



# Kompetencijų sertifikavimo protokolas

Išleidimo data 2022 m

Projekto numeris 2019-2-UK01-KA205-062270

## JAUNIMO RYŠIAI

*Skatiname naujų socialinių ir tarpkultūrinių kompetencijų ugdymą bei kritinį mąstymą, kovojant su diskriminacija, segregacija ir rasizmu, taip užkertant kelią ekstremizmo ir smurto veiksmams.*

### **Partneriai**

Merseyside Expanding Horizons Limited – Jungtinė Karalystė (koordinatorius)

AGIS, NOTE et INNOVE – Prancūzija

Promimpresa SRL – Italija

Asociacija "Aktyvus jaunimas" - Lietuva

Aproximar – Cooperativa de Solidariedade Social – Portugalija

ICEP sro – Slovakija

### **Autoriai**

ICEP komanda

### **Apie ICEP**

Europos personalo sertifikavimo institutas (ICEP) pagal tarptautinius standartus standartizuotus reikalavimus, procedūras ir kokybės užtikrinimo priemones sertifikuoja patikrinamas, formalias ir neformalias specialistų ir asmenų kompetencijas. ICEP specializuojasi ES finansuojamuose projektuose, daugiausia dėmesio skiriant švietimui ir mokymui bei socialinei ir ekonominei pažaidžiamų žmonių įtraukčiai. Patyrę padalinių vadovai valdo visus projekto etapus: rengia pasiūlymą, vadovauja ar kartu vadovauja partnerystei įgyvendinant veiklas, stebi finansus, vertina rezultatus ir skleidžia rezultatus. ICEP yra įsikūrusi Bratislavoje, Slovakijoje.



**Paskelbimo data**

2022

*Šis projektas finansuojamas remiant Europos Komisijai pagal E+ programą. Šis leidinys atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame esančios informacijos naudojimą.*

# Turiny

Turiny	3
Įvadas	5
Kas yra jaunimo darbas ir kas yra jaunimo darbuotojas?	6
Pagrindinės darbo su jaunimu kompetencijos ir patvirtinimas	8
Protokolo tikslai: Kodėl buvo sukurtas Jaunimo ryšių kompetencijų patvirtinimo protokolas?	9
Kaip veikia "Youth Connections" kompetencijų patvirtinimo protokolas?	10
Dokumentai ir apibrėžimai	13
Sertifikavimo suteikimo ir išlaikymo sąlygos	13
Kompetencijų sertifikavimo procedūra	14
1 etapas: Tapatybės nustatymas ir dokumentų patikrinimas	15
2 etapas: Įgūdžių įvertinimas ir patikrinimas	15
Egzamino ir kompetencijų vertinimas	16
Nepriklausomas pakartotinio sertifikavimo egzaminuotojo vertinimas	17
Išvados	17
Kompetencijų sertifikavimo suteikimas	17
Priežiūra ir stebėjimas	18
Suteikto kompetencijų sertifikavimo pakeitimas, pratęsimas ir (arba) sumažinimas	18
Taisyklių, gairių, reglamentų ir įstatymų keitimas atsižvelgiant į Jaunimo darbuotojų sertifikavimo sistemą	19
Sertifikavimo sutarties galiojimas ir atnaujinimas	19



Sertifikavimo atsisakymas, sustabdymas ir atšaukimas	20
Pretenzijos, skundai, apeliacijos ir ginčai	22
ANNEX 1	24
Standards and Guidelines	25
First Certification Requirements Table	30
Validity	32
Requirements and Annual Maintenance Table	33
Renewal Requirements Table for five years	34
Main Exam Topics	36
Reference documents	39

## Įvadas

*Visi esame panašūs į Sofoklio personažus [...], nes esame žmonės. Vieną dieną mes bijome; o po akimirks turime liūto širdį. Kartais mes esame Ismenė, kiti – Antigonė, bet jei visi galėtume atsidurti kito vietoje, iš tiesų gyventume geresniame pasaulyje.*

*(Anoniminis vaikas)*

Pagrindinis „Jaunimo ryšių“ projekto principas – stiprinti jaunų žmonių vaidmenis. Skatindami žmonių tarpusavio sąveiką ir dialogą sprendžiant tarpkultūrinius klausimus, jaunuoliai gali tapti įtraukios, įdomios ir atsparios visuomenės katalizatoriais. Darbas su jaunimu yra „raktinis žodis“ įvairiai socialinei, politinei, kultūrinei ir edukacinei veiklai, organizuojamai su jaunimu. Partnerystė „Jaunimo ryšiai“ tvirtai tiki, kad darbas su jaunimu taip pat susijęs su jaunų žmonių ir jų rūpesčių vieta visuomenėje ir viešojoje erdvėje. Kalbama apie įtaką kultūrai, politikai ir galios santykiams, ypač kai jauni žmonės yra nepalankioje padėtyje ar atskirti.

Pasauliniu mastu COVID-19 pandemijos sukeltos sveikatos, ekonomikos ir apsaugos krizės neproporcingai paveikė pažeidžiamus ir atskirtus žmones. Projektas daugiausia dėmesio skyrė jauniems pabėgėliams ir kitiems trečiųjų šalių piliečiams, kuriems gresia daugialypė marginalizacija dėl jų migrantų kilmės kartu su kitomis galimomis diskriminacijos formomis, tokiomis kaip etninė kilmė, lytis, seksualinė orientacija, negalia, religija ar politinės pažiūros.

Remiantis šiais iššūkiais, partnerystė sukūrė naujoviškus švietimo išteklius ir kultūriškai jautrias metodikas jaunimo darbuotojams. Jaunimo darbuotojai naudoja šiuos išteklius tarpkultūrinėse aplinkose, kad paskatintų jaunų europiečių ir jaunų migrantų dialogą. Dėl jų propagavimo buvo parengta YC politikos rekomendacijos ataskaita. Ataskaita siekiama pateikti aiškias politikos rekomendacijas, skatinančias ir skatinant veiksmingą jaunų migrantų integraciją vykdant kokybišką jaunimo darbą socialinės įtraukties srityje. Ataskaitoje pripažįstama, kad reikia vertinti, pripažinti ir remti itin svarbų jaunimo sektoriaus vaidmenį padedant jauniems žmonėms atsigauti po trauminės patirties ir sušvelninti pandemijos poveikį.

Kompetencijų sertifikavimo protokolas yra vadovas, skirtas patvirtinti ir sertifikuoti bet kurio profesionalo, kuris naudojasi naujovišku mokymosi metodu, mokymo turiniu ir įrankiu, sukurtu projekto „Jaunimo ryšiai“, kompetencijoms.

# Kas yra darbas su jaunimu ir kas yra jaunimo darbuotojas?

Empatija yra galingiausias ginklas [ ... ] —

Augusto Boal, Brazilijos teatro praktikas, dramos teoretikas ir politinis aktyvistas  
(1931 m. kovo 16 d. – 2009 m. gegužės 2 d.)

