



**KONCEPCJA SYSTEMU WERYFIKACJI I WALIDACJI KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH
W RAMACH PROGRAMU „MŁODZIEŻ SOLIDARNA W DZIAŁANIU”
PO WER 2014 – 2020, DZIAŁANIE 1.4**

Maj 2018

Spis treści

Wprowadzenie	3
1. STANDARDOWY KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY, OPRACOWANY NA WZÓR EUROPASS do weryfikacji wewnętrznej, dotyczącej wszystkich osób rekrutowanych do udziału w projekcie oraz osób kończących projekt	7
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I	7
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II	11
A. FORMULARZ OCENY OPIEKUNA	14
FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I	14
FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II	16
2. TEST PSYCHOMETRYCZNY KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH	18
3. OCENA ZBIORCZA (Załącznik 6.)	21
4. WZÓR CERTYFIKATU	23
5. INSTRUKCJA REALIZACJI KONCEPCJI	23

Wprowadzenie

Walidacja kompetencji¹, jest obecnie nośnym tematem, zwracającym uwagę przedstawicieli różnych sektorów edukacji i szkoleń oraz pracodawców. Na poziomie Unii Europejskiej podjęto wiele inicjatyw związanych z przyspieszeniem procesu walidacji i połączeniem ze sobą edukacji formalnej, poza-formalnej i nieformalnej. Jedną z nich jest Zalecenie Rady Europy z dnia 20 grudnia 2012 r. w sprawie walidacji uczenia się poza-formalnego i nieformalnego (2012/C 399/1). Ustanowione zostały wspólne europejskie zasady i wskazówki działania, dzięki regularnie aktualizowanej w Europie polityce i praktyce działania oraz dzięki finansowemu wsparciu projektów przez programy młodzieżowe i program uczenia się przez całe życie. W programach tych promowana jest nauka wśród rówieśników oraz dzielenie się doświadczeniem. Strategia Europa 2020 wyraźnie wskazuje potrzebę „promocji rozpoznawania poza-formalnej i nieformalnej edukacji” w ramach sztanदारowej inicjatywy Mobilna młodzież.

Polska także przystąpiła do prac nad wprowadzeniem Krajowych Ram Kwalifikacji uchwalając Ustawę z dnia 22 grudnia 2015 r. O Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji dającą podstawy prawne dla modernizacji systemu kwalifikacji a szczególnie: Polskiej Ramy Kwalifikacji i Zintegrowanego Systemu Kwalifikacji. Nadrzędnym celem² tej modernizacji jest walidacja kompetencji stanowiąca kluczowy czynnik wpływający na jakość kwalifikacji. Obecnie pojawiły się warunki umożliwiające realizację usług walidacji kompetencji dla osób pragnących uzyskać certyfikat potwierdzający posiadane kompetencje. Posiadanie certyfikatu ma duże znaczenie w sterowaniu własną karierą zawodową, gdyż pracodawcy formułują swoje oczekiwania wobec kandydatów do pracy w kategoriach zbioru posiadanych kompetencji, traktując je jako przewagę konkurencyjną na rynku pracy. Bez przeprowadzenia procesu walidacji kompetencje stanowią jedynie ukryty kapitał kariery i nie są atutem w ubieganiu się o pracę.

Na szczególną uwagę zasługuje fakt posiadania przez osoby młode kompetencji społecznych ponieważ w organizacjach przeważa praca zespołowa, gdzie pracownicy wspólnie realizują zadania. Struktura kompetencji obejmuje wiedzę i umiejętności oraz motywację i samoocenę. Jak wiadomo, społeczny wymiar kompetencji przejawia się w relacjach z innymi i dotyczy rozwiązywania wielu problemów społecznych. Kompetencje społeczne, ze względu na kontekstową naturę, trzeba oceniać na bazie obserwacji zachowań wraz z warunkującymi je kontekstami sytuacyjnymi. Narzędzia oceny

¹ Walidacja wg Ustawy O Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji to sprawdzenie, czy osoba ubiegająca się o nadanie określonej kwalifikacji, niezależnie od sposobu uczenia się tej osoby, osiągnęła wyodrębnioną część lub całość efektów uczenia się wymaganych dla tej kwalifikacji.

² Bacía E.(2014).Walidacja efektów uczenia się uzyskanych poza systemem edukacji formalnej jako nowe wyzwanie dla polityki na rzecz uczenia się przez całe życie. Warszawa. Instytut Badań Edukacyjnych.

kompetencji odnoszą się do oceny sytuacji w kontekście wykonywanych zadań. Pracodawcy oczekują od kandydata do pracy posiadania kompetencji zawodowych i społecznych, które pozwalają realizować misję firmy, zadania i funkcje zajmowanego stanowiska pracy. Oceniają więc pracownika na bazie kompetencji akcentując wynik, czyli zastosowanie wiedzy w praktyce. Kompetencje są oceniane w organizacji na danym stanowisku pracy na podstawie standardów. Dzięki wypracowanym standardom, pracownik wie, czego się od niego oczekuje i jakie działania musi podjąć, żeby sprostać owym standardom.

