



ASEM - Mapping and Assessing the European Mobility Advisor (EMA)

IO2: Valdīnijas EMP zināšanu pārbaudei

Project n° 2019-1-FR02-KA205-015882

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union



SATURS

1. IEVADS	3
2. Metodoloģija	4
3. IZVĒRTĒŠANAS PROCESS	6
4. JOMAS, UZ KURĀM ATTIECAS PERSONAS KOMPETENCE	7
5. INTERVIJA	8
6. VĒRTĒTĀJU INSTRUKTĀŽA	14
7. PAŠNOVĒRTĒJUMA PLĀNS	16
7.1 PAŠNOVĒRTĒJUMA DARBS 1. LAPPUSE: INFORMĀCIJA	4
7.1.1 IZPĒTE	4
7.1.2 DARBS	6
7.1.3 ZINĀŠANAS	8
7.1.4 DATU BĀZES, RĪKI UN PORTĀLI	10
7.2. PAŠNOVĒRTĒJUMA DARBS 2. LAPPUSE: ATBALSTA SNIEGŠANA	12
7.2.1 ATBALSTA SNIEGŠANA	12
7.3. PAŠNOVĒRTĒJUMA DARBS 3. LAPPUSE: MIJIEDARBĪBA	13
7.3.1 MIJIEDARBĪBA	13
7.4. PAŠNOVĒRTĒJUMA DARBS 4. LPP: TĪKLOŠANĀS	16
7.4.1 TĪKLOŠANĀS	16
7.5. PĀRSKATA TABULA: PAŠNOVĒRTĒJUMS	17
7.6. SKAIDROJUMS PAR VĒRTĒJUMU	18
7.7. INTERVIJAS STRUKTŪRA	19
8. SECINĀJUMI	41

1. IEVADS

ASEM - Eiropas mobilitātes padomnieka (EMP) apzināšana un novērtēšana, kas ir Eiropas Savienības programmas Erasmus+ līdzfinansēts projekts – KA2 sadarbība inovāciju jomā un labas prakses apmaiņa.

Konsorcijs sastāv no organizācijām, kas strādā ar jauniešu mobilitāti un pārstāv dažādas Eiropas valstis:

- Etudes et Chantiers Corsica (ECC) - Francija
- Občianske združenie KERIC – Slovākija
- ZEMGALES NVO CENTRS – Latvija
- Fundacja Rozwoju Miedzykulturowego EBU – Polija
- Educational Mobility for Youth - Itālija

Projekta mērķis ir radīt metodoloģiju EMP - Eiropas mobilitātes padomdevējam (apmaksātu vai brīvprātīgu). EMP nodrošina informāciju par starptautiskajām iespējām mācību, nodarbinātības un brīvprātīgā darba jomā. EMP ir būtiska nozīme mobilitātes veicināšanā ārvalstīs, un mobilitātes nodrošināšana ir auglīga pieredze jauniešiem. Tomēr šī nodarbošanās nav standartizēta ES līmenī, un nav nekādu instrumentu, lai novērtētu šajā darbā strādājošo kompetenci.

ASEM mērķis ir uzlabot pašreizējo situāciju, kartējot EMP kompetences profilu Eiropas līmenī un izstrādājot metodiku viņu kompetences novērtēšanai, ko sauc par “novērtējuma pārbaudi”, e-apmācību kursu vērtētājiem, Eiropas sertifikātu un EMP reģistru.

Intervijas/atlases procesa mērķis ir Eiropas mobilitātes konsultantu kompetences kartēšana un novērtēšana.

Šīs vērtētāju rokasgrāmatas mērķis ir sniegt vadlīnijas vērtētājiem, kuri izvērtēs Eiropas mobilitātes padomdevēju kompetenci pret ASEM projekta izstrādāto regulējumu. Šajā rokasgrāmatā sniegta informācija par teorētisko pamatu, kas ir novērtējuma pamatā, un

aprakstīti projektā izmantotie tiešsaistes rīki. Tiek izskaidroti arī novērošanas, novērtēšanas un atgriezeniskās saites principi. Gids ir viena vērtētāja apmācības sastāvdaļa, un to papildina e-kurss vērtētājiem.

2. Metodoloģija

Kompetences novērtēšanas metodika ir saskaņā ar Eiropadomes ieteikumiem par neformālās izglītības validēšanu un pamatojas uz Eiropas Pamatnostādnēm par neformālās un ikdienējās (informālās) izglītības apstiprināšanu, avots - CEDEFOP, 2015. gads. Rokasgrāmatā ietverts detalizēts EMP kompetences modelis un novērtēšanas procesa izklāsts.

Rokasgrāmatas mērķis ir Eiropas mobilitātes padomdevēju vērtētāji, bet tā var būt noderīgs instruments EMP un citu ieinteresēto personu pašnovērtējuma veikšanā. EMP var izmantot šo rokasgrāmatu kā secīgu lietošanas instrukciju savai kompetencei, pārdomāt savas zināšanas un prasmes un atzīt skaidru ceļu uz uzlabošanu. Vērtētājiem šī rokasgrāmata būs noderīga novērojumu, interviju un vispārējā novērtēšanas procesa sagatavošanā. Mēs ceram, ka ar laiku tas veicinās mobilitātes padomnieku oficiālu atzīšanu.

Novērtējuma metodoloģijas galvenais jautājums ir PFI – uz REZULTĀTIEM VĒRSTA INTERVIJA. Uz sniegumu balstīta intervija balstās uz vērtētāja uzdotajiem jautājumiem par uzvedību. Pateicoties šiem uzvedības jautājumiem, vērtētājs var noteikt situācijas, kad ir pierādītas noteiktas kompetences. Ar rīcību saistītu jautājumu mērķis ir sniegt konkrētus piemērus par to, kā ir pierādīta kompetence.

Kandidāts atbildēs uz jautājumiem ar konkrētiem piemēriem, tostarp situācijām no savas iepriekšējās pieredzes. Vērtētājiem būtu jāizvairās no teorētiskiem apgalvojumiem un diskusijām

par "ko, ja". Lai saņemtu vajadzīgo informāciju no kandidāta, vērtētājam būtu jāsniedz norādījumi par to, kā atbildēt uz jautājumiem par uzvedību, piemēram:

"Es jums uzdošu uzvedības jautājumus par jūsu iepriekšējo pieredzi, kurā ir pierādītas šīs kompetences. Savā atbildē noteikti pievērsiet uzmanību situācijai, uzdevumam, darbībai un darbībām, ko veicāt, un rezultātiem. Ja iespējams, es arī vēlētos dzirdēt, ko jūs gūvat no šīs pieredzes un kā jūs šo mācību kopš tā laika izmantojāt. Mans jautājums ir..."

Jautājumu piemēri, kurus vērtētājs var izmantot, novērtējot jaunatnes darbinieku (tos var norādīt uz EMA atbildēm savā pašnovērtēšanas vingrinājumā vai portfelī):

- Vai esat kādreiz piedalījies mobilitātes projektā ārzemēs? Pastāstiet, kā Jūs savu pieredzi izmantojiet, motivējot citus?
- Kāds bija starpkultūru mācību process jūsu projekta laikā? Kā tikāt galā ar kultūršoku (ja saskārāties ar šo)? Pastāstiet, kā jūs sagatavojat kandidātus šādai pieredzei viņu mācību mobilitātes laikā?
- Pastāstiet par laiku, kad jums vajadzēja motivēt kādu doties mācīties uz ārzemēm.
- Aprakstiet situāciju, kad jums bija jākonsultējas ar komandas biedru par kādu problēmu un par to, kā jūs to darāt?
- Pastāstiet man, kā jūs parasti sākat interviju ar personu, kas vēlas doties uz ārzemēm, izmantojot mācību pieredzi?
- Kādas kompetences esat ieguvis, īstenojot mobilitātes pasākumus un/vai strādājot starptautiskā komandā? Kā jūs varat izmantot šīs jaunās prasmes savā darbā un/vai sadarboties ar savu kopienu?
- Kādā mērā jūs attīstījāt starpkultūru jutīgumu, elastību un labāku izpratni par atšķirībām?