Nuo 2000-ųjų pradžios pastebimai išaugo pripažinimas, kad darbas su jaunimu, remiantis neformaliojo švietimo principais, vaidina socialinę integraciją, aktyvų pilietiškumą ir jaunų žmonių įsidarbinimo galimybes. Dėl šio augančio sąmoningumo darbas su jaunimu ir neformalusis mokymasis daugelio nacionalinių vyriausybių ir tarptautinių institucijų politinėje darbotvarkėje tapo svarbia vieta. Nuo 1972 m., kai Strasbūre buvo įkurtas Europos jaunimo centras, Europos Taryba remia darbą su jaunimu, rengdama platų mokymo kursų spektrą žmonėms ir organizacijoms, susijusioms su darbu su jaunimu, neformaliems pedagogams, valstybės tarnautojams ir mokslininkams iš visos Europos. Kursai apima įvairias temas nuo žmogaus teisių ir antirasizmo iki konfliktų transformacijos ir socialinės įtraukties, dalyvavimo ir demokratijos.<sup>1</sup>

2017 m. Europos Tarybos Ministrų Komitetas priėmė Europos Tarybos Ministrų Komiteto rekomendaciją CM/Rec (2017) valstybėms narėms dėl darbo su jaunimu, kuri šiuo metu yra vienintelis tarptautinės politikos dokumentas, siūlantis atskaitos taškus, gaires, darbo su jaunimu politika ir kokybės standartai.

Prieš aiškinantis darbo su jaunimu pripažinimo ir kompetencijų ugdymo sistemas, pirmiausia svarbu išanalizuoti, kaip suprantamas „darbas su jaunimu“ ir „jaunimo darbuotojo“ profilis.

Darbas su jaunimu yra plati sąvoka, apimanti įvairią socialinę, kultūrinę, šviečiamąją, aplinkosaugos ir politinę veiklą, vykdomą jaunimui, grupėmis ar individualiai. Darbą su jaunimu

---

<sup>1</sup> Sužinokite daugiau apie Europos Tarybos Jaunimo departamento edukacinį darbą ir leidinius <https://www.coe.int/en/web/youth>

atlieka apmokami savanoriai ir jaunimo darbuotojai, o jis grindžiamas neformaliojo ir savaiminio mokymosi procesais, kuriuose pagrindinis dėmesys skiriamas jaunimui ir savanoriškam dalyvavimui.

Jis skatina jaunų žmonių vystymąsi įvairiapusiškai, suteikdamas jiems galimybę tapti aktyviems už šeimos ribų, formaliojo švietimo ir darbo. *Darbas su jaunimu iš esmės yra socialinė praktika, dirbant su jaunimu ir visuomene,*

*kurioje jie gyvena, palengvinant jaunų žmonių aktyvų dalyvavimą ir įtraukimą į savo bendruomenes bei sprendimų priėmimą.<sup>2</sup>*

Jaunimo darbuotojai yra socialiniai ir edukaciniai pagalbininkai, palengvinantys jaunų žmonių mokymąsi ir asmeninį bei socialinį tobulėjimą, kad jie taptų autonomiškais ir atsakingais piliečiais, aktyviai dalyvaudami sprendimų priėmimo procesuose ir įtraukdami į savo bendruomenes. Jaunimo darbuotojai dalyvauja įvairiose aplinkose ir užklasiniuose projektuose, kurie suteikia jauniems žmonėms mokymosi, asmeninio augimo ir socialinio tobulėjimo galimybes. Šie jaunuoliai gali ugdyti įgūdžius, kad padidintų jų įsidarbinimo galimybes, kūrybiškumą ir kultūrų dialogą. Jie gali pelningai įsitraukti į savanorystę, aktyvų pilietiškumą, projektų iniciatyvas, dialogą su institucijomis ir aktyviai dalyvauti priimant viešosios politikos sprendimus vietos ir nacionaliniu lygmenimis. Ypatingas dėmesys skiriamas labiausiai pažeidžiamiesiems jauniems žmonėms ir kovai su visų formų prietarais ir socialine diskriminacija, su kuria jie susiduria.

Jaunimo darbuotojai vadovauja veiklai su jaunimu, visų pirma įtraukioje, atviroje ir saugioje aplinkoje. Jie naudoja patrauklius ir kūrybingus metodus, kad palengvintų dialogą ir ryšius bei užkirstų kelią diskriminacijai, netolerancijai ir socialinei atskirčiai. Apskritai visam darbo su jaunimu sektoriui per Covid-19 pandemiją buvo iškeltas iššūkis asmenines paslaugas pakeisti beveik vien internetu, naudojant įvairias skaitmenines priemones, turinį ir veiklą. Perėjimas nuo asmeninio pristatymo prie pristatymo internetu buvo labai greitas. Šiai skaitmeninei spragai reikia ypatingo vyriausybinių ir nevyriausybinių veikėjų dėmesio ir naujų išteklių jai sumažinti. Pandemija taip pat pabrėžė jaunimo organizacijų tvarumo iššūkį.

---

<sup>2</sup> Darbo su jaunimu rekomendacija CM/Rec(2017)4, p. 9.



# Pagrindinės darbo su jaunimu kompetencijos ir įteisinimas

*Darbas su jaunimu yra „raktinis žodis“ kalbant apie bet kokią socialinio, kultūrinio, švietimo ar politinio pobūdžio veiklą su jaunimu, jaunuimiu ir jaunimu.*

Europos Taryba

2022-uosius ES paskelbė Europos jaunimo metais – tai yra reikšminga galimybė prisidėti prie geresnės jaunimo ateities. Šis pripažinimas atitinka 2019–2027 m. Europos Sąjungos jaunimo strategijos, kurią Europos Komisija pasiūlė kaip ES jaunimo politikos bendradarbiavimo 2019–2027 m. pagrindą, tikslus ir Europos jaunimo tikslus.

ES jaunimo strategija siekiama skatinti jaunimo dalyvavimą demokratiame gyvenime, remti socialinį ir pilietinį įsitraukimą ir užtikrinti, kad visi jaunuoliai turėtų reikiamų išteklių dalyvauti visuomenės gyvenime. Projektas „Jaunimo ryšiai“ atitinka ES jaunimo strategiją, siekdamas paskatinti jaunas daugiakultūres bendruomenes tapti pokyčių agentais per ES lygmeniu planuojamas vietas iniciatyvas, skirtas kovai su diskriminacija ir socialinei įtraukčiai skatinti. Remiantis Jaunimo ryšio metodologinio pagrindo tyrimo išvadomis, jaunimo darbuotojų švietimo ir mokymo programos įvairiose Europos šalyse skiriasi. Kai kuriose šalyse yra darbo su jaunimu studijų programos, kitose – ne. Ne visos šalys pripažįsta darbą su jaunimu kaip profesiją. Kai kuriose šalyse jaunimo darbą daugiausia vykdo savanoriai, kitose – apmokami darbuotojai. Kai kurios šalys turi ilgesnes jaunimo organizacijų tradicijas nei kitos, o darbo su jaunimu koncepcijos ir požiūriai įvairiose šalyse labai skiriasi, o kompetencijos visada priklauso nuo konteksto (tarpkultūrinis darbas, darbas su jaunimu, socialinis darbas ir kt.). Dėl šios priežasties kompetencijų ugdymo sistemos gali skirtis ir skiriasi priklausomai nuo tikslinių grupių, jaunimo darbuotojų ir darbo konteksto.

Naudodami Jaunimo ryšių protokolą, partneriai nori rasti bendrą pagrindą pripažinti ir įteisinti jaunimo darbuotojų kompetencijas, atsižvelgdami į ilgametę Europos Tarybos praktiką jaunimo lyderių ir darbuotojų rengimo srityje bei kompetencijomis pagrįstą patvirtinimo modelį.

