

Модель компетенций современного активиста молодежной организации

Начинаю работу над образовательным проектом для руководителей и активистов молодежных организаций «Развитие с молодежью», мы задались идеей разработки модели компетенций современного участника молодежной организации. Нам кажется важным ответит на вопрос какие компетенции важно развивать для активиста, так как это облегчит работу молодежных организаций в части обучения актива. Ежегодно большое количество ресурсов тратится на обучение волонтеров, членов команд проектов, руководителей проектов внутри молодежных организаций и ключевой задачей является передать по-настоящему полезные знания и навыки, которые помогут развиваться как активисту, так и всей организации.

Работа по разработке модели компетенций разделилась на три части – составление модели компетенций на основе опыта работы Российского Союза Молодежи и составление на основе ее образовательной программ модулей проекта «Развитие с молодежью», проведение оценки участников через самоанализ на протяжении всей программы, сбор предложений от участников по модели компетенций.

По результатам данной работы была сформирована модель компетенций с описанием маркеров поведения для проведения самоанализа активистов и участников молодежных организаций. Ознакомиться с результатами можно в конце данного материала.

Что такое модель компетенций

Модель компетенций — это описание набора компетенций, необходимых для эффективной работы в определенной области или должности. Компетенции описывают различные знания и/или навыки, которые необходимы для эффективной реализации поставленных перед специалистом задач. Модели компетенций могут быть разными по содержанию, но зачастую включают в себя – название знания или навыка, его описание и описание уровней владения с индикаторами проявления.

Модель компетенций может быть полезна в молодежной организации для:

1. Определения требований к кандидатам на приглашение в молодежную организацию
2. Оценка активистов для в рамках конкурсных программ и т.д.
3. Определения областей, в которых необходимо повышать квалификацию.

4. Разработки планов развития активистов
5. Оценки эффективности работы отдельных проектов и организации в целом.
6. Определения потребностей в обучении и развитии команды организации.
7. Разработки программ обучения и тренингов для команды организации.

Модель компетенций помогает организациям иметь более ясное представление о требованиях к активистам, оценивать их профессиональные навыки и разрабатывать планы для их развития и повышения эффективности работы. А это важно делать в тот момент, когда организация растет и претендует на влияние в регионе.

Описание компетенций современного активиста молодежной организации разработанные в рамках подготовки образовательной программы проекта «Развитие с молодежью»

Компетенция	Описание
Публичная коммуникация	Компетенция, позволяющая уверенно держаться на публике перед разной аудиторией, проводить как заготовленные выступления, так и произносить речи экспромтом. Навык может проявляться при всевозможных презентациях деятельности организации, презентации проектов, отчётов. При необходимости выступить перед молодёжью на масштабных мероприятиях.
Коммуникация	Компетенция, связанная с выстраиванием отношений с другими за счёт эффективной коммуникации, для достижения жизненных и рабочих целей. Это умение задавать вопросы и отвечать на них, умение дать обратную связь на действия другого человека и умение принять обратную связь. Может проявляться в общении с членами команды, партнёрами и т. д.
Проведение переговоров и деловых встреч	Компетенция, позволяющая устанавливать эффективные партнёрские взаимоотношения, где все стороны будут оставаться в выигрыше. Это навык ведения переговоров, деловой переписки, проведения продающих встреч с разными по уровню влияния партнёрами. Проявляется при поиске новых партнёров и укрепления отношения со старыми.

Мотивация	Компетенция, связанная с побуждением к действию себя и других в различных жизненных и рабочих ситуациях. Это навык выбора вида мотивации, его грамотного применения по отношению к себе и другим. Проявляется в командной работе, в работе с собой.
Управление сообществом	Компетенция, позволяющая осуществлять управление сообществом, его элементами для повышения его эффективности или для продолжения его существования. Включает в себя навыки планирования, организации, мотивации и контроля деятельности сообщества, а также специфические функции моделирования сообщества в разрезе времени. Проявляется при желании создать сообщество вокруг организации в регионе.
Управление командой и Управление проектом	Компетенция, позволяющая осуществлять управление командной, её элементами для достижения поставленной цели проекта. Включает в себя навыки планирования, организации, мотивации и контроля деятельности команды. Проявляется, когда организация реализует конкретный проект как команда.
Анализ и рефлексия	Компетенция, проявляющаяся в способности осмысливать полученный опыт, знания, информацию, соотносить её с имеющимися и делать выводы, которые проявляются в формировании новых или изменение старых установок, намерений на действия. Проявляется в моменты анализа проектов, этапа развития организации, в моменты переживания сильных потрясений и критических ситуаций.
Создание имиджа	Компетенция, позволяющая влиять на восприятие нас окружающими людьми, членами команды, партнёрами, иными представителями общества. Включает, навык работы с репутацией и её формированием, создание визуального имиджа, имиджа в социальных сетях. Проявляется при общении с молодёжью, ведении социальных сетей, реализации проектов.
Управление финансами и ресурсами	Компетенция, связанная с планированием бюджета и ресурсного обеспечения организации, работой с разными источниками доход, грамотным распоряжением имеющимися ресурсами. Проявляется при

