

CARE4CARERS R3 TRÆNINGSS MODUL

Modul 2 - Competence Analyse

ENHED 2.1 – HVAD ER KOMPETENCE



LÆRINGSMÅL

Ved afslutningen af denne enhed kan du:

- Forstå hvad kompetence betyder
- Forstå værdien af dine kompetencer
- Forstå forskellen mellem viden, færdigheder og kompetencer
- Begynde at overveje dine egne kompetencer

I. HVAD ER KOMPETENCE

- Kompetence defineres som evnen til effektivt at anvende læringsressourcer og -resultater i et bestemt miljø.
- Det er vigtigt at forstå kompetencerne for at blive klar over, hvad man kan, samtidig med at man tænker over, hvad forskellige job har brug for, at deres medarbejdere kan.
- Det er et centralt skridt i forståelsen af den værdi, du kan tilføre et erhvervsmæssigt miljø, hvilket kan hjælpe dig med at genintroducere dig selv på arbejdsmarkedet.
- I lægmandstermer er det "hvad du kan bidrage med", hvilket vedrører det, du er god til, hvad du kan, hvad du kan, og hvad folk i den pågældende situation har brug for. (hint - det kan være guitaren!)



FORSTÅ KOMPETENCE - BEGREBET



- Forstil dig at du er inviteret på skovtur med en gruppe venner
- Hvordan vil du bestemme dig for , hvad du skal tage med?
- Du vil måske spørge dig selv:
 - Hvad har jeg der hjemme?
 - Hvad er jeg i stand til at lave?
 - Er der noget jeg kann købe uden det er for dyrt?
 - Hvad kann mine venner lide?
 - Hvad vil andre tage med, så vi kann sammensætte maden optimalt?

HVAD ER KOMPETENCE

- Hvad vil hjælpe dig i beslutningen om hvad du tager med på skovtur er baseret på:
 - Hvem du er
 - Hvad du kann lave
 - Hvad kann de andre lide
 - Hvad kann du bidrage med for at skovturen bliver hyggelig
- Dette er hvad der sker, når du gerne vil være en del af arbejdsmarkedet, et firma eller en organisation

LAD OS SAMMENLIGNE

Logikken bag at kende dine kompetencer er meget lig din planlægning til en skovtur

Hvad har jeg
hjemme?

Hvilket kendskab har
jeg allerede om
eksisterende jobs og
muligheder?

Hvad kann jeg lave?

Hvilke færdigheder
har jeg opnået
gennem årene som
jeg kann bruge på
arbejdsmarkedet?

Er der noget jeg kann
købe?

Har jeg brug for yderligere
viden og færdigheder, for at
kunne bestride et arbejde?
Hvis ja – hvordan kann jeg få
det?

LAD OS SAMMENLIGNE

Hvad kan de andre lide?

Hvilket behov er der på arbejdsmarkedet eller der hvor jeg gerne vil arbejde? Kan jeg bibringe noget?

Hvad passer til det, de andre har med?

Hvilken værdier kann jeg bringe ind i et teamarbejde? Hvad kann være nyttigt i et team?

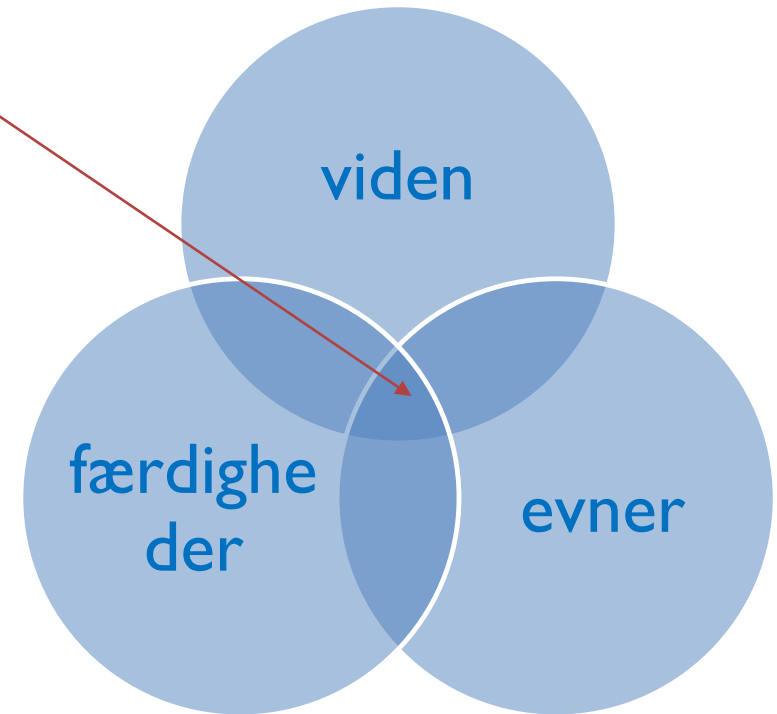
KOMPETENCER OG VÆRDIER

- Hvis du kan identificere dine kompetencer, har du mulighed for også at identificere hvilke roller du er mest attraktiv til at udfylde på en arbejdsplads
- En attraktiv kandidat vil ofte:
 - ❓ Få en højere løn
 - ❓ Være i stand til at forhandle bedre arbejdsbetingelser
 - ❓ Være mere tilfreds i deres arbejde, da de vil udfylde en rolle de er gode til
- Det betyder, at du kan have en rolle at spille som potentiel medarbejder, når du får et job, men dine kompetencer er hos dig lige nu! Hvis du identificerer dem, kan du bruge dem til din fordel.

2. MIXEDE KOMPETENCER

- En kompetence er ikke bare det, du ved, hvad du er god til, eller hvordan du plejer at opføre dig, men er en kombination af det, du kan gøre naturligt (evner), det, du er i stand til at gøre godt (færdigheder), og det, du ved (viden) i et bestemt miljø.
- Forståelse af dine kompetencer er en grundlæggende del af forudsætningen for at realisere hele dit potentiale.

Kompetencer



TYPER AF KOMPETENCER

I forhold til job-relaterede kompetencer, kan følgende typer være nyttige

- Tekniske kompetencer (f.eks. computer/maskinel kendskab, kørekort, kunne bruge forskellige former for værktøj)
- Bløde kompetencer (f.eks. Kommunikation, teamwork, problemløsning)
- Fag-specifikke kompetencer (f.eks. Bank, sundhedsvæsenet, pædagogik etc)



HVORDAN OPNÅR JEG KOMPETENCER?

