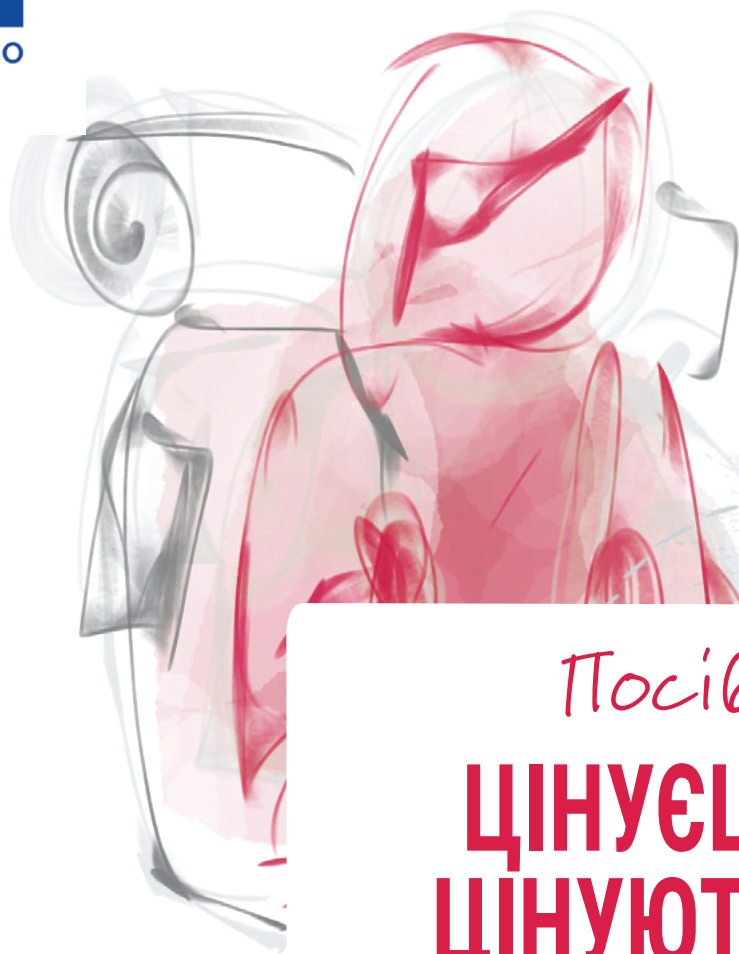




ПРЯМУЄМО  
РАЗОМ

Youthpass



# Посібник ЦІНУЄШ ТИ - ЦІНУЮТЬ ІНШІ

Усвідомлення та актуалізація  
компетентностей, набутих у процесі участі  
в заходах Молодіжного паспорту Youthpass.



# Зміст

<b>i. ВСТУП</b>	<b>4</b>
<b>I. МЕТА ЦЬОГО ПОСІБНИКА. КЛЮЧОВІ ПИТАННЯ І ПОТРЕБИ</b>	<b>6</b>
I.1 ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ В СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ В ЄВРОПІ	6
I.2 ДЕЯКІ МІРКУВАННЯ ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА «ІНСТРУМЕНТАЛІЗАЦІЮ» МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ	10
I.3 МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS НА СЬОГОДНІ	10
<b>II. НАВЧАННЯ, РЕФЛЕКСІЯ І ДОКУМЕНТУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ</b>	<b>12</b>
II.1 РЕФЛЕКСІЯ І НАВЧАННЯ	13
II.2 РОЛЬ ФАСИЛІТАТОРА	26
III.3 ЯК ПРЕЗЕНТУВАТИ СВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ	29
<b>III. ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ В ПРОЦЕСІ НАПИСАННЯ САМООЦІНКИ ДЛЯ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS</b>	<b>30</b>
III.1 «МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS МЕНІ ПОТРИБЕН ДЛЯ СЕБЕ»	32
III.2 САМООЦІНКА ДЛЯ СЕРТИФІКАТУ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS: ВІД ОСОБИСТИХ ЦІЛЕЙ ДО ІНШОЇ МЕТИ	34
III.3 «Я ХОЧУ ВЛАШТУВАТИСЯ НА РОБОТУ»	36
III.4 «Я ГОТУЮСЯ ДО ВАЛІДАЦІЇ»	41
III.5 «Я ХОЧУ ЗДОБУВАТИ ПОДАЛЬШУ ОСВІТУ І ПРОХОДИТИ ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ»	44
<b>IV. МЕТОДИКИ І ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ САМООЦІНКИ ТА ОПИСУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ</b>	<b>48</b>
IV.1 МЕТОДИКИ	51
IV.2 ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ	108
IV.3 ІНШІ РЕСУРСИ ДЛЯ ПОГЛИБЛЕНОГО ВИВЧЕННЯ ЦИХ ТЕМ	112
<b>V. ПРО АВТОРІВ</b>	<b>118</b>
<b>VI. ПРО РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР SALTO ТРЕНІНГІВ І СПІВПРАЦІ ТА МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS</b>	<b>119</b>



# і ВСТУП

## ШАНОВНИЙ ЧИТАЧУ,

Робота над сертифікатом Молодіжного паспорту Youthpass сама по собі має велике значення. Адже це також процес навчання, який дає змогу молоді досягти вищого рівня самоусвідомлення, посилити впевненість у своїх силах і навчитися аналізувати і визначати для себе, чого вони бажають навчатися надалі. Але крім цього Молодіжний паспорт Youthpass також може бути корисним для демонстрації набутих компетентностей іншим.

До Ресурсного центру SALTO Тренінгів і Співпраці (SALTO Training and Cooperation RC) часто звертаються із запитанням про те, як забезпечити відповідний статус і визнання сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass в ситуаціях, коли молодій особі може бути потрібно надати доказ своїх компетентностей і досвіду. Молодіжні працівники запитують: «Як я можу презентувати результати свого навчання таким чином, щоб вони зараховувалися як кредити чи стали вагомим доповненням до резюме?»

У цьому посібнику йдеться про два важливих типи ситуацій, де власники Молодіжного паспорту Youthpass бажають презентувати свої компетентності – тобто, по-перше, при працевлаштуванні, і, по-друге, в контексті формальної освіти і підтвердження рівня знань і навичок. Перед тим як розповісти про свої навчальні здобутки, спочатку їх потрібно зібрати і задокументувати у формі змістовної характеристики, і тому великий розділ цього посібника присвячений темі рефлексії.

Пропонуємо вам почати з того, щоб сісти разом з учасником або учасниками і поговорити про те, в яких ситуаціях вони б хотіли використовувати Молодіжний паспорт Youthpass як свідчення набутих компетентностей. Така рефлексія покаже, які розділи посібника для вас найбільш актуальні. Нижче зображено його структуру у вигляді дорожньої карти.



Сподіваємося, що цей посібник і його дорожня карта слугуватимуть орієнтиром для вас і людей (молоді), з якими ви працюєте, на шляху до сертифікату, який вони потім зможуть з гордістю пред'явити іншим.

**Бажаю вам приємної подорожі!**

Kristiina Pernits  
Ресурсний центр SALTO Тренінгів і Співпраці



# ① Мета цього посібника Ключові питання і потреби

Автор: Darko Marković

## 1. ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ В СФЕРІ МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ В ЄВРОПІ

<sup>1</sup> Декларація 2-ої Європейської конвенції з молодіжної роботи (англійською) <https://pjp-eu.coe.int/en/web/youth-partnership/eywc-website-declaration>.

У підсумковій Декларації 2-ої Конвенції з питань молодіжної роботи в Європі<sup>1</sup>, що відбулася в 2015 році, визначено: *«Молодіжна робота є не розкішшю, а життєвою необхідністю для ефективного вирішення Європою своїх проблем у сфері соціальної інклюзії, забезпечення згуртованості і рівних можливостей, а також відданості цінностям демократії і прав людини»*. Крім того, оскільки неформальне та інформальне навчання є одним з основоположних принципів молодіжної роботи, не дивно, що в Декларації міститься заклик до кращого *«визнання і валідації навчання і досягнень у сфері молодіжної роботи в контексті неформальної та інформальної освіти»*.

Цей заклик до кращого визнання цінності молодіжної роботи і неформального навчання не став чимось новим. Натомість, він позначив черговий етап тривалого процесу, який розпочався ще в 1998 році. В Заключній декларації 5-ої Конференції міністрів, відповідальних за питання молоді держав-членів Ради Європи, що проходила в квітні 1998 році в Бухаресті, державам-членам також було запропоновано визнати знання і навички, сформовані молоддю в неформальному освітньому середовищі.<sup>2</sup> Загалом, прогрес видається повільним, але було досягнуто численних покращень в питанні валідації неформального навчання в освітній та молодіжній сфері.<sup>3</sup> В грудні 2012 році Європейська Рада опублікувала Рекомендацію<sup>4</sup>, в якій звернулася до держав-членів із проханням запровадити механізми валідації неформальної та інформальної освіти до 2018 року. В молодіжній сфері завдяки запуску механізму Молодіжного паспорту Youthpass в 2007 році підвищився рівень поінформованості про освітнє значення і спрямування молодіжної роботи в Європі, і її вплив на навчальні досягнення молоді по всьому континенту є нині більш відчутним.

За підсумками дослідницького аналізу і моніторингу впровадження Програми «Молодь в дії» («Youth in Action») було доведено, що участь у проектах Програми ЄС «Молодь в дії» сприяє формуванню всіх ключових компетентностей для навчання протягом усього життя.<sup>5</sup> У доповіді за підсумками аналізу, зокрема, зазначено, що «Найвищі показники сформованості було зафіксовано стосовно міжособистісної взаємодії, соціальної та міжкультурної компетентностей та спілкування іноземною мовою, але також відмічається значний розвиток підприємницької ініціативи, громадянської компетентності, культурної обізнаності і самовираження та навчальної компетентності («навчання вчитися»)<sup>6</sup>. Окремий аналіз зібраних даних, проведений крізь призму інклюзії, показав, що міжнародна молодіжна робота має ще більше значення для формування компетентностей в молоді з меншим рівнем можливостей.<sup>7</sup> Коли такі можливості створюються і забезпечується належний супровід, ця цільова група отримує ще більше користі від участі в такій діяльності порівняно зі своїми «більш благополучними» ровесниками. В іншому аналітично-моніторинговому дослідженні, яке тривало з жовтня 2015 року по квітень 2016 року, також було продемонстровано, що участь у проектах Еразмус+ (Erasmus+) має велике значення для розвитку ключових компетентностей навчання протягом усього життя.<sup>8</sup>

<sup>2</sup> Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the field of youth. [Getting there...](#) (2013)

<sup>3</sup> Darko Marković and Gülesin Nemutlu-Ünal. [Unlocking Doors to Recognition](#) (SALTO Training & Cooperation Resource Centre, 2011). [Overview of recognition developments](#) (SALTO Training & Cooperation Resource Centre, 2016)

<sup>4</sup> Council [Recommendation on the validation of non-formal and informal learning](#) (2012)

<sup>5</sup> Key competences for lifelong learning: [https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/key-competences-for-lifelong-learning\\_en](https://ec.europa.eu/education/resources-and-tools/document-library/key-competences-for-lifelong-learning_en)

<sup>6</sup> RAY. [Youth in Action makes a difference](#) (2013)

<sup>7</sup> SALTO Inclusion Resource Centre and RAY [Impact of mobility on young people with fewer opportunities](#).

<sup>8</sup> RAY (2015-2016): <https://www.research.youth.eu/factsheet-key-competences>

# Вплив на формування ключових компетентностей для навчання протягом усього життя

Більшість респондентів відповіли, що «повністю погоджуються» або «погоджуються» з тим, що участь у проекті Програми Еразмус+ «Молодь в дії» сприяла покращенню таких навичок:

## KK1. КОМУНІКАЦІЯ РІДНОЮ МОВОЮ

«...переконано висловлювати свою думку під час обговорення». 88%

## KK2. КОМУНІКАЦІЯ ІНОЗЕМНОЮ МОВОЮ

«... спілкуватися з людьми, які говорять іншою мовою». 93%

## KK3. МАТЕМАТИЧНА, ПРИРОДНИЧО-НАУКОВА І ТЕХНОЛОГІЧНА КОМПЕТЕНТНОСТІ

«... логічно мислити і робити висновки». 79%

## KK5. НАВЧАННЯ ВЧИТИСЯ

«... самостійно планувати і здійснювати свою навчальну діяльність». 73%

## KK6. СОЦІАЛЬНА І ГРОМАДЯНСЬКА КОМПЕТЕНТНОСТІ

«... знаходити спільну мову з людьми, які мають інакшу точку зору». 95%

«... домовлятися про спільні рішення в умовах існування різних поглядів». 90%

«...досягати чогось в інтересах громади чи суспільства». 88%

## KK7. ІНІЦІАТИВНІСТЬ І ПІДПРИЄМЛИВІСТЬ

«... знаходити можливості для особистого чи професійного розвитку». 86%

«... створювати ідею і впроваджувати її в практику». 85%

## KK8. КУЛЬТУРНА ОБІЗНАНІСТЬ І КУЛЬТУРНЕ САМОВИРАЖЕННЯ

«... виражати себе за допомогою креативних і мистецьких засобів». 80%

N = 16 373 учасників. Опитування проводилося з жовтня 2015 р. по квітень 2016 р.

Джерело: RAY research factsheet



Навчання в молодіжній сфері стосується не лише навчання протягом усього життя. Воно також охоплює тематику життя в громадянському суспільстві і таким чином позитивно впливає на особистий і соціальний розвиток особи та покращує її перспективи працевлаштування. Проведене в 2013 році дослідження Європейського молодіжного форуму<sup>9</sup> за участі 40 європейських країн чітко продемонструвало, що навички, сформовані завдяки участі в проєктах молодіжної роботи, відповідають запитам роботодавців. Зокрема, в підсумковому звіті стверджується, що «з 6 основних навичок і компетентностей, які значаться серед найбільш запитуваних серед роботодавців (...) п'ять також належать до числа тих, які значною мірою вдосконалюються в процесі участі в діяльності молодіжних організацій (...): комунікативні навички, організаційні навички / навички планування, навички ухвалення рішень, навички командної взаємодії, впевненість/автономність (...)». Автори іншого дослідження, присвяченого виключно розвитку компетентностей в процесі реалізації проєктів Європейської волонтерської служби (European Voluntary Service)<sup>10</sup> також дійшли висновку про суттєву відповідність навичок, які цінують роботодавці, і навичок, які набували волонтери ЄВС.

Що ж до формальної освіти, то молодіжна робота позитивно впливає на навчальні досягнення учнів, оскільки сприяє посиленню не-когнітивних навичок, таких як наполегливість, вмотивованість, міжособистісна взаємодія і самоєфективність<sup>11</sup> (Shernoff та Lowe Vandell, 2007, 2008). Автори дослідження також висловлюють думку про те, що такий вплив залежить від якості молодіжної роботи; якість досвіду молодіжної роботи може бути суттєвим і більш позитивним предиктором академічної успішності, ніж обсяг досвіду участі в програмах молодіжної роботи (Shernoff, 2010). До того ж, молодіжна робота відіграє вагомую роль у забезпеченні альтернативних маршрутів для молоді, що вибуває із системи освіти і підготовки.<sup>12</sup> Ці маршрути зрештою можуть повертати молодих людей у формальну освіту або просто вести до набуття нових компетентностей (та/ або нових кваліфікацій) в сфері неформального та інформального навчання.

Можна стверджувати, що на сьогоднішній день накопичено достатньо свідчень значного впливу молодіжної роботи на розвиток компетентностей молоді.<sup>13</sup> Це також підтверджується зростаючою кількістю національних досліджень.<sup>14</sup> Проте часто бракує способів і засобів для перенесення цих компетентностей на інші сфери, і передусім на сферу освіти і працевлаштування. Можливо, після досягнення молодіжними працівниками і молоддю певного рівня самопізнання виникає необхідність пошуку шляхів забезпечення «понятійного перенесення» (коли одне і те саме значення закріплюється за тими самими словами) і «практичного перенесення» компетентностей, набутих в молодіжній сфері, через їх застосування в інших соціальних контекстах. Ми сподіваємося, що цей посібник допоможе користувачам Молодіжного паспорту Youthpass відкрити нові двері і шляхи до такого визнання.

<sup>9</sup> Manuel Souto-Otero, Daniela Ulicna, Loraine Schaeapkens, Viktoria Bognar. *Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability* (European Youth Forum, 2013)

<sup>10</sup> Özgehan Senyuva. *EVS Competences for Employment* (2014), EVS Competences for Employment Full Survey Report (SALTO Inclusion and SALTO South-East Europe Resource centres)

<sup>11</sup> Shernoff and Lowe Vandell. *Youth Engagement in After-School Programs: A Perspective from Experience Sampling* (2007, 2008), David J. Shernoff (2010)

<sup>12</sup> Allison Dunne, Daniela Ulicna, Ilona Murphy, Maria Golubeva. *Working with young people: the value of youth work in the European Union* (European Commission, 2014) p. 145

<sup>13</sup> Там само, p. 139-140

<sup>14</sup> Hidden competences – Study results: *Developing Competences Through Work and International Mobility* (2013), доступно за посиланням: <https://www.cmeplus.si/wp-content/uploads/2015/09/Sari-Turunen-Zwinger-Hidden-Competences-Study-Results.pdf>.

<sup>15</sup> Sever Džigurski and Darko Marković. *Study of the impact of NFE in youth work* (NAPOR, 2014)

## 2. ДЕЯКІ МІРКУВАННЯ ПРО ПЕРСПЕКТИВИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ТА «ІНСТРУМЕНТАЛІЗАЦІЮ» МОЛОДІЖНОЇ РОБОТИ

Заклик до кращого визнання молодіжної роботи і неформального навчання актуальний не лише для покращення перспектив на ринку праці. Має бути чітко зрозуміло, що будучи цінними самі по собі, молодіжна робота і неформальне навчання водночас є надзвичайно потужним чинником інклюзії молодих людей, їхнього благополуччя, цілісного розвитку і зрештою – розширення їхніх можливостей. Це важливі напрями освітньої практики, які заслуговують на належне соціальне визнання – як в плані свого статусу, так і фінансування.

Утім, коли по всій Європі намітилася тенденція до стрімкого зростання безробіття серед молоді, тема працевлаштування швидко перемістилася на перші позиції в політичному порядку денному. Пошуки рішень цієї проблеми тривали в різних сферах, у тому числі в молодіжній роботі. Варто підкреслити, що молодіжна робота сама по собі не може і не повинна бути єдиним рішенням молодіжного безробіття, оскільки проблема обмеженої кількості робочих місць потребує системного вирішення, в формуванні якого значно більшу роль мають відігравати інші сфери політики. Разом з тим, це дійсно правда, що участь молоді в заходах молодіжної роботи (на місцевому і міжнародну рівні) сприяє розвитку важливих компетентностей, які можуть бути корисними на ринку праці, в підприємницькій діяльності і, можливо, також у формальній освіті.

Якщо ви молодіжний працівник, то саме вам належить виробити позицію щодо цих запитань і поміркувати над тим, що вона означає для вашої ролі. Вам не потрібно перетворюватися на консультанта з працевлаштування чи тренера з кар'єрного розвитку, але може бути корисно пам'ятати про цю ширшу проблематику і намагатися поглиблювати свої знання і розуміння питань трудової зайнятості. І ні – цей посібник не має на меті «інструменталізувати» молодіжну роботу. Радше його задум полягає в тому, щоб допомагати молодіжним працівникам ефективно реагувати на потреби молодіжної аудиторії, з якою вони працюють.

## 3. МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS НА СЬОГОДНІ

Механізм Молодіжного паспорту Youthpass було запроваджено в 2007 році в межах Програми «Молодь в дії» як засіб визнання результатів навчальної діяльності під час заходів, що впроваджувалися за підтримки Програми. Учасники використовують сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass, щоб розповісти про те, що дізналися за час свого проекту. Таким чином Молодіжний паспорт

Youthpass не лише створює умови для рефлексії власного навчального процесу, а й забезпечує соціальне визнання молодіжної роботи і розширює можливості на ринку праці, оскільки в ньому задокументовано набуті компетентності. Так, з моменту свого запровадження станом на жовтень 2019 року було видано понад мільйон сертифікатів Молодіжного паспорту Youthpass.

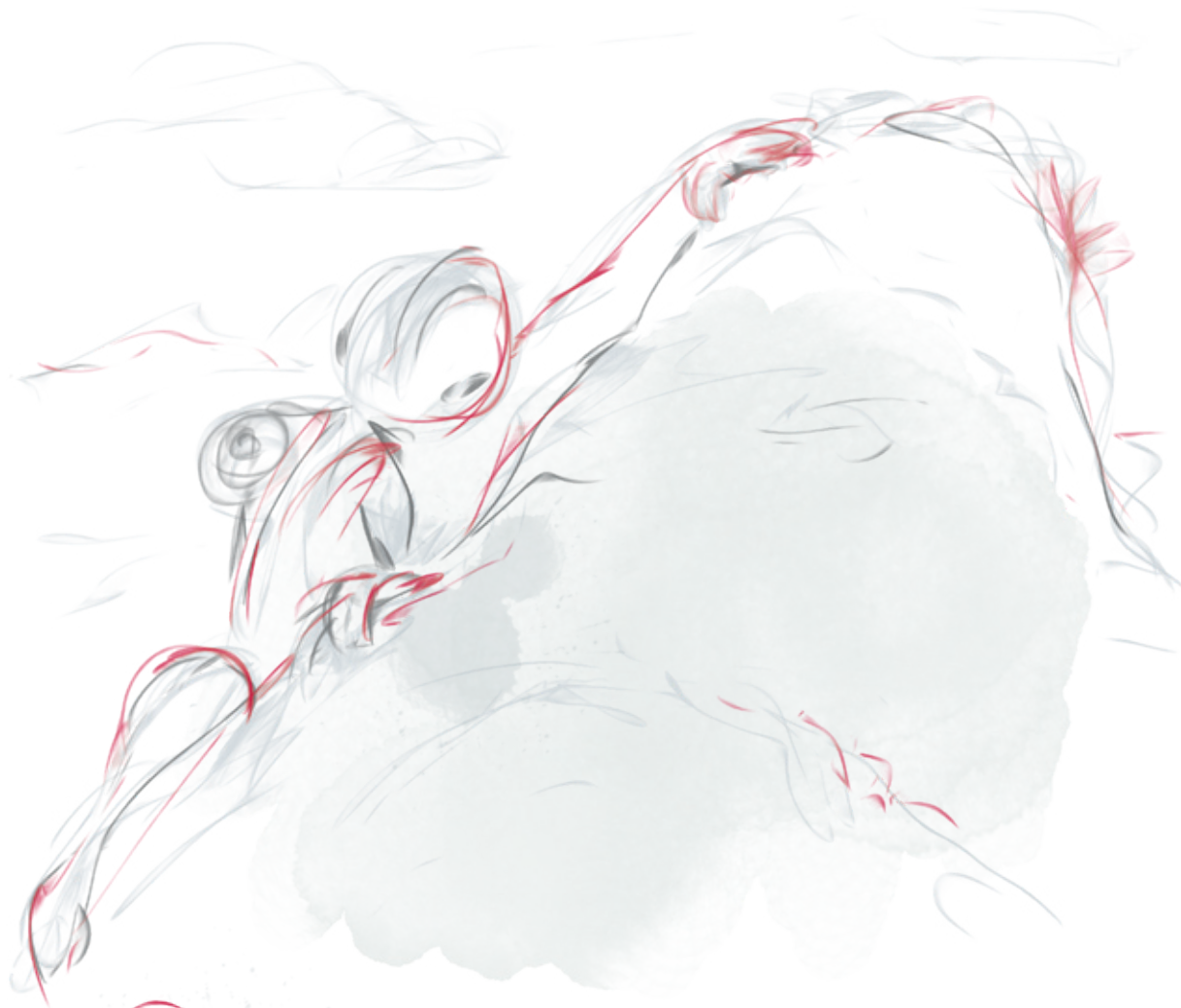
У 2012 і 2013 роках Європейська Комісія провела дослідження впливу механізму Молодіжного паспорту Youthpass<sup>16</sup>, щоб з'ясувати його значення для учасників програми ЄС «Молодь в дії», оцінити діяльність організацій, залучених до програми та рівень визнання молодіжної роботи і неформального навчання. Дослідження показало, що молодь та організації з молодіжної роботи високо цінують складову самооцінки в структурі Молодіжного паспорту Youthpass. Значення Молодіжного паспорту Youthpass для посилення усвідомлення власних навчальних досягнень і презентації своїх компетентностей також підтверджується результатами опитування, проведеного в межах дослідницького аналізу і моніторингу впровадження програми «Молодь в дії»<sup>17</sup>, де 83% учасників, залучених до пов'язаних із Молодіжним паспортом Youthpass процесів рефлексії та самооцінки, підтвердили, що він допоміг їм краще усвідомити свій розвиток і навчання впродовж проекту. Відповідаючи на таке саме запитання через 2 – 11 місяців після завершення проекту, 30% власників Молодіжного паспорту Youthpass повідомили, що використовували його в тому чи іншому контексті, і на думку 69% сертифікат був корисним для їхньої мети. Дослідження впливу Молодіжного паспорту Youthpass також показало, що для багатьох молодих людей складання письмового опису своїх навчальних здобутків є складним завданням і вони потребують підтримки для його вирішення. Також надходили запити про підтримку і методичний супровід з боку молодіжних працівників, які хотіли краще допомагати учасникам своїх заходів в підготовці їхньої самооцінки.

