



**Youth
Employability
Competences**



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

WALIDACJA KOMPETENCJI PRZEWODNIK

Młodzież - kompetencje związane ze zdolnością
do zatrudnienia
YECC – Youth Employability Competences
Umowa nr 2018-3-IE01-KA205-051149- Intellectual Output 4

2021

SPIS TREŚCI:

I. Wstęp	3
1. W jakim celu powstał ten przewodnik?	3
2. Dla jakiego rodzaju kompetencji mają zastosowanie te systemy?	3
3. Dlaczego potrzebujemy systemów walidacji?	4
4. Projekt YEC	4
6. Kompetencje związane ze zdolnością do zatrudnienia określone w YEC	5
II. Systemy walidacji	5
European Qualifications Framework	6
ECVET	7
Youthpass	8
EuroPass	10
Open badges	12
Understanding my Journey	13
Kiedy używać poszczególnych systemów walidacji?	15

I. WSTĘP

1. W jakim celu powstał ten przewodnik?

Wejście na rynek pracy może być procesem, stawiającym przed młodą osobą wiele wyzwań. Musi ona nie tylko dostosować się do nowej rzeczywistości i zacząć w praktyce wykorzystywać umiejętności i wiedzę nabyte w szkole, powinna też znaleźć sposób na wykazanie się nimi. Wykształcenie zdobyte w szkole i podczas zajęć pozaszkolnych łatwo udokumentować za pomocą certyfikatów lub świadectw, o wiele trudniej natomiast przychodzi młodej osobie udowodnienie posiadania innych, nie tak łatwych do zmierzenia umiejętności niezbędnych do wykonywania pracy. To samo dotyczy pracodawców. Jeśli chcą sprawdzić, czy kandydat jest dobrym spawaczem lub księgowym, zawsze mogą dać im metalowe pręty do spawania lub księgi rachunkowe do przygotowania. Ale w jaki sposób pracodawca może sprawdzić, czy nowo zatrudniony pracownik będzie w stanie pracować w stresujących warunkach, w trudnych chwilach wykazać się empatią wobec współpracownika lub poradzić sobie z nieprzyjemną rozmową z klientem? A co najważniejsze, w jaki sposób kandydat może udowodnić, że jest w stanie zmierzyć się z takimi sytuacjami lub uznać, że ma do tego odpowiednie kompetencje?

Jak się okazuje, istnieją pewne systemy i narzędzia walidujące, które mogą wspierać ten proces, a niniejszy przewodnik pozwoli czytelnikowi się z nimi zapoznać. Niektóre z przedstawionych tutaj narzędzi walidacyjnych mają również na celu pomóc młodym ludziom w monitorowaniu swoich postępów w rozwijaniu kompetencji. Mamy świadomość, że główną przeszkodą dla wielu młodych ludzi, którzy rozwijają lub walidują umiejętności związane ze zdolnością do zatrudnienia, jest brak możliwości zaprezentowania tych kompetencji w otoczeniu pozwalającym na ich uwierzytelnienie. Celem niniejszego przewodnika jest przedstawienie różnych systemów i narzędzi służących do walidacji i akredytacji, które mogą być stosowane zarówno przez młodych ludzi, jak i ich przyszłych pracodawców, w celu weryfikacji lub walidacji umiejętności młodej osoby i pomocy jej w uzyskaniu uznania na rynku pracy. Walidacja tak zwanych „kluczowych kompetencji”, obejmujących w większości umiejętności miękkie, jest jednym z priorytetów Rady Unii Europejskiej zgodnie z zaleceniami Rady ds. kształcenia ustawicznego opublikowanymi w maju 2018 r. Mamy nadzieję, że dzięki temu podręcznikowi młodzi ludzie będą w stanie zdobyć akredytację lub certyfikaty niezbędne do wejścia na rynek pracy.

2. Do jakiego rodzaju kompetencji mają zastosowanie te systemy?

W tym przewodniku skupiamy się na sześciu różnych systemach walidacji. Pierwsze dwa: Europejski System Kwalifikacji (ang. *European Qualification System*) i ECVET są już szeroko wdrażane w UE i pomagają ocenić poziom wykształcenia (w tym rozwój umiejętności) osiągnięty przez młodą osobę. Systemy te są zatwierdzone przez państwa członkowskie i są porównywalne w całej UE i w wielu innych krajach partnerskich.

Pozostałe dwa analizowane tutaj systemy walidacji to *Youthpass* i *Europass*. W przeciwieństwie do dwóch pierwszych, systemy te nie opierają się na zewnętrznej akredytacji przez jakiekolwiek państwo lub instytucję. Mają one natomiast na celu pomóc młodzieży w ocenie zdobytych umiejętności i postępów poczynionych podczas szkolenia lub projektu edukacyjnego. Jest to szczególnie cenne dla młodych ludzi, którzy nie wiedzą, że posiadają pewne szczególne umiejętności (np. komunikacyjne, organizacyjne, przywódcze itp.), które mogą być wykorzystane podczas przygotowań do rozmowy

kwalifikacyjnej.

Dwa ostatnie analizowane tutaj systemy: Zrozumieć Swoją Podróż (ang. *Understanding My Journey*) i Otwarte Odznaki (ang. *Open Badges*), są przeznaczone do samodzielnej nauki. Pomagają młodym osobom w wyszczególnieniu konkretnych umiejętności, które chcą rozwijać, oraz prowadzą je przez edukacyjną podróż. Systemy te proponują określoną kolejność uczenia się i pomagają w ocenie postępów i osiągnięć. Jest to szczególnie cenne dla młodzieży mającej świadomość, że istnieją pewne kompetencje możliwe do rozwinięcia i poszukującej do tego odpowiednich narzędzi.

