

МОДУЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ CARE4CARERS

Модул 2 - Анализ на компетенциите

РАЗДЕЛ 2.1 - КАКВО СА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.



Съфинансирано от
Европейския съюз

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

В края на този раздел ще:

- Знаете какво са компетенции
- Разбирете стойността на компетенциите на днешния пазар на труда
- Разбирате разликата между умения, способности и компетенции
- Започнете да мислите за собствените си компетенции

I. КАКВО Е КОМПЕТЕНЦИЯ

- Компетенцията се определя като способност за ефективно използване на учебните ресурси и резултати в определена среда.
- Разбирането на компетенциите е важно, за да осъзнаете какво можете да правите, като същевременно се замислите за това какво трябва да правят хората на различните работни места.
- Това е основна стъпка към разбирането на стойността, която можете да донесете в професионална среда, което може да ви помогне да навлезете обратно на пазара на труда.
- На непрофесионален език говорим за "това, което слагате на масата", което се отнася до това, в което сте добри, което можете да правите и от което хората в тази среда биха имали нужда. (подсказка - това може да е китарата!)



СЦЕНАРИЙ ЗА РАЗБИРАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



- Представете си, че сте поканени на пикник или вечеря с група приятели.
- Всеки ще донесе нещо за събирането.
- Как ще определите какво ще вземете Вие? Някои въпроси, които можете да си зададете, са:
 - Какви материали имам вкъщи?
 - Какво мога да готвя?
 - Има ли нещо, което мога да купя с разумен бюджет?
 - Какво харесват или от какво се нуждаят хората там?
 - Какво ще донесат другите хора, за да направим добра комбинация?

КАКВО Е КОМПЕТЕНЦИЯ

- Това, което ще ви помогне да решите какво ще предложите, ще се основава на:
 - Кой сте вие
 - Какво можете да правите
 - От какво се нуждаят околните
 - Какво можете да добавите, за да се комбинирате добре с другите
- Същото се случва, и когато искате да сте част от дадена организация или компания.

НЕКА ГО РАЗБИЕМ НА ЧАСТИ

Логиката, по която определяте компетенциите си, е много сходна с тази да мислите какво можете да занесете на масата на общото събиране.

Какви материали
имам вкъщи?

Какви познания вече
имам за
съществуващите
работни места и
възможности?

Какво мога да готвя?

Какви способности
съм придобил през
годините, които мога
да използвам в
момента, за да бъда
нает на работа?

Има ли нещо, което
мога да купя с
разумен бюджет?

Необходими ли са ми
допълнителни знания,
за да си намеря
работа? Ако да,
разполагам ли със
средства, за да ги
получа?

НЕКА ГО РАЗБИЕМ НА ЧАСТИ

Какво харесват или от какво се нуждаят хората там?

Какви са нуждите на пазара или на компаниите, за които бих искал да работя?
Мога ли да отговоря на тези нужди?

Какво ще донесат другите хора, за да направим добра комбинация?

Каква стойност мога да донеса в екипна среда? Как мога да бъда полезен в груповата среда?

КОМПЕТЕНЦИИ И СТОЙНОСТ

- Ако сте в състояние да определите компетенциите си, можете да определите вероятните среда и роли, които да заемете и които биха ви направили най-привлекателни като кандидат за работа.
- Привлекателният кандидат за работа е по-вероятно да:
 - ❓ Получи по-високо заплащане
 - ❓ Може по-добре да договори условията си на работа
 - ❓ Е по-удовлетворен от работата си, тъй като прави нещо, в което е добър
- Това означава, че можете да играете роля на потенциален служител, когато си намерите работа, но компетенциите ви са с вас в момента! Ако ги идентифицирате, можете да ги използвате в своя полза.

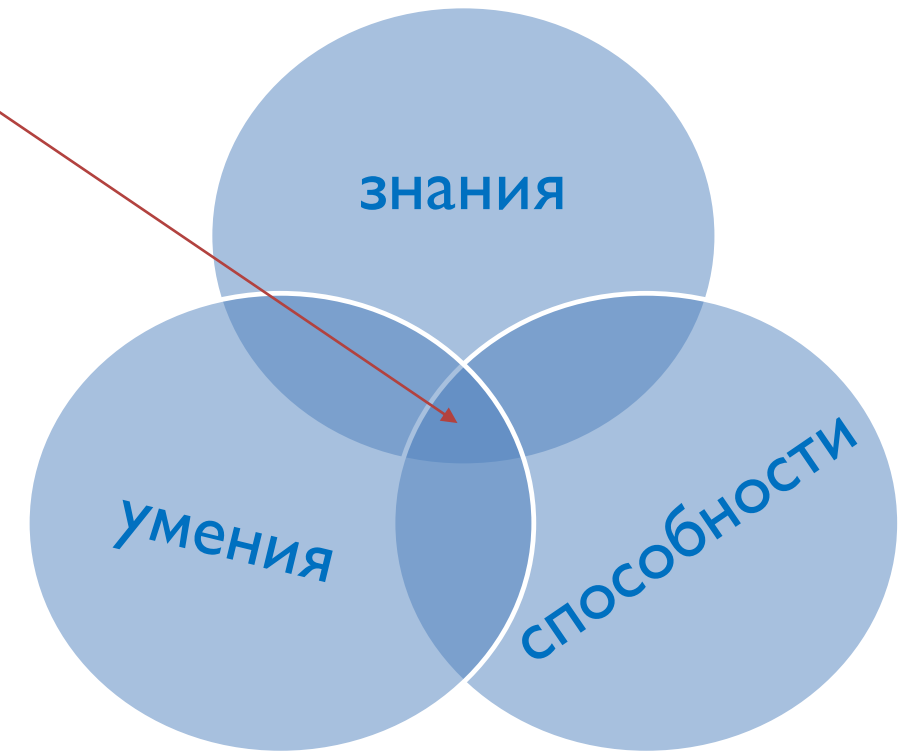
2. КОМПЕТЕНЦИИТЕ КАТО СЪВКУПНОСТ

- Компетенцията не е просто това, което знаете, в което сте добри или както се държите обичайно.