Jak wiadomo, kompetencje społeczne są zbiorem pozytywnych umiejętności niezbędnych do bezkonfliktowego przebywania z innymi i konstruktywnego funkcjonowania w grupach włączając w to wyrażanie respektu i docenianie innych osób, dobre komunikowanie się z nimi a także otwartość na przedstawianie pomysłów, idei przez innych ludzi. Kompetencje społeczne odnoszą się także do postaw i zachowań odpowiednich do kontekstu, które są współbrzmiające z normami społecznymi. Rozwój kompetencji społecznych przebiega w wyniku socjalizacji jednostki w środowisku rodzinnym i rówieśniczym (szkolnym) i gromadzenia doświadczeń. W ten sposób zgromadzone kompetencje umożliwiają mu radzenie sobie w różnych sytuacjach życiowych. Szkoła powinna rozwijać kompetencje społeczne uczniów i wyposażać ich w pełny zakres zachowań, które im umożliwiają będą właściwe uczestnictwo w sytuacjach społecznych.

Duża część młodzieży szkolnej wywodzi się z obszarów wykluczenia i biedy przejmując wzorce zachowań z otoczenia. Dlatego też oddziaływanie nauczycieli i ich wzorce mogą niwelować zachowania uczniów z tych środowisk. Dla tej młodzieży, najskuteczniejszym sposobem rozwoju kompetencji społecznych, mogą być długofalowe programy obejmujące warsztaty związane z treningiem kompetencji, gdzie w wyniku aktywności uczniów wykonujących różne zadania środowisku rówieśniczym a także w wyniku interakcji z innymi, stymuluje się rozwój uczniów w tym zakresie. W trakcie warsztatów uczniowie mają warunki, między innymi do nawiązywania i umacniania kontaktów z innymi, poszerzania wiedzy o procesie komunikacji (werbalnej i „mowy ciała”), dyskusowania z rówieśnikami, analizowania własnych emocji, rozwiązywania konfliktów czy budowania dobrej współpracy w zespole itp. Ta forma rozwoju kompetencji społecznych może mieć miejsce w ramach zajęć pozalekcyjnych (gdyż w programach nauczania nie ma możliwości prowadzenia treningów interpersonalnych) a także w ramach realizowanych projektów, gdzie rozwój kompetencji społecznych młodzieży stanowi cel projektu. Bardzo istotny byłby fakt uzyskiwania takiego poziomu kompetencji społecznych wśród młodzieży uczącej się, aby w kolejnych etapach swojego życia, np. gdy będą kandydatami do pracy mogli dysponować bogatym Portfolio kompetencji potwierdzonych w wyniku walidacji.

Jak już wspomniano, podstawą nabywania kompetencji jest doświadczenie zawodowe a kompetencje rozwijają się w toku aktywnego życia właśnie poprzez zbieranie doświadczeń zawodowych. Mają więc dynamiczny charakter i stanowią istotny czynnik elastyczności i możliwości adaptacji do zmian, jakie niesie współczesny rynek pracy. Jak wiadomo, edukacja oraz szkolenia odgrywają kluczową rolę w stawianiu czoła wyzwaniom, które stoją dziś przed młodymi ludźmi w Unii Europejskiej. Wyzwania takie jak: globalizacja, starzejące się społeczeństwo, pojawienie się i coraz częstsze korzystanie z nowych technologii, a także potrzeba aktualizacji i zdobywania nowych umiejętności, wymagają zwiększenia inwestycji w kapitał ludzki oraz koniecznej adaptacji systemów edukacyjnych i szkoleniowych. Inwestycja w kapitał ludzki oznacza nie tylko potrzebę inwestowania w szkolenia wstępne, ale także pilną potrzebę inwestycji w szkolenia ustawiczne w celu zachęcenia osób już pracujących do zadbania o swoje umiejętności - szukania warunków do rozwoju swoich możliwości zawodowych poprzez rozwijanie kompetencji potrzebnych do zmiernia się z obecną sytuacją zawodową. Inwestycje w edukację i szkolenia zawodowe pobudzają również konkurencyjność i strukturę rynku pracy oraz gospodarkę jako całość. Edukacja i szkolenia odgrywają zatem kluczową rolę w przejściu do społeczeństwa i gospodarki opartych na wiedzy.

Deficyt podstawowych kwalifikacji osób aktywnych zawodowo oraz rozwój nowych czynników konkurencyjności wymaga, zarówno od pracowników jak i od firm, inwestycji w kształcenie ustawiczne w szczególności dla osób młodych, które nie ukończyły lub nie podejmowały nauki w celu zdobycia formalnych kwalifikacji a posiadają ukryty kapitał kariery zawierający kompetencje niepotwierdzone przez upoważnione do tego instytucje państwowe. W tym kontekście nasuwają się pytania: czy osoby te, wbrew statystykom, nie posiadają więcej kompetencji, z tym, że zdobytych w drodze nieformalnej i poza-formalnej? Czy często nie zdarza się tak, że osoby te nie mają formalnej możliwości przedstawienia kompetencji odpowiadających ich zasobom wiedzy i umiejętności, które faktycznie posiadają? Tak naprawdę, po kilku latach pracy zawodowej, osoby te zdobywają pewną wiedzę oraz rozwijają umiejętności, które pozwalają im wykonywać konkretny zawód, czasem bez większej wydajności czy efektywności, ale jednak bez żadnych oficjalnych kwalifikacji. Ta wiedza i doświadczenie powinny zostać oficjalnie uwierzytelnione w ramach rozwoju obywateli, którzy kwalifikują się do wzięcia udziału w procesie walidacji kompetencji uzyskanych w wyniku doświadczenia oraz w szkoleniach ustawicznych dopasowanych do indywidualnych potrzeb i zwiększających szansę dostępu do wyższych poziomów kwalifikacji formalnych.

