darbe...) Gebėjimas susidoroti su stresu ir įtampomis (pvz. nepasiduoti, kai nesiseka ar užgriūva per daug darbų vienu metu...) Gebėjimas reikšti ir suprasti įvairius požiūrius (pvz.



Kai aptariate veiklos planus su šeimos nariais ar draugais, įsiklausote į įvairius pasiūlymus, požiūrius ir pageidavimus) Ability to negotiate with the creation of confidence Gebėjimas derėtis ir įgyti pasitikėjimą (pvz. derantis su šeimos nariais dėl laisvalaikio planų....) Gebėjimas pristatyti save žodžiu ir raštu (pvz. parengiant paraišką arba pokalbo dėl darbo metu ar užimtumo centre/darbo biržoje)

Jūsų įsivertinimas: Pagalvokite apie savo patirtį: kokia buvo užduotis, ar buvo kliūčių, kaip jas įveikti? Koks buvo rezultatas?

Įvertink savo gebėjimą (1-4) 1= pradinukas 2=savarankiškas

4

3= pažangus 4= kūrybingas vartotojas Įvertinkite šio gebėjimo svarbą (žymėkite x)

SOCIALINĖ IR PILIETINĖ

Užduotis Kliūtys ir strategijos Rezultatas

KOMPETENCIJA

Gebėjimas spręsti konfliktus ir problemas (pvz. taikiai spręsti konfliktus šeimoje, tarp draugų, viešumoje, siekiant neaštrinti situacijos) Gebėjimas elgtis tolerantiškai (pvz. kai kas padaro klaidą, nepradedma elgtis su ju kitaip) Pagrindinių nediskriminacijos idėjų išmanymas ir supratimas (pvz. žinojimas apie diskriminaciją lyties, rasės ar religijos pagrindu, nediskriminacijos įstatymų išmanymas ir nediskriminuojančio elgesio demonstravimas Lyčių lygybės ir įvairovės supratimas (pvz. supratimas apie lyčių darbo užmokesčio bei situacijos darbo rinkoje skirtumus, įstatymų ir normatyvų šiais klausimais išmanymas) Gebėjimas būti empatišku (pvz. reikšti teigiamas emocijas silpnesniojo ar nesveiko žmogaus atžvilgiu, kam nepasisekė, patyrė diskriminaciją ar neteisingumą)

Jūsų įsivertinimas: Pagalvokite apie savo patirtį: kokia buvo užduotis, ar buvo kliūčių, kaip jas įveikti? Koks buvo rezultatas?

Įvertink savo gebėjimą (1-4) 1= pradinukas 2=savarankiškas

5

3= pažangus 4= kūrybingas vartotojas Įvertinkite šio gebėjimo svarbą (žymėkite x)

KULTŪRINIS SĄMONINGUMAS IR

Užduotis Kliūtys ir strategijos Rezultatas

RAIŠKA

Pagarba kultūrai įvairovei ir jų skirtumų supratimas (pvz. Kitų kultūrų muzikos ir meno vertinimas bei pripažinimas) Gebėjimas derinti savo kūrybinius polinkius su kitų nuomonėmis (pvz. matyti savo muzikos ar meno pomėgius tiek pat vertingus, kiek ir kitų pomėgiai) Gebėjimas suprasti Europos ir kitų pasaulio kraštų kultūrinę bei lingvistinę įvairovę (pvz. vertinti gebėjimą kalbėti keliomis kalbomis ir teigiamai žiūrėti į žmogaus pasisakymus sava kalba diskusijose ar televizijoje) Gebėjimas išvelgti ir suprasti socialines ir ekonomines kultūrinės veikos galimybes (pvz. vertinti faktą, kad menininkai uždirda pragyvenimui iš kūrybos ir, galbūt, matyti savo galimybes tame) Meninės saviraiškos gebėjimas (pvz. Mėgavimasis tapyba, dainavimu, šokių....)

6



8.4 Paaiškinimai, kaip naudotis įrankiu

Šis įrankis turėtų būti naudojamas tik konfidencialiai, nemokamai ir savanoriškai. Dokumentai priklauso proceso dalyviui. "Kitas" asmuo, jei dalyvauja procese, turėtų būti pasirenkamas procese dalyvaujančiojo arba bent jau gauti pastarojo sutikimą dalyvauti.

Įrodymai gali būti dokumentuojami naudojant trumpus sakinius. Ši priemonė yra "ICARO" projekto nuosavybė. Sukurtą versiją galima rasti projekto svetainėje. Čia galite rasti pavyzdžių apie kiekvieną numatytą gebėjimą.

Naudojant priemonę savarankiškai, reikia užpildyti visą klausimyną, atsakant visus jo klausimus. Užpildykite dalis „Užduotis“ „Kliūtas“ „Rezultatas“ įrašydami pavyzdį iš savo patirties. Tada įsivertinkite save balu nuo 1 iki 4. Kairėje pažymėkite „x“, kuri kompetencija, jūsų manymu, ypatingai svarbi.