Тя е комбинация от това, което можете да правите естествено, „идва Ви отръки“, както се казва (способности), това, което сте в състояние да правите добре/научилите сте се да правите добре (умения), и това, което знаете (знания) в определена среда.

- Разбирането на компетенциите Ви е основна част от реализирането на целия Ви потенциал.

Компетенции



ВИДОВЕ КОМПЕТЕНЦИИ

Що се отнася до свързаните с работата компетенции, следните видове могат да бъдат полезен начин за разбивка:

- Технически умения (напр. познания за работа с компютър/машина, шофиране, използване на инструменти)
- Меки компетенции (напр. комуникация, работа в екип, решаване на проблеми)
- Специфични за дадена област компетенции (напр. финанси, здравеопазване, здравни грижи)



КАК СЕ ПРИДОБИВАТ КОМПЕТЕНЦИИТЕ

- Компетенциите се придобиват чрез комбинация от житейски опит, излагане на дадена среда и ситуации, формално обучение и образование, както и неформално учене.
- Макар да смятате, че само формалното обучение и образование могат да бъдат привлекателни на пазара на труда, това не е вярно!
- Неформалното учене има огромен потенциал да се превърне в основен учебен опит за бъдещата Ви роля на работа, независимо от професията Ви.



ПРЕВРЪЩАНЕ НА ЗНАНИЯТА В КОМПЕТЕНЦИИ

- Разбирането на компетенциите е процес на учене и често това е личен процес, който ви помага да осъзнаете по-добре себе си и това, което знаете и можете да правите. Видеоклипът по-долу помага да се обясни процесът между осъзнаването на липсата на компетентност в дадена област, разбирането ѝ и усъвършенстването на себе си в посока на осъзната и неосъзната компетентност.



НЕФОРМАЛНО УЧЕНЕ И КОМПЕТЕНЦИИ

- Неформалното учене често е непрекъснато, тъй като не разчита на формални средства като университета, който е само за кратък период от време.
- Неформалното учене може да бъде резултат от гледане на образователни видеоклипове в отворени учебни ресурси, четене на блогове или книги, личен опит при поемане на ролята на болногледач и др.
- За специфичните компетенции, които могат да бъдат придобити чрез неформално учене, вижте следващия раздел (раздел 2.3).
- Неформалното учене и компетенциите могат да бъдат проучени и валидирани (за повече информация вж. раздел 2.3).

ПАЗАРИ И КОМПЕТЕНЦИИ

- Компетенциите, придобити от всички източници, са добре дошли и търсени в днешната работна среда. Професионалните способности и знания вече не са достатъчни - способността за използване на критично мислене, спокойствието и запазването на ясен ум в дадена ситуация също са много важни. Поради тази причина все повече компании се стремят да подобрят разнообразието в екипа си и приобщаването на хора от различни среди.
- Хората, които са се справили с трудни ситуации в миналото, вероятно ще могат да се справят успешно в днешната бурна и непредсказуема среда. Това е така, защото компетенциите, придобити неформално чрез реален житейски опит, обикновено са наистина "притежание" на лицето, тъй като са придобити чрез личен опит.
- Затова не се чувствайте така, сякаш придобитите от Вас компетенции в сферата на грижите или на други неформални места не са валидни в работната среда. Надграждането на тези компетенции може да Ви даде предимство!

БИБЛИОГРАФИЯ/РЕСУРСИ

- Njeng'ere, D., & Ji, L. (2017). Защо, какво и как да се случи с реформите на учебните програми, основани на компетенции: Опитът на Кения; януари 2023 г.: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250431>
- Smowl. (2020 г., 16 декември). Какво представлява неформалното учене и как работи то? 23 януари 2023 г.: <https://smowl.net/en/blog/informal-learning/>
- Какво представлява неформалното учене? Инженеринг на растежа. 30 януари 2023 г.: <https://www.growthengineering.co.uk/what-is-informal-learning/>

Този обучителен модул е разработен като част от проект Care4Carers (C4C), финансиран с подкрепата на Европейската комисия по Ключова дейност 2 на Програма "Еразъм+".



Представеното съдържание е предназначено за образователни цели и е лицензирано по Международен лиценз Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 @ Консорциум C4C (с изключение на посочените снимки и съдържание).

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

МОДУЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ CARE4CARERS

Модул 2 - Анализ на компетенциите

РАЗДЕЛ 2.2 - КОМПЕТЕНЦИИ НА ЛИЦАТА, ПОЛАГАЩИ ГРИЖИ



Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.



Съфинансирано от
Европейския съюз

РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

В края на този раздел ще:

- Разбирате, че неформалната грижа изисква много роли от страна на полагащия грижи.
- Сте наясно, че неформалните грижи могат да донесат значителни знания и опит.
- Сте наясно с компетенциите, които бихте могли да придобиете в ролята си на неформален болногледач.
- Разбирате, че компетенциите на лицата, полагащи грижи, могат да бъдат пренесени на работното място.

I. Един ден от живота на болногледач - Звучи ли ви познато?



Чуйте следната история:

Яна, отдадена внучка и неформален болногледач, доста успешно се грижи за 82-годишната си баба Мария, която страда от болестта на Алцхаймер. Всеки ден Яна демонстрира своята адаптивност и съпричастност, полагайки индивидуални грижи, съобразени с физическите и когнитивните нужди на Мария. Тя се грижи за Мария, като ѝ дава балансирана емоционална подкрепа, медицински грижи и ежедневна помощ.

С приближаването на вечерта Яна приготвя здравословна вечеря за двете. Те се хранят заедно, споделят истории и се смеят. След вечеря гледат любимото телевизионно предаване на Мария, преди Яна да помогне на баба си да се приготви за лягане.

През целия ден любовта и всеотдайността на Яна личат толкова силно, докато тя се стреми да направи живота на баба си възможно най-пълноценен. Въпреки че ролята на неформален болногледач може да бъде голямо предизвикателство, Яна не би заменила тези моменти с баба си за нищо.