3. Dlaczego potrzebujemy systemów walidacji?

Systemy walidacji są potrzebne głównie w celu udokumentowania kompetencji zdobytych w trakcie rozmaitych aktywności edukacyjnych (w tym pozaformalnych) przez młodych ludzi wchodzących na rynek pracy. Podczas, gdy umiejętności techniczne i „twarde” oraz wiedza zdobyta, głównie, w ramach formalnego systemu kształcenia są potwierdzone różnymi certyfikatami, dyplomami i ocenami, nadal trudno jest zmierzyć rozwój umiejętności miękkich. Kompetencje te mogą być rozwijane podczas różnych aktywności edukacyjnych w ramach kształcenia formalnego, pozaformalnego, a nawet nieformalnego. Często są one nabywane nieświadomie podczas codziennych interakcji i wydarzeń, a młodzi ludzie, którzy wchodzą na rynek pracy, nie zdają sobie sprawy z poziomu niektórych posiadanych przez siebie umiejętności. Młodzi ludzie często są zaskoczeni podczas rozmowy kwalifikacyjnej, gdy otrzymują pytania mające na celu ocenę różnych umiejętności nie mających związku z ich wykształceniem.

Systemy walidacji pomagają młodym ludziom zrozumieć swoje możliwości i posiadane kompetencje oraz ocenić rozwój różnych umiejętności, dostrzec postępy i uświadomić sobie swoje mocne i słabe strony. Pozwala im to zidentyfikować i zrozumieć różne sposoby uczenia się, z którymi mają styczność również poza formalnymi okolicznościami. Efektem może być większa pewność siebie i możliwość skutecznego planowania kariery. Kolejną korzyścią jest lepsze przygotowanie do poszukiwania pracy i do rozmowy kwalifikacyjnej.

4. Projekt YEC

Projekt „YEC – kompetencje związane ze zdolnością do zatrudnienia młodzieży” (YEC – Youth Employability Competences) jest międzynarodowym partnerstwem 6 europejskich organizacji, których misją jest przygotowanie i wdrożenie narzędzi edukacyjnych dla młodzieży w celu rozwijania i dokumentowania umiejętności miękkich przydatnych na rynku pracy.

Cele projektu są następujące:

- poprawa w zakresie zatrudnienia młodych ludzi;
- możliwość lepszej oceny kompetencji posiadanych przez młodzież;
- zachęcenie zarówno pracodawców, jak i samych młodych ludzi, do udziału w rozwijaniu swoich umiejętności miękkich;
- zwiększenie zainteresowania kompetencjami miękkimi u młodych ludzi i pracodawców.

Projekt obejmował ścisłą współpracę z Radami Doradczymi Pracodawców i Młodzieży w krajach partnerskich, które konsultowały wyniki w zakresie wszystkich punktów końcowych projektu.

Wyniki projektu obejmują przygotowanie następujących narzędzi edukacyjnych:

- Podręcznik Metodologii Rad Doradczych Pracodawców i Młodzieży – zarys sposobów angażowania młodych ludzi i innych zainteresowanych stron w projekty wspierające rozwój młodzieży;

- Moduły szkoleniowe - kompetencje związane ze zdolnością do zatrudnienia: pełny pakiet modułów szkoleniowych w zakresie kompetencji młodzieży związanych ze zdolnością do zatrudnienia
- Kurs w zakresie kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia - Szkolenie dla trenerów – podręcznik dla trenerów związanych z kompetencjami YEC;
- Walidacja kompetencji – przewodnik.

Projekt jest współfinansowany przez Komisję Europejską w ramach programu Erasmus+, Akcja 2: Partnerstwa Strategiczne. Partnerami projektu są: Rinova (Wielka Brytania), Ballymun Job Centre (Irlandia), CIOFS FP (Włochy), STRIM (Polska), Turku (Finlandia), Met Net (Niemcy).

5. Kompetencje związane ze zdolnością do zatrudnienia określone w YEC

W ramach partnerstwa YEC wyodrębniono osiem kluczowych umiejętności związanych ze zdolnością do zatrudnienia, a następnie przygotowano moduły szkoleniowe:

- Komunikacja
- Motywacja
- Autonomia
- Dobrostan psychofizyczny
- Orientacja zawodowa i umiejętność wyszukiwania informacji
- Dostosowanie oczekiwań
- Przeciwdziałanie dyskryminacji w miejscu pracy
- Profesjonalizm

Wszystkie te umiejętności są niezwykle ważne na rynku pracy, ale trudno jest zmierzyć i udokumentować poziom rozwinięcia poszczególnych kompetencji u danej osoby. Przedstawione w tym przewodniku systemy walidacji pomagają młodym ludziom zastanowić się nad poziomem tych umiejętności u siebie i, w razie potrzeby, zaplanować dalszy ich rozwój.

II. Systemy walidacji

Cel	Nazwa systemu
Do zewnętrznej oceny kwalifikacji	European Qualification Network
	ECVET
Do oceny własnych kwalifikacji	Youthpass
	Europass
Do samodzielnego uczenia się	Understanding My Journey
	Open Badges

