

Evropska strategija usposabljanj II

Popravljen različica kompetenc
za trenerje, ki delujejo na mednarodni
ravni, s pogoji in kazalniki



Dobrodošli!

Ta dokument predstavlja naslednji korak v razvoju nabora kompetenc za trenerje, ki delujejo na mednarodni ravni. Model ima sedem kompetenčnih področij: **»razumevanje in usmerjanje individualnih in skupinskih učnih procesov«**, **»učenje učenja«**, **»oblikovanje izobraževalnih programov«**, **»uspešno skupinsko sodelovanje«**, **»učinkovita in pomenljiva komunikacija z drugimi«**, **»medkulturne kompetence«** in **»družbena angažiranost«**. Podporni center SALTO za usposabljanje in sodelovanje se je pri dodatnem razvijanju osnovnega kompetenčnega modela povezal z mednarodnimi strokovnjaki in za vsako kompetenčno področje dodal pogoje in kazalnike kakovosti. Ti bodo v pomoč deležnikom pri uporabi modela v različne namene, pri nadaljnjem razvoju in uporabi v različnih kontekstih (izvajalcev) usposabljanj. Ker je to dinamičen proces, ki še vedno traja, so vaši prispevki zelo dobrodošli. Povratne informacije nam lahko pošljete na naslov training@salto-youth.net.

Dokument z osnovnim modelom in glosar sta na voljo na strani <https://www.salto-youth.net/trainercompetences>.

Uvod

Kompetenčni model je razdeljen na **sedem kompetenčnih področij**, od katerih ima vsako svoje **pogoje** in po **enega ali več kazalnikov**.

Pogoji so načela ali standardi, po katerih se lahko ocenjuje učinkovitost in potencialna uspešnost posamezne kompetence. Vsak pogoj je opisan glede na znanje, veščine oziroma odnos oz. stališča.

Kazalniki so elementi, ki očitno kažejo, da je določen pogoj izpolnjen. Opisujejo dejanja in odzive, ki se izražajo kot:

- način razmišljanja ali pristop (uporaba znanja),
- način dela (izražanje veščin),
- način izražanja občutij in odnosa oz. stališč.

Te kazalnike lahko torej razumemo kot **vedenjske kazalnike**.

Mladinsko delo in neformalno učenje

Ta kompetenčni model je vezan specifično na evropski kontekst mladinskega dela in načela neformalnega učenja. Prvi predstavlja ozadje kompetenčnega modela kot takega, druga pa deluje prečno in jih je mogoče aplicirati na vsako posamezno kompetenco. Načela neformalnega učenja so naslednja¹:

- osredotočenost na učeče se (in njihov razvoj),
- soglasje med trenerji in učečimi se o učnih ciljih,
- transparentnost,
- zaupnost,
- pozornost na vsebino in metode,
- prostovoljnost,
- participacija,
- lastništvo,
- demokratične vrednote in prakse.

Kako pristopati h kompetenčnemu modelu

Ob upoštevanju zgornjih načel naj ta kompetenčni model služi kot okvir, ki ga je mogoče **prilagajati različnim pogojem, strategijam in kontekstom usposabljanja**, in kot **osnova za nadaljnje razprave in podporo različnim ukrepom za njegovo izvajanje**. Z drugimi besedami, model ni mišljen kot obvezen seznam kompetenc, ki bi jih morali v enaki meri dosežati vsi trenerji, ki so aktivni v evropskem mladinskem delu, temveč kot možen nabor z usposabljanjem povezanih kompetenc, neobveznih podpornih mehanizmov in elementov, ki naj jih trenerji

¹ H. Otten, H. Fennes (2008): Salto Training & Cooperation Resource Centre. Quality in non-formal education and training in the field of European youth work.

upoštevajo pri razvijanju tečajev in modulov usposabljanja ali pri lastnem nadaljnem strokovnem usposabljanju. Prav tako nanj ne gre gledati kot na zaključen proces, temveč kot na dinamičen dokument, ki se še naprej razvija.

Zaradi raznolikosti izobrazbenega in kulturnega ozadja trenerjev in za zagotavljanje fleksibilnosti pristopa do tega dokumenta in njegove uporabe je vse sklicevanje na teoretične pristope, izobraževalne modele in koncepte ubesedeno dokaj splošno. Avtorji verjamemo, da se morajo trenerji, ki jim je namenjen ta kompetenčni model, sami odločiti, katere teoretične pristope, modele in koncepte želijo uporabljati, in se osredotočiti na dodatno razvijanje svojih kompetenc.

Nazadnje pa je na ta kompetenčni model treba gledati ne le kot na priložnost za delo na možnih modulih in strategijah usposabljanj ali na razvijanju kompetenc, ampak tudi kot na nabor kompetenc za trenerske ekipe, kjer se lahko posamezni člani s svojimi različnimi veščinami med seboj dopolnjujejo.

Kompetenčni model je bil osnovan za uporabo v programih usposabljanja za mednarodne strokovnjake na področju mladinskega dela, ki delujejo na različnih ravneh (nacionalni, mednarodni), v nevladnih organizacijah ali institucijah in pravzaprav znotraj kakršnegakoli programa.²

Nekaj besed o intuiciji

Nekateri vidiki, na katere se naslanjajo tukaj uporabljeni rezultati, izvirajo iz tega, čemur bi lahko rekli intuicija, pojav, ki ga je težko razložiti, a lahko pogosto postane bistven dejavnik, ki odloča o uspehu določene aktivnosti ali procesa usposabljanja. Intuicija se pokaže, ko se združijo znanje, veščine in odnos in ko je dana kompetenca izražena celostno. Drugače povedano, tudi če lahko odkljukamo vsak posamezni kazalnik v tem kompetenčnem modelu, je še vedno potreben tisti dodatni »čarobni element«, ki poskrbi, da ob pravem času vse pade na pravo mesto. Odprtost razmišljanja in odprtost za intuicijo sta torej pomembna odnosa ne glede na to, o kateri kompetenci govorimo.

² Ker je kompetenčni model usmerjen na trenerje in njihov odnos z učečimi se znotraj programov in aktivnosti usposabljanj, za slednje uporabljamo izraz udeleženci.