Един ден от живота на болногледач (продължение)



Тя демонстрира своята компетентност в полагането на грижи като ѝ дава лекарствата в определеното време, насрочва и я придружава на срещи с лекари и терапевти, и приготвя питателни ястия, които отговарят на диетичните нужди на баба ѝ. Яна също така ангажира Мария в дейности като пъзели и игри за памет, показвайки разбирането си за значението на когнитивната стимулация при прогресирането на болестта на Алцхаймер.

Въпреки че ролята на неформален болногледач може да бъде трудна, всеотдайността на Яна и уменията, които е развила в областта на грижите, обогатяват живота на баба ѝ и ѝ позволяват да остане в уюта на собствения си дом. Подхранвайки връзката им и осигурявайки необходимите грижи, Яна е пример за безбройните неформални болногледачи, които всеки ден дават своя безценен принос за живота на близките си.

НЕФОРМАЛНИТЕ ГРИЖИ СА ТРУДНИ

- Епизодите на обгрижване като цяло са трудни и представляват значителна тежест за обгрижвания.
- Да се грижиш за благосъстоянието на някого е задача, която изисква много време, търпение и постоянство.
- Изумително е какъв голям брой хора (са принудени да) поемат ролята на неформален болногледач.
- Официалните доклади на европейската асоциация "[Eurocarers](#)" сочат, че задачите, свързани с полагането на грижи, се отразяват значително на живота на неформалните болногледачи.
- Разбираемо е, ако смятате трудностите, свързани с полагането на грижи за "страдание", особено ако във Вашия случай това е продължило твърде дълго време.
- Можете да научите повече за положението на лицата, полагащи грижи, в няколко европейски държави, вкл. България в [Транснационалния доклад](#), който създадохме с партньорите по този проект

РАЗПОЗНАВАНЕ И ОВЛАСТЯВАНЕ НА СЕБЕ СИ

В официалния сборник от инструменти за обучение, създаден от Eurocarers през 2017 („[Умения и обучение на неофициални болногледачи](#)“) се посочва, че:

- Уменията на неформалните болногледачи не са официални признати.
- Неформалните болногледачи имат талант!
- Неформалните болногледачи демонстрират приложими умения, които произтичат именно от периода на полагане на грижи.

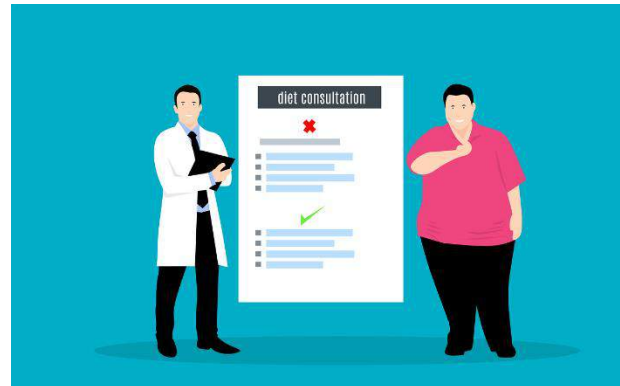
НЕФОРМАЛНИТЕ ГРИЖИ САМИ ПО СЕБЕ СИ СА НЕФОРМАЛНО ОБУЧЕНИЕ

- В политическо становище на Икономическата комисия на ООН за Европа се посочва, че обществата разчитат в различна степен на **неплатения труд на неформалните болногледачи**.
- Това показва **професионалната стойност** на отговорностите по полагането на грижи, които в много случаи се признават за отделна платена работа.
- Това не е нещо, което може да бъде пренебрегнато – полагането на грижи очевидно носи **богат практически опит**, който сега притежавате като част от своите умения.

ЛИЦАТА, ПОЛАГАЩИ ГРИЖИ СА ВСЕСТРАННО РАЗВИТИ ТАЛАНТИ



- Като болногледач вероятно сте натрупали много умения и опит, докато сте изпълнявали задълженията си.
- Най-вероятно в даден момент от грижите сте поели ролята на медицинска сестра, диетолог, фармацевт, психолог или готвач.
- Можете ли да си спомните за някои от меките умения, които сте развили, докато сте изпълнявали тези задължения?