Poprawa produktywności oraz konkurencyjności gospodarki narodowej wymaga przyspieszonej promocji procesu zdobywania kwalifikacji przez pracowników, w którym

rozpoznawanie, walidacja i poświadczanie kompetencji zdobytych w drodze poza-formalnej i nieformalnej staje się strategią o ogromnym znaczeniu dla rozwoju całego społeczeństwa.

Dodatkowo, proces rozpoznawania, walidacji i certyfikowania (poświadczania) kompetencji promuje praktykę uczenia się przez całe życie, odpowiedzialność oraz wartości społeczne jakimi są wiedza naukowa i techniczna oraz kultura. Wiedząc, że poziom podstawowych kwalifikacji każdej osoby ma wpływ na zdolność wielokrotnego zdobywania kompetencji przez całe życie, promocja ich pozyskiwania przez młodzież i osoby dorosłe, do 29 r. ż.³ z pewnością przyczyni się do wzrostu efektywności rezultatów i wydajności inwestycji w kształcenie ustawiczne. W polskich rozwiązaniach dotyczących walidacji kompetencji zawodowych i społecznych⁴ uzyskiwanych w wyniku uczenia się poza-formalnego i nieformalnego wprowadzono cztery etapy procesu walidacji:

1. identyfikowanie – analiza przebiegu drogi edukacyjnej i doświadczeń kandydata, wywiad autobiograficzny, wstępna analiza profilu kandydata,
2. dokumentowanie w postaci Portfolio Kariery – prezentacja dokumentów pozwalających na określenie, czego kandydat się nauczył w wyniku zdobytego doświadczenia,
3. ocena (weryfikacja) – ocena doświadczeń, wyniki diagnozy (psychometrycznej)
4. certyfikowanie - poświadczenie oceny kompetencji, która może skutkować częściową lub pełną kwalifikacją, zazwyczaj w formie egzaminu.

³ Jak zawarto we fiszce projektu dla typu operacji „Zdobywanie i doskonalenie przez osoby młode do 29 r.ż. umiejętności społecznych ważnych na rynku pracy”.

⁴ Kompetencje społeczne stanowią rozwiniętą w toku uczenia się zdolność kształtowania własnego rozwoju oraz autonomicznego i odpowiedzialnego uczestniczenia w życiu zawodowym i społecznym, z uwzględnieniem etycznego kontekstu własnego postępowania. Ustawa O Zintegrowanym Systemie Kwalifikacji z dnia 22 grudnia 2015 r.

1. STANDARDOWY KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY, OPRACOWANY NA WZÓR EUROPASS do weryfikacji wewnętrznej, dotyczącej wszystkich osób rekrutowanych do udziału w projekcie oraz osób kończących projekt

Opiekun powinien powielić KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I i II dla każdego uczestnika projektu, celem dokonania opisowej oceny na wstępie i na zakończenie uczestnictwa w projekcie (Załącznik 1. i 2. do powielania).

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I

Oceń swoje umiejętności/ kompetencje społeczne. W kwestionariuszu samooceny wypełniaj tylko te pola, które dotyczą Ciebie.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I	
Dane osobowe	Wypełniają wszyscy (należy podać Nazwisko lub Kod nadany przez opiekuna)
Nazwisko, Imię lub Kod	
Płeć	
Wiek	
Doświadczenie zawodowe	Wypełniają tylko osoby posiadające doświadczenie pracy
	Opisać oddzielnie każdą wykonywaną pracę/ zajmowane stanowisko, począwszy od obecnego/ ostatniego.
Daty	
Zawód lub zajmowane stanowisko	
Podstawowy zakres prac i obowiązków	
Nazwa pracodawcy	
Daty	
Zawód lub zajmowane stanowisko	
Podstawowy zakres prac i obowiązków	
Nazwa pracodawcy	
Daty	
Zawód lub zajmowane stanowisko	
Podstawowy zakres prac i obowiązków	
Nazwa pracodawcy	
	W przypadku większej ilości wykonywanych prac należy skopiować wiersze od „Daty” do „Nazwa pracodawcy”.
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I	
Wykształcenie formalne	Wypełniają wszyscy

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I	
	Opisać oddzielnie każdy ukończony typ kształcenia (szkoły), począwszy od ostatniego, i nieukończony typ kształcenia (podać rodzaj instytucji edukacyjnej oraz poziom edukacji (np. ukończona duga klasa szkoły zawodowej)
Daty	
Nazwa instytucji edukacyjnej	
Uzyskane kwalifikacje	
Podstawowe dyscypliny kształcenia	
Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe	
Daty	
Nazwa instytucji edukacyjnej	
Uzyskane kwalifikacje	
Podstawowe dyscypliny kształcenia	
Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe	
Daty	
Nazwa instytucji edukacyjnej	
Uzyskane kwalifikacje	
Podstawowe dyscypliny kształcenia	
Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe	
Daty	
Nazwa instytucji edukacyjnej	
Uzyskane kwalifikacje	
Podstawowe dyscypliny kształcenia	
Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe	
	W przypadku większej ilości ukończonych form kształcenia dodaj wiersze od „Daty” do „Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe”.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I					
Edukacja nieformalna i poza-formalna	Wypełniają wszyscy Opisać oddzielnie każdy typ edukacji nieformalnej (np. wolontariat, staż, praktyka zawodowa) i poza-formalnej (poza szkolnej, np. kółka zainteresowań, zajęcia sportowe, działalność społeczna), rodzaj szkolenia (kursu), począwszy od ostatniego				
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Umiejętności i kompetencje	Wypełniają wszyscy				
Język ojczysty	polski inny				
Inne języki	Język 1 ...	Język 2 ...	Język 3 ...		
<i>Do tabeli wpisz, w każdej kolumnie, poziom* znajomości języka obcego</i>					
Samooceń umiejętności językowych	Rozumienie		Mówienie		Pisanie
	Słuchanie	Czytanie	Porozumiewanie się	Samodzielne wypowiedzianie się	
Język 1					
Język 2					
Język 3					
* Poziomy: A1/A2: podstawowy - B1/B2: samodzielność - C1/C2: biegłość; posłuż się załączoną Tabelą samooceń: Europejski System Opisu Kształcenia Językowego					