Kompetenčni model in njegovi pogoji in kazalniki

Izraz kompetence se nanaša na sistem vrednot, stališč oz. odnosa in prepričanj ter na veščine in znanja, ki jih je mogoče uporabiti v praksi za uspešno soočanje z različnimi kompleksnimi situacijami in nalogami. Pomembni predpogoji za uporabo pridobljenih kompetenc pa so tudi samozavest, motiviranost in dobro počutje posameznika.

KOMPETENČNO PODROČJE:

Razumevanje in usmerjanje individualnih in skupinskih učnih procesov

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
IZBIRANJE, PRILAGAJANJE ALI OBLIKOVANJE USTREZNIH METOD	Poznavanje obstoječih metod in njihovih virov	Prepozna metode in njihove vire
	Poznavanje metod, ki se uporabljajo v mladinskih usposabljanjih	Pri izbiranju, prilagajanju in oblikovanju metod lahko razloži posamezne metodologije, ki se uporabljajo v mladinskih usposabljanjih
	Veščina izbiranja, prilagajanja ali oblikovanja ustrezne metode	Pri izbiranju ali prilagajanju metod uporabi obstoječe metode, ki se uporabljajo v mladinskih usposabljanjih
		Okoliščinam primerno oblikuje in prilagaja metode
	Veščina prilagajanja spremembam okoliščin usposabljanja	Improvizira in se prilagaja spremenjenim okoliščinam
	Pogum za improvizacijo, prilagajanje in soočanje z neznanimi in nepredvidljivimi situacijami	V neznanih in nepredvidenih situacijah si upa improvizirati in prilagajati
USTVARJANJE VARNEGA IN	Poznavanje skupinskih procesov in načel ustvarjanja spodbudnega učnega okolja	Osnovna interakcija s skupino ali udeležencem po določeni teoriji

**SPODBUDNEGA
UČNEGA OKOLJA**

Poznavanje varnostnih predpisov v danem kontekstu	Pozna predpise in določi natančen varnostni načrt
Veščina prepoznavanja potenciala okolja	Zadostno uporabi okolje v učne namene
Veščina prepoznavanja dejavnikov tveganja	Poišče morebitne dejavnike tveganja in jih odpravi
Veščina podpiranja in spodbujanja oz. postaviti se nasproti skupini in/ali udeležencu/-ki na koristen način	Podpira in spodbuja oz. se postavi nasproti skupini in/ali udeležencu/-ki na način, ki je koristen za skupino oz. udeleženca/-ko
Sočutje, odkritost in spoštovanje	Izraža sočutje s skupino in svoja občutja in uvide izraža na odkrit in spoštljiv način
Ustvarjalnost	Najde ustvarjalne načine uporabe okolja
Pozornost na varnost skupine udeležencev	Prepozna potrebe in omejitve udeležencev in morebitne izzive v dani situaciji

**PODPIRANJE
UDELEŽENCEV PRI
OPREDELJEVANJU IN
IZPOLNJEVANJU
NJIHOVIH UČNIH
POTREB IN
PREMAGOVANJU
MOREBITNIH OVIR**

Poznavanje dinamike individualnih učnih procesov	Kot osnovo interakcije z udeležencem/-ko uporabi določeno teorijo
Veščina ustvarjanja podpornega odnosa z udeleženci	Vzpostavi podporen odnos z udeleženci
Veščina podpiranja in spodbujanja oz. postaviti se nasproti skupini in/ali udeležencu/-ki na koristen način	Podpira in spodbuja oz. se na koristen način postavi nasproti udeležencu/-ki
Sočutje, odkritost in spoštovanje	Izraža sočutje z udeleženci Svoja občutja in uvide si upa deliti na odkrit in spoštljiv način
Odprtost	Odprt/-a je za vsakogar in vsak kontekst in situacijo
Premišljenost	Situacije analizira celostno in nepristransko
Poznavanje skupinskih procesov	Analizira skupinske procese po teoriji skupinske dinamike

RAZUMEVANJE IN USMERJANJE SKUPINSKE DINAMIKE NA NAČIN, KI UPOŠTEVA RAZLIČNE NAČINE UČENJA	Poznavanje različnih slogov učenja in metod za njihovo prepoznavanje	Prepoznavanje določenega učnega sloga utemelji na določeni teoriji
	Veščina prepoznavanja skupinskih procesov in primerne obnašanja	Prepozna spreminjajoče se dejavnike in različne korake v skupinskih procesih Prilagodi skupinske procese morebitnim spremembam dejavnikov
	Veščina prepoznavanja in podpiranja posameznikovega specifičnega načina učenja	Uporablja orodja in metode za prepoznavanje in podporo posameznikovega učnega sloga
	Sočutje, spoštovanje različnosti, prilagodljivost	Izraža sočutje z udeleženci Spoštuje različne načine učenja in kaže prilagodljivost
SPODBUJANJE AKTIVNE PARTICIPACIJE TER MOTIVIRANJE IN OPOLNOMOČENJE UDELEŽENCEV	Poznavanje načel pedagogike participacije/emancipacije/opolnomočenja	Izkazuje razumevanje teorij in načel pedagogike participacije/emancipacije/opolnomočenja
	Poznavanje osebnostnih modelov in/ali teorij	Se navezuje na osebnostne modele in/ali teorije
	Veščina uporabe osebnostnih modelov in/ali teorij	Svoj odnos prilagodi osebnosti udeleženca/-ke
	Veščina uporabe načel pedagogike participacije/emancipacije/opolnomočenja	Kot osnovo interakcije s skupino udeležencev uporablja določeno teorijo pedagogike participacije/emancipacije/opolnomočenja
	Veščina vzpostavljanja podpornega odnosa z udeleženci	Vzdržuje podporen odnos z udeleženci
	Veščina podpiranja in spodbujanja oz. postaviti se nasproti skupini in/ali udeležencu/-ki na koristen način	Podpira in spodbuja oz. se na koristen način postavi nasproti udeležencu/-ki
	Sočutje, odkritost in spoštovanje	Izraža sočutje z udeleženci Svoja občutja in uvide si upa deliti na odkrit in spoštljiv način
	SPODBUJANJE USTVARJALNOSTI,	Poznavanje dejavnikov, ki krepijo ali onemogočajo ustvarjalnost

