



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

COMPASS

Career cOnsulting and Mentoring skills CaPAcity building for youth workerS with NEETS

Project No. 2019-2-BG01-KA205-062645

КОМПЕТЕНТНОСТЕН МОДЕЛ ЗА
МЛАДЕЖКИ РАБОТНИЦИ



UNIVERSITY OF
THESSALY

pistes solidaires



PREDICT
CSO CONSULTING



ACCIÓN
LABORAL



OJAB

СЪДЪРЖАНИЕ

РЕЗЮМЕ _____	1
Компетентностен модел за младежки работници _____	2
Заключение и следващи стъпки _____	5
ИЗТОЧНИЦИ _____	6



РЕЗЮМЕ

Оказва се, че в цяла Европа има общо разбиране за същността на младежката работа - не само за младите хора, но и за цялото общество на местно, регионално или национално ниво. През последните няколко десетилетия силната връзка между младежката работа и заетостта на младежите бе подчертана в ясната цел „младежката работа да бъде развита и припозната като ресурс за подпомагане на младежката заетост“ (ЕС, 2009: 6).

Въпреки постоянните усилия на европейско ниво за повишаване капацитета на младежките работници, се забелязва, че те все още търсят най-добрия подход към младите хора, както и нови начини за справяне с ежедневните предизвикателства за ангажиране на неактивните младежи (NEETs). Като взема предвид социално-икономическите различия между европейските страни и продължаващата кохезионна политика, проектът COMPASS има за цел да подкрепи страните, изправени пред най-високите нива на безработица сред NEETs, и да „екипира“ младежки работници на базата на индивидуален и холистичен подход.

Изправени пред непрестанни промени и социално-икономическа несигурност партньори от шест държави - България, Австрия, Гърция, Франция, Румъния и Испания - се събраха и проучиха задълбочено как да допринесат за растежа и личното развитие на младежките работници в техните държави. Количественото и качествено проучване, проведено в първия етап на проекта, стигна до заключението, че младежките работници трябва да притежават широк спектър от умения и компетенции, за да отговорят на нуждите на младежите, с които работят.

Според събраните демографски данни може да се опише профил на младежките работници - повечето от хората, работещи с NEETs, са на възраст между 25-35 години и притежават бакалавърска или магистърска степен, главно по социални науки. Значителен брой от тях не са преминали през специално обучение, посветено на развитието на меки умения.

Въз основа на онлайн проучване с повече от 200 участника и 30 индивидуални интервюта с младежки работници, консорциумът създаде компетентностен модел, внимателно адаптиран към основните предизвикателства, пред които те са изправени. Особен акцент е поставен върху уменията на младежките работници за улесняване на процеса на кариерно консултиране и менторство. Компетентностният модел извежда 6 ключови компетенции, като всяка съдържа 5 поведения, обобщаващи специфичните необходими знания, умения и нагласи.

Този компетентностен модел ще бъде основа за следващите етапи на проекта, като гарантира, че всички разработени продукти ще бъдат съобразени с нуждите на младежките работници и ще осигурят иновативни методи и инструменти за активиране на NEETs. Тези продукти ще включват основано на компетентите обучение за младежките работници и геймифицирана онлайн платформа за овластяване на младите хора.



Компетентностен модел за младежки работници

Компетентностният модел признава значението на младежката работа за социално-икономическото развитие в страните от ЕС. Той се фокусира върху нужните умения за подпомагане на младите хора и фасилитиране на тяхната интеграция на пазара на труда, тяхното овластяване чрез иновативен и ефективен подход, който ще гарантира дългосрочната им мотивация. Компетентностният модел ще послужи също така като вдъхновение за разработването на програма за обучение на младежки работници и ще ги подкрепи при оценката на техните собствени компетенции. Той включва редица желани компетенции и поведения, които отразяват основните необходими нагласи.

Базирайки се на 'A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally', ние обръщаме внимание на следните четири измерения: нагласи, знания, умения и поведения.

- Нагласите (мисловните модели на младежките работници) са предпоставка и основа за развитие на дадена компетенция. Те водят до
- Знания (придобити чрез преживяване, информационни източници и др.) и
- Умения (способност за изпълнение на задача, при приложение на знание и превръщане на нагласи в действия), което ще ни отведе до
- Подходящо контекстуално поведение.

Следователно поведението се състои от нагласи, знания и умения. Чрез поведението ние можем да оценим нивото на компетенция на младежкия работи и дали е ефективен в своята работа. Накратко: поведението отразява основните нагласи на младежкия работник.

1) ЕМОЦИОНАЛНА ИНТЕЛИГЕТНОСТ, УСТОЙЧИВОСТ И ГРИЖА

- Обръщам внимание на психическото, физическото и емоционалното си състояние и инкорпорирам навици и нагласа, които ме правят стабилен/а и ефективен/а в работната ми среда.
- Разбирам вътрешните си състояния, предпочитания, ресурси и емоции, както и ролята им за успешното ми професионално и лично представяне.
- Управлявам вътрешните си състояния и ресурси, контролирам вътрешните си разрушителни импулси и поемам отговорност за личното си представяне.
- Демонстрирам постоянство, ангажираност и силен стремеж към постигане на целите, въпреки препятствията и неуспехите.
- Обръщам внимание на чувствата, ценностите и нуждите на другите, проявявам активен интерес към техните притеснения, внимателен съм към емоционалните сигнали, слушам активно и проявявам чувствителност.