3. IZVĒRTĒŠANAS PROCESS

Viss novērtēšanas process, ko veic īpaši apmācīti vērtētāji, lai novērtētu EMA kompetenci, jāveic šādos posmos:

1. Vērtētājs izskaidro EMA ASEM novērtēšanas mērķus un procedūru – vai nu personiskā sanāksmē, pa tālruni, vai partneru organizācijas rīkotā daudzkārtšā pasākumā.
2. Pēc tam, kad EMA ir piekritusi piedalīties novērtēšanā, vērtētājs nosūta EMA uzaicinājumu uz tiešsaistes platformu (IO3).
3. Tiklīdz EMA ir pierakstījusies tiešsaistes platformā, viņam ir iespēja izveidot savu portfeli, lai sniegtu sīkāku informāciju par savām kompetencēm un pieredzi, kas iegūta formālās, neformālās un ikdienējās mācīšanās ceļā (CV, sertifikāti, atsauces, liecības ...). Pēc tam EMA atsevišķi papildina tīmekļa rīku ar pašnovērtējuma paziņojumiem, kuru mērķis ir identificēt viņa stiprās un vājās vietas dažādās jomās. Šajā brīdī EMA var brīvi izlemt, vai viņš/viņa vēlas turpināt interviju ar vērtētāju vai nē.
4. Saņemot tiešsaistes paziņojumu par pašnovērtējuma pabeigšanu, vērtētājs sazinās ar EMA un vienojas par intervijas laiku un datumu – personīgi vai tiešsaistē.
5. Vērtētājs pārskata EMA pašnovērtējumu, lai redzētu, kuras kompetences ir atzīmētas kā progresīvas, pastarpinātas un pamata. Vērtētājs aplūko arī EMA sniegto portfeli. Šādi vērtētājs var izdomāt jautājumus, ko uzdot EMA intervijas laikā.
6. Intervijas laikā intervētājs novērtē EMA, izmantojot PFI metodoloģiju (darbības rezultātu fokusētā analīze)
7. Vērtētājs sniedz atsauksmes EMA
8. Vērtētājs ierosina atbalstīt EMA sava individuālā uzlabošanas plāna izstrādē. EMA var izlemt pabeigt (IIP) individuālo uzlabojumu plānu tieši vai to darīt pēc intervijas.
9. Ja EMA ir ieinteresēta saņemt vērtētāja atbalstu, viņš vienojas par personisku vai tiešsaistes tikšanos ar EMA, lai apspriestu savu individuālo uzlabošanas plānu.

10. Novērtējuma rezultāti un individuālais uzlabošanas plāns tiek augšupielādēti tiešsaistes platformā.

11. Ja nepieciešams, EMA organizācijai sniedz atsauksmes.

12. Ja nepieciešams, vērtētājs pastāvīgi atbalsta EMA, īstenojot savu individuālo uzlabošanas plānu tiešsaistē vai personīgi.

13. EMA tiek nosūtīta novērtējuma anketa, lai saņemtu atsauksmes par ekspertīzes pārbaudes veikšanu.

4. JOMAS, UZ KURĀM ATTIECAS PERSONAS KOMPETENCE

Prasmes — tā ir spēja efektīvi un viegli izmantot savas zināšanas, pildot savus pienākumus, un apgūta spēja veikt kaut ko zināšanās balstītu.

Attieksmes – domāšanas veids vai sajūta par kaut ko.

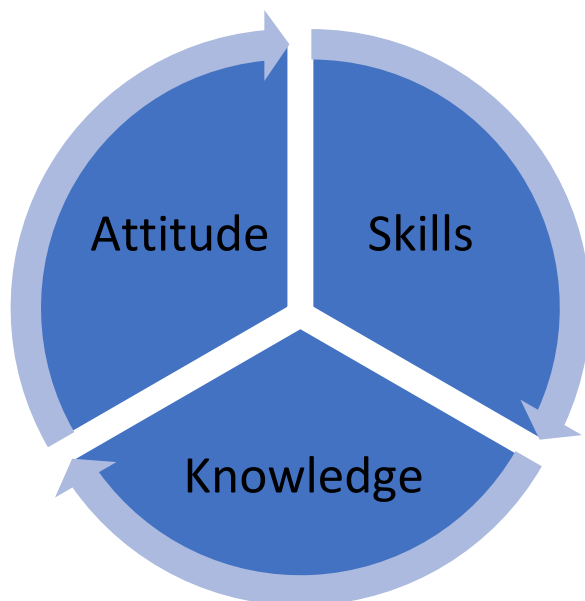
Zināšanas - fakti, informācija un prasmes, kas iegūtas ar pieredzi vai izglītību, kā arī teorētiska vai praktiska izpratne par kādu priekšmetu un izpratne vai pazīšanās, ko ieguvusi fakta vai situācijas pieredze.

Intervijas darba lapā ir četras interesējošās jomas, kuras jums ir jāaptver un jāanalizē, un tās ir šādas:

- informēšana/informēšana.
- sniedz norādījumus/zina, kā sniegt norādījumus.
- veidot saikni ar sabiedrību un sadarboties ar to/zināt, kā sazināties un sadarboties ar sabiedrību (klātienē, tiešsaistē un ar sociālo plašsaziņas līdzekļu starpniecību).
- komunikācija, saistība ar citiem un tīklošana.

Ir trīs pakāpes vai līmeņi, pēc kuriem var iedalīt personu kompetences prasmju, attieksmes un zināšanu jomā, un tie būtu - **pamata, vidēji, augsti**.

(attitude – attieksmes; skills – prasmes; knowledge – zināšanas)



5. INTERVIJA

Sagatavošanās intervijai

Tiklīdz vērtētājs ir identificējis personu, kas vēlas un ir gatava intervijai, vērtētājam jāsāk vākt tik daudz informācijas, cik viņi var savākt par šo personu. Šai informācijai jābūt pieejamai EMP elektroniskajā portfelī.

Vienīgais kritērijs, lai EMP varētu vislabāk novērtēt profesionālo uzdevumu, ir viņa profesionālā kompetence. Visā iztaujāšanas procesā vērtētājam jāspēj abstrahēties no subjektivitātes un pieņemt lēmumus saskaņā ar faktiem – konkrētu konstatējumu iztaujāšanas procesā.

Viens no būtiskākajiem vērtētāja uzdevumiem ir būt konsekventiem visiem kandidātiem. Dažiem jautājumiem un kompetencēm vērtētājs var izveidot numurēta ranga sistēmu, lai salīdzinātu katru kandidātu ar prasībām zināšanu, prasmju un attieksmes jomā attiecībā uz

Eiropas mobilitātes padomnieku. Intervijas rezultāti un visa savāktā informācija arī ir instruments un vērtīga atsauce EMP attīstības plāna izveidei.

Uzvedība intervijas laikā

Sniedzam pāris praktiskus ieteikumus:

Elastība.

Lūdzu, sekojiet līdzi dotajam ietvaram, bet nebaidieties būt elastīgs visu intervijas laiku. Ja cilvēks pasaka kaut ko papildus vai interesantu par kādu konkrētu prasmju kopu vai apraksta kādu konkrētu projektu, atmiņu, konkrētu aspektu vai gadījumu – mēģiniet uzzināt vairāk. Mudiniet personu runāt un izskaidrot savu viedokli, bet neaizmirstiet tos novērot savā saziņas stilā, liekot saprast, kādus uzdevumus tā vēlas pildīt.

Rēķināšanās ar laiku ir vērtība.

Sagatavojiet interviju, savlaicīgi sniedziet atgriezenisko saiti. Ir svarīgi parādīt intervējamā lomas modeli. Ļoti svarīgi ir arī sniegt attīstības plānam nepieciešamo informāciju, jo no jūsu darbībām ir atkarīga citu personu attīstība nākotnē.

Attīstība ir svarīgāka par procesu.

Cilvēks, kurš veic interviju, ir galvenais, kas nepieciešams pārējo cilvēku attīstībai, tāpēc ir attiecīgi jāplāno arī iztaujāšanas procesa attīstība – jāapkopo dati, jāanalizē tie un jāapspiež jūsu konstatējumi ar intervēto personu, tas palīdzēs viņiem noskaidrot trūkumus viņu prasmēs, attieksmē un zināšanās un paātrināt viņu personisko attīstību, lai kļūtu par Eiropas mobilitātes padomnieku.