Головна мета цієї публікації – озброїти молодіжних працівників, наставників і тренерів ідеями, ресурсами і методичним інструментарієм, щоб допомагати учасникам виразити результати свого навчання в такий спосіб, щоб належним чином донести їх до інших людей. Цей процес має починатися не наприкінці проекту. Навпаки, він передбачає, що учасники мають відстежувати і рефлексувати своє навчання по мірі просування. На етапах рефлексії учасникам може бути дуже корисно вести записи, щоб після завершення проекту пригадати, чого вони навчилися. Разом з тим, все одно потрібно артикулювати навчальні результати таким чином, щоб вони були зрозумілими для людей поза міжнародною спільнотою молодіжної роботи.

Водночас шукати правильні слова для опису своїх навчальних здобутків і компетентностей важливо не лише для заповнення сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass. Нині, а в майбутньому й поготів, велике значення надається здатності молодої людини описати свої компетентності. Причому іноді в пошуках роботи чи в започаткуванні власної справи ця навичка є більш цінною за наявність певного сертифікату. Тому давайте підберемо правильні слова для характеристики наших компетентностей!

<sup>16</sup> Youthpass Impact Study: <https://www.youthpass.eu/en/about-youthpass/youthpass-impact-study/>

<sup>17</sup> Exploring Erasmus+: Youth in Action. Effects and outcomes of the ERASMUS+ Youth in Action Programme from the perspective of project participants and project leaders (2017), доступно за посиланням: <http://www.researchyouth.eu/results-erasmus-youth-in-action>



## II НАВЧАННЯ, РЕФЛЕКСІЯ І ДОКУМЕНТУВАННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Автор: Paul Kloosterman

## 1. РЕФЛЕКСІЯ І НАВЧАННЯ

Деякі форми навчання рефлексувати простіше за інші. Для того щоб навчитися самому пекти хліб, ймовірно, знадобиться певний час, вода і низка складників, але це можна зробити за декілька конкретних кроків. У проміжках між цими кроками людина рефлексує різні частини процесу і з'ясовує, що потрібно довго вимішувати тісто і що воно спершу має піднятися перед тим, як опинитися в духовці або що підвищувати температуру в духовці, аби пришвидшити випікання, - навряд чи вдала ідея. Це приклади доволі простої рефлексії, яка відбувається повсякчас в опануванні різних життєвих речей. Нам за нашою людською природою властиво рефлексувати, щоб наступного разу отримати кращий результат, і така рефлексія також не потребує багато часу. По суті, вона відбувається майже автоматично.

Поруч з тим, у межах європейської молодіжної програми йдеться про інакший навчальний процес, який має більш комплексний характер. Учасники молодіжних обмінів, волонтерських проєктів, тренінгових курсів та інших заходів долучаються до такої форми навчання, яка часто орієнтована на особистий розвиток, формування соціальних навичок, особисте самоусвідомлення, посилення впевненості в собі тощо. Всі ці навички не набуваються завдяки проходженню низки простих кроків. Ми не можемо просто позначити ці речі «галочкою» ніби пункти списку; ми не можемо сказати: «Тепер я повністю себе знаю!» або «Впевненість у собі: виконано!».

Пізнання власної поведінки, своїх ставлень, своїх відносин з іншими людьми і своїх особистих цілей в житті – це нескінченний процес; це шлях, на якому ми робимо кілька кроків уперед, іноді назад, і на якому перед нами постають нові запитання і нові цілі. Також складніше визначити точний момент, коли відбувається навчання, пов'язане з особистим розвитком, оскільки це трапляється в ситуаціях, які часто не сплановані. Тут не можна включити в програму одне заняття з асертивності, після якого всі учасники знають, як бути асертивними. Натомість, під час програми вони опиняться в різноманітних ситуаціях, будь-то перерва на каву або відпочинок увечері з друзями, коли вони діятимуть більш асертивно. Можливо, це дійсно було сплановано, але іноді це може просто статися і вони розуміють це відразу або наступного дня.

Таким чином рефлексія стає більш комплексною, але водночас залишається невід'ємною складовою навчання. Нам не просто корисно усвідомлювати, чого ми навчилися, - вона також

допомагає зрозуміти, як таке навчання відбувалося. Іншими словами, рефлексія допомагає, з одного боку, зафіксувати навчальний досвід, а з іншого, підготуватися до продовження цього процесу.

Зрештою, вираження навчальних здобутків у словесній формі дає змогу донести їх до інших. І це останній аргумент на пояснення того, чому в цій публікації ми приділяємо таку велику увагу рефлексії: вона допомагає зрозуміти, як презентувати свої навчальні досягнення іншим і як можна організувати рефлексію як невід'ємну складову процесу навчання.



## РЕФЛЕКСІЯ І ПИСЬМО

Ведення записів про свої думки і враження наприкінці дня або тижня в процесі навчальної діяльності допомагає пригадати, що людина робила, та обміркувати ці думки і враження з певної відстані.

Письмовий виклад думок сам по собі є чудовим методом рефлексії. Коли в процесі навчання людина усамітнюється і починає писати, то повертається до свого досвіду і надає йому словесного вираження. Така діяльність забезпечує час для ретроспективного огляду і часто додає цьому досвіду нових нюансів. Юний учасник молодіжного обміну, якому сподобалася вправа з багатьма різними формами роботи, численні обговорення та активна командна взаємодія, вже сповнений різних вражень на момент переживання цього досвіду. Проте якщо згодом сісти і спробувати обміркувати їх з певної відстані, можуть з'явитися нові інсайти. Ведення записів про свої враження, ідеї, висновки і запитання допомагає рефлексувати і навчатися.

Гарна новина полягає в тому, що учасники роблять це для себе, і тому необов'язково писати красиву прозу, хвилюватися за орфографічні помилки – метод працює, якщо вони можуть прочитати власний почерк. Звісно, є багато людей, які люблять складати гарні речення і докладають зусиль для того, аби підібрати правильні слова. І це також чудово! Але люди, яким подобається писемне мовлення, - не єдині, хто здатен рефлексувати і писати про свою рефлексію. Декому цілком достатньо занотувати кілька слів, щось намалювати, писати слова на всю сторінку різними кольорами, скласти вірш або використовувати картинки. Це теж гарний варіант, якщо допомагає обміркувати те, що відбувалося, подивитися на себе і зазирнути в себе та побачити, як цей досвід їх змінив – тобто, рефлексувати. Варто додати, що такий варіант працюватиме за умови оформлення записів таким чином, щоб вони однаково залишалися зрозумілими і через декілька місяців. Цілком ймовірно, що тоді ми будемо дивитися на речі під іншим кутом і будемо отримувати нові інсайти і навчальні здобутки.

Більш традиційний спосіб ведення записів і рефлексії власного досвіду – це звичайне ведення щоденника. Вам знадобиться лише невеликий записник із чистими сторінками та олівець. Але можна також взяти великого зошита і різнокольорові олівці, можливо також клей для вклеювання картинок та інші матеріали. Мабуть нині це вже не в тренді, але багатьом підліткам подобається вести власний щоденник і всюди брати його з собою, та час від часу розташуватися в тихому місці та писати для себе, наповнювати його словами, історіями, думками, малюнками, віршами тощо.

Інша менш традиційна практика, але по суті багато в чому та сама, полягає в тому, щоб сісти за комп'ютер, відкрити файл Word і створити електронний щоденник. Існує велика кількість (переважно безкоштовних) веб-сайтів, веб-інструментів і застосунків для ведення щоденника онлайн. До ваших послуг різноманітні формати і технічний функціонал. Просто введіть у полі пошуку фразу «онлайнний щоденник». Багато інструментів також дають змогу користувачам додавати картинки і навіть відеоролики. Це ніби особистий щоденник, який завжди з собою. Більшість форматів електронного щоденника можуть бути суто приватними або ж ними можна поділитися з певною групою людей чи всім світом. Що стосується другого варіанту, що такого самого ефекту можна досягти, якщо вести щоденник у виді блогу. Записи в ньому більше не будуть приватними, що накладає певні обмеження на те, що власник щоденника може писати і як саме, але це чудовий формат для людей, яким подобається ділитися своїми думками і досвідом. Блог також дає змогу власнику отримувати зворотний зв'язок від читачів, що може бути корисним.

У цьому посібнику ми багато уваги приділяємо питанню про те, як визначати конкретні навчальні результати і доносити їх до інших. Етап рефлексії передує презентації. Але не йдеться про те, що щоденник має нагадувати довгий перелік навчальних здобутків, сформульованих в дусі «Тепер я знаю це», «Тепер я вмію робити те» і т.д. Формат щоденника створює передумови для виникнення запитань і формування ідей. В цьому сенсі рефлексія скоріше нагадує опис самого процесу. Під час складання характеристики навчальних результатів щоденник з усіма словами, історіями, реченнями, малюнками і картинками допоможе своєму власнику зрозуміти, чого він навчився.





## З чого почати

Молодим людям може знадобитися допомога у веденні записів та в організації свого щоденника. Нижче подано декілька корисних прикладів і прийомів.

### Типові запитання

Щоб розпочати процес рефлексії і ведення записів, корисно поміркувати над таким набором «Я» запитань.

- Що мені сьогодні сподобалося найбільше?
- Що справило на мене найбільше враження?
- Які цікаві контакти я налагодив?
- Що дає мені найбільше відчуття внутрішнього задоволення, коли я дивлюся на себе?
- Що мене сьогодні збентежило?
- Чи був у мене сьогодні момент «Еврика»?
- Що мені вдалося важким?
- Як я давав раду складним ситуаціям?
- Що я відкрив?
- Які нові ідеї у мене з'явилися?
- Чи є щось, що наступного разу я б хотів зробити інакше?
- Які нові запитання в мене виникли?
- Які нові плани я склав сьогодні?
- З ким я хочу ще раз поговорити?
- Якою метафорою можна було б описати сьогоднішній день?
- Яку оцінку я б дав цьому дню?
- Якби цей день був твариною/транспортним засобом/музичним інструментом, то що б це було?

(До речі, не потрібно використовувати всі запитання! Просто оберіть декілька.)

## З чого почати

### Як структурувати свої думки на основі трьох запитань

Цей метод допомагає проаналізувати певний досвід таким чином, щоб відділити факти від почуттів. Часто озираючись на ту чи іншу ситуацію, людина схильна плутати події та свою емоційну реакцію на них, що може привести до викривленого сприйняття.

Тому варто дати відповіді на три запитання:

- Що відбулося?
- Які були мої почуття?
- Що я хочу зробити інакше в майбутньому?

У цій справі дуже важливо відповідати на запитання один за одним і стежити за тим, щоб працюючи над першим запитанням, учасники писали тільки про те, що відбулося. Це звучить просто, та в реальності дуже важко обмежитися винятково фактами. До прикладу, навряд чи гарною відповіддю на перше запитання буде таке речення: «Був чудовий сонячний день і багато людей долучилися до нашої роботи». Для того щоб описати, що справді відбувалося, правильним буде такий варіант: «Під час нашої роботи світило сонце, було 24 градуси тепла, і до діяльності долучилося 46 людей». Далі, на друге запитання можна відповісти так: «Я справді насолоджувався теплою погодою і мене здивувало, що так багато людей доєдналися до роботи». Третє запитання більш оціночного характеру. Воно спонукає учасника подумати над можливими альтернативними діями і рішеннями. Це непростий процес, однак цікавий підхід до рефлексії.

## ПРОЦЕС МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS


«Це більше, ніж сертифікат!» - саме так відповідає багато людей, коли їх запитують про Молодіжний паспорт Youthpass. У певному сенсі такий сертифікат є завершенням, або результатом. Щоб дійти до нього, учасники долучаються до процесу навчання під час свого молодіжного обміну, навчального курсу або волонтерської діяльності. Так званий «процес Молодіжного паспорта Youthpass» походить із задуму перетворити навчальний процес на осмислений досвід – тобто коли молоді люди усвідомлюють, чого вони навчаються, самі вирішують, що бажають вивчати, досліджують різні способи навчання, відчувають відповідальність за власний навчальний процес та оцінюють і аналізують його. Процес Молодіжного паспорта Youthpass ідеально узгоджується з поняттями навчання протягом усього життя та навчання вчитися. Важливо сформуванати здатність брати на себе відповідальність та ухвалювати рішення стосовно власного навчання, бо тоді цей процес сам перетворюється на навчання протягом усього життя. Процес Молодіжного паспорта Youthpass докладно описано в посібнику «Молодіжний паспорт Youthpass в деталях»<sup>18</sup>, який також містить багато прикладів.

<sup>18</sup> Youthpass Unfolded – Practical tips and hands-on methods for making the most of the Youthpass process (2012 – updated in 2016). Доступно за посиланням: [https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication\\_YP-unfolded\\_online.pdf](https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-3553/Publication_YP-unfolded_online.pdf)

*А тепер давайте розглянемо одну зі складових процесу Молодіжного паспорта Youthpass – самооцінку.*

### ЧОМУ САМООЦІНКА ВАЖЛИВА?

«Чи справді ви – та людина, яка може найкраще оцінити ваше навчання?» – це запитання є вдалим початком обговорення теми самооцінки. Після нього можна поставити таке: «Хто може більш об'єктивно судити про те, чого ви навчилися?» Багато людей звикли до такої системи, де інші люди за них вирішують, наскільки було досягнуто очікуваного навчального результату і чи було його досягнуто взагалі. Ці інші люди організують тести, проводять співбесіди, готують екзамени та оцінюють чийсь навчальні результати. Справді, є досить широке коло професій, де цілком доречно проводити тестування кандидатів і потім допускати їх до роботи. Зрештою, ніхто не хоче, щоб йому в лікарні робила операцію людина, яка просто проголосила себе хірургом.



Однак тести й екзамени як засіб оцінки компетентностей мають свої обмеження. Вони оцінюють навички особи на певний момент часу, і часто підсумковий результат великою мірою залежить від того, наскільки добре претендент володіє собою в ситуації тестування. Оцінка в формі тесту чи екзамену сприймається як свого роду «остаточна» оцінка – тобто, якщо ви здали екзамен, то ви «володієте матеріалом і навичками». Проте насправді це мало узгоджується з ідеєю навчання протягом усього життя, яка зокрема виходить з визнання того, що компетентності можуть дуже швидко застарівати. Зрештою, ніхто не хоче, щоб йому робив операцію хірург, який здав екзамени 18 років тому і з того часу не відвідував курсів підвищення кваліфікації.

У контексті навчання, яке відбувається в межах реалізації європейських молодіжних програм, для визначення навчальних результатів і їх цінності більш доцільною є самооцінка. Люди, які навчаються, найкраще знають, який шлях особистого розвитку вони пройшли, як покращилися їхні комунікативні навички, чому вони почуваються більш упевненими в собі, як вони почали краще організовувати власну діяльність тощо. Оцінюючи власне навчання, юні учасники ще глибше його усвідомлюють, що в подальшому дає змогу краще планувати власну навчальну діяльність.

Проте ми не ведемо до того, що людина, яка навчається, не потребує, щоб її навчання також оцінювали інші люди. Самооцінка не є виняткового самостійною одноосібною діяльністю. Тут часточка «само» свідчить про те, що головна відповідальність за оцінку покладається на самого учня. І такий підхід не тотожний проведенню самооцінки без допомоги інших. Так, напевно молоді учасники найкраще знають самих себе, вони (як і всі ми!) все одно мають неповне або відмінне уявлення про свою поведінку і свої навички. Інші люди дивляться на нас з іншої точки зору і тому можуть помічати деякі аспекти нашої поведінки і навичок, які ми вважаємо несуттєвими та/або надаємо їм іншого значення. Аналогічно, товариші, колеги, тренери, наставники і молодіжні працівники бачили і спостерігали за взаємодією і роботою молодих учасників під час проекту й відтак мають своє враження про це. Їхні враження можуть збагатити процес самооцінки.

Юні учасники можуть ділитися самооцінкою власного навчання з іншими, просити їх висловлювати коментарі, надавати пропозиції і підказувати моменти, яких самі могли не зауважити. Проте, якщо бути відвертими, самооцінка – далеко не просте завдання. Людям складно вирішити, якої ваги надавати своїм компетентностям. Крім того, вони не звикли цього робити; їм може бути некомфортно вести записи про себе, зокрема в контексті Молодіжного паспорту Youthpass, бо Молодіжний паспорт Youthpass – це сертифікат. Натомість вони звикли до того, щоб хтось інший проводив аналіз і ставив їм оцінку, і радіють, коли така оцінка виявляється позитивною. Необхідність писати щось позитивне про себе, щоб потім презентувати це іншим, може викликати певне замішання, проте його реально подолати. Важливу роль в усуненні цієї перешкоди відіграють оточуючі.

## ОТЖЕ, ЯК ПРОВОДИТИ САМООЦІНКУ?

Самооцінка – це не більше і не менше, ніж моментальний знімок, зроблений в певний момент навчального процесу, коли людина на хвилику замислюється про те, на якому етапі наразі перебуває. Для ефективною реалізації цього моменту можна використовувати запитання від першої особи, як-от: «Куди я прямую?», «Де я перебуваю зараз відносно моїх початкових задумів щодо того, що я хотів опанувати?», «Якого прогресу я досяг?», «Що я можу вдосконалити?», «На що я здатний?», «Які неочікувані результати навчання я отримав?», «Мої початкові задуми досі актуальні?». А також: «Чи я на правильному шляху?», «Які нові запитання в мене виникли?», «Які мої наступні кроки?», «Що мені потрібно скоригувати?».

Під час самооцінки людина аналізує свої попередні рефлексивні міркування. Це дуже подібно до рефлексії, але під час самооцінки особа озирається назад на певний період чи діяльність і з допомогою своїх попередніх роздумів оцінює результати і значення засвоєного і виражає його в словесній формі.

Як зауважувалося вище, визначити те, чого людина дійсно навчилися, – непросте завдання. Це не щось таке, що «просто робиш». Так, деякі моменти простіше визначити: наприклад, коли група створила фільм під час молодіжного обміну і змонтувала його за допомогою певного програмного забезпечення, учасники потім можуть записати, що тепер вони вміють користуватися цією програмою. Напевно, це буде справедливо і для волонтерів, які описують, наскільки покращили свій рівень володіння іноземною мовою за дев'ять місяців роботи в іншій країні. Проте під час молодіжного обміну або навчального курсу – і безумовно під час тривалої волонтерської діяльності – молодь може проходити через різноманітний інтенсивний досвід. У чому тоді тут полягає навчальний результат? Як його виокремити та описати? Для цього слід ретроспективно обміркувати цей досвід за допомогою щоденника та/або товаришів, молодіжних працівників, тренерів і наставників, а також за допомогою інших запитань.

### Запитання стосовно навчального процесу

У самооцінці важливо те тільки те, ЩО людина засвоїла, а й те, ЯК відбувалося таке навчання. Це спонукає до роздумів про те, які методи навчання є оптимальними для цієї особи, які виклики необхідно подолати, яку роль відіграють інші люди і коли вона дійсно відчуває, що справді навчається. Подібні запитання допомагають краще усвідомити характер і результат власної навчальної діяльності і надалі коригувати свій спосіб навчатися.

Уміти описувати словами власний стиль навчання важливо не лише з особистої точки зору, а також з погляду подальшого навчання. Це вагома навичка, і, наприклад, роботодавці високо її цінують. Зрештою, вона входить до переліку ключових компетентностей, визначених Європейською Комісією: навчання вчитися. Знання особливостей своєї навчальної діяльності є основоположною складовою цієї компетентності.

### Запитання про нові ролі і задачі

Коли молоді люди беруть участь у заходах тієї чи іншої європейської молодіжної програми, то часто роблять речі, якими ніколи досі не займалися. З усією ймовірністю, до таких нових речей належить великий обсяг навчання, яке потрібно записати в своїй самооцінці. Наприклад, під час волонтерського проекту молодий волонтер спільно з іншими волонтерами працював із групою підлітків щосереди в другій половині дня. Для нього це був новий досвід, який виявився доволі вдалим. Чого з нього навчився молодий волонтер? Для відповіді на цей запитання необхідно з'ясувати, які завдання він виконував, наприклад пропонувати ідеї щодо форм і методів роботи, готуватися до проведення заходів, складати бюджет для заходів, облаштовувати приміщення, пояснювати вправи групі, привертати увагу групи, заохочувати невмотивованих дітей долучатися, вирішувати суперечки в групі, індивідуально розмовляти з дітьми, працювати в команді разом з іншими волонтерами, вирішувати суперечки з колегами, складати звіт для організації тощо. Попередні записи про всі ці різні складові допоможуть волонтеру візуально пригадати виконання цих завдань. Що в них було нового? Що давало відчуття внутрішнього задоволення? Що він навчився робити краще з плином часу? Що спонукало його до самовдосконалення у виконанні цих функцій?

Рефлексія на основі таких запитань дає змогу молодим людям артикулювати свої навчальні здобутки під час заходу. Більше того, розмови з іншими волонтерами чи наставником з використанням цих самих запитань без сумніву подарують ще більше інсайтів, ніж просто індивідуальне ведення записів.