Nazwa:	European Qualification Network
Podstawowe informacje	Zaprojektowany przez: Komisja Europejska Utworzony w roku: 2008 Ogólnoeuropejskie ramy oceny efektów kształcenia dla wszystkich rodzajów kwalifikacji, które służą do ujednoczenia narzędzi używanych do oceny kwalifikacji w różnych krajach.
Grupa docelowa	Młodzi ludzie w wieku 13-30 lat, pracownicy młodzieżowi, trenerzy młodzieżowi
Ogólny opis	<p>Europejskie Ramy Kwalifikacji (EQF – <i>European Qualifications Framework</i>) są 8-stopniowym systemem dla wszystkich ich rodzajów, który służy do ujednoczenia narzędzi używanych do oceniania kwalifikacji w różnych krajach. Europejskie Ramy Kwalifikacji zostały utworzone w 2008 r., w 2017 r. wprowadzono dalsze poprawki. Zachowano główne cele, takie jak zapewnienie przejrzystości i wzajemnego zaufania w zakresie ogółu kwalifikacji w Europie.</p> <p>Jak to działa? Europejskie Ramy Kwalifikacji obejmują wszystkie ich rodzaje i poziomy, a wykorzystanie efektów kształcenia pozwala na stwierdzenie w jasny sposób, co dana osoba wie, rozumie i jest w stanie zrobić.</p> <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności? Każdy kolejny z ośmiu poziomów oznacza większy stopień zaawansowania, poziom 1 jest najniższy, a poziom 8 najwyższy. Co najważniejsze, Europejskie Ramy Kwalifikacji są ściśle powiązane z krajowymi ramami kwalifikacji, dzięki czemu mogą zapewnić kompleksową mapę wszystkich rodzajów i poziomów kwalifikacji w Europie, której dostępność stopniowo zwiększa się za pośrednictwem baz danych dotyczących kwalifikacji. Każdy kraj chcący powiązać swoje krajowe poziomy kwalifikacji z EQF musi przygotować szczegółowe sprawozdanie na temat kryteriów, które powinny być zgodne z 10 kryteriami EQF. Po ujednoczeniu krajowych ram kwalifikacji pod kątem Europejskich Ram Kwalifikacji wszystkie nowo wydane zaświadczenia (np. świadectwa, dyplomy, dodatki do świadectw, suplementy do dyplomów) i/lub bazy danych kwalifikacji powinny z zasady zawierać wyraźne odniesienie do odpowiedniego poziomu Europejskich Ram Kwalifikacji i Krajowych Ram Kwalifikacji (NQF – <i>National Qualifications Framework</i>).</p> <p>Jak długo trwa? To zależy od systemu edukacji w danym kraju, ale zwykle każdy etap zajmuje kilka lat.</p> <p>Dlaczego jest przydatny? Głównym celem EQF jest uczynienie kwalifikacji bardziej przejrzystymi i zrozumiałymi we wszystkich krajach i systemach. Jest to ważne dla wspierania transgranicznej mobilności osób uczących się i pracowników oraz kształcenia ustawicznego w całej Europie. Na stronie internetowej Find and Compare Qualifications Framework można zobaczyć, w jaki sposób poziomy NQF w krajach, które zakończyły już proces ujednoczania kryteriów, mają odniesienie do EQF.</p>
Czy ten system oferuje certyfikaty?	Nie
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	Należy zapisać się do programu edukacyjnego w krajach UE i EEA, zatwierdzonego w ramach Krajowej Sieci Kwalifikacji (ang. <i>National Qualification Network</i>).
Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętności prezentowanych przez projekt YEC?	Dzięki EQF można zobaczyć odniesienia między krajowymi ramami i systemami kwalifikacji w całej UE. Dla każdego rodzaju krajowych kwalifikacji można znaleźć aż do pięciu przykładów. Na przykład na poziomie 1 EQF wymagane są podstawowe umiejętności niezbędne do wykonywania prostych zadań w kontekście pracy lub nauki, podczas gdy na poziomie 2 wymagane jest, aby podstawowe umiejętności teoretyczne i praktyczne były wykorzystywane do wykonywania zadań i rozwiązywania rutynowych problemów z wykorzystaniem prostych zasad i narzędzi w trakcie pracy pod nadzorem, ale z pewnym stopniem autonomii.
Najlepsze zastosowanie:	W warunkach edukacji formalnej (np. szkoła, studia I i II stopnia).
Więcej informacji	https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf

Nazwa	ECVET
Podstawowe informacje	Zaprojektowane przez: Zalecenie Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 czerwca 2009 r. w sprawie ustanowienia europejskiego systemu transferu osiągnięć w kształceniu i szkoleniu zawodowym. Utworzony w roku: 2009 Uznawany w 27 krajach, działa w całej Europie, ale uwzględnia prawo lokalne.
Grupa docelowa	Osoby zainteresowane rozwijaniem umiejętności technicznych potrzebnych na rynku pracy.
Ogólny opis	<p>Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET – European Credit System for Vocational Education and Training) tworzy techniczne ramy do wspierania transferu, uznawania i akumulacji efektów kształcenia. Europejski system transferu i akumulacji punktów w kształceniu i szkoleniu zawodowym (ECVET) ma na celu:</p> <ul style="list-style-type: none"> – ułatwienie potwierdzania i uznawania umiejętności i wiedzy związanych z pracą zawodową zdobytych w różnych systemach i krajach, tak aby mogły być brane pod uwagę przy zdobywaniu kwalifikacji zawodowych; – zachęcenie do przemieszczania się między różnymi krajami i środowiskami edukacyjnymi; – zwiększenie kompatybilności między różnymi systemami kształcenia i szkolenia zawodowego (VET – vocational education and training) w całej Europie oraz oferowanymi przez nie kwalifikacjami; – zwiększenie szans na zatrudnienie dla osób z wykształceniem zawodowym oraz zwiększenie pewności pracodawców, że każda z kwalifikacji w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego wymaga określonych umiejętności i wiedzy. <p>Jak to działa? System ECVET opiera się na trzech elementach, do korzystania z których zobowiązane są podmioty świadczących usługi szkoleniowe: 1) elementy szkolenia oparte na poszczególnych kompetencjach, 2) punkty kompetencji (punkty ECVET) i transfer punktów kompetencji / przedmiotów zaliczonych na studiach.</p> <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności? Proces potwierdzania, że oceniane efekty kształcenia uzyskane przez uczestnika odpowiadają konkretnym wynikom wymaganym dla danego elementu szkolenia lub kwalifikacji. (test/wywiad, samoocena, ocena przez pracownika młodzieżowego itp.). Osoba oceniająca powinna posiadać odpowiednie kwalifikacje/umiejętności/certyfikaty (np. na uczelni musi być nauczycielem akademickim itp.). Czas trwania kształcenia może się różnić w zależności od kraju.</p> <p>Jak długo trwa? W zależności od czasu trwania kursu, od kilku dni do kilku miesięcy.</p> <p>Dlaczego jest przydatny? ECVET przyczynia się do zwiększenia atrakcyjności przemieszczania się między różnymi krajami i środowiskami edukacyjnymi.</p>
Czy ten system oferuje certyfikaty?	System ECVET to świetny sposób na zwiększenie ilości specjalistów z wykształceniem zawodowym posiadających certyfikat potwierdzający przydatność posiadanych przez nich umiejętności na rynku pracy.
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	np. przystąpienie do formalnego kształcenia.
Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętności prezentowanych przez projekt YEC?	Certyfikat umiejętności (ECVET) jest przydatny dla osób, które szukają zatrudnienia po przeprowadzce. W związku z tym wszystkie kompetencje w zakresie YEC są przy najmniej pośrednio w nim zawarte.
Najlepsze zastosowanie:	Gdy dana osoba już zdobyła kwalifikacje, dzięki temu systemowi nie ma konieczności powtarzania studiów.
Więcej informacji	(The European Credit system for Vocational Education and Training (ECVET) Education and Training (europa.eu)