**REŠEVANJA
PROBLEMOV IN
RAZMIŠLJANJA IZVEN
USTALJENIH OKVIROV**

Poznavanje načinov in metod za spodbujanje ustvarjalnosti, reševanja problemov in razmišljanja izven ustaljenih okvirov	Se navezuje na različne metode, ki spodbujajo ustvarjalnost, reševanje problemov in razmišljanje izven ustaljenih okvirov
Veščina uporabe metod in načinov za spodbujanje ustvarjalnosti, reševanja problemov in razmišljanja izven ustaljenih okvirov	Omogoča udeležencem, da so ustvarjalni in razmišljajo izven ustaljenih okvirov
	Podpira proces reševanja problemov
Veščina vzpostavljanja podpornega odnosa z udeleženci	Vzpostavi podporen odnos z udeleženci
Radovednost in odprtost za improvizacijo in eksperimentiranje	Upa si improvizirati in eksperimentirati in priznati pomen tega
Sočutje, odkritost in spoštovanje	Izraža sočutje z udeleženci
	Svoja občutja in uvide si upa deliti na odkrit in spoštljiv način

**USPEŠNO
OBVLADOVANJE
LASTNIH ČUSTEV PRI
USPOSABLJANJIH IN
SPOŠTOVANJE
ETIČNIH MEJA
UDELEŽENCEV**

Poznavanje načinov in metod obvladovanja lastnih čustev	Pri prepoznavanju lastnih čustev se navezuje na dano teorijo
	Izkazuje razumevanje čustvenih procesov in metod
Poznavanje etičnih meja	Se drži primernega vedenja, ki upošteva etične meje znotraj določene skupine udeležencev
Veščina prepoznavanja lastnih čustev in odkrivanja njihove povezave s situacijo iz usposabljanja	Prepoznava in premišljuje o svojih lastnih čustvih
	Čustvene procese poveže s situacijo iz usposabljanja
Veščina deliti lastna čustva s skupino na poučen način in ostati v etičnih mejah	Lastna čustva deli s skupino na poučen način
	Ohranja etične meje znotraj skupine udeležencev
Sočutje, odkritost, spoštovanje in sprejemanje večplastnosti	Izraža sočutje z udeleženci
	Svoja občutja in uvide si upa deliti na odkrit in spoštljiv način
	Sprejema nepričakovane odzive drugih

KOMPETENČNO PODROČJE:

Učenje učenja

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
VREDNOTENJE LASTNIH UČNIH DOSEŽKOV IN KOMPETENC	Poznavanje načel in metod vrednotenja in samoocenjevanja	Navezuje se na različna načela in metode vrednotenja in samoocenjevanja
	Poznavanje koncepta kompetenc in njegove uporabe v kontekstu učenja	Izkazuje razumevanje koncepta kompetenc v kontekstu učenja
	Veščina izbiranja in uporabe orodij za vrednotenje in samoocenjevanje ter odkrivanja učnih dosežkov z njimi	Uporablja koncept kompetenc v kontekstu učenja Uporablja ustrezne metode za ocenjevanje in samoocenjevanje lastnih učnih dosežkov
	Veščina prilagajanja in predstavljanja koncepta kompetenc različnim skupinam udeležencev	Razloži koncept kompetenc skupinam udeležencev
	Radovednost glede lastnega učnega procesa	Spodbuja radovednost glede lastnega učnega procesa
	Odprtost in pripravljenost sprejeti različne poglede na lastne kompetence in učne dosežke	Premišljuje o različnih pogledih in pri tem ohranja čustveno ravnovesje oz. se k njemu vrne
OPREDELJEVANJE IN PROAKTIVNO ZASLEDOVANJE UČNIH CILJEV	Poznavanje močnih in šibkih točk in priložnosti za učenje na relevantnih področjih in v relevantnih kontekstih	Na relevantnih področjih in v relevantnih kontekstih se naveže na močne ali šibke točke oz. priložnosti za učenje
	Poznavanje osnovnih načel učnih procesov	Razume, kako učinkovito in pomenljivo organizirati učenje
	Veščina načrtovati učni proces glede na prepoznane močne in šibke točke oz. priložnosti za učenje pri udeležencih	Pri načrtovanju učnega procesa analizira in upošteva močne in šibke točke oz. priložnosti za učenje pri udeležencih
	Predanost izvajanju učnega načrta	Motivira in podpira izvajanje učnega načrta

Zavedanje in sprejemanje odgovornosti udeležencev za lasten učni proces	Izrecno spodbuja in dopušča udeležencem, da prevzamejo odgovornost za lasten učni proces
Pripravljenost pozabiti naučeno	Odloči se pozabiti že naučeno ali pridobljeno, da dopusti nove izkušnje in učne dosežke

OSEBNOSTNI IN STROKOVNI RAZVOJ PREKO POVRATNIH INFORMACIJ

Poznavanje načel in mehanizmov povratnih informacij	Razume, koliko so vredni mehanizmi povratnih informacij
Veščina konstruktivnega podajanja, sprejemanja in upoštevanja povratnih informacij	Konstruktivno podaja, sprejema in upošteva povratne informacije
Zanimanje in pripravljenost vprašati za povratne informacije	Vpraša za povratne informacije
Odprtost za sprejemanje lastnega nezavednega obnašanja/navad	Upošteva povratne informacije in pri tem ohranja čustveno ravnovesje oz. se k njemu vrne

UPOŠTEVANJE IN USPEŠNO SOOČANJE Z NEPREDVIDENIMI UČNIMI SITUACIJAMI IN REZULTATI

Razumevanje učenja kot stalnega procesa	Izkazuje, da razume učenje kot stalni proces
Veščina refleksije in prilagajanja učnega procesa	Premišljuje o učnem procesu Glede na refleksijo spremeni učni proces
Odprtost in pripravljenost iskati ravnovesje med načrtovanimi in nenačrtovanimi učnimi cilji	Trenira osredotočenost na načrtovanje učne cilje, a pri tem ohranja odprtost za vključevanje nenačrtovanih