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I								
Umiejętności i kompetencje społeczne	Oceń 15 kompetencji, jak każda z nich jest ważna i w jakim stopniu potrafisz ją zastosować w praktyce – opis kompetencji znajduje się w załączniku nr 7							
	Jak ważna jest dana kompetencja				W jakim stopniu potrafisz ją zastosować w praktyce			
	w ogóle nie ważna	mało ważna	ważna	bardzo ważna	nie potrafię	trochę potrafię	potrafię w dużym stopniu	całkowicie potrafię
1. Doradzać innym w szkole, w pracy, w różnych sytuacjach życia								
2. Pracować w zespole								
3. Posługiwać się mową ciała								
4. Instruować inne osoby								
5. Przewodzić innym osobom								
6. Kompetencje międzykulturowe								
7. Wypracowywać kompromis								
8. Motywować innych								
9. Wspierać współpracowników								
10. Stosować techniki zadawania pytań								
11. Przekazywać informacje o faktach								
12. Zwracać się do słuchaczy								
13. Przyjmować konstruktywną krytykę								
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami								
15. Przekonywać inne osoby								

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II

Oceń swoje umiejętności/ kompetencje społeczne. W kwestionariuszu samooceny wypełniaj tylko te pola, które dotyczą Ciebie.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II	
Dane osobowe	Wypełniają wszyscy (należy podać Nazwisko lub Kod nadany przez opiekuna)
Nazwisko, Imię lub Kod	
Doświadczenie zawodowe	Wypełniają tylko osoby, które pracowały w czasie trwania projektu
	Opisać oddzielnie każdą wykonywaną pracę/ zajmowane stanowisko, począwszy od obecnego/ ostatniego.
Daty	
Zawód lub zajmowane stanowisko	
Podstawowy zakres prac i obowiązków	
Nazwa pracodawcy	
Daty	
Zawód lub zajmowane stanowisko	
Podstawowy zakres prac i obowiązków	
Nazwa pracodawcy	
	W przypadku większej ilości wykonywanych prac należy skopiować wiersze od „Daty” do „Nazwa pracodawcy”.

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II	
Wykształcenie formalne	Wypełniają tylko osoby, które kontynuowały naukę w czasie trwania projektu
	Opisać oddzielnie każdy ukończony typ kształcenia (szkoły), począwszy od ostatniego, i nieukończony typ kształcenia (podać rodzaj instytucji edukacyjnej oraz poziom edukacji (np. ukończona duga klasa szkoły zawodowej)
Daty	
Nazwa instytucji edukacyjnej	
Uzyskane kwalifikacje	
Podstawowe dyscypliny kształcenia	
Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe	
	W przypadku większej ilości ukończonych form kształcenia dodaj wiersze od „Daty” do „Nabyte umiejętności/ kompetencje zawodowe”.
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II	



Edukacja nieformalne i poza-formalne	<i>Wypełniają tylko osoby, które doświadczyły edukacji nieformalnej lub poza-formalnej w czasie trwania projektu</i> Opisać oddzielnie każdy typ edukacji nieformalnej (np. wolontariat, staż, praktyka zawodowa) i poza-formalnej (poza szkolnej, np. kółka zainteresowań, zajęcia sportowe, działalność społeczna), rodzaj szkolenia (kursu), począwszy od ostatniego				
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Daty					
Typ edukacji					
Nazwa instytucji					
Nabyte umiejętności/kompetencje zawodowe					
Umiejętności i kompetencje	<i>Wypełniają tylko osoby, które podniosły poziom znajomości języka obcego w czasie trwania projektu</i>				
Język ojczysty	polski inny				
Inne języki	Język 1 ...	Język 2 ...	Język 3 ...		
<i>Do tabeli wpisz, w każdej kolumnie, poziom* znajomości języka obcego</i>					
Samooceń umiejętności językowych	Rozumienie		Mówienie		Pisanie
	Słuchanie	Czytanie	Porozumiewanie się	Samodzielne wypowiedzianie się	
Język 1					
Język 2					
Język 3					
* Poziomy: A1/A2: podstawowy - B1/B2: samodzielność - C1/C2: biegłość; posłuż się załączoną Tabelą samooceny: Europejski System Opisu Kształcenia Językowego					

KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II								
Umiejętności i kompetencje społeczne	Oceń 15 kompetencji, jak każda z nich jest ważna i w jakim stopniu potrafisz ją zastosować w praktyce.							
	Jak ważna jest dana kompetencja				W jakim stopniu potrafisz ją zastosować w praktyce			
	w ogóle nie ważna	mało ważna	ważna	bardzo ważna	nie potrafię	trochę potrafię	potrafię w dużym stopniu	całkowicie potrafię
1. Doradzać innym w szkole, w pracy, w różnych sytuacjach życia								
2. Pracować w zespole								
3. Posługiwać się mową ciała								
4. Instruować inne osoby								
5. Przewodzić innym osobom								
6. Kompetencje międzykulturowe								
7. Wypracowywać kompromis								
8. Motywować innych								
9. Wspierać współpracowników								
10. Stosować techniki zadawania pytań								
11. Przekazywać informacje o faktach								
12. Zwracać się do słuchaczy								
13. Przyjmować konstruktywną krytykę								
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami								
15. Przekonywać inne osoby								

a. FORMULARZ OCENY OPIEKUNA

Opiekun powinien powielić FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I i II dla każdego uczestnika projektu, celem dokonania opisowej oceny na wstępie i na zakończenie uczestnictwa w projekcie (Załącznik 3. i 4. do powielania).