Nazwa	Youthpass
Podstawowe informacje	Zaprojektowane przez: Komisja Europejska Utworzony w roku: 2007 Używane w całej Europie narzędzie stosowane w młodzieżowej edukacji pozaformalnej
Grupa docelowa	Młodzi ludzie w wieku 13-30 lat, pracownicy młodzieżowi, trenerzy młodzieżowi
Ogólny opis	<p>Youthpass jest zarówno certyfikatem, jak i narzędziem dokumentującym i potwierdzającym indywidualne efekty kształcenia osiągnięte podczas projektów organizowanych w ramach programów Erasmus+ Młodzież i Europejski Korpus Solidarności. Uczestnicy mają możliwość opisanie, w jaki sposób ich kompetencje rozwijały się podczas aktywności edukacyjnych poza miejscem zamieszkania (projekty z wolontariatem, projekty solidarnościowe, wymiany młodzieżowe, mobilni pracownicy młodzieżowi, projekty „Młodzież w dialogu politycznym”, partnerstwa strategiczne związane z młodzieżą, ponadnarodowe inicjatywy na rzecz młodzieży). Youthpass przyczynia się do uznania wyników edukacji pozaformalnej.</p> <p>Jak to działa? Youthpass dzieli się na dwie części: certyfikat i narzędzie do oceny własnych kwalifikacji. Pierwsza część Youthpass stanowi potwierdzenie uczestnictwa w konkretnym projekcie i zawiera podstawowe informacje o tym projekcie. Jest przygotowany, autoryzowany i podpisany przez organizatorów z danego projektu. Ta część zawiera również podstawowe informacje, cele i założenia programu projektu. Druga część certyfikatu to dedykowana przestrzeń dla opisanie przez uczestników kompetencji, które rozwinęli podczas projektu.</p> <p>Obecnie Youthpass daje możliwość oceny 8 kluczowych kompetencji związanych z kształceniem ustawicznym:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) Kompetencje w zakresie wieljęzyczności 2) Kompetencje osobiste, społeczne i związane z umiejętnością uczenia się 3) Kompetencje obywatelskie 4) Kompetencje w zakresie przedsiębiorczości 5) Kompetencje w zakresie świadomości i ekspresji kulturalnej 6) Kompetencje cyfrowe 7) Kompetencje w zakresie rozumienia i tworzenia informacji 8) Kompetencje matematyczne i oraz kompetencje w zakresie nauk przyrodniczych, technologii i inżynierii <p>Uczestnicy mogą wytłumaczyć własnymi słowami, w jaki sposób rozwinęli te umiejętności, w jaki sposób wykorzystywali je podczas projektu oraz w jaki sposób będą wykorzystywać je w swoim przyszłym życiu.</p> <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności? Umiejętności są zatwierdzane w procesie samooceny, często przy wsparciu doradcy lub mentora. Nie ma ściśle określonych instrukcji ani ocen. Jednak osoba pracująca z młodą osobą może pomóc jej zrozumieć, w jaki sposób jej umiejętności odnoszą się do szkoły lub środowiska pracy i pomóc jej w podaniu przykładów, które mogą być później wykorzystane np. podczas rozmowy kwalifikacyjnej.</p> <p>Jak długo trwa? Zależy to od długości projektu – od kilku dni (wymiana młodzieży, seminaria) do roku (projekty wolontariackie) lub nawet dłużej (partnerstwa strategiczne). Certyfikat można otrzymać pod koniec projektu lub w czasie jego trwania.</p> <p>Dlaczego jest przydatny? Może służyć do udokumentowania udziału w danej aktywności. Jednocześnie uczestnicy mogą monitorować i kierować własną nauką i postępami. W niektórych dzięki Youthpass studenci mogą uzyskać punkty ECTS.</p>