Meklējam talantus.

Meklējiet talantus, kas šķiet gan spējīgi, gan motivēti darīt vairāk. Jūsu komandai vai jebkurai citai komandai ir vajadzīgi komandas biedri, kuri ir ieinteresēti un vēlas radīt un attīstīt sevi ārpus komforta zonas. Bieži vien šādus cilvēkus mēs nevaram atrast, tāpēc jābūt ļoti uzmanīgiem un ne

tikai jāatrod jaunie talanti, bet arī jāatzīst tie, kas atbalsta viņus nākotnē kā spējīgus Eiropas mobilitātes padomdevējus.

Uzdodam reālus jautājumus

Pajautājiet kandidātiem, kā viņu darbības/uzvedība/lēmumi ietekmē vai rada pievienoto vērtību organizācijai pagātnē, kādus piemērus no viņu personīgās dzīves viņi var atcerēties un dalīties ar jums. Tas jums dos iespēju kā intervētājam atpazīt personas prasmi būt pragmatiskam un izmantot savas zināšanas, prasmes un attieksmi konkrētos apstākļos. Tā arī atzīst potenciālo pievienoto vērtību, ko sniedz personu iespējamā lojalitāte organizācijai vai uzdevumam, ko tās plāno paveikt. Tas nozīmē katru jautājumu, uz kuru jūs noformējat atbildes, aprakstot attieksmi, kuru jūs, iespējams, būtu ieinteresēts redzēt kādas personas izpildījumā. Piemērs jautājumam: Kāda būtu jūsu darbība, ja jums būtu jāpabeidz atskaite, bet interneta pieslēgums tiek pārtraukts? Iespējamās atbildes:

- a) Gaidīt, kamēr sakari tiks atjaunoti.
- b) Dosieties līdz tuvākajam pieejamajam bezvadu internetam, lai pabeigtu atskati.
- c) Zvanīsiet interneta servisa nodrošinātājam, lai labotu problēmu un lietosiet savus interneta datus telefonā, lai pabeigtu atskaiti.

Saskaņā ar jūsu vēlamo atbildi jūs varat sniegt punktus, ko var iegūt, sniedzot atbildi a, b vai c. Piemēram, a-1, b-2, c-3. Kad veidosiet jautājumus ar visvēlamāko lomu modeli Eiropas mobilitātes padomniekam, būs vienkārša matemātika, lai rēķinātu – cik kompetents cilvēks ir. Intervija nav process, kurā mēs atrodam, kā mēs redzam cilvēku, intervija ir process, kurā mēs apzināmies savu prasmju līmeni, attieksmes un zināšanu dziļumu.

Daži padomi, kā vadīt labāko interviju:

- izrāda patiesu interesi par tās personas sasniegumiem, kuru plānojat intervēt;
- sniedz visu informāciju un atbalstu, kas nepieciešams cilvēku attīstībai;
- konsultē un skaidro intervējamo par neskaidrajiem jautājumiem, uzklausa pieredzi un sniedz neitrālu atgriezenisko saiti;
- intervijas laikā ievērot un parādīt robežas, ētiku un konfidencialitāti;

- mudina personu paust savus uzskatus un novērojumus, mudina personu pierakstīt un atzīmēt savus novērojumus, jo tas varētu būt svarīgi šīm personām, kurām ir savs attīstības plāns nākotnei.

Individuālais izaugsmes plāns

Šis ir individuāls kompetences uzlabošanas rīcības plāns, ko ar vērtētāja atbalstu individuāli aizpilda vērtējamais.

VEIDNE

Kandidāta vārds

Datums

Pamatojoties uz vērtētāja atsauksmēm, izlemiet par 5 kompetencēm, kuras vēlaties saglabāt vai uzlabot. Vislabāk izvēlējieties tos elementus, kurus vērtētājs novērtēja ar viszemāko atzīmi, vai tos, kurus personīgi jūtiat, ka vēlaties vai ir nepieciešams uzlabot.

Ir svarīgi būt reālistiskam, lai sasniegtu savus mācību mērķus. Nosakiet prioritātes un centieties sasniegt vienu vai divus mērķus ik pēc 6-12 mēnešiem.

Kompetence, ko nepieciešams pilnveidot	Pilnveides pasākumi (mācīšanās darba vietā, pašpilnveides pasākumi, apmācība klasē, koučings, mentorings utt.).	Datums, kad plānots veikt mācību aktivitātes

Nemiet vērā, ka ir daudz dažādu veidu, kā **uzturēt vai uzlabot savas prasmes:**

A. mācīšanās klasē, tradicionālā forma

B. Mācīšanās sadarbībā ar citiem operatoriem, izmantojot prakses kopienas tīmeklī vai adresātu sarakstus. Šajā gadījumā tas var jums palīdzēt:

A. Definējiet, ko vēlaties iemācīties vai uzlabot

B. Identificējiet prakses kopienas tīmeklī vai adresātu sarakstos, kas ir domātas tieši jums, un reģistrējieties tajās

C. Nosakiet, kāda veida palīdzību jūs varat saņemt no prakses kopienām vai adresātu saraksta (piemēram, bibliogrāfija, gadījumu analīze, citi?).

C. pašvadīta mācīšanās, izmantojot grāmatas un tīmekļa vietnes. Šajā gadījumā tas var jums palīdzēt:

A. definēt, kurus uzdevumus vēlaties uzlabot, iespējams, nosakot izmērāmu darbības līmeni, ko vēlaties sasniegt, un/vai kādas zināšanas vēlaties uzlabot.

B. iepriekš nosakiet, kuras dienas un cik daudz laika veltīsiet mācībām.

C. vediet dienasgrāmatu (mācību žurnālu, tostarp publiski, piemēram, Facebook) par savu mācību procesu.

D. periodiski pārbaudiet savu mācīšanās gaitu ar kolēģi, draugu vai padomdevēju.

E. sastādiet rakstisku nobeiguma ziņojumu par to, ko esat iemācījies.

D. pašvadīta mācīšanās, vērojot un pārdomājot savu profesionālo praksi. Šajā gadījumā tas var jums palīdzēt:

A. noteikt, kurus uzdevumus un kādā virzienā vēlaties uzlabot, iespējams, nosakot izmērāmu darbības līmeni, ko vēlaties sasniegt.

B. izmantojiet strukturētas novērojumu tabulas (ja tādas nav pieejamas, varat tās izstrādāt tieši).

C. iepriekš nosakiet, kurā dienā veiksiet pašnovērošanu.

D. periodiski kopā ar kolēģi, draugu vai padomdevēju pārbaudiet, kā virzās jūsu mācīšanās dinamika.

E. sadarbība ar kolēģi vai darba vadītāju. Šajā gadījumā tas var jums palīdzēt:

A. definēt, kurus no saviem uzdevumiem veiksiet labāk, iespējams, nosakot izmērāmu darbības līmeni, ko vēlaties sasniegt.

B. atrast kolēģi vai darba vadītāju un panākt viņa sadarbību, lai īstenotu jūsu uzlabošanas plānu.

C. vienojieties ar kolēģi vai vadītāju, kā viņš/viņa var jūs atbalstīt (atgriezeniskā saite pēc jūsu novērojuma, gadījuma apspriešana).

Noslēguma ieteikumi:

- varat izmantot vienu vai vairākas metodes.

- centieties būt pēc iespējas precīzāki. Piemēram, rakstīt "dalība konferencēs" ir pārāk vispārīgi. Precīzi jānorāda, uz kuru konferenci atsaucaties, un, iespējams, jānorāda tās norises datums. Pārāk vispārīgi ir arī rakstīt "mācīšanās sadarbībā ar darba vadītāju", vēlams rīcības plānā jau norādīt tās personas vai personu vārdus, kas varētu pildīt šo lomu.
- Apspriediet savu plānu ar citu kolēģi un noskaidrojiet, kāds ir viņa plāns. Varbūt jūs varat apvienot spēkus vai motivēt viens otru kopīgai prasmju uzlabošanai.
- Nosakiet termiņu un mēģiniet to ievērot.
- Ja strādājat jaunatnes organizācijā, individuālais mācību un attīstības plāns var būt daļa no ikgadējā darba novērtējuma. Tavs vadītājs tad var uzraudzīt plāna izpildi gada laikā un ierosināt organizācijas atbalstāmus attīstības pasākumus.