W formularzu oceny opiekun opisuje dlaczego uczestnik projektu uważa daną kompetencję za ważną lub bardzo ważną i wyjaśnia na przykładzie, jak uczestnik potrafi zastosować ją w praktyce.

Przykład 1. Uczestnik projektu przedstawia, w jaki sposób zdobył kompetencję *Przekazywać informacje o faktach* i przedstawia sytuacje z własnego doświadczenia w pracy na stanowisku kierownika sprzedaży lub z doświadczeń szkolnych.

Przykład 2. Uczestnik projektu przedstawia, w jaki sposób zdobył kompetencję *Przewodzić innym osobom* i przedstawia sytuacje z własnego doświadczenia w pracy lub w szkolnym kole zainteresowań, w którym pełnił funkcję kierownika zespołu zadaniowego.

Uwaga: w Formularzu II nie należy powielać przykładów z Formularza I.

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I

Formularz oceny opiekuna I stosuje się przy rekrutacji do projektu.

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I	
Kompetencje społeczne, przy rekrutacji do projektu, na wejściu	Opisz dlaczego Twój podopieczny uważa daną kompetencję za bardzo ważną lub ważną i podaj przykład jak potrafi ją zastosować w praktyce, o ile w Kwestionariuszu Samooceny I zaznaczył w dużym stopniu lub całkowicie. Pomiń te, które zaznaczył, jako mało lub w ogóle nie ważne.
1. Doradzać innym	
2. Pracować w zespole	
3. Posługiwać się mową ciała	
4. Instruować inne osoby	
5. Przewodzić innym osobom	
6. Kompetencje międzykulturowe	
7. Wypracowywać kompromis	
8. Motywować innych	
9. Wspierać współpracowników	
10. Stosować techniki zadawania pytań	

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I	
Kompetencje społeczne, przy rekrutacji do projektu, na wejściu	Opisz dlaczego Twój podopieczny uważa daną kompetencję za bardzo ważną lub ważną i podaj przykład jak potrafi ją zastosować w praktyce, o ile w Kwestionariuszu Samooceny I zaznaczył w dużym stopniu lub całkowicie. Pomiń te, które zaznaczył, jako mało lub w ogóle nie ważne.
11. Przekazywać informacje o faktach	
12. Zwracać się do słuchaczy	
13. Przyjmować konstruktywną krytykę	
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami	
15. Przekonywać inne osoby	

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I						
Ocena opiekuna I	Oceń na skali (1 - 6), 15 kompetencji społecznych, które Twoim zdaniem, Twój podopieczny posiada przy rekrutacji do projektu, na wejściu.					
	1	2	3	4	5	6
	Nie posiada	Posiada w bardzo małym stopniu	Posiada w małym stopniu	Posiada w dużym stopniu	Posiada w bardzo dużym stopniu	Całkowicie posiada
1. Doradzać innym						
2. Pracować w zespole						
3. Posługiwać się mową ciała						
4. Instruować inne osoby						
5. Przewodzić innym osobom						
6. Kompetencje międzykulturowe						
7. Wypracowywać kompromis						
8. Motywować innych						
9. Wspierać współpracowników						
10. Stosować techniki zadawania pytań						
11. Przekazywać informacje o faktach						
12. Zwracać się do słuchaczy						
13. Przyjmować konstruktywną krytykę						

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I						
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami						
15. Przekonywać inne osoby						
Napisz dlaczego dana osoba kwalifikuje się lub nie, do projektu						
Podsumowanie I						
Imię i nazwisko opiekuna:	Data i podpis:					

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II

Formularz oceny opiekuna II stosuje się na zakończenie projektu.

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II	
Kompetencje społeczne, na zakończenie projektu, na wyjściu	Opisz dlaczego Twój podopieczny uważa daną kompetencję za bardzo ważną lub ważną i podaj przykład jak potrafi ją zastosować w praktyce, dzięki temu czego nauczył się w projekcie, o ile w Kwestionariuszu Samooceny II zaznaczył w dużym stopniu lub całkowicie. Pomiń te, które zaznaczył, jako mało lub w ogóle nie ważne.
1. Doradzać innym	
2. Pracować w zespole	
3. Posługiwać się mową ciała	
4. Instruować inne osoby	
5. Przewodzić innym osobom	
6. Kompetencje międzykulturowe	
7. Wypracowywać kompromis	
8. Motywować innych	
9. Wspierać współpracowników	
10. Stosować techniki zadawania pytań	

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II	
Kompetencje społeczne, na zakończenie projektu, na wyjściu	Opisz dlaczego Twój podopieczny uważa daną kompetencję za bardzo ważną lub ważną i podaj przykład jak potrafi ją zastosować w praktyce, dzięki temu czego nauczył się w projekcie, o ile w Kwestionariuszu Samooceny II zaznaczył w dużym stopniu lub całkowicie. Pomiń te, które zaznaczył, jako mało lub w ogóle nie ważne.
11. Przekazywać informacje o faktach	
12. Zwracać się do słuchaczy	
13. Przyjmować konstruktywną krytykę	
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami	
15. Przekonywać inne osoby	