Czy ten system oferuje certyfikaty?	Kyllä
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	Uczestnictwo w projekcie realizowanym w ramach programów Erasmus+ Młodzież lub Europejski Korpus Solidarności.
Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętności prezentowanych przez projekt YEC?	<p>Tak. Większość kompetencji potwierdzonych przez Youthpass jest w stanie zwiększyć szanse na zatrudnienie. Korzystanie z Youthpass może pomóc w monitorowaniu rozwoju tych kompetencji i gromadzeniu przykładów sytuacji, w których zostały one wykorzystane.</p> <p><i>Youthpass</i> jest szczególnie przydatny do walidacji następujących kompetencji wchodzących w skład kompetencji projektu YEC: Profesjonalizm, komunikacja, motywacja i autonomia..</p>
Najlepsze zastosowanie:	Wszystkie projekty w ramach programów Erasmus+ Młodzież lub Europejski Korpus Solidarności; dodatkowa pomoc w aktywnościach edukacyjnych w ramach pozaformalnego podejścia do edukacji.
Więcej informacji	https://www.youthpass.eu/

Nazwa	EuroPass
Perustiedot	<p>Zaprojektowane przez: Komisja Europejska Utworzony w roku: 2005</p> <p>Darmowe narzędzie online służące do kompilacji wszystkich swoich umiejętności, kwalifikacji i doświadczenia, co można wykorzystać do refleksji nad celami kariery, dokumentowania osiągnięć i przygotowania aplikacji na przyszłe stanowiska. Może służyć jako uznawane na całym świecie <i>curriculum vitae</i> (CV).</p>
Grupa docelowa	Młodzież w trakcie edukacji lub pracująca (większość jest w wieku 21-35 lat)
Ogólny opis	<p><i>Europass</i> oferuje zestaw narzędzi internetowych do zarządzania kwalifikacjami i planowania ścieżki edukacyjnej i kariery uczestników w Europie. Podczas tworzenia profilu, <i>Europass</i> umożliwia stworzenie spisu wszystkich doświadczeń zawodowych, doświadczeń edukacyjnych i szkoleniach, umiejętności językowych, umiejętności cyfrowych, projektów, doświadczeń związanych z wolontariatem oraz innych ważnych osiągnięć.</p> <p>Osobista biblioteka <i>Europass</i> umożliwia użytkownikowi przechowywanie dyplomów, certyfikatów, referencji i innych ważnych dokumentów w jednym bezpiecznym miejscu w Internecie.</p> <p>Jednym z najważniejszych narzędzi <i>Europass</i> jest narzędzie do tworzenia CV i listów motywacyjnych. CV można łatwo utworzyć w 29 różnych językach, korzystając z różnych szablonów.</p> <p>Profil <i>Europass</i> można udostępnić pracodawcom, rekruterom, instytucjom edukacyjnym i doradcom zawodowym.</p> <p>Na podstawie umiejętności i zainteresowań użytkowników otrzymują oni sugestie dotyczące stanowisk, które mogą być dla nich interesujące. Pozwala użytkownikowi również na wyszukiwanie miejsc pracy w różnych krajach w całej UE.</p> <p>Jak to działa?</p> <p><i>Europass</i> zawiera 4 główne narzędzia:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Profil <i>Europass</i> 2. Suplement certyfikatu <i>Europass</i> – zawierający dodatkowe informacje do tych zawartych w oficjalnym certyfikacie, które ułatwiają jego interpretację. 3. Suplement do dyplomu – wydawany absolwentom uczelni wyższych jako dodatek do dyplomu. Nie zastępuje oryginału, ale oferuje dodatkowe informacje do tych w nim zawartych. 4. <i>Europass</i> mobility – dokument potwierdzający wiedzę i umiejętności zdobyte w innym kraju europejskim. Wystawiany przez dwie organizacje partnerskie zaangażowane w projekt mobilności, pierwszą w kraju pochodzenia i drugą w kraju przyjmującym. <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności?</p> <p>Narzędzie pomaga użytkownikowi odbyć podróż autorefleksji. Dzięki zebraniu w jednym miejscu wszystkich doświadczeń i osiągnięć, pozwala zwiększyć świadomość na temat posiadanych przez siebie umiejętności. Poprzez ten proces wspiera użytkownika w określeniu przyszłych celów i zainteresowań zawodowych. Dokumenty uzupełniające dodatkowo pomagają w określeniu umiejętności i kompetencji wykraczających poza kompetencje oficjalnie uznane w dyplomach i świadectwach. <i>Europass</i> korzysta z ESCO (ang. European Skills, Competences, Qualifications and Occupations – europejskie kompetencje, kwalifikacje i zawody), aby umożliwić użytkownikom wybór z wcześniej określonej listy zawodów w sekcji dotyczącej doświadczenia zawodowego.</p> <p>Jak długo trwa?</p> <p><i>Europass</i> może być szybko opracowany i w sposób ciągły uaktualniany wraz z uzyskiwanym przez użytkownika doświadczeniem.</p> <p>Dlaczego jest przydatny?</p> <p>Zapewnia młodym ludziom łatwy do wypełnienia formularz, który może być użyty jako CV.</p>
Czy ten system oferuje certyfikaty?	Nie.
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	Należy zarejestrować się online, można to zrobić w dowolnym momencie, bez żadnych kosztów ani subskrypcji.

Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętności prezentowanych przez projekt YEC?	<i>Europass</i> służy do tworzenia listy umiejętności i doświadczeń, ale nie oferuje własnego systemu walidacji. Zapewnia dokumenty, które pomagają w przystępny sposób zaprezentować i wyjaśnić posiadane umiejętności pracodawcom i instytucjom.
Najlepsze zastosowanie:	Jako samodzielne narzędzie wspierające w procesie poszukiwania pracy; może też być wykorzystane przez doradców zawodowych.
Więcej informacji	https://europa.eu/europass/en