6. VĒRTĒTĀJU INSTRUKTĀŽA

Pastāv trīs vērtētāju iesaistes posmi: novērošana / pierādījumu vākšana, vērtēšana un atgriezeniskā saite. Vērtēšanas process sastāv no pierādījumu iegūšanas un vākšanas par kandidāta sniegumu un šo pierādījumu novērtēšanas pēc noteiktiem kritērijiem (četras EMP kompetences jomas). Gan kandidāts, gan vērtētājs ir kopīgi atbildīgi par pierādījumu sagatavošanu un vākšanu. Pēc tam vērtētājs ir atbildīgs par pierādījumu aprakstīšanu un to sasaisti ar kompetencēm.

Vērtētāja uzdevums ir:

- novērošana;
- vērtēšana;
- vienošanās par kopējo vērtējumu vērtētāju konferencē.

Vērtēšanas procesu vada viens galvenais vērtētājs. Vērtētājs būs atbildīgs par novērtēšanas organizēšanu, īstenošanu, vērtētāju konferenci un atsauksmju sniegšanu kandidātam un organizācijai. EMP novērtējums tiek veikts, izmantojot tīmekļa novērtēšanas rīku. Kandidāta veiktie uzdevumi tiek novērtēti un pārnesti uz EMP tīmekļa bāzi, no kuras vērtētājs tiem var piekļūt, izmantojot dažādus rezultātu skatus. Vērtētāji var apskatīt un izdrukāt visas atbildes un atbilstoši sagatavot vērtējumu.

Novērošana un pierādījumu vākšana

Vērtētāja vissvarīgākais uzdevums ir novērot uzvedību un apkopot pierādījumus par EMA kompetencēm. Novērošanā jācenšas savākt pierādījumus par visām kompetenču sastāvdaļām, tostarp gan verbālo, gan neverbālo uzvedību. Novērtēšanas procesa pirmais solis ir novērošana, otrais - piezīmju veikšana, trešais - noteiktu novērojumu saistīšana ar vienu vai vairākām no četrām EMP kompetences dimensijām.

Ceturtais posms ir veikto novērojumu novērtēšana.

Novērošanas procesā var izmantot *kontrollapas* vai *novērojumu lapas*. Tās ir ļoti noderīgas novērošanas struktūras veidošanai. Katram vērtētājam ir jāatrod sava novērojumu forma, pie kuras viņam/viņai būtu jāturas visu vērtēšanas laiku.

Novērtēšana

Vērtēšana nozīmē aplūkot kaut ko, ko kandidāts ir izdarījis vai sagatavojis (pierādījumus) pēc tam, kad darbība ir pabeigta, un novērtēt to kā: **zemu, vidēji augstu un eksperta līmeni**. Nav nulles kompetences līmeņa, jo mēs pieņemam, ka katrs kandidāts demonstrēs vismaz noteiktu gatavības, kompetences vai progresu līmeni.

Pēc tam, kad kandidāti ir snieguši savas atbildes, vērtētājiem ir jāpārskata katrs novērojums, ko viņi ir veikuši un ierakstījuši novērojumu lapās, un kandidāta sniegtās atbildes, un jānovērtē tās kā viena no četrām kompetencēm. Noteikta veida novērojums var pat norādīt uz pilnīgu kompetenci vienā dimensijā un tajā pašā laikā tikai pamata kompetenci citā dimensijā. Atgādinām, ka jūs meklējat talantus šajās jomās.

1. informēt / zināt, kā informēt.
2. sniegt norādījumus / zināt, kā sniegt norādījumus.
3. attiecības un mijiedarbība ar sabiedrību/zināt, kā veidot attiecības un mijiedarboties ar sabiedrību (klātienē, tiešsaistē un ar sociālo mediju starpniecību).
4. komunicēt, veidot attiecības ar citiem un veidot sadarbības tīklus.

Atgriezeniskā saite

EMP novērtējumam ir divu veidu atsauksmes. No vienas puses, dalībnieks tiek informēts par to, kā viņš/viņa veica novērtēšanu. No otras puses, organizācija saņem atgriezenisko saiti par visu dalībnieku rezultātiem - ja par to ir panākta vienošanās. Ir ļoti svarīgi ievērot konfidencialitātes pienākumu un saglabāt rezultātu konfidencialitāti.

Atsauksmes kandidātam (EMP)

Atgriezeniskā saite tiek sniegta daļēji standartizētā veidā par četrām kompetences jomām. Vispirms dalībniekam jautā, ko viņš domā par savu dalību novērtēšanā. Pēc tam tiek aprakstītas četras EMP kompetences jomas, un šie apraksti tiek pamatoti ar piemēriem no katra uzdevuma. Atbilstoši tam ir strukturēta atgriezeniskā saite. Ir svarīgi, lai dalībniekam tiktu paziņots, vai atgriezeniskā saite par viņa novērtējuma rezultātiem tiks nodota organizācijai.

Atgriezeniskā saite organizācijai

Atgriezeniskā saite organizācijai tiek sniegta pēc apspriešanās. Ir vairāki dažādi veidi, kā sniegt šo atgriezenisko saiti: mutisks rezultātu kopsavilkums, rakstisks paziņojums vai rezultātu profili par katru dalībnieku atsevišķi.

7. PAŠNOVĒRTĒJUMA PLĀNS

Eiropas mobilitātes padomdevēja kompetences jomas:

1. **informēt** / zināt, kā informēt.
2. **sniegt norādījumus** / zināt, kā sniegt norādījumus.
3. veidot attiecības un **mijiedarboties ar sabiedrību** / zināt, kā veidot attiecības un mijiedarboties ar sabiedrību (klātienē, tiešsaistē un ar sociālo mediju starpniecību).
4. komunicēt, veidot attiecības ar citiem un veidot **sadarbības tīklus**.

EQF (EKI) - Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra

EKI ir Eiropas mūžizglītības pamatprincipu ietvarstruktūra. Tā ļauj dalībvalstīm saistīt savas profesionālās kvalifikācijas sistēmas ar citu valstu sistēmām, lai veicinātu kvalifikāciju un sertifikātu savstarpēju atzīšanu un tādējādi sekmētu jauniešu un darba ņēmēju starptautisko mobilitāti.

Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūras līmeņu noteikšana

Katru no 8 līmeņiem definē deskriptoru kopums, kurā norādīti mācību rezultāti, kas atbilst attiecīgā līmeņa kvalifikācijām jebkurā kvalifikāciju sistēmā.

Līmenis	Zināšanas	Iemaņas	Atbildība un patstāvība
	EKI kontekstā zināšanas tiek raksturotas kā teorētiskas un/vai faktoloģiskas.	EKI kontekstā prasmes tiek raksturotas kā kognitīvās (kas ietver loģiskās, intuitīvās un radošās domāšanas izmantošanu) un praktiskās (kas ietver roku veiklību un metožu, materiālu, rīku un instrumentu izmantošanu).	EKI kontekstā atbildība un autonomija tiek raksturota kā izglītojamā spēja patstāvīgi un atbildīgi izmantot zināšanas un prasmes.
1.līmenis	vispārīgas pamatzināšanas	pamatprasmes, kas vajadzīgas, lai veiktu vienkāršus uzdevumus	strādāt vai mācīties tiešā uzraudzībā strukturētā kontekstā
2.līmenis	darba vai studiju jomas pamatfaktu zināšanas	kognitīvās un praktiskās pamatprasmes, kas nepieciešamas, lai lietotu atbilstošu informāciju uzdevumu veikšanai un ikdienas problēmu risināšanai, izmantojot vienkāršus noteikumus un rīkus	strādāt vai mācīties uzraudzībā ar zināmu autonomiju
3.līmenis	zināšanas par faktiem, principiem, procesiem un vispārīgajiem jēdzieniem darba vai mācību jomā	noteikts kognitīvu un praktisku prasmju apjoms, kas nepieciešams, lai veiktu uzdevumus un rastu risinājumu problēmām, izvēloties un izmantojot	noteikts kognitīvu un praktisku prasmju apjoms, kas nepieciešams, lai veiktu uzdevumus un rastu risinājumu problēmām, izvēloties un izmantojot pamata metodes, rīkus, materiālus un informāciju