- Kompetencer erhverves gennem en kombination af livserfaringer, eksponering for miljøer og situationer, formel træning og uddannelse samt uformel læring.
- Du tror måske, at det kun er formel uddannelse, der kan være attraktivt på arbejdsmarkedet, men det er ikke sandt!
- Uformel læring har et enormt potentiale til at være en primær læringsoplevelse for din fremtidige rolle, uanset baggrund.



AT GÅ FRA FÆRDIGHED TIL KOMPETNENCE

- At forstå kompetencer er en læringsproces og ofte en personlig proces, som hjælper dig med at blive mere bevidst om dig selv og om, hvad du kan gøre. Videoen nedenfor hjælper med at forklare processen mellem at indse din manglende kompetence på et område, forstå det og forbedre dig selv i retning af bevidst og ubevidst kompetence.



UFORMEL LÆRING OG KOMPETENCER

- Uformel læring er ofte kontinuerlig, da den ikke er afhængig af formelle midler, som f.eks. et universitet, der kun er for en kort periode.
- ? uformel læring kan være resultatet af at se uddannelsesvideoer på åbne ressourcer, læse blogs eller bøger, personlige erfaringer med at påtage sig rollen som primær omsorgsperson og meget mere.
- For de specifikke kompetencer, der kan erhverves gennem uformel læring, henvises til det næste modul (modul 3.2)
- Uformel læring og kompetencer kan undersøges og valideres (se enhed 3.3 for yderligere oplysninger)

ARBEJDSMARKEDET OG KOMPETENCER

- Kompetencer, der er erhvervet fra alle kilder, er velkomne og efterspurgt i dagens jobmiljø. Faglige evner og viden er ikke længere nok - evnen til kritisk tænkning, ro og klarhed i en situation er også meget vigtig. Derfor søger flere og flere virksomheder at forbedre mangfoldigheden og inddragelsen af mennesker med forskellige baggrunde.
- Personer, der tidligere har håndteret vanskelige situationer, vil sandsynligvis være i stand til at trives i nutidens turbulente og uforudsigelige miljøer. Dette skyldes, at kompetencer, der er erhvervet uformelt gennem erfaringer fra det virkelige liv, normalt "ejes" tæt af personen, da de er erhvervet gennem personlige erfaringer.
- Du skal derfor ikke føle, at dine kompetencer fra pleje eller andre uformelle steder ikke er gyldige i et arbejdssammenhæng. Hvis du bygger på disse kompetencer, kan det give dig en fordel!

REFERENCER

- Njeng'ere, D., & Ji, L. (2017). The Why, what and how of competency-based curriculum reforms: the Kenyan experience. Accessed January 2023: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250431>
- Smowl. (2020, December 16). What is informal learning and how does it work?. Accessed 23 January 2023: <https://smowl.net/en/blog/informal-learning/>
- What is informal learning? Growth Engineering. Accessed January 30, 2023: <https://www.growthengineering.co.uk/what-is-informal-learning/>

Dette læringsmodul er blevet udviklet som en del af et Erasmus+ KA2 projekt Care4Carers (C4C) og er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen.



Dette værk er beregnet til uddannelsesmæssige formål og er licensnoteret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortiet (med undtagelse af refererede skærbilleder og indhold).

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er udelukkende forfatterens/forfatterens og er ikke nødvendigvis udtryk for Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kulturs (EACEA) officielle holdning. Hverken den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlig herfor.

CARE4CARERS R3 TRÆNINGSMODUL

Modul 2 - Competence Analyse

ENHED 2.2 – KOMPETENCER TIL OMSORGSPERSONER



LÆRINGSMÅL

I afslutningen af denne enhed, kan du:

- Være bevidst om rollen som omsorgsperson er vanskelig
- Forstå uformel pleje kræver meget af omsorgspersonen
- Være bevidst om muligheden for uformel læring og erfaring som omsorgsperson
- Anerkende de kompetencer omsorgspersoner opnår
- Forstå hvordan kompetencer opnået som omsorgsperson kan overføres til det formelle arbejdsmarked

I. En dag som omsorgsperson – kan du genkende det?

Sarah, et hengivent barnebarn og uformel plejer, tager sig dygtigt af sin 82-årige bedstemor Mary, som har Alzheimers sygdom. Hver dag viser Sarah sin tilpasningsevne og empati ved at yde personlig pleje, der er skræddersyet til Marys fysiske og kognitive behov. Hun sikrer Marys velbefindende gennem en balance af følelsesmæssig støtte, medicinsk behandling og daglig hjælp.

Da aftenen nærmer sig, laver Sarah en sund middag til de to. De spiser sammen og deler historier og griner. Efter middagen ser de Marys yndlingsserie i tv, inden Sarah hjælper sin bedstemor med at gøre sig klar til at gå i seng.

I løbet af dagen skinner Sarahs kærlighed og engagement igennem, mens hun bestræber sig på at gøre sin bedstemors liv så tilfredsstillende som muligt. Selv om rollen som uformel plejer kan være en udfordring, ville Sarah ikke bytte disse øjeblikke med sin bedstemor for noget som helst

En dag som omsorgsperson (fortsat)

Sarah demonstrerer sin kompetence inden for pleje ved at organisere medicinering, planlægge aftaler med læger og terapeuter og tilberede nærende måltider for at opfylde sin bedstemors diætbehov. Hun inddrager også Mary i aktiviteter som puslespil og hukommelsesspil og viser dermed sin forståelse for vigtigheden af kognitiv stimulering i forbindelse med Alzheimers progression.

Selv om rollen som uformel plejer kan være krævende, beriger Sarahs engagement og de færdigheder, hun har udviklet i plejen, hendes bedstemors liv og giver hende mulighed for at blive i sit eget hjem. Ved at pleje deres bånd og yde vigtig pleje er Sarah et eksempel på de utallige uformelle plejere, som hver dag yder et uvurderligt bidrag til deres elskedes liv.