OPREDELJEVANJE IN ZAGOTAVLJANJE USTREZNIH VIROV V PODORO INDIVIDUALNEMU UČENJU

Poznavanje obstoječih ustreznih virov za podporo učenju	Se navezuje na obstoječe ustrezne vire za podporo učenju
Veščina zagotavljanja obstoječih ustreznih virov	Zagotovi obstoječe ustrezne vire za namene individualnega učenja
Strukturiran in organiziran pristop	Na strukturiran način zagotovi vire za učne namene

KOMPETENČNO PODROČJE:**Oblikovanje izobraževalnih programov**

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
RAZVIJANJE IZOBRAŽEVALNEGA PRISTOPA NA PODLAGI NAČEL IN VREDNOT NEFORMALNEGA UČENJA	Poznavanje koncepta in vrednot neformalnega učenja kot izobraževalne prakse	Izkazuje razumevanje vrednot in ključnih načel neformalnega učenja
	Poznavanje načinov in metod prepoznavanja potreb udeležencev	Izkazuje razumevanje različnih izobraževalnih metod in konceptov za ocenjevanje potreb
	Veščina ocenjevanja/analize potreb udeležencev	Pred ali takoj na začetku usposabljanja oceni potrebe udeležencev
	Veščina prilagajanja izobraževalnega pristopa potrebam udeležencev	Na potrebe udeležencev odgovarja s primernim in prikrojenim izobraževalnim pristopom
		Po potrebi dela prilagoditve
	Odprtost in pripravljenost na nepredvidene elemente pri določanju izobraževalnega pristopa	Dobro shaja s fleksibilnim in prilagodljivim programom
	Sprejemanje ključnih konceptov, vrednot in ustaljenih praks neformalnega učenja	Pri oblikovanju programa suvereno uporablja načela neformalnega učenja, s posebnim poudarkom na usmerjenosti na učeče se, transparentnosti, demokratičnih vrednotah, participaciji in spremembi položaja v družbi
Zanimanje za potrebe udeležencev	Izkazuje iskreno zanimanje za potrebe udeležencev	
PRENAŠANJE ZNANJA ALI VREDNOT, POVEZANIH Z AKTIVNOSTJO, NA UDELEŽENCE	Poznavanje konceptov in metod, povezanih s prenašanjem znanja in vrednot na skupino udeležencev	Izkazuje razumevanje metod in pristopov, ki podpirajo učinkovit prenos znanja na skupino udeležencev in ukvarjanje s sistemi vrednot
	Veščina prenosa znanja in povezanih vrednot na skupino udeležencev	Uporablja metode in pristope za prenos znanja in vrednot v učnih procesih

Predanost zavzemanju za določene vsebine, znanja in vrednote v odnosu do skupine udeležencev	Nima težav, če je skupina udeležencev kritična do vsebine, znanj in vrednot programa
Pripravljenost vedno prilagajati vsebino in vrednote programa procesom v skupini udeležencev	Prilagaja pristop in vsebino glede na skupino udeležencev

UPOŠTEVANJE SOCIALNO-POLITIČNEGA OZADJA UDELEŽENCEV PRI OBLIKOVANJU IZOBRAŽEVALNEGA PROGRAMA

Poznavanje socialno-političnih okoliščin udeležencev	Izkazuje razumevanje oz. razišče socialno-politične okoliščine udeležencev
Veščina upoštevanja socialno-političnih okoliščin udeležencev	Interpretira relevantne informacije o udeležencih Metode in pristope prilagaja okoliščinam udeležencev
Pripravljenost kritično razmisliti o lastnih pogledih na izobraževalni pristop glede na socialno-politične okoliščine udeležencev	Stalno preverja skladnost metod z okoliščinami oz. življenjskimi situacijami udeležencev
Odprtost in pozornost na socialno-politične okoliščine udeležencev	Kaže zanimanje in pozornost na socialno-politične okoliščine udeležencev

VKLJUČEVANJE IKT³, E-UČENJA TER DRUGIH ORODIJ IN METOD V IZOBRAŽEVALNO AKTIVNOST, KJER JE TO PRIMERNO

Poznavanje različnih orodij IKT ter tehnik in načel, povezanih z e-učenjem, v kontekstu neformalnega učenja	Navezuje se na primerna orodja IKT in njihovo uporabo v kontekstu neformalnega učenja
Veščina uporabe IKT ter tehnik in načel, povezanih z e-učenjem, v izobraževalnem programu	Uporablja IKT in e-učenje, kjer je potrebno oz. ustrezno Skozi celoten izobraževalni proces povezuje spletna in nespletna učna okolja
Odprtost za izzive, povezane z IKT ter orodji in tehnikami e-učenja	Suvereno raziskuje uporabo IKT Sprejema odpor do e-učenja in se trudi premagati ta odpor

³ IKT – informacijska in komunikacijska tehnologija

OBLIKOVANJE PROCESA VREDNOTENJA IN OCENJEVANJA UČINKOV	Poznavanje evalvacijskega procesa ter mehanizmov in orodij za vrednotenje	Pozna različne pristope k vrednotenju in ocenjevanju in kako se jih uporablja
	Veščina uporabe metod in načel vrednotenja in ocenjevanja učinkov pri oblikovanju evalvacijskih postopkov	V evalvacijskih postopkih uporablja določene metode in načela vrednotenja
	Veščina povezovanja vrednotenja in ocen učinkov z ustreznimi zaključki za nadaljnje učenje	Iz vrednotenja sklepa o zaključkih Zagotavlja, da so učinki osnovani na vsebini vrednotenja in ocene učinkov
	Odprtost za različne pristope evalvacije in ocenjevanja	Suvereno uporablja različne pristope vrednotenja in ocenjevanja
	Priznavanje pomena vrednotenja in ocenjevanja učinkov med in po izobraževalnem procesu	Vrednotenje in ocenjevanje učinkov med in po izobraževalnem procesu sprejema kot logično in pomembno
IZBIRANJE IN OBLIKOVANJE USTREZNIH METOD ZA ZBIRANJE, INTERPRETACIJO IN RAZŠIRJANJE INFORMACIJ (PODATKOV, VIROV, IZSLEDKOV ITD.)	Poznavanje različnih načinov zbiranja informacij	Navezuje se na različne načine zbiranja informacij
	Veščina zbiranja, izbiranja, interpretacije in uporabe informacij glede na okoliščine aktivnosti	Določi primerne načine zbiranja informacij Prepozna informacije, ki so pri določenem vprašanju relevantne Interpretira informacije glede na okoliščine aktivnosti Primerno uporablja kvantitativne in kvalitativne podatke
	Odprtost za večplastnost zbranih informacij in za njeno uporabo	Dobro shaja z nedoločenostjo pri obravnavi in uporabi zbranih informacij
	Priznavanje pomena zbiranja in uporabe informacij	Zbiranje in uporabo informacij vidi kot logično in pomembno