### Запитання про позитивний досвід

Часто людям подобається робити те, для чого вони володіють потрібними навичками, вони дістають задоволення від такої роботи, і це чудово! Навряд чи бажано досягати

високої майстерності в справі, яка зовсім не подобається. Це може виявитися корисним під час самооцінки. Аналіз ситуацій і видів діяльності, які дарували радість і відчуття повного внутрішнього задоволення, може допомогти визначити набуті компетентності. По-перше, важливо з'ясувати, що саме давало це відчуття, іншими словами – проаналізувати складові такої діяльності. Якщо хтось залюбки грає в музичній групі, то такій людині безумовно сподобається грати на музичному інструменті. Але які інші складові тут можна виокремити? Гра в музичній групі вимагає здатності працювати в команді. Тому можна припустити, що тісна співпраця із іншими – це те, що людині подобається і що вона добре вміє робити. Хтось інший, хто дістає задоволення від організації дискотек під час молодіжного обміну, напевне любить танцювати. Але тут можуть бути задіяні й інші елементи, які створюють це відчуття радості і свідчать про наявність в людини певних навичок, наприклад що вона є гарним організатором, піклується про людей, вміє створювати хорошу атмосферу, працювати в команді тощо. Такий аналітичний розклад певної діяльності може допомогти більше дізнатися про власні захоплення і компетентності. Можливо, справа не стільки в самій дискотеці, а в тому, що людині подобається працювати в команді і вона вміє добре це робити.

### Запитання про майбутнє

Самооцінка передбачає ретроспективний огляд результатів певної ситуації чи періоду. На цьому етапі людина, яка навчається, також намагається зазирнути в майбутнє, сформувані нові плани і виробити наміри на подальший період. Знову ж таки, необхідно брати до уваги обидва аспекти навчання – «як» і «що». Якою навчальною діяльністю особа хоче займатися надалі? Які нові способи навчання ще належить відкрити для себе – методи, які все ж були б корисними? З якими людьми вона бажає взаємодіяти протягом цього майбутнього навчального процесу?

Акцент на питанні «що» піднімає цілу низку нових запитань. Людина може знайти відповіді на певні запитання в процесі навчальної діяльності, але згодом виникає багато нових. Глибше дослідження певних предметів з усією ймовірністю окреслює нові й цікавіші запитання. Поруч з тим, ці запитання також можуть поставати внаслідок кращого розуміння себе і спонукати людину до роздумів про те, «Як я можу використати цей інсайт?» «Як я можу змінити певні форми поведінки?», «Де я можу проявити мої нові сильні сторони, які нещодавно в собі відкрив?». Така самооцінка дає змогу учасникам мислити на перспективу, складати плани та артикулювати свої наміри.

Які способи навчання я б хотів зберегти?

З якими новими способами навчання я хочу поекспериментувати?

Які нові запитання виникли?

Як можна надалі застосувати мої нові інсайти?

#### МАЙБУТНЄ

Який вид навчання мені підходить?

З якими викликами я стикаюся?

Яка роль інших людей у моєму навчанні?

У чому полягали мої справжні навчальні моменти?

#### СПОСІБ НАВЧАННЯ

## Запитання для самооцінки

#### ПОЗИТИВНИЙ ДОСВІД

Що давало мені справжнє відчуття задоволення?

Чому це мені подобалося?

Що це свідчить про мої компетентності?

#### НОВІ РОЛІ І ЗАВДАННЯ

За які нові ролі і завдання я брав на себе?

З яких різних елементів складалося це завдання/роль?

Що нового я з цього засвоїв?

Що в мене добре виходило робити?



## САМООЦІНКА В ЗАХОДАХ ЄВРОПЕЙСЬКИХ МОЛОДІЖНИХ ПРОГРАМ

У межах європейських молодіжних програм реалізується широкий діапазон заходів, в яких використовується багато різних варіантів самооцінки. Проте її головні принципи залишаються незмінними: початковий результат визначає людина, яка навчається.

Коли наставник завершує триденний тренінг на тему методів і прийомів наставницької роботи, його самооцінка напевно буде коротшою порівняно із самооцінкою молодого волонтера, який півроку працював під керівництвом приймаючої організації. Просто за півроку можна засвоїти значно більше, ніж за три дні. До того ж, піврічний процес навчання і в іншій країні та в нових життєвих умовах матиме більш комплексний характер на відміну від триденного вивчення конкретної теми.

Наставнику може бути потрібно зробити декілька записів під час курсу і періоду рефлексії і просто переглянути програму занять, щоб пригадати різні аспекти тренінгу і визначити результати навчання. В цьому випадку також можуть мати місце незаплановане навчання у зв'язку з новими знайомствами чи формами роботи, але головним предметом уваги залишається тема тренінгу, а саме методи і прийоми наставницької роботи.

Упродовж півроку волонтерської діяльності, головний акцент якої може бути не чітким, волонтер накопичує величезний обсяг різноманітного досвіду, кожен аспект якого має певний навчальний потенціал. Цей досвід неможливо напряму пов'язати з робочими завданнями волонтера. Крім того, він набуває нового досвіду і на особистому рівні, що впливає на його самоусвідомлення і впевненість у своїх силах. Тому для визначення всіх цих результатів навчання вкрай важливо фіксувати його за допомогою записів, в будь-який спосіб і на регулярній основі. Для самооцінки за підсумками такого тривалого періоду знадобиться значно більше часу і зусиль, щоб визначити всі різні навчальні результати.

Тоді як наставнику потрібно лише кілька годин для підготовки своєї самооцінки, у волонтера на це напевно піде значно більше часу, щоб виокремити результати свого навчання: поспілкуватися з різними представниками організації, які керують проектом, разом, перерити всі свої записи та співставити власний перелік навчальних результатів з тим, якими їх бачать інші волонтери, наставник тощо. Важливо відстежувати процес навчання!

## 2. РОЛЬ ФАСИЛІТАТОРА

Ми послуговуємося словом «фасилітатор» (або «фасилітатор навчання») як загальним терміном, що охоплює молодіжних працівників, наставників, інструкторів і тренерів. У посібнику «Молодіжний паспорт Youthpass в деталях» міститься окремий розділ «Роль фасилітатора», де описано декілька аспектів цієї ролі в процесі Молодіжного паспорту Youthpass. В цій публікації увагу спрямовано на чотири аспекти, більше пов'язані з темою рефлексії і самооцінки.

- Вивести навчання на рівень пріоритетних завдань
- Бачити потенціал учнів
- Ставити підтримуючі запитання
- Надавати зворотний зв'язок

### ВИВЕСТИ НАВЧАННЯ НА РІВЕНЬ ПРІОРИТЕТНИХ ЗАВДАНЬ

Зв'язок між проектами в сфері молодіжної роботи і навчанням не завжди очевидний. На думку багатьох молодих людей, навчання відбувається лише в школі, причому для деяких воно навіть може мати негативну конотацію. Відтак доцільно спробувати подивитися на навчання під іншим кутом і переосмислити значення цього слова спільно з молодими учасниками.

Одна з перших речей, які має зробити фасилітатор, це чітко пояснити цілі заходу. Яка мета цього проекту? Що пропонує участь у цій діяльності? Чого, на думку фасилітаторів, можна з неї навчитися? В чому полягає наш підхід до навчання? Фасилітатор має чітко пояснити цілі і підхід проекту, щоб допомогти молоді усвідомити потенційні можливості для навчання. На цьому етапі тематика навчання закріплюється в порядку денному.

Коли йдеться про рефлексію, дуже важливо приділити їй достатньо часу і місця в розкладі. Якщо під час молодіжного обміну немає окремо запланованого часу для рефлексії і учасникам пропонується рефлексувати за нагоди у вільний час, то рефлексії не буде зовсім. Крім виділення конкретного часу також важливо запропонувати методи, засоби і запитання для сприяння рефлексії учасників. Отже, фасилітатор забезпечує час, місце і ресурси і тим самим підсилює значення рефлексії як складової процесу навчання. Більше того, на додаток до виділення часу доцільно запропонувати учасникам поділитися своїм досвідом рефлексії, так би мовити

організувати рефлексію рефлексії. Це може здаватися дещо перебільшеним, але беручи до уваги, що для багатьох молодих людей регулярна рефлексія є чимось абсолютно новим, такий прийом допоможе створити середовище для обміну думками про неї, подолати виклики та збагатитися ідеями і порадами інших людей. Завдяки цьому навчання завжди буде в пріоритеті.

## БАЧИТИ ПОТЕНЦІАЛ УЧНІВ

Важливо розуміти, для багатьох молодих людей рефлексія і самооцінка виявляються особливо складними, бо потребують інтроспекції. Щоб розмірковувати про себе і бачити власні сильні і слабкі сторони, необхідна здатність подивитися на себе з певної відстані, не згадуючи вже про те, наскільки складно визнати перед собою «Так, я добре (не дуже добре) вмію це робити!»

Коментарі фасилітатора за підсумками спостереження за поведінкою і ставленнями учасників можуть допомогти їм помітити те, чого вони досі не усвідомлювали або в чому сумнівалися. Відповідно, фасилітатору володіти гарними навичками спостереження і в наданні зворотного зв'язку радше описувати ті чи інші явища, а не судити про них. Наприклад, такі фрази як «Гадаю, що ти тут дійсно проявив лідерську ініціативу», «Як на мене, тобі справді сподобалося організувати цю роботу» або «В мене склалося враження, що тобі значно більше подобається робити щось на практиці, ніж обговорювати» та інші – це гарні варіанти для початку розмови про компетентності – та, зокрема, ставлення – які спонукатимуть молодь до саморефлексії і самопізнання.

Для усвідомлення потенціалу учнів необхідно визнати, що люди навчаються в різний спосіб. Також слід розуміти, що існує багато шляхів успішного навчання, причому на кожному шляху виникають свої перспективні можливості. Це стосується і рефлексії. Для деяких людей індивідуальне ведення записів геть не підходить. Для них значно корисніше розмовляти з іншими, можливо під час прогулянки чи навіть спільного слухання музики. Вам як фасилітатору навчання варто створювати умови для реалізації різних способів виконання певної діяльності і не дратуватися з приводу того, що під час індивідуальної письмової роботи деякі учасники переключаються на абсолютно інші речі.

## СТАВИТИ ПІДТРИМУЮЧІ ЗАПИТАННЯ

Важливо заздалегідь підготувати низку запитань для проведення заняття з рефлексії. Буває непросто підібрати підходящі запитання, особливо якщо вам доводиться робити це самотужки. В цьому посібнику наведено багато прикладів запитань і технік постановки запитань. Як фасилітатор навчання, ви можете суттєво сприяти рефлексії молодих людей, використовуючи доречні та підтримуючі запитання. Ви маєте змогу бачити речі під іншим кутом і, відповідно, можете запропонувати учасникам нову точку зору на їхні дії та поведінку. Коли за допомогою техніки опитування ви спонукаєте учасників говорити про себе, то тим самим допомагаєте їм артикулювати те, який досвід вони отримали, що робити і чого навчилися.

## НАДАВАТИ ЗВОРОТНИЙ ЗВ'ЯЗОК

Зворотний зв'язок подібний до описаної вище методики висловлення власних спостережень. Проте в цьому контексті йдеться про організований і спланований зворотний зв'язок під час конкретної зустрічі, яка проводиться за домовленістю між фасилітатором та учасником. Тут важливо, щоб особа, яка одержує зворотний зв'язок, сама вирішувала, чого він має стосуватися. Зворотний зв'язок не повинен бути всезагальним та охоплювати всі аспекти її діяльності. Натомість, людина, яка його надає, має зосередити увагу на окремих аспектах за вибором одержувача.

У питанні зворотного зв'язку вам необхідно зважити те, стосовно чого ви в змозі його надавати. Коли волонтер просить вас поділитися своєю думкою про те, як він працював з групою дітей, і ви як його наставник ніколи не спостерігали за його роботою на практиці, то можливо ви не та людина, яка вправі це робити.

У цьому зв'язку найважливіший принцип полягає в тому, що зворотний зв'язок має нести користь одержувачу. Це не той випадок, коли особа, яка його надає, нарешті дістає можливість висловити свої особисті думки про одержувача. Пам'ятайте: якщо ви хочете підтримати одержувача за допомогою свого зворотного зв'язку, його завжди слід надавати з позитивним наміром.

### 3. ЯК ПРЕЗЕНТУВАТИ СВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Викладення навчальних результатів в словесній формі є доцільним, коли людина бажає поінформувати інших про свої компетентності. Це також дуже значима робота для неї самої. Процес складання письмової характеристики власних здібностей і компетентностей допомагає сформуванню істинного розуміння того, що особа вміє робити і робить це добре. Своєю чергою, це веде до глибшого самоусвідомлення і посилення впевненості.

Багатьом молодим людям доволі складно зазирнути в майбутнє і визначити свій подальший життєвий напрям. Якою професійною діяльністю вони б хотіли займатися? Що вони б хотіли вивчати? Розуміння того, що в них виходить добре і чим вони захоплюються може суттєво сприяти такому процесу мислення.

Так, молодому підприємцеві дуже важливо знати, які особисті сильні сторони необхідні для організації власної справи. Крім того, необхідно розуміти, яких компетентностей йому бракує, щоб вирішити, з яким варто співпрацювати.

Здатність описати власні компетентності є важливою в багатьох ситуаціях взаємодії з іншими людьми, оскільки це сприяє злагодженій командній роботі. Це стосується професійних колективів, а також волонтерських проєктів і свого власного життя. Вміння пояснити, який внесок ви можете зробити в спільну справу, є ключовою життєвою навичкою.



## ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПІДТРИМКИ В ПРОЦЕСІ НАПИСАННЯ САМООЦІНКИ ДЛЯ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS

Автор: Darko Marković

Чи доводилося вам колись будувати дім? Якщо поки ні, спробуйте на хвилику уявити процес його зведення. Це може бути вишуканий палац ваших мрій, або просто невеличка хатинка. Уявіть весь процес крок за кроком, починаючи із заливки фундаменту, зведення зовнішніх стін, до встановлення вікон і дверей, неперервних дрібніших будівельних робіт і до викладення плитки на даху. Деякі роботи просуватимуться за початковим планом, але паралельно виникатимуть численні неочікувані труднощі. Нарешті будинок готовий і ви хочете його сфотографувати. Для чого вам потрібна така світлина? Ви бажаєте зробити її лише для себе і зберігати

в особистому альбомі? Або хотіли б показати її найближчим друзям? Або можливо запостити її в Instagram і поділитися з усім світом. Залежно від ваших намірів, ви будете намагатися знайти найкращий ракурс для зйомки. Це зробити простіше, якщо світлина призначена тільки для особистого використання; ви були долучені до процесу і досконало орієнтуєтеся в будинку. Але якою має бути фотографія, щоб передати його красу та унікальність іншим людям?

Якщо накласти ситуацію зі зведенням будинку на процес Молодіжного паспорту Youthpass, який передбачає особисте залучення до навчальної діяльності і готовність до проведення неперервної рефлексії, то момент підготовки сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass можна співвіднести з намаганням зробити найкращу фотографію будинку, коли він завершений. Тому перед тим як почати надавати підтримку учасникам у виконанні цього завдання, слід з'ясувати, який ракурс їх цікавить. Іншими словами, перед тим як спільно з ними приступити до складання самооцінки в процесі Молодіжного паспорту Youthpass, доречно запитати учасників:

*«Для чого вам потрібен сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass, і як ви б хотіли його використовувати?»»*

Звісно, на це запитання існує багато відповідей. В цьому посібнику ми зупинимося на найбільш поширених, які позначені нижче чотирма ключовими словами.

**ДЛЯ СЕБЕ**

**ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ**

**ВАЛІДАЦІЯ**

**ОСВІТА**

## 1. «МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS МЕНІ ПОТРІБЕН ДЛЯ СЕБЕ»

У разі відповіді «Молодіжний паспорт Youthpass мені потрібен для себе» в процесі самооцінки вам належить більше уваги приділяти питанням змісту, ніж форми. Учасникам надається повна свобода в складанні опису своїх навчальних результатів своїми словами.

У цій ситуації можна зосередитися на таких моментах:

- пояснення процесу самооцінки для оформлення Молодіжного паспорту Youthpass та його значення;
- пояснення поняття ключових компетентностей для навчання протягом усього життя;
- ознайомлення з допоміжними методиками і засобами для складання письмової характеристики результатів навчання;
- надання заохочувального зворотного зв'язку щодо тексту;
- допомога з вирішенням технічних питань видачі сертифікату.

Подібна самооцінка часто оформлюється у вигляді щоденника. В наявних посібниках з тематики Молодіжного паспорту Youthpass докладно описано методику проведення самооцінки для особистих цілей. В цій публікації ми б хотіли піти на крок далі і поміркувати про те, як забезпечувати підтримку учасникам, які складають самооцінку для інших цілей, зокрема для працевлаштування, подальшої освіти чи валідації.

### РЕКОМЕНДОВАНІ МЕТОДИКИ

Методики

«Дві сторони однієї монети», «Шпаргалка», «Складаємо загальну картину», «Інтерв'ю про результати навчання», «Піраміда навчання», «Виходимо на новий рівень», «Навчання з емоціями», «Залишити чи викреслити»



## Примітка

### ЗНАЧЕННЯ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS ДЛЯ САМООЦІНКИ

Незалежно від його призначення, цінність роботи над підготовкою сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass можна узагальнити таким чином:

1. Вона дарує учасникам відчуття завершеності навчального шляху, пройденого за час проекту.
2. Вона дає змогу заслужено визнати власні досягнення і компетентності, набуті в проекті.
3. Вона забезпечує чудову нагоду для практичного відпрацювання навичок самооцінювання, що сприяє поглибленню загального самоусвідомлення та формуванню високо затребуваної навички, яку можна застосовувати в численних інших ситуаціях.
4. За умови належної підтримки з боку фасилітатора навчання чи товаришів, вона часто допомагає учаснику розширити своє уявлення про власні можливості і суттєво підвищує впевненість у своїх силах.
5. Вона може слугувати основою для того, щоб згодом підготувати характеристику власних компетентностей для інших людей.

## 2. САМООЦІНКА ДЛЯ СЕРТИФІКАТУ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS

### Від особистих цілей до іншої мети

Робота над самооцінкою для сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass, який призначений для інших цілей (працевлаштування, освіти чи валідації) істотно відрізняється від її підготовки винятково для себе. В цьому випадку головна мета полягає в оформленні сертифікату, який допомагатиме втілювати в життя свої рішення та професійно розвиватися. Відповідно, процес надання підтримки можна узагальнити у вигляді трьох кроків.

З'ясувати



Провести зв'язки



Обґрунтувати

З'ясувати

- З'ясувати цілі і запити учасника. Для чого він буде використовувати свій сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass?
- Заохочувати його до вивчення своїх «задач» (наприклад, знайти роботу, пройти процедуру валідації, вступити до певного освітнього закладу), зокрема того, які компетентності необхідні для їх вирішення.

## Провести зв'язки

- Знайти відповідності між компетентностями, необхідними для реалізації задачі, і компетентностями, набутими в проекті.
- У процесі складання характеристики компетентностей знайти спосіб узгодити мову цільової аудиторії з мовою сфери молодіжної роботи.

## Обґрунтувати

- Допомогати учасникам в описі своїх навчальних результатів зазначати компетентності, необхідні для розв'язання цільової задачі.
- Простежити за тим, щоб вони наводили обґрунтування кожного твердження (зокрема, наводили приклади демонстрації певної компетентності під час проекту).
- Пересвідчитися в тому, що мова викладу є зрозумілою до людини, менш обізнаної з європейськими програми молодіжної роботи.

У подальших розділах наведено докладніші методичні рекомендації щодо варіантів надання підтримки в процесі роботи над самооцінкою для сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass, призначеного для різних конкретних ситуацій, а саме для влаштування на роботу, зарахування до освітньої програми чи підготовки до процесу валідації.

### 3. «Я ХОЧУ ВЛАШТУВАТИСЯ НА РОБОТУ»

Якщо учасник має на меті використовувати сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass для пошуку роботи, то для ефективного сприяння йому у втіленні цієї мети необхідно пройти три кроки.

#### ЗАБЕЗПЕЧИТИ МОЖЛИВІСТЬ ПЕРЕНЕСЕННЯ НАБУТИХ ЗНАТЬ І НАВИЧОК

Крок 1

- Переконайтеся в тому, що учасник добре розуміє, що являє собою Молодіжний паспорт Youthpass і що від нього можна очікувати. Також слід уточнити речі, які не стосуються Молодіжного паспорту Youthpass, зокрема зазначити, що це не доказ наявності певної кваліфікації і не офіційний документ на підтвердження набутих компетентностей.
- Поясніть учаснику, які можна переносити компетентності, сформовані в одній сфері, на інші сфери, наприклад з європейського молодіжного проекту на професійну діяльність.
- Наголосіть на потенційних перевагах використання Молодіжного паспорту Youthpass в процесі працевлаштування, наприклад таких:
  - a. Сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass може містити додаткову інформацію для потенційного роботодавця про інтереси претендента, його рівень ініціативності і продуктивності.
  - b. З нього потенційний роботодавець може дізнатися про компетентності, яких претендент набув в інших умовах.
  - c. Сертифікат ґрунтується на самооцінці, і тому він може допомогти скласти уявлення про рівень самоусвідомлення претендента і його здатність зважено себе оцінювати.

## Залптаннл

ЧИ МОЖНА ПЕРЕНЕСТИ КОМПЕТЕНТНОСТІ, НАБУТІ В ЄВРОПЕЙСЬКОМУ МОЛОДІЖНОМУ ПРОЕКТІ, НА ІНШІ СФЕРИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ?

Як зазначено у вступній частині цього посібника, з'являється дедалі більше доказів актуальності компетентностей, набутих у неформальному середовищі та їх відповідності вмінням і навичкам, затребуваним на ринку праці. В більшості випадків ці компетентності стосуються так званих міждисциплінарних навичок (наприклад, комунікативних, організаційних навичок, навичок командної взаємодії, самоменеджменту, гнучкості, відкритості до навчання, поінформованості про розмаїття тощо), багато з яких формуються в європейських молодіжних проектах. Поруч з тим, у деяких випадках учасники також засвоюють дуже важливі технічні компетентності, які можна переносити на інші сфери професійної діяльності (наприклад, навички тренінгової роботи, навички догляду за людьми похилого віку, будівельні навички, цифрові компетентності, навички дослідницької роботи тощо).

## УТОЧНИТИ ЦІЛЬОВУ СФЕРУ ДЛЯ ПЕРЕНЕСЕННЯ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Після того як в учасників сформувалося розуміння Молодіжного паспорту Youthpass і його потенційних переваг, час починати працювати над перенесенням засвоєного на інші сфери.

Крок 2

- По-перше, слід уточнити, чи належить потенційне місце роботи до молодіжної сфери чи до абсолютно іншої професійної сфери. Перенести навички, набуті в європейському молодіжному проекті на інший молодіжний контекст (інший напрям молодіжної роботи) буде простіше, ніж на деякі інші сфери. Водночас існують проекти, зокрема в сфері міжнародної волонтерської діяльності, в яких фактичні проектні заходи співпадають з напрямом професійної практики, якою учасник потенційно хоче займатися. В такому випадку йдеться про можливість перенесення не тільки «міждисциплінарних компетентностей»; технічні компетентності є однаково актуальними.