PLEJEPERIODER ER VAMSKELIGE

- Plejeperioder er generelt vanskelige og udgør en stor belastning for omsorgspersonen
- At være på toppen af en persons velbefindende er en opgave, der kræver meget tid og vedholdenhed
- Det er meget beundringsværdigt, at en betydelig mængde mennesker påtager sig rollen som omsorgsperson
- Officielle rapporter fra det europæiske netværk "Eurocarers" viser, at plejeopgaverne er en stor belastning for omsorgspersonerne
- Det er forståeligt, hvis man føler, at de vanskeligheder, der er forbundet med omsorgsopgaver, kun er "lidelse", især hvis man har været en langvarig omsorgsperson
- Du kan læse mere om omsorgspersonalets situation i de forskellige europæiske lande i den tværnationale statusrapport, som vi har udarbejdet til dette projekt:
<https://care4carers.eu/r1-stocktaking-report/>

ANERKEND OG EMPOWER DIG SELV

Et officielt Eurocarers-uddannelsesværktøjssæt (Eurocarers (2017). Informelle plejeres færdigheder og uddannelse) angiver, at:

- Uformelle omsorgspersoner mangler anerkendelse af deres færdigheder
- Uformelle omsorgspersoner har talent
- Uformelle omsorgspersoner har færdigheder fra deres omsorgsarbejde der kan omsættes direkte til arbejdsmarkedets behov.

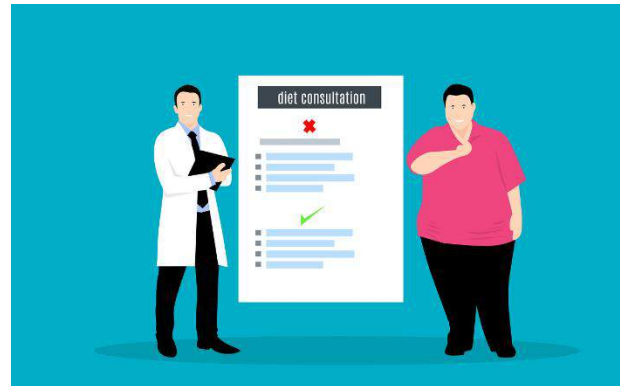
OMSORGSARBEJDE SKABER UFORMEL LÆRING

- I en UNECE Policy Brief anføres det, at samfund i varierende omfang er afhængige af ubetalt arbejde fra uformelle plejere.
- Dette peger på den faglige værdi af omsorgsopgaver, som i mange tilfælde anerkendes som et lønnet, selvstændigt job.
- Det er ikke noget, der kan ignoreres - plejeepisoder giver tydeligvis et væld af praktiske erfaringer, som du nu har som en del af dine kvalifikationer.

OMSORGSPERSONER HAR MANGE TALENTER



- Som omsorgsperson har du sandsynligvis erhvervet et væld af færdigheder og erfaringer, mens du har udført dine omsorgsopgaver
Du har højst sandsynligt påtaget dig rollen som sygeplejerske, ernæringsekspert, receptionist, forhandler, farmaceut, psykolog eller kok på et tidspunkt i løbet af plejeperioden.
Kan du komme i tanke om nogle af de bløde færdigheder, du har udviklet, mens du har udført disse opgaver?

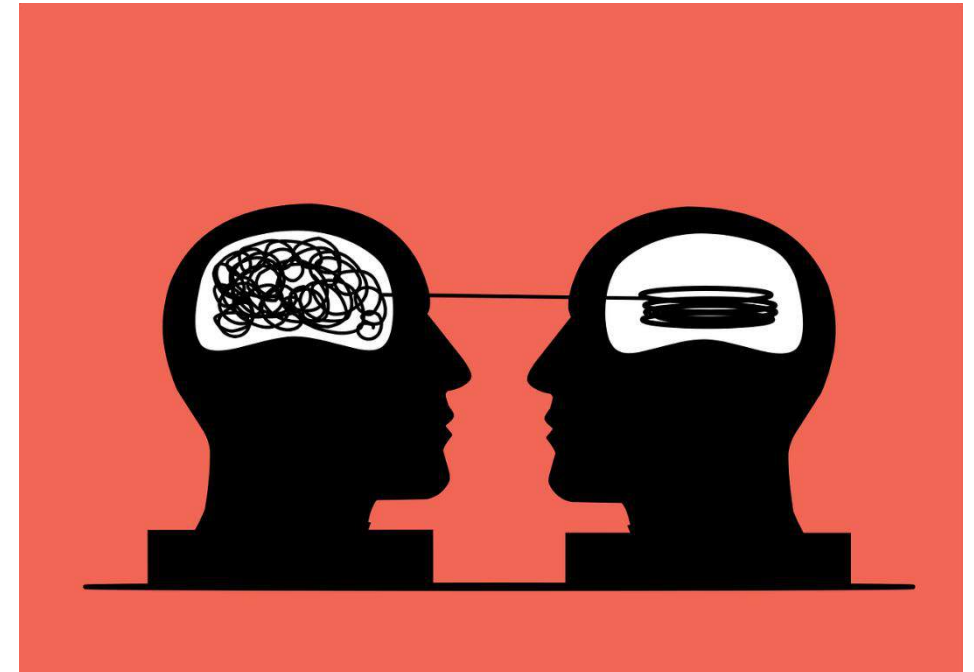


2. OMSORGSARBEJDE GIVER „BLØDE“ FÆRDIGHEDER

- Det burde nu stå klart, at der er mange færdigheder, der erhverves gennem omsorgsarbejde
- Selv om de fleste praktiske færdigheder er afhængige af situationen (f.eks. viden om medicin, evne til at tage blodtryk og foretage livstjek osv.) udvikler mange plejere betydelige bløde færdigheder, som er centrale på dagens marked.
- Mange undersøgelser og rapporter tyder på, at bløde færdigheder er endnu vigtigere end praktiske/hårde færdigheder på dagens marked, som er kendetegnet ved stor uforudsigelighed og behov for kritisk tænkning og samarbejde.
- På de følgende dias kan du se en række bløde færdigheder, som ofte erhverves gennem uformel omsorgsarbejde.

FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET- EMPATI

- Empati er evnen til at forstå og dele andres følelser
- Omsorgspersoner har ofte brug for at genkende og afkode følelserne hos den person, de tager sig af, da de måske er modstandsdygtige eller ude af stand til at kommunikere klart
- Dette er meget værdifuldt, når du har brug for at forstå andre mennesker



FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET- MODSTANDSDYGTIGHED

- Modstandsdygtighed beskriver evnen til at klare vanskelige situationer og komme tilbage efter modgang
- Det kan være udfordrende at være omsorgsperson, og modstandsdygtighed hjælper omsorgspersoner med at håndtere stress og bevare deres velbefindende.
- En plejer er ofte tvunget til med tiden at øve sin modstandsdygtighed for at håndtere de op- og nedture, der følger med plejen, og bevare en positiv holdning.



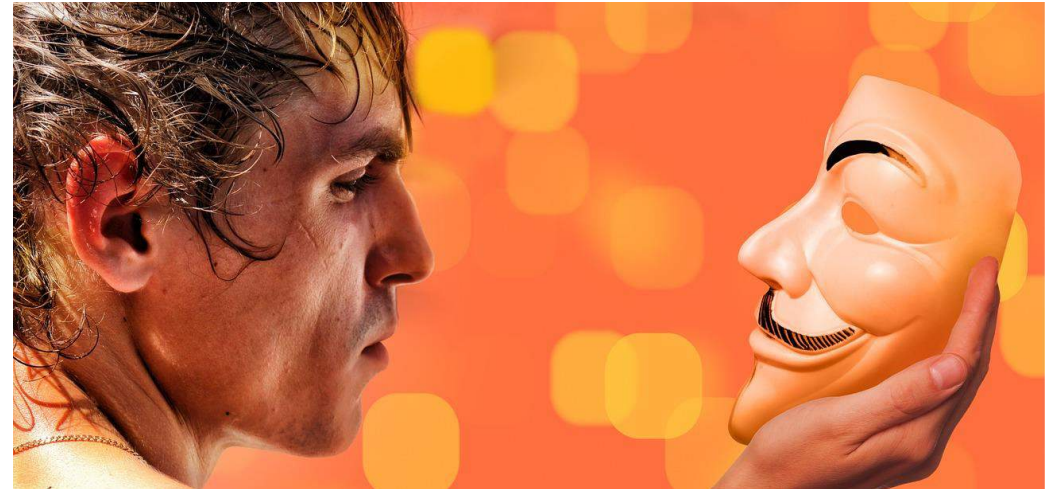
FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET- ASSERTIVITET

- Assertivitet er evnen til at udtrykke dig selvsikkert og respektfuldt på en måde, hvor du står op for dine egne rettigheder og behov
- Omsorgspersoner skal være i stand til at forsvare deres egne og plejemodtagerens behov, især når de kommunikerer dem til eksterne parter
- Dette kan være tilfældet for dig, hvis du skulle kommunikere med sundhedsudbydere og navigere i sundhedsvæsenet til gavn for den person, du plejer



FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET- KRITISK TÆNKNING

- Kritisk tænkning er evnen til at forstå, men også til at vurdere flere informationskilder for at træffe den mest fordelagtige handling
- I betragtning af at mange lande har dårlige støttesystemer, der er svære at navigere i, må din evne til at opretholde en persons velbefindende gennem dette være et resultat af udviklet kritisk tænkning!



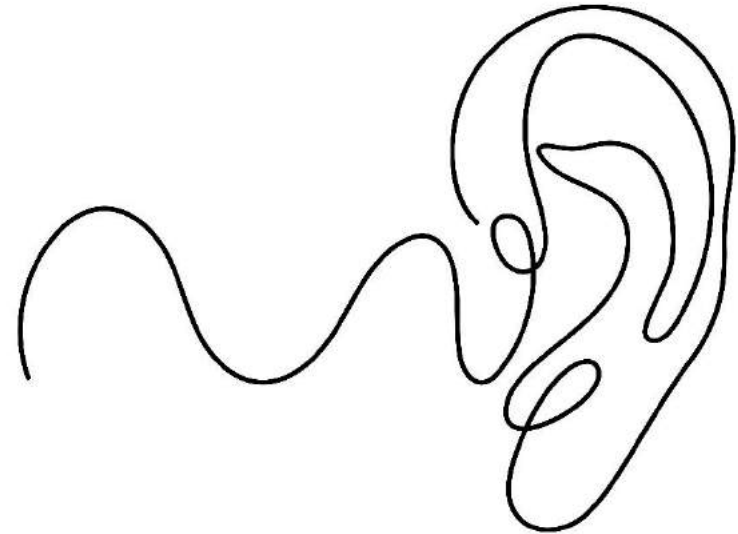
FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET- TIDSSTYRING

- Tidsstyring beskriver evnen til at planlægge og tilrettelægge sin tid effektivt
- Du har sandsynligvis haft behov for at balancere din tid mellem plejeansvar og andre ærinder, samtidig med at du også skulle håndtere uforudsigelige kriser
- Selv om du føler, at du ikke har været særlig god til at administrere din tid, er du helt sikkert blevet bedre til det, efter at du har påtaget dig ansvaret for plejeopgaverne.
- Dette er centralt på dagens arbejdsmarked



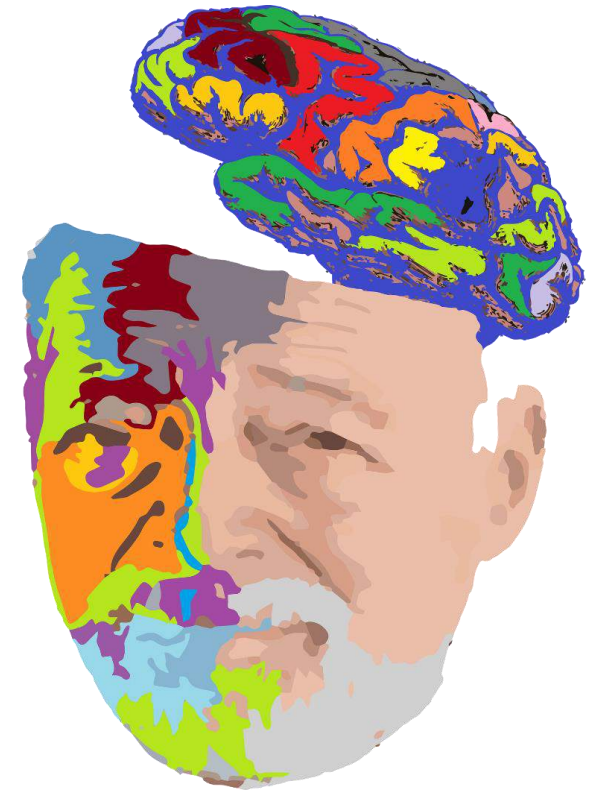
FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET – AKTIV LYTNING

- Aktiv lytning er evnen til at være opmærksom på en anden person, der taler, og give feedback og spørgsmål for at hjælpe vedkommende med at formidle sit budskab.
- I forbindelse med plejearbejde har du sandsynligvis været nødt til at kommunikere meget for at forstå en anden persons behov, bekymringer, spørgsmål og problemer.
- Dette er en central del af mange erhverv og en beundringsværdig evne i almindelighed!