Nazwa	Open badges
Podstawowe informacje	<p><i>Open Badge</i> to cyfrowy mikro-certyfikat w otwartym dostępie (Open Source), którego tworzenie rozpoczęła w 2012 r. Mozilla Foundation. Open Badge jest obrazkiem przypisywanym przez organizację danej osobie i zawiera metadane, które informują o doświadczeniu lub umiejętnościach osoby posiadającej odznakę. Choć opracowany w pierwszej kolejności w celu walidacji umiejętności związanych z programowaniem, koncepcja Open Badges rozwinęła się i obecnie jest szeroko stosowana do walidacji różnych zestawów umiejętności.</p>
Grupa docelowa	Szeroka grupa osób pragnących potwierdzić swoje kompetencje.
Ogólny opis	<p><i>Open Badges</i> pomagają rozpoznać i zweryfikować edukację, osiągnięcia i umiejętności zdobyte w codziennym życiu, hobby, w pracy i w innych miejscach. Korzystanie z Open Badges nie ogranicza się tylko do świata nieformalnego uczenia się; instytucje edukacyjne mogą również zaprezentować efekty swoich programów szkoleniowych, wydając uczestnikom odznakę.</p> <p><i>Open Badge</i> jest obrazkiem zawierający metadane. Open Badges, jako otwarte mikro-poświadczenia, są wskaźnikami umiejętności, osiągnięć lub wyników wszystkich rodzajów edukacji. Odznaki mogą być wydawane przez instytucje edukacyjne, stowarzyszenia, firmy, a także osoby prywatne, organizacje społeczne lub grupy młodzieżowe.</p> <p>Zawartość odznak może się różnić w zależności od celów, w których wydający zdecydował się ich użyć. Mogą zaświadczyć o posiadaniu kompetencji, mogą potwierdzić zaobserwowane zachowanie, mogą zrekonstruować ścieżkę edukacji (formalnej, pozaformalnej i nieformalnej) ukierunkowaną na konkretny cel (np. związany ze staraniem się o pracę), można je gromadzić i stosować w zmiennych kombinacjach, w zależności od przeznaczenia.</p> <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności?</p> <p><i>Open Badges</i> spełniają powszechne standardy uznane na światowym rynku, dzięki czemu mogą być używane w różnych miejscach zgodnie z celem przeznaczenia. Odznaki są generowane i wydawane w warunkach odpowiednich platform dostępu, można je przenieść do kanałów społecznościowych i połączyć z innymi środowiskami internetowymi, ale zawsze są związane z oryginalną platformą.</p> <p>Jak długo trwa?</p> <p>W zależności od czasu trwania programu szkoleniowego.</p> <p>Dlaczego jest przydatny?</p> <p><i>Open Badges</i> są szczególnie przydatne w celu udokumentowania rozwoju umiejętności miękkich. Wynika to z faktu, że w celu uznania posiadania umiejętności miękkich, muszą być one zazwyczaj być zaprezentowane w kontekście konkretnej sytuacji (tak jak na przykład niezawodność, która może być poświadczona przez wiarygodną osobę która była jej świadkiem w konkretnej sytuacji). <i>Open Badges</i> służą jako substytut takiego świadka, pozwalając na potwierdzenie, że ktoś posiada określony zestaw umiejętności.</p> <p>Wiele firm korzysta z odznak podczas wewnętrznych kursów szkoleniowych i zarządzania karierą, określając umiejętności, które można wykorzystać w powierzonych zadaniach i grupach roboczych. Niektóre uczelnie wprowadziły stosowanie <i>Open Badges</i> w celu certyfikacji efektów kształcenia przydatnych w przyznawaniu formalnych certyfikatów (licencjat, magister itp.). Stowarzyszenia branżowe wykorzystują je do kwalifikowania nowych członków i udziału obecnych członków w określonych ścieżkach kwalifikacyjnych.</p>
Czy ten system oferuje certyfikaty?	Tak
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	Np. rozpocząć edukację formalną, pozaformalną lub nieformalną.
Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętności prezentowanych przez projekt YEC?	Odznaki mogą być używane w odniesieniu do umiejętności twardych, takich jak programowanie w HTML, lub umiejętności miękkich, takich jak umiejętność współpracy, lub nowych umiejętności, takich jak pisanie posta na bloga lub korzystanie z mediów społecznościowych i Web 2.0. W związku z tym wszystkie kompetencje w zakresie YEC są przynajmniej pośrednio w nim zawarte.
Najlepsze zastosowanie:	Można udostępniać swoje odznaki znajomym w mediach społecznościowych i dzielić się nimi też z potencjalnymi pracodawcami w celu podkreślenia posiadanych kompetencji, można to też zrobić za pomocą video-CV. Uczący się wybiera, co i komu chce udostępnić.
Więcej informacji	https://epale.ec.europa.eu/en/blog/open-badges-recognising-informal-learning https://www.facebook.com/groups/OpenBadgesEurope/