# Protokolo tikslai: Kodėl buvo sukurtas Jaunimo ryšių kompetencijos patvirtinimo protokolas?

*„[...] turi būti pagrindinė darbo su jaunimu kokybės standartų sistema, atitinkanti nacionalinius kontekstus, įskaitant jaunimo darbuotojų kompetencijos modelius ir ankstesnės patirties ir mokymosi akreditavimo sistemas [...]“.*

*Tarybos išvados dėl darbo su jaunimu kokybės (2010 m.),  
2-osios Europos jaunimo darbo konvencijos galutinė deklaracija (2015 m.)*

Kuriant politiką, kuri apsaugo ir aktyviai remia darbo su jaunimu kūrimą ir tolesnį vystymąsi visais lygmenimis, Jaunimo ryšių kompetencijos patvirtinimo sistema siekia:

- Sukurti konkretų ir aiškų įgūdžių patvirtinimo ir sertifikavimo kelią, išbandydami naujus socialinių ir tarpkultūrinių kompetencijų bei kritinio mąstymo ugdymo ir vertinimo metodus.
- Pateikti įkvėpimo šaltinį ir informacinį dokumentą nacionalinėms ir tarptautinėms jaunimo organizacijoms ir socialinių paslaugų teikėjams, kurie siūlo jaunimo darbuotojų mokymus. Be to, šis kompetencijų modelis padeda jaunimo darbuotojams įsivertinti savo kompetencijas ir padeda nustatyti sritis, kuriose jiems reikia tolesnio mokymo.
- Padėti institucinėms suinteresuotosioms šalims nustatyti jaunimo darbuotojų profesinius profilius ir visuomenės pripažinimą šiai profesijai.
- Geriau nustatyti ir apibūdinti jaunimo darbuotojo kompetencijas; tai padės pagerinti jaunimo darbuotojų įvaizdį ir pripažinimą visuomenėje. Tuo pačiu metu sukūrėme strategijas, įrankius ir mokomąją medžiagą, dėl kurių gebėjimų ugdymas bus veiksmingesnis.

Jaunimo ryšio kompetencijų patvirtinimo protokole dėmesys sutelktas į kompetencijas, nustatytas projekto partnerių organizacijose ir kurios reikalingos siekiant parengti, įgyvendinti ir

įvertinti jaunimo darbuotojo/fasilitatorių mokymosi kelius, skatinančius tikslinio jaunimo įvairovę ir socialinę įtrauktį. Šis Protokolas neturėtų būti vertinamas kaip „būtiną turėti“ kompetencijų sąrašas, tačiau jis apima keletą pageidaujamų kompetencijų ir elgesio, atspindinčių sveiką pagrindinį požiūrį. Protokolas yra pagrindinis modelis: jis nėra baigtinis, nėra iškalta akmenyje ir turėtų būti labiau dinamiška sistema, kuri toliau vystysis.

## Kaip veikia Jaunimo ryšių kompetencijos patvirtinimo protokolas?

Remiantis Europos įgūdžių, kompetencijų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatoriumi (ESCO), kuriame nustatomi ir suskirstomi į kategorijas ES darbo rinkai bei švietimui ir mokymui svarbūs įgūdžiai, kompetencijos, kvalifikacijos ir profesijos, jaunimo darbuotojo profilis apima profesijos profilį ir Sąrašas žinių, įgūdžių ir kompetencijų, kurias ekspertai laikė svarbia šios profesijos terminologija Europos mastu.

ESCO jaunimo darbuotojo apibrėžimas yra toks:

„Jaunimo darbuotojai palaiko, lydi ir konsultuoja jaunuolius, sutelkdami dėmesį į jų asmeninį ir socialinį tobulėjimą. Jie valdo bendruomenės projektus ir paslaugas vykdydami individualią arba grupinę veiklą. Jaunimo darbuotojai gali būti savanoriai arba apmokami specialistai, palengvinantys neformalaus ir savaiminio mokymosi procesus. Jie užsiima daugybe jaunų žmonių, su jais ir jaunimui skirtų veiklų“.<sup>3</sup>

Kartu su keliais jaunimo darbuotojo apibrėžimais nustatomi du skirtingi jaunimo darbuotojo profiliai: jaunesnysis ir vyresnis jaunimo darbuotojas. Šie profiliai yra susiję su Europos kvalifikacijų sąranga (EKS), kuri suteikia bendrą orientacinę sistemą, lyginančią nacionalines kvalifikacijų sistemas, sąrangas ir lygius. Kompetencijos ir kvalifikacijos tampa skaidresnės, todėl EKS yra mokymosi visą gyvenimą skatinimo priemonė. Ši sistema apima ir aukštąjį mokslą, ir profesinį mokymą, todėl ES asmenims bus lengviau perduoti atitinkamą informaciją apie savo kompetencijas ir kvalifikacijas.

---

<sup>3</sup> Kodas ESCO 2635.3.27

ICEP pateikė kryžmines nuorodas į Europos įgūdžių, kompetencijų, kvalifikacijų ir profesijų klasifikatorių (ESCO) ir Europos kvalifikacijų sąrangą (EKS) ir sudarė Jaunimo ryšių sertifikavimo protokolą jaunimo darbuotojams.

Šis reglamentas yra privalomas abiem Šalims (sertifikavimo įstaigai ir būsimam jaunimo darbuotojui). Sertifikuoti jaunimo darbuotojai yra įrašyti į Atestuotų jaunimo darbuotojų registrą, kurio specializacija yra įvairovė ir įtrauktis.

„Youth Connections“ kompetencijų sertifikavimas vyks šiais trimis skirtingais etapais:

- Tapatybės nustatymas ir dokumentų tikrinimas
- Įvertinimas ir patvirtinimas
- Sertifikavimas

1. Neformalaus ir savaiminio mokymosi nustatymas yra procesas, kuris „... registruoja ir padaro matomus asmens mokymosi rezultatus. Šis mokymosi procesas nesuteikia oficialaus pažymėjimo ar diplomo, tačiau jis gali būti tokio formalaus pripažinimo pagrindas.<sup>4</sup>

2. Mokymosi rezultatų vertinimas apibrėžiamas kaip „... asmens žinių, įgūdžių ir kompetencijų vertinimas pagal iš anksto nustatytus kriterijus, nurodant mokymosi metodus ir lūkesčius. Po įvertinimo paprastai atliekamas patvirtinimas ir sertifikavimas. Yra du skirtingi vertinimo tipai:

- Formuojamasis vertinimas: tai „dvišalis refleksijos procesas tarp mokytojo / vertintojo ir besimokančiojo, skatinantis mokymąsi“
- Apibendrinamasis vertinimas – tai „besimokančiojo konkrečių žinių, įgūdžių ir kompetencijos pasiekimų tam tikru metu vertinimo (arba įvertinimo) procesas“. Neformaliojo ir savaiminio mokymosi patvirtinimas (4) „... yra pagrįstas asmens mokymosi rezultatų įvertinimu ir gali baigtis pažymėjimu arba diplomu“. Sąvoka „mokymosi rezultatų patvirtinimas“ suprantama kaip „kompetentingos institucijos patvirtinimas, kad mokymosi rezultatai (žinios, įgūdžiai ir kompetencijos), kuriuos asmuo įgijo formalioje, neformalioje arba savaiminėje aplinkoje, buvo įvertinti pagal iš anksto nustatytus kriterijus ir yra atitikti

<sup>4</sup> (CEDEFOP 2009, p. 15).

patvirtinimo standarto reikalavimus. Patvirtinimas paprastai baigiasi sertifikavimu.

