



Уъркшоп Проекта ATLAS

Оценка и обучение на
пазара на труда,
свързан със
социални умения

Спонсориран от Програма
Леонардо да Винчи

Хари ван ден Бранд
Университет Фонтис
Холандия
PASS IT ON
Варна 26 – 05 – 2010



Fontys

Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso

Компетенция + Айсбергът



Определение за Социална Компетенция

Социални компетенции, свързани с пазара на труда са компетенции, които се състоят от обединяване на Манталитет (личностна характеристика), Умения, Знания и Опит.

Те дават възможност на клиентите да изпълняват социално по адекватен начин определена професия в определен контекст.





Седем
кубчета
захар?
Сигурна
ли си?

- **МАНТАЛИТЕТ** включва неща като мотивация и личностна характеристика.

(АЗ ИСКАМ... ИЛИ АЗ СЪМ...)

- **УМЕНИЯ** могат да бъдат конкретизирани по-нататък в основни умения или ключови умения, общо практически умения и специфични практически умения.

(АЗ МОГА ...)

- **ЗНАНИЯ** означава образователни умения и оборудване или фирмени умения.

(АЗ ЗНАМ ...)

- **ОПИТ** е това, което лицето е направило до този момент, или части от това.

(АЗ ИМАМ...)



7-те социални компетенции

- A) Може да комуникира адекватно на работа като.... в
- B) Може да изпълнява работните си задължения адекватно на работа като....в ...
- C) Може да има позитивни отношения на местоработата си с, напр. висшестоящи и клиенти
- D) Може да създава подходящи връзки/отношения с колеги
- E) Може да се държи по начин подходящ за обществото
- F) Може да управлява стреса ефективно
- G) Може да спазва общи правила и споразумения



7-те Компетенции и 27-те ключови социални умения

C) Може да има позитивни отношения на местоработата си с, напр. висшестоящи и клиенти (n=7)

20 да знае кога да иска разрешение

21 да знае кога да се извини

22 да е любезен с клиентите

23 да спазва правила/ да се подчинява на правилата и уговорките

25 да е честен, открит и реалист относно собствените си възможности



Нещо
повече,
което мога
да
направя?



**G) Може да се съобразява с общи правила и уговорки
(n=6)**

57 да е точен

58 да е здрав

59 да се грижи за външния си вид

60 да се грижи за личната хигиена

61 да носи правилните дрехи за работата





Обучение основано на компетенциите

Характеристика: Оценка 1) в началото, 2) края и 3) като част от обучителната програма.

Централния проблем е клиента.

Клиентът движи процеса на обучение.

Условия

- 1) Има ли ясна визия за обучението? Това е сложно формулирано в дедактически модел.
- 2) Знаем ли кои компетенции искаме да тренираме?
- 3) Тези компетенции записани ли са по отношение на Манталитет, Умения, Знания, Процес, и т.н...



Обучение основано на компетенциите

Оценка

4) Трябва да знаем как да стигнем до тези компетенции; има ли стандарт? За предпочитане в истински житейски условия;

В противен случай: симулация на истински житейски условия; разиграване на роли; даване на презентация .

5) Трябва да знаем кога клиента преминава това оценяване. Как да да покажем как да се подобри усвояването на компетенцията.

Важно е да се покаже компетенцията веднъж, два пъти или повече пъти по различни поводи или в различни условия?

Това на начално, напреднало или опитно ниво е?



Следващият
път по
обратния
начин



Обучение основано на компетенции

Отправна ситуация

- 6) Карта на отправната ситуация на клиента; Използвайте интервю за критериите (Метод STARR).
- 7) Клиентът формулира план за лично развитие.

Обучение

- 8) Клиентът е обучен, доказва, че той/тя овладява компетенция и събира доказателство, че той/тя владее компетенцията.
- 9) Ако клиента открие, че му липсва един или няколко компоненти (знания, умения, манталитет) от компетенция, клиентът трябва да има възможност да овладява, учи или да се обучава в тази част.



Обучение основано на компетенции

Накрая

10) Клиентът може да покаже по адекватен начин компетенцията, знае как да действа с подходящото отношение в правилния контекст.

Клиентът може да каже: **Знам как да го направя, мога да го направя и знам защо!**

Допълнението “Знам защо” отразява факта, че той/тя може да ти каже основата на поведението, което показва.





Работодател:

С добро поведение

или

С добро поведение

Ние ще направи останалото.

Заедно ние
сме силни





Отправна ситуация

Метода STARR, фокусът е ние- Аз-МЕТА

Ситуация

Задача

Действие

Резултат

Отражение





**Личен план за развитие
SMART е съкращение от**

**Специфичен
Измерим
Постижим
Реалистичен
На време**



Fontys

Opleidingscentrum
Speciale Onderwijszorg

www.fontys.nl/oso