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II						
Ocena opiekuna II	Oceń na skali (1 - 6), 15 kompetencji społecznych, które Twoim zdaniem, Twój podopieczny posiada na zakończenie projektu, na wyjściu.					
	1	2	3	4	5	6
	Nie posiada	Posiada w bardzo małym stopniu	Posiada w małym stopniu	Posiada w dużym stopniu	Posiada w bardzo dużym stopniu	Całkowicie posiada
1. Doradzać innym						
2. Pracować w zespole						
3. Posługiwać się mową ciała						
4. Instruować inne osoby						
5. Przewodzić innym osobom						
6. Kompetencje międzykulturowe						
7. Wypracowywać kompromis						
8. Motywować innych						
9. Wspierać współpracowników						
10. Stosować techniki zadawania pytań						
11. Przekazywać informacje o faktach						
12. Zwracać się do słuchaczy						
13. Przyjmować konstruktywną krytykę						

FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II						
14. Wchodzić w interakcję z innymi osobami						
15. Przekonywać inne osoby						
	Napisz w jakim stopniu uczestnik projektu rozwinął swoje kompetencje społeczne					
Podsumowanie II						
Imię i nazwisko opiekuna:	Data i podpis:					

2. TEST PSYCHOMETRYCZNY KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH

Opiekun powinien powielić TEST PSYCHOMETRYCZNY dla każdego uczestnika projektu, celem dokonania opisowej oceny na wstępie i na zakończenie uczestnictwa w projekcie (Załącznik 5. do dwukrotnego powielania).

Test przeprowadza psycholog i tylko On dokonuje jego oceny, pisząc opinię referencyjną na wstępie i na zakończenie projektu. Psycholog, w razie potrzeby wyjaśnia niezrozumiałe słowa, zwracając szczególną uwagę, w drugim testowaniu, na te, których badany nie rozumiał na wejściu do projektu.

KOMPETENCJE SPOŁECZNE

TEST PSYCHOMETRYCZNY

Lp.	Kompetencje Społeczne	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
1	Występuję z pomysłami i propozycjami						
2	Zadaję pytania adekwatnie do danej sytuacji						
3	Perswaduję tak, żeby zmienić opinię o kimś lub o czymś						
4	Kreuję dobry klimat do pracy w grupie						
5	Rozumiem odmienność międzykulturową, i dzięki temu rozwijam własne kompetencje w zakresie komunikacji						
6	Informuję innych o faktach						



Lp.	Kompetencje Społeczne	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
7	Nawiązywanie relacji z innymi osobami sprawia mi przyjemność						
8	Kiedy z kimś rozmawiam, patrzę mu w oczy						
9	Bezkonfliktowo rozwiązuję problemy						
10	Pomagam innym w zagadnieniach merytorycznych						
11	Kiedy mówię o rzeczach ważnych, robię to z pasją						
12	Potrafię instruować innych, jak to zrobić						
13	Umiem zachęcić członków zespołu do realizowania celu, który proponuję						
14	Zachęcam innych do wprowadzania pozytywnych zmian w ich życiu						
15	Kiedy słyszę konstruktywną krytykę nie przyjmuję jej, jako oceny mojej osoby						
16	Daję wskazówki						
17	Pomagam osiągnąć wspólny cel i biorę odpowiedzialność za jego uzyskanie						
18	Siadam blisko rozmówcy, przodem do niego						
19	Mój instruktaż jest zrozumiały dla wszystkich						
20	W życiu kieruję się zasadami demokracji						
21	Znajduję trafne argumenty, żeby rozwiązać konflikt						
22	Oddziałuję na innych do zmiany ich zachowań						
23	Podsuwam argumenty do skutecznej realizacji zadań						
24	Zadaję pytania w taki sposób, żeby doprowadzić do wymiany informacji						
25	Relacjonuję zaobserwowane sytuacje						
26	Staram się mówić tak, żeby zaintrygować słuchaczy						
27	Dystansując się od własnej osoby mogę przyjmować konstruktywną krytykę						
28	Kiedy chcę z kimś nawiązać relację, robię to skutecznie						
29	Wyjaśniam sytuacje, żeby dowieść słuszności swoich racji						
30	Członkowie grupy czekają na moje pomysły i decyzje						
31	Sugeruję działania						
32	Mówiąc gestykuluję, żeby podkreślić sens moich słów						
33	Kiedy coś robimy zespołowo, to zaczynam przewodzić innym, w sposób naturalny						
34	Ze spokojem przyjmuję argumenty drugiej strony						