3. Mokymosi rezultatų sertifikavimas yra procesas „... formaliai patvirtinant, kad asmens įgytas žinias, įgūdžius ir kompetencijas įvertino ir patvirtino kompetentinga institucija pagal iš anksto nustatytą standartą. Dėl atestavimo išduodamas pažymėjimas, diplomą arba titulas“.

## Nuorodiniai dokumentai ir apibrėžimai

Standartinės kompetencijų sertifikavimo procedūros reikalauja surinkti visus toliau nurodytus dokumentus, kuriuos vadiname priedais, o konkrečiu Jaunimo ryšių sertifikavimo protokolo, skirto jaunimo darbuotojams, atveju ICEP teikia tik jaunimo darbuotojo sertifikavimo schemą (žr. II priedą toliau). :

- I priedas – Prašymas išduoti kompetencijas (nepateiktas)
- II priedas – Jaunimo darbuotojo sertifikavimo schema
- III priedas – Personalo sertifikavimo reglamentas (nepateiktas)
- IV priedas – Politika (nepateikta)
- V priedas – Etikos kodeksas (nepateikta)
- VI priedas – Privatumo politika (nepateikta)
- VII priedas – leškančio jaunimo darbuotojo deklaracija (nepateikta)
- VIII priedas – Jaunimo darbuotojo kompetencijų pažymėjimo galutinio įvertinimo šablonas (nepateiktas)

# Sertifikavimo koncesijos ir priežiūros sąlygos

Visi asmenys, siekiantys tapti sertifikuotais jaunimo darbuotojais, gali pateikti kompetencijų sertifikavimo prašymą be jokios diskriminacijos dėl tautybės, lyties, religijos, rasės ir politinės orientacijos.

Norėdamas įgyti ir išlaikyti sertifikatą laikui bėgant, jaunimo darbuotojas privalo:

- nustatyti ir atitikti visus Jaunimo darbuotojo sertifikavimo schemeje nurodytus reikalavimus
- pateikti ICEP (sertifikavimo įstaigai) visą būtiną ir privalomą informaciją ir dokumentus
- net ir laikui bėgant gerbti visas Jaunimo darbuotojo sertifikavimo sistemos nuostatas
- išlaikyti sąlygas visą sertifikavimo galiojimo laiką
- skundų atveju pateikti ICEP (sertifikavimo įstaigai) visą informaciją ir dokumentus, reikalingus teisingam valdymui ir sprendimui.
- įsipareigoja tinkamai naudoti sertifikatus ir logotipus bei ICEP (sertifikavimo įstaigos) sertifikavimo ženklus, kaip paaiškinta šiame dokumente.
- besąlygiškai laikytis deontologinio kodekso, kurį perskaitė ir su kuriuo sutiko pasirašydami kompetencijų sertifikavimo prašymą.

## Kompetencijų atestavimo procedūra

Atestuotas jaunimo darbuotojas, norintis gauti kompetencijų sertifikatą, turi pateikti specialų raštišką prašymą sertifikavimo įstaigai (Kompetencijų sertifikavimo prašymas – 1 priedas), kuriame turi būti nurodyta data, pasirašytas ir išsiųstas sertifikavimo įstaigai su visais priedais.

Prašymo pasirašymas reiškia sutikimą su sertifikatų ir logotipų, sertifikavimo ženklų ir deontologinio kodo naudojimo tvarka.

Gavusi sertifikavimo įstaiga atlieka preliminarų patikrinimą, informuodama jaunimo darbuotoją apie prašymo priėmimą arba atmetimą. Sertifikavimo įstaiga gali paprašyti papildomų dokumentų, susijusių su vertinimu.

Taip pat galima prašyti sertifikavimo įstaigos pagalbos, kad ištaisytų kompetencijų sertifikavimo užklausą.

## 1 Etapas: Tapatybės nustatymas ir dokumentų tikrinimas

Gavusi Prašymą su visais reikalingais dokumentais, sertifikavimo įstaiga pradeda patikros procedūrą.

Trūkstant dokumentų, būsimam sertifikuotam jaunimo darbuotojui išsiunčiamas oficialus prašymas paštu arba faksu, kuris turi dešimt darbo dienų jį įvykdyti.

Gavusi visus dokumentus, sertifikavimo įstaiga prašymą atmeta ir apie priimtą sprendimą praneša pareiškėjui. Jaunimo darbuotojas oficialų sprendimą su paaiškinimu, jei reikia, gaus paštu.

Atmetimo atveju Jaunimo darbuotojas gali apskųsti sprendimą, pateikdamas papildomą informaciją. Jei priežastys yra priimtinos, sertifikavimo įstaiga gali iš naujo įvertinti kompetencijų sertifikavimo prašymą, patvirtindama arba pakeisdama sprendimą. Pastaruoju atveju sprendimas yra galutinis.

## 2 Etapas: Įgūdžių vertinimas ir patikrinimas

Už 2 patikros etapą tiesiogiai atsako sertifikavimo įstaigos įgaliotas egzaminuotojas.

Egzaminą galima laikyti nuotoliniu būdu atliekant testavimą arba asmeniškai su egzaminuotoju ir liudytoju

Šį etapą sudaro egzaminuotojo kompetencijų sertifikavimo prašyme ir patvirtinamuosiuose dokumentuose pateiktos informacijos teisingumo patikrinimas. Tikrinimas gali būti atliekamas telefonu arba „akis į akį“ pokalbiais su institutais, universitetais, organizacijomis, įmonėmis, įstaigomis ar organizacijomis ir tiesiogiai apklausiant trokštantį patekimo jaunimo darbuotoją.

Pareiškėjas turi leisti sertifikavimo įstaigai susisiekti su pateiktuose dokumentuose nurodytomis organizacijomis ir asmenimis.

Šiuo etapu siekiama išsiaiškinti informacijos teisingumą ir įvertinti jaunimo darbuotojo kompetencijas.

Šio vertinimo proceso pabaigoje Egzaminuotojas gali pareikšti palankią nuomonę arba atlikti papildomas apklausas.

## Egzaminas ir kompetencijų vertinimas

Egzaminas ir kompetencijų vertinimas yra antrojo sertifikavimo proceso etapo dalis, kurią vykdo nustatytas egzaminuotojas ir stebi sertifikavimo įstaigos darbuotojai (liudytojas).

Egzaminą raštu, kurį galima laikyti vietoje arba nuotoliniu būdu, sudaro 60 klausimų su atsakymų variantais jaunesniajam darbuotojui ir 90 klausimų su atsakymų variantais vyresniajam darbuotojui ir apima visas CPS temas. Egzaminas raštu trunka devyniasdešimt minučių, išlaikymo balas yra 80 proc.

Egzaminu siekiama įvertinti kandidatų kompetencijas, naudojant jų specifines žinias, įgūdžius ir priemones, susijusias su darbo profiliu, kaip paaiškinta sertifikavimo schemeje (II priedas).



