

ОЦЕНКА НА КОМПЕТЕНЦИИ

Работна тетрадка към Модул 6



SASSI
Later-life Careers

Съдържание

.....	1
1 ВЪВЕДЕНИЕ.....	3
2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА.....	3
3 СТРУКТУРА НА МОДУЛА.....	3
4 РАЗДЕЛИ.....	3
4.1 Раздел 1: Теория на компетенциите.....	3
4.1.1 Резултати от обучението.....	6
4.1.2 Описание.....	6
4.1.3 Групова дейност.....	6
4.2 Раздел 2: Оценка на компетенциите по системата LEVEL5.....	8
4.2.1 Резултати от обучението.....	8
4.2.2 Описание.....	9
4.2.3 Групова дейност.....	9
4.3 Раздел 3: Саморефлексия и връзката с начина на мислене.....	10
4.3.1 Резултати от обучението.....	10
4.3.2 Описание.....	10
4.3.3 Групова дейност.....	10

I ВЪВЕДЕНИЕ

Модул 6 е посветен на осъзнаването на собствените компетенции - ключово условие за повишаване на самочувствието, логично свързано с начина, по който се справяме с промяната, с новите начинания и с начина, по който поемаме по нови пътища в живота - независимо дали става дума за стартиране на нов бизнес, за встъпване в нова роля, за доброволческа дейност и т.н. Модулът повдига завесата над много важната, но все още абстрактна тема за валидирането на компетентността и дава конкретни инструменти, определения и утвърдени практики, но преди всичко - провокира към саморефлексия.

2 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НА МОДУЛА

Целта на модула е:

- да повиши разбирането на понятието "компетентност".
- да въведе в конкретен модел всички компоненти на компетентността
- да дефинира просто и практически ключови понятия.
- да представи 5-те нива на оценка на компетентността.
- да определи основите за прилагане на подхода "планирай, направи, провери и действай".
- да проучи ползите от процеса на саморефлексия.
- да подчертае силното влияние на начина на мислене върху начина, по който учим и развиваме компетенциите си.
- да въведе важното понятие "експеримент срещу страх от провал".

3 СТРУКТУРА НА МОДУЛА

Модулът е структуриран в три раздела, като всеки предлага комбинация от материали за самообучение и групови дейности, пригодени за улесняване на сесиите лице в лице.

4 РАЗДЕЛИ

4.1 Раздел I: Теория на компетенциите

Компетенциите се състоят от комбинация от когнитивни, поведенчески и афективни елементи, необходими за ефективното изпълнение на дадена задача или дейност в реалния свят. Компетентността се определя като цялостен синтез на тези компоненти.

Ако погледнем на това по този начин, то може да се обясни като (вътрешния) потенциал на човека да се справи с дадена задача.

От друга (външна) гледна точка компетентността отново може да се раздели на три аспекта. Компетентното лице е в състояние да:

- демонстрира поведение
- в конкретен контекст и
- на подходящо ниво на качество.

В крайна сметка контекстът също се превръща в решаващ фактор, тъй като той определя средата, в която човек трябва да работи - а със сигурност е различно да се реши упражнение, да се участва в ролева игра или да се преодолее предизвикателство в реалния живот. Същевременно този критичен елемент на контекстуализация внася и аспекта на качеството.

"Моделът на папийонката" представлява визуализация на всички компоненти на компетентността и техните взаимозависимости, събрани в една картина. В модела знанието (както и качеството) е само един компонент. Знаем, че това, което често се критикува във формалното образование е, че вкарването на знания в главите на обучаемите и последващата оценка на степента на тяхното запазване се използва опростено за измерване на "качеството". При това по-точно представяне кръгът, в който се срещат двата триъгълника, може да се разбира като един вид "леща на ефективността". Тук уменията и способностите се проявяват и стават видими отвън чрез дейностите и поведението (на учащите се). В същото време обективът на изпълнението обхваща и другите вътрешни аспекти (когнитивни и афективни) и външни аспекти (качество и контекст). Знанието и познанието са необходими за разбиране на материята на съдържанието, теориите, принципите, функционалностите и собственото поведение. Афективният аспект е от съществено значение, тъй като ученето винаги е свързано с емоции и

ценности, които пораждат любопитство, мотивация и воля (ангажираност) за по-нататъшно учене и развитие.



Модел на папийонката на компонентите на компетентността

Моделът на папийонката показва, че за да се постигне цялостно разбиране на дадена компетентност, представянето не трябва да се свежда само до знанията и качеството или само до поведението.

Той показва, че формата и размерът на лещата на представянето показват нивото и качеството на компетентността. Нивата на компетентност са схематично обозначени като кръгове в този модел - това означава, че индивидът е толкова по-компетентен, колкото по-голяма е площта, покрита от кръга, и колкото по-равномерно са обхванати всички аспекти.

