

PRODEST:

Podnikateľské vzdelávanie

vodítko



Hodnotenie a propagácia zmyslu
Iniciatívy a podnikania
U mladých ľudí



Vážení čitatelia!

Pozeráte sa na príručku podnikateľského vzdelávania vytvoreného združením partnerov v rámci projektu PRODEST - podpora podnikania s digitálnym rozprávaním príbehu pod koordináciou združenia Europe4Youth (Kraków, Poľsko). Príručka obsahuje teoretický úvod do sveta terminológie, hlbší pohľad na kompetencie SIE, čo znamená: zmysel iniciatívy a podnikania, ako aj scenáre neformálnych vzdelávacích aktivít, ktoré rozvíjajú tieto kompetencie a tiež vám pomáhajú pri hodnotení kompetencií mladých ľudí, s ktorými pracujete. Scenáre sú priamo uplatniteľné na stredných a odborných školách (podnikateľské vzdelávanie, občianska výchova alebo iné obory), univerzity (súvisiace predmety na akýchkoľvek fakultách a disciplínach) a iné vzdelávacie inštitúcie a mimovládne organizácie pracujúce s mladými ľuďmi.

Mnoho scenárov obsahujú odkazy na on-line vzdelávacie materiály, vrátane digitálnych príbehov na videách vytvorených skupinami mladých ľudí vstupujúcich na trh práce z Poľska, Francúzska, Slovenska, Španielska a Veľkej Británie. Ich zapojenie do projektu garantuje relevantnosť problémov riešených v týchto vzdelávacích materiáloch s aktuálnymi problémami, ktoré mladí ľudia majú a môžu sa s nimi stotožniť.

Scenáre boli testované aj samotnými mladými ľuďmi a boli podrobené hlbokému hodnoteniu Výboru zainteresovaných strán (špecialistov, akademikov, úradníkov vo verejných inštitúciách a rozhodovacích orgánov v oblasti mládeže) vytvorených vo všetkých krajinách projektu.

V mene celého združenia, autorov a mladých ľudí zapojených do projektu "PRODEST" vám odporúčam, aby ste si pozreli tu prezentované metódy podnikateľského vzdelávania a tiež aby ste sa venovali veľkej starostlivosti o prístupnosť všetkým mladým ľuďom, najmä s menším počtom príležitostí. Nech Vám tento sprievodca dobre poslúži vo vašej práci s mladými ľuďmi.

Riaditeľ združenia Europe4Youth
Koordinátor príručky
Barbara Moś

PRODEST: Smernica pre podnikateľské vzdelávanie. Hodnotenie a podpora pocitu iniciatívy a podnikania u mladých ľudí.

Názov projektu: “PRODEST: promoting entrepreneurship with digital storytelling”

Číslo projektu: 2016-1-FR02-KA205-011370

Tento projekt bol financovaný s podporou Európskej komisie

Táto publikácia odráža iba názory autorov a Komisia nenesie zodpovednosť za akékoľvek použitie informácií, ktoré sú v nej obsiahnuté.

Autori:

Miguel Caneda
Ramona Dogaru
Wiktor Firlej
Ivana Hrušková
Diana Hudson
Piotr Krzystek
Barbara Moś
Łukasz Pleśniarowicz
Piotr Warzyszyński

Edícia, grafika, dizajn:

Ester Sendecka
Piotr Warzyszyński
Natasha Lendjel

Konsorcium partnerov:

Petra Patrimonia Corsica Corse (France)
www.petrapatrimonia-corse.com
Obcianske Zdruzenie Keric (Slovakia)
www.keric.sk
Asociación Galega de Emprendedores (Spain)
www.agaemp.es
Stowarzyszenie Europe4Youth (Poland)
www.europe4youth.eu
Creative Exchange UK Limited (United Kingdom)
www.creativeexchange.org

06	Čo sú kompetencie?
14	Mäkké kompetencie a trh práce
17	Neformálne vzdelávanie a uznávanie mäkkých kompetencií: nástroje určené pre mladých ľudí
20	YOUTHPASS
24	Compass
30	Portfólio práce mládeže Rady Európy
34	EUROPASS
38	Ako merať mäkké kompetencie?
44	Kompetencia zmyslu pre iniciatívu a podnikanie - rámec a meranie

The background is a vertical collage. The top half shows a close-up of a desk with a pen, a calculator, and a line graph. The graph has a legend with categories: Norte (blue), Centro (red), Lisboa e Vale do Tejo (green), Alentejo (purple), Algarve (cyan), and Região (orange). The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking at a wall with various charts and posters.

Čo sú kompetencie?

Čo sú kompetencie?

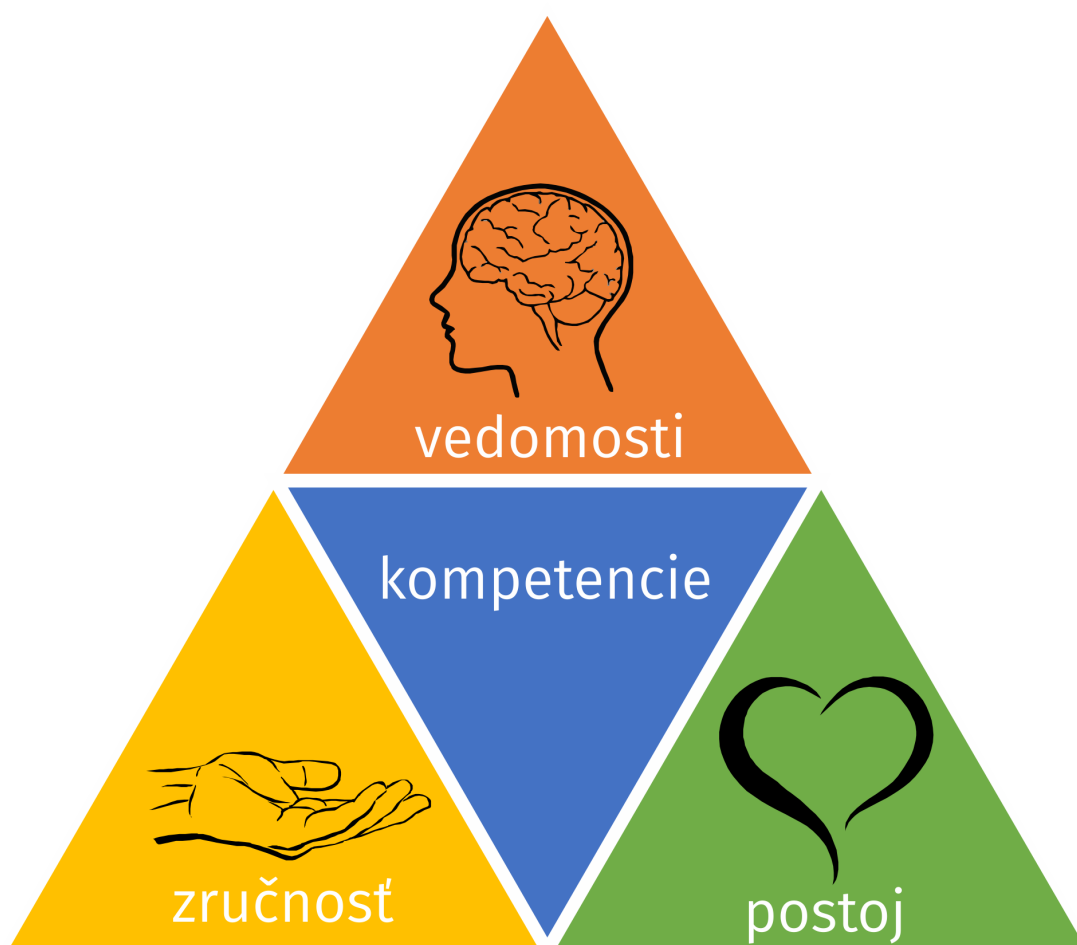
Pojem "kompetencia" je prijatý niekoľkými vedeckými disciplínami: politológia, pedagogika, andragogika, psychológia, riadenie ľudských zdrojov a sociálna veda vo všeobecnosti a môže znamenať podobné, aj keď mierne odlišné vlastnosti osoby, postavenia alebo inštitúcie.

V politických vedách sa kompetencie odvolávajú na inštitúcie a úrady, ktoré majú k dispozícii súbor právomocí a práv na prax. Kompetencie zahŕňajú obmedzený a špecifikovaný sortiment nástrojov, ktoré možno použiť na vyvolanie určitého efektu, ktorý slúži cieľom inštitúcie. Napríklad kancelária prezidenta má právomoc rozhodovať o referende, poveriť sudcu, riadiť predčasné parlamentné voľby. Jeho potenciálny priebeh (správanie) je možné kedykoľvek spustiť. Táto akcia slúži na riešenie politickej krízy, na reagovanie na potreby občanov alebo jednoducho na umožnenie plynulého fungovania štátu. Kompetencie v politických štúdiách, ako aj vo vedeckých vedách môžu byť postupné. V politických vedách pozorujeme priame kompetencie, spoločné kompetencie, nepriame kompetencie, podporu, iniciovanie, koordináciu a mnohé ďalšie. Napríklad spoločné kompetencie Európskej únie so svojimi členskými štátmi v oblasti vnútorných záležitostí, sociálnej politiky alebo energetickej infraštruktúry iniciujú a vysielajú stimuly v politike mládeže a stanovujú smernice v oblasti obchodnej politiky, colnej únie a vnútorného trhu (príklady).

DEFINÍCIA

KOMPETENCIA: zoskupenie súvisiacich schopností, záväzkov, vedomostí a zručností, ktoré umožňujú osobe (alebo organizácii) účinne konať v práci alebo situácii.

Po tejto stránke, kompetencia je schopnosť, ktorá je podporená formálnymi predpismi, ktoré umožňujú objektu konať určitým spôsobom, aby realizoval svoje ciele a potenciál. Preložením tejto skutočnosti do vedy o vzdelávaní je kompetencia schopnosťou, ktorá je podporená praktickými skúsenosťami umožňujúce človeku aplikovať súbor súvisiacich vedomostí, zručností a postojov na vykonávanie úloh a realizáciu potenciálu. A naozaj, pedagogika, andragogika, psychológia a spoločenské vedy definujú kompetenciu ako potenciál poznatkov, zručností a postojov, ktoré sú pripravené na spustenie, aplikáciu a realizáciu na úspešné vykonanie práce. Čo je podstatné - tento potenciál nie je vrozený! Znalosti, zručnosti a postoje sa môžu rozvíjať, naučiť sa, získať.



Získanie vedomostí je najjednoduchšie. Je potrebné "len" prispôbiť dávky faktov, teórií, príbehov. Zručnosť - schopnosť robiť veci, uplatniť vedomosti v praxi - môže byť získaná len praxou, naučená skúšaním, snažením sa, zlyhaním, úspechom a učením sa. Postoj je najťažšie zmeniť. Kompetencia si však vyžaduje nielen situáciu "vedieť ako" a "využiť poznatky", ale aj dávku pozitívneho postoja,

ktorý nám umožňuje využívať prácu, ktorú robíme, považovať ju za hodnotnú skúsenosť, nielen za nepríjemnú povinnosť. Postoj pozostáva z viery, povedomia a pozitívnych emócií, ktoré nás pripravujú konať. Môže to byť viera v seba, v prácu, ktorú robíme, v jej zmysle a účele. Môže to byť vedomie vlastných schopností, síl, silných stránok, ale aj uvedomenie si vlastných obmedzení, rizík. Môže to byť aj náklonnosť, náklonnosť k úlohám, pozitívne pocity spojené s týmito úlohami. To všetko spolu vytvára osobu, ktorá je vo vybranom odbore skutočne kompetentná.

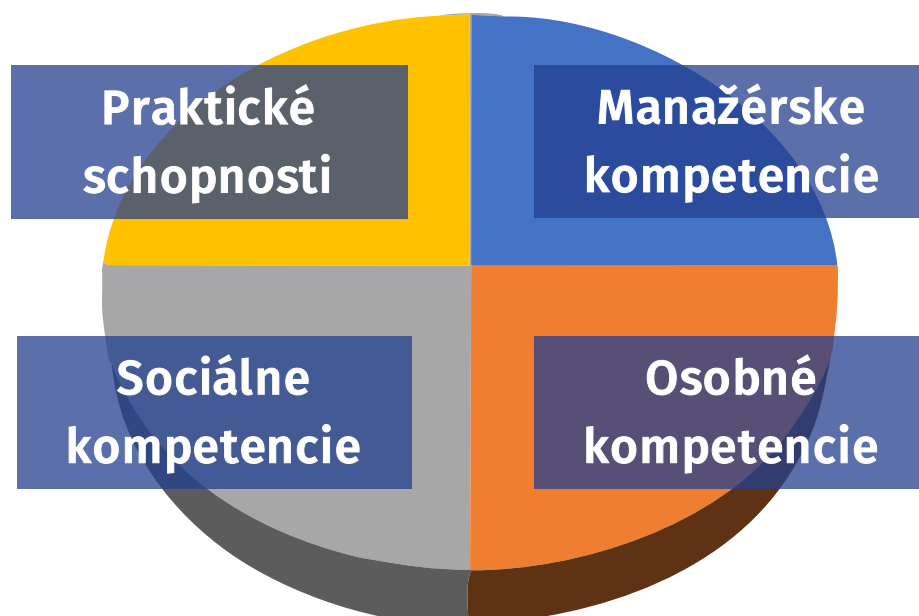
Je zrejmé, že kompetencie sú najefektívnejšie nadobudnuté v neformálnom vzdelávaní, ktoré sú cielené, zamerané na študentov, dobrovoľné, organizované a založené na konaní, praxi a výkonnosti. Hoci priestor pre rozvoj kompetencií možno nájsť aj vo formálnych vzdelávacích systémoch, tie sú určené na to, aby priniesli predovšetkým kvalifikácie potvrdené v diplomoch a osvedčeniach. Môžu to však byť len prázdne doklady bez kompetencií, ktoré by premenili absolventa školy na kompetentnú osobu pripravenú na výkon. Kvalifikácia je formálna a oprávnená príslušnou právnickou inštitúciou povolenou vykonávať určité povolanie alebo povinnosti. Register úradne uznávaných kvalifikácií je v Európskej únii upravený v Európskom kvalifikačnom rámci a jeho národných ekvivalentoch. Iba formálny systém vzdelávania môže poskytnúť kvalifikáciu, zatiaľ čo kompetencie sa môžu rozvíjať bez formálneho uznania. Viac informácií o neformálnych nástrojoch, ktoré uznávajú mäkké kompetencie, nájdete v ďalších článkoch tejto príručky.

DEFINÍCIA

KVALIFIKÁCIA: formálna a oprávnená príslušnou právnickou inštitúciou povolenie vykonávať určité povolanie alebo povinnosti.

Vráťme sa ku kompetenciám. Existuje veľa typológií, ktoré rozdeľujú typy kompetencií. Ten, ktorý navrhujeme v tomto usmernení, je kompatibilný s Competence Passport (comp-ass.org) a rozdeľuje všetky druhy kompetencií do 4 kategórií:

Osobné kompetencie - odvolávajú sa na seba, povedomie, vedomie a schopnosť hrať s ním, využiť ho na zvýšenie vlastnej výkonnosti. Medzi príklady osobných kompetencií patrí: asertivita, seba-rozvoj, učenie sa učiť, nezávislosť, seba-motivácia alebo osobné nastavenie cieľa.



Sociálne kompetencie - odvolávajú sa na úlohu osoby vo vzťahu k iným ľuďom alebo skupine ako rozširujúcej sa jednotke, na ktorú môže osoba úspešne pôsobiť v rámci skupiny. Príklady: tímová práca, komunikácia, rokovania, budovanie vzťahov, ale aj kultúrne povedomie a pôsobenie v medzikultúrnom prostredí.

Manažérske kompetencie - odvolávajú sa na schopnosti riadiť ľudí, procesy alebo objekty. Príklady: strategické plánovanie, riadenie projektov, riadenie rozhodovacieho procesu, analytické kompetencie, uľahčenie, koordinácia, vedenie.

Praktické schopnosti - odkazujú na schopnosti riadiť nástroje a predmety vrátane programov a aplikácií. Príklady: mediálne kompetencie, informačné kompetencie, analýza dát, video / natáčanie, písanie, fotografie a iné umelecké schopnosti.

Kompetencie týkajúce sa schopností, ktoré možno samohodnotiť a ktoré sa ťažko overia, sa nazývajú často mäkké kompetencie. Ide najmä o osobné, spoločenské a organizačné kompetencie. Je takmer nemožné vytvoriť objektívny kontext a podmienky na overenie mäkkých kompetencií, pretože každá sociálna situácia je iná a rôzne výkony môžu byť spôsobené rôznymi situačnými a osobnými faktormi. Hodnotenie mäkkých kompetencií je založené najmä na sebahodnotení. Tvrdé kompetencie na druhej strane môžu byť potvrdené alebo kvalifikáciou (áno, je to možné!), alebo je možné vytvoriť objektívny kontext a

nemeniteľné podmienky na hodnotenie kompetencie. Napríklad kompetencie v oblasti IT možno overiť splnením konkrétnych úloh a analýza údajov sa môže preukázať správnym použitím súboru štatistických opatrení.

Hoci je to náročné posúdiť, všetky kompetencie sú pozorovateľné, prejavujú sa v správani, a preto je možné ich merať. Keďže pozadie prejavovania mäkkých kompetencií je známe iba interpretovi, ide o sebahodnotenie, ktoré tu vstupuje do hry. V tom istom čase je sebapoznanie vlastných kompetencií jednou z najdôležitejších kompetencií XXI. storočia! Učiť sa učiť, schopnosť pozorovať vlastný proces učenia sa, schopnosť projektovať a vedome smerovať svoj vlastný rozvoj je rozhodujúci v čase, keď štatisticky každý aktér na trhu práce pravdepodobne zmení povolanie 6-7 krát v živote.

Zmeny v súčasných trhoch práce vyvolali vytvorenie zoznamu kompetencií XXI. storočia, ktoré zvyšujú možnosť ... nevynechať sa z neho a udržať krok s neustálymi zmenami a nepredvídateľnosťou. Rozhodne je to učenie sa učiť, medzikultúrne kompetencie, flexibilita, prispôsobivosť, koordinácia vlastnej práce, časový manažment, nezávislosť a zmysel iniciatívy a podnikania.