	ведении деятельности организации, при взаимодействии с партнёрами.
Умение учиться	Компетенция, связанная с употреблением, обработкой и использованием новой информации с учётом собственных индивидуальных особенностей и формированием жизненных и рабочих установок. Проявляется на протяжении всей деятельности, особенно ярко в момент прохождения какого-либо обучения.
Принятие решений	Компетенция, связанная с волей и принятием ответственности за последствия принятого решения. Проявляется в критический момент при ведении деятельности или реализации проекта.

Данный список компетенций был сформирован по итогам работы дирекции регионального развития Российского Союза Молодежи. Дирекция на протяжении многих лет работает с региональными организациями РСМ, которые являются молодежными организациями в регионах РФ и занимаются реализацией проектов для разных категорий молодежи.

При составление данного списка учитывалась технология «7 ключей развития молодежных организаций», которая была разработана Российским Союзом Молодежи в рамках программы Достижение в 2003 году, а также современный опыт взаимодействия с организациями РСМ на кадровых школах.

Команда проекта «Развитие с молодежью» использовала данный список компетенций как основу для проектирования образовательной программы модулей, а также провела по этому списку оценку уровня владения компетенциями, путем самоанализа участников.

В ходе работы с участниками образовательной программы данный список был скорректирован с учетом обратной связи и для составления модели компетенций были выбраны следующие компетенции.

Модель компетенций современного активиста молодежной организации

Компетенция	Описание	Низкий уровень владения	Средний уровень владения	Высокий уровень владения
Публичная	Компетенция, позволяющая уверенно	Активисту необходимо подготовиться,	Активист может выступить	Активист может выступит

коммуникация	держаться на публике перед разной аудиторией, проводить как заготовленные выступления, так и произносить речи экспромтом. Навык может проявляться при всевозможных презентациях деятельности организации, презентации проектов, отчётов. При необходимости выступить перед молодёжью на масштабных мероприятиях.	чтобы успешно выступить, изменения условий может нарушить его выступление. Активист неуверенно выступает перед молодыми людьми и совсем не может выступить перед взрослыми.	на аудиторию молодежи, даже не готовясь и уверено донести мысль, привлечь внимание.	экспромтом на любой аудитории и на любой площадке и донести ключевую мысль выступления. Готов справиться с непредвиденными ситуациями (выключение проектора)
Коммуникация	Компетенция, связанная с выстраиванием отношений с другими за счёт эффективной коммуникации, для достижения жизненных и рабочих целей. Это умение задавать вопросы и отвечать на них, умение дать обратную	Активист не всегда использует обратную связь в общении с коллегами и в жизни корректно. Не всегда задумывается о цели коммуникации и может нарушить субординацию.	Активист уверенно владеет инструментами обратной связи, в коммуникации корректен. Лучше получает выстраивать коммуникацию с молодыми людьми,	Применяет правила обратной связи в рабочей коммуникации и жизни уверенно, использует ненасильственную коммуникацию с минимальным использованием интерпретаций, оценки

	связь на действия другого человека и умение принять обратную связь. Может проявляться в общении с членами команды, партнёрами и т. д.		не всегда с людьми выше по статусу.	и старается говорить через высказывание.
Проведение переговоров и деловых встреч	Компетенция, позволяющая устанавливать эффективные партнёрские взаимоотношения, где все стороны будут оставаться в выигрыше. Это навык ведения переговоров, деловой переписки, проведения продающих встреч с разными по уровню влияния партнёрами. Проявляется при поиске новых партнёров и укрепления отношения со старыми.	Успешные переговоры, случается, крайне редко и зачастую не зависят от активиста. Активист всегда применяет правило «выигрыш-выигрыш» в проведении переговоров	Активист успешно применяет правило «выигрыш – выигрыш» в переговорах с партнёрами. Справляется с задачами проведения переговоров с постоянными партнёрами, привлекает новых поучается с трудом.	Активист успешно применяет правило "выигрыш-выигрыш" в переговорах. Умеет выстраивать долгосрочное сотрудничество со старыми партнёрами и новыми партнёрами из разных сфер деятельности
Мотивация	Компетенция, связанная с побуждением к действию себя и других в различных	Активист начинает осознавать важность мотивации для достижения	Активист имеет опыт в мотивации и понимает,	Активист может управлять мотивацией других и себя на