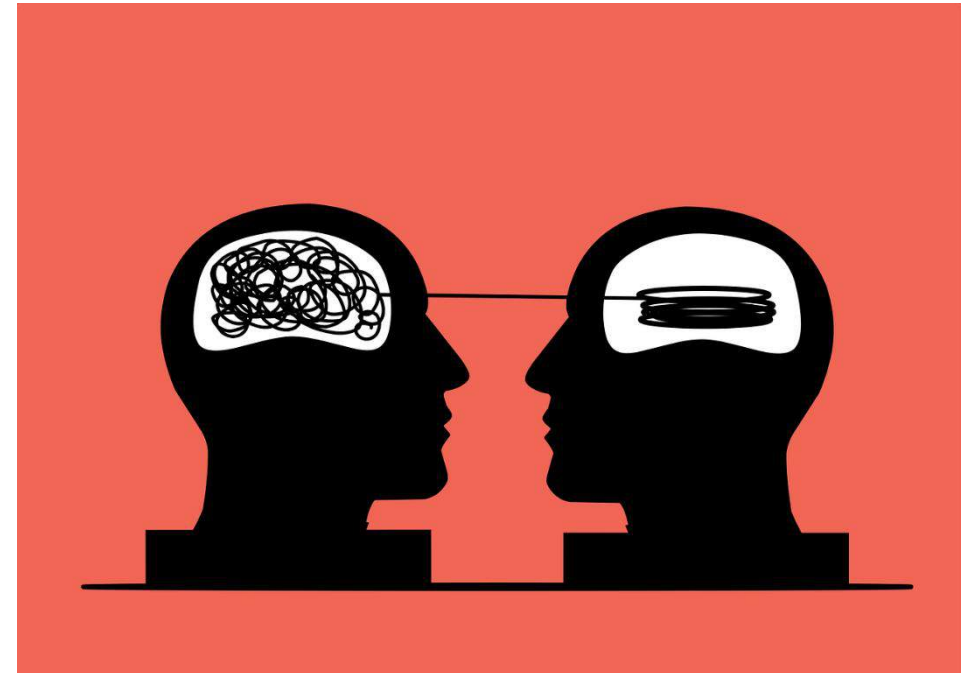


2. ПОЛАГАНЕТО НА ГРИЖИ ВОДИ ДО ПОДОБРЯВАНЕ НА МЕКИТЕ УМЕНИЯ

- Вече трябва да сте наясно, че могат да се придобият много умения, докато се грижим ежедневно за свой болен/възрастен близък.
- Въпреки че повечето практически умения зависят от ситуацията (като познания за лекарствата, умение да се измерва кръвното налягане и жизнените показатели и т.н.), много болногледачи, макар и несъзнателно, развиват значителни меки умения, които са от основно значение на съвременния трудов пазар.
- Много проучвания и доклади сочат, че меките умения са дори по-важни от практическите/твърдите умения на днешния пазар, който се характеризира с голяма непредсказуемост и необходимост от критично мислене и умение за сътрудничество.
- В следващите слайдове ще видите набор от меки умения, които често се придобиват чрез неформална грижа.

ЕМПАТИЯ

- Емпатията е способността да разбираме и споделяме чувствата на другите.
- Често се налага болногледачите да разпознават и разшифроват емоциите на човека, за когото се грижат, тъй като той може да се съпротивлява или да не може/иска да общува ясно.
- Това е много ценно, когато трябва да се разбирате и работите с други хора.



УСТОЙЧИВОСТ

- Устойчивостта описва способността да справяте с трудни ситуации и да възстановявате след неприятни преживявания
- Полагането на грижи може да бъде предизвикателство, а устойчивостта помага полагашите грижи да се справят със стреса, да поддържат доброто си състояние. Често налага с течение на времето болногледачът упражнява своята устойчивост, за да се справи с възходите и паденията при полагането на грижи и да поддържа положителна нагласа.



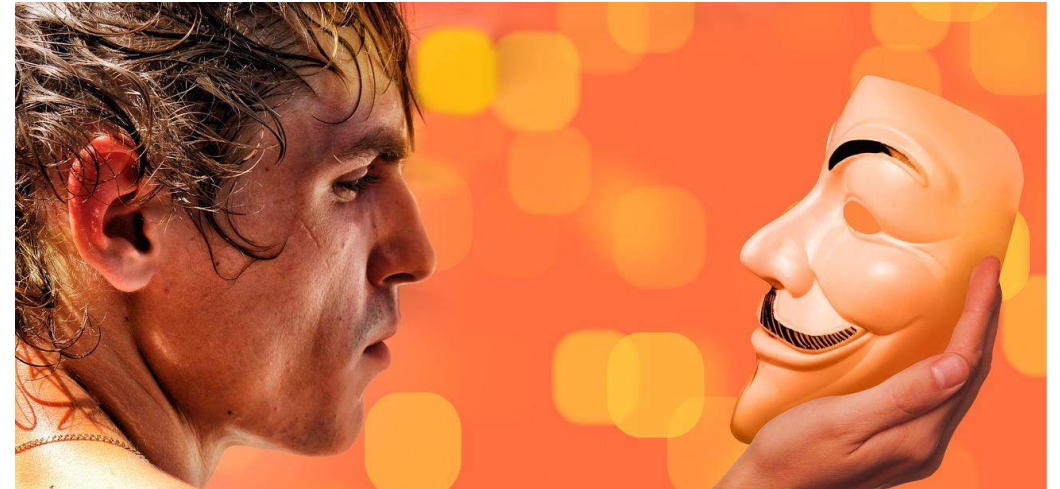
АСЕРТИВНОСТ

- Асертивността е способността да се изразявате уверено и с уважение по начин, който отстоява собствените Ви права и нужди.
- Болногледачите трябва да могат да се застъпват за собствените си нужди и за нуждите на получателя на грижи, особено когато ги комуникират на външни лица.
- Това може да се отнася и за Вас, ако се налага да общувате със здравни заведения и да се ориентирате в здравната система в полза на човека, за когото се грижите.



КРИТИЧНО МИСЛЕНЕ

- Критичното мислене е способността да се разбират, но и да се оценяват множество източници на информация, за да се предприемат най-полезните действия.
- Като се има предвид, че в много страни системите за подкрепа на неформалните болногледачи са на ниско ниво и е трудно да се ориентираш в тях, способността Ви да поддържате благосъстоянието на човек по този начин трябва да е резултат от добре развито критично мислене!



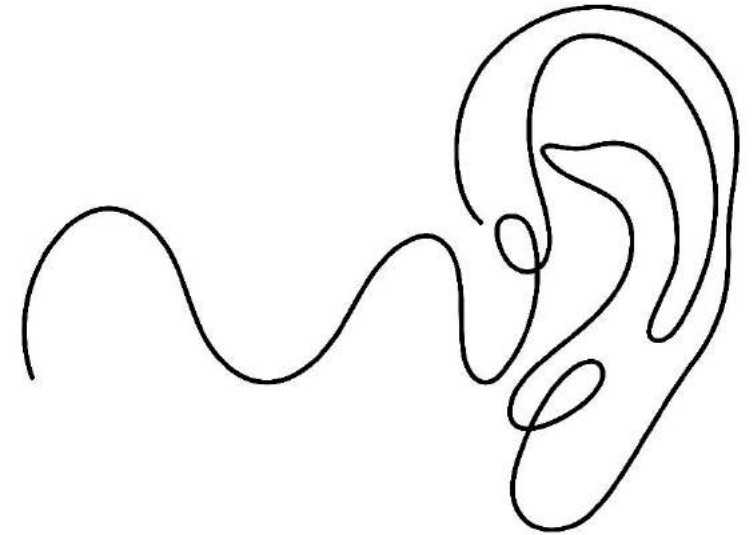
УПРАВЛЕНИЕ НА ВРЕМЕТО

- Управлението на времето описва способността за ефективно планиране и организиране на собственото време.
- Вероятно ви се е налагало да балансирате времето си между отговорностите по грижите и други задачи, като същевременно се справяте с непредвидени кризи.
- Дори и да имате чувството, че не сте се справили добре с управлението на времето си, със сигурност сте станали по-добри, след като сте поели бременето на грижите.
- Това е от основно значение на днешния пазар на труда.