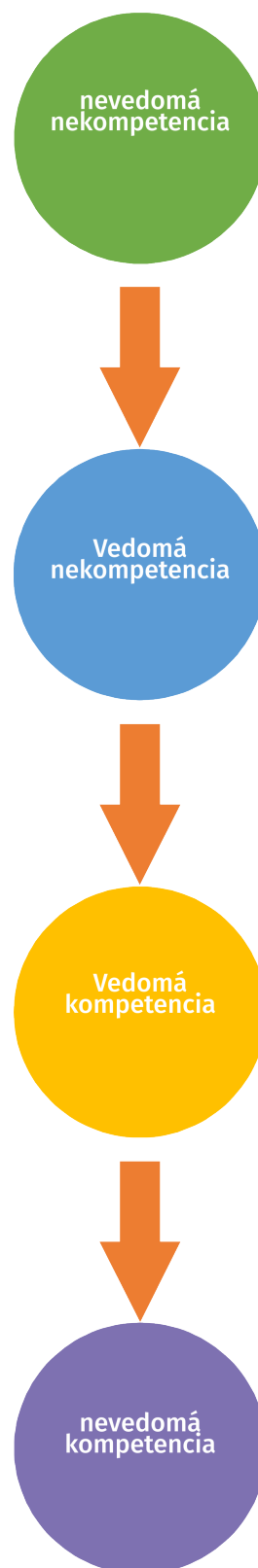
Z pohľadu učiaceho sa neexistuje žiadny pripravený zoznam zručností, ktoré sa majú získať počas celého života. Jeho cesta je nepredvídateľná a rozsah kompetencií potrebných v tých istých povolaniach sa môže líšiť. Ako potom vedome navrhovať vlastný rozvoj? Keďže kompetencie sú rozvíjané prostredníctvom akcií a prejavujú sa v akcii, musí si študent uvedomovať trajektóriu procesu učenia sa a byť schopný odhaliť možnosti učenia, skombinovať ich s potrebou a vedome využívať. Štádiá rozvoja kompetencií zobrazujú mechanizmus rozvíjania kompetencií od nevedomej nekompetentnosti až po nevedomú kompetenciu, keď sa správny priebeh činnosti spúšťa automaticky ako intuícia.

UČ SA VIAC:

Developing a Competency Framework, "Mindtools", online:

https://www.mindtools.com/pages/article/newISS_91.htm

Podnikateľské vzdelávanie musí zahŕňať aj podporu uvedomenia si tejto dráhy u žiakov. Spustenie tejto príručky so všeobecnou teóriou o rozvojových zručnostiach a kompetenciách preto nie je náhodou. V aktivitách - scenároch, ktoré nasledujú po tomto úvode, budete mať veľký výber aktivít zvyšujúcich povedomie o počiatočnej úrovni určitých kompetencií, sebahodnotení a podporovaní učebných procesov medzi mladými ľuďmi.



UČ SA VIAC:

Handbook of Research on Pedagogical Innovations for Sustainable Development, Ken D. Thomas (Auburn University, USA) and Helen E. Muga (University of Mount Union, USA), March, 2014



The background is a vertical collage. The top half shows a close-up of a desk with a pen, a calculator, and a document featuring a bar chart and a line graph. The bottom half shows the back of a person's head and shoulders as they look at a computer monitor in an office setting. A large blue diamond with a white border is centered over the collage.

Mäkké kompetencie a trh práce

Mäkké kompetencie a trh práce

Hoci je pre mladých ľudí s nízkou alebo žiadnou formálnou kvalifikáciou stále ťažšie nájsť si prácu, sú to mäkké kompetencie, sociálne a osobné kompetencie, ktoré zvyšujú ich význam na trhu práce. Čo je zdroj informácií, a aj bez formálneho vzdelávania ich mladí ľudia zbierajú, je neformálne vzdelávanie. Tieto kompetencie sú veľmi dôležité, pretože môžu byť kľúčom k trhu práce. Mäkké zručnosti sú nevyhnutné pre dobrú prácu. A pri niektorých zamestnaniach môžu byť dokonca najdôležitejšími prvkami kvalifikácie.

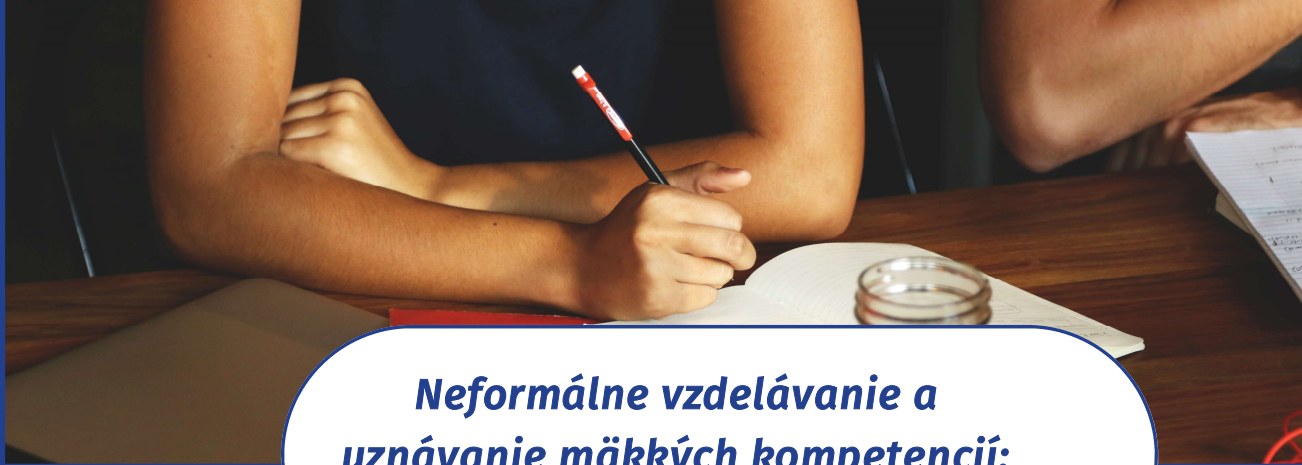
Mäkké kompetencie sa týkajú rôznych spôsobov správania, ktoré pomáhajú ľuďom dobre pracovať a spoločensky spolupracovať s ostatnými. Stručne povedané, sú to napríklad zručnosť budovania vzťahov, alebo určité osobnostné rysy, ktoré sú potrebné na to, aby sme spolu s ostatnými vychádzali a budovali pozitívne vzťahy. Zahŕňajú taktnosť, empatiu, komunikačné schopnosti, medziľudské schopnosti, riadenie ľudí, vedenie, spoľahlivosť a mnoho ďalších kompetencií. Na rozdiel od tvrdých zručností, ktoré sú vo všeobecnosti ľahko kvantifikovateľné a merateľné, často nie sú súčasťou certifikátov a je pomerne ťažké ich posúdiť. Keďže obsahujú súčasť postoja, sú overiteľné iba vlastníkom. Posúdenie je potom zaťažené osobnými názormi a úrovňou sebavedomia. Aby sme to prekonal, predstavíme vám niekoľko nástrojov pre sebahodnotenie mládeže, ktoré môžu mladí ľudia využiť na prezentovanie svojich kompetencií zamestnávateľom.

Zatiaľ čo zamestnávatelia majú záujem o úroveň určitých mäkkých zručností, poskytovatelia vzdelávania sa často zameriavajú na rozvoj týchto zručností s cieľom pripraviť mladých ľudí na tréning a trh práce. Hovorí sa, že získavame prácu kvôli našim kvalifikáciám, ale strácame ju kvôli nedostatku mäkkých kompetencií. V skutočnosti sa nazývajú "talenty, ktoré obchodní guru označili za najpotrebnejšie kvality moderného pracoviska". Ako hovorí britský Telegraph:

"obchodníci predpovedajú, že čoskoro budú pracovné sily rozdelené medzi vysoko kvalifikovaných jednotlivcov schopných vykonávať prácu súvisiacu s technológiami a charizmatických inovatívnych jednotlivcov, ktorých čaro spôsobí, že iní chcú s nimi obchodovať ". A to je niečo, čo sa nedá vyčleniť do počítača. Ak nemôžete urobiť ani jedno z týchto dvoch, potom je čas zmeniť to.

The background of the slide is a collage. The top half features a bar chart with yellow and blue bars, a line graph with a red line, and a legend with colored squares corresponding to regions: Norte (blue), Centro (red), Lisboa e Vale do Tejo (green), Alentejo (purple), Algarve (cyan), and Região (orange). A black pen is visible on the left. The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking towards a whiteboard with diagrams and a computer monitor in a meeting room.

***Neformálne vzdelávanie a uznávanie
mäkkých kompetencií: nástroje určené
pre mladých ľudí***



Neformálne vzdelávanie a uznávanie mäkkých kompetencií: nástroje určené pre mladých ľudí

Neformálne vzdelávanie je typom vzdelávania, ktoré najefektívnejšie rozvíja mäkké kompetencie. Jeho metodológia a špecifickosť môže priniesť ťažkosti pri rozpoznávaní jej účinkov alebo dokonca pri overovaní jej efektívnosti. Neformálne vzdelávanie je:

účelové - činnosť je určená vzdelávacím cieľom, ktorý si stanovuje samotný žiak,

organizované - zahŕňa skupinu ľudí, program a zodpovednosti,

štruktúrované - každý prvok činnosti slúži svojmu účelu a činnosť sa končí analyzovaním, hodnotením a uznávaním vzdelávacích výstupov,

dobrovoľné - študenti sa môžu rozhodnúť, či budú sa budú vzdelávať alebo nie na základe ich vnútornej motivácie,

aktívne - aktivity zahŕňajú prax, "robenie", niekedy fyzické aktivity, testovanie, zlyhanie a učenie sa,

súvisiace s časom - existuje plánovaný a vyčlenený koniec činnosti,

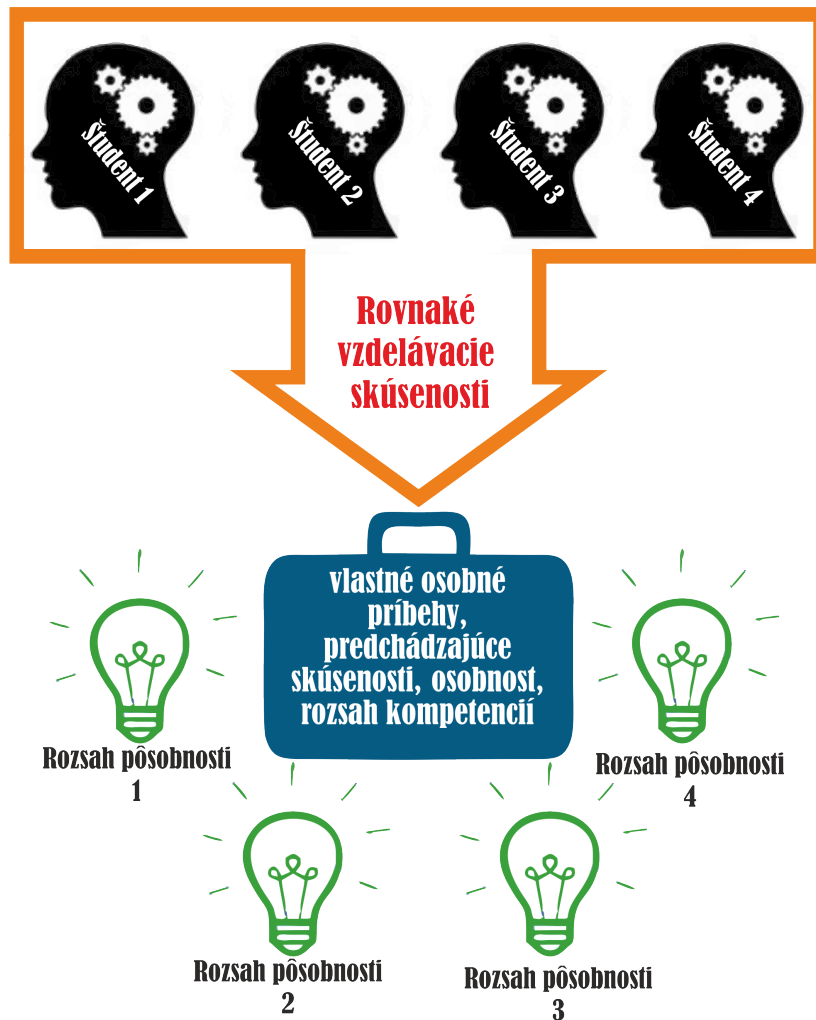
samohodnotené - to sú študenti, ktorí posudzujú svoje vlastné úspechy (žiadne známky alebo iné externé hodnotenie),

neformálne uznávané - neexistujú žiadne formálne uznané certifikáty, aj keď existujú nástroje sebahodnotenia.

Skutočnosť, že výsledky neformálneho vzdelávania závisia v značnej miere od vlastného prínosu študentov, ich motivácie, angažovanosti, úrovne sebauvedomenia a odhodlanosti plniť úlohy tieni trochu jeho efektívnosť. Žiadna neformálna šikmá aktivita nemôže byť vo výsledkoch 100% predvídateľná.

V skutočnosti rôzne individuálne skúsenosti každého účastníka tej istej neformálnej vzdelávacej aktivity môžu spôsobiť úplnu rôznorodosť výsledkov vzdelávania v rámci skupiny.

Radi nazývame tento jav "efekt čiernej skrinky", čo vysvetľuje, prečo skupina ľudí, ktorí majú rovnakú činnosť, nedosiahne rovnaký rozsah kompetencií.



S touto neistotou jednotlivých výsledkov vzdelávania to nie je poskytovateľ vzdelávania, ktorý by mal hodnotiť dosiahnuté výsledky. Táto úloha patrí samotným študentom, aj keď môžu využívať pomoc a podporu zo strany organizátorov vzdelávacích skúseností. Ďalej v sekcii scenárov vzdelávania nájdete niekoľko užitočných nástrojov, ktoré môžete navrhnúť mladým ľuďom.

Poskytovatelia vzdelávacích aktivít s cieľom pomôcť účastníkovi so sebahodnotením by mali zúžiť schopnosti a zručnosti, ktoré je možné získať, vo forme opisu predpokladaných výsledkov vzdelávania. Pri ich preskúmaní by sa študenti mali identifikovať s niektorými, spolu s úrovňou dosiahnutého úspechu. Keďže v mäkkých kompetenciách je ťažké rozlíšiť určité úrovne, organizátori by mali poskytnúť určité činnosti a nástroje na rozpoznávanie.

The background of the image is a collage. The top half features a bar chart with yellow, green, and blue bars, a line graph with a red line, and a legend with colored squares corresponding to regions: Norte (blue), Centro (red), Lisboa e Vale do Tejo (green), Alentejo (purple), Algarve (cyan), and Região (orange). A black pen is visible on the left. The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking towards a wall with various posters and a small screen.

YOUTHPASS



YOUTHPASS

Jedným z najpopulárnejších, najmä medzi mladými ľuďmi, ktorí sa zúčastňujú na programoch Erasmus +, je Youthpass. Umožňuje všetkým účastníkom akýchkoľvek projektov programu Erasmus+ (napríklad mládežnícke výmeny alebo semináre) formulovať svoje výsledky vzdelávania vlastnými slovami a rozdeliť ich do 8 kategórií: kľúčové kompetencie pre celoživotné vzdelávanie definované v odporúčaní inštitúcií Európskej únie.

- 1. Komunikácia v materinskom jazyku :** schopnosť vyjadrovať sa a interpretovať pojmy, myšlienky, pocity, fakty a názory ústne aj písomne.
- 2. Komunikácia v cudzom jazyku :** to isté ako je uvedené vyššie, ale zahŕňa aj mediatívne zručnosti (t. j. sumarizáciu, parafrázovanie, tlmočenie alebo preklad) a medzikultúrne porozumenie.
- 3. Matematická, vedecká a technologická kompetencia :** rozumné zvládnutie matematiky, pochopenie prirodzeného sveta a schopnosť aplikovať vedomosti a technológie na vnímané ľudské potreby (ako je medicína, doprava alebo komunikácia).
- 4. Digitálna spôsobilosť :** sebavedomé a kritické využívanie informačných a komunikačných technológií pre prácu, voľný čas a komunikáciu.
- 5. Učenie sa učiť:** schopnosť efektívne riadiť vlastné učenie, a to individuálne alebo v skupinách.
- 6. Sociálne a občianske kompetencie :** schopnosť efektívne a konštruktívne sa zúčastňovať na sociálnom a pracovnom živote a angažovať sa v aktívnej a demokratickej účasti, najmä v čoraz rozmanitejších spoločnostiach.

7. Zmysel iniciatívy a podnikania: schopnosť premieňať myšlienky na činnosť prostredníctvom tvorivosti, inovácie a riskovania, ako aj schopnosť plánovať a riadiť projekty.

8. Kultúrne povedomie a vyjadrovanie: schopnosť oceniť kreatívny význam myšlienok, skúseností a emócií v rôznych oboroch, ako je hudba, literatúra a vizuálne a divadelné umenie.

Youthpass sa vzťahuje na aktivity v rámci programu Erasmus + (prínajmenšom teraz - február 2017), počas ktorého sa môžu spájať sebareflexia a sebahodnotenie. Medzi ne patrí individuálna denníková metóda, reflexné skupiny, vzájomná odozva, alebo hry ako je sebareflexná kartová hra

Zdroj:

www.youthpass.eu

UŽITOČNÉ ODKAZY:

card game: www.youthpass.eu/en/publications/card-game/

PRÍKLAD YOUTHPASS:



European Commission

Education and Culture DG
"Youth in Action" Programme

Youthpass

for **European Voluntary Service**

Magdalena Miller
born on 13/10/1985 in Copenhagen, Denmark

participated as a volunteer in the project

Rainbow colours - Ecological development in Jena
in the host organisation **SALTO Training**
and Co-operation Resource Centre.

The activity took place from 15/05/2007
to 14/05/2008 in Jena, Germany.