Praktinis egzaminas susideda iš Jaunimo darbuotojo kompetencijų egzaminuotojo įvertinimo. Kandidatai egzaminą laikys klasėje arba nuotoliniu būdu naudodami vaizdo įrašą (pvz., „Zoom“), o sertifikavimo įstaigos (liudytojų) priežiūros darbuotojai visada bus šalia.

Kandidatai turi surinkti ne mažiau kaip 60% balų, kad išlaikytų. Praktinis egzaminas po egzamino raštu užtikrins Eksperto ir Liudytojo nepriklausomumą ir nešališkumą. Kiekviena egzamino dalis turi balą.

Jei kandidatai į jaunimo darbuotojo egzaminus raštu ir praktikoje pasiekia minimalų arba aukštesnį balą, jie išlaikomi ir yra laikomi kvalifikuotais.

Egzaminuotojas ir sertifikavimo įstaigos darbuotojai garantuos teisingą egzamino valdymą, pavyzdžiui:

- užtikrinti, kad būtų laikomasi visų sveikatos ir saugos reikalavimų.
- patikrinimas, ar patenkintas bet koks specialios pagalbos poreikis iš anksto
- iliustruojantys egzamino laikymo būdus ir jų išlaikymo kriterijus

## Nepriklausomas sertifikavimo pakartotinio egzaminuotojo įvertinimas

Baigęs pirmąjį egzaminą, pakartotinis egzaminuotojas peržiūrės ir patvirtins egzaminuotojo įvertinimą.

## Išvados

Skaitmeniniai duomenys iš visų patikrinimo ir vertinimo proceso etapų, kuriuos atlieka Egzaminuotojas ir Pakartotinis egzaminuotojas, saugomi ne trumpiau kaip penkerius metus. Sistemingos atsarginės kopijos ir saugumo patikros atliekamos reguliariai.

## Kompetencijų pažymėjimų išdavimas

Išlaikę egzaminus su jaunimu darbuotojais jiems bus suteiktas pažymėjimas Sertifikavimo įstaigos registre – Atestuotų jaunimo darbuotojų registre. Ši informacija tampa vieša.

Kartu su kompetencijų pažymėjimu atestuotam jaunimo darbuotojui elektroniniu formatu išsiunčiamas Sertifikavimo įstaigos logotipas ir ženklas.

Išduotas kompetencijų pažymėjimas galioja penkerius metus nuo išdavimo datos ir yra kasmet peržiūrimas, laikantis tarpinių kasmetinių terminų.

Pasibaigus penkerių metų galiojimo laikui, būtina užpildyti ir dar kartą išsiųsti prašymą dėl kompetencijų atestavimo tik reikiamoms dalims (asmens duomenys, veiklos, susijusios tik su paskutiniais trejais metais, registracija) iki pažymėjimo galiojimo pabaigos kompetencijų galiojimo.

Vertinimo ir pratęsimo suteikimo procesas yra tiksliai aprašytas, tačiau vienintelis skirtumas yra tas, kad egzaminai raštu arba žodžiu arba abu yra laikomi iš naujo, jei informaciniai standartai atnaujinami į naują leidimą.

## Priežiūra ir stebėjimas

Per visą išduoto kompetencijos atestato galiojimo laikotarpį sertifikavimo įstaiga vykdys kontrolės ir stebėsenos veiklą, siekdama patikrinti, ar laikomasi visų Jaunimo darbuotojo sertifikavimo schemos reikalavimų. Jei galiojimo laikotarpiu atsiranda neatitikimų iš Sertifikavimo schemoje nustatytų reikalavimų, jaunimo darbuotojai privalo laikytis nurodymų saugoti sertifikatą. Įsipareigojimų nevykdymas laikinai sustabdomas, sumažinamas arba panaikinamas išduotas Kvalifikacijos pažymėjimas.

## Suteiktų kompetencijų keitimas, pratęsimas ir sumažinimas

Jaunimo darbuotojai bet kuriuo metu gali prašyti pakeisti kompetencijų pažymėjimą. Norėdami tai padaryti, jie turi užpildyti kompetencijų sertifikavimo užklausą ir nusiųsti ją sertifikavimo įstaigai, kartu pridėdami papildomus dokumentus, pagrindžiančius prašymą.

Gavusi prašymą, sertifikavimo įstaiga atlieka patikros veiksmus pagal anksčiau aprašytas procedūras ir nusprendžia, ar gali būti suteiktas pakeitimas, pratęsimas ar sumažinimas. Sertifikavimo sumažinimo atveju, siekiantis jaunimo darbuotojo privalo:

- grąžinti kompetencijos pažymėjimo originalą, ty laikino sumažinimo atveju nenaudoti atestato ar logotipo ar atestavimo ženklo per sumažinimo laikotarpį.
- ištrinti dokumentus, kuriuose nurodomas šiuo metu galiojantis sertifikavimas su konkrečia sritimi prieš sumažinant
- po sumažinimo nenaudoti sertifikavimo už Sertifikate nurodytos apimties

## Taisyklių, gairių, reglamentų ir įstatymų keitimas jaunimo darbuotojo sertifikavimo schemos kontekste

Sertifikavimo įstaiga imsis atitinkamų veiksmų, kad užtikrintų sertifikavimo galiojimą, jei sertifikavimo schema ir taisyklės bus pakeistos:

- Sertifikavimo įstaigos profesinio ir teisinio statuso pasikeitimas
- direktyvus, reglamentus ir įstatymus jaunimo darbuotojo kompetencijų sistemoje

Darbuotojai su jaunimu, kuriuos paveikė bet kokie pokyčiai, privalo per tam tikrą laiką ir tinkamai prisitaikyti prie naujų reikalavimų.

## Sertifikavimo sutarties galiojimas ir atnaujinimas

Atestavimo sutartis ir kompetencijų atestavimas galioja penkerius metus ir galioja nuo prašymo pateikimo dienos.

Pasibaigus šiam laikotarpiui, jaunimo darbuotojai turi išsiųsti naują prašymą, užpildyti reikiamas dalis ir išsiųsti sertifikavimo įstaigai, vadovaudamiesi aukščiau pateiktomis instrukcijomis.

Sertifikavimo įstaigai gavus prašymą, darbuotojai ir egzaminuotojas atlieka patikros ir vertinimo veiksmus.

Sertifikavimo įstaiga praneša apie sertifikavimo atnaujinimo suteikimą Jaunimo darbuotojui.

## Sertifikato atsisakymas, sustabdymas ir atšaukimas

### *Atsisakyti*

Sertifikuoti jaunimo darbuotojai gali atsisakyti kompetencijų sertifikato šiais atvejais:

- Jeigu jie nesutinka su jokiais šių taisyklių pakeitimais
- Jei jie nepriima jokių sertifikavimo įstaigos pateiktų pakeitimų jaunimo darbuotojo sertifikavimo schemeje, atsižvelgiant į jaunimo darbuotojo poreikius
- Jaunimo darbuotojai turi pranešti apie savo sprendimą raštu per tris mėnesius nuo sertifikavimo įstaigos pranešimo apie pakeitimus dienos.