Набуті компетентності потрібно перенести на інші напрями молодіжної роботи чи на інший контекст?

Заходи  
в межах  
європейських  
програм

Молодіжна  
сфера

Заходи  
в межах  
європейських  
програм

Інші напрями  
професійної  
діяльності

- Запропонуйте учаснику вивчити схожі оголошення про вакансії онлайн і з'ясувати, про які компетентності в них йдеться. Це завдання поєднує в собі два аспекти: скласти список загальнообов'язкових компетентностей у цільовій сфері та звернути увагу на специфіку мови, якою вони викладені.
- Провести паралелі між навчальними результатами поточного європейського молодіжного проекту і компетентностями, вказаними в оголошеннях. Глибше обміркувати компетентності, сформовані в проекті. Чи є відповідності? Якщо так, то потрібно скласти список найбільш поширених. Слід зауважити, що така робота може потребувати певної допомоги з перекладом з вашого боку, щоб допомогти учаснику підібрати еквівалент до компетентностей в оголошеннях. Наприклад який термін із сфери молодіжної роботи відповідає поняттям «клієнт-орієнтованість» чи «психологічна стійкість»?

## Запитання

### ЧИ ВОЛОДІЄТЕ ВИ МОВОЮ РОБОТОДАВЦЯ? ДЕЯКІ ТИПОВІ КОМПЕТЕНТНОСТІ З ОГЛОШЕНЬ ПРО ВАКАНСІЇ

Підзвітність, здатність адаптуватися, увага до деталей, чітка комунікація, впевненість, вирішення конфліктних ситуацій, креативність, розвиток інших, емоційний самоконтроль, гнучкість, управління стресом, добросовісність, керівництво роботою команди, відкритість поглядів, готовність до навчання, здатність мислити на перспективу, розв'язання проблем, проектний менеджмент, орієнтованість на результат, самоменеджмент, ініціативність, командна робота тощо.

## ЦІЛЕСПРЯМОВАНА САМООЦІНКА

Після формування переліку поширених компетентностей розпочинається робота над складанням самооцінки з таких запитань: «Які компетентності з цього списку ви виробили за час проекту?» Запропонуйте учаснику скласти короткий абзац по кожній компетентності з поясненням того, як проект допоміг її сформувати. При цьому варто дотримуватися таких методичних рекомендацій.

Крок 3

- a. В описі своїх навчальних результатів намагайтеся послуговуватися «мовою компетентностей», характерною для роботодавця.
- a. Уникайте використання жаргонізмів з молодіжної роботи, які будуть незрозумілі роботодавцеві поза сферою молодіжної роботи.
- a. Обгрунтуйте свої твердження. Наведіть конкретні приклади ситуацій в проекті, коли ви продемонстрували відповідну компетентність.

Наприкінці допоможіть учаснику структурувати текст своєї самооцінки на основі рамкової концепції ключових компетентностей для оформлення сертифікату.

## Примітка

### ПІДГОТОВКА САМООЦІНКИ ДЛЯ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS ЯК СПОСІБ ФОРМУВАННЯ ОСНОВНИХ НАВИЧОК

У процесі складання такого роду самооцінки – і намагань поєднати два світи – учасники розвивають у собі гнучкість і здатність адаптуватися. Обидві ці навички є дуже актуальними для перенесення компетентностей на інші умови.

Під час дослідження\*, що проводилося в Сербії, молоді працівники підтвердили, що їм вдалося перенести свої компетентності, набуті в сфері молодіжної роботи і неформального навчання, в іншу організаційну культуру. Водночас, вони також підкреслювали, що таке перенесення ніколи не відбувалося автоматично. Навпаки, їм доводилося проявляти значну особисту гнучкість і здатність адаптуватися, щоб застосовувати свої компетентності в іншому контексті.

Поглиблене усвідомлення власних компетентностей і спроможність обґрунтувати їх існування також належать до числа основних навичок претендента на працевлаштування. Їх варто застосовувати при написанні супровідного листа, а також під час співбесіди в потенційного роботодавця.

\* Sever Džigurski and Darko Marković. [Study of the impact of NEE in youth work](#) (NAPOR, 2014)

### РЕКОМЕНДОВАНІ МЕТОДИКИ

#### Методики

«Шпаргалка», «Я вам потрібен, і я того вартую», «Піраміда навчання», «Картонна гра: назви свої компетентності», «Запали свої зірки: алгоритм STAR», «Робота твоєї мрії»



## 4. «Я ГОТУЮСЯ ДО ВАЛІДАЦІЇ»

Деякі учасники або волонтери можуть мати намір використовувати свій Молодіжний паспорт Youthpass для процедури валідації. Якщо ви з нею не знайомі з цією процедурою, під цим терміном мається на увазі отримання офіційного визнання своєї кваліфікації без проходження формальної освіти чи підготовки у відповідній сфері. Для цього особа має задокументувати набуття необхідних компетентностей на основі життєвого досвіду та інформального і неформального навчання. Головною умовою всіх процесів валідації, незалежно від методології, є надання фактологічних свідчень на обґрунтування тверджень заявника. Так, часто необхідно створити портфоліо і подати його для оцінки. В разі позитивного висновку заявнику може бути присвоєно повну чи часткову кваліфікацію.<sup>19</sup>

### Валідація неформального та інформального навчання в ЄС

У своїй Рекомендації 2012 року Рада Європи звернулася до держав-членів із закликом запровадити, не пізніше 2018 року механізми для уможливлення валідації знань, навичок і компетентностей, набутих індивідуальною особою шляхом неформального та інформального навчання. Для досягнення цієї мети дедалі більше європейських країн розробляють системи валідації. Має сенс пошукати актуальну інформацію про нормативні положення з питань валідації, які діють у відповідній країні. Для цього рекомендується ознайомитися з матеріалами європейської класифікації в сфері валідації European Inventory on Validation, які регулярно оновлюються.

Як правило, повний процес валідації проходить у чотири етапи.

1. **ІДЕНТИФІКАЦІЯ** результатів навчання особи, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти.
2. **ДОКУМЕНТУВАННЯ** результатів навчання особи, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти.
3. **ОЦІНКА** результатів навчання особи, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти.
4. **СЕРТИФІКАЦІЯ** результатів оцінки навчальних результатів особи, набутих шляхом неформальної та інформальної освіти, в формі певної кваліфікації, або кредитів, що ведуть до присвоєння певної кваліфікації, або в іншій формі, залежно від обставин.

<sup>19</sup> European guidelines for validating non-formal and informal learning <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/3073> and European Inventory on Validation: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

За своїм початковим задумом механізм Молодіжного паспорту Youthpass не мав слугувати засобом для формального визнання (валідації) компетентностей чи кваліфікацій, але потенційно він може бути корисним принаймні в двох аспектах.

1. Сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass є фактологічним свідченням і має бути долучений до портфоліо валідації.
2. Процес самооцінки Молодіжного паспорту Youthpass дає змогу відпрацювати навички письмової рефлексії та обґрунтування своїх тверджень шляхом демонстрації компетентностей, сформованих у практичній діяльності.

ДЛЯ НАДАННЯ ПІДТРИМКИ УЧАСНИКАМ, ЯКІ РОЗГЛЯДАЮТЬ МОЖЛИВІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ МОЛОДІЖНОГО ПАСПОРТУ YOUTHPASS ДЛЯ ВАЛІДАЦІЇ ВИ МОЖЕТЕ ВИКОНАТИ ТАКІ ДІЇ

Крок 1

Запропонуйте учасникам докладно вивчити процес валідації та її вимоги. Зокрема, вони мають з'ясувати, які компетентності необхідні для бажаної кваліфікації і які фактологічні свідчення приймаються.

Крок 2

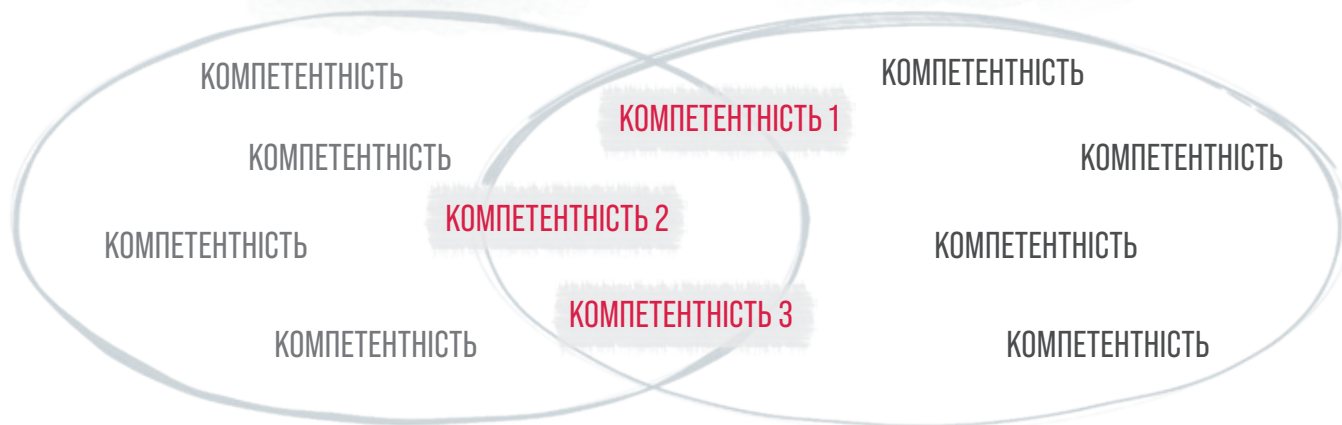
Оцініть актуальність заходу європейської молодіжної програми для бажаної кваліфікації. Уточніть, наскільки були сформовані бажані компетентності під час його реалізації.

Крок 3

Після визначення того, які зі сформованих компетентностей відповідають необхідним, попросіть учасників підготувати самооцінку стосовно тих, що є актуальними. При цьому вони мають не просто зазначити, що набули цієї компетентності під час проекту, а й обґрунтувати це твердження. Запропонуйте учасникам використовувати самооцінку Молодіжного паспорту Youthpass для відпрацювання вміння обґрунтовувати свої заяви. Які свідчення вони можуть надати на підтвердження набуття певної компетентності?

Компетентності, сформовані під час європейського молодіжного проекту

Компетентності, необхідні для кваліфікації



Якими свідченнями ви можете довести, що набули цих компетентностей у проекті?

Попросіть учасників подумати про можливість використання сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass як складової свого валідаційного портфоліо, або просто переписати відповідні частини своєї самооцінки, або те й інше. Їм належить спланувати свої подальші кроки в процесі валідації.

Крок 4

#### РЕКОМЕНДОВАНІ МЕТОДИКИ

«Шпаргалка», «Інтерв'ю про результати навчання», «Піраміда навчання», «Запали свої зірки: алгоритм STAR»

Методики

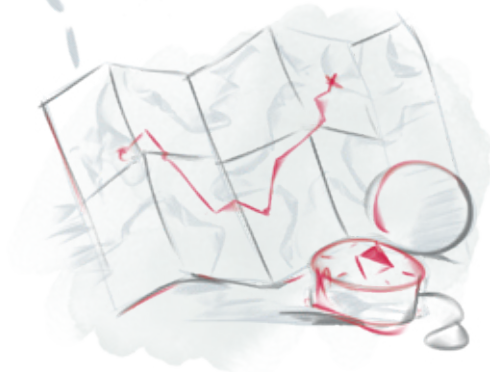
## 5. «Я ХОЧУ ЗДОБУВАТИ ПОДАЛЬШУ ОСВІТУ І ПРОХОДИТИ ПРОФЕСІЙНУ ПІДГОТОВКУ»

Іноді у волонтера чи учасника згодом може виникнути бажання використати сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass для здобуття вищої освіти чи проходження професійно-технічної підготовки. Причини такого рішення різняться залежно від ситуації: наприклад, щоб отримати додаткові бали для направлення на певну волонтерську роботу; отримати визнання попереднього навчання і досвіду і, відповідно, мати змогу пропустити певні частини навчальної програми, або щоб використати сертифікат Молодіжного паспорту Youthpass як доказ певного рівня володіння іноземною мовою для вступу до університету в іншій країні замість офіційного сертифікату з іноземної мови. Разом з тим, коли йдеться про вищу освіту, учасники мають поцікавитися в інституті/університеті/закладі професійно-технічної підготовки, чи застосовується система Акредитації попереднього експериментального навчання і які свідчення необхідні. Після точного з'ясування цього процесу, ви можете приступати до роботи і надавати учаснику підтримку як описано у двох попередніх розділах.

### РЕКОМЕНДОВАНІ МЕТОДИКИ

#### Методики

«Шпаргалка», «Я вам потрібен, і я того вартую», «Піраміда навчання», «Карточна гра: назви свої компетентності», «Запали свої зірки: алгоритм STAR», «Робота твоєї мрії»



## Стилі самооцінки: приклади

### I Стиль щоденника

#### ОПИС ДІЯЛЬНОСТІ

Учасники європейських молодіжних програм можуть почати складати самооцінку для Молодіжного паспорту Youthpass з принципу ведення щоденника. Іншими словами, вони описують види і форми роботи, в яких брали участь, і мало згадують про формування компетентностей. Самооцінка в стилі щоденника часто містить багато жаргонізмів, притаманних проектній діяльності. Цей стиль добре підходить для особистих цілей, але має досить обмежену цінність при використанні Молодіжного паспорту Youthpass поза сферою міжнародної молодіжної роботи.

*Приклад*

«Ми працювали разом в групах. Я придумував ідеї, і ми спільно їх розвивали. Я багато працював заради своєї групи та в групі і намагався якнайкраще дотримуватися всіх інструкцій, щоб отримати гарний результат. Проведення презентацій іноземною мовою».

### II Стиль узагальнення

#### СПИСОК КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Для підготовки сертифікатів Молодіжного паспорту Youthpass часто застосовується ще один підхід, коли учасник просто складає список набутих компетентностей без обґрунтування своїх тверджень. Такий вид самооцінки закладає основу для ширшого використання Молодіжного паспорту Youthpass, але потребує доопрацювання, щоб зробити сертифікат більш зрозумілим і переконливим для аудиторії із «зовнішнього світу».

*Приклад*

«Я навчився трансформувати ідею в дію. Я навчився бути креативним і винахідливим. Я дізнався, що потрібно бути сміливим, щоб приймати ризики, та отримав більше знань про управління проектами».

## Стилі самооцінки: приклади

### III Стиль переконання

#### НАВЕСТИ КОМПЕТЕНТНОСТІ І НАДАТИ СВІДЧЕННЯ ДЛЯ ЇХ ОБГРУНТУВАННЯ

Для розширення можливостей застосування сертифікатів Молодіжного паспорту Youthpass і сприяння перенесенню компетентностей, набутих у проєкті, рекомендується чітко назвати засвоєну компетентність (мовою «цільової задачі») і надати свідчення володіння нею (тобто навести конкретні приклади про те, як застосування цієї компетентності на практиці привело до позитивного результату). В прикладі нижче володіння певною компетентністю обгрунтовано за допомогою алгоритму STAR.<sup>20</sup> Цю техніку також можна використовувати для характеристики компетентностей в резюме, супровідному листі або під час співбесіди при влаштуванні на роботу.

#### Приклад

«У проєкті я навчився бути більш гнучким в ситуаціях командної роботи. Я працював у групі разом з вісьмома іншими підлітками, і ми планували місцеву інформаційно-просвітницьку кампанію, розраховану на два місяці. Раптом виявилось, що внаслідок скорочення фінансування деякі з наших початкових задумів було неможливо реалізувати, тому довелося перебудувати весь графік. Хоча я особисто дуже б хотів залишити в програмі деякі заходи, заплановані на початку, я погодився об'єднати частину заходів існуючого плану і викреслити інші за умови, що головна мета кампанії залишалася незмінною. Ця ситуація ще більше згуртувала нашу команду, і в підсумку ми провели успішну кампанію».

Методику STAR рекомендується використовувати не лише для ситуацій успіху. Вона також добре підходить для опису ситуацій невдачі, коли кінцевим результатом є нові знання чи розуміння, які учасник виніс із невдачі. Таким чином молода особа може продемонструвати відкритість до навчання і готовність до саморозвитку.

<sup>20</sup> Interview Skills Consulting Ltd. *The Successful Interview Guide* (2003-2016). STAR and similar approaches used in competency-based job interviews.



Опишіть **ситуацію**, де ви продемонстрували або засвоїли певну компетентність, про володіння якою хочете розповісти.



Які **завдання** вам потрібно було виконати в цій ситуації? Які конкретні проблеми вам доводилося вирішувати?



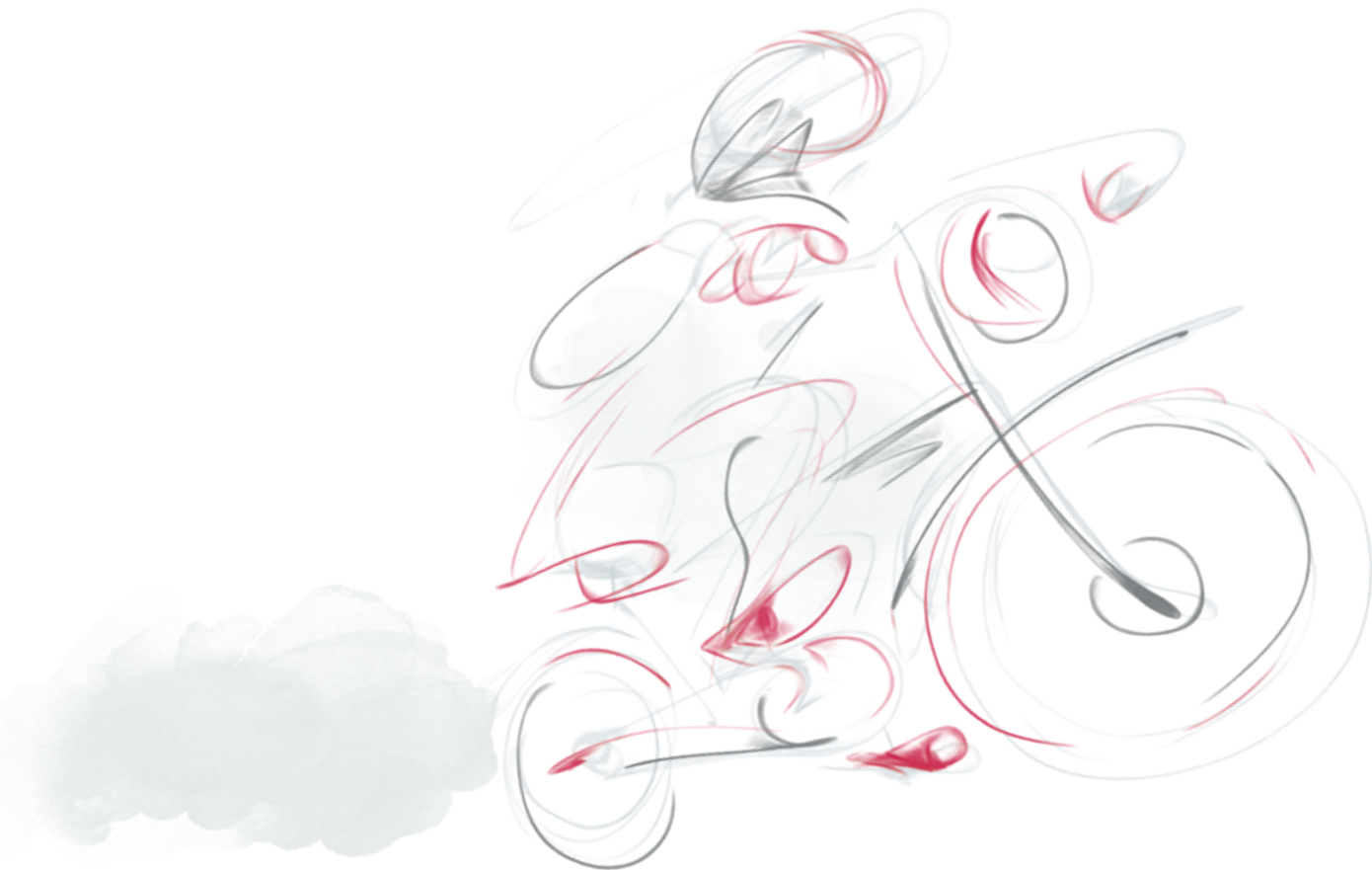
Що ви **робили (дії)** для виконання цих завдань і як ви вирішили ці проблеми?



Які були **результати** ваших дій? Чого ви навчилися з цієї ситуації?



Алгоритм STAR для обґрунтування компетентностей.



IV

## МЕТОДИКИ І ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ САМООЦІНКИ ТА ОПИСУ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ

Укладач: Anita Silva



«У теорії, теорія і практика — це одне і те саме, але на практиці вони дуже різняться».

Зазвичай приписується Йогі Берра

**Знати**, те що людина знає, дуже непросто — це ми вже з'ясували. Написати про те, що людина знає, може бути ще складніше, особливо якщо ця людина:


- підліток;
- не звикла пояснювати власні компетентності;
- мусить розповідати про них письмово, замість просто продемонструвати;
- або якщо її про це спеціально не запитують.

Отже, це складно, чи не так? Щоб підготувати стислу й разом з тим повну характеристику (бо кому захочеться читати роман про ваші компетентності?), потрібно мати гарні навички письмового мовлення. Така характеристика має бути реалістичною й водночас переконливою. Чи це не означає, що від учасника вимагається аналітично мислити на рівні Фрейда і володіти мистецтвом слова на рівні Толкієна?

Що ж, при всій складності цього завдання ми віримо, що учасниками до снаги з ним впоратися. Але на початку вони їм може знадобитися трішки допомоги. На щастя, це одна з базових цілей молодіжної роботи — підтримувати молодь в її розвитку — і ми широко віримо в здібності учасників.

Тому запитання на мільйон євро звучить так:

*Як ви як молодіжний працівник, тренер чи наставник підтримуєте учасників і допомагаєте їм краще усвідомити свої результати навчання і зробити їх більш очевидними для інших завдяки Молодіжному паспорту Youthpass?*



У цьому розділі ми спробуємо відшукати відповіді на всі ці запитання «Як?». Ми підготували добірку практичних ідей для надання підтримки учасникам і молодіжним групам у написанні самооцінки, що справлятиме враження, а також для організації цієї роботи в цікавій і захопливій формі. Крім того, наведено покроковий опис інтерактивних **методик**, які допоможуть познайомити учасників зі світом (для деякого лякаючим) написання самооцінки та одночасно поглибити їхню рефлексію і спонукати надалі вдосконалювати навички письмового мовлення. Тут ви також знайдете **практичні поради і прийоми** для більш гармонійної та ефективної фасилітаторської роботи. Наостанок ми пропонуємо різні **ресурси**, які можна використовувати в цьому процесі.

Безумовно, ефективність цього методичного арсеналу великою мірою залежить від того, як його впроваджувати. Тому вам належить поміркувати про те, які цілі ви та учасники ставите перед собою, щоб відповідно адаптувати ці методики, зробити їх максимально корисними для себе і зрештою отримати бажані результати. Для цього слід враховувати вікові особливості учасників, їхні життєві обставини, а також те, скільки часу й місця ви можете приділити для допомоги їм у написанні своєї самооцінки.