		pamata metodes, rīkus, materiālus un informāciju	
4.līmenis	faktu un teorētiskas zināšanas plašā darba vai studiju jomas izpratnē	noteikts kognitīvu un praktisku prasmju apjoms, kas nepieciešams, lai rastu risinājumus konkrētām darba vai studiju jomas problēmām	patstāvīgi organizēt darbu atbilstīgi darba vai mācību pamatnostādņēm, kas parasti ir paredzamas, bet var arī mainīties uzraudzīt citu cilvēku ikdienas darbu, uzņemties zināmu atbildību par darba vai mācību izvērtēšanu un uzlabošanu
5.līmenis	aptverošas, specializētas faktu un teorētiskas zināšanas darba vai studiju jomā un šo zināšanu robežu apzināšanās	visaptverošs tādu kognitīvu un praktisku prasmju kopums, kas nepieciešams, lai rastu radošus risinājumus abstraktām problēmām	veikt vadību un uzraudzību saistībā ar tādām darba vai/un mācību aktivitātēm, kur iespējamās neprognozējamās pārmaiņas pārskatīt un pilnveidot savu un citu personu sniegumu
6.līmenis	padziļinātas zināšanas darba vai studiju jomā, ieskaitot teoriju un principu kritisku izpratni	augsta līmeņa prasmes, kuras liecina par meistarību un inovāciju, kas nepieciešamas, lai risinātu sarežģītas un neprognozējamās problēmas konkrētā darba vai studiju jomā	vadīt sarežģītas tehniskas un/vai profesionālas darbības vai projektus, uzņemties atbildību par lēmumu pieņemšanu neprognozējamās darba vai mācību apstākļos uzņemt atbildību par personu vai grupu profesionālās attīstības vadību
7.līmenis	ļoti specializētas zināšanas, kuras daļēji ir darba vai mācību		

	<p>jomas zināšanu avangardā un kuras veido pamatu oriģinālai domāšanai un/vai pētniecībai kritiska izpratne par jautājumiem saistībā ar zināšanu problēmām konkrētā jomā un saskarē ar dažādām citām jomām</p>	<p>specializētas problēmu risināšanas prasmes, kas nepieciešamas pētījumiem un/vai inovācijai, lai radītu jaunas zināšanas un procedūras un integrētu zināšanas no dažādām jomām</p>	<p>vadīt un pārveidot sarežģītus un neprognozējamus darba vai mācību apstākļus, kas prasa jaunas stratēģiskas pieejas uzņemties atbildību par ieguldījumu profesionālajās zināšanās un praksē un/vai par grupu stratēģiskā snieguma pārskatīšanu</p>
8.līmenis	<p>zināšanu augšējā robeža darba vai mācību jomā un saskarē ar dažādām jomām</p>	<p>visvairāk attīstītās un specializētās prasmes un darba tehnikas, tostarp sintēze un izvērtēšana, kas nepieciešamas, lai risinātu kritiskas problēmas saistībā ar pētniecību un/vai inovāciju un lai paplašinātu esošās zināšanas vai profesionālo praksi un sniegtu jaunu izpratni par tām</p>	<p>demonstrēt vērā ņemamu autoritāti, inovāciju, autonomiju, zinātnisko un profesionālo patstāvību un pastāvīgu nodošanos jaunu ideju vai procesu attīstībai darba vai studiju jomas avangardā, ieskaitot pētniecību</p>

Pašnovērtēšanas rīks sastāv no četrām darba lapām, no kurām katra atbilst vienai no kompetencēm. Katram pašnovērtējuma dalībniekam ir jāsniedz arī pašnovērtējums, norādot, kādam līmenim viņš/viņa atbilst konkrētajā kompetencē - pamata, vidējam

Eiropas universitātēm (piemēram, Erasmus studijas)								
4 - Es zinu Eiropas programmu piedāvātās iespējas, lai apmainītos ar citām izglītības iestādēm (piemēram, Erasmus - izglītība un profesionālā izglītība).								
5 - Es zinu iespējas, ko nefinansē Eiropas programmas, lai varētu veikt studijas ārzemēs (piemēram, mācību gads ārzemēs).								
6 - Es zinu iespējas, ko ES piedāvā jauniešiem studēt citā valstī (piemēram, aizdevumi, Erasmus maģistra studiju aizdevumi)								
7 - Es zinu integrēto studiju iespējas (piemēram, kopīgas maģistrantūras studijas, Erasmus Mundus)								
8 - Es zinu informāciju par kvalifikācijas un izglītības kvalifikācijas atzīšanu								

iespējas (piemēram, stažēšanās Eiropas iestādēs/darba iespējas)								
3 - Es esmu iepazinies ar Eiropas Savienības piedāvātajām jauniešu nodarbinātības iespējām (piemēram, Eiropas Solidaritātes korpuss, profesionālās pilnveides iespējas).								
4 - Es zinu galvenās prakses iespējas studentiem (piemēram, stažēšanās, ko organizē studentu apvienības Eiropā).								
5 - Es zinu informāciju par kvalifikāciju un profesionālo nosaukumu atzīšanu								
6 - Es zinu darba ņēmēju tiesības un pienākumus Eiropā								
7 - Es zinu darba tirgus tendences, darbību un svārstības, karjeras iespējas, algas, arodbiedrības, darbspējīgos iedzīvotājus un atsevišķu nozares profesiju piedāvājumu un pieprasījumu.								
8 - Es zinu valdības politiku attiecībā uz izglītības programmām un apstiprinātajām								

3 - Es zinu starptautiskās brīvprātīgā darba iespējas Eiropā - arī pašfinansētas (piem., Workcamps, Wwoofing, Workaway)								
4 - Es zinu galvenās valstu brīvprātīgo programmas, kas ir atvērtas arī jauniešiem no citām ES valstīm (piemēram, Service civique, Vācijas Federālais brīvprātīgo dienests).								
5 - Es apzinos iespējas pašfinansētai kultūras/starptautiskai apmaiņai Eiropā, ko organizē asociācijas (piemēram, Universitātes vasaras nedēļa, skolu nometnes utt.).								
VĒRTĒJUMS – 1.3 BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS								
KOPĀ	(KOPSUMMA)							

Starp 5 un 15 ZEMS (30%)
 Starp 16 un 30 VIDĒJS (60%)
 Starp 31 un 40 AUGSTS (līdz 100%)

1.4. DARBA LAPA: EIROPAS MOBILITĀTES PROGRAMMAS

ZINĀŠANAS	1.LĪME NIS	2.LĪME NIS	3.LĪME NIS	4.LĪME NIS	5.LĪME NIS	6.LĪME NIS	7.LĪME NIS	8.LĪME NIS
-----------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------	---------------

(piemēram, Eurodesk datubāze, EuroGuidance).								
3 - Es zinu, kā izmantot Eiropas Komisijas portālu, lai meklētu informāciju (piem., Eiropas Komisija)								
4 - Es zinu vietas un portālus, kas ir noderīgi prakses atrašanai (stažēšanās portāli)								
5 - Es zinu Eiropas Savienības vietas, kas veltītas jauniešiem un jaunatnes darbiniekiem (piemēram, Eiropas Jaunatnes portāls, Salto portāls utt.)								
6 - Zinot galvenās iespējas studentiem un jauniešiem (Valsts jaunatnes portāli)								
VĒRTĒJUMS – 1.5 DATU BĀZES, RĪKI UN PORTĀLI								
KOPĀ	(KOPSUMMA)							

Starp 6 un 18 ZEMS (30%)
 Starp 19 un 36 VIDĒJS (60%)
 Starp 37 un 48 AUGSTS (līdz 100%)

paradumiem, elpošanu un ķermeņa reakcijām).								
4 - Zinu par saziņas modeļiem, sastāvdaļām, modeļiem un veidiem.								
5 - Es zinu par kampaņām								
6 - Es zinu žurnālistikas pamatus								
7 - Es zinu par alternatīvajiem plašsaziņas līdzekļiem								
8 - Es zinu datora pamatus un pasaules tīmekli								
9 - Pārzinu datoru drošību un privātumu								
10 - Es zinu par digitālo dzīvesveidu, piemēram, kino, digitālo attēlu rediģēšanu, animāciju, sociālajiem medijiem, spēļu veidošanu.								
11 - Es zinu teksta formas un teksta struktūras								
12 - Zinu ES projektu terminoloģiju								
13 - Es zinu par efektīvas saziņas šķēršļiem								
14 - Es zinu par digitālo dzīvesveidu, piemēram, filmu, digitālo attēlu rediģēšanu, animāciju, sociālajiem medijiem, spēļu veidošanu.								