KOMPETENČNO PODROČJE:**Uspešno skupinsko sodelovanje**

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
AKTIVNO PRISPEVANJE K NALOGAM EKIPE	Poznavanje nalog ekipe	Zna se orientirati in povezati svoje delo z nalogami ekipe
	Veščina jasnega določanja vlog in odgovornosti v ekipi	Obvlada metode in tehnike, ki podpirajo jasno in pravično delitev vlog in odgovornosti
		Spodbuja komunikacijo in sodelovanje med člani ekipe, da se pokažejo dobre lastnosti in se premaga odpor
Odprtost za naloge, ki niso nujno del njegove/njene običajne vloge		Upa si sprejeti izziv in prevzeti nove vloge in odgovornosti
		Ko je potrebno, prosi za pomoč in jo nudi
		Ko je potrebno, išče dodatne vire oz. sredstva
PRIPRAVLJENOST PREVZETI ODGOVORNOST	Poznavanje svojih zmožnosti in omejitev v kontekstu izobraževalne aktivnosti	Analizira in prepoznava lastne zmožnosti in omejitve v kontekstu aktivnosti
	Veščina zagotavljanja, da so vloge in odgovornosti v ekipi primerno porazdeljene	Zagotavlja, da se znanje in veščine v ekipi delijo in se o njih komunicira
		Prispeva k dobremu počutju članov ekipe v povezavi z nalogami, ki jih je potrebno opraviti
Odprtost in pripravljenost sprejemati izzive		Postavlja izzive lastnim kompetencam
		Izvaja nove naloge, da zagotovi varnost članov ekipe in udeležencev

SPODBUJANJE IN VKLJUČEVANE DRUGIH ČLANOV EKIPE	Poznavanje zmožnosti članov ekipe	Izkazuje razumevanje kompetenc znotraj ekipe
	Veščina vključevanja drugih članov ekipe	Kadar je to možno in potrebno, inštruiira kolege na podlagi pristopa k neformalnemu učenju (npr. če to želijo)
		Spodbuja kolege
	Spodbuja ekipni duh in zaupanje	
Veščina spodbujanja sodelovanja med člani ekipe	Uporablja mehanizme skupinskega dela	
	Išče ravnovesje med različnimi načini dela in preferencami	
	Kadar je potrebno in primerno, kolegom postavlja izzive,	
Izpostavlja močne točke vsakega člana ekipe		
Zanimanje in dobrodušnost do članov ekipe	Izkazuje iskreno zanimanje in podporo članom ekipe	
UČENJE Z DRUGIMI IN OD NJIH	Zavedanje potenciala za učenje, ki ga lahko nudijo drugi, in načel dajanja in prejemanja	Priznava potencial za učenje od kolegov in ga kar najbolje izkorišča
	Odprtost za deljenje lastnega potenciala in radovednost glede zmožnosti drugih	Deli svoje ideje in zmožnosti in kaže zanimanje za ideje in zmožnosti drugih članov ekipe
		Prosi za pomoč in prepozna svoje omejitve
Podpira učne potrebe kolegov		
ZAVEDANJE SKUPINSKIH PROCESOV IN NJIHOVEGA VPLIVA NA UČINKOVITOST EKIPE	Poznavanje skupinskih procesov in njihovega vpliva na učinkovitost ekipe	Navezuje se na skupinske procese in njihov potencialni vpliv na učinkovitost ekipe
	Veščina prepoznavanja skupinskih procesov med skupinskim delom in temu primerne prilagajanja	Upravlja po meri prirejene delovne procese
	Odprtost za skupinske procese in prepoznavanje njihovega pomena	Izkazuje zanimanje za skupinski proces in ne zanemarja morebitnih težav v skupinskem delu

**KONSTRUKTIVNO
REŠEVANJE
NESPORAZUMOV**

Poznavanje teorij in konceptov konstruktivne komunikacije (npr. socialna inteligenca, čustvena inteligenca, reševanje sporov)

Pri razumevanju in razlagi nesporazumov se navezuje na te teorije

Veščina prepoznavanja nesporazumov in uporabe posebnih načinov in metod za njihovo reševanje