Nazwa	Understanding my Journey
Podstawowe informacje	Zaprojektowane przez: Ballymun Job Centre, REY Europe, ANESPO, IFOA, Action Synergy, OAZA, STRIM Utworzone w roku: 2018 Uznawane w 7 krajach
Grupa docelowa	Młodzież (zaangażowana w projekty wolontariackie, doświadczenie zawodowe lub szkolenie w zakresie zdolności do zatrudnienia)
Ogólny opis	<p>UMJ to zestaw narzędzi stworzony w celu wspierania rozwoju umiejętności miękkich u młodych ludzi. Pomaga młodym ludziom zastanowić się nad przebytą drogą i ocenić swoje osiągnięcia w zakresie rozwoju umiejętności miękkich. Zestaw wspiera użytkowników w rozpoznawaniu i wyrażaniu swoich postępów; pozwala na wykorzystanie konkretnych przykładów ich mocnych stron. Narzędzie to wspiera użytkowników w samodzielnej analizie posiadanych przez siebie umiejętności miękkich, przed przystąpieniem do aktywności, pozwala również na zaplanowanie dalszej ścieżki osobistego rozwoju, wykorzystania posiadanych i rozwoju nowych kompetencji w czasie trwania danej aktywności. Po zakończeniu aktywności, narzędzie służy dla młodych ludzi jako przewodnik podczas refleksji nad przebytą drogą. Wspiera uczestników w znalezieniu przykładów konkretnych sytuacji, w których wykazali się swoimi mocnymi stronami lub które pomogły im rozwinąć miękkie kompetencje.</p> <p>W jaki sposób odbywa się walidacja umiejętności?</p> <p>UMJ wykorzystuje metaforę podróży, aby przekształcić ten proces w grę i zaangażować młodych ludzi, zachęca ich do myślenia o każdej miękkiej umiejętności jako o wyprawie w góry – początkowo trzeba pokonać strome wzniesienie, ale po dotarciu do szczytu można odczuć satysfakcję z osiągnięcia celu i zobaczyć całą przebytą drogę.</p> <p>Został opracowany zarówno w tradycyjnym formacie papierowym, jak i w interaktywnym formacie w postaci aplikacji na stronie internetowej i skupia się na następujących ośmiu umiejętnościach miękkich:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Pozytywne nastawienie 2. Komunikacja 3. Zdolności adaptacyjne 4. Zarządzanie czasem i energią 5. Etyka pracy 6. Rozwiązywanie problemów i myślenie analityczne 7. Praca w zespole 8. Przywództwo <p>Struktura tego zestawu narzędzi zawiera następujące sekcje:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wstęp • Efekty kształcenia • Przed podróżą — test umiejętności • Kontynuując podróż — rozwijające aktywności • Plan działania • Refleksja i ocena • Po podróży — test umiejętności • Idąc dalej <p>Jak długo trwa?</p> <p>Struktura pozwala uczestnikowi pracować nad poszczególnymi umiejętnościami, może też wybrać więcej niż jedną. Zwiększa to zasięg i elastyczność narzędzia, umożliwiając jak największej liczbie młodych ludzi czerpanie z niego korzyści. Narzędzia UMJ opierają się na trzech etapach rozwoju umiejętności: Pojawienie się = umiejętności młodej osoby zaczynają się rozwijać. Konsolidacja = młoda osoba ćwiczy i rozwija swoje umiejętności, ale cel jeszcze nie został osiągnięty. Ustanowienie = umiejętności młodej osoby są dobrze rozwinięte i stały się częścią jej naturalnego zachowania. To mapowanie pozwala młodej osobie ocenić wraz ze współpracującym z nią doradcą postęp w modelu opartym na mocnych stronach. Ukończenie rozwoju umiejętności trwa zazwyczaj od 3 do 6 tygodni.</p> <p>W jaki sposób jest przydatny?</p> <p>Narzędzie to wspiera młodych ludzi w przemyśleniach na temat posiadania i rozwoju tych umiejętności, a także na temat tego w jaki sposób podzielić się nabytymi umiejętnościami wśród różnorodnych odbiorców – mogą to być ich rówieśnicy, przyszli pracodawcy, rodzina, nauczyciele itp.</p>

Czy ten system oferuje certyfikaty?	Zestaw UMJ jest oparty na pozaformalnych metodach edukacji (NFE). W NFE trener lub facylitator raczej pracuje razem z uczestnikami, niż przekazuje im konkretną wiedzę. W związku z tym nie ma formalnego certyfikatu, jednak w oparciu o samoocenę narzędzie to może mierzyć postęp młodej osoby w zakresie rozwoju konkretnych umiejętności miękkich na których się skupia.
Czego potrzeba, aby z niego korzystać?	<p>Zestaw UMJ może być używany niezależnie od innych narzędzi, z opcją wyboru konkretnych sekcji odpowiadających potrzebom użytkownika. Niektórzy młodzi ludzie mogą potrzebować pomocy, w takim przypadku nauczyciel lub pracownik młodzieżowy może udzielić im wskazówek. Zaleca się, aby spędzić co najmniej 3-6 tygodni rozwijając każdą umiejętność; można rozwijać kilka umiejętności w tym samym czasie.</p> <p>Zestaw pozwala każdej osobie na ocenę początkowego poziomu umiejętności miękkich. Następnie uczestnik dostaje wskazówki dotyczące rozwijania umiejętności i może zdecydować się na zestaw aktywności pozwalający na ich ćwiczenie. Po kilku tygodniach następuje czas refleksji, uczestnik może zauważyć zmiany w poziomie swoich umiejętności.</p> <p>Umiejętności miękkie są mierzone na trzech etapach rozwoju (1) Pojawienie się – umiejętności zaczynają się rozwijać (2) Konsolidacja – ćwiczenie umiejętności (3) Ustanowienie – umiejętności są rozwinięte. W celu dokonania oceny poziomu umiejętności uczestnika musi on udzielić odpowiedzi na 10 pytań, odpowiedzi należy następnie odnieść do 5-punktowej skali.</p> <p>Wyniki oceny są przedstawiane wizualnie przy użyciu wykresu sieciowego. Każdy z promieni reprezentuje jeden z dziesięciu aspektów, a punkty (1-5) liczone są od środka. Uczestnik musi zaznaczyć wynik zarejestrowany dla danego aspektu na odpowiednim promieniu. Wykres sieciowy pozwala uczestnikom zobaczyć, które aspekty nie są jeszcze w pełni rozwinięte, pozwala też zdecydować jaki krok w używaniu narzędzia wykonać w następnej kolejności.</p> <p>Chociaż każda osoba lub grupa będzie inna, zalecamy, aby doradcy zobowiązali się do co najmniej 3-6 tygodni pracy z młodą osobą nad rozwijaniem poszczególnych umiejętności miękkich. Jeśli zestaw będzie używany do pracy w grupie, zalecany czas będzie nawet dłuższy (min. 6 tygodni). Młoda osoba nie musi pracować tylko nad jedną umiejętnością w danym czasie, może poświęcić czas na kilka jednocześnie. Jednak praca nad wszystkimi umiejętnościami jednocześnie może stanowić zbyt duże wyzwanie.</p> <p>Jak wspomniano wcześniej, jest to narzędzie pozwalające uczestnikowi na samodzielną ocenę swoich umiejętności; zalecana jest jednak również konsultacja z pracownikiem młodzieżowym / trenerem / mentorem w celu uzyskania drugiej opinii, ponieważ ważne jest też, żeby zrozumieć, w jaki sposób widzą nas inni.</p> <p>Do przeprowadzenia tej oceny nie trzeba spełniać szczególnych wymagań, dlatego narzędzie to jest przeznaczone dla szerokiego grona odbiorców. Narzędzie to pozwala młodym ludziom rozwijać, pielęgnować i włączać do codziennej rutyny istotne umiejętności miękkie.</p>
Czy można skorzystać z tego systemu w celu potwierdzenia kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia, w tym umiejętnością prezentowanych przez projekt YEC?	Zestaw narzędzi UMJ, zarówno w wersji papierowej, jak i w postaci aplikacji, służy do oceny ośmiu umiejętności miękkich ważnych w miejscu pracy. Poszczególne umiejętności miękkie oceniane za tego pomocą narzędzia zostały uznane za ważne w kontekście zdolności do zatrudnienia dzięki badaniom przeprowadzonym w trakcie jego opracowywania. UMJ ma na celu pomiar rozwoju umiejętności przez młodą osobę i może jej pokazać jakie osiągnęła w tym zakresie postępy. Chociaż narzędzie UMJ opiera się na procesie samooceny, postępy są potwierdzane dzięki interakcji, wyjaśnieniom i rozmowom między młodą osobą a pracownikiem młodzieżowym / pracownikiem ds. zatrudnienia / korepetytorem. System może zatem służyć do walidacji kompetencji w zakresie zdolności do zatrudnienia, ponieważ umiejętności miękkie mierzone za pomocą narzędzia są ważnymi kwalifikacjami wymaganymi w miejscu pracy. Metoda stosowana w UMJ może być użyta do oceny kompetencji związanych ze zdolnością do zatrudnienia zawartych w projekcie YEC, ale wymaga dostosowania.