АКТИВНО СЛУШАНЕ

- Активното слушане е способността да се обръща внимание на говорещия, да се дава обратна връзка и да се задават въпроси, които да му помогнат да предаде посланието си.
- По време на полагането на грижи вероятно ви се е налагало да общувате интензивно, за да разберете нуждите, тревогите, въпросите и проблемите на другия човек.
- Това играе основна роля в много професии и е възхитително умение като цяло!



ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕНТНОСТ

- Емоционалната интелигентност е способността да се идентифицират, разбират и управляват собствените емоции и емоциите на другите.
- Понякога вероятно се е случвало човекът, за когото се грижите да не е в състояние да Ви предаде точно емоциите си, а Вие да сте успели да доловите нещата, без те да са ясно изразени?
- Необходимостта да приоритизирате нуждите на друг човек прави по-ясни вътрешните чувства, тъй като понякога те остават скрити в ежедневно общуване.
- Това е форма на интелигентност, призната от психолозите от много години.



МЕКИ УМЕНИЯ, ПРЕНОСИМИ НА РАБОТНОТО МЯСТО

Меките умения, придобити по време на неформалните грижи, са пряко приложими и необходими на много работни места в много организации:

- **Активното слушане** е необходимо в професии като обслужване на клиенти, социална работа, хотелиерство и здравеопазване.
- **Устойчивостта** е необходима повсеместно, но най-вече на работни места с високо напрежение, като одиторски служби, банки и корпоративни офиси, които изискват да работите в кратки срокове и под външен натиск.
- **Емоционалната интелигентност** е необходима в професии, свързани с деца или грижи за пациенти, тъй като често се налага да се разбират емоциите на другите хора, без те да ги изразяват директно.
- **Управлението на времето** е необходимо повсеместно, но най-вече на административни позиции, които изискват координиране на множество задачи и хора.

МЕКИ УМЕНИЯ, ПРЕНОСИМИ НА РАБОТНОТО МЯСТО (продължение)

- **Асертивността** е необходима на длъжности в продажби, юридически кантори, обслужване на клиенти и маркетинг.
- **Критичното мислене** е "кралят" на всички меки умения. Всички видове работни задължения, независимо от това колко са повтарящи се или прости, изискват критично мислене.
- **Емпатията** е необходима в професии, свързани с грижа за други хора, като социална работа, клиники или центрове за психично здраве, неправителствени организации, помагащи на уязвими групи, и др.

Библиография/Ресурси

- Умения и обучение на неформалните болногледачи: Инструмент за признаване и овластяване. Eurocarers, март 2023 г.: <https://eurocarers.org/publications/informal-carers-skills-and-training-a-tool-for-recognition-and-empowerment/>
- Икономическа комисия за Европа на ООН. (2018). Политическо становище: Обучение за неформални болногледачи (март 2023 г.): https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf
- Дойл, А. (2022 г., 17 февруари). Какво представляват меките умения? Балансът на кариерата. (март 2023 г.): <https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Soft%20skills%20include%20interpersonal%20>
- Значението на меките умения на работното място. MatchBuilt. (2021 г., 15 юли): <https://matchbuilt.com/blog/soft-skills-in-the-workplace/> (март 2023 г.)
- Най-добрите меки умения за работното място. BestColleges. (n.d.). март 2023 г.: <https://www.bestcolleges.com/blog/top-soft-skills-for-the-workplace/>

Този обучителен модул е разработен като част от проект Care4Carers (C4C), финансиран с подкрепата на Европейската комисия по Ключова дейност 2 на Програма "Еразъм+".



Представеното съдържание е предназначено за образователни цели и е лицензирано по Международен лиценз Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 @ Консорциум C4C (с изключение на посочените снимки и съдържание).

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

МОДУЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ CARE4CARERS

Модул 2 - Анализ на компетенциите

РАЗДЕЛ 2.3 - ВАЛИДИРАНЕ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



Резултати от обучението

В края на този раздел ще:

- Разглеждате контекста на **неформалното учене** като пространство за развиване на компетенции
- Разбирате концепцията за **валидиране на компетенциите**
- Познавате етапите на **процеса на валидиране**
- Можете да **потвърдите** компетенциите си
- Знаете как да използвате **инструмент за валидиране** на компетенции

I. Неформално обучение



Какво е учене?

- Ученето е процес, при който се усвояват информация, идеи и ценности и в резултат на това се придобиват знания, ноу-хау, умения и компетенции.
- Ученето се осъществява чрез лична рефлексия, реконструкция и социално взаимодействие. То може да се осъществява във формална (напр. училище, университет), неформална (напр. споделяне на опит по структуриран начин) или неофициална (изпълнение на ежедневните задължения) среда.
- Обучението не е само за икономически цели. То е средство за самоусъвършенстване, личностно израстване, за изразяване на нашата свобода, потенциал и идентичност.

Неформално обучение

- Неформалното учене е учене в резултат на ежедневните дейности, свързани с работата, семейството или свободното време.
- Той не е организиран или структуриран по отношение на целите, времето или учебната помощ процес. Неформалното учене в повечето случаи е непреднамерено – сега сте тръгнали да правите нещо друго, а не да учите, но въпреки това се е случило.
- Неформалното учене се нарича още учене чрез преживяване или случайно учене.



Смислен контекст - изграждане на собствено знание

- Най-ефективното учене се осъществява в смислен контекст, в който по естествен начин се усещат значението и **смисълът** на компетенциите, които се придобиват.
- Например, когато полагате грижи, разбирате защо комуникацията е от значение - ако говорите с човека, за когото се грижите, ще обясните нещата по определен прост, емоционален начин, но ако трябва да се свържете с властите, за да поискате помощ, ще използвате официален език и ще се опитате да бъдете много точни.
- В този контекст е съвсем ясно защо комуникацията е важна и защо е важно да се научите да адаптирате стила си на общуване по естествен начин.
- Вместо някой да Ви представи теория на комуникацията, вие изградите свое собствено разбиране за това какво означава тя и защо е важна.