Prepoznava nesporazume in uporablja različne načine za njihovo reševanje

Čustva skupine in posameznikov usmerja proti rešitvi

Kritiko sprejema in ubesedi spoštljivo, odkrito in konstruktivno

V kontekstu skupinskega dela posluša občutenja drugih in izraža svoja

Strpnost do medosebnih napetosti in pripravljenost za reševanje nesporazumov

S frustracijami se sooča konstruktivno

KOMPETENČNO PODROČJE:**Učinkovita in pomenljiva komunikacija z drugimi**

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
SPOSOBNOST AKTIVNEGA POSLUŠANJA	Poznavanje različnih dimenzij in elementov aktivnega poslušanja in neverbalne komunikacije	Izkazuje razumevanje, kaj stoji za koncepti aktivnega poslušanja in neverbalne komunikacije Navezuje se na teorije in deli vire znanja
	Veščina aktivnega poslušanja	Pozorno in nepristransko posluša druge in jih ne prekinja Pozoren/-a je na govornico telesa
	Veščina podpiranja udeležencev, da začnejo aktivno poslušati	Spodbuja deljenje razmišljanja in izražanje z ustreznimi metodami
	Neobsojajoč in vključujoč odnos	Posluša odprto in brez obsojanja
SPOSOBNOST EMPATIJE	Poznavanje empatije in povezanih mehanizmov	Razume razliko med simpatiziranjem in empatijo
	Veščina empatičnega dela na način, ki drugim omogoča učenje iz izkušnje	Uporablja empatično prakso na način, ki drugim omogoča, da se iz izkušnje nekaj naučijo Priznava izkušnje udeležencev
	Veščina empatije in razumevanja čustvenih mehanizmov	Prepozna, kaj sproži lastna občutja, in izraža sočutje z udeležencem/-ko
	Odprtost za izražanje čustev in občutij	Dobro se sooča z neizraženimi skrbmi, čustvi in občutji
	Pripravljenost kritično pogledati na lastna občutja in prepričanja	Kjer je primerno, odkrito izrazi svoj lastni čustveni proces

**SPOSOBNOST
JASNEGA IZRAŽANJA
MISLI IN OBČUTIJ**

Poznavanje načel čustvene inteligence	Izraža jasno razumevanje čustev in občutij ter njihovega vpliva na druge
Veščina soočanja z občutji in zmožnost prositi za pomoč	Ustvarja priložnosti za vsebinsko komunikacijo Povezuje osebo z določenim vprašanjem oz. situacijo
Veščina spodbujanja pripovedovanja o občutjih in medsebojne podpore znotraj skupine	Ustvarja varno okolje, kjer je mogoče svobodno in spoštljivo izražati čustva in občutja Ob soočanju z nejasnimi ali neizraženimi negativnimi čustvi zastavlja prava vprašanja
Odprtost za jasno izražanje misli, čustev in občutij	Prepoznava in razume, kdaj oseba potrebuje podporo oz. pomoč

**POZNAVANJE
VPRAŠANJ,
POVEZANIH Z
IDENTITETO**

Poznavanje različnih dimenzij identitete	Izkazuje razumevanje sodobnih konceptov in teorij raznolikosti
Veščina razvijanja, prilagajanja in uporabe metod, ki podpirajo zavedanje o lastni identiteti in elementih, ki jih vsebuje	Za obravnavanje edinstvenosti uporablja kompleksen pristop do lastne identitete Pri delu s skupino udeležencev obravnava vprašanje identitete Eksplicitno ali implicitno povezuje teorije in izkušnje z okoliščinami in identitetami znotraj skupine udeležencev

**OSVEŠČENOST O
RAZNOLIKOSTI**

Poznavanje metod in pristopov k delu z raznolikimi skupinami udeležencev	Navezuje se na metode in pristope k delu z raznolikimi skupinami udeležencev
Poznavanje z raznolikostjo povezanih mehanizmov	Izraža razumevanje z raznolikostjo povezanih mehanizmov
Veščina uporabe metod in pristopov, ki omogočajo sodelovanje med in delo z različnimi udeleženci v skupini	Uporablja metode, ki omogočajo skupini udeležencev, da se sooči z raznolikostjo, in podpirajo sodelovanje znotraj skupine Uspešno premaguje omejitve določenih načel in vpliv, ki ga lahko imajo na raznolike skupine
Veščina dela z raznolikimi skupinami udeležencev	Uspešno dela z udeleženci z raznolikimi ozadji
Pozornost in odprtost za raznolikost	Izkazuje pozornost do potreb in izzivov udeležencev in priložnosti znotraj skupine udeležencev

KOMPETENČNO PODROČJE:

Medkulturne kompetence

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
IZKAZOVANJE SPREJEMANJA VEČPLASTNOSTI IN SPREMEMB	Poznavanje pojmov in konceptov sprejemanja večplastnosti in sprememb	Pri aktivnosti in oblikovanju izobraževalnega pristopa se navezuje na teorije, koncepte in izkušnje, povezane z večplastnostjo in spremembami
	Veščina soočanja z večplastnostjo in spremembami	Pri ukvarjanju s stereotipi izkazuje razumevanje lastnih predsodkov in obnašanja
	Pripravljenost na nepričakovane zaplete in večplastnost znotraj skupine in v učnem procesu	Izogiba se uporabi metod, ki implicitno krepijo stereotipe in diskriminacijo Uporablja primerna orodja in metode v pomoč udeležencem pri razčlenjevanju in rekonstrukciji dejanskega stanja (premagovanje stereotipov, predsodkov itd.) Dela z idejo sprememb in premaguje odpor znotraj skupine udeležencev Upa si soočiti se in ustrezno obravnavati večplastnost ob upoštevanju okoliščin skupine in posameznikov Osvešča o tej dimenziji v medkulturnem kontekstu
VZDRŽEVANJE ZAVEDANJA O LASTNI IDENTITETI	Poznavanje z identiteto povezanih mehanizmov in teorij (s poudarkom na kulturnih kontekstih)	Navezuje se na koncepte in teorije, povezane z identiteto
	Veščina krepiti zavedanje identitete znotraj skupine	Razume povezavo med izobraževalnim pristopom ter okoliščinami in potrebami skupine udeležencev
	Pripravljenost se spraševati in razmišljati o lastni identiteti	Spodbuja udeležence, da razmislijo o lastni identiteti in z njo povezanih elementih oz. dimenzijah Odprto razmišlja o lastni identiteti in njenih dinamičnih vidikih