European Voluntary Service

Within the European "Youth in Action" Programme, European Voluntary Service offers young people an opportunity of taking part in a non-profit-making, unpaid activity for the benefit of the general public in a country other than their country of residence.

Through European Voluntary Service, young people contribute to social cohesion and solidarity and considerably enhance their personal, professional, and intercultural skills and competences.

Essential elements of European Voluntary Service are preparation and follow-up activities in the country of residence as well as ongoing pedagogical, personal, and task-related support like training activities in the host country.

European Voluntary Service is carried out in partnership between a young volunteer, an organisation in the country of residence, and an organisation in the host country. It lasts up to 12 months.

Offering the added value of a European dimension, European Voluntary Service is quality-checked regarding content criteria and implementation.

Frank Körten
Representative of the organisation

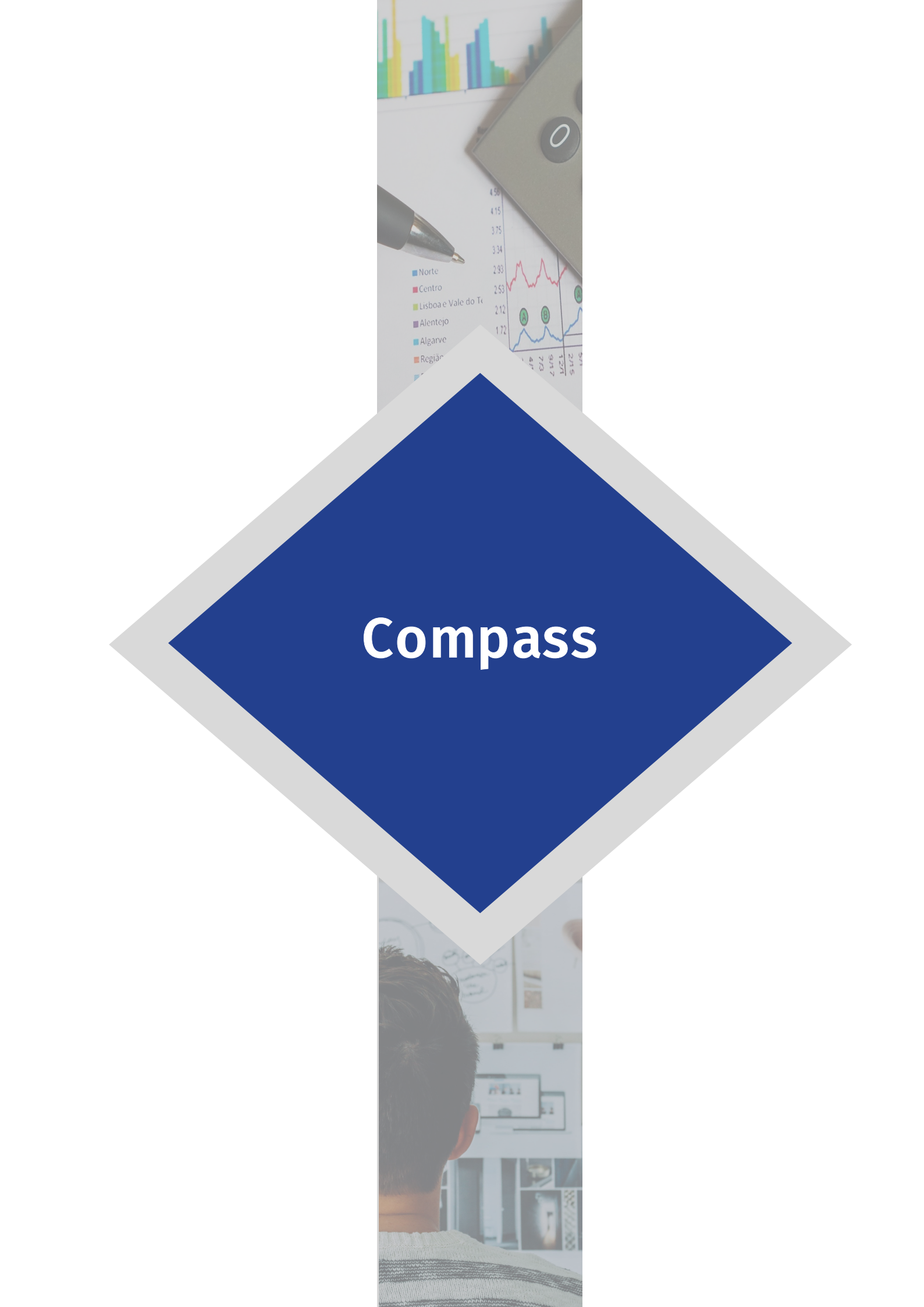
The ID of this certificate is NCVW-45G5-YD5P-ES2D.
If you want to verify the ID, please go to the web site of Youthpass:
<http://www.youthpass.eu/public/verify>

Youthpass is a Europe-wide validation system for non-formal learning within the EU "Youth in Action" Programme. For further information, please have a look at <http://www.youthpass.eu>.

1

Zdroj:

www.youthpass.eu



Compass

Compass

Ďalším nástrojom prispôsobeným potrebám mladých ľudí a požiadavkám trhu práce je Competence Passport (comp-pass.org). Je to univerzálny certifikát, ktorý sa používa na zdokumentovanie, hodnotenie a overovanie kompetencií získaných po akýchkoľvek formách neformálneho vzdelávania (dobrovoľníctvo, miestne iniciatívy, účasť na kurzoch alebo projekty mládeže). Umožňuje mladým ľuďom, aby ich oficiálne uznali a pripravili sa na trh práce a vzdelávania.

Definuje takmer 60 mäkkých kompetencií a špecifikuje, kedy a za akých podmienok ich možno dosiahnuť na 1-5 úrovniach plnenia. Taktiež rozdeľuje každú kompetenciu do špecifického rozsahu poznatkov, zručností a postojov, ktoré predstavujú kompetenciu. Užívatelia sa preto neopisujú svojimi vlastnými slovami, ale porovnávajú sa s pripravenými opismi komponentov kompetencií a 5 úrovňami plnenia, ktoré sú zlučiteľné s Európskym kvalifikačným rámcom. Neskôr je samohodnotenie potvrdené poskytovateľmi vzdelávania prostredníctvom procesu online spätnej väzby - konverzácie, ktoré možno uskutočniť na portáli. Kompetencie sú rozdelené do 4 kategórií: osobné, sociálne, manažérske a praktické.

PERSONAL:

INITIATIVE



Evaluating, selecting and acting on various methods and strategies for solving problems and meeting objectives before being asked or required to do so.

ASSERTIVENES



Behaviour which enables a person to act in his or her own best interest, to stand up for herself or himself, without undue anxiety, to express honest feelings comfortably, or to exercise personal rights without denying the rights of others.

LEARNING TO LEARN



Ability to plan, monitor, evaluate and control one's personal learning processes.

SELF-DEVELOPMENT

Modelling and stimulating personal growth, seeking for learning opportunities, self-evaluating - identifying strengths and weaknesses and planning future steps for improvement.

CRITICAL THINKING

Objective reasoning and analysis of an issue in order to make statements, or form a judgement.

PERSONAL GOAL SETTING

Ability to set goals for yourself that can be achieved using available resources and operating within a projected timeframe.

AUTONOMY, INDEPENDENCE

The ability of the person to make his/her own decisions and being responsible for them (your actions).

EMOTIONAL INTELLIGENCE

Being able to control and filter emotions in a constructive way.

CREATIVITY

Generates novel and valuable ideas to develop new or improved processes, methods, systems, services or products.

SELF-EXPRESSION

Ability to show your feelings, emotions and thoughts in creative way.

SELF-MOTIVATION

Encouragement from within oneself to stay focused on and committed to a task.

STRESS-RESISTANCE

Handling stress in a manner that is acceptable to others.

PERSONAL FLEXIBILITY

Modifies his or her approach to achieve a goal. Is open to change and new information, rapidly adapts to new information, changing conditions, or unexpected obstacles.

SOCIAL**SOCIAL RESPONSIBILITY**

Taking under consideration and being aware of the possible consequences of the actions.

HUMAN RIGHTS AWARENESS

Identifying, highlighting and developing responses to human rights challenges, promoting in the same time equality, dignity and respect in your community, society and worldwide.

CULTURAL AWARENESS

Understanding norms, values, symbols of different groups and their influence on behaviours and consciously expressing own culture.

TEAM WORK

Contributes fully to the team effort and plays an integral part in the smooth running of teams without necessarily taking the lead.

ACTIVE LISTENING

Ability to actively respond to heard message, creating safe space for sharing ideas and follow an argumentation reflecting on it in the same time.

EVALUATING

Planning and implementing evaluation: observation and data collection, making accurate conclusions and finding recommendations on tasks and people.

**CONSTRUCTIVE
FEEDBACK**

Ability to give and receive constructive criticism and plan self-development.

CIVIC COMPETENCES

Taking responsible role and active participation in society/ community.

RELATION BUILDING

Get in touch with people easily, developing and maintaining a network of contacts that can provide information, help and access to others.

NEGOTIATING

Effectively exploring alternatives and positions to reach outcomes that gain the support and acceptance of all parties.

COMMUNICATION

Ability to convey information to another efficiently and appropriately.

**HISTORICAL
AWARENESS**

Associates historical background and experiences of societies with current political, social and interpersonal relations.

**OPERATING IN
INTERCULTURAL
ENVIROMENT**

Capacity to function effectively in a multicultural environment.

**PUBLIC SPEAKING,
PRESENTATION**

Communicates specific thesis/message in a manner appropriate for audience and occasion using various methods and verbal, as well as non-verbal communication.

MANAGEMENT**ORGANISATION AND
MANAGEMENT**

Organises self and others guaranteeing achievement of goals, sets the priorities and effectively allocates time and resources.

**RESOURCE
MANAGEMENT**

Develops resources and implement (financial) plans for projects or events.

**CHANGE
MANAGEMENT**

Facilitating the implementation and acceptance of a change within undertaking, encourage boundary breaking.

**CONFLICT
MANAGEMENT**

Anticipates and takes steps to prevent counter-productive confrontations. Manages and resolves conflicts and disagreements in a

TIME MANAGEMENT

Ability to plan and control how you spend the hours in your day to effectively accomplish your goals.

**STRATEGIC
PLANNING**

Ability to set aims and objectives in a long term, analysing strengths, weakness, opportunities and threats; Generating ideas, based on

ENTREPRENEURSHIP

Actively seeks out and identifies opportunities to develop and implement new ideas and projects.

**PROJECT
MANAGEMENT**

Developing and coordinating projects and implements organisation goals throughout them.

DECISION MAKING

Developing appropriate solutions identifying issues and basing solutions on them.

**ANALYTIC
COMPETENCES**

Makes logical conclusions, anticipates obstacles, and considers different approaches to the decision-making process.

MOTIVATING

Ability to effectively mobilize member of the team, by fitting best techniques to their personal need and individual qualifications.

FACILITATION

Uses group skills to lead the group to the group goal.

PERSUASION

Ability to persuade or convince others to support an idea, agenda or direction.

COACHING

Provides guidelines, motivation and feedback to support others to accomplish tasks or solve problems.

**GROUP
MANAGEMENT**

Coordinating available human resources with the focus on the goal.

COORDINATING

Combining different processes to comply them to achieve common goal.

LEADERSHIP

Keeping the group vision and values at the forefront of decision – making and action, guiding it to the common goal.

PRACTICAL

MEDIA
COMPETENCES

Awareness and abilities to understand, read and operate within different media.

INFORMATION
COMPETENCE

Recognize when information is needed and have the ability to locate, evaluate, and use effectively the needed information.

ART



Specific competences in the arts can be seen as the development of the skills, knowledge and attitudes relevant to particular visual, auditory

PHOTOGRAPHY



Skills, knowledge and attitudes relevant to photography.

VIDEO/FILMING



Skills, knowledge and attitudes relevant to kinaesthetic signs and symbols.

DATA ANALYSIS



Seeks or collects and synthesizes information from a variety of stakeholders and sources in an objective, unbiased manner to reach a

IT



Using and creating different IT tools to solve problems or tasks.

MUSIC



Effectively and creatively express ideas, thoughts and emotions through music.

WRITING



Effectively and creatively express ideas, thoughts and emotions through variety of written forms.

Zdroj:

www.comp-pass.org

The background is a collage. The top half features a bar chart with yellow, green, and blue bars, and a line graph with a red line and a blue line. A black pen is positioned over the line graph. The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking towards a wall with various posters and a small screen.

Portfólio práce mládeže Rady Európy

Portfólio práce mládeže Rady Európy

Ďalší nástroj podporovaný Radou Európy je venovaný vedúcim mládeže a pracovníkom s mládežou. Je to on-line nástroj pre kvalitný rozvoj práce s mládežou v Európe založený na sebahodnotení kompetencií pracovníkov mládeže a poskytuje rámec kompetencií, ktoré mladí ľudia vyvíjajú počas práce s mládežou. Portfólio práce mládeže Rady Európy stanovuje 8 funkcií pracovníkov s mládežou a určuje špecifické kompetencie:

Úlohy pracovníkov s mládežou

Kompetencie pracovníkov s mládežou

1.

Identifikovať potreby a snahy mladých ľudí

- 1.1. Vytvoriť pozitívny vzťah s mladými ľuďmi bez posudzovania
- 1.2. Pochopiť spoločenský kontext, v ktorom mladí ľudia žijú
- 1.3. Zapojiť mladých ľudí do plánovania, realizácie a hodnotenia mládežníckych aktivít využitím participatívnych metód
- 1.4. Správať sa k mladým ľuďom akok seberoyným
- 1.5. Otvorene diskutovať o osobných a citových záležitostiach mladých ľudí, keď sa táto téma vyskytne v diskusii
- 1.6. Svojim správaním dokázať, že sa snažia naplňovať potreby a snahy mladých ľudí

2.

Poskytnúť príležitosti pre mladých ľudí

- 2.1. Podporiť mladých ľudí v určení si vlastných potrieb učenia sa, želaní a štýlov, pričom berú do úvahy akékoľvek špeciálne potreby
- 2.2. Vytvoriť bezpečné, motivujúce a inkluzívne prostredie na učenie sa jednotlivcov a skupín
- 2.3. Využiť viaceré vzdelávacie metódy, vrátane tých ktoré rozvíjajú kreativitu a podporujú motiváciu učiť sa
- 2.4. Poskytnúť mladým ľuďom vhodné vedenie a podporu
- 2.5. Informovať mladých ľudí o príležitostiach na učenie a podporiť ich v efektívnom využívaní týchto príležitostí

3.

Podporiť mladých ľudí a rozvinúť ich potenciál v pochopení spoločnosti, v ktorej žijú a angažujú sa

- 3.1. Pomôcť mladým ľuďom identifikovať svoju rolu vo svojej komunite a spoločnosti, a prebrať za ňu zodpovednosť
- 3.2. Podporiť mladých ľudí v identifikovaní cieľov, rozvinutí stratégie a organizovaní individuálnych a spoločenských aktivít na realizáciu tejto zmeny
- 3.3. Podporiť mladých ľudí v rozvíjaní kritického myslenia a porozumenia spoločnosti a sily, ako fungujú sociálne a politické systémy, a ako ich môžu ovplyvniť
- 3.4. Podporiť rozvoj kompetencií a sebavedomia mladých ľudí etencia y el desarrollo de la confianza de los jóvenes

4.

Podporiť mladých ľudí v aktívnom a konštruktívnom vytváraní interkultúrnych vzťahov

- 4.1. Podporovať mladých ľudí v získavaní interkultúrnych kompetencií
- 4.2. Propagovať interakciu medzi mladými ľuďmi, ktorí pochádzajú z rozličného rodinného zázemia a zo zahraničia, aby sa mohli učiť o iných krajinách, kultúrnych kontextoch, politických názoroch, náboženstvách, atď
- 4.3. Pracovať kreatívne na konfliktoch a konštruktívne ich transformovať
- 4.5. Aktívne zapájať mladých ľudí z rozličného zázemia a názorov do aktivít mládežníckej práce

5.

Aktívne využívať hodnotenie na zlepšenie vykonávanej práce s mládežou

- 5.1. Zahnúť mladých ľudí do plánovania a organizovania hodnotiacich aktivít
- 5.2. Plánovať a využívať rôzne participatívne metódy hodnotenia
- 5.3. Využiť výsledky hodnotenia na zlepšenie praxe
- 5.4. Informovať sa o najaktuálnejších výsledkoch v oblasti výskumu situácie a potrieb mladých ľudí

6.

Podporovať kolektívne učenie sa v tíme

- 6.1. Aktívne hodnotiť tímovú prácu s kolegami a používať výsledky hodnotenia na zlepšenie efektivity práce
- 6.2. Vyžiadať si a dávať spätnú väzbu
- 6.3. Zdieľať s kolegami relevantné informácie a skúsenosti z praxe z oblasti práce s mládežou

7.

Prispieť k rozvoju vlastnej organizácie a vytváraniu a zlepšeniu systémov práce s mladými ľuďmi

7.1. Aktivne zapájať mladých ľudí do rozvoja systémov práce organizácie

7.2. Spolupracovať s ostatnými na vytváraní systémov práce s mládežou

8.

Vytvoriť, realizovať a hodnotiť projekty

8.1. Využívať prístupy projektového manažmentu

8.2. Vyhľadávať a používať zdroje

8.3. Zviditeľňovať projekty, písať správy a robiť prezentácie pre rôzne cieľové skupiny

8.4. Využívať informácie a komunikačné technológie, keď je to potrebné

Zdroj:

www.coe.int/en/web/youth-portfolio

The background of the slide is a collage. The top half features a bar chart with yellow, green, and blue bars, a line graph with a red line, and a legend with colored squares corresponding to regions: Norte (blue), Centro (red), Lisboa e Vale do Tejo (green), Alentejo (purple), Algarve (cyan), and Região (orange). A pen is visible on the left, and a calculator is on the right. The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking at a wall with various posters and a computer monitor.

EUROPASS



EUROPASS

Aj nástroje Europassu sú navrhnuté s ohľadom na mladých ľudí, pretože veľká starostlivosť a dôraz sa kladie na mäkké zručnosti a praktické kompetencie. Do rodiny Europass patria CV, jazykové portfólio, mobilita, dodatok k diplomom o vysokoškolskom vzdelávaní a dodatok k diplomom OVP.