Кожна вправа має на меті допомогти учасникам відкрити для себе нові способи пояснення набутих компетентностей. Це означає, що іноді ви маєте попросити учасників зосередитися на одній конкретній компетентності чи навчальному досвіді та використати її як основу для самої вправи.



Готові? Тоді рушаймо!

## 1. МЕТОДИКИ

1. ДВІ СТОРОНИ ОДНІЄЇ МОНЕТИ
2. ШПАРГАЛКА
3. СКЛАДАЄМО ЗАГАЛЬНУ КАРТИНУ
4. Я ВАМ ПОТРІБЕН, І Я ТОГО ВАРТЮЮ
5. ІНТЕРВ'Ю ПРО РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ
6. ПІРАМІДА НАВЧАННЯ
7. КАРТОЧНА ГРА: НАЗВИ СВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
8. ЗАПАЛИ СВОЇ ЗІРКИ: АЛГОРИТМ STAR
9. РОБОТА ТВОЄЇ МРІЇ
10. ТРИ СТІЛЬЦІ МОГО НАВЧАННЯ
11. ВИХОДИМО НА НОВИЙ РІВЕНЬ
12. НАВЧАННЯ З ЕМОЦІЯМИ
13. ЗАЛИШИТИ ЧИ ВИКРЕСЛИТИ



# 1. ДВІ СТОРОНИ ОДНІЄЇ МОНЕТИ

Те, що учасники знають, є дуже важливим. Але чи розумієте ви, що те, чого вони не знають, не менш важливо? Наприклад, роботодавці завжди намагаються знайти в претенденті щось, що вирізняє його з-поміж інших. Щоб віднайти такі особливі якості, під час співбесіди багато уваги приділяють сильним і слабким сторонам потенційних працівників. Чи готові ваші учасники пояснити власні обмеження та проаналізувати їх?



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІТЬ

20–40 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Паперові монети (див. роздавальний матеріал)
- Ручки



ЦІЛІ

- Допомогти учасникам артикулювати те, чого вони навчилися, і які компетентності ще належить сформулювати.
- Обговорити, чому важливо визнавати, яких знань бракує.

ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Результати навчання можна порівняти з двома сторонами однієї монети. Щоразу, коли ми чогось навчаємося, залишається інша поки не освоєна складова. Усвідомлення того, яких знань нам бракує, дає змогу накреслити нові навчальні маршрути і пробудити допитливість. Це важливо, якщо людина має намір продовжувати навчатися. Вправа покликана допомогти учасникам у цьому.

## ІНСТРУКЦІЇ

- Роздайте учасникам по одній паперовій монеті і попросіть на одній стороні записати одну річ, яку вони дізналися.
- На цьому етапі поясніть, що згодом вони будуть обговорювати свої записи і наприкінці ці монети залишаються в них.
- Після виконання цієї частини завдання, попросіть на іншій стороні монети написати речення, починаючи зі слова «Водночас», про те, які відповідні знання і навички їм ще потрібно опанувати або вдосконалити. Наприклад, сторона 1: «Я вивчив установи ЄС»; сторона 2: «Водночас мені цікаво докладніше дізнатися про те, які різні установи співпрацюють між собою».
- Роздайте кожному ще по дві монети. Запропонуйте написати аналогічні речення на них стосовно інших питань, тобто те, що вони засвоїли, – на стороні 1, і перспективні завдання – на стороні 2.
- Наприкінці запросіть учасників озвучити свої записи.

## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Справжні монети мають грошову цінність. На вашу думку, те, що ви написали, також є цінним?
- Яка сторона є більш цінною? Сторона 1 чи сторона 2? Чому?
- Чи важливо думати над тим, чого ми поки не знаємо? Чому?
- Чи є на ваших монетах речення, які ви б хотіли використати для свого Молодіжного паспорту Youthpass?

## ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ

### Варіанти адаптації

- Для учасників з проблемами зору чи письма можна взяти справжні монети. Просто дайте монету і попросіть вивчити на доторк одну сторону. Потім поясніть, що навчальні результати подібні до монет, бо мають конкретну цінність. Попросіть назвати одну річ, яку учасник засвоїв.

Далі запропонуйте аналогічно дослідити іншу сторону монети. Ця сторона відрізняється, і тому попросіть назвати щось, чого учасник поки не знає стосовно теми, зазначеної раніше. Паралельно ви можете записувати його слова. На етапі підсумкового обговорення ви зачитуєте йому свої нотатки і запитуєте, чи бажає він додати щось до своєї самооцінки.

### Практичні поради

- За наявності часу можна попросити учасників написати, яким чином вони могли б надалі розвивати цю компетентність. Наприклад, сторона 1: «Я навчився записувати свої власні роздуми»; сторона 2: «Водночас мені варто продовжувати вдосконалювати цю навичку. Я можу записатися на курс письменницької майстерності і навчитися краще викладати свої думки в письмовій формі та стати більш упевненим у собі».
- Також можна запропонувати відразу перенести ці короткі речення в самооцінку і вибрати відповідну категорію компетентностей.

### Ризики, труднощі тощо

Учасникам може бути некомфортно писати про те, чого вони поки не засвоїли або в чому вони сумніваються. Тому важливо:

- обов'язково пояснити, що це нормально – мати запитання і визнавати, що якихось знань бракує. Під час вправи ви можете також самостійно заповнити власну монету і розповісти групі, чого самі навчилися і що надалі слід опанувати.
- не збирати монети наприкінці вправи. Нехай це будуть особисті матеріали учасників, подібно до щоденника, який має залишатися в людини.

АВТОР

Anita Silva



Я ВИВЧИВ

Є

Я ВИВЧИВ

Є

Водночас

Є

Водночас

Є

## 2. ШПАРГАЛКА

Пам'ятаєте, як ви приходили на екзамен з маленькими папірцями в кишені із записаним на них матеріалом предмета? Ні, звісно ж, це не про вас! Бо це називається списувати, і ви б ніколи цього не зробили! ;) В цій методиці ми поговоримо про шпаргалку, яка допомагає учасникам підібрати правильні слова, щоб описати свої знання красивими завершеними реченнями. Отже, гайда списувати!

Та якщо серйозно, іноді шпаргалки дійсно допомагають у навчанні, і наш задум полягає в тому, щоб надати учасникам простий словничок, щоб почати артикулювати те, чого вони вже навчилися. Або, якщо вони вже знають, яких компетентностей набули, вона допоможе викласти їх в самооцінці в простій і стислій формі.



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІСТЬ

30 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Папір
- Ручки
- Фліп-чарт, біла дошка чи щось подібне, або відскерені примірники шпаргалки



ЦІЛІ

- Допомогти учасникам артикулювати результати свого навчання в письмовій формі.



## ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



- На фліп-чарті або на шпаргалці, яку роздали кожному учаснику (див. таблицю нижче) запишіть слова в різних категоріях, за допомогою яких вони будуватимуть свої речення.
- Продемонструйте фліп-чарт (або роздайте примірники шпаргалки) та поясніть учасникам: «Ви знаєте, що навчилися певних речей, але саме слово «навчання» іноді накладає на нас зайві обмеження. Цей фліп-чарт допоможе вам обміркувати інші аспекти вашого навчального досвіду».
- Потім попросіть учасників написати завершені речення про свої навчальні результати, використовуючи дієслова і фрази з таблиці.
- Кожна колонка таблиці містить окремий список. Таким чином, учасники можуть запозичити 1-у фразу з 1-ої колонки і поєднати її з 3-ою фразою з 2-ої колонки та 5-ою фразою із 3-ої колонки.

Крок 1

Крок 2

Крок 3

Крок 4

Наприклад, «Я вивчав способи колективного ухвалення рішень в міжнародній молодіжній групі протягом триденного табору. Ми мали все вирішувати разом і навчилися це робити без суперечок. Це допоможе мені в майбутньому більш ефективно взаємодіяти в команді».

## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Чи вдалося вам скласти декілька речень про результати свого навчання?
- Чи була таблиця корисною в цій роботі? Як саме вона вам допомогла?
- Чи вважаєте ви, що це речення чітко описує ваші навчальні результати?
- Чи зможете ви використовувати слова і фрази з таблиці для аналізу інших результатів навчання?



## ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ



Для деяких учасників наведені в таблиці слова можуть виявитися новими. В такому випадку обов'язково потрібно спочатку пояснити їх значення і потім приступати до виконання вправи. Безумовно, ви можете адаптувати таблицю своєю власною мовою і наповнити її іншими словами, більш доречними для вашого контексту.

## АДАПТАЦІЯ

Anita Silva





## Штартгалка

Я досліджував...  
Я обговорював...  
Я погодився...  
Я висловив сумнів...  
Мені не вдалося...  
Мені сподобалося...  
Я розмірковував...  
Я підтвердив...  
Я відкрив для себе...  
Я прочитав...  
Я відчував...  
Я мріяв...  
Я почув...  
Я отримав такий досвід...

тому що...  
шляхом...  
з...  
без...  
одночасно...  
в...  
коли...  
стосовно...  
хоча...  
потім...  
коли...  
незважаючи на...  
що...

Це актуально для...  
Це дасть мені змогу...  
Це проявиться в...  
Це буде корисно для...  
Завдяки цьому я зможу...  
Це мені показало...  
Це мотивувало мене...  
Тому я припинив...  
Це допомогло мені чітко зрозуміти...  
Це спонукало змінити...  
Це сприяло підвищенню...  
Це допомогло покращити...  
Це показало...  
Це створило...

### 3. СКЛАДАЄМО ЗАГАЛЬНУ КАРТИНУ

Якщо робота над самооцінкою відбувається згодом, через декілька днів чи тижнів після навчального досвіду, окремі його фрагменти можуть стертися з пам'яті. Тому варто звернутися до колективної пам'яті групи і відновити важливі складові цього досвіду. Вправа дає змогу учасникам допомогти одне одному пригадати певні аспекти свого навчального шляху і згодом точніше охарактеризувати його в самооцінці.



ГРУПА

Від 3 до 12 осіб



ТРИВАЛІСТЬ

Приблизно 40 хвилин  
(залежно від складу групи)

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Великий постер або рулон паперу
- Ручки
- Маркери



ЦІЛІ

- Дати змогу учасниками використовувати слова і спогади інших людей для осмислення певного навчального досвіду (наприклад, молодіжного обміну).

## ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



- Підготуйте один великий чистий постер для групи і роздайте ручки кожному учаснику. Всі ручки мають бути різних кольорів.
- Запропонуйте учасникам будь-де на постері записати ключові слова в кілька раундів, яка описано нижче. Кожен раунд триває 2–4 хвилини.
- У першому раунді попросіть написати слова стосовно тем, які вони вивчали під час цього конкретного навчального досвіду (наприклад, командна робота, толерантність, креативність...).
- Під час другого раунду попросіть записати слова про те, чим вони займалися, зокрема про різні види діяльності, або про те, що вони пробували робити (наприклад, готували страви разом, їздили верхи на конях, грали в ігри...).
- Під час третього раунду попросіть записати слова про те, чого вони насправді навчилися (працювати в багатокультурній команді, бути терплячим, краще говорити англійською...).
- Примітка. Кількість раундів можна зменшувати або збільшувати, щоб охопити інші аспекти, наприклад: «щось, що в тобі змінилося», «те, що ти пропустив» тощо. Фасилітуйте процес і допомагайте учасникам пригадувати різні моменти (підготовчі зустрічі перед від'їздом, під час занять, під час перерв тощо).
- Після останнього раунду запропонуйте учасникам поєднати різні слова (свої власні чи слова товаришів) на постері і таким чином створити лабіринт або намалювати лінію власними маркерами. Кожен учасник має вибрати будь-які слова з постера, які, на його думку, стосуються його навчального шляху, навіть якщо їх написав хтось інший. Учасники можуть поєднувати слова в будь-який спосіб, якщо це має для них сенс.
- Далі попросіть кожного учасника взяти поєднані ним слова в письмовому тексті, який потрібно написати на окремому аркуші. На цей етап триває 15–20 хвилин.
- За бажання, можна запросити учасників зачитати свої тексти або використовувати спільний постер як джерело натхнення для підготовки свого Молодіжного паспорту Youthpass .

Крок 1

Крок 2

Крок 3

Крок 4

Крок 5

Крок 6

Крок 7

Крок 8



### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Як вам було пригадувати різні моменти із свого навчального досвіду?
- Чи допомогли вам слова інших людей?
- Коли ви дивитеся на свій текст зараз, що ви думаєте про свій навчальний досвід? Які ваші відчуття?
- Що з цього тексту ви можете використати для свого Молодіжного паспорту Youthpass ?

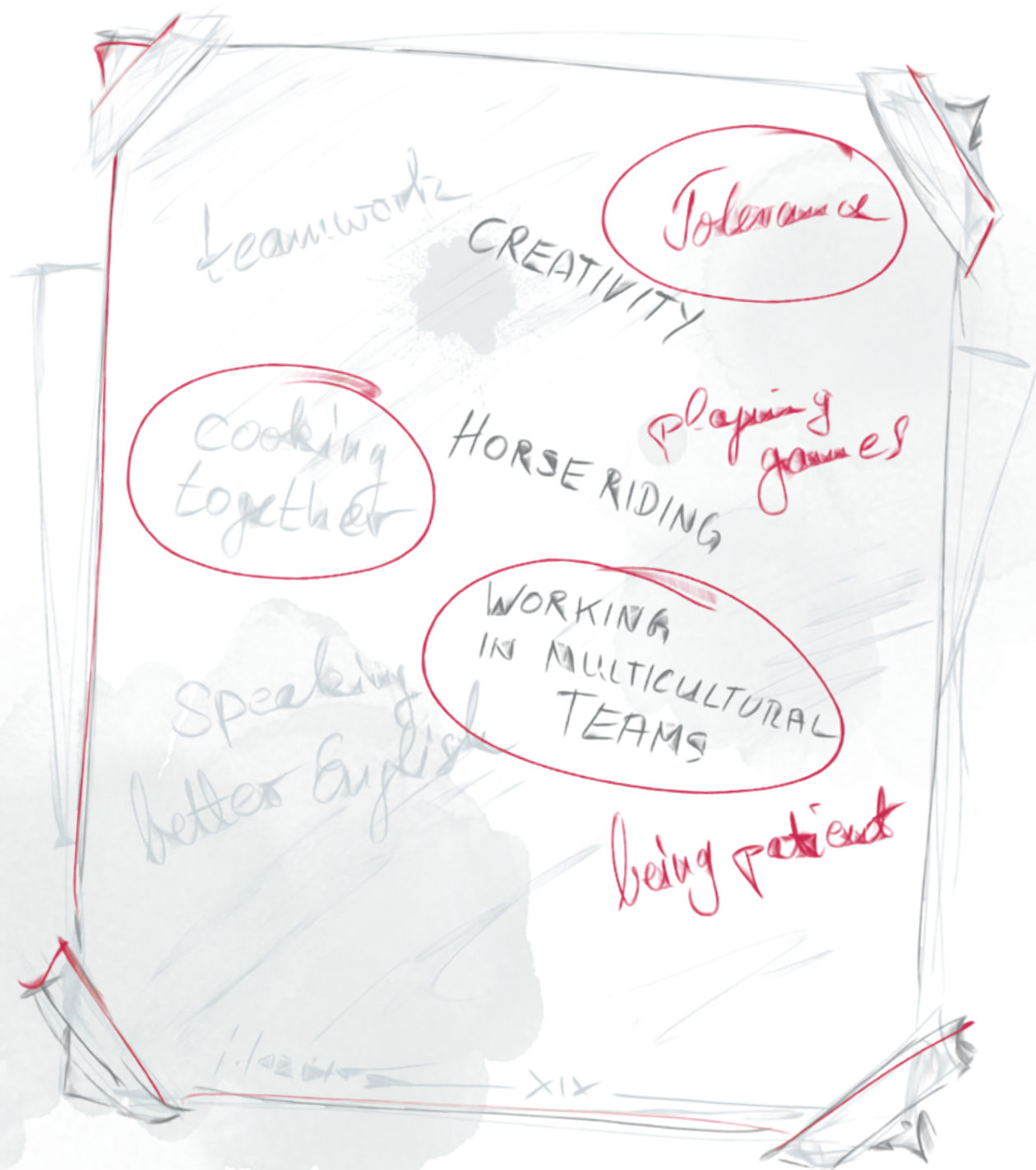


### ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ

Якщо учасникам складно писати, то замість просити їх записувати слова стосовно їхнього навчального досвіду можна надати їм картки з ключовими словами і запропонувати вибрати з-поміж цих слів або запропонувати нові картки. Наприкінці замість індивідуальної письмової роботи зі складання тексту можна попросити їх розповісти про картки, які вони вважають для себе актуальними, а ви будете занотовувати за них. Коли такі учасники будуть упевнені в своїх висновках, допоможіть їм написати свій текст.

### АВТОР

Anita Silva



Teamwork

Tolerance

CREATIVITY

Cooking together

HORSE RIDING

playing games

WORKING IN MULTICULTURAL TEAMS

Speaking better English

being patient

11/02/04 XIX

## 4. Я ВАМ ПОТРІБЕН, І Я ТОГО ВАРТУЮ

Навіть коли людина знає, чого вона навчилася, іноді буває складно зрозуміти, наскільки цінними ці знання чи навички можуть бути для інших людей. У цій вправі учасникам пропонується подивитися на речі з позиції роботодавця чи майбутнього колеги і подумати над тим, як би вони оцінили компетентності учасників.



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІСТЬ

30 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Навчальні щоденники
- Ручки і папір



ЦІЛІ

- Сформувати розуміння цінності знань і навичок, набутих учасниками і таким чином допомогти їм скласти самооцінку, яку захочуть прочитати інші люди та високо оцінять її.



## ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Запропонуйте учасникам обрати певну компетентність, яку вони виробили в своєму проєкті, і завершити одне чи більше з таких речень:

- Ця компетентність буде корисною для організації/компанії для ..., тому що це допоможе покращити їхній ...
- Я стану цінним членом команди, бо тепер я можу...
- Мені будуть платити за те, що як виконуватиму... , тому що завдяки цьому мій роботодавець отримає...
- Я зможу навчатися ....., тому я вже знаю/можу...
- Я буду кращим громадянином, тому що ....., і це корисно для...

## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Яку цінність ваші нові компетентності мають для інших людей?
- Як ви можете це виразити під підготовки свого Молодіжного паспорту Youthpass ?
- Як ви можете засвідчити володіння цією компетентністю?
- Чи можете ви навести приклад ситуації, коли застосовували її?



## ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ



Можна також сформулювати інші речення, якщо вони більше відповідають реаліям учасників. У випадку труднощів з письмом вправу можна виконувати усно.

## АВТОР

Anita Silva

## 5. ІНТЕРВ'Ю ПРО РЕЗУЛЬТАТИ НАВЧАННЯ

Іноді потрібно просто з кимось поговорити, щоб прояснити свої ідеї. Ця методика дає змогу учасникам вербалізувати значимі аспекти свого навчання.



ГРУПА

Троє чи більше осіб



ТРИВАЛІСТЬ

90 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)

- Папір
- Ручки
- План проведення інтерв'ю



ЦІЛІ

- Допомогти учасникам сформулювати свої навчальні результати
- Розповісти про свої навчальні результати і дізнатися про навчальні результати інших

## ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



- Поясніть, не обов'язково ставити всі запитання з плану проведення інтерв'ю. Цей план має слугувати орієнтиром для інтерв'юера і підказує можливі варіанти запитань, за потреби. За бажання, інтерв'юер може додавати власні запитання.
- Під час інтерв'ю кожен з трьох учасників виконує певну роль: інтерв'юер, респондент і репортер. В процесі виконання вправи учасники мають можливість мінятися ролями. Репортер записує підсумки проведеного інтерв'ю таким чином, щоб респондент міг скористатися цими нотатками як основою для опису власних навчальних результатів.
- Одне інтерв'ю триває приблизно 20 хвилин.

Крок 1

Крок 2

## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Як вам було працювати в різних ролях (інтерв'юер, респондент, репортер)?
- Як ви думаєте, наскільки ви зараз можете артикулювати результати свого навчання?

## АВТОР

Paul Kloosterman



Питання для співбесіди про результати навчання

Будь-ласка, опиши цей момент(и).

Чому цей момент(и) був особливим?

Якою була твоя роль в цьому моменті?

Що ти робив?

Що це говорить про тебе?

ЯКІ МОМЕНТИ  
ТОДІ ДІЙСНО  
СПОДОБАЛИСЯ ПІД  
ЧАС ПРОЕКТУ?

Що тобі сподобалося...

Що в тебе добре виходило?

Яким був твій внесок у діяльність команди?

Які ролі ти брав на себе?

Ти вважаєш себе командним гравцем? Чому?

Якби твоя команда була екіпажем  
корабля, якою була б твоя функція?  
Кухар, капітан, рядовий матрос, рульвий?

Що це говорить про тебе?

КОЛИ ТИ  
ПРАЦЮВАВ У  
КОМАНДІ...

КОЛИ ТИ СПРАВДІ  
ПИШАВСЯ СОБОЮ?

Що відбувалося?

Яка була твоя роль?

Що ти робив?

Чому це дарувало гарні відчуття?

Що це говорить про тебе?

*Інтерв'ю про результати навчання*



ЩО З ТОГО, ЧИМ ТИ  
ЗАЙМАВСЯ В ЦЬОМУ  
ПРОЕКТІ, ТИ РАНИШЕ  
НІКОЛИ НЕ РОБИВ?

Інтерв'ю про результати  
вданих і невдалих  
спроб

ЩО Б ТИ СКАЗАВ  
ПРО СВОЮ РОЛЬ У  
ПРОЕКТІ...

... твоїй бабусі?

... твоїй вчительці початкових класів?

... власнику місцевої м'ясної лавки?

... твоєму трирічному племіннику?

... якби давав інтерв'ю на національному телебаченні?

Як все пройшло?

Як це було для тебе?

Ти здивував сам себе?

Ти робитимеш це знову?

Наступного разу ти б зробив це інакше?

Що це говорить про тебе?

ЩО ТИ РОБИТИМЕШ  
ТЕПЕР ПІСЛЯ  
ЗАВЕРШЕННЯ  
ПРОЕКТУ?

Чи хотів би ти спробувати щось нове?

Над якими проблемними питаннями  
ти хочеш попрацювати?

Що з цього проекту ти б переніс на  
інші робочі завдання?

Що нового ти дізнався про себе?

Що це говорить про тебе?

ЯКІ БУЛИ СКЛАДНІ  
МОМЕНТИ?

Будь-ласка, опиши ці моменти.

Чому вони були для тебе складними?

Як ти долав ці труднощі?

Якщо озирнутися назад, ти б зробив знову те саме?

Що це говорить про тебе?

## 6. ПІРАМІДА НАВЧАННЯ

Ця методика допомагає учасникам структурувати своє навчання за рівнями і будувати речення за допомогою списку дієслів дії.



### ГРУПА

Для індивідуальної роботи з одним учасником або для організації роботи в парах.



### ТРИВАЛІСТЬ

90–120 хвилин

### РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)

- Папір для фліп-чарту
- Маркери
- Роздавальний матеріал з дієсловами дії



### ЦІЛІ

- Визначити результати навчання на основі оновленої таксономії Блума
- Навчитися формулювати результати навчання за допомогою наведеного списку дієслів дії.

### ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



В основу цієї вправи покладено таксономію Блума. Вона допомагає учасникам визначити, на якому рівні навчальних досягнень вони перебувають по завершенні проекту і напрацювати словниковий запас для опису результатів свого навчання.

Відповідно до цього відходу, виділяють шість рівнів навчання (див. схему нижче). До кожного рівня запропоновано низку «дієслів дії», за допомогою яких можна охарактеризувати певний навчальний результат (див. роздавальний матеріал із дієсловами дії).



Оновлена таксономія Блума для навчальних досягнень

Після визначення декількох ключових напрямів навчальної діяльності в проекті (наприклад, з використанням інших вправ, зокрема карточної гри «Назви свої компетентності» або інтерв'ю про результати навчання), намалуйте на фліп-чарті піраміду навчання Блума і поясніть її рівні:<sup>21</sup>

<sup>21</sup> Аокладніше про оновлену таксономію Блума (англійською) див. : <https://cft.vanderbilt.edu/guides-sub-pages/blooms-taxonomy/> о або <http://www.celt.iastate.edu/teaching/effective-teaching-practices/revised-blooms-taxonomy/>

### Запам'ятовування

Поясніть, що на цьому етапі йдеться про здатність пригадати певний досвід та/або відтворити інформацію (наприклад, «Я прочитав і пам'ятаю базову інформацію про стадії формування команди»).

Рівень 1

### Розуміння

Цей етап означає здатність продемонструвати глибше розуміння своєї навчальної тематики (наприклад, «Я можу визначити стадії формування команди у процесі нашої командної взаємодії під час навчального курсу»).

Рівень 2

### Застосування

Рівень 3

Це етап застосування знань у реальній життєвій ситуації (наприклад, «Я можу застосовувати і використовувати свої знання про стадії формування команди в своїй команді та допомогти нам пройти ці стадії свідомо і сплановано»).

### Аналіз

Рівень 4

На цьому етапі з'являється глибше розуміння навчальної сфери, яке зазвичай є результатом значної рефлексії відповідного навчального досвіду (наприклад, «Я можу точно проаналізувати причини труднощів, з якими стикається моя команда на початку нового проекту. Я можу визначити наші поведінкові моделі, які зупиняють команду або допомагають рухатися вперед»).

### Оцінка

Рівень 5

Це етап критичної рефлексії і здатності аргументовано пояснювати переваги і недоліки певного підходу на основі власного досвіду (наприклад, «Я можу відрефлексувати і зрозуміти, чому в міжнародних групах стадії формування команди по своїй тривалості і послідовності не завжди співпадають зі стадіями розвитку моєї місцевої команди»).

### Створення

Рівень 6

Це етап творення нового, вироблення своєї власної теорії чи підходу (наприклад, «На основі свого досвіду, я розробив нові методи налагодження взаємодії в міжнародних командах»).

Тепер запросіть учасників повернутися до власних навчальних результатів і згрупувати їх відповідно до цих етапів. Якщо ви використовуєте картки, можна попросити їх прикріпити картки на ті рівні, де, на їхню думку, вони набули цих результатів. Як альтернативний варіант, запропонуйте їм провести з'єднувальні лінії або записати свої головні навчальні результати на схемі піраміди.



## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ



Після того як учасники позначили свої навчальні результати на піраміді, запропонуйте їм пояснити, чому вони віднесли їх до того чи іншого рівня. Ви можете ставити запитання із зазначенням конкретних рівнів як показано нижче.

- Яку основну інформацію і знання ви можете відтворити в цій сфері навчання?
- Як ви можете продемонструвати таке поглиблене розуміння? Можете навести приклад?
- Чи не могли б ви конкретніше розповісти про свою здатність застосувати те, що ви засвоїли? Чи зможете ви перенести цю здатність на інші ситуації?
- Будь ласка, наведіть приклад гарного аналізу, який ви здійснили в цій сфері?
- Розкажіть про ситуації, коли ви критично мислили про ті чи інші аспекти цієї навчальної тематики.
- Що вам вдалося створити в контексті цієї навчальної тематики? Я у вас вийшло це зробити?

Після завершення цього кроку роздайте пам'ятку з дієсловами дії і формулою побудови речень про результати навчання (докладніше див. розділ III, пар. 4 «Я готуюся до валідації»). Запропонуйте учасникам виконати цю вправу для всіх навчальних напрямків, які ви обговорювали. Якщо необхідно, надавайте додаткову підтримку.

Чітке  
«дієслово + дії»

+  
ВІДПОВІДНИЙ  
предмет  
навчання

+  
контекст,  
в якому  
відбувалося  
навчання

=  
твердження  
про результат  
навчання

АДАПТАЦІЯ

Darko Marković



## РІВЕНЬ 1. ЗАПАМ'ЯТОВУВАННЯ

Обирати	Намалювати	Знайти	Пропустити	Прочитати	Повторити
Рахувати	Визначити	Знайти відповідності	Окреслити	Пригадати	Відтворити
Дати визначення	Промаркувати	Вивчити на пам'ять	Вказати	Продекламувати	Вибрати
Описати	Перелічити	Назвати	Процитувати	Впізнати	Сказати

## РІВЕНЬ 2. РОЗУМІННЯ

Провести асоціації	Обговорити	Екстраполювати	Інтерпретувати	Представити	Розповісти
Класифікувати	Знайти відмінності	Узагальнити	Провести зв'язки	Переформулювати	Перекласти
Вирахувати	Оцінити	Навести приклади	Сформулювати судження	Переписати	
Конвертувати	Пояснити	Проілюструвати	Знайти відповідності	Вибрати	
Захистити	Виразити	Вказати	Перефразувати	Показати	
Продемонструвати	Розширити	Зробити умовиводи	Спрогнозувати	Підвести підсумки	

## РІВЕНЬ 3. ЗАСТОСУВАННЯ

Додати	Класифікувати	Розіграти постановку	Інтерполювати	Організувати	Показати
Застосувати	Завершити	Вивчити	Сформулювати судження	Розфарбувати	Намалювати ескіз
Порахувати	Обчислити	Пояснити	Маніпулювати	Підготувати	Вирішити
Змінити	Відкрити	Узагальнити	Модифікувати	Виробити	Відняти
Вибрати	Розділити	Побудувати графік	Оперувати	Обрати	Використовувати

#### РІВЕНЬ 4. АНАЛІЗ

Аналізувати	Комбінувати	Побудувати діаграму	Проілюструвати	Вибрати
Упорядкувати	Порівнювати	Розрізнити	Зробити умовиводи	Відділити
Зробити розбивку	Побудувати макет	Розмежувати	Окреслити	Підрозділити
Категоризувати	Виявити	Знайти відмінності	Вказати	Опитати
Класифікувати	Розробити	Ідентифікувати	Співвіднести	Використати

#### РІВЕНЬ 5. ОЦІНКА

Дати оцінку	Зробити висновок	Рецензувати	Згрупувати по класам	Виміряти	Підтримати
Оцінити	протиставити	Захистити	Сформувати судження	Проранжувати	Перевірити
Порівняти	Дати критичну оцінку	Встановити	Обгрунтувати	Розподілити за рейтинговою шкалою	

#### РІВЕНЬ 6. СТВОРЕННЯ

Вибрати	Побудувати макет	Сформулювати	Виготовити	Запропонувати	Провести
Скомбінувати	Розробити	Згенерувати	Організувати	Перегрупувати	рольову гру
Компіювати	Придумати	Згрупувати	Покласти початок	Реконструювати	Розповісти
Написати музику	Зробити	Висунути гіпотезу	Спланувати	Реорганізувати	Транспорформувати
Побудувати	Повести	Інтегрувати	Призначити	Переглянути	
Створити	Пояснити	Винайти	Виробити	Переписати	

## 7. КАРТЮЧНА ГРА: НАЗВИ СВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Якщо учасникам складно викласти в письмовій формі певний навчальний досвід, допоможіть їм дати назви своїм компетентностям. Це полегшить роботу над самооцінкою.



### ГРУПА

Для індивідуальної роботи з одним учасником або для організації роботи в парах



### ТРИВАЛІСТЬ

60–90 хвилин

### РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- По одній колоді карт компетентностей для кожного учасника (див. роздавальний матеріал), в ідеалі розмножених на картоні.



### ЦІЛІ

- Допомогти учасникам розпізнати і називати компетентності, набуті під час проекту.
- Закласти основу для подальшої роботи з документування результатів навчання в процесі підготовки сертифікату Молодіжного паспорту Youthpass .

### ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



#### Варіант 1

Розкладіть карти з колоди на столі таким чином, щоб можна було бачити слова для позначення компетентностей. Запропонуйте учаснику подумати про захід з неформального навчання (або проект з молодіжної роботи), де він брав участь, і вибрати карти з компетентностями, набутими під час його реалізації. Якщо немає карти з певною компетентністю, учасник може взяти карту «джокера» (пусту карту) і написати на ній цю компетентність. (Підготуйте декілька пустих карт.)

Варіант 1

Дайте всю колоду карт учаснику і попросіть розкласти її у три теки: «сформовано під час проекту», «не сформовано під час проекту» та «не знаю». Після завершення спочатку передивіться теку «не знаю» - чи є там компетентність, яку слід перенести до теки «сформовано під час проекту». Потім перевірте цю теку – можливо, ви не згадали якусь важливу компетентність (яка не була зазначена в колоді карт). Якщо так, візьміть пусту карту і додайте її.

### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

Після сортування карт запропонуйте учаснику поміркувати над тим, як він розуміє кожну компетентність, і пригадати моменти чи ситуації, коли він її набував або коли вона вперше проявилася. Занотуйте хід розмови і передайте ці записи учаснику наприкінці вправи.

По закінченні виконання цієї вправи логічно перейти до вправи «Запали свої зірки: алгоритм STAR» або «Піраміда навчання» з цього посібника.

### ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ

Роздавальний матеріал «карти компетентностей» слід розмножити у більшому форматі (наприклад, А3), в ідеалі на картонному папері. Так можна буде створити справжню колоду карт.

### АВТОР

Darko Marković

### ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА, ПОСИЛАННЯ І БІБЛІОГРАФІЯ

Якщо для виконання цієї вправи ви бажаєте використовувати готові колоди карт, їх можна придбати у різних постачальників, наприклад: <http://www.kwaliteitenspel.nl/en/>



**ПІДЗВІТНІСТЬ**

**РОЗВИТОК  
ІНШИХ**

**МЕРЕЖЕВА  
ВЗАІМОДІЯ**

**НАЛАГОДЖЕННЯ  
СТОСУНКІВ**

**ТОЧНА  
САМООЦІНКА**

**ЕМПАІЯ**

**ЧИСЕЛЬНИЙ  
АНАЛІЗ**

**ПРИЙНЯТТЯ  
РИЗИКУ**

**СПРЯМОВАНІСТЬ НА  
ДОСЯГНЕННЯ**

**ГНУЧКІСТЬ**

**ВІДКРИТЕ  
МИСЛЕННЯ**

**САМОУСВІДОМЛЕННЯ**

**ЗДАТНІСТЬ  
АДАПТУВАТИСЯ**

**НАДАННЯ/  
ОТРИМАННЯ  
ЗВОРОТНОГО ЗВ'ЯЗКУ**

**ВІДКРИТІСТЬ ДО  
НАВЧАННЯ**

**ВПЕВНЕНІСТЬ У  
СОБІ**

**АНАЛІТИЧНЕ  
МИСЛЕННЯ**

**НАВИЧКИ ІКТ**

**УСНА  
КОМУНІКАЦІЯ**

**ЧУТЛИВІСТЬ ДО  
РОЗМАЇТТЯ**

**МИСТЕЦЬКЕ  
САМОВИРАЖЕННЯ**

**ЗДІЙСНЕННЯ  
ВПЛИВУ**

**ЗДАТНІСТЬ  
ОРІЄНТУВАТИСЯ  
В СЕРЕДОВИЩІ  
ОРГАНІЗАЦІЇ**

**СТРАТЕГІЧНЕ  
МИСЛЕННЯ**

**УВАГА ДО  
ДЕТАЛЕЙ**

**ДОБРОСОВІСНІСТЬ**

**ОРГАНІЗАТОРСЬКІ  
НАВИЧКИ**

**УПРАВЛІННЯ  
СТРЕСОМ**

**АВТОНОМНІСТЬ**

**ОБІЗНАНІСТЬ  
У ПИТАННЯХ  
МІЖКУЛЬТУРНОЇ  
ВЗАІМОДІЇ**

**НАПОЛЕГЛИВІСТЬ**

**ІНІЦІАТИВНІСТЬ**

**ОРІЄНТОВАНІСТЬ НА  
КЛІЄНТА**

**НАВИЧКИ  
ЛІДЕРСТВА**

**ПЛАНУВАННЯ**

**ПРИЙНЯТТЯ  
ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ**

**ПРАГНЕННЯ ДО  
ЯКОСТІ**

**СЛУХАННЯ**

**ПОЛІТИЧНА  
ГРАМОТНІСТЬ**

**НАВИЧКИ  
ВИКЛАДАННЯ/  
ТРЕНЕРСЬКОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ**

**ВРЕГУЛЮВАННЯ  
КОНФЛІКТІВ**

**СКЛАДАННЯ І  
ВИКОРИСТАННЯ  
БЮДЖЕТУ**

**НАВИЧКИ  
ПРЕЗЕНТАЦІЇ**

**РОБОТА В  
КОМАНДІ**



**КРЕАТИВНІСТЬ**

**УПРАВЛІННЯ  
ВЛАСНИМИ  
ЕМОЦІЯМИ**

**ВИЗНАЧЕННЯ  
ПРІОРИТЕТІВ**

**УПРАВЛІННЯ  
ЧАСОМ**

**КРИТИЧНЕ  
МИСЛЕННЯ**

**ОРГАНІЗАЦІЯ  
ВЛАСНОЇ  
НАВЧАЛЬНОЇ  
ДІЯЛЬНОСТІ**

**АКТИВНИЙ  
ПІДХІД**

**ТОЛЕРАНТНІСТЬ ДО  
НЕВИЗНАЧЕНОСТІ**

**РЕАГУВАННЯ НА  
ЗМІНИ**

**МОТИВУВАННЯ  
ІНШИХ**

**ВИРІШЕННЯ  
ПРОБЛЕМНИХ  
СИТУАЦІЙ**

**ЗДАТНІСТЬ  
ПРАЦЮВАТИ ПІД  
ТИСКОМ**

**УХВАЛЕННЯ  
РІШЕНЬ**

**ВЕДЕННЯ  
ПЕРЕМОВИН**

**МЕНЕДЖМЕНТ  
ПРОЕКТІВ**

**ПИСЬМОВА  
КОМУНІКАЦІЯ**

## 8. ЗАПАЯТИ СВОЇ ЗІРКИ: АЛГОРИТМ STAR

Як ви можете довести свої знання? Алгоритм STAR допомагає прояснити ваші завдання, дії і результати у конкретній навчальній ситуації.



ГРУПА

Індивідуальна робота або робота в групі з будь-якою кількістю учасників



ТРИВАЛІСТЬ

90–120 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Роздавальний матеріал «Алгоритм STAR»



ЦІЛІ

- Допомогти задокументувати результати навчання у формі, зрозумілій для роботодавців
- Відпрацювати вміння дивитися з позиції іншої людини (з точки зору роботодавця)
- Вдосконалити навички само презентації в умовах проведення співбесіди

## ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Поясніть учасникам, що в цій вправі вони навчатимуться презентувати набуті в проєкті компетентності (наприклад, визначені в інших вправах, таких як «Назви свої компетентності», «Інтерв'ю про результати навчання», «Шпаргалка» тощо) у формі, яка зазвичай застосовується для працевлаштування. Головна мета вправи – презентувати компетентності з їх обґрунтуванням (на основі конкретних прикладів), яке можна використовувати не лише для підготовки сертифіката Молодіжного паспорту Youthpass, а й для написання резюме (розділ навичок і компетентностей), супровідного чи мотиваційного листа та під час співбесіди.

Крок 1

Поясніть учасникам, що справжній пошук роботи слід починати з вивчення оголошень про вакансії та уважно читати вимоги щодо умінь/компетентностей (як правило, до них належать комунікативні навички, командна взаємодія, здатність працювати під тиском, вирішення проблемних ситуацій тощо). Тому вправа не тільки допоможе заповнити самооцінку для Молодіжного паспорту Youthpass, а й допоможе навчитися презентувати себе в гарному світі в процесі пошуку роботи.

Крок 2

Далі поясніть, що для залучення потенційних працівників роботодавці часто використовують так званий компетентнісний підхід (також відомий як «поведінкове інтерв'ю»), щоб знайти претендента, який за своїми компетентностями найкраще відповідає вимогам відповідної посади. Роботодавці запитуватимуть претендентів, чи можуть вони навести свідчення на обґрунтування своїх тверджень»; іншими словами, їх цікавитимуть приклади конкретних ситуацій, коли вони проявили або сформуливали певні компетентності (наприклад, «Будь ласка, опишіть ситуацію, коли ви успішно працювали в команді» або «Розкажіть про ситуацію, коли вам потрібно було визначити пріоритетність своїх завдань і ви добре це зробили»). Важливо пам'ятати, що більшість роботодавців дуже мало обізнані в молодіжній роботі. Порадьте учасникам по можливості уникати спеціалізованої лексики і завжди запитувати себе, чи буде написаний ними текст зрозумілим для людини, яка ніколи не брала участь у молодіжному обміні чи волонтерській діяльності в межах європейської молодіжної програми або навіть ніколи не чула про молодіжну роботу.

Крок 3

Наостанок поясніть учасникам алгоритм STAR, описаний у роздавальному матеріалі, і запропонуйте записати короткий абзац про кожну компетентність, якої, на їхню думку, вони набули в проєкті.

Крок 4



### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Як вам було працювати за алгоритмом STAR?
- Наскільки вам вдалося пам'ятати про позицію роботодавця?
- Наскільки зрозумілими є характеристики ваших компетентностей для людини без досвіду в сфері молодіжної роботи?
- Як можна покращити ці характеристики?
- Як можна оптимально інтегрувати ці компетентності в рамках ключових компетентностей в процесі підготовки самооцінки для Молодіжного паспорту Youthpass?
- Наскільки ви б могли використовувати алгоритм STAR під час інтерв'ю для працевлаштування?

### АДАПТАЦІЯ

Darko Marković



### ДОДАТКОВІ ДЖЕРЕЛА, ПОСИЛАННЯ І БІБЛІОГРАФІЯ

У мережі Інтернет доступно безліч матеріалів і ресурсів для роботи з алгоритмом STAR.



## Алгоритм STAR:

### Ситуація:

Опишіть ситуацію, в якій ви продемонстрували/набули цю компетентність.

### Завдання:

Які завдання вам потрібно було виконати в цій ситуації?

### Дії:

Якими були ваші дії?

### Результати:

Якими були результати?

## 9. РОБОТА ТВОЄЇ МРІЇ

Спробуйте уявити себе майбутнього – це допоможе краще зрозуміти, що ви хочете зробити чи сказати сьогодні. Ця методика спонукає учасників створити бачення свого бажаного майбутнього і поміркувати про те, як їхній проєкт може сприяти його реалізації.



### ГРУПА

Для індивідуальної роботи з одним учасником або для роботи з групою, поділеною на пари



### ТРИВАЛІСТЬ

60–90 хвилин

### РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



Для цієї діяльності знадобиться комфортне місце і письмове приладдя. Пам'ятайте, що під час виконання вправи ви маєте вести нотатки для учасника (відповідно до методичних рекомендацій), які наприкінці надаєте йому.



### ЦІЛІ

- Сформувати усвідомлення можливості перенесення компетентностей, набутих у контексті молодіжної роботи, на сферу трудової занятості або підприємницької діяльності.
- Посилити розуміння цінності компетентностей, набутих у молодіжних проєктах.

### ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



#### Крок 1

Запропонуйте учаснику влаштуватися зручніше і заплющити очі... розслабитися... і стежити за ритмом свого дихання. Попросіть зазирнути в себе і подумати про речі, які справді мають для нього значення.



Крок 2

Продовжуйте вправу і дайте такі інструкції:

- Зараз ти можеш ... подумки вирушити в майбутнє... Спробуй побачити себе на «роботі твоєї мрії», ... в якій ти досяг великих успіхів...
- Розкажи... Що ти бачиш?
- Ще це відбувається?
- З ким ти працюєш?
- Як виглядає твій звичайний робочий день?
- Якими ти бачиш результати своєї роботи?
- Які навички потрібні для її ефективного виконання? (ЗАПИШІТЬ ЇЇ)
- Які ставлення допомагають тобі бути таким успішним? (ЗАПИШІТЬ ЇЇ)
- Зараз, перебуваючи на роботі своєї мрії, подивися на себе в минулому, як ти береш участь у молодіжних проєктах ... у неформальній освіті ... Чого ти навчився завдяки цій діяльності? ... Що допомагає тобі тепер у роботі твоєї мрії? (ЗАПИШІТЬ ЇЇ)

Тепер попросіть учасника повільно повернутися до поточної діяльності і відкрити очі.



Крок 3

### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

Попросіть учасника дати короткий зворотний зв'язок про перебіг вправи. Потім розкажіть, що ви записали. Запропонуйте своїми словами артикулювати головні компетентності, які він сформував під час молодіжного проєкту, і пояснити, чого ще потрібно навчитися, щоб наблизитися до свого бачення.

АВТОР

Darko Marković

## 10. ТРИ СТИЛЬЦІ МОГО НАВЧАННЯ

Ця методика допомагає візуалізувати три головні складові певної компетентності: ставлення + навички + знання.



ГРУПА

Для індивідуальної роботи з одним учасником або з групою, поділеною на пари



ТРИВАЛІСТЬ

60–90 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Три стільці
- Три написи: «Знання», «Навички», «Ставлення»
- Планшет із зажимом і папір для записів



ЦІЛІ

- Посилити усвідомлення компетентностей, набутих у проекті, зокрема знань, навичок і ставлень, з яких складаються такі компетентності.
- Закласти основу для написання самооцінки в процесі підготовки сертифіката Молодіжного паспорту Youthpass.

Крок 1

ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Прикріпіть по одному напису до кожного з трьох стільців. Перед тим як приступити до виконання вправи, запитайте учасника, чи ці три терміни повністю йому зрозумілі. Наприклад, в контексті командної взаємодії під «знаннями» мається на увазі, що учасник розуміє важливість відкритої комунікації як одного з аспектів роботи в команді. «Навички» передбачають здатність висловлюватися чітко і відкрито. «Ставлення» включають готовність ділитися власною думкою і слухати думки інших членів команди.



Далі скажіть учасникам, що в цій вправі їм пропонується зіграти ролі Знань, Навичок і Ставлень, сформованих у проекті. Це дасть змогу не лише розповісти про свої компетентності, а й відчутти їх.

Потім дотримуйтеся інструкцій роздавального матеріалу.

### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

Попросіть учасників поділитися коротким зворотним зв'язком про перебіг вправи. Потім надайте свої записи. Запропонуйте їм своїми словами артикулювати, яких основних компетентностей вони набули під час проекту.

### ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ



Під час рольової гри слідкуйте за тим, щоб учасники не відходили від своїх ролей і висловлювалися від першої особи – «Я...» замість «Це...». Для проведення рольових інтерв'ю створіть психологічно комфортну атмосферу і розіграйте вправу як неформальну приятельську розмову. Вона не повинна нагадувати допит чи екзамен.