Място за инициатива – учене чрез откритие

- Формалните учебни среди, като например курсовете, много често не оставят място за инициатива.
- Но в грижите често сте сами - няма рецепта за успех, трябва да **изпробвате** различни неща и да откриете какво работи.
- Помнете, че се развивате най-добре в среда, в която **няма опасност да се провалите**. Това означава, че дори и да не успеете в това, което опитвате, трябва да признаете факта, че сте опитали нещо ново.
- Процесът може да се характеризира като активно откритие в противовес на рецептивното (пасивно) учене. Това означава, че начинът на придобиване на знания и компетенции не може да бъде просто процес на усвояване на информация, а е заложен в подход, основан на личните открития.

Сътрудничество и взаимодействие

- В сферата на грижите често ви се налага да работите с други хора. Понякога имате обща цел, а в други ситуации се опитвате да намерите подкрепа от някого, който първоначално може да не е готов да ви помогне.
- Чрез това взаимодействие често работите заедно с хората, опитвайки се да намерите общо решение на даден проблем - как да съчетаете работата и грижите, как да организирате транспорт за Ваш роднина, как да намерите човек, който да Ви замести за няколко часа.
- Това взаимодействие дава възможност на различните хора да допринесат за решаването на проблема въз основа на своите силни страни, но и да научат различни неща един от друг.

Лично размишление

- Информацията, знанията и стратегиите имат смисъл, само ако станат неразделна част от личния ви набор от знания и компетенции.
- Тъй като научавате нещата чрез правене, вие интегрирате опита си до момента и го свързвате с всичко, което сте научили досега.
- За да установите тази връзка, е добре да спрете и да помислите за малко.
- Като размишлявате върху собствените си нужди, мотивация, подход, напредък, резултати и т.н., вие разработвате цялостни стратегии за учене.

2. Валидиране



Какво е валидиране?

- Валидирането е *"Потвърждение от компетентен орган, че резултатите от обучението (знания, умения и/или компетенции), придобити от дадено лице във формална, неформална или самостоятелна среда, са оценени по предварително определени критерии и отговарят на изискванията на стандарт за валидация."* (Cedefop, 2008; Съвет на ЕС, 2012).
- Или, казано по-просто, това е процесът на превръщане на всичко, което сте научили, в нещо видимо както за вас, така и за другите.

Защо трябва да валидирате компетенциите си?

- Валидирането прави компетенциите Ви видими както за вас, така и за другите.
- Повишава самочувствието Ви, като признава личното Ви развитие.
- Помага да подобрите самоосъзнаването и саморефлексията си.
- Валидирането на компетенциите Ви позволява да си поставяте цели, съответстващи на Вашите възможности.
- То Ви позволява още да правите по-съзнателен професионален избор.



Защо работодателите държат компетенциите да са видими?

- Те са доказателство за Вашата мотивация за развитие и морални качества.
- Това им помага да направят процеса по набиране на персонал по-обективен.
- Това позволява по-добро вписване в организационните ценности и екипа.
- В дългосрочен план това намалява разходите за обучение в компанията.



Етапи на процеса на валидиране

Процесът на валидиране се състои от общо **4 стъпки**. Не е необходимо да преминете през всички тях - можете да спрете на 2 или 3, но винаги трябва да започнете от 1. На следващите слайдове ще научите повече за всяка стъпка, както и за инструменти като MyCompetence, които Ви превеждат през всяка от тях. Стъпките включват:

- 1. Идентифициране
- 2. Документиране
- 3. Оценка
- 4. Сертифициране



Стъпка I - Идентифициране

- Преди да можете да валидирате дадена компетенция, трябва да знаете, че тя съществува.
- Първата стъпка е да изберете компетенцията, която искате да валидирате.
- Помислете за задачите, които изпълнявате, докато полагате грижи - какви компетенции бихте могли да развиете, докато ги изпълнявате?
- Може би ще е по-лесно да разгледате списък с компетенции и да изберете една или няколко от тях.



Примери за компетенции

- Автономност/самостоятелност
- Комуникация
- Управление на конфликти
- Творчество/креативност
- Справяне с многообразието
- Гъвкавост
- Межкултурна компетентност
- Лидерство
- Умение за учене
- Медиация
- Преговори
- Работа в мрежа
- Решаване на проблеми
- Управление на проекти
- Надеждност

Стъпка 2 - Документиране

- След като сте избрали дадена компетенция - например комуникация - трябва да намерите доказателства за случаите, в които сте я практикували.
- Може би Ви се е наложило да обясните трудно за разбиране законодателство на човека, за когото се грижите.
- Или е трябвало да убедите бюрократ от социалните служби да Ви помогнат.
- Или пък ви се е налагало да се справяте с ядосани съседи или разочарован шеф.
- Във всяка ситуация можете да си спомните примери за това как сте успели да общувате ефективно.

Стъпка 3 - Оценка

- Как можете да разберете, че сте станали по-добри в нещо? Трябва да имате някакъв стандарт или измервателен критерий.
- Можете да мислите за неща, които преди не сте могли да правите, но сега можете (в контекста на компетентностите) - да обясните сложен термин по по-прост начин, да промените регистрите, да можете да убедите хората в аргументите си и т.н.
- Но можете също така да използвате вече съществуваща референтна система, която описва компетентностите на различни нива, и да видите къде се вписвате.
- Не е задължително винаги да се справяте сами - колега или дори консултант може да ви помогне да бъдете много по-ефективни.