Okrem toho strediská Europass v krajinách EÚ sledujú európske trhy práce a neustále rozvíjajú príručky a súbory nástrojov pre používateľov Europassu, ktoré im pomáhajú priblížiť sa stále viac a viac.

Podľa najnovších hodnotení budú kompetencie budúcnosti, ktoré budú v roku 2020 najviac oceňované v porovnaní s rokom 2015:

V roku 2020

1. Komplexné riešenie problémov
2. Kritické myslenie
3. Kreativita
4. Manažovanie ľudí
5. Koordinácia spolu s ostatnými
6. Emocionálna inteligencia
7. Zhodnotenie situácie
a rozhodovanie sa
8. Orientácia na služby
9. Vyjednávanie
10. Kognitívna flexibilita

V roku 2015

1. Komplexné riešenie problémov
2. Koordinácia spolu s ostatnými
3. Manažovanie ľudí
4. Kritické myslenie
5. Vyjednávanie
6. Kontrola kvality
7. Orientácia na služby
8. Zhodnotenie situácie
a rozhodovanie sa
9. Aktívne počúvanie
10. Kreativita

Zdroj:

Future of Jobs Report, World Economic Forum, 2015

Čo sa najviac zmení je, že kreativita sa stane jednou z troch najlepších zručností, ktoré budú pracovníci potrebovať. Ľudská tvorivosť, abstraktné myslenie, pri pohľade nad rámec schém a obmedzení je faktorom, ktorý nás odlišuje od robotov, čo môže v budúcnosti v určitej miere znížiť dopyt po pracovnej sile. Aby mohli pracovníci profitovať z technologických zmien, musia sa naučiť, ako ich začleniť do každodenného pracovného života.

Riešenie problémov bude stále vládnuť v prvej 10, spolu s dnes dôležitým, ale nie najvyšším kritickým myslením. Na základe veľkých údajov a neustálej analýzy údajov bude ľudská schopnosť to prijať posilnená schopnosťou kriticky posúdiť jeho zdroj, posúdiť jeho predsudky, porovnávať a kontrastovať, tvorivo a kriticky. Kompetencie ako rokovanie a flexibilita, ktoré sú stále na vrchole v roku 2015, začnú strácať svoj význam. Neznamená to, že sa stávajú menej zmysluplnými v medziľudských a spoločenských vzťahoch v práci, je to len rastúci trend strojov využívajúcich množstvo dát, ktoré začínajú robiť naše rozhodnutia za nás. Podobne aktívne počúvanie, ktoré sa dnes považuje za základnú zručnosť, úplne zmizne z prvých desiatich, pričom bude nahradené širšou kompetenciou - emocionálnu inteligenciou.

Všetky typy kompetencií zhromaždené vo viac menej presných typológiách môžu byť prezentované mládežou a uznávané vo vybraných nástrojoch pod niekoľkými podmienkami: sebazpoznávanie, vedomie, dôkladné a hlboké sebahodnotenie a podpora zo strany poskytovateľov vzdelávacích aktivít.

UŽITOČNÉ ODKAZY:

<http://europass.cedefop.europa.eu>

PERSONAL INFORMATION Betty Smith

32 Reading rd, Birmingham B26 3QJ United Kingdom
+44 2012345679 +44 7123456789
smith@kotmail.com
AOL Instant Messenger (AIM) betty.smith
Sex Female | Date of birth 01 March 1975

JOB APPLIED FOR European project manager

WORK EXPERIENCE

August 2002 – Present Independent consultant

British Council
123, Bd Ney, 75023 Paris (France)
Evaluation of European Commission youth training support measures for youth national agencies and young people

March 2002 – July 2002

Internship

European Commission, Youth Unit, DG Education and Culture
200, Rue de la Loi, 1049 Brussels (Belgium)
- evaluating youth training programmes for SALTO UK and the partnership between the Council of Europe and European Commission
- organizing and running a 2 day workshop on non-formal education for Action 5 large scale projects
- focusing on quality, assessment and recognition
- contributing to the steering group on training and developing action plans on training for
- working on the Users Guide for training and the support measures

October 2001 – February 2002



Curriculum Vitae

Betty Smith

EDUCATION AND TRAINING

1997

19

PERSONAL SKILLS

Mother tongue(s) English

Other language(s)

French
German

UNDERSTANDING		SPEAKING		WRITING
Listening	Reading	Spoken interaction	Spoken production	
C1	C2	B2	C1	C2
A2	A2	A2	A2	A2

Levels: A1/A2: Basic user - B1/B2: Independent user - C1/C2: Proficient user
Common European Framework of Reference for Languages

Communication skills

- team work: I have worked in various types of teams from research teams to national league hockey.
For 2 years I coached my university hockey team
- mediating skills: I work on the borders between young people, youth trainers, youth policy and researchers, for example running a 3 day workshop at CoE Symposium 'Youth Actor of Social Change', and my continued work on youth training programmes
- intercultural skills: I am experienced at working in a European dimension such as being a rapporteur at the CoE Budapest 'youth against violence seminar' and working with refugees.

Organisational / managerial skills

- whilst working for a Brussels based refugee NGO 'Convivial' I organized a 'Civil Dialogue' between refugees and civil servants at the European Commission 20th June 2002
- during my PhD I organised a seminar series on research methods

Computer skills

- competent with most Microsoft Office programmes
- experience with HTML

Other skills

Creating pieces of Art and visiting Modern Art galleries. Enjoy all sports particularly hockey, football and running. Love to travel and experience different cultures.

Driving licence A, B

ADDITIONAL INFORMATION

Publications

'How to do Observations: Borrowing techniques from the Social Sciences to help Participants do Observations in Simulation Exercises' Coyote EU/CoE Partnership Publication, (2002).

The background is a vertical collage. The top half shows a close-up of a desk with a pen, a calculator, and a line graph. The graph has a legend with categories: Norte (blue), Centro (red), Lisboa e Vale do Tejo (green), Alentejo (purple), Algarve (cyan), and Região (orange). The bottom half shows the back of a person's head and shoulders, looking at a computer screen in an office setting.

**Ako merat' mäkké
kompetencie?**

Ako merať mäkké kompetencie?

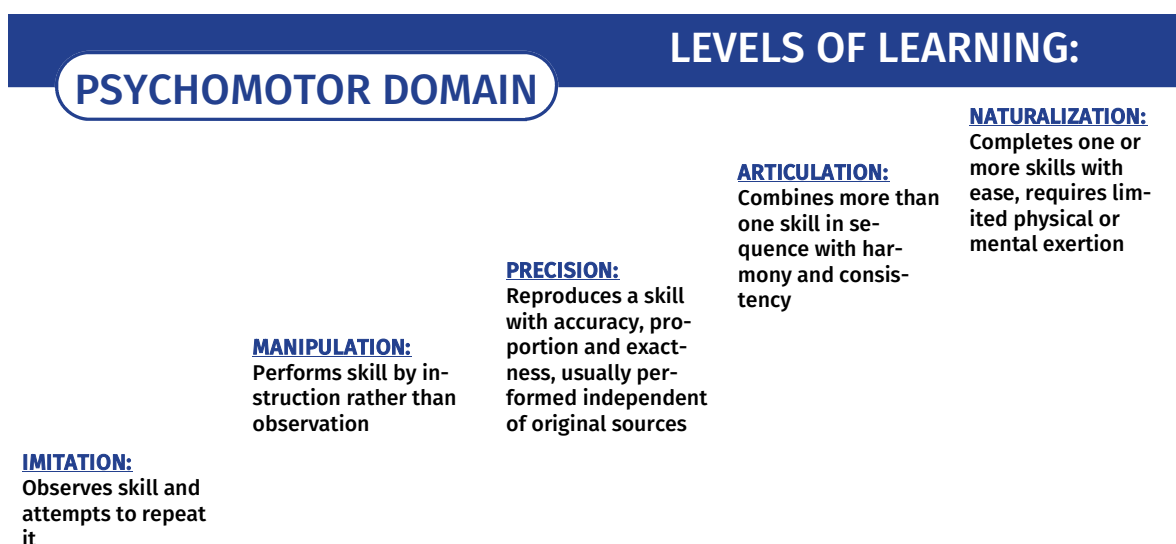
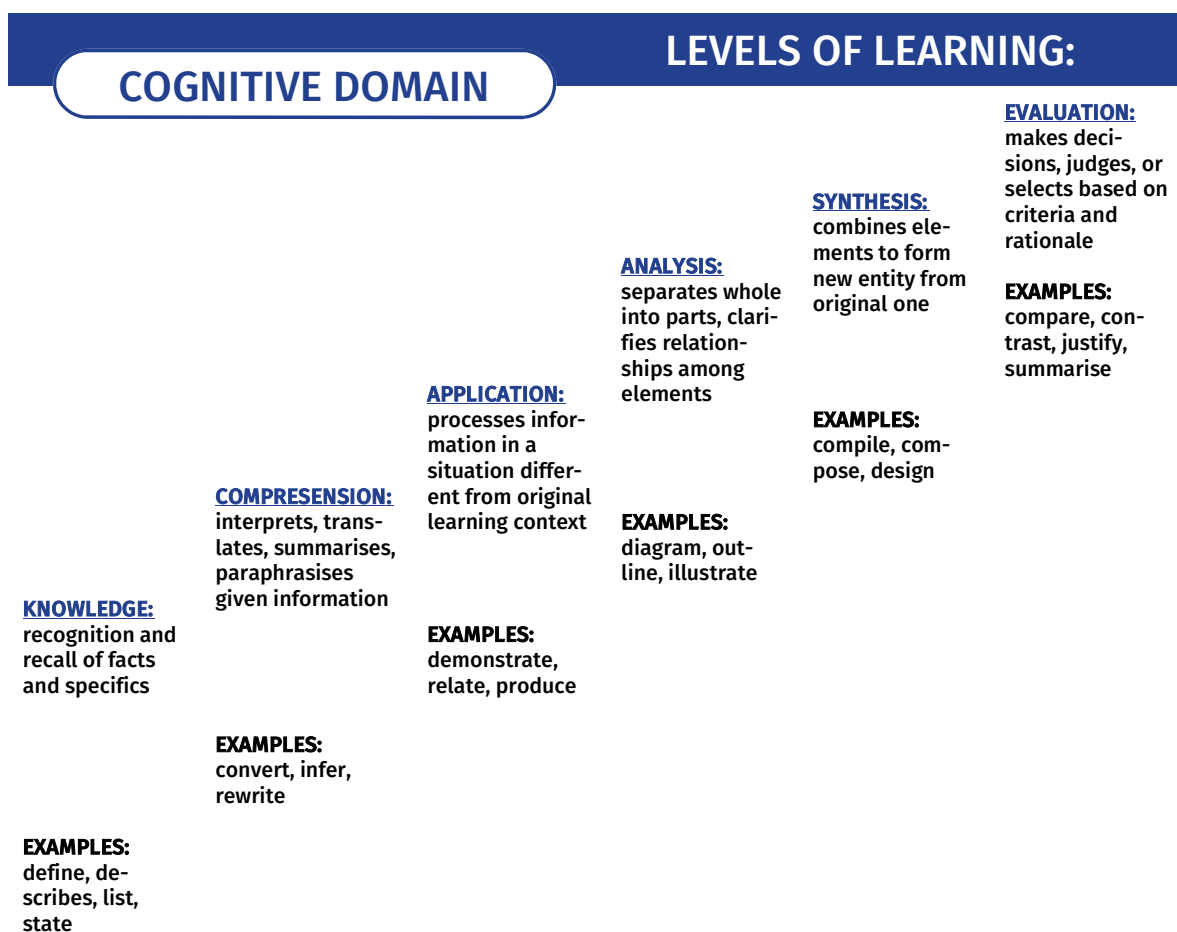
Kompetencie sú postupné, je možné ich rozvíjať, ako aj možné ich zmerať. Keďže kompetencie pozostávajú z vedomostí, zručností a postojov, každá zložka môže byť oddelene meraná na viacerých stupniciach, ktoré sú pripojené k špecifickým oblastiam učenia sa. Komponenty kompetencií sa dajú preložiť do uvedených oblastí učenia: kognitívne (vedomosti), psychomotorické (zručnosti) a afektívne (postoje).

Kognitívna doména sa môže rozvíjať na 6 úrovniach: jednoduché "poznanie vecí": fakty, teórie, hotový materiál => potom "interpretovať veci", porozumieť tomu, vysvetliť to ostatným => uplatňovanie týchto vedomostí v iných kontextoch alebo praktické riešenie problémov, je ďalšia úroveň => analýza, tento obsah je už dosť pokročilý (v matematike to robí dôkaz) => syntéza s novými prvkami predstavuje tvorivý prvok, v ktorom môžu byť vytvorené nové teórie / syntézy=> najvyššia kognitívna úroveň prináša ďalší praktický prvok: hodnotenie - rozhodovanie založené na dôkladnej hĺbkovej analýze vedomostnej oblasti vo vzťahu k iným disciplínam a analýze. Táto úroveň znamená aj vedomosti o hraniciach tohto poznania - vedomosti o obmedzeniach pochopených teórií.

Miera psychomotorickej domény je rozdelená na 5 úrovní porozumenia. Rozvoj zručností je skôr intuitívny: po prvé imitujeme zručnosť ktorú vidíme, ako robia ostatní, potom to robíme bez toho, aby sme sa pozreli na ostatných. Keď sme pripravení vykonať zručnosť bez pôvodného zdroja alebo dohľadu, naučíme sa ich kombinovať s inými zručnosťami, ktoré máme, kým sa zručnosť nestane prirodzeným zvykom spusteným automaticky.

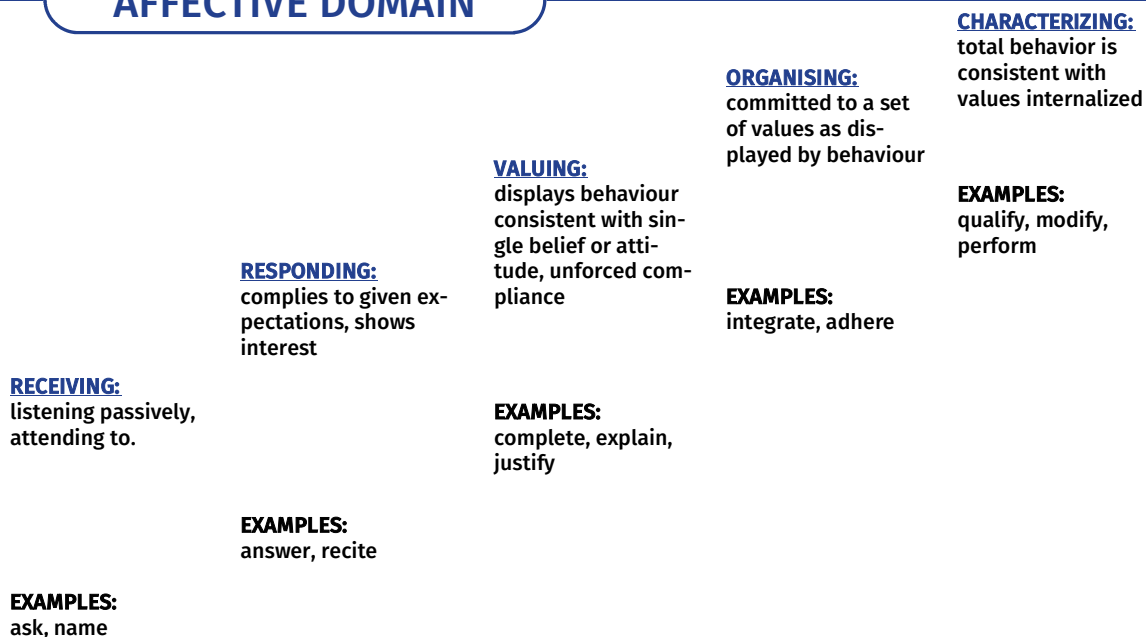
Afektívne domény, postoje sa môžu líšiť od pasívneho prijímania, cez pozitívne reagovanie, dodržiavanie, identifikáciu až po celkovú angažovanosť s internalizáciou hodnôt.

Spôsoby pomenovania každej konkrétnej úrovne porozumenia sú popísané v nasledujúcej tabuľke.



LEVELS OF LEARNING:

AFFECTIVE DOMAIN



Zdroj:

Revision based on Bloom, *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook I: Dave, Developing and Writing Behavioral Objectives*; and Krathwohl, Bloom, and Masia, *Taxonomy of Educational Objectives. Handbook II*. Available at: <http://www.instruction.greenriver.edu/avery/faculty/pres/tesol04/comptetencies3.html>

Táto typológia zodpovedá Európskemu kvalifikačnému rámcu (8 úrovní), ktorý je kompatibilný s rámcom pre kvalifikácie európskeho priestoru vysokoškolského vzdelávania (<https://ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page>), ako aj jeho prispôsobenie na účely Competence Passport (comp-pass.org):

UŽITOČNÉ ODKAZY:

Framework for Qualifications of the European Higher Education Area:
ec.europa.eu/ploteus/en/content/descriptors-page)

Úrovně kompetencií - všeobecný opis

	Vedomosti	Zručnosti	Postoje
	Znalosti o faktoch a teóriách	Kognitívne a praktické schopnosti	Pripravenosť prijať akcie
1	Všeobecné vedomosti	Základné schopnosti potrebné na realizovanie jednoduchých úloh	Pripravenosť vykonať jednoduché úlohy pod dozorom v známe prostredie
2	Všeobecné poznatky v relevantných oboroch	Základné schopnosti používať informácie potrebné na realizáciu ľahkých úloh a riešenie problémov s použitím existujúcich nástrojov	Pripravenosť na vykonávanie úloh s pomocou iných ľudí
3	Všeobecné poznatky o faktoch, pravidlách, procesoch a termínoch v obore	Schopnosti vyhľadávať a používať metódy na realizáciu úloh a riešenie problémov	Pripravenosť realizovať úlohy nezávisle a mať zodpovednosť za to, a schopnosť upraviť si vlastné správanie
4	Znalosti o faktoch a teóriách v obore a v kontexte iných oblastí	Schopnosti nájsť a vytvoriť riešenie problémov a úloh	Pripravenosť organizovať svoju prácu aj prácu iných nezávisle v známom prostredí
5	Široké a špecializované vedomosti o faktoch a teóriách v obore a znalosti o jeho hraniciach	Schopnosti vytvárať riešenia pre neobvyklé problémy a úlohy	Pripravenosť organizovať svoju prácu aj prácu iných nezávisle a v nepredvídateľných podmienkach

Tým, že upravíme akékoľvek kompetencie na tieto všeobecné opisy, sme schopní posúdiť počiatočnú úroveň kompetencií, ako aj navrhnúť ich vývoj.