Tada jie turi:

- Gražinti jų sertifikatą

- Daugiau nedeklaruoti kompetencijų sertifikatų ir ištrinti iš visų dokumentų visas susijusias nuorodas ar patvirtinimus
- Nustoti rodyti sertifikatą, logotipą ir sertifikavimo ženklą platinant bet kokią medžiagą

Gavus atsisakymą, sertifikatas bus:

- nuimtas kompetencijos pažymėjimas
- išbrauktas jaunimo darbuotojo vardas iš Sertifikuotų registro

## Sustabdymas

Sertifikavimo įstaiga gali sustabdyti Sertifikato galiojimą šiais atvejais:

- jei atestuotas Jaunimo darbuotojas netinkamai panaudojo sertifikatą, logotipą ar sertifikavimo ženklą
- jei sertifikuotas jaunimo darbuotojas nesiėmė tinkamų korekcinų veiksmų, kurių reikalauja sertifikavimo įstaiga
- Jei sertifikuotas jaunimo darbuotojas neatsiunčia reikiamų dokumentų per metinio vertinimo etapus arba atsiunčia neteisingus dokumentus

Apie sustabdymą atestuohtam jaunimo darbuotojui pranešama raštu, nurodant atestacijos atkūrimo sąlygas ir terminą.

Sustabdymo laikotarpiu atestuotas jaunimo darbuotojas negali naudoti pažymėjimo, logotipo ar sertifikavimo ženklo jokiuose dokumentuose, taip pat jokia forma negali naudoti kompetencijos pažymėjimo. Sustabdymas taip pat gali būti susitarimo tarp sertifikuoto jaunimo darbuotojo ir sertifikavimo įstaigos pasekmė; sertifikavimo įstaiga apie tai oficialiai praneša paštu arba faksu.

Sustabdymas nekeičia sertifikato galiojimo laiko.

## Atšaukimas

Dėl atšaukimo sprendžiama ir apie tai raštu pranešama atestuohtam jaunimo darbuotojui šiais atvejais:

- kai per šešis mėnesius nepašalinamos priežastys, dėl kurių buvo sustabdytas kvalifikacijos atestato galiojimas
- deontologinio kodekso pažeidimo atveju (V priedas)
- konstatavo šio dokumento ir priedų nuostatų nesilaikymą
- už netikrų ar suklastotų dokumentų siuntimą
- už netinkamą sertifikato, logotipo ar sertifikavimo ženklo naudojimą.

Po atšaukimo Jaunimo darbuotojas įsipareigoja:

- Grąžinti kompetencijos pažymėjimo originalą
- Nustoti naudoti kompetencijos sertifikatą, logotipą ir sertifikavimo ženklą visuose dokumentuose

Atšaukimas reiškia, kad sertifikavimo įstaiga turi išbraukti atestuotą jaunimo darbuotoją iš sertifikuotų jaunimo darbuotojų registro.

Oficialius pranešimus apie atšaukimą sertifikavimo įstaiga siunčia jaunimo darbuotojui raštu.

## Pretenzijos, skundai ir ginča

### *Pretenzijos*

Sertifikuotas jaunimo darbuotojas gali pateikti pretenziją sertifikavimo įstaigai raštu, jeigu mano, kad siūlomų sertifikavimo, priežiūros ar atnaujinimo paslaugų kokybė neatitinka šio reglamento nuostatų.

Pretenzija turi būti pateikta sertifikavimo įstaigai raštu (el. paštu arba faksu arba paštu), tiksliai nurodant pretenzijos pobūdį ir kartu su visais patvirtinamaisiais dokumentais.

Tikrindama informacijos tikrumą, sertifikavimo įstaiga konstruktyviai, nešališkai ir laiku (maks. penkios darbo dienos) sprendžia dėl pretenzijos pagrįstumo.

Savo sprendimą patenkinti arba atmesti pretenziją sertifikavimo įstaiga praneša raštu (el. paštu, faksu, paštu).

### ***Skundai ir apeliacijos***

Atestuotas jaunimo darbuotojas gali apskųsti sertifikavimo įstaigos sprendimus, nurodydamas motyvus per penkias darbo dienas nuo pranešimo apie sprendimą dienos. Tokiu būdu atestuotas jaunimo darbuotojas neprivalo iš karto sutikti su sertifikavimo įstaigos priimtu sprendimu.

Sertifikavimo įstaiga, gavusi skundą ar apeliaciją, jį išnagrinėja per dešimt darbo dienų. Jaunimo darbuotojo ir kitų susijusių asmenų gali būti paprašyta dalyvauti klausyme tuo metu.

Sertifikavimo įstaiga informuos pareiškėją raštu (el. paštu, faksu arba paštu) apie apeliacijos gavimą, eigą ir rezultatus.

### ***Asmens duomenų tvarkymas ir leidimas naudoti***

Tvarkydama asmens duomenis ir suteikdama leidimą naudoti, Sertifikavimo įstaiga taikys 2016 m. balandžio 27 d. Europos Parlamento ir Tarybos reglamento (ES) 2016/679 „Dėl fizinių asmenų apsaugos tvarkant asmens duomenis“ duomenų ir laisvo tokių duomenų judėjimo bei panaikinančios direktyvą 95/46/EB (Bendrąjį duomenų apsaugos reglamentą)“.

# ANNEX 1

Document Code: ESCO 2635.3.27

<p><b>Youth Connections Certification Scheme</b>  <b>Youth Worker</b>  <b>English Version</b></p>
<p><b>Grade: Senior Youth Worker (SW), Junior Youth Worker (JW)</b></p>

Profile		
<p><b>Senior Youth Workers (SW)</b></p>	<p>They develop and coordinate projects for young people through various activities and projects in the community created based on young people's social, behavioural and health development and security needs. They are engaged in a wide range of activities by and for young people (supervision of youth activities, work independently in their responsibilities). They can be volunteers or paid professionals who facilitate non-formal and informal learning processes.</p>	<p>Work experience as qualification requirements</p>
<p><b>Junior Youth Workers (JW)</b></p>	<p>They include people who support young people through various activities and projects in the community, based on social, behavioural and health development and the security needs of young people.</p> <p>These people don't work independently or take overall responsibility for the coordination of projects; they work under the supervision of more senior youth workers. The role's main purpose is to encourage youth activism and quality leisure time. Work can be carried out through employment in community organisations, associations or social services, bearing in mind the policies and instructions of the employer, with the support and supervision of the supervisor who may or may not</p>	<p>Even without experience and minimum qualified training in one of the ten areas identified by the Youth Connection project</p>



	be a youth worker.	
--	--------------------	--

## Standards and Guidelines

Standards and Guidelines	Contents	Notes
<b>Guide CEN 14</b>	Guidelines for standardisation activities on the qualifications and personnel of professions and personnel	(Latest edition)
<b>UNI Framework</b>	Outline for the development of standards in the field of unregulated professional activities	(Latest edition)
<b>ESCO</b>	European Classification of Skills, Competencies, Qualifications and Occupations	
<b>EQF</b>	European Qualifications Framework	
<b>Project documentation</b>	Project N°2019-2-UK01-KA205-062270  Training-Modules-for-youth-professionals-working-in-multicultural-settings	