Пример за система за оценка – компетенцията е управление на конфликти → Система LEVEL5

	Знания	Умения	Нагласи
Ниво 5	Да знаете как да избягвате възникването на конфликтни ситуации. Да знаете как да помагате на другите в търсенето на добро решение и компромиси. Да знаете как да обучавате другите на техники за управление на конфликти.	Идентифициране и разрешаване на конфликти, преди те да възникнат. Разработване на възможни начини за постигане на компромис и стратегии за решаване на конфликти. Поемане на инициатива за запознаване на участващите страни с различни техники за управление на конфликти.	Мотивация да вдъхновявате другите да научат и прилагат техники за управление на конфликти, за да разрешават собствените си конфликтни ситуации. Чувствате нужда да помагате на други хора да подобрят компетенциите си за управление на конфликти.
Ниво 4	Да имате задълбочени познания за мерките, които могат да бъдат предприети за решаване на конкретен конфликт в различни ситуации. Да знаете кога трябва да се приложи подходяща мярка.	Можете да измислите собствен начин за изслушване и изразяване на аргументите на всички заинтересовани страни, на аргументите "за" и "против", за тяхното обсъждане и за намиране на подходящ компромис с цел решаване на даден проблем, дори в непознат контекст.	Мотивация за работа върху собствените техники за управление на конфликти, за подобряване на тяхното прилагане в практиката и за адаптирането им към нови ситуации.
Ниво 3	Познаване на теорията за определени процеси и техники за решаване на конфликти. Да знаете как определена техника влияе върху конкретна ситуация.	Мотивиран избор на техника за управление на конфликти, която да се приложи в позната ситуация въз основа на предишен опит.	Оценяване на силата на собствените техники за управление на конфликти. Мотивация да научите повече за техниките за управление на конфликти.
Ниво 2	Знаете защо е важно да се използват различни техники за управление на конфликти за разрешаване на различни ситуации.	Действате според инструкциите в конфликтна ситуация, за да се избегне конфронтация. Използвате някои техники за управление на конфликти, но не като част от обща стратегия.	Оценявате техниките за управление на конфликти; като цяло смятате, че техниките за управление на конфликти са полезни за разрешаване на конфликтни ситуации.
Ниво 1	Познаване на съществуването на техники за решаване на конфликти.	Разпознаване на начините, по които хората действат в конфликтни ситуации, и възможностите за избягване на конфликти.	Изпитвате необходимостта от прилагане на техники за управление на конфликти в определени ситуации.

Стъпка 4 - Сертифициране

- Съществуват различни инструменти, които ви позволяват да получите сертификат, с който придобитите от вас компетенции стават лесно видими за всички.
- В този случай определено се нуждаете от референтна система и организация, която може да гарантира качеството на сертификата.
- Сертифицирането на придобитите компетенции не е изпит, то е свързано с това да направите неформалното учене видимо за себе си и за другите - по систематичен, добре структуриран начин.

Пример за такъв инструмент – MyCompetence

Какво представлява?

MyCompetence е единствената национална информационна система в областта управление на човешките ресурси в България, която предоставя компетентностни стандарти на над 500 длъжности в 25 икономически сектора, практически е-инструменти за оценка на компетенции, анализ и оценка на длъжности, академия с е-обучения за развитие на компетенции, както и електронна среда за автоматизирана онлайн обработка на информация.

За кого е предназначен?

Предприятия; Министерства, агенции и други организации, имащи отношение към пазара на труда, образованието, продължаващото обучение, подбор на персонал, кариерното консултиране; Висши училища, професионални гимназии, лицензирани центрове за професионално обучение, както и техните ученици и студенти; Работещи лица и лица търсещи заетост; Всеки, който иска да оцени знанията и уменията си и да развива компетенциите си

Пример за такъв инструмент – MyCompetence

Основни характеристики

Конкретните инструменти за оценка, които могат да се ползват онлайн са:

- самооценка в съответствие с изискванията на секторен модел на длъжност;
- оценяване чрез карта за оценка на компетенциите, проектирана на основата на
- компетентностния профил на длъжността в компанията;
- 360 – градусова обратна връзка;
- тестове и въпросници за оценка на конкретни компетенции (група компетенции);
- тестове за оценка на придобити ключови компетенции, след преминаване на
- електронен курс на обучение в системата.

Пример за такъв инструмент – MyCompetence

Достъп до инструмента

Инструментът е свободно достъпен след регистрация (като индивидуален потребител или като организация след попълване на заявление) на адрес:
<https://mycompetence.bg/bg/profile/add>

Налични езици

български и английски

Допълнителна информация

- <https://mycompetence.bg/>
- office@mycompetence.bg
- ул. Чаталджа 76, 1527 София, България

Библиография

- Яап ван Лакервелд, Тим Шолце, Гай Тилкин. Компетентностно ориентирано обучение и валидиране. Към професионализация и качество в неформалното, самостоятелното и формалното учене. Септември 2019 г. PLATO, Leiden University, NL, University Duisburg-Essen, DE blinc eG, REVEAL e.V, Göttingen, DE Alden Biesen, BE: https://reveal-eu.org/wp-content/uploads/2019/12/IO3_REVEAL_Learning_System.pdf

Този обучителен модул е разработен като част от проект Care4Carers (C4C), финансиран с подкрепата на Европейската комисия по Ключова дейност 2 на Програма "Еразъм+".



Представеното съдържание е предназначено за образователни цели и е лицензирано по Международен лиценз Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 @ Консорциум C4C (с изключение на посочените снимки и съдържание).

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.

МОДУЛИ ЗА ОБУЧЕНИЕ CARE4CARERS

Модул 2 - Анализ на компетенциите

РАЗДЕЛ 2.4 - АНАЛИЗ НА КОМПЕТЕНЦИИТЕ



РЕЗУЛТАТИ ОТ ОБУЧЕНИЕТО

В края на този раздел ще:

- осъзнавате важността на идентифицирането на силните и слабите си страни
- разбирате ползата от самоосъзнаването при търсене на работа
- осъзнавате ползата от реализирането на вашите компетенции
- можете да извършвате SWOT анализ

I. ИНДИВИДУАЛНИ РАЗЛИЧИЯ В ТЕОРИЯТА

- Индивидуалните различия се отнасят до уникалните черти, характеристики и личностни качества, които отличават всеки човек от другите.
- Индивидуалните различия оказват влияние върху удовлетвореността от работата, представянето и ефективността на работното място.
- Примери за индивидуални различия: личностни качества, способности, интереси, ценности, мотивация