	<p>жизненных и рабочих ситуациях. Это навык выбора вида мотивации, его грамотного применения по отношению к себе и другим. Проявляется в командной работе, в работе с собой.</p>	<p>своих целей и развития. На этом уровне может использовать простые техники мотивации, такие как установка целей, поощрение и похвала, чтобы стимулировать себя и других.</p>	<p>какие методы работают лучше всего для конкретных людей и ситуаций. Активист может использовать более сложные техники мотивации, такие как создание мотивирующей атмосферы чтобы помочь себе и другим.</p>	<p>высоком уровне, может использовать самые продвинутые техники мотивации, такие как создание персональных мотивационных стратегий, анализ и устранение причин отсутствия мотивации.</p>
<p>Управление командой и Управление проектом</p>	<p>Компетенция, позволяющая осуществлять управление командной, её элементами для достижения поставленной цели проекта. Включает в себя навыки планирования, организации, мотивации и контроля деятельности команды. Проявляется, когда организация реализует</p>	<p>Активист имеет базовые знания и умения, необходимые для решения простых задач. Он может понимать основные принципы управления проектами, но не обладает достаточным опытом для решения сложных задач. На этом уровне человек может управлять небольшой командой и</p>	<p>Активист уже имеет опыт управления проектами и командами. Он может решать сложные задачи, определять цели и строить планы действий. Также на этом уровне человек умеет</p>	<p>Активист обладает глубокими знаниями и большим опытом в управлении проектами и командами. Он может решать самые сложные задачи и работать со сложными командами. На этом уровне человек может управлять</p>

	конкретный проект как команда.	простым проектом.	убеждать и мотивировать команду, чтобы добиться поставленных целей. Он может управлять средними проектами и средней по размеру командой.	крупными проектами и большой командой, а также обладает навыками в обучении и привлечении новых членов команды.
Управление сообществом	Компетенция, позволяющая осуществлять управление сообществом, его элементами для повышения его эффективности и для продолжения его существования. Включает в себя навыки планирования, организации, мотивации и контроля деятельности сообщества, а также специфические функции моделирования сообщества в	Активист понимает важность создания сообщества молодых людей вокруг организации или темы, которой занимается организация. У него есть базовые представления по работе сообщества и его создания.	Активист знает, как создавать сообщества и работать с ним на всех этапах, имеет опыт создания и координации минимум одного сообщества	Активист может управлять крупным сообществом, понимает особенности работы с сообществами разных типов и направленностей.

	<p>разреже времени. Проявляется при желании создать сообщество вокруг организации в регионе.</p>			
<p>Анализ и рефлексия</p>	<p>Компетенция, проявляющаяся в способности осмыслить полученный опыт, знания, информацию, соотносить её с имеющимися и делать выводы, которые проявляются в формировании новых или изменение старых установок, намерений на действия. Проявляется в моменты анализа проектов, этапа развития организации, в моменты переживания сильных потрясений и критических ситуаций.</p>	<p>Активист осознает необходимость анализировать свои поступки и действия, но пока еще не имеет достаточного опыта и навыков для эффективного анализа. Он может использовать рефлексия для выявления общих тенденций и поведенческих паттернов, но не всегда способен определить причины своих действий и изменить их.</p>	<p>Активист уже имеет опыт анализа своих поступков и действий, и может более эффективно определять причины своих действий и изменять их. Он может использовать более сложные методы анализа, такие как SWOT-анализ или анализ причинно-следственных связей, чтобы более глубоко понимать</p>	<p>Активист уже может анализировать свое поведение и поступки очень эффективно и автоматически. Он может использовать свой опыт и знания для быстрого и точного выявления причин своих действий и эффективно корректировать свое поведение. Он также может использовать свой опыт для наставничества других людей и помощи им.</p>