Lp.	Kompetencje Społeczne	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
35	Okazuję empatię w sytuacjach trudnych						
36	Dostarczam rzetelnych informacji						
37	Dzięki konstruktywnej krytyce wyciągam wnioski na przyszłość						
38	Wzbudzam zaufanie poprzez uzasadnianie moich zachowań						
39	Wkładam wysiłek w podtrzymywanie kontaktów z innymi						
40	Okazuję szacunek zwracając się do słuchaczy						
41	Zadaję pytania otwarte celem podtrzymania konwersacji						
42	Rozumiem różnorodność kulturową, jako wartość i dzięki temu rozwijam własne kompetencje, w zakresie tolerancji i empatii						
43	Uczę innych poprzez pokazywanie im, jak działać						
44	Każdemu należy wyznaczyć konkretne zadania						
45	Daję przykład innym poprzez swoje postępowanie						
46	Służę radą						
47	Wytwarzam w grupie atmosferę wzajemnej akceptacji i zaangażowania w pracę						
48	Opanowuję mimikę, żeby nie okazywać emocji						
49	Kiedy mam coś objaśnić, to najlepiej przez instruktaż						
50	Mam autorytet w moim środowisku						
51	Pragnę mieć własny wkład w poszanowanie i solidarność pomiędzy jednostkami, grupami etnicznymi, społecznymi, kulturowymi, religijnymi i narodami						
52	Negocjuję celem uzyskania korzyści dla każdej ze stron						
53	Motywuję innych do osiągnięcia cenionych wartości						
54	Udzielam pomocy kiedy ktoś mnie o to poprosi						
55	Zadaję pytania pogłębiające celem rozwiązania problemu						
56	Podaję przykłady zachowań ludzi w różnych sytuacjach						
57	Podkreślam głosem to, co chcę przedstawić słuchaczom						
58	Konstruktywna krytyka wpływa na mój punkt widzenia						
59	Cenię nawiązywanie kontaktów						

Lp.	Kompetencje Społeczne	Nigdy	Bardzo rzadko	Rzadko	Często	Bardzo często	Zawsze
	interpersonalnych						
60	Wpływam na poglądy innych osób za pomocą własnych argumentów						

UWAGA

KLUCZ do testu psychometrycznego KOMPETENCJE SPOŁECZNE zostanie przekazany uprawnionym osobom (psychologom) w trakcie realizacji projektu.

3. OCENA ZBIORCZA (Załącznik 6.)

Ocena zbiorcza	Napisz dlaczego dana osoba kwalifikuje się do uzyskania certyfikatu projektu. Dokonaj oceny podsumowującej biorąc po uwagę wszystkie zastosowane narzędzia.
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I	Scharakteryzuj krótko uczestnika projektu (wiek, płeć, wykształcenie, nabyte umiejętności/ kompetencje społeczne, samoocena ważności i umiejętności posługiwania się nimi).
FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I	Opisz tylko te kompetencje, które uczestnik projektu uważa za ważne lub bardzo ważne, i które potrafi zastosować w praktyce. Dokonaj rankingu kompetencji, które ocenisz na skali, ustawiając je od 6 do 3.
TEST PSYCHOMETRYCZNY	Skorzystaj z opinii referencyjnej psychologa i wypisz kompetencje społeczne zdiagnozowane jako bardzo wysokie, wysokie i średnie
KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II	Scharakteryzuj nabyte w trakcie trwania projektu umiejętności/ kompetencje społeczne, o ile takie się pojawiły. Wypisz z samooceny uczestnika projektu, te kompetencje społeczne, które są jego zdaniem bardzo ważne lub ważne, i którymi potrafi się posługiwać.
FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II	Opisz tylko te kompetencje, które uczestnik projektu uważa za ważne lub bardzo ważne, i które potrafi zastosować w praktyce. Dokonaj rankingu kompetencji, które ocenisz na skali, ustawiając je od 6 do 3.

TEST PSYCHOMETRYCZNY	Skorzystaj z opinii referencyjnej psychologa i wypisz kompetencje społeczne zdiagnozowane jako bardzo wysokie, wysokie i średnie, otrzymane w badaniach I i II.
Porównaj Kwestionariusze SAMOOCENY I i II	Scharakteryzuj umiejętności/ kompetencje społeczne nabyte w trakcie trwania projektu. Wypisz z samooceny uczestnika projektu, te kompetencje społeczne, które są jego zdaniem bardzo ważne lub ważne, i którymi potrafi się posługiwać na koniec projektu.
Porównaj FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I i II	Opisz tylko te kompetencje, które uczestnik nabył na koniec projektu, i które uważa za ważne lub bardzo ważne, i potrafi zastosować w praktyce. Dokonaj rankingu kompetencji, które oceniłeś na skali, i które uczestnik nabył na koniec projektu, ustawiając je od 6 do 3.
TEST PSYCHOMETRYCZNY (badanie I i II)	Porównaj opinie referencyjne psychologa i wypisz kompetencje społeczne zdiagnozowane jako bardzo wysokie, wysokie i średnie, które uczestnik nabył na koniec projektu.
Ocena zbiorcza	Korzystając z porównań ocen i badań I i II uzasadnij dlaczego uczestnik projektu powinien otrzymać certyfikat potwierdzający jego kompetencje społeczne
Imię i nazwisko opiekuna:	Data i podpis:

4. WZÓR CERTYFIKATU

Opiekun powinien powielić CERTYFIKAT dla każdego uczestnika projektu na zakończenie udziału w projekcie (Załącznik 7. zawiera wzór certyfikatu).