15 - Es zinu par mācību pieejām un metodēm medijpratības programmās.								
16 - Es saprotu plašsaziņas līdzekļu nozīmi un nozīmi jauniešu un jaunatnes darbinieku dzīvē.								
17 - Es pārzinu attīstībai piemērotas metodes, kuru pamatā ir izpratne par jauniešu dinamiku un subkultūru (piemēram, jauniešu kultūras pasākumi, darbs ar jauniešiem, darbs ar kopienu, darbs ar dzimumu līdztiesību, piedzīvojumu izglītība, grupu darbs u. c.).								
VĒRTĒJUMS – 3 MIJIEDARBĪBA								
KOPĀ	(KOPSUMMA)							

Starp 17 un 51 ZEMS (30%)
 Starp 52 un 102 VIDĒJS (60%)
 Starp 103 un 136 AUGSTS (līdz 100%)

7.4. PAŠNOVĒRTĒJUMA DARBS 4. LPP: TĪKLOŠANĀS

7.4.1 TĪKLOŠANĀS

DARBA PAKA	1.LĪME NIS	2.LĪME NIS	3.LĪME NIS	4.LĪME NIS	5.LĪME NIS	6.LĪME NIS	7.LĪME NIS	8.LĪME NIS
1 - es pārzinu informācijas tīklus, kas saistīti ar mobilitāti, un veidoju kontaktus.								
2 - pārzinu izglītības, apmācības un darba kontekstu: valsts un privātos subjektus, politiku un mērķus.								
3 - pārzinu sociālo kontekstu: vietējās iestādes, sociālos dienestus, NVO, vietējās organizācijas.								
VĒRTĒJUMS – 4 TĪKLOŠANĀS								
KOPĀ	(KOPSUMMA)							

Starp 3 un 9 ZEMS (30%)
Starp 10 un 18 VIDĒJS (60%)
Starp 19 un 24 AUGSTS (līdz 100%)

7.5. PĀRSKATA TABULA: PAŠNOVĒRTĒJUMS

DARBA PAKA	KOPĒJAIS VĒRTĒJUMS	ZINĀŠANU LĪMENIS
1.1 - STUDIJAS		
1.2 - DARBS		
1.3 – BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS		
1.4 – ES PROGRAMMAS		
1.5 – DATU BĀZES UN RĪKI		
2 – ATBALSTA SNIEGŠANA		
3 - MIJIEDARBĪBA		
4- TĪKLOŠANĀS		

7.6. SKAIDROJUMS PAR VĒRTĒJUMU

Zems:

Personai ir pieredze, kas iegūta mācību vidē un/vai eksperimentālos scenārijos, vai prakses laikā, vai kā palīgam darba vietā. Tiek sagaidīts, ka, veicot jebkādu uzdevumu, viņš/-a saņems palīdzību vai atbalstu. Koncentrējas uz to, lai, izmantojot darba pieredzi, viņš/viņa izprot un var apspriest terminoloģiju, jēdzienus, principus un jautājumus, kas saistīti ar jebkuru kompetenci. Indivīds savā darbā spēj izmantot pilnu uzziņu un resursu materiālu klāstu.

Vidējs:

Indivīds spēj veiksmīgi izpildīt šīs kompetences uzdevumus, ja tas tiek prasīts. Laiku pa laikam var būt nepieciešama eksperta palīdzība, taču persona parasti var veikt šo prasmi patstāvīgi. Koncentrējas uz zināšanu vai prasmju pielietošanu un pilnveidošanu; Persona šo kompetenci dažkārt ir pielietojusi situācijās, bet, lai attiecīgi veiktu jebkuru darbību jebkurā situācijā, tai ir nepieciešami ierobežoti norādījumi. Persona izprot un spēj apspriest izmaiņu piemērošanu un ietekmi uz procesiem, komunikāciju, tīklu veidošanu, mobilitātes iespējām, darbu un brīvprātīgo darbu.

Augsts un virs šī vērtējuma:

Persona var veikt ar šo prasmi saistītās darbības bez palīdzības. Persona tiek atzīta par kompetentu, neatkarīgu un patstāvīgu personu sarežģītās situācijās. Indivīds ir konsekventi nodrošinājis praktiskas/atbilstošas prasmes un sniegumu, kā arī perspektīvas par procesu vai praktiskām zināšanām vairāk nekā trīs kompetences jomās. Indivīds spēj apmācīt citus EMP iespēju meklēšanā, vai tās būtu studijas, darbs vai brīvprātīgais darbs.

7.7. INTERVIJAS STRUKTŪRA

INTERVIJAS STRUKTŪRA				
INFORMĒŠANA / ZINĀŠANAS, KĀ INFORMĒT	DEFINĪCIJA: SPĒJA SNIEGT SKAIDRU, PRECĪZU UN SAVLAICĪGU INFORMĀCIJU PAR TĒMĀM, KAS SAISTĪTAS AR MOBILITĀTES IESPĒJĀM STUDIJU, DARBA UN BRĪVPRĀTĪGĀ DARBA JOMĀ.			
ZINĀŠANAS	IEROBEŽOTAS	VIDĒJAS	AUGSTAS	KOMENTĀRI TĀLĀKAI IZAUGSMEI
MĀCĪBAS				
Es zinu atbilstošu informāciju par izglītību Eiropā (uzņemšanas prasības, izglītības sistēmas)				
Es zinu iniciatīvas pētījumu atbalstam (piemēram, stipendiju programmas).				
Es zinu Eiropas programmu piedāvātās iespējas studiju laika veikšanai kādā no Eiropas universitātēm (piemēram, Erasmus studijas)				

Es zinu Eiropas programmu piedāvātās iespējas, lai apmainītos ar citām izglītības iestādēm (piemēram, Erasmus - izglītība un profesionālā izglītība).				
Es zinu iespējas, ko nefinansē Eiropas programmas, lai varētu veikt studijas ārzemēs (piemēram, mācību gads ārzemēs).				
Es zinu iespējas, ko ES piedāvā jauniešiem studēt citā valstī (piemēram, aizdevumi, Erasmus maģistra studiju aizdevumi)				
Es zinu integrēto studiju iespējas (piemēram, kopīgas maģistrantūras studijas, Erasmus Mundus)				
Es zinu informāciju par kvalifikācijas un izglītības kvalifikācijas atzīšanu				