Ne dėl rezultato, bet dėl savęs paties galite atlikti „tobulėjimo planą“ pagal savo paties įsivertinimo duomenis. Pabaigoje galite spustelti klavišą „get results (gauti rezultatus)“ ir pamatyti savo rezultatų, t.y. jūsų 4 kompetencijų, vaizdavimą voratinklinėje diagramoje. Šį paveikslėlį galite išsisaugoti ar atsispausdinti ir prisidėti prie savo aplanko. Po kurio laiko (pvz. baigus kursą „Iš namų į darbą“) galėsite vėl užpildyti klausimyną ir pažiūrėti, ar atsirado kokių skirtumų ar pagerėjimų

Naudojant klausimyną konsultavimo tikslais, čia pateikiamos instrukcijos konsultantui. Paaiškinkite klientui užduotis tikslą. Užpildykite visus klausimyno laukelius (kaip paaiškinta anksčiau) ir skatinkite savo klientą galvoti apie jo patirtis, kuriose aptariamos kompetencijos atsiskleidžia. Užduokite prasmingus klausimus, kurie padėtų klientui atrasti ir prasmingai įvardinti jo patirtis.

Atsakius į visus klausimus, aptarkite rezultatus su klientu ir leiskite jam nuspręsti ką daryti su rezultatais.

Individualių kompetencijų svarbos vertinimas nedaro įtakos voratinklinei diagramai. Tačiau šių kompetencijų svarbos vertinimas gali būti naudingas sudarant asmeninį tobulėjimo planą.



8.5 Tikslo vaizdavimo metodas

Tikslo vaizdavimas – Žingsnis po žingsnio

8.5.1 Įvadas Tikslo vaizdavimas yra idealus ir itin vertingas būdas, siekiant įvertinti bendruosius gebėjimus. Norint

šį metodą pritaikyti vertinant “bendruosius gebėjimus, tikslo vaizdavimas turi:

- Būti konsultavimo proceso dalimi; ○ Atitikti bendrųjų gebėjimų vertinimo kriterijus ar 5a skyriaus reikalavimus; ○ Būti sudaryta galimybė procesą dokumentuoti (be būtinybės rodyti įrašus kitiems asmenims); ○ Būti individualus, kadangi “visiems tinkantis” modelis nėra priimtinas;
- Būti susijęs su įvairiomis gyvenimo sritimis (ne tik su profesine sritimi); ○ Vadovautis patarimo siekiančio žmogaus tikslais, o ne išoriniais tikslais; ○ Būti įtraukiantis; ○ Pasiūlyti tam tikrą laiką ir galimybes apmąstymui ir mokymuisi; ○ Supratimas turi būti svarbiausia dalis.

Toliau pateikiami veiksmai, kurių reikia imtis tikslo vaizdavimo proceso metu. Šie veiksmai yra pagrįsti



ES projektu "CHARISM" (sukurto atsižvelgiant į jaunimo poreikius) ir pritaikyti šio projekto suaugusiųjų poreikiams.

8.5.2 Žingsnių aprašymas Tikslo vaizdavimo procesas turi vykti pagal šiuos žingsnius:

1. Anamnezė
2. Įvertinimas
3. Palaikymo planas
4. Stebėjimas
5. Vertinimas
6. Tolesni veiksmai

A. Anamnezė:

Konsultavimas yra pagrindinė tikslo vaizdavimo priemonė: atvejo vadovas turi būti pasiruošęs visapusiškai konsultuoti.

Įvadinis pokalbis: sveikinamasis žodis, problemos įvardinimas, atvejo vadovo pristatymas, savanoriškumo, asmeninių ir profesinių duomenų saugumo užtikrinimas. Svarbu sukurti jaukią atmosferą ir prisitaikyti prie kliento. Kituose susitikimuose bus tęsiamas darbas su biografiniais elementais (nuotraukomis, muzika, "lobių skrynia", vertinimo priemonėmis). Anamnezė – tai pirmasis

2

žingsnis, siekiant apibrėžti įgaliojimus ir nuspręsti, ar klientas yra tinkamas atvejo valdymui. Atvejo vadovas turi sukurti pasitikėjimo ir įsipareigojimo jausmą.

B. Įvertinimas:

Šis žingsnis priklauso nuo įgaliojimų. Atvejo vadovas turi gebėti dirbti skirtingais būdais (pavyzdžiui, naudoti potencialo analizę, "Genogramm", "explorix", ICARO bendrųjų gebėjimų vertinimą ir kitus



būdus, nurodant gebėjimų vertinimo ataskaitoje). Tikslas yra geriau pažinti klientą, siekiant išsiaiškinti jo formalias kompetencijas ir įgalintį jį.

C. Palaikymo planas:

Palaikymo planas yra sudaromas bendradarbiaujant su klientu. Jis bus pasirašomas atvejo vadovo ir kliento tam, kad abi šalys vykdytų įsipareigojimus. Tačiau klientas visada nustato, kas turi būti padaryta. Atvejo vadovas privalo gebėti išreikšti tikslus pagal SMART metodą (konkrečiai, išmatuojamai, pasiekiamai, realiai ir laikinai).