5. INSTRUKCJA REALIZACJI KONCEPCJI

Zgodnie z założeniami projektu (kryterium nr 10) wnioskodawca zapewni przeprowadzenie weryfikacji i walidacji kompetencji społecznych uzyskanych dzięki wsparciu w ramach projektu, zgodnie ze szczegółowymi wytycznymi IOK zawartymi w Regulaminie konkursu. Proces ten przebiegać będzie dwuetapowo:

- w 1. fazie wstępnej, w ramach rekrutacji uczestnika nastąpi wstępna ocena kompetencji społecznych w formie a. weryfikacji wewnętrznej (samoocena odbiorcy oraz ocena dokonana przez opiekuna w ramach projektu) oraz b. weryfikacji zewnętrznej (test psychometryczny wykonany przez niezależnego psychologa, przeprowadzany wśród osób, które pozytywnie przejdą weryfikację wewnętrzną)

– w 2. fazie końcowej, na zakończenie udziału uczestników we wsparciu w ramach projektu, zostanie przeprowadzona podsumowująca, końcowa ocena ich kompetencji społecznych, która wykaże w jakim stopniu udział w projekcie pozwolił uczestnikom rozwinąć kompetencje społeczne. Forma weryfikacji i walidacji, podobnie jak w fazie 1., obejmować będzie a. weryfikację wewnętrzną (samoocena odbiorcy oraz ocena dokonana przez opiekuna w ramach projektu) oraz b. weryfikację zewnętrzną (test psychometryczny wykonany przez niezależnego psychologa), (Fiszka projektu, kryterium nr 10).

Koncepcja systemu weryfikacji i walidacji kompetencji społecznych w ramach programu „młodzież solidarna w działaniu” opracowana jest z uwzględnieniem zapisów fiszki projektu (Kryterium 1) dla typu operacji „Zdobycie i doskonalenie przez osoby młode do 29 r.ż. umiejętności społecznych ważnych na rynku pracy”.

Bezpośrednim wskaźnikiem aktywności społecznej jest działalność – w charakterze członka lub wolontariusza - na rzecz organizacji działającej na rzecz dobra publicznego, takiej jak stowarzyszenie, fundacja, koło naukowe, organizacja kościelna itp. Według badań Głównego Urzędu Statystycznego mierzących poziom niezarobkowej pracy Polaków poza gospodarstwem domowym, w tego typu działania angażowało się 9,5 % osób w wieku od 15 do 24 lat. Oznacza to, że grupa docelowa, czyli młodzież nieaktywna społecznie, stanowi

ponad 90% populacji. Czynnikiem wpływającymi na sytuację ludzi młodych na rynku pracy są ich stosunkowo niski poziom kompetencji, polegających na połączeniu wiedzy, umiejętności i postaw odpowiednich do sytuacji oraz niedostosowanie posiadanych już kompetencji do wymagań zmieniającego się dynamicznie rynku pracy. Rozwój kompetencji społecznych potrzebnych na rynku pracy związany jest także z koniecznością podnoszenia poziomu kluczowych kompetencji przydatnych w pracy zawodowej (w tym inicjatywy i Stosuje się do typu/typów przedsiębiorczości, współpracy, komunikacji), a także poziomu umiejętności sprzyjających adaptowaniu się do zmieniającego się i stawiającego coraz to nowe wymagania rynku pracy.

Wsparciem mogą zostać objęte wyłącznie te osoby, których kompetencje społeczne wymagają poprawy/rozwoju zgodnie z przeprowadzoną przed przystąpieniem do projektu weryfikacją wstępną.

Przedstawiona Koncepcja Systemu Weryfikacji i Walidacji Kompetencji Społecznych w ramach Programu „Młodzież Solidarna w Działaniu” PO WER 2014 – 2020, Działanie 1.4 prezentuje narzędzia dla dwuetapowego procesu, obejmującego fazę wstępną i końcową (załącznik nr. 3.).

- **OCENA WSTĘPNA**
- **SAMOOCENA UCZESTNIKA**
 - samoocena za pomocą wystandaryzowanego kwestionariusza weryfikująca na wejściu poziom samooceny ogólnej i szczegółowej
 - KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY I
- **WSTĘPNA OCENA OPISOWA**
 - ocena za pomocą wystandaryzowanego narzędzia dokonana przez opiekuna na bazie rozmowy w uczestniku projektu
 - FORMULARZ OCENY OPIEKUNA I
- **OCENA POZIOMU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH**
 - ocena referencyjna uczestnika na podstawie wyników testu psychometrycznego przeprowadzonego przez dyplomowanego psychologa
 - TEST PSYCHOMETRYCZNY KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH
- **DECYZJA**
 - informacja zwrotna dotycząca przyjęcia lub nie uczestnika do udziału w projekcie
- **UCZESTNICTWO W PROJEKCIE**

- realizacja działań projektowych
- **PONOWNA OCENA**
- **PONOWNA SAMOOCENA UCZESTNIKA**
 - ponowna samoocena za pomocą wystandaryzowanego kwestionariusza weryfikująca na wyjściu poziom samooceny ogólnej i szczegółowej
 - KWESTIONARIUSZ SAMOOCENY II
- **PONOWNA OCENA OPISOWA**
 - ocena za pomocą wystandaryzowanego narzędzia dokonana przez opiekuna na bazie rozmowy w uczestnikiem projektu
 - FORMULARZ OCENY OPIEKUNA II
- **OCENA POZIOMU KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH**
 - ocena referencyjna uczestnika na podstawie testu psychometrycznego przeprowadzonego przez dyplomowanego psychologa
 - TEST PSYCHOMETRYCZNY KOMPETENCJI SPOŁECZNYCH
- **OCENA ZBIORCZA**
 - ocena podsumowująca za pomocą wystandaryzowanego narzędzia dokonana przez opiekuna na bazie powyższych narzędzi/ kwestionariuszy
- **ZAKOŃCZENIE UDZIAŁU W PROJEKCIE**
- **CERTYFIKAT**
 - dokument wystawiany przez projektodawcę jako świadectwo ukończenia kursu/szkolenia wraz z opisową oceną wystawioną przez opiekuna na bazie informacji uzyskanych w poszczególnych etapach