<p><b>Senior Youth Worker (SW)</b></p> <p><b>Junior Youth Worker (JW)</b></p>	<p>The Youth Workers promote social participation and the development of the potential of young people individually or in groups or communities. They do this by:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• promoting social change to prevent social problems</li> <li>• work within communities</li> <li>• preparing youths for adulthood</li> <li>• applying anti-oppressive practices and assessing social service users' situations</li> <li>• monitoring the development of youth, building helping relationships with social service users</li> <li>• communicating on the youth's well-being</li> <li>• speaking with youth and contribute to protecting individuals from harm</li> <li>• delivering social services in diverse cultural communities</li> <li>• contributing to developing activities for the prevention of discomfort</li> <li>• facilitating inclusion, participation and social aggregation of young people to stimulate expression, communication and involvement of individuals or groups</li> <li>• contributing to the improvement of their quality of life</li> </ul> <p>Within the sector in which they operate, youth workers collaborate in planning and managing educational, recreational and cultural activities in direct contact with young people and individuals with different problems.</p> <p>These actions are part of a broader socio-educational path with other social workers</p>	<p><b>Senior Youth Worker (SW))</b></p> <p>Their professional qualifications are at an advanced level whereby they will operate independently, having acquired mastery and critical understanding of the context. They have developed specialised problem-solving skills in research and innovation to develop new procedures and integrate knowledge obtained in different areas. They can manage and transform complex, unpredictable work contexts that require new strategic approaches. They can take responsibility for contributing to professional knowledge and practice and reviewing the strategic performance of teams.</p> <p><b>The Junior Youth Worker (JW)</b></p> <p>The profile has a basic level of competency. The JW can observe and map social contexts, promote social participation and innovation, and create realistic proposals for the benefit of the community.</p>
---	--	--

such as professional educators, psychologists, intercultural mediators, social workers. Through theatre, games, physical activities, music and dance, the facilitator develops community life activities, both temporary and permanent, with preventive, educational and social integration purposes. The Youth Worker promotes the recovery and development of personal potential, inclusion and social participation, defining social, educational and recreational-cultural activities in response to identified needs. The facilitation of participation in all the activities in the training experience supports the participants, personally and in groups, on the learning path and job placement to achieve the objectives indicated based on the appropriate professional level provided by EQF. Its skills are employed in 3 well-defined areas:

**1. STRATEGIC AREA, in which they will have to understand the local youth situation, the labour market and the development policies and ascertain, support and verify local models of development of youth competencies and skills and the level of inclusion and tolerance of diversity.**

***Special Activities***

- Identify information needed for functional treatment of social and labour inclusion services
- Identify critical points that hinder inclusion policies
- Prepare and implement individual intervention plans (assistance, coaching and counselling) from the perspective of an inclusion strategy and in coherence with the needs of

	<p>the local situation</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adopt strategies to bridge cultural differences</li> </ul> <p><b>2. MANAGEMENT AREA,</b> where they must: promote and facilitate individual and group learning of new paradigms of social inclusion and acceptance of differences; prepare, implement and monitor inclusion activities; ascertain individual needs for job placement assistance; develop and implement job placement assistance and tutoring interventions; plan and organise cultural inclusion activities</p> <p><i>Special Activities</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Implement interventions to socialise and develop acceptance of diversity and gender equality.</li> <li>• Use training techniques to promote non-discrimination</li> <li>• Evaluate the internship</li> <li>• Support young people in information sourcing and selection of companies and job opportunities, CV writing, letter of application, interviews, etc.</li> <li>• Provide support interventions on individual rights and protection legislation in the host territories</li> <li>• Facilitate and manage inclusive group meetings</li> <li>• Manage issues related to linguistic inclusion</li> <li>• Implement and manage to face or online meetings that are engaging and inclusive</li> </ul>	
--	---	--

	<p><b>3. AREA OF EXTERNAL RELATIONS, where they will have to manage local relationships with public administrations, companies, employment services, institutions and local employers.</b></p> <p><i>Specific activities</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Dialogue with local institutions and stakeholders</b></li> <li>• <b>Ensure and update the requests and availability of companies to offer employment opportunities to young people</b></li> <li>• <b>Manage conventions with companies and oversee the required fulfilments</b></li> <li>• <b>Liaise with social services and assist with training programmes for cultural and workforce integration</b></li> </ul>	
--	--	--

<b>EQF</b>	Knowledge Grade 7 – Skill Grade 6 – Competence Grade 7
<b>ESCO Code</b>	2635.3.27 - Youth Worker
<b>Linguistic Equivalents</b>	(ar) موظف شباب (bg) младежки работник/младежка работничка (de) Jugendarbeiter/Jugendarbeiterin (el) εργαζόμενος στον τομέα της νεολαίας/εργαζόμενη στον τομέα της νεολαίας (en) Youth Worker (es) trabajador social para trabajo con jóvenes/trabajadora social para trabajo con jóvenes (fr) animateur socio-éducatif/animateur socio-éducative (It)animatore socio educativo/animateur socioeducativa (lv) su jaunimu dirbantis specialistas (pt) assistente social especialista em trabalho com jovens (sk) pracovník s mládežou/ pracovníčka s mládežou

## First Certification Requirements Table

Requirements	Degrees: Senior Youth Worker (SW) Junior Youth Worker (JW)	
	Junior Youth Worker (JW)	Senior Youth Worker (SW)
<b>Instruction</b>	High school diploma or Degree (1st or 2nd level)	High school diploma or Degree (1st or 2nd level)
<b>Qualified training</b>	none	University Masters (in legal or economic subjects, or relating to the f training, education and orientation, or welfare and social sector) or

		qualification gained by professional experience as a Youth Worker of at least two years
<b>Specific training</b>	Specific training courses of at least eight hours in such topics as Gender equality, Socio-economic background, education and employment, cultural shock and cross-cultural adaptation, identity, diversity and discrimination, hate speech and tolerance, religion, human rights and legislation, migration and cultural diversity, intercultural communication, linguistic diversity.	<p>Specific training course of at least sixteen hours in such topics as Gender equality, Socio-economic background, education and employment, cultural shock and cross-cultural adaptation, identity, diversity and discrimination, hate speech and tolerance, religion, human right and legislation, migration and cultural diversity, intercultural communication, linguistic diversity.</p> <p>Or as an alternative:</p> <p>- At least ten years of experience as a Youth Worker</p>
<b>Work Experience</b>	Experience working in the social or entrepreneurial sector of at least six months or at least eighty hours of specific experience in the role.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Two years' experience in coordination, monitoring, and evaluation if in possession of a 2nd level degree</li> <li>• Three years' experience of working in the social or entrepreneurial sector or training or education and orientation sector if having a First level degree</li> <li>• Four years' experience of working in the social or entrepreneurial sector or training or education and orientation sector if in possession of an upper secondary qualification/professional qualification</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Five years' experience of working in the social or entrepreneurial sector or training or education and orientation sector if in possession of an upper secondary qualification/professional qualification</li> </ul>
<b>Certification criteria</b>	Individual credential evidence dossier drawn up and signed following the provisions of Annex 4	Individual credential evidence dossier drawn up and signed following the provisions of Annex 4

## Validity

	<b>Degrees</b>	
<b>Validity</b>	<b>Junior Youth Worker (JW)</b>	<b>Senior Youth Worker (SW)</b>
	The certification is valid for five years.	

### Criteria and methods for evaluation, certification, surveillance, renewal, extension, suspension and revocation.

The description of all the criteria and methods adopted by ICEP (including the code of conduct) are clearly described in the applicable Staff Certification Regulation (RCER) in revision to which reference is made. Therefore, this Regulation is an integral part of this Certification Scheme.