В якості додаткової допомоги для складання письмової характеристики результатів навчання можна використовувати інші вправи цього посібника, наприклад «Шпаргалка» або «Піраміда навчання».

### АДАПТАЦІЯ

Darko Marković

Крок 2

Крок 3





**Важливо!**  
Підготуйте ручки,  
щоб робити записи  
для учасника.

## Три стільці мого навчання

### Крок 1

Спочатку **презентуйте три стільці**, які символізують три аспекти навчання – Знання, Навички і Ставлення. Поясніть, що в цій вправі учаснику пропонується зіграти ролі, пов'язані з цими трьома стільцями.

### Крок 2

Попросіть учасника **увявити себе в ролі Знань**, засвоєних у проєкті (попросіть його сісти на стілець із написом «Знання»). Потім проведіть з ним інтерв'ю в ролі Знань за допомогою запитань нижче (слідкуйте за тим, щоб учасник не відходив від своєї ролі і говорив від першої особи, тобто «Я...» замість «Це...»). Під час інтерв'ю робіть записи для учасника.

- Привіт Знання! Радий бачити! Що ви за знання?
- Які інші знання існують?
- Яким чином ви формувалися під час цього проєкту?
- Що ви робите, щоб інші люди вас побачили?
- Як вас можна використовувати в житті \_\_\_\_\_ (ім'я учасника)?

Крок 3

Подякуйте Знанням. Потім запропонуйте учаснику **приміряти на себе роль Навичок**, набутих у проєкті. Далі працюйте за тією ж методикою : проведіть інтерв'ю з Навичками і робіть записи.

- Привіт Навички! Радий бачити! Що ти за навички?
- Які інші навички існують?
- Як ви формувалися в цьому проєкті?
- Що ви робите, щоб інші люди вас побачили?
- Як вас можна використовувати в житті \_\_\_\_\_ (ім'я учасника)?

Крок 4

Подякуйте Навичкам і попросіть учасника **уявити себе в ролі Ставлень**, набутих у проєкті. Проведіть інтерв'ю за аналогічною процедурою і робіть записи.

- Привіт Ставлення! Радий бачити! Що ти за ставлення?
- Які інші ставлення існують?
- Як ви формувалися в цьому проєкті?
- Що ви робите, щоб інші люди вас побачили?
- Як вас можна використовувати в житті \_\_\_\_\_ (ім'я учасника)?

Крок 5

Тепер попросіть учасника **вийти з останньої ролі**. Потім **узагальніть результати** для нього: «Ми з'ясували, що в цьому проєкті ти засвоїв ... (перелічіть знання) ... (перелічіть навички) ... (перелічіть ставлення) ..., які можуть стати в пригоді для ... Чи бажаєш ти щось додати?»

Потім **віддайте свої нотатки учаснику** і запропонуйте використати їх як основу для заповнення своєї самооцінки.

Крок 1 6

# 11. ВИХОДИМО НА НОВИЙ РІВЕНЬ

Оцінка власного навчання також передбачає аналіз меж своїх компетентностей. Щоб скласти реалістичне уявлення про власні здібності, важливо знати, якою мірою ми здатні виконувати певне завдання або застосовувати певну навичку. Тому після оцінки того, чого учасники навчилися, варто поміркувати над тим, яка відстань відділяє їх від рівня Майстра Йоди.



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІСТЬ

30 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Роздавальний матеріал
- Ручка



ЦІЛІ

- Допомогти учасникам визначити межі своїх компетентностей.
- Скласти творчий огляд їхніх компетентностей.

ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Крок 1

- Запропонуйте учасникам записати три речі, які вони засвоїли під час свого навчального досвіду (наприклад, молодіжного обміну, волонтерського проекту або навчального курсу).

Ознайомте із вправою і поясніть:

«Після оцінки того, що ви знаєте (наприклад, «Я знаю як працювати в команді») у вас може виникнути запитання, в яких ситуаціях це добре у вас виходить».

Дайте учасникам такі інструкції

1. У верхній частині аркуша (роздавальний матеріал) записати одну компетентність, яку, на їхню думку, вони сформували.
2. Прочитати запитання на аркуші (див. нижче) і відповісти на ті, які їх чимось зачепили чи надихнули.

#### ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Які почуття викликала у вас ця вправа?
- Чи допомогла вона вам певним чином?
- Чи можете ви так само проаналізувати інші набуті вами компетентності?
- Тепер після виконання цієї вправи, чи написали ви б щось інакше в своєму Молодіжному паспорті Youthpass?

#### ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ



Ця вправа спонукає учасників мислити нестандартно. Це може заважати розумінню її справжньої мети. Деяким молодіжним працівникам легше пояснити мету вправи до початку виконання, щоб учасники могли опрацювати запитання, які на перший погляд можуть видаватися дивними.

#### АВТОР

Anita Silva

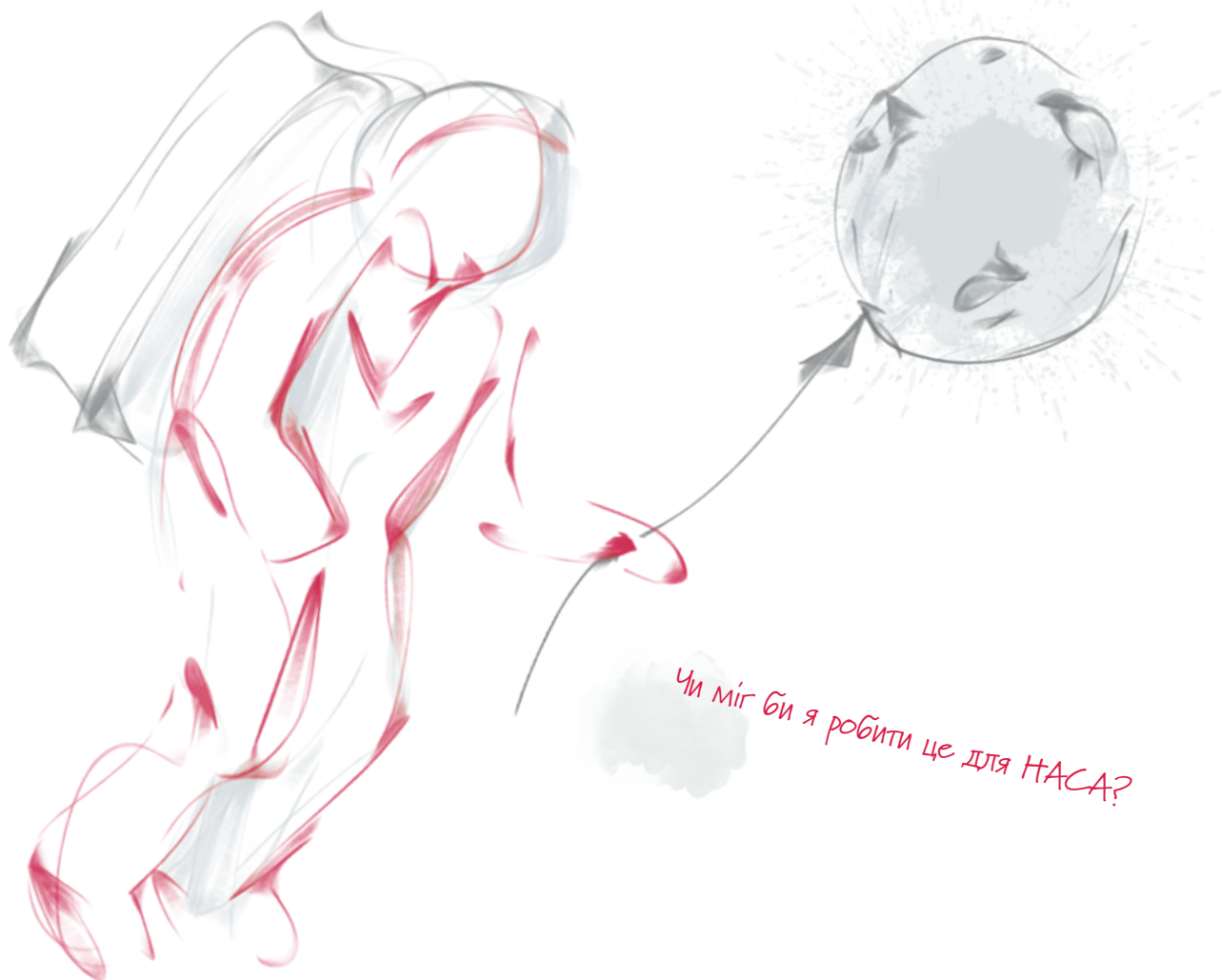
Крок 2

Крок 3





## Компетентність:



Чи міг би я робити це самотужки?

Чи можу я стати в цьому героєм?

Чи міг би я робити це разом зі сліпими людьми?

Чи міг би я робити це на Місяці?

Чи міг би я робити це в пустелі?

Чи міг би я робити це без підготовки?

## 12. НАВЧАННЯ З ЕМОЦІЯМИ

Емоції є важливою складовою навчання, але іноді ми не згадуємо про них або забуваємо, що багато з них навчилися. Учасник, який був розчарований нудним заняттям або справді наснажено працював під час цікавої вправи, може озирнутися назад і проаналізувати свої почуття в цей момент. Вправа заохочує учасників поміркувати про те, як емоції впливають на наші ставлення і, як наслідок, нашу поведінку.



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІСТЬ

30 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Вирізані зображення (див. роздавальний матеріал)
- Папір і ручка



ЦІЛІ

- Проаналізувати емоції, які супроводжували відповідний навчальний досвід, і вчитися з них.

ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



Крок 1

- Виріжте картинки з роздавального матеріалу і покладіть їх у конверт.

Крок 2

- Поясніть учасникам, що вправа спонукає їх пригадати емоції під час навчального процесу та записати, чого вони з них навчилися.



## Інструкції для учасників

Крок 3

- Візьміть картинки з конверта і виберіть декілька, які символізують почуття чи емоції, що супроводжували ваш процес навчання. При цьому немає ніякого обмеження максимальної кількості картинок, які ви можете обирати. Також несуттєво, які емоції вони відтворюють – позитивні чи негативні.
- Запишіть декілька речень про те, які у вас були почуття і чого ви навчилися з цих емоцій.

## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Чого ти навчився з цієї емоції?
- Що ти робитимеш з цим надалі?
- Наскільки така рефлексія є корисною для інших, наприклад для майбутнього роботодавця?
- Як ти можеш відобразити це в своєму Молодіжному паспорті Youthpass?

## ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ



Іноді учасникам бракує слів, щоб виразити свої емоції. Тому для початку цієї рефлексії може бути корисно використовувати малюнки, але зрештою вони мають артикулювати свої емоції в письмовій формі. Якщо це створює перешкоду, фасилітатор може принести список слів стосовно емоцій мовою груп і поділилися ним з учасниками.

## АВТОР

Anita Silva



## Емоції:



Щасливий



Стомлений



Здивування



Підозрітливість



Можливо



Сумнів



Страх



Ентузіазм



Стангеличений



Несхвалення



Сарказм



Гнів



Сонливість



Критично  
налаштований



Посмішка



Наляканий



Похмурість



Захототений



Підступний



Плач

## 13. ЗАЛІЩИТИ ЧИ ВИКРЕСЛИТИ

Можна дуже просто помилитися в розумінні мети самооцінки, але непросто прояснити учаснику, що те, що він в ній написав – особливо після того, як він дуже постарався – не є повністю адекватним. Тому в цьому випадку ключове слово – попередити. У вправі пропонується цікаве завдання в формі вікторини, під час якої можна від душі посміятися над потенційними помилками текстів самооцінки до того, як вони трапилися.



ГРУПА

Будь-яка



ТРИВАЛІСТЬ

30–50 хвилин

РЕСУРСИ І ПІДГОТОВКА (ПРИМІЩЕННЯ, МАТЕРІАЛИ, ОБЛАДНАННЯ, ЛЮДИ)



- Папір і ручки
- Дзвінок, свисток чи молоток (будь-що, що можна використовувати під час вікторини, корда ваша команда готова відповідати).
- Роздавальний матеріал із запитанням.
- Дошка або фліп-чарт для запису балів кожної команди.



ЦІЛІ

- Допомогти молоді з'ясувати, що не варто писати в самооцінці.
- Весело провести час і паралельно попередити невідповідність змістового наповнення самооцінки та розвіяти міфи стосовно її підготовки.

ОПИС МЕТОДИКИ КРОК ЗА КРОКОМ



У цю вікторину можна грати з індивідуальними учасниками, якщо група маленька, або створити команди у великій групі. В ідеалі у вас має бути не більше п'яти індивідуальних учасників вікторини або команд, щоб кожен мав змогу активно долучитися до змагання.

Кількість раундів дорівнює кількості речень, які учасники мають обміркувати. Тому одне речення = один раунд. Кожен раунд проводиться за такою процедурою.

- Ведучий гри читає речення вголос і запитує «Залишити чи викреслити?»
- Команди (або індивідуальні учасники) натискають на кнопку (дзвонять у дзвінок, свистять у свисток чи будь-яким іншим чином сигналізують, що бажають відповісти). Якщо команда відповідає «Залишити», це означає, що, на їхню думку, речення має сенс в тексті самооцінки. Якщо команда відповідає «Викреслити», то вони вважають його недоречним для тексту самооцінки.
- Ведучий вирішує, яка команда відповіла першою, і пропонує їй навести свої аргументи.
- Після того як відповідь перша команда, будь-які інші команди, які теж хочуть спробувати позмагатися в цьому раунді, також можуть надати свої відповіді. Щоразу, коли команда дає відповідь, вона має пояснити, чому вони вважають цю відповідь правильною.
- Ведучий повідомляє правильну відповідь і пояснює, чому наведене речення слід зашити чи видалити з тексту самооцінки.
- Ведучий записує на дошці чи на фліп-чарті, скільки балів кожна з команд здобула в кожному раунді.

### Система балів

Одна правильна відповідь = 10 балів

Відповідали першими = +5 балів

Запропонували найбільш креативне обґрунтування своєї відповіді (навіть якщо вона неправильно) = +5 балів

### Примітка

Речення, запропоновані для цієї вправи, були складені таким чином, щоб спонукати до рефлексії і дискусії. Вам і вашим учасникам необов'язково завжди погоджуватися з відповідями одне одного. Створіть умови для ведення дискусії і пам'ятайте, що кінцева мета полягає в написанні самооцінки.

Крок 1

Крок 2

Крок 3

Крок 4

Крок 5

Крок 6



## ЗАПИТАННЯ ДЛЯ ДЕБРИФІНГУ

- Що ця вікторина допомогла вам зрозуміти стосовно самооцінки?
- На що ви будете звертати особливу увагу під час роботи над своєю самооцінкою?

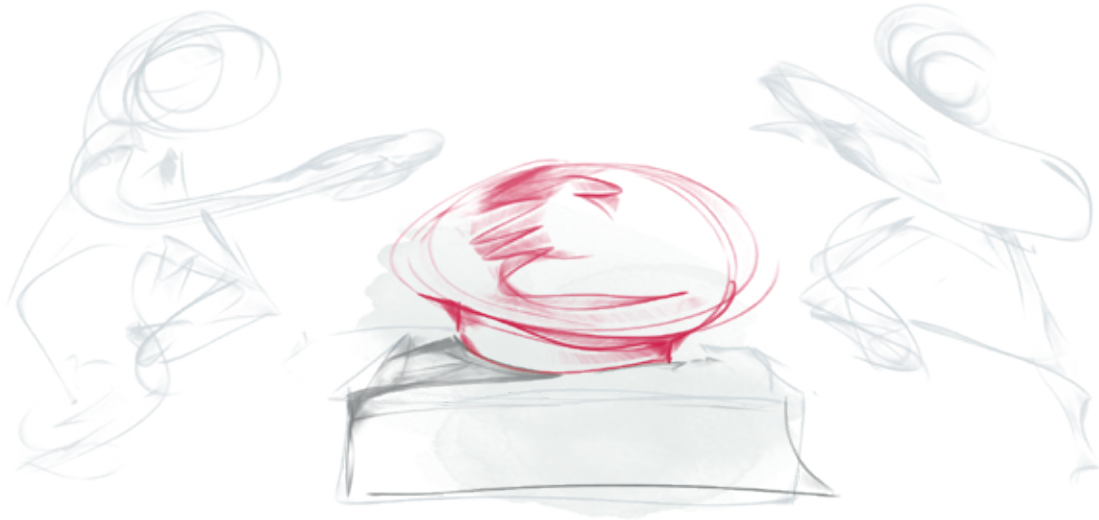


## ВАРТО ПАМ'ЯТАТИ

Ви можете зробити цю вікторину настільки простою або настільки захопливою, як самі бажаєте. Одягніться по-святковому, підготуйте призи, додайте різні цікавинки і завдання підвищеної складності, або просто не зважайте на складову вікторини – сядьте з учасниками і запитайте, що вони думають стосовно кожного речення.

## АВТОР

Anita Silva





## Речення

Я вже володію трьома мовами, але за час проекту я вдосконалив свою англійську.

Зараз я можу більш упевнено виражати свої емоції.

Мені дуже сподобалося те, чим нас годували під час проекту.

У цьому проекті я знайшов своє кохання, і я цього ніколи не забуду.

## Залишити чи викреслити?

### Залишити

У самооцінці слід зазначити, що нового ви засвоїли, а також які компетентності покращили. Разом з тим, було б доцільно доповнити цей текст поясненням, як саме ви покращили свої навички – в цьому випадку свій рівень англійської мови.

### Залишити

Самооцінка охоплює не лише конкретні знання, а й формування компетентностей загалом. Тобто знання, навички і ставлення. Наприклад, підвищення впевненості у вираженні своїх емоцій є важливим чинником покращення ваших комунікативних навичок.

### Викреслити

Самооцінка власного прогресу та оцінка заходу – це різні речі. Наше завдання полягає в тому, щоб оцінити якість свого особистого навчального шляху, але не організацію проведення заходу.

### Викреслити

Це все дуже зворушливо, але такі речі слід записувати в щоденнику, а не в самооцінці, яку ви згодом хочете продемонструвати своїм роботодавцям чи викладачам.

## Речення

Я дізнався багато нового під час ігор і зрозумів, що так я навчаюся найкраще.

Я відповідав за купівлю авіаквитка(ів), і завдяки цьому багато дізнався про планування подорожей.

Група була справді чудовою і нам було цікаво спілкуватися одне з одним.

Як молодіжний працівник, я тішився з того, що Петро так активно долучався до кожної діяльності (Написано молодіжним працівником в тексті самооцінки Петра.)

## Залишити чи викреслити?

### Залишити

Чудово! Усвідомлення того, за яких умов ви навчаєтеся найбільш ефективно, допоможе вам краще вибудовувати власну навчальну діяльність. І коли ви навчилися це робити, то завжди зможете більше засвоювати. Це позитивна спіраль розвитку компетентностей!

### Залишити

Ваша самооцінка не має стосуватися якогось одного навчального досвіду під час проектної діяльності. Не менш важливими є те, що ви засвоїли в процесі підготовки і подальшої роботи, тому це слід обов'язково зазначити.

### Викреслити

Це дуже добре, але не стосується жодного аспекту навчання.

### Викреслити

Якщо не ви є тією людиною, якій належить ця самооцінка, будь ласка, не пишіть її. Вона не ваша! Це ніби вести за когось його щоденник. Це просто не має сенсу, чи не так?



## Речення

Я виконував цю вправу, коли мені було потрібно осушити склянку з водою, не торкаючись її. Спочатку я спробував застосувати скотч, але нічого не вийшло. Тоді я взяв стілець, але в результаті скло розбилося. Уже з новою склянкою я застосував декілька мотузок і мені вдалося виконати завдання. Завдяки цьому я багато дізнався про управління проектами.

Фасилітатори сказали, що важливо бути активним у житті суспільства, і я з ними погоджуюся..

Після цього проекту я був мотивований краще опанувати французьку, тому після повернення додому я щотижня відвідую заняття разом із двома друзями.

Ми вивчили багато речей, але зараз не дуже може їх пригадати.

## Залишити чи викреслити?

### Викреслити

Іноді в умовах неформальної освіти і навчання через досвід ми багато дізнаємося з ігор та інших форм роботи. Для читача докладний опис таких методик може бути неактуальним. Крім того, якщо вправа спонукає учасника до роздумів про інші, складніші поняття (наприклад, управління проектною діяльністю), важливо провести зв'язки між вправою і темою навчання та пояснити думки учасника стосовно цієї теми. Інакше буде складно зрозуміти, як вправа зі склянкою води допомогла йому сформуванню компетентності в сфері проектного менеджменту.

### Викреслити

Не важливо, з ким ви погоджуєтесь – важливо те, в що ти віриш. У цьому випадку речення можна перефразувати так: «Я дізнався, що важливо бути активним у житті суспільства тому, що...»

### Залишити

Ваш навчальний шлях не закінчується після повернення додому. Якщо ви продовжуєте досліджувати певну тему, яка входила до програми проекту, то це свідчить про вашу здатність працювати над досягненням своїх навчальних цілей. Це сильна навичка! (До речі, якщо ви не знаєте, де це записати, спробуйте внести цей текст у поле «Навчання вчитися».)

### Викреслити

Самооцінка має розповідати не про НАС, а про ТЕБЕ. Крім того, немає сенсу писати про те, чого ти не пам'ятаєш, правда?

## Речення

Мій друг Петро, який також брав участь у цьому заході, вивчив багато нових танцювальних рухів.

Я вдосконалив свої навички активного слухання завдяки участі в двох практичних семінарах з цієї теми і можливості відпрацьовувати їх на практиці з моїми колегами. Я став більш упевнено застосовувати прийоми активного слухання. Інші учасники зауважували, що вони помітили мій прогрес.

До цього проекту я небагато знав про маркетинг, але я відвідав заняття з цієї теми і це дійсно допомогло мені краще його зрозуміти. Водночас, мені потрібна нагода попрацювати на практиці. Сподіваюся, вона скоро з'явиться.

## Залишити чи викреслити?

### Викреслити

У принципі, те, чого навчився Петро, слід писати в його самооцінці, а не у вашій. Тому це речення слід викреслити. Однак якщо воно продовжується реченням «І це мотивувало мене також почати танцювати. Зараз я займаюся танцями тричі на тиждень і виступаю щотижня», тоді попереднє речення можна використовувати, згодні?

### Залишити

Це речення – те, що треба. Ви пояснили, чого навчилися, як ви це засвоїли і навели свідчення свого розвитку. Молодець!

### Залишити

Так, можна зазначити, чого ви раніше не знали або навіть те, що вам досі не вдалося зробити. Це показує, що ви здатні оцінювати свої навчальні потреби, що саме по собі є цінною навичкою.

## Речення

Мій товариш по кімнаті дуже голосно хропів. Тому щоб заснути, мені доводилося уявляти, що я подорожую на круїзному лайнері і його хропіння – то звук Атлантичного океану.

Команда чудово попрацювала, і вони завжди були готові прийти на допомогу, коли ми цього потребували.

Троянди червоні. Фіалки сині. Я вивчив англійського вірша. Це для мене нове і я з того радію.

швидко, і в мене в голові паморочилося від такого обсягу інформації, але зараз я відчуваю, що позбувся деяких застарілих уявлень і засвоїв декілька нових яскравих понять.