FÆRDIGHEDER FRA OMSORGSARBEJDET – FØLELSESMÆSSIG INTELLIGENS

- Følelsesmæssig intelligens er evnen til at identificere, forstå og håndtere egne og andres følelser
- Da din karriere nogle gange ikke er i stand til at kommunikere deres følelser til dig, må du have været i stand til at opfange ting, uden at de er blevet kommunikeret klart.
- At skulle prioritere en anden persons behov gør følelserne indeni mere tydelige, da de nogle gange er skjult i hverdagens interaktioner.
- Dette er en form for intelligens, som psykologer har anerkendt i mange år



BLØDE FÆRDIGHEDER, DER KAN OVERFØRES TIL ARBEJDSPLADSEN

- De bløde færdigheder, der er erhvervet gennem uformel omsorgsarbejde, er direkte anvendelige og nødvendige i mange job og organisationer
- **Aktiv lytning** er nødvendig i job som kundeservice, socialt arbejde, hotel- og restaurationsbranchen og sundhedssektoren
- **Modstandsdygtighed** er nødvendig i alle job, men primært i job med højt pres som f.eks. revisionskontorer, banker og virksomheder, der kræver, at du arbejder under tidsfrister og ydre pres.
- **Følelsesmæssig intelligens** er nødvendig i job, der involverer børn eller patientpleje, da der ofte er behov for at forstå andre menneskers følelser, uden at de kommunikerer det direkte

BLØDE FÆRDIGHEDER, DER KAN OVERFØRES TIL ARBEJDSPLADSEN(fortsat)

- **Assertivitet** er nødvendig i job som salg, juridiske kontorer, kundeservice og markedsføring.
- **Kritisk tænkning** er "kongen/dronningen" af alle de bløde færdigheder. Alle job, uanset hvor gentagende eller enkle de er, kræver kritisk tænkning.
- **Empati** er nødvendig i job, der vedrører omsorg for andre mennesker, f.eks. socialt arbejde, klinikker eller centre for psykisk sundhed, ngo'er, der hjælper sårbare grupper osv.

Referencer/Resourcer

- Informal carers' skills and training: A tool for recognition and empowerment. Eurocarers. Accessed March, 2023: <https://eurocarers.org/publications/informal-carers-skills-and-training-a-tool-for-recognition-and-empowerment/>
- United Nations Economic Commission for Europe. (2018). Policy brief: Training for informal caregivers. Accessed March, 2023: https://unece.org/DAM/pau/age/Policy_briefs/ECE_WG1_31.pdf
- Doyle, A. (2022, February 17). What are soft skills? The balance careers. Accessed March, 2023: [https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Soft%20skills%20include%20interpersonal%20\(p,for%20just%20about%20every%20job.](https://www.thebalancemoney.com/what-are-soft-skills-2060852#:~:text=Soft%20skills%20include%20interpersonal%20(p,for%20just%20about%20every%20job.)
- The importance of soft skills in the workplace. MatchBuilt. (2021, July 15). Accessed March, 2023: <https://matchbuilt.com/blog/soft-skills-in-the-workplace/>
- Top soft skills for the workplace. BestColleges. (n.d.). Accessed March, 2023: <https://www.bestcolleges.com/blog/top-soft-skills-for-the-workplace/>

Dette læringsmodul er blevet udviklet som en del af et Erasmus+ KA2 projekt Care4Carers (C4C) og er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen.



Dette værk er beregnet til uddannelsesmæssige formål og er licensnoteret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortiet (med undtagelse af refererede skærbilleder og indhold).

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er udelukkende forfatterens/forfatterens og er ikke nødvendigvis udtryk for Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kulturs (EACEA) officielle holdning. Hverken den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlig herfor.

CARE4CARERS R3 TRÆNINGSMODUL

Modul 2 – Competence Analyse

ENHED 2.3 – VALIDERE DINE KOMPETENCER



Læringsmål

Ved afslutningen af denne enhed, kan du:

- at se **uformelle læringskontekster** som et sted, hvor kompetencer udvikles
- at forstå begrebet **validering** af kompetencer at kende faserne i valideringsprocessen
- være i stand til at **validere sine kompetencer**
- vide, hvordan man bruger et **valideringsværktøj**

I. Uformel læring



Hvad er læring?

- Læring er en proces, hvor man tilegner sig information, ideer og værdier, og som følge heraf erhverver man viden, knowhow, færdigheder og kompetencer. Læring sker gennem personlig refleksion, rekonstruktion og social interaktion.
- Den kan finde sted i formelle (f.eks. på et universitet), ikke-formelle (f.eks. ved at dele erfaringer) eller uformelle (ved at udføre sine daglige opgaver) sammenhænge.
- Læring er ikke kun til økonomiske formål. Det er et middel til selvudvikling og til at udtrykke din frihed, dit potentiale og din identitet.

Uformel læring

- Uformel læring er læring, der er et resultat af daglige aktiviteter i forbindelse med arbejde, familie eller fritid.
- Den er ikke organiseret eller struktureret med hensyn til mål, tid eller læringsstøtte. Uformel læring er i de fleste tilfælde utilsigtet - man tog af sted for at gøre noget andet, ikke for at lære noget nu, men det skete alligevel.
- Uformel læring kaldes også for erfaringsbaseret eller tilfældig/tilfældig læring.