# Requirements and Annual Maintenance Table

Requirements	Junior Youth Worker (JW)	Senior Youth Worker (SW)
<b>Professional ethics</b>	No adverse reports regarding compliance with the Staff Certification Regulation	No adverse reports regarding compliance with the Staff Certification Regulation
<b>Correct use of certification and brands</b>	No adverse reports regarding compliance with the Staff Certification Regulation	No adverse reports regarding compliance with the Staff Certification Regulation
<b>Complaints</b>	Absence	Absence
<b>Annual fee</b>	If applicable	If applicable
<b>Professional updating and continuous improvement</b>	<p>The certified <b>Junior Youth Worker (JW)</b> is required to fulfil what is required annually for maintenance and every five years for renewal, as described below:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>attendance, for at least eight hours per year in total in the thematic area of competence, of seminars, specialised conferences, refresher courses,</li> <li>perform a minimum of 80 hours per year of Youth Worker activities</li> </ul> <p>Note: the renewal of the certification will be confirmed only after a positive outcome of the assessment of compliance with the required requirements</p>	<p>The certified <b>Senior Youth Worker (SW)</b> is required to fulfil what is required annually for maintenance and every five years for renewal, as described below:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>attendance, for at least sixteen hours per year</li> </ul>

		<p>overall in the thematic area of competence, of seminars, specialist conferences, refresher courses</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● carry out a minimum of 160 hours per year of Youth Worker activities</li> </ul> <p>Note: the renewal of the certification will be confirmed only after a positive outcome of the assessment of compliance with the required requirements</p>
--	--	---

## Renewal Requirements Table for five years

Requirements	Junior Youth Worker (JW)	Senior Youth Worker (SW)
<b>Professional ethics</b>	Compliance with the provisions of the Staff Certification Regulations	Compliance with the requirements of the Staff Certification Regulations

<b>Correct use of certification and brands</b>	Compliance with the provisions of the Staff Certification Regulations	Compliance with the requirements of the Staff Certification Regulations
<b>Complaints</b>	Absence	Absence
<b>Annual fee</b>	If applicable	If applicable
<b>Professional continuity</b>	At least six months of work activity in the role in the three years or 150 hours of coordination in the three years	At least twelve months of work activity in the role in the three years or 250 hours of coordination in the three years
<b>Professional updating and continuous improvement</b>	At least forty hours of updating in the five years qualified or recognised by theoretical/practical in the areas of education and employment, cultural shock and cross-cultural adaptation, identity, diversity and discrimination, hate speech and tolerance, religion, human right and legislation, migration and cultural diversity, intercultural communication, linguistic diversity	At least sixty hours of updating in the five years qualified or recognised by theoretical/practical in the areas of education and employment, cultural shock and cross-cultural adaptation, identity, diversity and discrimination, hate speech and tolerance, religion, human right and legislation, migration and cultural diversity, intercultural communication, linguistic diversity

## Main Exam Topics

Main Exam Topics		
	Content	Note
<b>Main Topics References of Clients or Employers</b>	Presentation of at least one letter of reference certifying that the Youth Worker has exercised the skills in the Areas: Strategic, Management and External Relations "with ethics, competence and scruple."	The presentation of the letters of reference exempts you from taking the written exam if you meet the access requirements
<b>Head Office References</b>	Presentation of at least one letter of reference certifying that the Youth Worker has exercised the skills in the Areas: Strategic, Management and External Relations "with ethics, competence and scruple."	
<b>Strategic area</b>	The training needs and management of the economic, instrumental and professional resources necessary to carry out the activities are based on the system of constraints and resources predefined by plans, projects, and regulations. Planning of the various professional contributions (analysts, designers, Youth Worker, tutors, guidance counsellors.) and preparation of preventive/corrective activities relating to the use of resources in the areas of education and employment, cultural shock and cross-cultural adaptation,	<p>The Written Test is a questionnaire made up of sixty multiple-choice questions covering all the topics covered by the CPS for the Junior Youth Worker and 90 multiple choice questions for the Senior Youth Worker.</p> <p>You are asked to find the correct answer from three options. A mark is given to each correct answer (and no marks for wrong or missing answers).</p> <p>The pass mark for the exam is 80%.</p> <p>The exam can be taken in person or online</p> <p>Practical exam:</p>

	<p>identity, diversity and discrimination, hate speech and tolerance, religion, human right and legislation, migration and cultural diversity, intercultural communication, linguistic diversity.</p>	<p>It consists of a test chosen according to the competency groups sampled for which certification is requested.</p> <p>The exam will focus on detailed knowledge and skills in CPS. An assessment with a maximum of 100% is achievable (a well-analysed case and clearly defined key topics), but the pass mark is 60% (sufficient analysis and main key issues identified).</p> <p>After passing the written exam, the practical exam will be carried out (20 multiple choice questions).</p> <p>The overall evaluation (E) must be calculated according to the following formula:</p> $E = 0.3 * ET + 0.7 * EP = 0.3 * \text{_____} \% + 0.7 * \text{_____} \% = \text{XXXXX}$ <p>ET is the evaluation of the theoretical test</p> <p>EP is the evaluation of the practical test</p> <p>The overall pass mark for both the theoretical and practical exams is 60%</p>
<p><b>Management Area</b></p>	<p>Coordination of the human, economic and organisational resources present; monitoring of actions and activity programs and monitoring of administrative progress based on the reporting of expenses</p>	



<b>External relations area</b>	Design actions to maintain and promote the updating of companies, the territory and suppliers on the progress of the training project (meetings, meetings, seminars, workshops)	
<b>Regional and national laws</b>	Laws, regulations, circulars implementing training management	

## Reference documents

We gathered existing material related to international certification of competencies schemes. The sources and materials that we used for the Youth Connections competence Protocol are given below:

- Council of Europe, website: [www.coe.int](http://www.coe.int)
- Council of Europe, Recommendation CM/Rec(2017)4 of the Committee of Ministers to member States on youth work (Adopted by the Committee of Ministers on 31 May 2017 at the 1287th meeting of the Ministers' Deputies), website: [www.coe.int](http://www.coe.int).
- Youth Work Recommendation CM/Rec(2017)4, p. 9.
- Youth Goals, website: <https://youth-goals.eu/>
- CEDEFOP 2009, BBT 2009, <https://www.cedefop.europa.eu/it>
- European Commission, "Get to know ESCO", website: <https://ec.europa.eu/>, article link: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home?resetLanguage=true&newLanguage=en>
- Cedefop (2015). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 104. <http://dx.doi.org/10.2801/008370>
- Manifesto of Adult Learning in the 21st century: The Power and Joy of Learning Publisher: European Association for the Education of Adults – EAEA.2019
- European Training Strategy A Competence Model for Youth Workers to Work Internationally. The European Training Strategy (ETS) in the field of youth.



Project Number 2019-2-UK01-KA205-062270

**Project's coordinator:**

Merseyside Expanding Horizons  
The Old Secondary Education Centre, Mill Lane – OL  
Postal Code: L13 5TF  
Liverpool, United Kingdom

[www.expandinghorizons.co.uk](http://www.expandinghorizons.co.uk)

*This project has been funded with support from the European Commission, under the E+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use may be made of the information contained therein*