Napríklad kompetencia vlastného rozvoja môže byť opísaná nasledovne:

Sebarozvoj

PERSONAL COMPETENCE



Definícia: Modelovanie a stimulácia osobného rastu, hľadanie možností vzdelávania, sebahodnotenie - identifikácia silných a slabých stránok a plánovanie budúcich krokov na zlepšenie.

LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
SKILLS:				
abilities to identify strenghts and weaknesses basing on assessment of your performance with guidances of others	using simple methods/experiments to analyze one's abilities, self-assess and evaluate performance in order to identify fields for development and set aims for development	ability to fairly and objectively assess and evaluate your performances in order to identify fields for development, set aims for development and realise it	ability to fairly and objectively assess and evaluate your performances in order to identify fields for development, seek for formal and informal development opportunities and consequently realise it	ability to fairly and objectively assess and evaluate your performances in order to identify fields for development, seek for formal and informal development opportunities and consequently realise it, even in difficult circumstances

LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
KNOWLEDGE:				
general self-awareness	general knowledge on one's conditions and capabilities	knowledge on different methods of self-development, including self-assessment, evaluation, feedback and others	deep knowledge on various methods of self-development in the context of psychology of management or other relevant fields	deep knowledge on various methods of self-development connected with specialist knowledge in psychology of management or other relevant fields
LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
ATTITUDES:				
willingness to learn one's own weakness and strengths, basic self-criticism.	readiness to make effort to improve yourself basing on self-evaluation and feedback from others	readiness and openness to apply conclusions from feedback of others and self-evaluation	readiness and openness to take risks, seeking learning opportunities, experiment and learn, applying conclusions from feedback of others and self-evaluation within logical plan for self-development	persistence and determination to learn basing on all experiences, realize development aims, taking risks and apply conclusions from feedback of others and self-evaluation within logical plan for self-development

Learning how to name competences shall be parallel to raising awareness on following stages of competence development.

Pozrime sa tiež na príklad podnikateľskej kompetencie:

Podnikanie

MANAGEMENT COMPETENCE



Definícia: Aktívne hľadá a identifikuje príležitosti na rozvíjanie a realizáciu nových myšlienok a projektov.

LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
SKILLS:				
ability to undertake some actions to realize an idea	ability to undertake actions to realize my own idea	ability to realize my own ideas using known methods	ability to realize my own ideas choosing, adapting and creating new methods	ability to realize my own ideas in autonomously chosen way to create innovative solutions
LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
KNOWLEDGE:				
general knowledge	general knowledge on economy (and other related fields)	knowledge on economy (and other related fields) mechanisms and ethics in business	thorough knowledge on economy (and other related fields) mechanisms and ethics in business in relation to other disciplines	specialist knowledge on economy (and other related fields) mechanisms and ethics in business and knowledge on its limits
LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4	LEVEL 5
ATTITUDES:				
initiative to generate ideas	activeness to realize ideas in order to develop professionally and personally	independence to realize ideas in order to develop professionally and personally	motivation to take responsibility for implementing innovative ideas in order to develop professionally and personally	determination to take risks to implement the ideas in order to develop professionally and personally

**Kompetencia zmyslu pre
iniciatívu a podnikanie -
rámec a meranie**



Kompetencia zmyslu pre iniciatívu a podnikanie - rámec a meranie

Pred viac ako 10 rokmi identifikovala Európska komisia pocit iniciatívy a podnikania ako jednu z 8 kľúčových kompetencií potrebných pre spoločnosť založenú na vedomostiach.

Má svoje miesto v Youthpasse, ako aj v iných rozpoznávacích nástrojoch mladých ľudí. V rámci programu Youthpass je definovaný nasledovne:

DEFINÍCIA

Pod pojmom iniciatíva a podnikanie sa rozumie schopnosť jednotlivca zmeniť myšlienky na činnosť. Zahŕňa kreativitu, inováciu a riskovanie, ako aj schopnosť plánovať a riadiť projekty so zámerom dosiahnuť nejaké ciele. To podporuje jednotlivcov, nielen vo svojom každodennom živote doma a v spoločnosti, ale aj na pracovisku, keď si uvedomuje kontext ich práce a je schopný využiť príležitosti. Je základom pre špecifickejšie zručnosti a vedomosti, ktoré potrebujú tí, ktorí vytvárajú alebo prispievajú k sociálnej alebo obchodnej činnosti. Toto by malo zahŕňať povedomie o etických hodnotách a podporovať dobrú správu verejných vecí.

V kontexte referenčného rámca Európskej komisie pre podnikanie ako kompetencie sa podnikanie chápe ako prierezová kľúčová kompetencia uplatniteľná jednotlivcami a skupinami vrátane existujúcich organizácií vo všetkých sférach života.

Definuje sa takto:

DEFINÍCIA

Podnikanie je, keď konáte vo vhodných príležitostiach a s vhodnými myšlienkami a premieňate ich na hodnotu pre iných. Hodnota, ktorá sa vytvorí, môže byť finančná, kultúrna alebo sociálna (FFE-YE, 2012).

Model sa skladá z 3 vzájomne prepojených oblastí kompetencií: "Myšlienky a príležitosti", "Zdroje" a "Do činnosti". Každá oblasť pozostáva z 5 kompetencií, ktoré spolu tvoria stavebné bloky podnikania ako kompetencie. Tento rámec rozvíja 15 kompetencií pozdĺž modelu progresie na 8 úrovniach a navrhuje komplexný zoznam 442 vzdelávacích výstupov:

	COMPETENCES	HINTS	DESCRIPTORS
1. IDEAS AND OPPORTUNITIES	1.1 Spotting opportunities	Use your imagination and abilities to identify opportunities for creating value	- Identify and seize opportunities to create value by exploring the social, cultural and economic landscape - Identify needs and challenges that need to be met - Establish new connections and bring together scattered elements of the landscape to create opportunities to create value
	1.2 Creativity	Develop creative and purposeful ideas	- Develop several ideas and opportunities to create value, including better solutions to existing and new challenges - Explore and experiment with innovative approaches - Combine knowledge and resources to achieve valuable effects
	1.3. Vision	Work towards your vision of the future	- Imagine the future - Develop a vision to turn ideas into action - Visualise future scenarios to help guide effort and action
	1.4 Valuing ideas	Make the most of ideas and opportunities	- Judge what value is in social, cultural and economic terms - Recognise the potential an idea has for creating value and identify suitable ways of making the most out of it
	1.5 Ethical and sustainable thinking	Assess the consequences and impact of ideas, opportunities and actions	- Assess the consequences of ideas that bring value and the effect of entrepreneurial action on the target community, the market, society and the environment - Reflect on how sustainable long-term social, cultural and economic goals are, and the course of action chosen - Act responsibly
2. RESOURCES	2.1 Self-awareness and self-efficacy	Believe in yourself and keep developing	- Reflect on your needs, aspirations and wants in the short, medium and long term - Identify and assess your individual and group strengths and weaknesses - Believe in your ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures
	2.2 Motivation and perseverance	Stay focused and don't give up	- Be determined to turn ideas into action and satisfy your need to achieve - Be prepared to be patient and keep trying to achieve your long-term individual or group aims - Be resilient under pressure, adversity, and temporary failure

2. RESOURCES	2.3 Mobilizing resources	Gather and manage the resources you need	• Get and manage the material, non-material and digital resources needed to turn ideas into action • Make the most of limited resources • Get and manage the competences needed at any stage, including technical, legal, tax and digital competences
	2.4 Financial and economic literacy	Develop financial and economic know how	• Estimate the cost of turning an idea into a value-creating activity • Plan, put in place and evaluate financial decisions over time • Manage financing to make sure my value-creating activity can last over the long term
	2.5 Mobilizing others	Inspire, enthuse and get others on board	• Inspire and enthuse relevant stakeholders • Get the support needed to achieve valuable outcomes • Demonstrate effective communication, persuasion, negotiation and leadership
3. INTO ACTION	3.1 Taking the initiative	Go for it	• Initiate processes that create value • Take up challenges • Act and work independently to achieve goals, stick to intentions and carry out planned tasks
	3.2 Planning and management	Prioritize, organize and follow-up	• Set long-, medium- and short-term goals • Define priorities and action plans • Adapt to unforeseen changes
	3.3 Coping with uncertainty, ambiguity and risk	Make decisions dealing with uncertainty, ambiguity and risk	• Make decisions when the result of that decision is uncertain, when the information available is partial or ambiguous, or when there is a risk of unintended outcomes • Within the value-creating process, include structured ways of testing ideas and prototypes from the early stages, to reduce risks of failing • Handle fast-moving situations promptly and flexibly
	3.4 Working with others	Team up, collaborate and network	• Work together and co-operate with others to develop ideas and turn them into action • Network • Solve conflicts and face up to competition positively when necessary
	3.5. Learning through experience	Learn by doing	• Use any initiative for value creation as a learning opportunity • Learn with others, including peers and mentors • Reflect and learn from both success and failure (your own and other people's)

Zdroj :

ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/EntreCompConceptualModel_16.pdf

V "PRODESTE - podpora podnikania s digitálnym rozprávaním príbehu" bol zmysel iniciatívy a podnikania obklopený vytváraním kompetencií:

Rozhodovanie - Vypracovanie vhodných riešení, ktoré identifikujú problémy a založia na nich riešenia. Vytváranie konštruktívneho úsudku.

Kreativita / riešenie problémov - vytvára nové a cenné nápady na vývoj nových alebo vylepšených procesov, metód, systémov, služieb alebo produktov.

Stanovenie cieľov / plánovanie - Schopnosť stanoviť si ciele pre seba, ktoré je možné dosiahnuť pomocou dostupných zdrojov a vypracovať v plánovanom časovom rámci.

Komunikácia / počúvanie / vyjednávanie - Schopnosť poskytovať informácie inému efektívne a primerane. Účinne preskúmať alternatívy a pozície s cieľom dosiahnuť výsledky, ktoré získajú podporu a súhlas všetkých strán.

Vedenie / budovanie tímov (tímová práca) - Udržiavanie skupinovej vízie a hodnôt v popredí rozhodovania a činnosti, smerujúcej k spoločnému cieľu. Plne prispieva k tímovému úsiliu a hrá neoddeliteľnú úlohu pri hladkom priebehu tímov bez toho, aby sa nevyhnutne ujal vedenia.

Monitorovanie / diagnostika (hodnotenie) - plánovanie a implementácia hodnotenia: pozorovanie a zhromažďovanie údajov, presné závery a hľadanie odporúčaní o úlohách a ľuďoch. Robí logické závery, predpokladá prekážky a zvažuje rôzne prístupy k rozhodovaciemu procesu.

Učenie sa zo skúseností (učenie sa učiť) - Schopnosť plánovať, monitorovať, hodnotiť a riadiť svoje osobné vzdelávacie procesy.

Riadenie času - Schopnosť plánovať a kontrolovať, ako strávite hodiny počas vášho dňa, aby ste dosiahli svoje ciele.

Riadenie stresu - Manipulácia so stresom spôsobom, ktorý je prijateľný pre ostatných.

Rovnováha života a práce (asertivita) - správanie, ktoré umožňuje osobe konať vo svojom vlastnom najlepšom záujme, postaviť sa sám/a za seba, bez zbytočnej úzkosti, pohodlne vyjadriť skutočné pocity alebo vykonávať osobné práva bez toho, aby popierala práva iných.

Samohodnotenie uvedených schopností je možné prenášať neformálne a individuálne, ako aj pomocou špecifických nástrojov, ako sú nástroje dostupné na comp-pass.org. Tento proces, ako počiatočný bod podnikateľského vzdelávania, by mal byť nasledovaný plánom osobného rozvoja a stanovením programu rozvoja kompetencií.

Štandardný "kurz" podnikania môže pozostávať z nižších vzdelávacích jednotiek:

1. Úvod do podnikania: základné pojmy podnikania.
2. Začatie podnikania: na pochopenie toho, aký je obchodný nápad a ako sa vyvíja.
3. Riadenie rizík a obchodné právo: na dobré pochopenie obchodného práva a riadenia rizík.
4. Marketing: popísať environmentálne faktory, ktoré ovplyvňujú marketing malých a stredných podnikov, ako aj tých vnútorných vo firme.
5. Podnikové financie a ekonomika: umožňujú riadiť celý podnik vrátane jeho ziskovosti, ekonomického postavenia a všetkých potenciálnych vzájomných závislostí.
6. Riadenie firmy: pri raste pevných problémov súvisiacich s náborom a riadením personálu sa stáva nevyhnutnou výzvou pre podnikateľa.
7. Zdaňovanie: pochopenie všetkých otázok týkajúcich sa zdaňovania.

Podnikateľský plán: odkazuje na písomnú správu vypracovanú predtým, ako podnik začne svoju činnosť, v ktorej sa uvádzajú jeho plány a ciele.

UŽITOČNÉ ODKAZY:

Tento presný kurz sa môže uskutočniť online:

entre.gr/athena/en/courses/youth-entrepreneurial-skills.

V tejto príručke navrhujeme neformálne vzdelávacie aktivity prispôsobené potrebám a očakávaniam mladých ľudí, predovšetkým NEET: mladí ľudia mimo vzdelávacieho systému (napr. odchod zo školy) alebo vzdelávanie a nezamestnaní.

Budeme Vám k dispozícii!

Tím PRODEST



**Scenáre hodín a
aktivít pre
podnikateľských
pedagógov
pracujúcich s
mládežou**

Aktivity na posúdenie počiatočnej úrovne kompetencií
pomocou minulých skúsenosti a správania - viac
individuálne aktivity

Porozumieť kompetenciám, ktoré
študent demonštruje v osobnom
živote, voľnočasovým aktivitám,
dobrovoľníckej práci na čiastočný



2-3 hodiny s prestávkou 10
minút každú hodinu



15-20



Flip chart, Pero a papier,
pripojenie k internetu



· Príručky s inštrukciami pre účastníkov
· Formuláre hodnotenia a spätnej väzby

Úvod:

Účastník bude schopný získať sebaistotu tým, že identifikuje kompetencie, ktoré už má. Cieľom je uvedomiť si, že tieto kompetencie môže využiť pri podnikateľských aktivitách.

Obsah:

Študentovi bude uvedený príklad toho, ako spoločná skúsenosť preukazuje podnikateľské kvality, napríklad organizovanie spoločenskej prehliadky s priateľmi.

- Študenti budú pracovať v pároch, ktoré identifikujú rôzne minulé správanie a situácie.
- Skupinová práca s informovaním o zisteniach.
- Hľadanie kompetencií známych podnikateľov.
- Preskúmanie kompetencií z prípadových štúdií.

Vyhodnotenie / debriefing:

Podanie prezentácie o zisteniach skupine a vyplniť leták.



Diana Hudson

Lekcia o plánovaní vlastného vývoja v reálnych situáciách.

Byť schopný chopiť sa príležitostí na seba zlepšenie.



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Flip chart, Pero a papier, pripojenie k internetu



- Príručky s inštrukciami pre účastníkov
- Formuláre hodnotenia a spätnej väzby

Úvod:

Kompetencie podnikateľa sú spojené s pochopením ľudí a pochopením ich potrieb. Takéto informácie sú k dispozícii všade okolo nás v každodennom živote.

Obsah:

Ako vieme, čo ľudia chcú?

Ako vieme, čo ľudia potrebujú?

Ako môžeme získať viac laikov, ktorí sú relevantní pre naše podnikateľské ciele?

Dobrovoľná práca

„shadowing“ – pozorovanie podnikateľov počas ich práce

Formálne vzdelávanie

Vyhodnotenie / debriefing:

Podanie prezentácie o zisteniach skupine a vyplnenie materiálov.



Diana Hudson

Poučenie o objavovaní cesty rozvoja - aké zručnosti
rozvíjať, aby sme sa dostali tam, kde chceme byť -
viac individuálne aktivity

Identifikácia chýbajúcich
kompetencií, ktoré sú potrebné
na dosiahnutie cieľa



2-3 hodiny s prestávkou 10
minút každú hodinu



15-20



Flip chart, Pero a papier,
pripojenie k internetu



• Príručky s inštrukciami pre účastníkov
• Formuláre hodnotenia a spätnej väzby

Úvod:

Táto aktivita sa zameriava najmä na rozvojové kompetencie, ktoré umožňujú začínajúcim podnikateľom dosiahnuť svoje ciele. Táto lekcia poskytne účastníkovi príležitosť získať pomoc pri pokuse o ďalší pokrok.

Obsah:

Výskumné zdroje pomoci pre:

- Založenie vlastného podnikania.
- Pracovanie na kvalifikáciách.
- Získanie skúseností od iných v podnikaní.
- Poskytovanie nepretržitej podpory na uľahčenie postupu účastníkov do iných foriem učenia.
- Používať prispôsobené materiály na podporu vypracovania plánu.

Vyhodnotenie / debriefing:

Podanie prezentácie o zisteniach skupine a vyplnenie materiálov.



Diana Hudson

Lekcia o preskúmaní seba hodnotenia, pomenovania kompetencií

- Aby bolo možné pomenovať kompetencie.
- Aby účastníci mohli uvažovať o vlastných kompetenciách.
- Byť schopný posúdiť, či existujúce kompetencie sú alebo nie sú vhodné pre daný účel.
- Aby účastníci mohli posúdiť, aké ďalšie kompetencie sú potrebné.



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Flip chart, Pero a papier, pripojenie k internetu



- Príručky s inštrukciami pre účastníkov
- Formuláre hodnotenia a spätnej väzby

Úvod:

Pochopenie konkurencie, ktoré považujeme za samozrejmosť, je dôležitým krokom, ako aj vedomie si kompetencií, ktoré podnikatelia bežne potrebujú. Tieto by mali byť jasne chápané a pomenované a nemali by byť zoskupené v neurčitom výklade

Obsah:

Študenti identifikujú rozdiely medzi atribútmi.