			свое поведении и принимать более обоснованные решения.	
Создание имиджа	Компетенция, позволяющая влиять на восприятие нас окружающим и людьми, членами команды, партнёрами, иными представителями общества. Включает, навык работы с репутацией и её формирование, создание визуального имиджа, имиджа в социальных сетях. Проявляется при общении с молодёжью, ведении социальных сетей, реализации проектов.	Активист только начинает изучать этот навык. На этом уровне человек может осознать, что имидж играет важную роль в его жизни, и пытаться создать свой образ, но ему еще не хватает знаний и опыта, чтобы создать максимально эффективный и убедительный имидж.	Активист уже обладает некоторым опытом в создании имиджа. На этом уровне человек уже умеет выбирать подходящую внешнюю вид, вести социальные сети и другие онлайн-ресурсы про себя грамотно. Однако, ему еще нужно развивать свои навыки и улучшать свой имидж.	Активист уже обладает максимальными знаниями и опытом в создании имиджа. На этом уровне человек уже полностью освоил навыки выбора внешнего вида, коммуникации, ведения социальных сетей. Он также умеет адаптироваться к разным ситуациям и средам, чтобы максимально эффективно представлять себя.
Умение учиться	Компетенция, связанная с употреблением, обработкой и использованием новой информации с	Активист осознает необходимость улучшения своих навыков и умений в области обучения,	Активист уже обладает некоторым опытом в учении и знает, какие	Активист владеет различными методами и техниками обучения, способен подобрать

	<p>учётом собственных индивидуальных особенностей и формированием жизненных и рабочих установок. Проявляется на протяжении всей деятельности, особенно ярко в момент прохождения какого-либо обучения.</p>	<p>однако еще не понимает, как именно это сделать. Человек может начать изучать материалы по самосовершенствованию, пробовать новые методы обучения, но еще не достиг определенных результатов.</p>	<p>методы работают для него лучше всего. Он активно применяет эти методы, постоянно отслеживает свой прогресс и вносит коррективы в свои действия. Активист находится в процессе постоянного улучшения своих навыков и стремится к достижению своих целей.</p>	<p>оптимальный подход для каждой конкретной задачи. Человек постоянно совершенствуется, и его знания и опыт могут быть полезны для других людей. Он может использовать свои знания для тренировки других людей, чтобы помочь им улучшить свои учебные навыки.</p>
<p>Управление финансами и ресурсами</p>	<p>Компетенция, связанная с планированием бюджета и ресурсного обеспечения организации, работой с разными источниками дохода, грамотным распоряжением имеющимися ресурсами. Проявляется при ведении</p>	<p>Активист не знает, какие процессы управления финансами необходимо контролировать в работе организации. Может сказать сколько организация потратила или получила в году, знает, какие вещи есть в ведении организации.</p>	<p>Активист умеет осуществлять элементарные расчеты, составляет бюджет организации и контролировать финансовую деятельность. Он знаком с</p>	<p>Активист может более глубоко анализировать финансовые показатели и принимать решения на основе сравнительного анализа. Он имеет опыт</p>

	<p>деятельности организации, при взаимодействии с партнёрами.</p>		<p>основными инструментами управления и имеет некоторое представление о стратегическом планировании.</p>	<p>в составлении и реализации бюджета организации, а также знает, как привлечь дополнительные ресурсы для достижения целей организации.</p>
--	---	--	--	---

Как использовать модель

Один из способов применения модели компетенций – это проведение самоанализа компетенций активистами в рамках программы развития и обучения в организации. Это процедура позволяет сделать несколько замеров уровня владения компетенциями и анализировать изменения этого уровня в динамике.

Процедура:

1. Для проведения замера компетенций создается соответствующая форма в онлайн-формате, в которой активист может самостоятельно отметить уровень владения всеми представленными компетенциями. Для каждой компетенции важно подготовить шкалу. Для этого можно использовать шкалу, которая предложена в документе, а можно использовать десятибалльную шкалу, где 1 – совсем не владею компетенцией, а 10 – владею идеале.

Пример формы, которую мы использовали в рамках проекта «Развитие молодежи»

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScSBZgRjkppPEGbPKoTYS0lzBPBYz849KDx92KVF3GdG-X8kA/viewform>

2. Активист производит замер, где отмечает уровень владения компетенцией на момент заполнения формы. Важно сделать в форме инструкцию для активиста, в которой указано важное правило – заполнять форму честно. Это поможет сделать результаты максимально реальными.

3. Активист ставит цель развивать определенные компетенции из списка. Обычно не больше трех в один период, чтобы получить результат в конце. Определяет для себя период, в котором о хочет повысить уровень владения компетенциями, например – полгода.
4. Активист делает замеры уровня владения выбранной для развития компетенцией в течение выбранного периода минимум три раза. В начале, в середине срока и в конце.
5. После того, как прошел выбранный активистом период развития компетенции, можно выгрузить из формы график с динамикой развития компетенции. В таком графике активист может заметить в какой период времени рост происходил быстрее и понять за счет чего он возникал, а где были так называемые плато, когда уровень владения компетенциями не рос.
6. После завершения работы в одном периоде, активист может проводить ту же процедуру с другими компетенциями.