D. Stebėjimas:

Stebėjimas taip pat priklauso nuo įgaliojimų ir apima palaikymo plano stebėseną. Šiame žingsnyje intensyviau dirbama su suinteresuotomis šalimis, valdžios institucijomis ir kt. Stebėjimo proceso metu galima keletą kartų susitikti su klientu, siekiant stebėti pažangą.

E. Vertinimas:

Vertinimas yra vykdomas pagal sukurtas ar įgytas duomenų rinkimo formas. Paskutinio pokalbio metu turėtų būti baigiamoji kalba.

F. Tolesni veiksmai:

Tolesniuose veiksmuose turi būti numatytas atvejo vadovo ir kliento susitikimas po poros savaitių, siekiant patikrinti ar viskas vyksta sklandžiai ir ar sprendimai tebėra tinkami.

8.5.3 Kokybės standartai

EQAVET ir EQARF rodiklių pripažinimas

Dirbant su žemą kvalifikaciją turinčiais bedarbiais, taikomi šie ES kokybės standartai:

- EQAVET:

- EQAVET yra ES organizacijų ir valstybių narių atstovų tinklas, skirtas tobulinti ir gerinti suaugusiųjų švietimo kokybę. Vykdomas priemonės galima rasti internetinėje svetainėje kartu su nacionaliniais planais ir taisyklėmis.

- EQARF:

- Įgytų žinių panaudojimas darbe
- Nedarbo rodikliai
- Pažeidžiamų grupių paplitimas
- Mokymų poreikio darbo rinkoje nustatymo mechanizmai

- Dėl išsamių kokybės standartų, žiūrėti 4a, b ir c skyrius "Bendrųjų gebėjimų vertinimo



priemonės”.

8.5.4 Tikslo vaizdavimo metodo vertinimas

Siekiant užtikrinti aukštą kokybę, atvejo vadovai turi atsakyti į klausimus:

- Ar pasirinkti tinkami dalyviai?
- Ar yra matomų trūkumų ar galimybių?
- Kokius turiu partnerius?
- Svarbu atvejų valdymo metu išsikelti tikslus. Ar iškelti tikslai buvo pasiekti?
- Ar yra palaikymo planas?
- Ar aš vis dar elgiuosi pagal kliento pageidavimus?
- Ar mano veiksmai yra tinkamai aprašyti? Ar galima juos lengvai palyginti ar įvertinti?
- Ar žinau, kada mano, kaip atvejo vadovo, darbas yra baigtas?
- Ar aš žinau, kaip reikia užbaigti konsultavimo procesą?

8.5.4 Tikslo vaizdavimo dokumentacija

Siekiant paremti atvejų vadovų pastangas, turėtų būti pasiūlyta tam tikra proceso dokumentacijos forma. Ji gali būti popierinė arba skaitmeninė. Šios dokumentacijos tikslas – išryškinti oficialias ir neoficialias kompetencijas, kompetencijų įgijimą, individualius atvejų valdymo proceso rezultatus bei

4

numatyti artimiausio laikotarpio tikslus ir planus. Tai padeda lengviau suprasti kokios yra egzistuojančios kompetencijos ir kokios kompetencijos bei tikslai gali būti pasiekti.



Siekiant pagerinti dokumentavimo kokybę, visi dokumentai turi būti laikomi aplankuose. Sprendimas, rodyti visus ar tik kai kuriuos dokumentus potencialiems darbdaviams yra kliento sprendimas.

DOKUMENTACIJOS turinys:

- **Asmeninė informacija**
- **Veiklos sritys** (vizualizuoti kompetencijas):
 - Pomėgiai, šeima, mokykla, švietimas, karinė tarnyba, savanoriška veikla, darbinis gyvenimas, mokymosi periodai, buvusios darbovietės, politiniai ir socialiniai įsipareigojimai, ypatingos situacijos gyvenime.
- **Kompetencijos** (pavyzdžiui, "bendrujų gebėjimų" ICARO vertinimas ir kt.)
- **Tikslai ir tolesni veiksmai**
- **Paraiškų dokumentai** (nuorodos, testai ir kt.).

Sutartyje tarp atvejo vadovo ir kliento turi būti nurodyta kaip ir kaip ilgai bus saugoma ši informacija (gali nurodyti organizacija arba projektas).

8.5.5. Nuorodos:

W- and coiled questions:

http://changingminds.org/techniques/questioning/open_closed_questions.htm

EQAVET : <https://www.eqavet.eu/>

EQARF : <https://www.eqavet.eu/Equavet2017/media/Documents/Explanatory-brochure-on-the-EQARF-indicators.pdf>

E-Portfolio : <http://wp.auburn.edu/writing/eportfolio-project/eportfolio-examples/>

SMART approach : https://en.wikipedia.org/wiki/SMART_criteria