Така учените в областта на образованието могат да опишат какво представляват компетентностите.

Казано с думи, които може би са по-разбираеми за неспециалистите, това означава, че е важно не само какво знаем за нещата, какво сме в състояние да направим с това знание и дали можем да продължим да развиваме способностите си.

Дали образованието трябва да направи обучаемите знаещи, или компетентни? Този въпрос вече не е актуален.

За допълнителна информация, моля, разгледайте тук: LEVEL5.eu

4.1.1 Резултати от обучението

- Разбиране на понятието "компетентност"
- Запознайте се с конкретен модел на всички компоненти на компетентността

4.1.2 Описание

Паоло Ди Риенцо (Университет "Рома Тре") представя изследване, проведено в Италия, относно ключовите компетенции на мениджърите и ръководителите на организации от третия сектор. Резултатите показват, че неформалното усвояване на ключови компетентности от професионалистите е основен резултат от тяхната дейност, на който трябва да се обърне по-голямо внимание. За да се класифицира обхватът на знанията и компетенциите, са определени шест области на компетентност. Педагогическият подход изтъкна значението на наставника, който прилага наративни методи на преподаване, за да улесни разпознаването на компетенциите и тяхното повишаване за лично и професионално развитие.

Курирано от проекта IMAGES:

<https://drive.google.com/file/d/1bYcqyHdm3t90RZCO-Giz2OHNNnf1yzJv/view>

4.1.3 Групова дейност

Групова дейност към раздел 1

Име	Саморефлексия върху собственото обучение
Цели на обучението	Изследване на процеса на саморефлексия и извличане на потенциални поведения, формиращи навици.
Вид дейност	Индивидуални и групови
Времева рамка	30 до 60 мин.
Необходими материали	Химикалка и хартия

Въведение	Мислете за саморефлексията като за напълно естествен процес, който просто забравяме да използваме поради толкова много "шум" в мислите си. Тя е изключително важна за начина, по който улавяме вътрешните си саботьори, ограничаващите ни убеждения, но също така и за начина, по който отбелязваме силните си страни и формираме представата си за "аз". Тази дейност предлага лесна демонстрация на това как може да изглежда една редовна саморефлексия.
Описание на дейността	<p>Преди да започнете изучаването на този раздел, помислете за момент за учебния опит в живота си:</p> <p>Какво научихте по време на обучението си?</p> <p>Кои са основните училищни познания, които все още използвате в работата си?</p> <p>Кои са основните познания, които сте придобили по време на работа?</p> <p>Какви са основните уроци и познания, които сте получили от неформалното обучение?</p> <p>Напишете кратък списък на основните академични и свързани с работата знания, които използвате най-често на този етап от живота си.</p>
Дебрифинг	<p>Споделете с групата, но насочете вниманието си към това как сте преживели самата саморефлексия - мислите ви насочваха ли се към различни задачи и посоки, лесно ли беше да се върнете към спомените, коя беше най-трудната част от саморефлексията? Каква беше най-голямата ви поука?</p> <p>Сега споделете идеите си в групата - каква би могла да бъде ежедневната ви саморефлексия, която бихте могли да практикувате лесно? Дайте конкретни примери за въпроси, които бихте могли да си зададете, за времето от деня и начина на саморефлексия (писане, мислене, говорене, водене на дневник и т.н.)</p>
Адаптиране към онлайн режим	Напълно приспособими за онлайн провеждане
Съвети за учителя	С поделете собствения си опит за това как практикувате саморефлексия

4.2 Раздел 2: Оценка на компетенциите по системата LEVEL5

Нарастващото ниво на контрол (управление) върху определена компетентност може да се нарече "ниво на компетентност". Това означава, че "компетентността" е динамично понятие - компетентността нараства по време на обучението. Въпросът за това как да се измерват и документират различните нива на компетентност е колкото стар, толкова и сложен. Вероятно той е поставял пред предизвикателства поколения педагози на практическо, административно и политическо ниво; във формалното образование, но също и в областите на професионалното развитие, като например в областта на човешките ресурси.

Проблемът при измерването на компетенциите е не само известна двусмисленост на термина "компетенция", причинена например от различните конотации на различните езици, но и от различните културни възгледи за компетенциите и теорията на ученето.

Допълнителна сложност се появява, тъй като компетентностите - за разлика от (училищните) предмети - винаги зависят от своя контекст. Компетенциите за работа в екип зависят (наред с другото) от състава на екипа и задачата; лидерските компетенции зависят от групата и средата, в която се практикуват, а преподавателските компетенции са свързани с учебната среда, учениците и тяхното познаване на учебните схеми - наред с много други контекстуални аспекти.

За да се операционализират компетенциите, са необходими определени референтни точки, спрямо които те да се опишат.