En meningsfuld kontekst - opbygning af din egen viden

- Den mest effektive læring sker i meningsfulde sammenhænge, hvor du oplever relevansen og betydningen af de kompetencer, du skal tilegne dig, på en naturlig måde.
- Når man f.eks. arbejder med omsorg, forstår man, hvorfor kommunikation er vigtig - man forklarer tingene på en vis enkel og følelsesmæssigt engagerende måde, hvis man taler med den person, man tager sig af, men hvis man skal kontakte myndighederne for at anmode om hjælp, bruger man et formelt sprog og forsøger at være meget præcis.
- I denne sammenhæng er det helt klart, hvorfor kommunikation er vigtig, så du lærer at tilpasse din kommunikationsstil naturligt
- I stedet for at blive præsenteret for en teori om kommunikation konstruerer du din egen forståelse af, hvad det betyder, og hvorfor det er vigtigt.



Plads til initiativer - opdagelsesbaseret læring

- Formelle læringsmiljøer som kurser giver ofte ikke plads til initiativ.
- Men i plejen er man ofte på egen hånd - der er ingen opskrift på succes, man skal prøve forskellige ting og finde ud af, hvad der virker.
- Husk, at man udvikler sig mest i et miljø, hvor man er sikker på at fejle. Det betyder, at selv hvis det ikke lykkes med det du prøver, skal du fejre, at du har prøvet noget nyt
- Processen kan karakteriseres som aktiv opdagelse i modsætning til receptiv læring. Det betyder, at den måde, hvorpå man tilegner sig viden og kompetencer, ikke blot kan være en proces, hvor man tilegner sig information, men at den er indlejret i en opdagelsesbaseret tilgang.

Samarbejde og samspil

- Når man arbejder med omsorg, har man ofte at gøre med andre mennesker. Nogle gange har man et fælles mål, i andre situationer forsøger man at finde støtte fra en person, som måske ikke umiddelbart er villig til at hjælpe en.
- Gennem dette samspil arbejder du ofte sammen med andre mennesker og forsøger at finde en fælles løsning på et problem - hvordan du kan kombinere arbejde og pleje, hvordan du kan arrangere transport for din pårørende, hvordan du kan finde nogen til at afløse dig i et par timer.
- Dette samspil giver forskellige personer mulighed for at bidrage til at løse problemet på grundlag af deres styrker, men også for at lære forskellige ting af hinanden.

Personlig refleksion

- Information, viden og strategier giver kun mening, hvis de bliver en integreret del af din egen personlige viden og kompetencer.
- Fordi man lærer ting ved at gøre, integrerer man erfaringerne og sætter dem i forbindelse med alt det, man hidtil har lært.
- For at skabe denne forbindelse kan det betale sig at stoppe op og reflektere et stykke tid
- Ved at reflektere over dine egne behov, motivation, tilgang, fremskridt, resultater osv. udvikler du hele læringsstrategier

2. Validering



Hvad er validering

- Validering er "Bekræftelse fra et kompetent forum af, at læringsresultater (viden, færdigheder og/eller kompetencer), som en person har erhvervet i en formel, ikke-formel eller uformel sammenhæng, er blevet vurderet i forhold til foruddefinerede kriterier og opfylder kravene i en valideringsstandard" (Cedefop, 2008; Rådet for Den Europæiske Union, 2012).
- Eller, forenklet sagt, er det processen med at gøre alt det, man har lært, synligt både for sig selv og andre.

Hvorfor bør du validere dine kompetencer?

- Det gør dine kompetencer synlige både for dig selv og for andre
- Det øger dit selvværd ved at gøre din personlige udvikling synlig
- Det er med til at forbedre din selvbevidsthed og selvrefleksion
- Det gør det muligt for dig at sætte mål, der matcher dine evner
- Det gør det muligt for dig at træffe mere bevidste faglige valg



Hvorfor det er vigtigt for medarbejderne at gøre deres kompetencer synlige

- De er et bevis på din motivation og dine moralske kvaliteter
- Det hjælper dem med at gøre ansættelsesprocessen mere objektiv
- Det gør det muligt at passe bedre ind i organisationens værdier og team
- På lang sigt reducerer det uddannelsesomkostningerne i virksomheden



Valideringsprocessens trin

Der er i alt 4 trin i valideringsprocessen. Du behøver ikke at gennemgå dem alle - du kan stoppe ved 2 eller 3, men du skal altid starte ved 1. På de næste dias får du mere at vide om hvert enkelt trin og om værktøjer som ProfilPass, der guider dig gennem hvert enkelt trin. Trinene omfatter:

- 1. Identifikation
- 2. Dokumentation
- 3. Evaluering
- 4. Certifikation



Trin I - Identifikation

- Før du kan validere en kompetence, skal du vide, at den findes
- Det første skridt er at vælge den kompetence, du vil validere
- Tænk på de opgaver, du udfører, mens du plejer - hvilke kompetencer kunne du have udviklet, mens du udførte dem?
- En nem start kan være at se på en liste over kompetencer og vælge en eller nogle få af dem

Eksempler på kompetencer

- Autonomi
- Kommunikation
- Konfliktåndtering
- Kreativitet
- Håndtering af mangfoldighed
- Fleksibilitet
- Interkulturel kompetence
- Lederskab
- At lære at lære
- Mægling
- Forhandling
- Netværk
- Problemløsning
- Projektstyring
- Pålidelighed

Trin 2 - Dokumentation

- Nu hvor du har valgt en kompetence - f.eks. kommunikation - skal du finde beviser for de situationer, hvor du har praktiseret den
- Måske skulle du forklare en vanskelig juridisk ramme for den person, du plejede
- Eller du skulle overbevise en embedsmand om, at de sociale myndigheder skulle hjælpe dig. Eller du skulle håndtere vrede naboer eller en frustreret chef
- I hver situation kan du komme i tanke om eksempler på, hvordan du formåede at kommunikere

Trin 3 - Evaluering

- Hvordan kan du se, at du er blevet bedre til noget? Du har brug for en slags standard
- Du kan tænke i ting, som du ikke kunne før, men som du nu kan (i forbindelse med kompetencen) - forklare et kompliceret begreb på en enklere måde, skifte register, være i stand til at overbevise folk om dit argument
- Men du kan også gøre brug af et eksisterende referencesystem, som beskriver kompetencen på forskellige niveauer, og se, hvor du passer ind
- Du behøver ikke altid at gøre det selv - at have en kollega eller endda en professionel kan hjælpe dig til at være meget mere effektiv