Najlepsze zastosowanie:	<p>Zestaw narzędzi UMJ został zaprojektowany tak, aby można go było samodzielnie przepracować podczas aktywności życia codziennego. Jednak niektórzy młodzi ludzie mogą potrzebować wsparcia doradcy (np. młodego pracownika młodzieżowego, nauczyciela, wykładowcy, trenera lub doradcy), aby skorzystać z zestawu. Doradca może również zdecydować się na użycie zestawu UMJ w ramach pracy z istniejącą wcześniej grupą, jako materiału uzupełniającego.</p> <p>Narzędzie najlepiej nadaje się do pracy indywidualnej z młodzieżą mającą już ugruntowane relacje z doradcą lub pracownikiem młodzieżowym. Indywidualna praca przynosi również korzyści młodym ludziom, którzy czują się niekomfortowo podczas omawiania swoich umiejętności w grupie lub którzy potrzebują dużego wsparcia. Narzędzie to może służyć do zwiększenia pewności siebie u młodej osoby, tak aby umożliwić jej stopniowe przejście do warunków pracy w grupie, gdzie będzie mogła zastosować nowo wypracowane lub ulepszone umiejętności. Metoda indywidualna może również znaleźć zastosowanie u młodzieży odpowiednio pewnej siebie i zmotywowanej do samodzielnej pracy z zestawem.</p> <p>Metoda grupowa może okazać się przydatna w środowisku ludzi gotowych do wspólnego wykonania aktywności służących do rozwoju określonych kompetencji. Podczas sesji grupowej młodzi mogą wspólnie pracować nad tymi samymi umiejętnościami miękkimi i zapewnić sobie wzajemne wsparcie. Uczestnicy mogą razem wybrać jedną umiejętność poprzez głosowanie lub konsensus. Ta metoda pozwala facylitatorowi na kierowanie pracą grupy w kierunku rozwoju konkretnej umiejętności w warunkach wsparcia przez rówieśników, a następnie może wesprzeć poszczególnych członków grupy w przejściu do samodzielnej pracy i wykorzystania zdobytych umiejętności w domu. Metoda grupowa pozwala na głębszą eksplorację tematu i odniesienie przepracowanych umiejętności do konkretnego kontekstu wspólnej pracy, pozwala też na zapewnienie wsparcia ze strony rówieśników.</p>
Więcej informacji	Dalsze informacje oraz wyniki projektu UMJ można znaleźć na stronie: www.understandingmyjourney.eu

Kiedy używać poszczególnych systemów walidacji?

Best used:	EQN	ECVET	Youthpass	Europass	UMJ	Open Badges
Uczestnictwo w programach edukacyjnych	x	x				
Udokumentowanie umiejętności twardych	x	x				x
Udokumentowanie umiejętności miękkich		x	x	x	x	x
Z oceną zewnętrzną	x	x				
Z doradcą		x	x	x	x	x
Samodzielnie				x	x	
Poszukiwanie pracy	x	x	x	x	x	x
Rozmowa kwalifikacyjna			x	x	x	x
Uznawany w UE	x	x	x	x	x	x
Uznawany poza UE					x	x
Poniżej 30 roku życia	x	x	x	x	x	x
Powyżej 30 roku życia	x	x		x		x
Edukacja formalna	x	x				x
Edukacja pozaformalna		x	x		x	x
Edukacja nieformalna				x		x



Wsparcie Komisji Europejskiej przy tworzeniu tej publikacji nie stanowi poparcia dla treści, która odzwierciedla jedynie poglądy autorów, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie informacji w niej zawartych



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