PRIPRAVLJENOST IN SPOSOBNOST RAZMIŠLJATI O IDENTITETI, KULTURI IN POVEZANIH VIDIKIH IN DIMENZIJAH Z DRUGAČNE PERSPEKTIVE	Poznavanje različnih dimenzij kulture in identitete	Kulturo razume kot dinamičen in večstranski proces
		Navezuje se na povezane koncepte in teorije (v (med)kulturnem okviru)
	Poznavanje teorij in konceptov odnosov moči	Navezuje se na mehanizme, ki se ukvarjajo z močjo znotraj in med skupinami
	Veščina dela z medsebojno povezanimi dimenzijami kulture in identitete	Spodbuja udeležence k refleksiji o identiteti in kulturi z drugačnih vidikov
	Pripravljenost izpodbijati poglede in biti izpodbijan	Upa si soočiti se s kompleksnostjo kulture in njenih dimenzij v skupini in/ali za dobrobit udeležencev
ZMOŽNOST KRITIČNE REFLEKSije IN ODMIKA OD LASTNIH POGLEDOV, PRISTRANSKOSTI IN STEREOTIPNIH KONSTRUKTOV O SVETU	Poznavanje medsebojnih odnosov znotraj dane skupine	Konceptualizira, analizira in povezuje informacije o skupini ali znotraj nje
		Navezuje se na dimenzije, kot so na primer povezanost in kompleksnost povezav med identiteto, politiko, družbo in zgodovino
	Poznavanje mehanizmov, povezanih s stereotipnimi konstrukti o svetu	Razume mehanizme osebne pristranskosti in predvidevanja
	Veščina spodbujanja kritične refleksije	Sooča izjave in prepričanja
		Prepoznava in interpretira besede, govorico telesa in neverbalne znake na kulturno primeren način
		Spodbuja opazovanje, izkušnje, refleksijo, razpravljanje in komunikacijo med udeleženci

**RAZMIŠLJANJE O IN
UPORABA RAZLIČNIH
NAČINOV IN METOD
ZA KREPITEV
SAMOZAVEDANJA**

Poznavanje različnih pristopov h krepitvi zavedanja; izkoriščanje rezultatov v korist udeležencev

Razume različne pristope h krepitvi zavedanja in izkorišča rezultate v korist udeležencev

Veščina izboljševanja in izkoriščanja rezultatov procesa krepitve zavedanja v korist udeležencev

Ozavešča o konfliktih znotraj družbe in njihovi povezavi z medkulturnim dialogom

Spodbuja raziskovanje lastne identitete in soočanje s čustvenim potencialom, ki izhaja iz tega

Spodbuja izražanje različnih stališč in zmore razčleniti določene procese

Pripravljenost podpirati in opolnomočiti

Spodbuja samozavest in izkazuje prilagodljivost (v določenih okvirih) v smislu kulturnega in komunikativnega obnašanja

**SPOSOBNOST
UPORABE NAČEL
ČLOVEKOVIH PRAVIC**

Poznavanje osnovnih načel človekovih pravic in različnih metod za delo na teh načelih

Izzive raznolikosti obravnava v kontekstu človekovih pravic

Veščina dela na človekovih pravicah z različnimi metodami (povezanimi z učenjem o človekovih pravicah)

Uporablja in/ali uresničuje osnove človekovih pravic in izobraževanja o človekovih pravicah in s tem povezanih metod

Veščina spodbujanja refleksije o vprašanjih, povezanih s človekovimi pravicami

Pri udeležencih v povezavi s kontekstom aktivnosti podpira refleksijo o vprašanjih, kot so solidarnost, socialna pravičnost, promocija in varstvo človekovih pravic, diskriminacija, dostojanstvo in enakost

KOMPETENČNO PODROČJE:**Družbena angažiranost**

KOMPETENCE	POGOJI	KAZALNIKI
POVEZOVANJE (MLADINSKIH) POLITIK IN IZOBRAŽEVALNIH PROGRAMOV	Poznavanje relevantnih politik in programov	Zbere informacije o politikah in programih, ki so relevantni za usposabljanje Izkazuje razumevanje različnih politik, ki so relevantne za usposabljanje
	Poznavanje različnih neodvisnih virov informacij	Prepozna raznovrstne in neodvisne vire informacij ter jih vzporeja v kontekstu usposabljanja Kritično presoja vire informacij
	Veščina povezovanja politik z lastnimi vrednotami in prepričanji	Prepozna podobnosti in/ali razlike med politikami in lastnimi političnimi prepričanji
	Veščina upoštevanja različnih političnih pogledov	Po potrebi se oddalji od lastnih Zaznava in razume druge politične poglede
	Sprejemanje dela trenerja kot družbene angažiranosti	Sprejema in izjavlja, da je opravljanje trenerskega dela družbena angažiranost Izkazuje družbene/politične dimenzije tovrstnega dela Izkazuje zmožnost refleksije o kontekstu od evropske do lokalne ravni in obratno (razume Evropo v globalnem kontekstu in upošteva globalni vidik)

**VKLJUČEVANJE
VREDNOT IN
PREPRIČANJ**

Poznavanje konteksta in političnih dimenzij	Zbere zadostne informacije o političnem kontekstu in njegovih različnih dimenzijah, s katerimi je povezano usposabljanje Upošteva vpliv različnih okoliščin na skupino udeležencev in znotraj nje
Veščina razmisleka o lastni družbeni angažiranosti, vrednotah in prepričanjih v povezavi z usposabljanjem ter odgovorno in konstruktivno ravnanje	Razlaga lastne vrednote in prepričanja v povezavi z vsebino usposabljanja Razmišlja o lastnih vrednotah in prepričanjih brez ogrožanja (brez vsiljevanja) usposabljanja in skupine udeležencev
Veščina primerjanja lastnih (političnih) mnenj z drugačnimi pogledi	Primerja in preizprašuje lastna mnenja v povezavi z mnenji udeležencev in drugih članov ekipe in/ali v povezavi s kontekstom usposabljanja
Pripravljenost braniti vrednote in prepričanja	Na spoštljiv in odgovoren način se zavzame za lastne vrednote in prepričanja Če je ustrezno in/ali primerno, razloži logiko lastnega stališča brez vsiljevanja oz. izpodbijanja stališč udeležencev
Odprtost za vrednote in prepričanja vsakega posameznega člana ekipe in skupine	Pokaže zanimanje in občutljivost za vrednote in prepričanja posameznih članov ekipe in skupine udeležencev V takšni odprtosti vidi dodano vrednost za lastno osebno in poklicno rast
Integriteta	Zavzame se za lastne vrednote in načela (iskrenost do sebe) in dela z njimi
Varnost (pred preganjanjem na podlagi prepričanja)	