Es zinu mācību iespējas, lai tālāk studētu Eiropā (piemēram, vasaras / ziemas skola)				
DARBS				
Es zinu Eiropas iniciatīvas, kuru mērķis ir veicināt jauniešu nodarbinātību Eiropā (piemēram, jūsu pirmās gribas darbs)				
Es zinu Eiropas Savienības iestāžu un aģentūru piedāvātās prakses un darba iespējas (piemēram, stažēšanās Eiropas iestādēs/darba iespējas)				
Es esmu iepazinies ar Eiropas Savienības piedāvātajām jauniešu nodarbinātības iespējām (piemēram, Eiropas Solidaritātes korpuss, profesionālās pilnveides iespējas).				
Es zinu galvenās prakses iespējas studentiem (piemēram,				

stažēšanās, ko organizē studentu apvienības Eiropā).				
Es zinu informāciju par kvalifikāciju un profesionālo nosaukumu atzīšanu				
Es zinu darba ņēmēju tiesības un pienākumus Eiropā				
Es zinu darba tirgus tendences, darbību un svārstības, karjeras iespējas, algas, arodbiedrības, darbspējīgos iedzīvotājus un atsevišķu nozares profesiju piedāvājumu un pieprasījumu.				
Es zinu valdības politiku attiecībā uz izglītības programmām un apstiprinātajām mācību programmām no konkrētām izglītības iestādēm				
BRĪVPRĀTĪGAIS DARBS				
Es zinu Eiropas Savienības piedāvātās iespējas brīvprātīgā				

darba jomā (piemēram, Eiropas Solidaritātes korpuss, ES palīdzības brīvprātīgie.)				
Esmu iepazinies ar Eiropas Savienības piedāvātajām iespējām kultūras apmaiņas jomā (piemēram, Erasmus Plus - jauniešu apmaiņa).				
Zinu starptautiskās brīvprātīgā darba iespējas Eiropā - arī pašfinansētas (piemēram, Workcamps, Wwoofing, Workaway).				
Zinu galvenās valstu brīvprātīgā darba programmas, kurās var piedalīties arī jaunieši no citām ES valstīm (piemēram, Service civique, Vācijas Federālais brīvprātīgo dienests).				
Esmu informēts par apvienību organizētajām pašfinansētām kultūras/starptautiskās apmaiņas				

iespējām Eiropā (piemēram, universitāšu vasaras nedēļa, skolu nometnes u. c.).				
EIROPAS MOBILITĀTES PROGRAMMAS				
Esmu iepazinies ar Eiropas programmām, kas paredzētas jauniešiem (piemēram, Erasmus Plus, Eiropas Solidaritātes korpuss).				
DATU BĀZES, RĪKI UN PORTĀLI				
Es zinu Eiropas Savienības galvenos portālus darba meklēšanai (piemēram, Eures - Eiropas darba mobilitātes portāls)				
Es zinu, kā atrast informāciju par galvenajām Eiropas tīklu vietnēm, kas nodarbojas ar mobilitātes iespējām (piemēram, Eurodesk datubāze, EuroGuidance).				

Es zinu, kā izmantot Eiropas Komisijas portālu, lai meklētu informāciju (piem., Eiropas Komisija)				
Es zinu vietas un portālus, kas ir noderīgi prakses atrašanai (stažēšanās portāli)				
Es zinu Eiropas Savienības vietas, kas veltītas jauniešiem un jaunatnes darbiniekiem (piemēram, Eiropas Jaunatnes portāls, Salto portāls utt.)				
Zinot galvenās iespējas studentiem un jauniešiem (Valsts jaunatnes portāli)				
IEMAŅAS				
Spēja sniegt skaidru un precīzu informāciju par tēmām, kas saistītas ar studijām.				

Spēj sniegt skaidru un precīzu informāciju par tēmām, kas saistītas ar darbu.				
Spēj sniegt skaidru un precīzu informāciju par tēmām, kas saistītas ar brīvprātīgo darbu.				
Spēja atlasīt un noteikt atbilstošu un kvalitatīvu informāciju informācijas darbībai.				
Zināt, kā organizēt informāciju un rīkus, izvēloties piemērotākos, lai apmierinātu saņēmēju vajadzības.				
Zināt, kā izmantot portālus un rīkus informācijas un iespēju meklēšanai				
Zināt, kā izmantot un uzzināt par Eiropas mobilitātes programmām.				
Zināt, kā sintezēt un padarīt informāciju viegli pieejamu				
Spēt izmantot dažādus kanālus, lai efektīvi sazinātos ar jauniešiem.				

Zināt, kā lietot angļu valodu darba līmenī, spēt saprast informāciju, projektus un mobilitātes uzaicinājumus.				
Spēt skaidri un efektīvi informēt par mobilitātes iespējām, izmantojot vienkāršu valodu.				
ATTIEKSMES				
Saziņa ar lietotājiem atbilstošā valodā				
Sevis informēšana par jaunāko informāciju par jaunatnes jomu				
Uzrādīt terminoloģijas precizitāti				
Interesē uzzināt jaunu informāciju/atjaunināt sevi				
NODROŠINĀT ATBALSTU / ZINĀT, KĀ NODROŠINĀT ATBALSTU	DEFINITION: THE ABILITY TO PROVIDE CLEAR, PRECISE AND TIMELY INFORMATION ON TOPICS RELATED TO MOBILITY OPPORTUNITIES IN THE AREAS OF STUDY, WORK AND VOLUNTEERING			
ZINĀŠANAS	IEROBEŽOTAS	VIDĒJAS	AUGSTAS	KOMENTĀRI TĀLĀKAI IZAUGSMEI

Es zinu par konsultēšanas metodēm, ko izmanto dažādās vidēs un darbā ar dažādām grupām un indivīdiem, jo īpaši par supervīzijas un mediācijas metodēm konsultēšanas procesā.				
Es pārzinu pieteikšanās metodiku (curriculum vitae, motivācijas un motivācijas vēstules).				
Pārzinu vērtēšanas metodes un procedūras, lai novērtētu iepriekšējo pieredzi, mācību vajadzības, prasības, motivāciju un izglītojamo vēlmes.				
Zinu par neverbālo saziņas daļu (piemēram, sejas izteiksmi, runas veidu, žestiem, ķermeņa valodu, proksemiku, stāju, izskatu, habitus, elpošanu un ķermeņa reakciju).				
Es zinu par "aktīvās uzklaušanās" komunikācijas metodēm				

IEMAŅAS				
Jāprot aktīvi uz klausīt un jāprot interpretēt jaunieša problēmas, situācijas un īpašās vajadzības.				
Zināt, kā uzdot pareizos jautājumus, lai labāk izprastu jaunieša vajadzības.				
Spēt sniegt precīzu un personalizētu informāciju atbilstoši jaunieša vajadzībām.				
Zināt, kā pavadīt/konsultēt jauniešu viņa vai viņas spēju stiprināšanas procesā, lai sasniegtu mērķi.				
Zināt, kā sazināties vienkāršā, skaidrā un efektīvā veidā, izmantojot jauniešiem saprotamu valodu.				
Piedāvāt zināšanas un risinājumus, neradot maldīgas cerības				
Spēt cienīt cilvēkus no dažādām sociālajām, rasu vai etniskajām vidēm				

ATTIEKSMES				
Empātisks komunikācijas veids				
Pirms padoma sniegšanas uz klausīt jaunieša vajadzības, pielāgot valodu atbilstoši lietotājiem				
Saziņa ar lietotājiem atbilstošā valodu				
Spēja tikt galā ar emocijām				
Izrādīt interesi par to, kas tiek teikts, un iesaistīties komunikācijā				
Aktīva klausīšanās				
Atvērtība, nenosodoša, pieņemoša un pozitīvi noskaņota attieksme				
Rūpīgi izturēties pret jauniešu pieaugošo ievainojamību un atklātību				
Aktīvi izrādīt verbālas un neverbālas klausīšanās pazīmes				
Visu indivīdu pieņemšana ar visām viņu stiprajām un vājajām pusēm				

Izpratnes izrādīšana par izglītojamo individuālajām jūtām un vajadzībām				
Izglītojamo neatkarības stiprināšana un ticība viņu esošajām spējām un potenciālam				
Pacietība, neatlaidība un empātija				
Atvērtība pret kultūru daudzveidību				
Izrādīt vienlīdzīgu cieņu un ieciētību pret visiem jauniešiem				
ATTIECĪBAS UN MIJIEDARBĪBA AR SABIEDRĪBU/ PRASME VEIDOT ATTIECĪBAS UN MIJIEDARBOTIES AR SABIEDRĪBU (klātienē, tiešsaistē un izmantojot sociālos tīklus)	DEFINĪCIJA: PRASME ZINĀT, KĀ VEIDOT ATTIECĪBAS AR SABIEDRĪBU UN CITIEM SUBJEKTIEM DAŽĀDOS KONTEKSTOS: TIEŠĀ SASKARSMĒ, TIEŠSAISTĒ UN PUBLISKOS PASĀKUMOS, SEMINĀROS UN GRUPU PASĀKUMOS			