Eksempel på en vurdering - konflikthåndteringskompetence - LEVEL5 system

	Viden	Færdigheder	Holdning
Niveau 5	At vide, hvordan man undgår konfliktsituationer. At vide, hvordan man kan hjælpe andre med at finde en god løsning og kompromiser. at vide, hvordan man kan lære andre konflikthåndteringsteknikker.	Identificering og afværgelse af konflikter, før de opstår. Udarbejdelse af mulige kompromiser og konfliktlösingsstrategier. at tage initiativ til at introducere forskellige konflikthåndteringsteknikker for de involverede parter.	At være motiveret til at inspirere andre til at lære og anvende konflikthåndteringsteknikker til at løse deres egne situationer. At føle et behov for at hjælpe andre mennesker med at forbedre deres konflikthåndteringskompetencer.
Niveau 4	At have en dybtgående viden om, hvilke foranstaltninger der kan træffes for at løse en specifik konflikt i forskellige situationer. At vide, hvornår en passende foranstaltning bør gennemføres.	At finde sin egen måde at lytte til og udtrykke alle involverede parter argumenter, fordele og ulemper på, at diskutere dem og finde et passende kompromis for at løse et problem, selv i uvante sammenhænge.	At være motiveret til at arbejde med sine egne konflikthåndteringsteknikker, til at forbedre deres anvendelse i praksis og til at tilpasse dem til nye situationer.
Niveau 3	Kendskab til teorien om visse processer og teknikker til konfliktløsning. At vide, hvordan en bestemt teknik påvirker en specifik situation.	At træffe et motiveret valg om, hvilken konflikthåndteringsteknik der skal anvendes i en velkendt situation på baggrund af tidligere erfaringer.	At værdsætte styrken af ens egne konflikthåndteringsteknikker. At blive motiveret til at lære mere om konflikthåndteringsteknikker.
Niveau 2	At vide, hvorfor det er vigtigt at bruge forskellige konflikthåndteringsteknikker til at løse forskellige situationer.	At handle som anvist i en konfliktsituation for at undgå konfrontationer. Bruger nogle konflikthåndteringsteknikker, men ikke som en del af en generel strategi.	Værdsættelse af konflikthåndteringsteknikker; Generelt føler man, at konflikthåndteringsteknikker er nyttige til at løse konfliktsituationer.
Niveau 1	Kendskab til eksistensen af teknikker til at løse konflikter.	At erkende, hvordan mennesker handler i konfliktsituationer, og hvilke muligheder der er for at undgå konflikter.	Oplever, at det er nødvendigt at anvende konflikthåndteringsteknikker i visse situationer.

Trin 4 - Certifikation

- Der findes værktøjer, som gør det muligt at få et certifikat, så de kompetencer, du har erhvervet, er let synlige for alle
- I dette tilfælde har du helt klart brug for et referencesystem og en organisation, der kan stå inde for certifikatets kvalitet.
- Certificering af erhvervede kompetencer er ikke en eksamen, det handler om at gøre den uformelle læring synlig for dig selv og andre - på en systematisk og velstruktureret måde.

Eksempel på et værktøj - ProfilPass

Hvad handler det om?

ProfilPASSet hjælper voksne med at identificere færdigheder og kompetencer, som de har opnået på et tidspunkt i deres liv. Værktøjet gør det muligt at foretage en systematisk vurdering og dokumentation af styrker og kompetencer i uformelle sammenhænge.

Hvem er det til?

ProfilPasset henvender sig til personer, der søger personlig og faglig orientering og ønsker at forberede sig på deres tilbagevenden til arbejdsmarkedet. Det kan bruges til individuelt porteføljearbejde og til professionel rådgivning om kompetencevurdering og kompetenceudvikling.

Nøglepunkter

- Beskrivelse og vurdering af kompetencer på de forskellige livsområder (f.eks. hobbyer: husholdning og familie, uddannelse, job, frivilligt arbejde osv.)
- Fremtidsplanlægning på grundlag af den udarbejdede kompetenceportefølje
- Indsamling af dokumentation for de uformelt erhvervede kompetencer

ProfilPass

Adgang til værktøjet

Værktøjet er tilgængeligt som et frit tilgængeligt dokument, der kan udskrives og udfyldes. Det kan tilgås via følgende link:

<https://www.profilpass.de/download>

Tilgængelige sprog

Engelsk, Fransk, Tysk, Græsk, Slovensk, Spansk

Yderligere information

<https://www.die-bonn.de/institut/dienstleistungen/servicestellen/profilpass?lang=en&>

Servicestelle ProfilPASS. Heinemannstraße 12-14. 53175 Bonn, GERMANY

References

- Jaap van Lakerveld, Tim Scholze, Guy Tilkin. Competence Oriented Learning and Validation. Towards professionalisation and quality in informal, non-formal, and formal learning.. September 2019. 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

Dette læringsmodul er blevet udviklet som en del af et Erasmus+ KA2 projekt Care4Carers (C4C) og er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen.



Dette værk er beregnet til uddannelsesmæssige formål og er licensnoteret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortiet (med undtagelse af refererede skærbilleder og indhold).

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er udelukkende forfatterens/forfatterens og er ikke nødvendigvis udtryk for Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kulturs (EACEA) officielle holdning. Hverken den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlig herfor.