ИНДИВИДУАЛНИ РАЗЛИЧИЯ В ПРАКТИКАТА



- Вашите качества, умения, ценности и интереси, както и способността ви да ги използвате в определена среда, са в основата на вашите компетенции.
- Умението да идентифицирате своите индивидуални различия, които са полезни или не, може да ви помогне да направите своя избор на работа.
- То може още да спомогне за по-доброто съчетаване на личността с организацията, което означава да намерите организация, където пасвате - резултат от това, че силните ви страни са им допълнително полезни, а слабите ви страни могат да бъдат пренебрегнати без значителни разходи

ПОЛЗИ ОТ ИДЕНТИФИЦИРАНЕТО НА СИЛНИТЕ ВИ СТРАНИ

- Може да ви помогне да отсеете по-лесно работните места, където:
 - бихте искали да работите
 - бихте били добри
 - ще имате повече възможности за развитие
 - бихте намерили удовлетворение
 - ще получавате по-високо заплащане



ПОЛЗИТЕ ОТ ИДЕНТИФИЦИРАНЕТО НА СЛАБИТЕ ВИ СТРАНИ



- Може да ви помогне да избегнете работни места, където:
 - не бихте се радвали да работите
 - е малко вероятно да сте много добри
 - е по-вероятно да получавате по-ниско заплащане
 - е по-вероятно да ви възлагат еднообразни задачи
 - е по-вероятно да бъдете съкратени

2. ПРОВЕЖДАНЕ НА SWOT АНАЛИЗ

- SWOT анализът идентифицира силните страни (и произтичащите от тях възможности), и слабите страни (съответните заплахи) на дадено лице, за да подпомогне вземането на решения.
- Силните ви страни са свързани с възможностите, които се крият зад използването им.
- Слабите ви страни са свързани със заплахите, които се крият зад избягването им или игнорирането им.
- Важно е да бъдете честни и открити пред себе си, за да бъде това полезно.

СИЛНИ
СТРАНИ

ВЪЗМОЖНОСТИ

СЛАБИ
СТРАНИ

ЗАПЛАХИ

ОПРЕДЕЛЯНЕ НА СИЛНИТЕ СТРАНИ



Определянето на силните ви страни е от решаващо значение; за да ви е полезно, трябва да ги свържете с възможностите



В следващия слайд използвайте въпросите от лявото поле заедно с въпросите от дясното поле, за да ви помогнат да определите силните си страни.



Съответните въпроси имат еднакъв брой – всеки въпрос отляво кореспондира на въпрос отдясно.

СИЛНИ СТРАНИ - ВЪЗМОЖНОСТИ



Идентифициране на силните страни - въпроси

1. В какво сте по-добри от повечето си връстници?
2. Има ли област, в която хората често се обръщат към вас с молба за съдействие или помощ?
3. За кое ваше умение сте получавали комплименти от познати?
4. Къде са били полезни някои от силните ви страни досега?

Идентифициране на възможностите - въпроси

1. Има ли нужда от това умение в дадена професионална област около вас?
2. Имате ли мрежа от контакти или познавате някого, който работи в тази област?
3. Свързано ли е това умение с конкретен сектор/длъжност?
4. Има ли длъжност, която изисква подобни умения?

СЛАБИ СТРАНИ - ЗАПЛАХИ



Идентифициране на слабите страни - въпроси

1. В кое нещо не сте толкова добри, колкото повечето си връстници?
2. Има ли област, в която често ви се налага да търсите помощ и напътствия?
3. За какво сте получавали критики в миналото – ваш пропуск или неумение?
4. Къде/как някои от вашите слабости са навредили на начина, по който хората ви виждат?

Идентифициране на заплахите - въпроси

1. Можете ли да се сетите за роля/работа, която не изисква това умение?
2. Имате ли мрежа от контакти или познавате ли някого в тази област, който може да ви помогне да се усъвършенствате? Знаете ли как да получите достъп до информация по тази тема?
3. Свързано ли е това умение с конкретен сектор/длъжност? Ако да, това нещо, което бихте искали да правите в бъдеще ли е или по-скоро не?
4. Имали ли са някои от предишните ви работодатели проблеми с това неумение? Ако да, разбирате ли защо?

РАЗМИСЪЛ И ОЦЕНКА

- Важно е да помислите върху въпросите, които са ви накарали да почувствате **силна емоция** (на гордост/щастие или несигурност/тъга).
- В тази област се крие способността ви да излезете от миналото и да се насочите към по-плодотворно бъдеще.
- Определянето на **силните ви страни** е от съществено значение за развитието на кариерата ви.
- Определянето на **слабите ви страни** е от съществено значение, за да се чувствате добре със себе си, което често е необходимо, за да излезете от застоя.
- Ако е необходимо, повторете упражнението, когато сте **по-спокойни**, и с приятел.
- Получаването на **обратна връзка** от колеги по тези въпроси е добър начин да се уверите, че сте изправени пред истината в правилната среда.
- Най-благоприятно е тази среда да ви дава **обективни, но подкрепящи коментари**.
- **Помнете:** осъзнаването на вашата същност може да ви помогне да реализирате потенциала си и да превърнете целите си в реалност.

Библиография/Ресурси

- Съобразителност. (2021, 13 октомври). Матрица на компетенциите и SWOT анализ: Подробно ръководство за ефективно управление на талантите. Достъпно на английски език (януари 2023 г.): <https://savvy.ua/2021/10/13/competency-matrix-swot-analysis/>
- Obamiro, J. K., Olalere, F., & Adeoye, I. B. (2017). Картографиране и анализ на компетенциите: Подход към ефективността на УЧР. International Journal of Management and Social Sciences Research, 6(6), 20-27. <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.871.9006&rep=rep1&type=pdf>

Този обучителен модул е разработен като част от проект Care4Carers (C4C), финансиран с подкрепата на Европейската комисия по Ключова дейност 2 на Програма "Еразъм+".



Представеното съдържание е предназначено за образователни цели и е лицензирано по Международен лиценз Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 @ Консорциум C4C (с изключение на посочените снимки и съдържание).

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.