ZINĀŠANAS	IEROBEŽOTAS	VIDĒJAS	AUGSTAS	KOMENTĀRI TĀLĀKAI IZAUGSMEI
Es zinu mediju pamatus (definīcijas, galvenos jēdzienus un terminoloģiju).				
Zinu par "aktīvās klausīšanās" komunikācijas tehnikām.				
Zinu par neverbālo saziņas daļu (piemēram, sejas izteiksmi, runas veidu, žestiem, ķermeņa valodu, proksimiku, stāju, izskatu, paradumiem, elpošanu un ķermeņa reakcijām).				
Zinu par saziņas modeļiem, sastāvdaļām, modeļiem un veidiem.				
Es zinu par kampaņām				
Es zinu žurnālistikas pamatus				
Es zinu par alternatīvajiem plašsaziņas līdzekļiem				

Es zinu datora pamatus un pasaules tīmekli				
Pārzinu datoru drošību un privātumu				
Es zinu par digitālo dzīvesveidu, piemēram, kino, digitālo attēlu rediģēšanu, animāciju, sociālajiem medijiem, spēļu veidošanu.				
Es zinu teksta formas un teksta struktūras				
Zinu ES projektu terminoloģiju				
Es zinu par efektīvas saziņas šķēršļiem				
Es zinu par digitālo dzīvesveidu, piemēram, filmu, digitālo attēlu rediģēšanu, animāciju, sociālajiem medijiem, spēļu veidošanu.				
Es zinu par mācību pieejām un metodēm medijpratības programmās.				

Es saprotu plašsaziņas līdzekļu nozīmi un nozīmi jauniešu un jaunatnes darbinieku dzīvē.				
Es pārzinu attīstībai piemērotas metodes, kuru pamatā ir izpratne par jauniešu dinamiku un subkultūru (piemēram, jauniešu kultūras pasākumi, darbs ar jauniešiem, darbs ar kopienu, darbs ar dzimumu līdztiesību, piedzīvojumu izglītība, grupu darbs u. c.).				
IEMAŅAS				
Atbildēt uz lietotāja pieprasījumiem pakalpojuma noteiktajā maksimālajā laikā (piemēram, 48 h)				
Zināt, kā izmantot jauniešu izmantotos saziņas rīkus (piemēram, sociālo tīklu).				
Zināt, kā sazināties ar lietotājiem atbilstošā valodā.				

Zināt, kā sazināties un mijiedarboties ar grupām un plašāku auditoriju (piemēram, publiskā uzstāšanās).				
Jābūt līdera un mentora prasmēm.				
Zināt, kā vadīt jauniešu grupas				
Zināt, kā iegūt viņu uzticību un zināt, kā viņus iesaistīt un motivēt				
Spēja cienīt cilvēkus no dažādām sociālajām, rasu vai etniskajām grupām				
ATTIEKSMES				
Iniciatīvas uzņemšanās				
Pozitīva un proaktīva attieksme				
Atvērtība jauniešu auditorijai				
Interese par jauniem IKT rīkiem sociālajā un profesionālajā kontekstā				
Uztver jaunās tehnoloģijas un plašsaziņas līdzekļus kā jauniešus atbalstošus instrumentus				
Uzrādīt precizitāti terminoloģijā				

Aktīvi izrādīt verbālas un neverbālas klausīšanās pazīmes				
Interese par jaunatnes jautājumiem				
Interese par detaļām				
Izrādīt līdzdalības attieksmi				
atvērtība konstruktīvai kritikai un pieņemto ideju apstrīdēšanai				
Izrādīt cieņu - domāt salīdzinoši un bez aizspriedumiem par kultūru atšķirībām				
Izrādīt entuziasmu un vēlmi izpētīt lietotāju "papildu" prasības				
Uzņemties iniciatīvu				
SAZINĀTIES, VEIDOT ATTIECĪBAS AR CITIEM UN VEIDOT SADARBĪBAS TĪKLUS	DEFINĪCIJA: ATTIECĪBU UN UZVEDĪBAS PRASMES, LAI IZVEIDOTU PROFESIONĀLO KONTAKTU TĪKLU, KAS TIEK UZTURĒTS ILGĀKU LAIKU - VIETĒJĀ, VALSTS UN STARPTAUTISKĀ MĒROGĀ;			
ZINĀŠANAS	IEROBEŽOTAS	VIDĒJAS	AUGSTAS	KOMENTĀRI TĀLĀKAI IZAUGSMEI

Es pārzinu informācijas tīklus, kas saistīti ar mobilitāti, un veidoju kontaktus				
pārzinu izglītības, apmācības un darba kontekstu: valsts un privātos subjektus, politiku un mērķus				
pārzinu sociālo kontekstu: vietējās iestādes, sociālos dienestus, NVO, vietējās organizācijas				
IEMAŅAS				
Izveidot jauniešu mobilitātes jomā strādājošo apvienību/organizāciju/subjektu karti attiecīgajā teritorijā				
Kartēt apvienības/organizācijas/subjektus attiecīgajā teritorijā, kas darbojas studiju jomā				
Kartēt apvienības/organizācijas/subjektus, kas darbojas noteikta darba jomā				

Kartēt apvienības/organizācijas/subjektus attiecīgajā teritorijā, kas darbojas brīvprātīgā darba jomā				
Apmainīties ar informāciju un paraugpraksi ar citām EMP vai citu pakalpojumu sniedzējiem				
Piedalīties pasākumos, kas ir noderīgi attiecību veidošanai ar EMP (piemēram, informatīvos pasākumos, semināros u. c.)				
Būt proaktīviem un atvērtiem organizēt projektus sadarbībā ar citām EMA, kas ir arī daļa no citiem informācijas tīkliem.				
Nodibināt attiecības ar citām EMP, lai veidotu zināšanu un jauniem lietotājiem noderīgu partneru tīklu				
Izveidojiet noderīgu zināšanu tīklu pakalpojuma popularizēšanai un jauniem lietotājiem (skolas, vietējie plašsaziņas līdzekļi, citas				

jauniešu organizācijas, apvienības, nodarbinātības dienesti u. c.)				
Runāt angļu valodā				
ATTIEKSMES				
Pozitīva attieksme pret sadarbību, dalīšanos un atvērtību				
Izrādīt interesi par jaunatnes jautājumiem				
Interese par detaļām				
Izrādīt zinātkāri - uzskatīt atšķirības par mācīšanās iespēju				
Uzskatīt darbu ar jaunatni, jauniešu līdzdalību un iekļaušanu par sociālās politikas neatņemamu sastāvdaļu				
Būt sistemātiskai personai, kas spēj analizēt situācijas un pārdomāt praksi				
Proaktīva attieksme				
Izbaudīt profesionālo izaugsmi				

Tieksme strādāt komandā, lai apmierinātu iesaistīto cilvēku vajadzības				
Stratēģisks redzējums				
Izrādīt pozitīvu attieksmi pret sadarbību, dalīšanos un atvērtību				

8. SECINĀJUMI

Rokasgrāmatas mērķis ir ne tikai apstiprināt un novērtēt **Eiropas mobilitātes padomdevēju amata/statusa kompetences**, bet arī sniegt viņiem atgriezenisko saiti par jomām, kurās nepieciešami uzlabojumi. Mēs uzskatām, ka tas savukārt palīdzēs padomdevējiem attīstīt savu profesionalitāti un popularizēt nodarbinātības jomu. Šeit piedāvātā metodoloģija ļauj EMP uzzināt par savu profesionālo attīstību, pārdomāt savu kompetenci un veicamā darba apjomu. Tā arī palīdz novērtētājiem atpazīt visas svarīgās pārbaudes un ievērot skaidras vadlīnijas. Mēs esam izvēlējušies novērošanu un pierādījumu vākšanu kā ļoti izplatītas metodes, ko izmanto šajā darba jomā. Abas ir efektīvas un nodrošina zināmu elastību, lai atbilstu dažādu organizāciju specifiskajām vajadzībām.