Správanie a zručnosti

Takýto graf bude výsledkom skupinovej práce.

Vyhodnotenie / debriefing:

Podanie prezentácie o zisteniach skupine a vyplnenie materiálov.



Diana Hudson

Lekcia o preskúmaní, auto-hodnotení, a pomenovaní kompetencií

-Určiť kompetencie, ktoré sú zrejmé v bežných povolaniach a úlohách.

-Určiť kompetencie, ktoré sú zjavné v úlohách podnikateľov.



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Flip chart, Pero a papier, pripojenie k internetu



- Príručky s inštrukciami pre účastníkov
- Formuláre hodnotenia a spätnej väzby

Wstęp:

Istotną sprawą jest umiejętność nazwania kompetencji. Często robi się to zbyt ogólnie. Kiedy jesteśmy konkretni, możemy mieć jasność, że dane kompetencje są potrzebne i czy je posiadamy oraz czy musimy je rozwijać.

Treść:

Sesja polega na dyskusji o własnych doświadczeniach w małych grupach. Można też zachęcać uczestników do uwzględnienia własnych obserwacji spoza warsztatów, ze swoich własnych przeżyć.

Uczestnicy będą w stanie napisać „specyfikację osobową” i opis stanowiska pracy dla najlepszej osoby, aby wczuć się w rolę menagera. Odniosą się też do własnych kompetencji.

Podsumowanie:

Prezentacja o wnioskach i wypełnienie handoutów.



Diana Hudson

Lekcia o rozvíjaní kompetencií: Časové riadenie

- Nastavenie cieľov a priorít, plánovanie a plánovanie stretnutí v krátkodobom horizonte (dennom, týždennom)
- Definovať ciele a plánovať individuálnu činnosť v strednodobom a dlhodobom horizonte (od niekoľkých týždňov až po semester)
- Stanoviť ciele a priority, naplánovať a splniť plánované včas; zdieľať s ostatnými



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu

15-20

Činnosť môže byť prispôsobená rôznym materiálom, ceruzkám a papierom alebo videozáznamom a počítaču.

Najlepšou možnosťou je počítač pripojený k internetu a videoprojektor. Potrebujeme miestnosť s otvoreným priestorom a nábytkom



Úvod:

Máme k dispozícii 24 hodín denne a 7 dní v týždni. Sme jediní majitelia nášho času a využívame ho, ako chceme. Je pravda, že musíme pracovať, musíme urobiť určité úlohy, ale nakoniec, rozhodnutie o tom, ako tráviť čas, je naše.

Obsah:

Aby sme vedeli, ako dobre spravovať čas, musíme najprv určiť, akí sú naši 'zlodeji času'. Najtypickejšie sú:

- Žiadny plán
- Žiadne priority
- Prerušovanie
- Nesústredenie sa
- Nesprávne rozdeľovanie úloh
- Nevedieť povedať NIE
- Telefón
- Stretnutia sú nekonečné a zbytočné
- Všetko je naliehavé
- oneskorenie úloh

Vyhodnotenie / debriefing:

Prax na základe osobného rozhovoru so študentom



Miguel Caneda

Lekcia o rozvíjaní kompetencií: Riadenie stresu

- Vyhnite sa zbytočnému stresu
- Zmeniť stresovú situáciu
- Prispôbiť sa faktoru stresu
- Prijať veci, ktoré nemožno zmeniť



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Činnosť môže byť prispôbena rôznym materiálom, ceruzkám a papierom alebo videozáznamom a počítaču.



Najlepšou možnosťou je počítač pripojený k internetu a videoprojektor. Potrebujeme miestnosť s otvoreným priestorom a nábytkom

Úvod:

Zatiaľ čo stres je automatickou odpoveďou vášho nervového systému, niektoré stresové príznaky vznikajú v predvídateľných časoch - napríklad dochádzanie do práce, stretnutie so šéfom alebo rodinné stretnutia. Pri manipulácii s takými predvídateľnými stresovými faktormi môžete zmeniť situáciu alebo zmeniť svoju reakciu. Pri rozhodovaní o možnosti výberu v ktoromkoľvek danom scenári je užitočné pamätať na štyri možné reakcie : vyhnúť sa, zmeniť, prispôbiť sa, alebo prijať situáciu.

Obsah:

Ako sa vyhnúť zbytočnému stresu

Ako zmeniť stresovú situáciu

Ako pochopiť človeka, ktorý nám spôsobuje stres

Ako prijať veci, ktoré sa nedajú zmeniť

Vyhodnotenie / debriefing:

Prax na základe osobného rozhovoru so študentom



Miguel Caneda

Lekcie na vývoj kompetencií: Life práce zostatok

- Pochopte zvyky, ktoré sa môžu stať deštruktívnymi
- Rozvíjajte meditáciu ako účinný reduktor stresu
- Identifikujte časové aktivity a ľudí
- Flexibilita štruktúry vášho života
- Plánovanie od skromných začiatkov až po veľké ciele.



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Činnosť môže byť prispôsobená rôznym materiálom, ceruzkám a papierom alebo videozáznamom a počítaču.



Najlepšou možnosťou je počítač pripojený k internetu a videoprojektor. Potrebujeme miestnosť s otvoreným priestorom a nábytkom

Úvod:

V dnešnej dobe sa rovnováha medzi pracovným a súkromným životom môže javiť ako nemožná vec. Technológia zabezpečuje, že zamestnanci sú k dispozícii nepretržite. Obavy zo straty pracovných miest nútia pracovať dlhšie a dlhšie. V skutočnosti 94% pracujúcich profesionálov uviedlo, že pracujú viac ako 50 hodín týždenne a takmer polovica z nich uviedla, že pracovali viac ako 65 hodín týždenne v prieskume Harvard Business School.

Obsah:

Ako pochopiť návyky, ktoré sa môžu stať deštruktívne
Ako rozvíjať meditáciu ako účinný reduktor stresu
Ako identifikovať aktivity a ľudí, ktorí nás oberajú čas
Ako spraviť štruktúru nášho života flexibilnou
Ako plánovať od skromných začiatkov až po veľké ciele.

Vyhodnotenie / debriefing:

Prax na základe osobného rozhovoru so študentom



Miguel Caneda

Lekcia o financovaní. Získanie podpory pre vaše nápady

- Ako si pripravovať efektívny 'sales pitch' na prezentáciu výrobku
- Chápať hodnotu dobrej komunikácie
- Rozvíjať transverzálne zručnosti (soft skills)



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Činnosť môže byť prispôbená rôznym materiálom, ceruzkám a papierom alebo videozáznamom a počítaču.



Najlepšou možnosťou je počítač pripojený k internetu a videoprojektor. Potrebujeme miestnosť s otvoreným priestorom a nábytkom

Úvod:

Prvým krokom k získaniu podpory pre vaše nápady je rozvoj sietí. Sales pitch je základným nástrojom na vytvorenie kontaktov pre firmu alebo projekt. Sales pitch znamená vyjadriť myšlienku projektu za menej ako 2 minúty.

Obsah:

1. Definujte svoj projekt:

Kto sú klienti na ktorých sa chcete zamerať. Kto bude používať váš produkt?

2. Odpovede na bežné otázky:

Kto ste a vaše skúsenosti. Odkiaľ pochádzate? Prečo môžete Vy a Váš projekt uspieť?

Čo potrebujete na úspech?

Je Váš produkt vhodný na trh ?

Aké sú možné výstupy pre vás i pre investorov. Ako budú vracať späť svoje peniaze a kedy?

3. Uveďte, čo vás odlišuje od ostatných a aký je váš projekt atraktívny.

Prečo by sa malo investovať do vás a nie do niekoho iného?

4. Vysvetlite svoj obchodný model.

Ako zarobíte peniaze?

Prečo uspejete?

Vyhodnotenie / debriefing:

Sales pitch vytvorený účastníkmi



Miguel Caneda

Lekcia o plánovaní ekonomického riadenia

- Zmeniť negatívny postoj k hospodárstvu a financiám
- Pochopiť osobné financie
- Pochopiť finančný plán
- Prepojiť finančný plán s osobnými financiami



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Činnosť môže byť prispôbená rôznym materiálom, ceruzkám a papierom alebo videozáznamom a počítaču.



Najlepšou možnosťou je počítač pripojený k internetu a videoprojektor. Potrebujeme miestnosť s otvoreným priestorom a nábvtkom

Úvod:

Finančné plánovanie pokrýva širokú škálu finančných tém vrátane rozpočtovania, výdavkov, dlhov, úspor, dôchodkov a poistenia. Pochopenie toho, ako každá z týchto tém funguje a ako sa navzájom spoločne ovplyvňujú, je dôležité pre to, aby sa položili základy pre pevný finančný základ. Dôvodom zlyhania začínajúcich podnikateľov je ich negatívny postoj k hospodárskemu a finančnému plánu. Pozrime sa, či túto myšlienku vieme zmeniť.

Obsah:

Osobné financie
Rozpočtovanie
Okresávanie výdavkov
Zbavenie sa dlhov
Odkladanie si peňazí pre odchod do dôchodku
Poistenie
Finančný plán
Výkaz ziskov a strát
Výkaz peňažných tokov
Súvaha
Predpoveď predaja
Plán zamestnancov
A možno aj niektoré obchodné pomery a / alebo break-even analýza

Vyhodnotenie / debriefing:

Vypracovanie osobného finančného plánu



Miguel Caneda

Dobrý pocit v práci

- Byť schopný rozprávať v skupine objavujúcej rôzne formy prejavu (ústne, písomné, umelecké médiá: maľba, socha, znamenie, ...), aby sa vynorili emócie ...
- Rozvíjať sebadôveru a dôveru v iných
- Byť schopný oddeliť školu/prácu a osobný život



3 h - 3 ; po 1-2 hodin
každý



6-15



Jedálenské stoly, veľký papier, množstvo rôznych farebných náterov, Fotoaparát alebo smartphone počítač s pripojením na Internet



Usporiadať výstavu o linke a vytvoriť dynamiku okolo tejto aktivity, ktorá môže byť formou vyhodnotenie, tiež môžu byť použité rôzne webové nástroje: Superlame

Sekcia 1 – Aktivita 1: abstraktné maľby

Maľba v skupine

- Všetci chodia okolo stola a všetci majú farbu v pohári - čistú farbu, a preto žiadne miešanie
- Každý má štetec
- Keď nie je farbený, kefka zostáva v pohári
- Na stole stlačte jednu farbu a farbu - Stop
- Vezmite miesto na ľavej strane a urobte stopku bez krytu na farbu druhej - Stop
- Účastníci prechádzajú okolo stola, kým list nie je úplne zafarbený.

Sekcia 1 Aktivita 2: abstraktné maľovanie

Maľba - v skupine

3 osoby sedia okolo stola:

- A) - 2 osoby maľujú - maľujú na rovnakom papieri, každý na jeho boku, až sa stretnú v jednom bode
- pozoruje jedna osoba
- B) - Pozorovateľ prevádzkuje dvojfarebný list s inou farebnou striekačkou, farbením, poškrábaním, ...

Sekcia 1 - Aktivita 3: abstraktné maliarstvo

Maliarske dielne - skupina

- človek leží na stole (tréner označuje vonkajšie hranice jeho tela: hlavu a nohy.)
 - Osoba sa postaví a opustí stôl. Vyberá si farbu a štetec a nakreslí obrys charakteru na základe jeho hraníc hlavy a nohy.
 - Potom nakreslí obrisy oblečenia, topánok, vlasov predstavujúcich čiary a bez rozširovania farby.
 - Medzitým ostatní nájdu farbu a vyplnia formuláre medzi riadkami.
 - Medzitým osoba, ktorá navrhla farbu znaku, volá na všetky riadky v prípade potreby.
- Akonáhle je postava dokončená, všetci odrážajú farby na stole.
Potom všetci účastníci zvolia jednu farbu na nastavenie pozadia okolo znaku.



Anne Marcheti i Ramona Dogaru

Sekcia 2 –Aktivita 2: abstraktné maľby: jeden prvok prírody, strom, objekt, ...

Maľba - v skupine

Dostávame dekoráciu a objekt. Toto bude otázka vzťahu medzi znakmi. Bude to vzťah

- medzi "číslami" a "farbami",
- medzi číslami
- medzi farbami (farby pri niekoľkých postavách, dominantné farby a farby, ktoré zaberajú málo miesta,)

2. časť - Aktivita 2: vlastný obraz a emočný výhľad v práci

Maliarske dielne - individuálne

- každý je vyzvaný, aby namaľoval značku na A3 alebo A4 papier
- každý si vyberie fotografiu, ktorú uprednostňuje v časopisoch alebo novinách
- každý prezentuje maľovaný list s individuálnym označením vedľa zvoleného obrázka

2. časť - Akcia 2: veľké hlavy

Maliarske dielne - individuálne

- Všetci sedia pred stolom
- Každý z nich má voľne farbu a kefu (to sú farby, ktoré sa budú pohybovať)
- Na list si účastníci nakreslia veľké zemiaky
- Zmeniť farbu (každý musí prejsť farebným pohárom doľava. Posledný prejde okolo a dá svoj farebný pohárik prvému).

Draw Eyes

- Zmena farby: naplňte oko
- zmena farbu: vytvorte nos
- Zmena farby: prejdite okolo nosa
- Zmena farby: Nakreslite ústa
- Zmena farby: Vyplňte ústa
- Zmena farbu: Nakreslite uši
- Zmena farby: Naplňte uši

Nakreslite vlasy 5 ťahmi.

2. časť - Aktivita 3: Príbeh

Skupina vymyslí príbeh spojený s vzťahmi farieb a tvarov

Cvičenie umožňuje skupine spontánne vymyslieť, čo chce.

Abstraktný obraz je umiestnený medzi dvoma znakmi. Abstraktné maľovanie predstavuje vzťah medzi týmito dvoma znakmi.

Dáme sme 2 maľby vedľa seba. Čo predstavujú?

Pridáme nejaký predmet. Čo tam robí? Aká je to farba? Prečo? Čo to znamená?

Nota bene: účastníci fotografujú maľbu

3. časť - Akcia 1: výstava on-line

Dej sa odohráva na eBooku ako karikatúra komický -strip (Bandes dessinés). Vo Francúzsku sú tieto komiksy veľmi mladé. Účastníci budú používať obrázky rôznych situácií (pozri aktivitu A6 - vymýšľať príbeh) a nástroje IKT ako Superlame na vypracovanie svojej knihy. Konečné výsledky môžu byť zdieľané v sociálnych médiách.

Ak chcete priniesť súťažný duch, môže byť tiež zaujímavé vyzvať každého účastníka, aby vypracoval svoju vlastnú eKnihu. Všetky knihy môže byť, ako nahráť on-line (ex: na blogu alebo na facebooku) a organizovať elektronické hlasovanie.

Nota Bene: Na základe príslušnej skupiny a ich špecifických vzdelávacích potrieb, hodiny pridelené každému jednotlivému činnosti môže zmeniť.



Moje vlastné kompetencie vo vzťahu k tímovej práci

- Lekcia z oceny počiatkového poziomu kompetencji przy użyciu Zadań grupowych i badając role w zespole
- Pomaga grupy docelowej zidentyfikować swoje umiejętności.



2-3 hodiny s prestávkou 10 minút každú hodinu



15-20



Na túto činnosť potrebujeme nástenku a sadu nálepiek.



- 1- Najskôr tréner rozdelí účastníkov do skupín po 4-5 osôb
- 2- Tréner pripraví: súbor nálepiek odrážajúcich niektoré možné odborné zručnosti / kompetencie vyjadrené členmi skupín, napríklad:
 - Schopnosť komunikovať (jazyk, výraz)
 - Základné zručnosti IT
 - Flexibilita
 - Vodcovstvo
 - ...
- A prázdne nálepky, aby sa umožnilo sebaujedenenie iných kompetencií ...
- a list, pripnutý na nástenku s niekoľkými prioritami (pozri nižšie).

Skupina n ° ... člen

Číslo priority	Moje kompetencie	Z minulých skúseností, ktoré prispievajú k rozvoju	Zodpovednosti, ktoré môžu byť zabezpečené použitím tejto kompetencie
1			
2			
...			

- 3- Tréner dáva nálepky každej skupine a žiada každého člena, aby vybral niektoré z kompetencií, ktoré sú preňho najdôležitejšie, a aby ich klasifikoval podľa poradí dôležitosti.
- 4- Následne tréner požiada každú skupinu, aby si predstavila / vybrala ekonomickú aktivitu a definovala úlohu každého člena podľa svojich kompetencií
5. "Vedúci" každej skupiny je požiadaný vysvetliť výber, aby lepšie pochopil, ako zabezpečujú úspech svojho tímu.



Ramona Dogaru

Ako vytvoriť svoj osobný plán učenia

- rozvíjanie väčšej zodpovednosti za svoje vlastné učenie

- zlepšenie dôvery a sebavedomia

- zvýšenie pocitu zapojenia sa do plánovania svojej budúcnosti.



1-2 h



10-15



Pozri pripojenú prílohu 1, 2



Pozri pripojenú prílohu 1, 2

1. Tréner dáva celkový prehľad o PLP (príloha 1)
2. Každý študent definuje svoj vlastný cieľ (učiť sa druhý jazyk, plniť konkrétnu administratívnu úlohu, realizovať špecifickú aktivitu z osobného alebo profesionálneho prostredia)
3. Od študentov sa žiada, aby vypracovali svoje PLP v súlade s ich stanoveným cieľom splnením šablóny (príloha 2)
4. Každý študent predloží vlastný PLP a ostatní môžu dať spätnú väzbu, klásť otázky ...
5. Rozpis

Playlist of kinematika

https://www.youtube.com/watch?v=mFfsN3TOKFE&index=7&list=PLw_V7Y-10dHmQGXRn1DXHZoO7kjLDVI5x



Ramona Dogaru

Aký je môj štýl učenia?