Таксономиите са такива референтни системи.

Те са основните инструменти за класифициране, а по-късно и за измерване и документиране на нивата на компетентност.

Съществуват още няколко модела на компетентност и таксономии, които се опитват да обяснят и опишат компетентностите и се опитват да ги използват за различни цели.

4.2.1 Резултати от обучението

- Разбиране на 5-те нива на оценка на компетентността
- Запознаване с подхода "планирай, направи, провери, действай"

4.2.2 Описание

За информация разгледайте този уебсайт (www.level5.eu) и погледнете PPT презентацията към този раздел.

4.2.3 Групова дейност

Групова дейност към раздел 2

Име	Да се оценим по Level5
Цели на обучението	<ul style="list-style-type: none">да се запознаете отблизо с оценката на компетенциите
Вид дейност	Индивидуални и групови елементи
Времева рамка	60-90 мин.
Необходими материали	Пакет за оценка на SASSI LLC
Въведение	Дейността за оценяване на LEVEL 5 е разработена така, че да обхване и трите измерения.
Описание на дейността	<p>Прегледайте рамките на компетентност, събрани в каталога на SASSI LLC Комплект за оценка, и изберете съответната компетентност, която искате да оцените за себе си.</p> <p>Стъпка 1: Определяне на ниво на компетентност и свързано с него описание на причините, поради които се виждате на това ниво в началото на курса.</p> <p>Стъпка 2: Определяне на ниво на компетентност и описание на причините, поради които се виждате на това ниво в края на курса.</p> <p>Стъпка 3: Кратко обобщение (само 250 знака) на развитието на общата компетентност.</p>
Дебрифинг	Споделете с групата научихте ли нещо ново от миналия си опит? Как се промени гледната ви точка за собственото ви ниво на компетентност? Кое беше предизвикателно? Кой беше най-големият ви извод/АНА момент?

Адаптиране към онлайн режим	Напълно адаптивен за онлайн провеждане
Съвети за учителя	Покажете предварително пример за попълнена оценка на LEVEL 5

4.3 Раздел 3: Саморефлексия и връзката с начина на мислене

4.3.1 Резултати от обучението

- осъзнаване на ползите от процеса на саморефлексия

4.3.2 Описание

Този кратък и динамичен видеоклип ще ви запознае с основните понятия, изучавани по време на този модул: как хората учат, какво представляват неформалните и самостоятелните компетентности и как те могат да бъдат валидирани, как признаването на компетентностите може да помогне за справяне с важните преходи, пред които са изправени европейските граждани: <https://www.youtube.com/watch?v=6FG-IOvpHsk>

4.3.3 Групова дейност

Групова дейност към раздел 3

Име	Дискусия за растежа на компетентността
Цели на обучението	Оценяване на активната роля на себе си за повишаване на компетентността
Вид дейност	Самоанализ и обсъждане
Времева рамка	15 мин.
Необходими материали	Тази графика, нарисувана на флипчарт

<p>Въведение</p>	<p>Както многократно подсказва всичко в модула - саморефлексията е ключова за развитието на компетентността. Но как точно изглежда процесът в тази връзка? Разгледайте го допълнително в групова дискусия.</p>
<p>Описание на дейността</p>	<p>Наблюдавайте следната графика и помислете - кои са основните ресурси, които биха подпомогнали вас и вашия събеседник да достигнете от ниво на несъзнателна към съзнателна компетентност?</p>
<p>Дебрифинг</p>	<p>Покажете този видеоклип за ползите от рефлексивната практика, създаден в областта на здравните специалисти: https://www.youtube.com/watch?v=pdlyKZhJbts</p> <p>Подчертайте и проучете заедно с групата разликите между саморефлексията и груповата рефлексия и какви са предимствата на двата варианта.</p>
<p>Адаптиране към онлайн режим</p>	<p>Споделяне на графиката на екрана вместо на флипчарт</p>
<p>Съвети за учителя</p>	<p>Давайте примери от реалния живот за всяка стъпка и ги свързвайте със собствения си опит, за да насърчите групата също да даде примери.</p>



www.sassi-llc.eu



Тази работа е лицензирана под лиценза Creative Commons Признание-Споделяне на споделеното 4.0 International License. За да видите копие на този лиценз, посетете <http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/> или изпратете писмо до Creative Commons, PO Box 1866, Mountain View, CA 94042, USA.

ПАРТНЬОРИ:



Съфинансирано от
Европейския съюз

Финансирано от Европейския съюз. Изразените възгледи и мнения обаче принадлежат изцяло на техния(ите) автор(и) и не отразяват непременно възгледите и мненията на Европейския съюз или на Европейската изпълнителна агенция за образование и култура (EACEA). За тях не носи отговорност нито Европейският съюз, нито EACEA.