## Залишити чи викреслити?

### Викреслити

Добре, якщо ви не маєте наміру використовувати таку самооцінку для влаштування на роботу стендап-коміка, то вам варто зосередитися на своєму власному навчальному шляху, а не проблемах із засинанням.

### Викреслити

Добре для них. Добре для вас. Добре для всіх! Але ваша самооцінка не про команду – вона про вас.

### Залишити

Трішки гумору і творчості вашій самооцінці не завадить. Але зверніть увагу: ваша самооцінка має бути корисною, якщо ви хочете показувати її потенційним роботодавцям, викладачам чи іншим людям. Тому вона має містити точний опис ваших навчальних результатів.

### Залишити

Ви можете використовувати образну і метафоричну мову, щоб краще описати свій навчальний шлях. Але будьте уважні і самі не загубіться в цьому захопливому сюжеті. Якщо ви хочете задіяти уяву, це добре, та не забудьте конкретно вказати, чого і як ви навчилися.

## 2. ПРАКТИЧНІ ПОРАДИ

### ОРГАНІЗУЙТЕ РОБОТУ НА ОСНОВІ ПОТРЕБ

Для надання ефективної підтримки в процесі написання самооцінки важливо розуміти, наскільки учасник володіє навичками письмового мовлення. Деякі молоді люди чудово пишуть, і їм лише потрібно розуміти, про що вони мають написати. Інші можуть точно знати, чого вони навчилися, але не мають відповідного словникового запасу чи достатніх знань з граматики, щоб це описати. Розуміння рівня сформованості навичок учасників стосовно писемного мовлення допоможе вам підібрати належні методи і визначити, яку підтримку ви можете надавати. Для початку можна просто поцікавитися в учасників, що, на їхню думку, вони вже вміють робити, в чому полягають їхні головні виклики в процесі письма і яка підтримка буде для них корисною.

### ДЛЯ ЧОГО МИ ЦЕ РОБИМО?

Крім знання того, якої підтримки потребують ваші учасники, також важливо знати, для чого вони будуть використовувати свій Молодіжний паспорт Youthpass. Лише для саморозвитку? Чи хтось буде його використовувати для влаштування на роботу? Розуміння намірів учасників щодо використання цього документа допоможе вам спільно з ними визначити найбільш доречне змістове наповнення та найбільш підходящий стиль письмового викладу. Докладніше див. розділ III «Шляхи забезпечення підтримки в процесі написання самооцінки для Молодіжного паспорта Youthpass».

### РУХАЙТЕСЯ КРОК ЗА КРОКОМ. ЧИСТА СТОРІНКА МОЖЕ ДУЖЕ ЛЯКАТИ

У директора Хогвардсу Альбуса Дамблдора було Сито спогадів, куди збирав свої думки простим помахом своєї чарівної палички. Нам би всім хотілося, щоб написання самооцінки було настільки ж простим, але в дійсності це зовсім не так. Це радше схоже на зведення будинку. Перед тим як розпочати будівництво, необхідно підготувати місцевість і вибрати інструментарій. Те саме стосується самооцінки. Ви маєте розуміти мету самооцінки і з чого вона

буде складатися. Попередня робота над підготовкою тексту до початку написання допоможе молодим людям вибудувати свою самооцінку крок за кроком, завдяки чому їм буде простіше виражати не лише прості думки, а й більш складні і завершені ідеї. Методика підготовки до процесу письма описана в розділі II «Навчання, рефлексія і документування компетентностей».

## ХТО БОЇТЬСЯ ВОСЬМИ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ?

Вісім ключових компетентностей у формі самооцінки Молодіжного паспорту Youthpass покликані допомогти учасникам структурувати свої навчальні результати за загально прийнятими категоріями. Для деякого використання цих полів суттєво спрощує роботу, тоді як для інших це лише все ускладнює. Ми дотримуємося простого підходу: використовуйте форму, якщо це відповідає найкращим інтересам учасників. Якщо вона видається надто складною і у вас немає часу пояснювати кожну компетентність, тоді учасники можуть працювати лише з деякими сферами компетентностей. Деякі учасники на власний розсуд можуть заповнювати тільки «специфічні компетентності», «компетентності, пов'язані з певним завданням» чи «професійні компетентності» (залежно від типу свого проекту) і взагалі не використовувати ключові компетентності. У таких випадках невикористані категорії компетентностей не будуть відобразитися в остаточному документі. В методиці «Залишити чи викреслити» наведено декілька прикладів того, що варто (і не варто) писати в самооцінці (див. роздавальний матеріал до вправи).

## ДОБИРАЙТЕ СЛОВА

У написанні самооцінки головне – підібрати правильні слова і чітко структурувати текст, щоб привернути увагу до своїх компетентностей в резюме або під час співбесіди. Як людині, яка організовує цей процес і надає підтримку молодій особі чи групі, вам важливо знати або самому пройти ці процеси, чи принаймні мати уявлення про те, як вони працюють. Існує безліч веб-сайтів з порадами – і навіть прикладами – про те, як комунікувати в професійному середовищі, готувати презентацію та що говорити і як поводитися під час співбесіди. Звісно, не йдеться про те, що їх потрібно автоматично переписувати в самооцінку учасника, але такі матеріали можуть надихнути вас – та їх – на написання більш доречного тексту самооцінки.

## «НАВЧАТИСЯ» – ЦЕ ЛИШЕ ОДНЕ СЛОВО

Так, воно має велику вагу. Однак дуже легко потрапити в пастку і щоразу вживати лише це дієслово в описі своїх компетентностей. Відтак, слід пам'ятати і нагадувати учасникам, що розповісти в самооцінці про те, що вони досліджували, що викликало їхній інтерес, про що вони розмірковували, що обговорювали, що їм не вдалося тощо, так само важливо, як і те, чого, на їхню думку, вони навчилися. Заохочуйте учасників пригадати всі подробиці і пояснити свій навчальний процес. Вправа «Шпаргалка» допоможе їм віднайти нові способи повідати про свій навчальний шлях.

## НАВЕДІТЬ СВІДЧЕННЯ

Подібно до юриста в суді, учаснику необхідно переконати людину, яка читатиме його самооцінку, в правомірності своїх тверджень. Допоможіть молодим людям навести свідчення набутих компетентностей: наводьте чіткі приклади ситуацій, коли вони виконували певне завдання, проявили певну навичку чи продемонстрували ту чи іншу цінність. Для цього може стати в пригоді методика STAR. Щоб докладніше дізнатися про це, перегляньте розділ «Стили самооцінки: приклади» на стор. 45–46 або проведіть вправу «Запали свої зірки».

## І ПОПРАЦЮВАТИ, І ПОВЕСЕЛИТИСЯ

Писати текст в формі самооцінки – це не те, як учасники уявляють собі веселий і цікавий день. Тому перетворіть цю роботу на вечірку з піцою або запропонуйте перейти на пляж. Влаштуйте святкування кожного разу, коли вони подолали певний етап написання самооцінки! Закінчили абзац? Вмикайте особливу музику! Написали про свої помилки? Виголосіть тост! Виконали половину роботи? Вставайте і танцюйте! Святкування маленьких перемог мотивує значно більше, ніж святкування лише наприкінці – бо можливо тоді ви просто святкуєте те, що це все вже позаду.

## НЕ ПЕРЕБОРЩІТЬ

Наостанок, пам'ятайте, що мета полягає в тому, аби ваші учасники написали самооцінку, яка буде для них корисною і якою вони пишатимуться. Тому немає сенсу настільки ускладнювати це завдання, щоб воно нівелювало будь-яку мотивацію і породжувало тривогу. Визнайте власні обмеження та обмеження учасників. Ви не повинні бути для них радником з професійної орієнтації, так само молода людина не бачить своє професійне покликання в написанні професійних самооцінок.



### 3. ІНШІ РЕСУРСИ ДЛЯ ПОГЛИБЛЕНОГО ВИВЧЕННЯ ЦИХ ТЕМ

Вам подобаються всілякі цифрові речі? Ви один із тих людей, які сприймають завершення кожного проекту як початок нового шляху? Чудово! Ми не хочемо відпустити вас із пустими руками і пропонуємо добірку ресурсів, які можуть стати в пригоді під час цієї подорожі, який би напрям ви не обрали.

Просто **к**продовжуйте грати,  
продовжуйте читати і продовжуйте  
створювати нові ресурси.

#### ПРОДОВЖУЙТЕ ГРАТИ

Нижче наведено деякі приклади ігор і платформ з різноманітними ігровими методиками, які можна використовувати для аналізу навчальних досягнень учасників.

Картки для креативної організації навчальної діяльності Learning Out of The Box Cards

- <https://www.youthpass.eu/da/youthpass/downloads/learning-out-of-the-box/>

Open Badges

- <http://openbadges.org>



## ПРОДОВЖУЙТЕ ЧИТАТИ

Бажаєте більше дізнатися про Молодіжний паспорт Youthpass? Ось декілька публікацій.

Молодіжний паспорт Youthpass в деталях

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/youthpass-unfolded/>

One 2 One – Supporting learning face-to-face

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/handbooks/>

Time to Show Off – Research Report

- <https://www.youthpass.eu/en/publications/others/>

Youthpass for ALL! Recognising the skills of young people with fewer opportunities

- <https://www.salto-youth.net/downloads/4-17-1949/YouthpassForAll.pdf>

Study on the impact of Non-Formal Education in youth organisations on young people's employability

- [http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe\\_print](http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print)

## ПРОДОВЖУЙТЕ ТВОРИТИ

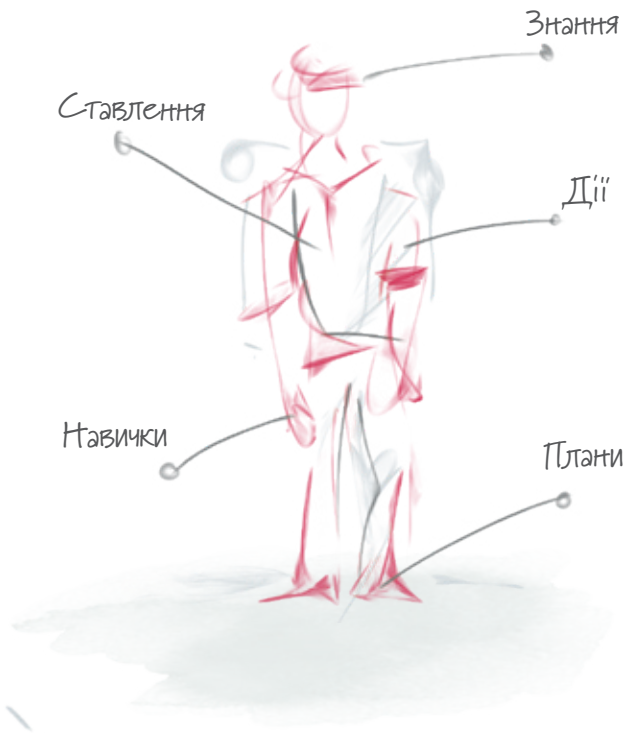
Якщо ви просто не можете не створювати нові методики і навчальні засоби, ось декілька корисних інтернет-ресурсів.

### Використання зображень

Розповідайте про свої ідеї в наочній формі. Візуалізуйте індивідуальний чи груповий навчальний процес. Поміркуйте над тим, як кожен учасник може використовувати свій Молодіжний паспорт Youthpass або презентуйте набуті компетентності. В мережі до ваших послуг безліч засобів для створення дієвих зображень та інфографіки. Ось декілька варіантів, яким ми на сьогодні віддаємо перевагу.

- <http://easel.ly>
- <https://www.canva.com>
- <http://piktochart.com>

Адаптований шаблон з порталу [www.easel.ly](http://www.easel.ly) для підготовки самооцінки для програм з молодіжного обміну.



### Використовуйте ментальні карти

Інтелектуальні карти допомагають «побачити» наші думки в більш структурований спосіб, що допомагає легше артикулювати результати навчання. Ви можете використовувати їх разом з учасниками як засіб створення аналітичної карти навчальних цілей і результатів або просто для складання списку різних варіантів застосування Молодіжного паспорту Youthpass. Такі карти можна використовувати для індивідуальної і колективної роботи. Звісно, побудувати ментальну карту можна і без онлайн-ресурсу, але якщо вам більше до вподоби працювати на екрані, ніж на папері, то ці сайти стануть вам в пригоді.

- <http://www.mindomo.com>
- <https://www.mindmeister.com>
- <http://mindmapfree.com>

### Використовуйте історії

Є історії, які потрібно розповідати. Можливо, хтось з ваших учасників завжди мріяв написати книжку або просто хоче вести блог. Ці ресурси допоможуть покращити свою майстерність оповідача і перетворити будь-який навчальний досвід на епічну подорож.

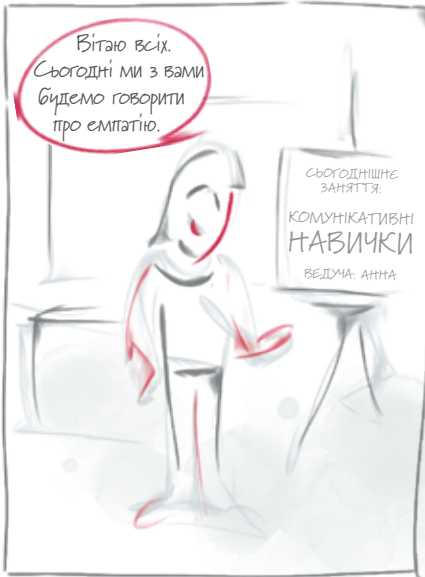
- <https://storybird.com>
- <http://www.dipity.com>
- <http://www.storyboardthat.com>
- <https://www.storyjumper.com/main/help>

Адаптований приклад коміксу, створений за допомогою [www.storyboardthat.com](http://www.storyboardthat.com) як засобу самооцінки для волонтерської діяльності.

МИНУЛОГО РОКУ Я ШУКАВ ДЛЯ СЕБЕ НОВИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ВИКЛИК І ЗВЕРНУВСЯ ЗА ПОРАДОЮ ДО МОЛОДІЖНОГО ПРАЦІВНИКА В МОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ

Я ВИРУШИВ ДО БОЛГАРІЇ І ТАМ ПРАЦЮВАВ У ПРОГРАМІ З РОЗВИТКУ ЖИТТЄВИХ НАВИЧОК У ПІДЛІТКІВ. ПІД ЧАС ПРОЕКТУ Я БАГАТО ДІЗНАВСЯ ПРО ФАСИЛІТАЦІЮ РОБОТИ В ГРУПАХ.

ТЕПЕР Я СПОДІВАЮСЯ ПЕРЕНЕСТИ НАБУТІ НАВИЧКИ НА ПРАКТИКУ В СВОЇЙ МАЙБУТНІЙ РОБОТІ



Використовуйте фільми

Ви можете створювати чудові відео з фотографій чи коміксів за допомогою інтуїтивно зрозумілих інструментів. Напишіть сценарій навчальної подорожі, запропонуйте учасникам намалювати свої власні комікси зняти фільм про «життя» певної компетентності. Попросіть учасників пропонувати нові ідеї. Світло, камера, мотор!

- <http://www.powtoon.com>
- <http://animoto.com>
- <http://www.videoscribe.co>

### Використовуйте веб-сайти з працевлаштування

Існує широке коло таких ресурсів, починаючи з вебінарів на тему написання резюме і до блогів з професійної орієнтації. Адаже на сьогодні тема трудової занятості є дуже актуальною. Численні сайти пропонують чудові статті, уроки, спеціальні програмні застосунки та інші матеріали, щоб надихнути вас і ваших учасників докласти більше зусиль і підготували самооцінку на високому професійному рівні.

- <http://www.youthcentral.vic.gov.au/jobs-careers>
- <https://www.themuse.com/advice>
- <http://www.theguardian.com/careers>
- <http://www.skillsforemployment.org/>
- <http://www.workcoachcafe.com>
- <https://www.ivyexec.com>
- <https://www.visualcv.com>

### Використовуйте веб-сайт Молодіжного паспорту Youthpass

Ми завжди раді вітати вас в нашому онлайн-домі [youthpass.eu](http://youthpass.eu). Тут ви знайдете покрокові інструкції, відповіді на поширені запитання та інформацію технічного характеру з низкою корисних порад щодо надання підтримки молоді в підготовці письмової характеристики своїх навчальних результатів. Переконайтеся самі.

- <https://www.youthpass.eu>

Який би ресурс ви не вибрали, пам'ятайте, що найважливішим ресурсом завжди залишатиметься мотивація навчатися далі.





# ПРО АВТОРІВ

## ANITA SILVA

Anita Silva є міжнародним тренером і консультантом з Португалії. Вона має великий досвід реалізації підходів неформальної освіти в сфері міжнародної молодіжної роботи, вищої освіти, громадської діяльності і навіть у корпоративному секторі. Очолює консалтингову компанію Team MAIS, яка допомагає організаціям далі просуватися в своєму навчанні на основі інноваційних методів і спільного пошуку. Має науковий ступінь магістра з креативності та інновацій і з задоволенням допомагає людям навчитися мислити нестандартно. Як педагог, активно залучений до просвітницької діяльності, Anita бере участь у низці соціальних ініціатив і є засновницею неурядової організації Clowncare, яка організовує візити професійних клоунів до центрів догляду за людьми похилого віку.

## DARKO MARKOVIĆ

Darko Marković родом з Белграду, Сербія. Позаштатний тренер, інструктор і консультант. Він розпочав свою активну діяльність у сфері громадянського суспільства і молодіжної роботи в середині 1990-их у відповідь на потребу сприяння мирному процесу на Балканах та посилення участі громадян у всіх сферах суспільного життя в умовах житкої демократії. В процесі своєї роботи в Сербії істотно сприяв розвитку молодіжної роботи, молодіжної політики і неформальної освіти в країні. На початку 2000-их долучився до міжнародної молодіжної роботи і спершу працював з Радою Європи, а згодом у молодіжній програмі ЄС. З того часу він працював у понад 30 країнах з різними цільовими групами, в тому числі з молодіжними працівниками, тренерами, наставниками, інструкторами, вчителями, високо посадовцями, бізнес-лідерами та ін. і часто фасилітував стратегічні процеси. Тематика його основних професійних інтересів і фахових знань охоплює питання розвитку лідерства, системних змін, організаційної трансформації, міжкультурної компетентності і кращого визнання неформальної освіти. Входить до складу Консультативної групи Молодіжного паспорту Youthpass і є автором низки посібників і публікацій.

## PAUL KLOOSTERMAN

Paul Kloosterman уже багато років працює в міжнародній освітній сфері як тренер, консультант та автор. Він був і залишається залученим до проведення навчальних курсів для тренерів, вчителів, посадовців і молодіжних працівників. Останні десять років зосереджується на тематичі навчання вчитися і є співавтором посібника для фасилітаторів «Handbook for facilitators: Learning to Learn in practice» та аналітичної публікації "Learning to Learn: International perspectives from theory and practice". Входить до складу Консультативної групи Молодіжного паспорту Youthpass, відповідальної за впровадження механізму Молодіжного паспорту Youthpass в європейських молодіжних програмах. Останні декілька років бере участь у різноманітних науково-дослідницьких проектах щодо реалізації концепцій навчання вчитися і самоспрямованого навчання в сфері молодіжної роботи і підготовки.



VI

## ПРО РЕСУРСНИЙ ЦЕНТР SALTO ТРЕНІНГІВ І СПІВПРАЦІ ТА МОЛОДІЖНИЙ ПАСПОРТ YOUTHPASS

Ресурсний центр SALTO Тренінгів і Співпраці забезпечує підтримку Європейській Комісії та Національним агенціям, що курують впровадження європейських молодіжних програм, у розробленні та впровадженні стратегії Молодіжного паспорту Youthpass і Європейської стратегії навчальної підготовки. Ресурсний центр ставить собі за мету покращення якості тренінгових стратегій і заходів у молодіжній сфері та визнання неформального навчання в контексті молодіжної роботи в усіх країнах Європи. За дорученням Європейської Комісії Ресурсний центр працює над розробленням Молодіжного паспорту Youthpass. З метою забезпечення визнання неформальної та інформальної освіти і молодіжної роботи Ресурсний центр координує проведення навчальних заходів і надає матеріали з відповідної тематики. За допомогою цих стратегій, процесів, заходів і розробленого методичного інструментарію Ресурсний центр робить свій внесок у розвиток компетентностей тренерів, молодіжних працівників і співробітників Національних агенцій.

Молодіжний паспорт Youthpass є засобом для документування і визнання результатів навчання, що відбувається в контексті молодіжної роботи і заходів солідарності. Цей механізм поширюється на проекти, що здійснюються за фінансування європейських молодіжних програм. Він є складовою стратегії Європейської Комісії щодо посилення визнання неформального навчання і дає змогу впроваджувати політику в практику та на основі практики формувати політику.

У межах підготовки цієї публікації Ресурсний центр SALTO Тренінгів і Співпраці та болгарська Національна агенція програми Еразмус+ «Молодь в дії» провели семінар на тему «Від щоденника до сертифіката», де обговорювався контекст та задум цього посібника та було апробовано декілька методик. Зворотний зв'язок від учасників семінару істотно сприяв остаточному визначенню арсеналу допоміжних методик і практичних, які згодом увійшли до цього посібника.

### Опубліковано

Национальна агенція Німеччини JUGEND für Europa/  
Ресурсний центр SALTO Тренінгів і Співпраці,  
Godesberger Allee 142 – 148, 53175 Bonn, Germany

### Відповідальний за публікацію

Hans-Georg Wicke

### Координація і редагування

Kristiina Pernits [pernits@jfemail.de](mailto:pernits@jfemail.de)

Eda Bakir, [bakir@jfemail.de](mailto:bakir@jfemail.de)

Gisele Evrard Marković, [gisele@jfemail.de](mailto:gisele@jfemail.de)

### Автори

Anita Silva, [info@clowncare.pt](mailto:info@clowncare.pt)

Darko Marković, [darko@innside.co.rs](mailto:darko@innside.co.rs)

Paul Kloosterman, [paul@pameambro.org](mailto:paul@pameambro.org)

### Коректура

Karin Walker, Bonn

### Дизайн-макет та ілюстрації

Mandy Krühne, [www.kreativraum.de](http://www.kreativraum.de)

### Юридичний представник

IJAV – Міжнародна молодіжна служба Федеративної Республіки Німеччини Дозволено відтворювати і використовувати матеріали цієї публікації з некомерційною метою за умови посилання на джерело [www.youthpass.eu](http://www.youthpass.eu).

Українська версія посібника опублікована у 2024 р.

Цей документ не обов'язково відображає офіційні погляди Європейської Комісії, Ресурсного центру SALTO Тренінгів і Співпраці та організацій, що з ними співпрацюють. Підготовку і видання цього посібника здійснено за фінансування Міністерства Німеччини у справах родини, громадян похилого віку, жінок і молоді.

### Український переклад

Український переклад публікації було здійснено за підтримки програми «EU4Youth: молодіжна зайнятість та підприємництво», що співфінансується Європейською Комісією та Міністерством іноземних справ Литви, у співпраці з Ресурсним центром для країн Східної Європи та Кавказу SALTO.

### Переклад

Тетяна Клекота

### Вичитування перекладу

Дарина Скалацька