- Sebahodnotenie štýlu učenia
- Pomôcť zlepšiť efektívnosť vzdelávania
- Podporovať študentov pri výbere online zdrojov



1-2 h



10-15

miestnosť s otvoreným priestorom
a nábytkom (pripojených k
Internetu).



Existuje široká škála zdrojov
online v štýle učenia



Táto aktivita predstaví tri hlavné štýly učenia: Honey & Mumford, model VAK a Felder a Silverman's Learning Style Model.

Účastníci sú vyzvaní, aby automaticky posúdili svoj štýl učenia pomocou zdrojov online. Ako príklad možno uviesť online zdroje na posúdenie štýlu učenia podľa teórie Kolb:

http://libweb.surrey.ac.uk/library/skills/study_skills/Self%20Evaluation%20of%20Learning%20Styles/self_evaluation_of_learning_styles.html

Sú online Zdroje pre posudzovanie štýlu učenia nasledujúce Felder a Silvermanove teórie:

<http://www.engr.ncsu.edu/learningstyles/ilsweb.html>

Každý účastník zdieľa svoj výsledok a tréner vysvetľuje rozmanitosť výsledkov v rámci skupiny.

V kontexte vývoja informačných technológií a dostupnosti veľkého množstva elektronických médií; Preto školiteľ pomôže študentom priradiť elektronické médiá s vhodnými štýlmi výučby a učenia. (Annex1)



Ramona Dogaru

Rozprávky v novej podobe

- oboznámení s pôsobnosťou pre flexibilitu;
- bohatší o poznatky, ako reagovať na zmenené podmienky s flexibilitou



2-3 h



10-15



miestnosť s otvoreným priestorom a nábytkom (pripojených k Internetu).



dodatky so začiatkom príbehu, ktorý je účastníkom dobre známy (môže to byť rozprávka, príbeh inšpirovaný realitou v súčasnom podnikateľskom prostredí, úspešný príbeh jedného podnikateľa,

- Tréner pozýva účastníkov, aby zvážili, čo flexibilita pre nich znamená. Tréner uvedie veľmi jednoduchý diagram tejto kompetencie a združenia účastníkov.
- Tréner pokračuje predstavením kompetencii flexibility, udržiavania predstavy Matching účastníkov na, prispôsobenie 'a, tvorivý prístup'
- Tréner rozdelí účastníkov do skupín po dvoch. Každá skupina má číslo 1,2 ... Prílohy sa distribuujú a tréner dovoľí skupinám pracovať 15 minút. Každá skupina by mala začať písať príbeh v novej podobe. Na písanie budú používať počítače. Ich prácu je možné vykonať na konkrétnom blogu vytvorenom na tento účel s prístupom ku všetkým účastníkom (pozri akúkoľvek možnosť používať webovú stránku spoločnosti Prodest alebo sociálne siete na zdieľanie a komunikáciu). Po 15 minútach všetky skupiny prestanú písať. Skupina 2 bude pokračovať v príbehu skupiny 1, skupina 3 bude pokračovať v príbehu skupiny 2,skupina 1 bude pokračovať v príbehu poslednej skupiny.
- Tréner nechá skupiny nech pracujú pre ostatných 15 minút. Po 15 minútach všetky skupiny prestanú. Skupina 2 bude pokračovať v príbehu skupiny 1, skupina 3 bude pokračovať v príbehu skupiny 2,skupina 1 bude pokračovať v príbehu poslednej skupiny.
- Toto sa môže opakovať 5 krát.
- Ak je časomiera na konci, tréner požiada zástupcov z každej skupiny aby predstavili, jedného po druhom, rozprávky, pre ktoré vytvorili "koniec".
- Tréner vedie krátku diskusiu o aktivite, ktorá práve konala.
- Tréner vyzve účastníkov, aby napísali do zošitov, čo získali z tohto cvičenia. Potom môže požiadať niekoľkých účastníkov, aby sa s ostatnými podelili o svoje nápady.



Ramona Dogaru

Lego bloky

Aby sa účastníci dozvedeli o svojej vlastnej úlohe v skupine, keď sa problém musí vyriešiť. Na úrovni skupiny, podporovať tímovú spoluprácu a pomôcť im naučiť sa, ako riešiť problémy spoločne.



45 až 90 minút



6-10



Pripravte si dom z lego blokov. Odfotťe ho pre ďalšie použitie. Potom ho zakryte utierkou. Položte ho na zem v strede miestnosti a nakreslite čiaru okolo nej



Úvod: Pripravte si dom z lego blokov podľa nižšie uvedených pokynov.

Pozvite účastníkov do miestnosti a dajte im nasledujúce pokyny:

Úlohou vašej skupiny je vytvoriť identický dom s LEGO blokov rovnakej farby a na rovnakom mieste ako ten pod utierkou.

obsah:

1. Skôr než odkryjeme látku, môžete naplánovať, čo potom urobíte.

2. Máte maximálne 15 minút na to, aby ste sa dohodli na stratégii rekonštrukcie domu.

Môžete sa pozeráť na dom.

Môžete hovoriť.

Nemôžete sa dotknúť LEGO blokov alebo kruhu.

3. Keď máte pripravenú stratégiu, zničte LEGO dom. Vašou úlohou je rekonštruovať dom, aby bol totožný s pôvodným s LEGO blokov v farbe a na rovnakom mieste. Máte na to 20 minút.

Pravidlá:

Jedine ľudia vnútri kruhu sa môžu dotknúť LEGO blokov.

Vnútri kruhu môže byť hocikolko ľudí.

Po vstupe do kruhu tam musíte zostať.

Ľudia vnútri kruhu môžu hovoriť, ale nemôžu sa pozeráť.

Ľudia mimo kruhu môžu použiť iba zvuky, ale nie jazyk.

Máte 20 minút na rekonštrukciu domu.

Akonáhle je časový limit vyprší, všetci musia prestart pracovať a sadnúť si okolo lego domu a pozrieť sa na konečnú podobu domu.

Vyhodnotenie / debriefing:

Vyjadriť frustráciu (v prípade neúspechu) alebo spokojnosť (v prípade úspechu).

Potom diskutovať jednotlivé kroky, rozdelenie rolí, vecí, ktoré sa podarili či nepodarili.

Opýtajte sa ich, čo by spravili inak ak by mali ďalší pokus.



Ramona Dogaru

Lietajúci balón – Stanovovanie cieľov/Plánovanie

Cieľom je naučiť hráčov myslieť do hĺbky aby si vedeli predstaviť nakoľko reálny je ich plan, aké prostriedky potrebujú na jeho uskutočnenie



20 minút prípravy
Záleží na veľkosti balónov a
potrebách skupiny



Nie je dôležité



Papiere, perá



Úvod: berte na vedomie že aktivita je určená pre ľudí ktorí už majú nápad ohľadom podnikania. Rozdelenie hráčov záleží na tom, či je project individuálny, alebo skupinový. Nakreslite obrázok vzdušného balónu na papier. Povedzte hráčom, že balón reprezentuje ich podnikateľský nápad.

Obsah: Každá skupina (jednotlivec) by sa mali zamyslieť nad prekážkami, ktorým by mohli v budúcnosti čeliť:

1. Kto bude viesť projekt?
2. Kde sa bude projekt odohrávať? Napíšte na balón, čo bude treba vybaviť, napr. priestory, zamestnanci, sponzor...
3. Prečo sa projekt nerozvíja ďalej? Napíšte factory zabraňujúce rozvoju, napr. nedostatok financií
4. Čo pomôže balónu vzlietnuť? Pod balón napíšte factory, ktoré pomôžu rozvoju projektu, napr. zapálenosť, vytrvalosť, dobré plánovanie...
5. Čo môže balón prepichnúť? Okolo balóna napíšte, čo môže prekaziť váš projekt, napr. odchod dôležitých partnerov

Vyhodnotenie: Hráči predstavia svoje balóny. Porovnajte svoje nápady, ako plánovať.



Sales representatives – Communicating/listening/negotiating

Osvojenie komunikačných schopností a schopnosti sledovať potreby svojej cieľovej skupiny, spolupracovať a riešiť problémy.



20 -30 minút



8-20



Fotokópie strojových kartičiek
- 3 kartičky pre každého
obchodného zástupcu.



V priloženom súbore

Úvod:

Uvedte tému predaja a nákupu tovaru a požiadajte účastníkov, aby opísali ich návyky pri nakupovaní, o tom, kde nakupovať a či sú často v kontakte s (alebo sú) obchodnými zástupcami niektorých spoločností a / alebo od nich pravidelne nakupujú tovar.

Priebeh:

1. Rozdelte skupinu na dve rovnaké časti: obchodné zastúpenie a kupujúci.
2. Rozdajte kartičky s tromi strojmi každému obchodnému zástupcovi a dajte mu 5 minút, aby si zapísal, čo bude môcť alebo nebude môcť robiť každý užívateľ stroja, napr. Nebudete musieť stráviť hodiny usporiadaním súborov v kancelárii. Budete môcť okamžite hovoriť plynulo idiomatickú angličtinu. Atď. A dajte každému stroju cenu (do 1 000 €)
3. Súčasne: Dajte kupujúcim päť minút na zápis troch každodenných problémov, ktoré majú. Čo by chceli robiť? Čo by radi nemuseli robiť? Povedzte kupujúcim, že každý z nich má rozpočet 2 000 € na stroje na zlepšenie kvality ich života.
4. Obchodné zastúpenia teraz začínajú chodiť po miestnosti a ponúkajú svoje produkty kupujúcim.

Cieľom činnosti je pre kupujúcich, aby získali stroje, ktoré chcú, a obchodných zástupcov, aby predávali všetky svoje stroje.

Vyhodnotenie / debriefing:

Debata:

1. Aké boli najčastejšie potreby kupujúcich?
2. Ktoré stratégie obchodných zástupcov fungovali? Čo nie a prečo?
3. Ako predajcovia rozhodli o cene?
4. Bola pre kupujúcich cena dôležitejšia ako potreba kúpiť stroj?

Nakoniec je situácia spojená s reálnym obchodným trhom a účastníci vytvoria zoznam 5 úspešných stratégií na propagáciu seba (môžu sa uskutočniť v malých skupinách alebo spoločne so všetkými účastníkmi)



„Advanced Communication
Games” autorstwa Jill Hadfield

Potrubie – Vedenie / budovanie tímu

Podporovať tímovú spoluprácu
v rámci skupiny a pomôcť
skupine stať sa tímom.



25 minút



8+



-potrubia z lepenkového papierového
toaletného papiera pre každého účastníka
- lopta
- objekty na vytvorenie prekážky



Úvod: Pripravte materiály potrebné pre aktivitu a vyberte oblasť na hranie, ktorá je dostatočne široká

Obsah: Všetci sú na začiatku trasy. Predstavte aktivitu účastníkom. Úlohou je prepraviť loptu v potrubí z východiskového bodu A do koncového bodu B tak, aby lopta neklesla. Ukážte začiatok a koniec potrubia hráčom a zdôraznite rôzne prekážky (napríklad potrubie prechádza pozdĺž stromov, stoličiek, pod stôl, dole, atď.), Ktoré musia prekonať. Ak máte nejaké špecifické podmienky (napríklad časový limit), povedzte o ňom v súčasnosti hráčov.

Poskytnite účastníkom potrubia a loptu a dajte im 5 minút na prípravu stratégie.

Po uplynutí času prípravy uvoľnite loptu na začiatku potrubia.

Ak sa skupine nepodarí úspešne zvládnuť danú úlohu, nech sa o to pokúsia ešte raz alebo počítajú neúspešné pokusy.

Variácie: Môžete poskytnúť účastníkom časový limit, ktorý je potrebné dosiahnuť alebo prekonať, alebo sa pokúsíte ukončiť činnosť v čo najkratšom čase.

Ďalšou variáciou je, že neurčujete začiatkové a koncové body, ale požiadate skupinu, aby čo najrýchlejšie preniesla loptu do potrubia. Každý hráč sa zúčastní iba raz.

Vyhodnotenie / debriefing:

Celé skupiny diskutujú o tom, ako sa im podarilo splniť túto úlohu.

Otázky na posúdenie:

1. Ako ste sa zhodli na stratégii? Kto si vzal na seba úlohu koordinátora činnosti?
2. Vybrali ste si na prvý pokus najlepšiu stratégiu alebo vyskúšali ste niekoľko stratégií?
3. Ako ste reagovali, keď ste sa nepodarili?
4. Čo vám pomohlo, aby ste sa nevzdali?



pavúčia sieť – učenie sa zo skúseností

Podporovať tímovú spoluprácu skupiny a ukázať im proces učenia sa prostredníctvom vlastných skúseností.



20 to 40 minutes



8-20



Lano alebo reťaz



Úvod: Pred aktivitou pripravte pavučinu podľa nižšie uvedených pokynov. Predstavte si činnosť ako špeciálnu úlohu pre skupinu

Obsah: Povedzte im, že stojíte na jednej strane pavučiny. Ich úlohou je presunúť všetkých členov skupiny na druhú stranu pavučiny.

Pravidlá:

1. Každý priestor môže byť použitý iba raz
2. Pri prechádzaní medzi priestormi sa lano nemôže dotýkať (môžete pridať malý zvonček na signál, ktorý sa dotýka lana) Ak sa dotkne lana, všetci členovia skupiny sa musia vrátiť späť na pôvodnú stranu pavučiny.
3. Každá osoba musí prejsť na druhú stranu, ostatní jej môžu pomôcť zdvihnúť sa alebo ju inak podporiť

Vyhodnotenie / debriefing:

debata:

1. Ako ste sa cítili v rôznych fázach činnosti?
2. Akú stratégiu ste použili ako skupinu?
3. Ako ste vybrali miesta pre každého člena?
4. Ako ste využili predchádzajúce skúsenosti?
5. Cítili ste podporu skupiny?



Zobrazte svoju budúcnosť a zachovajte integritu

- Realizácia vášne, predispozícií, motivácií;
- zistiť možnú profesijnú kariéru na základe vašej osobnosti a profesionálnych predispozícií;
- Rozvíjať sebavedomie o vašich silných stránkach a schopnosti premeniť ich na kariérové nápady.



Min. 2 hodiny

15

Krabica s hračkami, papier a ceruzky, prenosné počítače / tablety / telefóny s prístupom na internet

Odporúča sa, aby sprostredkovateľ vykonal test vopred:

<http://mycareertools.com/career-quiz/>

Úvod:

Na tejto časti sa trochu zamyslíme, vrátíme sa k tomu, kto sme, a budeme sa snažiť zistiť, v akej pozícii, úlohu a profesiu by sme v budúcnosti mohli byť dobrí. Ak už máte nejaké plány, táto relácia ich priblíži - budete ich vizualizovať a zistiť, aké kroky je potrebné urobiť, aby ste sa tam dostali. Na záver budeme premietiť naše možné budúcnosti, vizualizovať ich a pokúsiť sa na chvíľu žiť.

obsah:

5 minút: Na začiatku požiadajte účastníkov, aby si vytvorili vlastné portréty z rôznych objektov (zobrazené v miestnosti alebo z pripravenej schránky) - pomocou symbolického významu ich nechajte odprezentovať sa, kto sú, čo sa im páči, v čom sú dobrí, čo robia, o čom snívajú. To by malo byť veľmi rýchle. Účastníci musia uchopiť predmety, o ktorých sa domnievajú, že sú "správne" a postaviť nejakú konštrukciu alebo príbeh z nej. 15 minút: Nechajte ich postaviť svoje umelecké diela a vystavujte pripomienky ostatných a vysvetlite im, že sa predstavia v priebehu jednej minúty. Pamätajte: dodržujte časovú disciplínu!

5 minút: Vysvetlite účastníkom, že ich osobnosť a "kto sú" sú v centre svojej kariérnej úlohy. Aby sa cítili spokojní a naplnení v práci, mali by si zachovať svoju celistvosť. Zdôraznite, že to nemusí byť spojené s odvetvím alebo konkrétnou profesiou - opisuje typ pozície, ktorá by sa mohla vykonať a tie sú rôzne: individualistická-expertná, tímovo-pracovná, kreatívno-umelecká, manuálna-technická, dizajn a pod. Sú kombinácie nespočetné.

Aby sa tam dostali, požiadajte účastníkov, aby splnili kariérny test dostupný v rámci: [www.mycareertools.com/career-quiz/](http://mycareertools.com/career-quiz/)
<http://mycareertools.com/career-quiz/>

30 minút: Účastníci vyplňujú test a čítajú hodnotenie.

40 minút: Každý účastník môže zdieľať výsledky testu vyjadrujúce jeho presnosť. Komentáre by sa mali týkať: intuitívneho vnímania "seba", v súlade s plánmi do budúcnosti, do akej miery je presná a do akej miery je to obmedzenie.

Výsledky ukazujú psychický typ osoby s návrhmi 10 minút:

Požiadajte účastníkov, aby sa vrátili k umeleckým dielam svojho "seba" a rozšírili ho pomocou nových informácií získaných z testu. Nech si predstavujú svoje "seba" v situácii opísanej vo výsledkoch testov. Tieto rozšírené umelecké diela by mali predstavovať typ povolania alebo pozície, ktorých by sa účastníci cítili dobre.

Vyhodnotenie / debriefing: Aké sú vaše možnosti? Vymenujte možné profesie alebo pozície, ktoré by vyhovovali vašej osobnosti a profesionálnemu typu? Ako dlho je váš zoznam?

· Za predpokladu, že ste urobili jednu cestu, uvedomili ste si, že vykonáte svoju prácu snov. Aké sú možnosti zmeniť cestu k iným? Aké sú náklady na to? Čo by vás motivovalo k tomu?

· Čo by bolo pre vás lepšie? Zamerať sa na jednu cestu alebo zostať flexibilná?

· Aké kompetencie je potrebné prispôbiť zvolenej kariére?



Barbara Moš

Som podnikatel'?

Rozdelte skupinu na 3 skupiny (počet kategórií) a opýtajte sa, aké úlohy majú podnikatelia (napr. Vodca, inovátny mysliteľ alebo kontaktný výrobca): Uved'te, aké správanie by mali rôzne typy podnikateľov vykonávať, aké kompetencie by mali zastávať?

- 10 minút:** - zistiť, že každý môže byť podnikateľom, ale podniká rôznych oblastiach;

Diskutujte o výsledkoch.