CARE4CARERS R3 TRÆNINGSMODUL

Modul 2 - Competence Analyse

ENHED 2.4 – ANALYSERE DINE KOMPETENCER



LÆRINGSMÅL

Ved afslutningen af denne enhed, vil du:

- Forstå vigtigheden i at identificere dine styrker og svagheder
- være opmærksom på nytten af selvbevidsthed i forbindelse med jobsøgning
- være bevidst om nytten af at gøre sig bevidst om sine kompetencer
- være i stand til at foretage en SWOT-analyse

I. INDIVIDUELLE FORSKELLE I TEORIEN

- Individuelle forskelle henviser til de unikke træk, karakteristika og personlighedsegenskaber, der gør hver enkelt person forskellig fra andre.
- Individuelle forskelle påvirker arbejdsglæden, præstationen og effektiviteten på arbejdspladsen.
- Eksempler på individuelle forskelle: personlighed, evner, interesser, værdier, motivation



INDIVIDUELLE FORSKELLE I PRAKSIS



- Dine karaktertræk, evner, værdier og interesser samt din evne til at udnytte dem i et bestemt miljø er kernen i dine kompetencer.
- At kunne identificere dine individuelle forskelle, som er gavnlige eller ikke-fordelagtige, kan være med til at styre dit jobvalg
- Det kan være med til at skabe et bedre match mellem person og organisation, hvilket betyder, at du vil finde en organisation, der tager dig til sig - Dette er et resultat af, at dine styrker er ekstra nyttige for dem, mens dine svagheder kan overses uden væsentlige omkostninger

FORDELE VED AT IDENTIFICERE DINE STYRKER

- Det kan hjælpe dig med at indsnævre de job, som:
 - - du gerne vil arbejde med
 - - du ville være god til
 - - du ville have flere muligheder for udvikling
 - - du ville finde det tilfredsstillende
 - - du ville få mere i løn



FORDELE VED AT IDENTIFICERE DINE SVAGHEDER



- Det kan hjælpe dig med at undgå job, som:
- - du ikke vil kunne lide
- - du sandsynligvis ikke vil være særlig god til
- - du vil sandsynligvis få en lavere løn
- - du vil sandsynligvis få banale opgaver
- - du vil sandsynligvis blive afskediget.

2. AT UDFØRE EN SWOT ANALYSE

- En SWOT-analyse identificerer en persons styrker - muligheder og svagheder - trusler for at hjælpe med at informere om sine beslutninger
- Dine styrker er forbundet med de muligheder, der ligger bag udnyttelsen af dem
- Dine svagheder er forbundet med trusler, der ligger bag at undgå dem eller lade som om de ikke er der.
- Det er vigtigt at være ærlig og gennemsigtig over for sig selv, for at dette kan være gavnligt

STYRKER

MULIGHEDER

SVAGHEDER

TRUSLER

IDENTIFICERE STYRKER



Det er afgørende at identificere dine stærke sider - for at gøre dem nyttige skal du knytte dem til muligheder



På næste dias skal du bruge spørgsmålene i den venstre boks sammen med spørgsmålene i den højre boks til at hjælpe dig med at finde frem til din styrkeidentifikation



De tilsvarende spørgsmål har det samme nummer

STYRKERE - MULIGHEDER



Identificere styrker - Spørgsmål

1. Hvad er noget, som du er bedre til end de fleste af dine jævnaldrende?
2. Er der et område, hvor folk ofte beder om dit input eller din hjælp?
3. Hvad er noget, som du har fået komplimenter for som en færdighed?
4. Hvor har nogle af dine stærke sider været nyttige?

Identificere muligheder - Spørgsmål

1. Er der behov for den pågældende kompetence inden for et arbejdsområde omkring dig?
2. Har du et netværk eller kender du nogen inden for det pågældende område?
3. Er den pågældende færdighed knyttet til en bestemt sektor/jobtitel?
4. Er der en jobtitel, der kræver lignende færdigheder?

SVAGHEDER - TRUSLER



Identificere svagheder - Spørgsmål

1. Hvad er noget, som du er mindre god til end de fleste af dine kolleger?
2. Er der et område, hvor du ofte har brug for at bede om hjælp og vejledning?
3. Hvad er noget, som du tidligere har fået kritik for?
4. Hvor har nogle af dine svagheder været skadelige for den måde, folk ser dig på?

Identificere trusler - Spørgsmål

1. Kan du komme i tanke om en rolle/et job, der ikke kræver denne kompetence?
2. Har du et netværk eller kender du nogen på det pågældende område, som kan hjælpe dig med at forbedre dig? Ved du, hvordan du kan få adgang til information om det pågældende emne?
3. Er denne kompetence knyttet til en bestemt sektor/jobbet? Hvis ja, er det noget, du gerne vil arbejde med i fremtiden?
4. Havde nogle af dine tidligere arbejdsgivere problemer med den pågældende færdighed? Hvis ja, forstår du hvorfor?

REFLEKTION AND EVALUERING

- Det er vigtigt at reflektere over de spørgsmål, der fik dig til at føle dig stærk (enten stolt/glad eller usikker/sørgelig).
- Under dette område ligger din evne til at vokse ud af din fortid og ind i en mere frugtbar fremtid
- Det er vigtigt at sikre, at du identificerer dine styrker, hvis du skal udvikle din karriere
- Det er vigtigt at sikre sig, at man kan identificere sine svagheder, for at man kan føle sig tilfreds med sig selv, hvilket ofte er nødvendigt for at komme ud af stagnation.

REFLEKTION AND EVALUERING

- Hvis det er nødvendigt, kan du gentage øvelsen, når du er mere rolig, og sammen med en ven.
- At få feedback fra jævnaldrende på disse spørgsmål er en god måde at sikre, at du ser sandheden i øjnene i det rette miljø
- Det er mest gavnligt, at dette miljø giver dig objektive, men støttende kommentarer
- **Husk:** Hvis du bliver klar over, hvem du er, kan det hjælpe dig med at realisere dit potentiale og få dine mål til at blive til virkelighed

Referencer/Resourcer

- Savvy. (2021, October 13). Competency matrix and SWOT analysis: A detailed guide to effective talent management. Accessed January 2023: <https://savvy.ua/2021/10/13/competency-matrix-swot-analysis/>
- Obamiro, J. K., Olalere, F., & Adeoye, I. B. (2017). Competency mapping and analysis: An approach to HRM effectiveness. 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>

Dette læringsmodul er blevet udviklet som en del af et Erasmus+ KA2 projekt Care4Carers (C4C) og er finansieret med støtte fra Europa-Kommissionen.



Dette værk er beregnet til uddannelsesmæssige formål og er licensnoteret under Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License @ C4C Konsortiet (med undtagelse af refererede skærbilleder og indhold).

Finansieret af Den Europæiske Union. Synspunkter og holdninger, der kommer til udtryk, er udelukkende forfatterens/forfatterens og er ikke nødvendigvis udtryk for Den Europæiske Unions eller Det Europæiske Forvaltningsorgan for Uddannelse og Kulturs (EACEA) officielle holdning. Hverken den Europæiske Union eller EACEA kan holdes ansvarlig herfor.