2) ЕФЕКТИВНОСТ НА МЛАДЕЖКИЯ РАБОТНИК

- Стремя се към непрестанно подобрене или постигане на стандарт на качество, като се информирам за последните промени и възможности в моята професионална сфера.
- Използвам стратегии за ефективно планиране и приоритизиране с цел да координирам и управлявам ежедневните си задачи и проследявам напредъка на всеки младеж в дългосрочен план.
- Винаги търся и експериментирам с иновативни дигитални инструменти и подходи, които биха могли да бъдат полезни при работа с NEETs.
- Активно насърчавам екипната работа с колеги, инициирам групово учене в екипа на младежките работници и използвам резултатите за подобряване на ефективността.
- В зависимост от естеството на проблемите, с които се сблъскват младежите, оценявам най-добрите решения, потенциалните рискове, ресурси и предлагам подкрепа под формата на медиация, ако е необходимо.

3) ЕФЕКТИВНА КОМУНИКАЦИЯ

- По време на индивидуалните разговори, слушам активно, задавам въпроси и следя езика на тялото, за да успея да разбера истинските нужди и стремежи на NEETs.
- Адаптирам стила си на комуникация, като отчитам културното и психологическото многообразие на събеседника.
- Предоставям ефективна обратна връзка, фокусирана върху поведението и ефекта от поведението, като посочвам напредъка на младежа, но също така предлагам области за развитие по посока успешна реализация на целта.
- Полагам постоянни усилия, за да допринеса за растежа на взаимоотношенията ни със всеки младеж, като използвам асертивен подход, основан на взаимно уважение и прозрачност.
- Показвам честност и приемам мнението, стремежите и целите на младежа и се старая да провокирам предприемането на конкретни действия.

4) МОТИВАЦИЯ И ОВЛАСЯВАНЕ НА NEET`S

- Предоставям лична подкрепа за справяне с кризисни ситуации по прозрачен и конструктивен начин.
- Използвам интерактивни/игрови елементи в индивидуалните сесии с младежи, като например картите Moving motivators.
- Провокирам младежите да поемат отговорност за вече поставените цели, съответстващи на вътрешните им мотивационни механизми.
- Вярвам в потенциала на младежите и ги подкрепям чрез повишаване на самочувствието им да създадат позитивна и реалистична представа за себе си.
- Насърчавам прогресивното мислене на младите, като служа за ролеви модел и ги подкрепям да трансформират предизвикателствата във възможности.



5) КАРИЕРНО КОНСУЛТИРАНЕ

- Анализирам индивидуалната ситуация на младежите и им оказвам подкрепа, подхождам с търпение при идентифициране на техните образователни нужди и стилове на учене, както и подходящата стъпка в кариерата, като използвам креативни и иновативни методи.
- Подпомагам младежите с въпроси, свързани с ориентацията на пазара на труда и инструменти и стратегии за търсене на работа (CV, мотивационно писмо, подготовка за интервю).
- Мога да поставям SMART цели и да създавам индивидуален план в съответствие с настоящата социално-икономическа ситуация в страната, като включвам младите активно в процеса.
- Ръководя и подкрепям младежите чрез менторски и коучинг техники за постигане на вече поставените SMART цели и за оценка на техния напредък.
- Предоставям редовни възможности за саморефлексия, както и за обмяна на опит сред младежите, с цел групово сближаване и провокиране на младите да предприемат действия.

6) НЕТУЪРКИНГ И ИЗГРАЖДАНЕ НА ВЗАИМООТНОШЕНИЯ

- Инвестирам време за създаване на контакти със заинтересовани страни в различни сектори чрез участие в кариерни форуми и местни събития.
- Проявявам интерес, инициативност и проактивност в общуването с потенциални работодатели, за да разбера и подсигура по-добри възможности за заетост на младите хора.
- На месечна база споделям информация и обменям добри практики за активиране на неактивни младежи както вътрешно с колеги, така и външно с международни партньори и други заинтересовани страни.
- Организирам групови събития и кариерни форуми, за да се създаде предпоставка за среща между работодатели и младежи.
- Ежедневно използвам социални и дигитални инструменти, разработвам кампании в социалните медии за насърчаване на професионалното образование, програми за обучение и неформални дейности сред младежите.



Заклучение и следващи стъпки

Наличието на умения за кариерно консултиране у младежките работници в ЕС е необходимо условие за техния успех. Освен това, според основните заключения на международното изследване в проекта COMPASS, те трябва да притежават и допълнителни компетенции като емоционална интелигентност, ефективни комуникационни умения, техники за мотивация, нетуъркинг и дигитални умения.

Основната цел на настоящия доклад е да предостави Компетентностен модел за младежки работници, които работят с неактивни младежи в 6 европейски държави. За тях е важно да притежават набор от конкретни поведения, така че да оценят нивото на тази компетентност и да дефинират сфери за своето фокусирано развитие. Предложеният шест стъпков компетентностен модел е ясно дефиниран, а неговата значимост като подходящ механизъм в „инструментариума“ на младежкия работник е висока и би улеснил приноса им за безпроблемната интеграция на младите хора.

Следователно, компетентностно-ориентираното обучение ще бъде разработено с практически инструменти и упражнения, които да развият вече идентифицираните компетенции.

Добавена стойност за уникалния подход на COMPASS ще бъде геймифициранта платформа за активиране на NEETs чрез овластяващи мисии и мотивационно съдържание. Те ще съдържат интерактивни дейности, образователни видеоклипове и игрови елементи, осигуряващи дългосрочната мотивация и ангажираност на потребителите.



ИЗТОЧНИЦИ

Salto Youth (2016). Competence Model for Youth Workers to Work Internationally