- objavovať rôzne úlohy v tíme a kompetencie

Aké sú rôzne úlohy podnikateľa? Aké kompetencie? Aké funkcie?

- Čo z týchto kompetencií máte?

Vytvorte zoznam pre seba.

Ako ich môžeme rozvíjať? Ako používať naše silné stránky na ich rozvoj?

Musí mať všetci všetci? (Nie) Úlohy, kompetencie a funkcie môžu byť zdieľané medzi tímami.

Výsledkami tejto časti sú: popis rôznych úloh podnikateľa a zoznam vlastných kompetencií súvisiacich s podnikaním.

V druhej časti zisťujeme, aké úlohy v tíme môžeme zastávať.

Malá prestávka.

5 minút:

Vysvetlite účastníkom, že teraz je čas posúdiť ich predispozície k tímovým rolám.

Úvod: 20 minút:

15. **Napíšte** na stenu popisy úloh v tíme definovanom spoločnosťou Belbin (pozri materiály). Na každom papieri by mala byť jedna úloha. Zobrazte ich okolo miestnosti a nechajte účastníkov chodiť okolo, čítajte ich, vytvárajte vysvetlenie účastníkom tejto časti hry. Účastníci by mali porovnávať svoje vlastné kompetencie a správanie s opismi úloh, ktoré poskytujú skutočné otázky:

"Či môže byť podliekať čomu? Rovnať vlastné kompetencie s rolami opísanými na stene."

"Aké funkcie má podnikateľ?",

"Aké klasifikácie by mali mať kompetencie s rolami. Aké roly vidíte sami a aké kompetencie môžete využiť na realizáciu tejto úlohy? Ako táto úloha funguje v podnikateľskej situácii? Zdieľanie zobrazení vo veľkej skupine alebo v pároch."

obsah:
15 minút:

15 minút:
debriefing

Pozrite si s účastníkmi 3-minútový film o tom, čo je podnikanie (vytvorené skupinou NEETs, alebo k dispozícii tu: <https://www.youtube.com/watch?v=UW3333333333>)

https://www.youtube.com/watch?v=a06e-b8phFM&ab_channel=Entrepreneur)

Diskutujte so skupinou, ak súhlasia so súborom príkladov, ktoré musia byť podnikateľom. Poznačte si na prednášacom paneli všetky slogany uvedené účastníkmi týkajúce sa rôznych úloh a funkcií podnikateľa.

Katégorizujte podľa 3 akási funkcie (alebo 4, ak sa pýtate technologické) 20 nových nástrojov?

Rozhodovanie a rozhodnosť - stolná hra "Priemyselná revolúcia"

- rozvíjať kompetencie rozhodovania;
- spoznať rôzne nástroje rozhodovania.



3-4 hodín

15

Stolová hra "Priemyselná revolúcia" - odkaz

Materiály o rôznych spôsoboch rozhodovania sú k dispozícii na:
https://www.mindtools.com/pages/main/new MN_TED.htm



Úvod:

Pri riadení podniku môže správne rozhodovanie viesť k úspechu a zároveň môže spôsobiť zlyhanie. S takým množstvom jazdy na každom rozhodnutí je dôležité, aby sa do každého z nich, ktoré je potrebné urobiť, zamysleli. Aby im pomohli, mnohí obchodní lídri prechádzajú dôkladným rozhodovacím procesom.

Budeme hrať hru pomocou rozhodovacích zručností, preskúmaním rôznych stratégií a následným záverom, čo je postup správneho rozhodovania.

obsah:

Dosková hra pozostáva z pôsobenia v rôznych krajinách: Nemecko, Portugalsko, Rusko, Veľká Británia, Poľsko, Francúzsko v XVIII. A XIX. Storočí. Každá krajina rozhoduje o tom, koľko prostriedkov sa má vyčleniť na inovácie, tkaniny, poľnohospodárstvo, priemysel a ľudí. Zatiaľ čo hrací čas prechádza a historické udalosti narúšajú proces, neistotu situácie v aditívnych kartách, existujú limity produkcie pre každú kategóriu a situácia v každom kole je odlišná.

Pokyn hry: príloha - gra o rewolucji przemysłowej

Hra na vytlačenie: odkaz

Vyhodnotenie / debriefing:

Na rozhovor s účastníkmi, ktorí ukončili video: <https://youtu.be/YqWiHtX2-z0> o krokoch rozhodovacieho procesu. Diskutujte s nimi, ak boli použité, ako, v akom smere, čo chýbalo.



Piotr Krzystek, Piotr Warzyszyński,
Łukasz Pleśniarowicz, Wiktor Firlej

Rybolov v rieke skúseností a vzdelávania

- naučiť sa samostatne hodnotiť vlastné skúsenosti a kompetencie,
- naučiť sa odvodiť kompetencie zo vzdelávacích skúseností,
- naučiť sa prezentovať vlastné zručnosti,
- spoznať rôzne nástroje uznávania výsledkov neformálneho vzdelávania



2-3 hodiny



15-30



Príklady Europass, Comp-Pass, Youthpass.



Barbara moś, adaptacja scenariusza Eurodesk Polska – projekt „Papiery do Kariery”

Požiadajte účastníkov, aby zdieľali niekoľko príkladov svojich vzdelávacích skúseností. Napíšte tieto príklady (pri čítaní ich dokumentov) na post-ity a nalepte ich na papier/stenu, kde sú súčasne zoskupené podľa kategórií:

Formálne vzdelávanie, certifikované kurzy, získané kvalifikácie,

Neformálne vzdelávanie, výmeny mládeže, dobrovoľnícka služba, vlastné mládežnícke projekty, iniciatívy atď.

Po zhromaždení dostatku príkladov a vyplnení každej kategórie, požiadajte účastníkov, aby definovali kategórie podľa vlastných slov - čo je formálne vzdelávanie? Čo je neformálne vzdelávanie? Atď.

Vysvetlite účastníkom, čo sú kompetencie a aké sú kvalifikácie (definície, príklady). Zdôraznite, že kvalifikácie sú oficiálne uznané a že o uznávaní kompetencií je potrebné pripraviť sami - čím viac vedú o svojich vlastných kompetenciách, tým lepšie je naplánovať svoju kariéru

7 minút

Predložte im vyhlásenie:

Červené a zelené papiere, a4 biely papier, perá, zvýrazňovačky.

"Ľudia sú najatí kvôli svojej kvalifikácii, ale strácajú svoju prácu z dôvodu nedostatku kompetencií." Spýtajte sa ich na názory a začinite malú diskusiu o hodnote kompetencií.

7 minút

6) Požiadajte ich, aby teraz lovili vo svojich riekach (vychádzajúcich z predošlých prác) a zachytili kompetencie, ktoré sa naučili počas všetkých vzdelávacích skúseností, ktoré uviedli.

10 minút

7) Po ich ukončení ich požiadajte o výmenu svojich umeleckých diel v malých skupinách a prezentujte sa ostatným prostredníctvom kompetencií a zdrojov v podobe príbehu o ich živote.

Úvod:

20 minút
Dajte všetkým účastníkom jednu červenú a jednu zelenú kartu. Prečítajte 4 vety, ktoré obsahujú vyhlásenia týkajúce sa trhu práce a neformálneho vzdelávania. Každým, keď čítate jednu vetu, požiadajte účastníkov, aby vyjadrili svoj názor na vetu: Ak súhlasia, medľujú červenú kartu, ak nie súhlasia, medľujú zelenú kartu, aby si vybrali jeden nástroj, ktorý sa im páči, a opíšte výsledky vzdelávacieho procesu jednej konkrétnej vzdelávacej skúsenosti (výmena mládeže, konferencia, iniciatíva mládeže, ktorú vypracovali, alebo práca v študentských parlamentoch atď.). Ak nesúhlasia s vyhlásením - červenú kartu.

Vyhlásenia na čítanie:

7 minút

- 1. Na to, aby som sa stal úspešným podnikateľom potrebujem osobný kontakt a poznať správnych ľudí.

9) Potom, čo si účastníci pripravili svoje dokumenty, požiadajú ich o dvojicu a simulujú zamestnávateľov - kandidátov na konverzáciu zamestnávateľov (to môže byť pracovný pohovor, možia zložiť o seba rôzne základy a byť kvázi novými podnikateľmi).

15 minút
Môže sa naučiť, ako byť podnikateľom počúvaním príbehov o úspechu,

4) Možno zbierať osobné kompetencie prostredníctvom neformálneho vzdelávania.

Po každej otázke sa opýtajte účastníkov, aby komentovali svoje odpovede a vypracovali ich. Zdôraznite, že každé stanovisko má význam a každé vyhlásenie, bez ohľadu na to, či je pravdivé alebo nepravdivé, má vlastnú logiku, ale musíme ho pochopiť, aby sme prosperovali a ako bolo "lovit' vo svojej vlastnej rieke? Ako chcete pomenovať veci, ktoré ste urobili vo forme kompetencií?

Ako ste sa mohli samohodnotiť? Chceli by ste byť externe posúdení? Aký nástroj rozpoznávania kompetencií máte radi? Ktoré budete používať? Táto časť je "spúšťačom konverzácie", ktorý slúži na zahrievanie a povzbudenie mladých ľudí, aby diskutovali a vyjadrili svoje názory.

obsah:

Naučili ste sa niečo nové o sebe?

Požiadajte účastníkov, aby nakreslili svoje životy na papieri A4. Nech je to "životná rieka". Požiadajte ich, aby kreslil udalosti rieky a čo bolo prekvapujúce? Nové? Známe? Náročné? Contra-intuitívne?

vzdelávacie skúsenosti v ich živote. Môžu pochádzať z formálneho, neformálneho alebo informálneho vzdelávania. 5 minutes to draw

Do akej miery ste si istí svojimi kompetenciami? Ako atraktívny ste pre svojho potenciálneho zamestnávateľa?

10 minút

Pas kompetencií

- Ak chcete posúdiť vlastné kompetencie a naplánovať svoj vývoj,
- Ak chcete zistiť, ako pomenovať kompetencie,
- Zhodnotiť konkrétne vzdelávacie skúsenosti



1,5h



2-20



Počítače / tablety / smartphone
Farebné papiere
Perá, značky



-

Úvod:

S cieľom uzatvoriť kompetencie získané v konkrétnej vzdelávacej skúsenosti, napr. Po výcvikovom kurze alebo Passport Competence Passport (comp-pass.org) môžu byť užitočné.

Tento proces začína hodnotením toho, čo sa stalo - pri pohľade na všetky udalosti, ktoré môžu viesť k akýmkoľvek výsledkom vzdelávania. Predtým ako uvádzame konkrétne výsledky, porovnávame, kde sme boli pred touto skúsenosťou a kde sme sa posunuli teraz.

Budeme nasledovať túto cestu (čo sa stalo, čo sa zmenilo a aké sú výsledky) premýšľať o našich vlastných skúsenostiach hovorí v pároch.

obsah:

Každý účastník uvádza na červenom papieri všetky prípady z konkrétnej vzdelávacej skúsenosti, v ktorých sa niečo dozvedel: nové alebo neočakávané a / alebo prekvapujúce a / alebo ťažké

Na zelené papiere píšu / nakreslia všetky udalosti / okamihy, v ktorých: využili svoje schopnosti v praxi - aké boli tieto schopnosti, urobili / vykonali / zvládli niečo nové, využili svoje silné stránky, naučili sa niečo iné



Barbara Moš

Na žltý papier píš / kreslia všetky udalosti / okamihy, v ktorých: zmenili názor na niečo, rozvinuli pochopenie niečoho, cítili sa motivovaní, angažovaní a posilnení

V pároch na 10 minút opíšte všetky momenty, v ktorých sa naučili poznanie (bod 1), zručnosť (bod 2) a postoje (bod 3) - čo sa stalo, ako sa správajú? Fakty a správanie, druhá osoba (počúvajúca osoba) predstiera, že je hluchá po emóciách - zaznamenáva a pamätá len fakty a opakuje správu bez ďalších zložiek.

Tento krok bol zameraný na identifikáciu objektových vedomostí a zručností, ktoré boli použité.

Ďalším krokom (ďalšími 10 minútami) je zistiť zmenu, vývoj vo všetkých týchto okamihoch. Teraz majú možnosť hovoriť len o emóciách, postojoch a úrovni dôvery pri plnení určitých úloh. Ako sa cítili, čo si myslia, ako pohodlné / nepohodlné bolo počas všetkých vyššie uvedených okamihov. Porovnávajú ich stav pred a po týchto okamihoch.

Na záver kola sa pýtajú individuálne pod otázky, ktoré identifikujú najdôležitejšie oblasti vývoja, ktoré sa stali počas vzdelávacieho zážitku (bez toho, aby sa pozreli na kvalitu samotného zážitku, ale z prízma vlastného seba-rozvoja):

Teraz mám pocit istoty v:

Teraz viem viac o:

Teraz som schopný:

Sprostredkovateľ vysvetľuje, aké sú kompetencie a vysvetľuje typológiu kompetencií prijatých spoločnosťou Comp-Pass: osobné, sociálne, manažérske a praktické.

Majú všetky poznámky (červené, zelené a žlté papiere, opisy správania a udalostí a vyplnené vety), účastníci sú vyzvaní, aby označili všetky kompetencie a / alebo zložky určitých kompetencií: s modrou farbou všetky osobné, na červenej všetky sociálne, Na fialové riadiace a zelené všetky praktické.

Ďalší krok sa vykonáva na počítačoch / tabletoch / smartfónoch na stránke www.comp-pass.org. Účastníci sú vyzvaní, aby vytvorili účet na portáli a na odkaz, ktorý dostali od organizátorov (organizátori vzdelávacích skúseností musia predtým vytvoriť účet a odovzdať všetky údaje projektu na portál a pozvať účastníkov, aby upravili svoje certifikáty), ktoré prehliadajú prostredníctvom popisu všetkých kompetencií Komponentov a porovnať ich opis s konkrétnymi názvami kompetencií uvedených v Comp-Pass. Dokončia svoju Comp-Pass a samohodnotiť úroveň dosiahnutých kompetencií. Po potvrdení zo strany organizátorov sú certifikáty pripravené na tlač.

Nakoniec usporiadatelia organizujú slávnostné vydanie Comp-Pass.



Plánovanie podnikania - model CANVAS

- Zrozumiteľné pochopenie toho, ako sa artikulujú kľúčové faktory
- Zrozumiteľné pochopenie toho, ako používať určité nástroje na hodnotenie efektívnosti vzťahov so zákazníkmi a kanálov
- Pochopenie typu podniku a spôsob hodnotenia kľúčových aktivít, zdrojov a partnerstiev v tomto kontexte.
- Schopnosť uvažovať holisticky o obchodných službách.



1,5 – 2 hodiny



2-20



Papier, lepiace papieriky, perá,
vytlačené prílohy



prílohy

Úvod:

Začnite citáciou:

"Plátno je nástroj na upratovanie domácností. Nebude vám darovať zlato, ale pomôže vám to sledovať, ako sa veci vylepšujú."

Vysvetlite účastníkom, že plánovanie podnikania vyžaduje premýšľať o mnohých faktoroch súčasne. Ale existuje cesta, sprievodca, na ktorý môžu nasledovať, aby sa nestratili v multi-myslení.

Prezentujte ich model CANVAS a jeho komponenty. Vysvetlite, čo znamenajú určité kategórie, a rozdelte ich do malých skupín.

Každá osoba v každej skupine píše na tej istej farbe, v ktorej má záujem (napr. IT, vzdelanie, lietadlá). Môžu byť viaceré pobočky, ale každý by mal byť na samostatnom papieri. Na druhom farebnom papieri každý píše ľudskú potrebu, ktorú produkty alebo služby môžu uspokojiť (napr. Potrebu byť informovaný, moderný alebo dobre nakrmený).

Každá skupina z hromady dvojfarebných papierov hrá s tým, že zodpovedá potrebám pobočiek a diskutuje o tom, aké služby alebo produkty môžu uspokojiť určité potreby v niekoľkých odvetviach. Môžu pripojiť rôzne dokumenty, prepnúť ich, skúsiť všetky možné kombinácie. Na konci tohto procesu by mali prichádzať aspoň s jednou myšlienkou pre podnikanie.

Každá skupina pracuje na jednej myšlienke pre podnikanie pomocou modelu CANVAS. Pred tým všetkým účastníkom vysvetlite každý krok.



Barbara Moš

obsah:

Začnite návrhom hodnôt a zákazníkymi segmentmi. Zamyslite sa nad potrebou, ktorú uspokojíte a čo by ste navrhli svojmu segmentu zákazníkov. Zadaťte zákaznícky segment a nakreslite jeho "personas" - typických predstaviteľov a to, čo môžu myslieť, robiť, vidieť a cítiť! Ďalej popíšte jeho:

Vek

Sociálny status

Hodnoty, v ktorých veria

Špecifická situácia, v ktorej potrebujú vašu službu / produkt

Ich túžby

Ich životný štýl

Rod? (Ak je to relevantné)

Atď.

Návrh hodnoty by mal vyplývať z charakteristík segmentu a naopak.

Vyplňte model v daných segmentoch a formulujte rôzne scenáre hodnotenia návrhov pre zákazníkov pomocou rôznych variantov, ako sú exkluzívne, masívne, ľahko použiteľné atď. (Customer Relationship)

2) Teraz sa snažte aplikovať návrhové myslenie a asociovať obrázky, veci, pocity s návrhom hodnoty. Použite hru dixit. Toto je základ pre vašu komunikačnú stratégiu. Aké kanály by mali byť najefektívnejšie?

3) Definujte, čo budete robiť pre svojich zákazníkov? Aké činnosti je potrebné vykonať.

4) Definujte svoje zdroje, kompetencie, ktoré potrebujete, ľudí, ktoré potrebujete, vybavenie, výdavky na výrobu atď. Aké sú vaši partneri?

5) Definujte cenu jednej jednotky vašej služby / produktu. Definujte cenu pre svojich zákazníkov. Ak nie je žiadna cena - odkiaľ pochádzajú peniaze?

A toto je vaša práca! Teraz uskutočnite prieskum trhu a overte si s ostatnými účastníkmi, ak by používali / kupovali / využívali výhody, ktoré im ponúkate ako zákazníci!



Barbara Moš