**PODPIRANJE
UDELEŽENCEV PRI
RAZVIJANJU
KRITIČNEGA
MIŠLJENJA**

Poznavanje družbeno-političnih okoliščin udeležencev	Izkazuje razumevanje družbeno-političnih okoliščin udeležencev Pripravljenost in spodbujanje k raziskovanju in razvijanju razumevanja družbeno-političnih okoliščin udeležencev Sposobnost vključevanja različnih zgodb in pogledov
Veščina kritičnega razmišljanja in postavljanja politik pod vprašaj	Na kritičen način pregleduje, preučuje in se sprašuje o prepoznanih politikah ob upoštevanju konteksta in ciljev usposabljanja
Veščina uporabe raznolikih mnenj in prepričanj kot priložnosti za učenje	Stalno zagotavlja prostor za dialog in interakcijo ob upoštevanju vrednot in prepričanj udeležencev ter v učnem kontekstu nudi prostor za refleksijo o njih Udeležencem omogoča uporabo lastnih vrednot in prepričanj za podlago za izmenjave znotraj skupine (skupine za vključevanje: najprej jim pomaga raziskovati)
Veščina krepitev zavedanja udeležencev o obstoju dimenzije družbene angažiranosti pri njihovem delu in vsakdanjem življenju	Ustvarja prostor za refleksijo in izmenjavo, spodbuja raziskovanje sebe in povezovanje z delom in vsakdanjim življenjem udeležencev Z uporabo različnih elementov in situacij v okviru usposabljanja eksplicitno naslavlja in izpostavlja dimenzijo družbene angažiranosti udeležencev pri delu in v vsakdanjem življenju
Veščina podpiranja udeležencev pri razvoju občutka za družbeno angažiranost s pomočjo skupine, okolja usposabljanja, procesa in aktivnosti	Zavestno uporablja skupino, okolje usposabljanja in proces kot način, da udeleženci pridobijo občutek za družbeno angažiranost Podpira udeležence pri aktivaciji v vlogi nosilcev sprememb, ki razumejo posledice svojih odločitev
Občutljivost in zanimanje za vrednote in prepričanja udeležencev	Izkazuje resnično zanimanje, kakšne okoliščine in vplivi so izoblikovali vrednote in prepričanja udeležencev
Zavedanje pomena neobsojajočega odnosa do vrednot in prepričanj udeležencev	Ko izražajo svoje vrednote in prepričanja, udeležence sprejema brez obsojanja, a na odgovoren način Odprto posluša udeležence, ko izražajo svoje vrednote in prepričanja

	Integriteta	Sočutno in iskreno nudi prostor, da udeleženci raziskujejo svoja razmišljanja v zvezi z vrednotami in prepričanji
UPOŠTEVANJE NAČEL DEMOKRACIJE IN ČLOVEKOVIH PRAVIC	Poznavanje načel demokracije in človekovih pravic	Izkazuje dobro razumevanje načel demokracije in človekovih pravic v kontekstu neformalnega učenja oz. usposabljanja (v zvezi z zasnovo programa, pri izbiri izobraževalnega pristopa in metod)
	Veščina uporabe načel demokracije in človekovih pravic v kontekstu usposabljanja	Proaktivno išče priložnosti za obravnavo načel demokracije in človekovih pravic (predvsem v zvezi z izobraževalnim pristopom, pri oblikovanju programa in v odnosu ekipe do skupine)
	Zmožnost uporabiti skupino, okolje usposabljanja in proces za izkušnjo in razumevanje načel človekovih pravic in demokracije	Pazi, da je celoten proces v okviru usposabljanja skladen z načeli človekovih pravic (v skupini in ekipi)
	Podpiranje udeležencev, da se angažirajo in sodelujejo v demokratičnih procesih	Izpostavlja primere in situacije, da eksplicitno prikaže uporabo teh načel in njihov pomen Udeležencem omogoča, da v kontekstu usposabljanja izkusijo demokratično učno skupnost

Viri

- SANGHi, S. (2004): The Handbook of Competency Mapping. 2nd edition. SAGE publications. WHIDDETT, S. in HOLLYFORDE, S. (2003). A practical guide to competencies. 2nd edition. CIPD Books.
- MILLS, R. (2004): Competencies Pocketbook. Management Pocketbooks Ltd. Dostopno tudi na [https://www.pocketbook.co.uk/media_mp/preview/9781903776254\(Preview\).pdf](https://www.pocketbook.co.uk/media_mp/preview/9781903776254(Preview).pdf).
- H. PINK, D. (2009): Drive. Riverhead Books – Penguin.
- GARCIA LOPEZ, M., GIEBEL, K., KLOOSTERMAN, P., SENYUVA, O. (2007): T-Kit on educational evaluation in youth work. EU-CoE youth partnership. Dostopno tudi na https://pjp-eu.coe.int/documents/1017981/1667909/T-Kit_10.pdf/8d85c6ac-05e5-4715-8f43-0f9c3018772a.
- Partnerstvo med EU in Svetom Evrope za mladino (2013): Guidelines for an intercultural dialogue in non-formal education activities.
- Svet Evrope: Competency Management – Competency Inventory.
- Salto Cultural Diversity: Reflection on Intercultural Competence. Dostopno tudi na <https://www.salto-youth.net/rc/cultural-diversity/publications/archive/reflections-based-on-ideas-from-intercultural-competence-round-table/>.
- BOYATZIS, R. E. (1982): The competent manager. A model for effective performance. New York. John Wiley & Sons.
- CRESCON, F., EVRARD, G., GARCIA LOPEZ, M., HOFMANN, P., MARIN ROMERA, D, NEMUTLU UNAL, G. (2009): Curriculum of TALE – Trainers for Active Learning in Europe. Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of youth.

Podporni center SALTO za usposabljanje in sodelovanje se zahvaljuje Gisele Evrard Markovic (Belgija) in Arturasu Deltuvi (Litva) za njuno podporo pri nadaljnjem razvijanju kompetenčnega modela.

Končna različica, avgust 2014