

EntreComp ở nơi làm việc

Khung năng lực Khởi nghiệp châu Âu trong hành động trong thị trường lao động: lựa chọn các trường hợp điển hình

Dịch sang tiếng Việt: Lê Trung Nghĩa

Dịch xong: 15/02/2024

Bản gốc tiếng Anh: <https://publications.jrc.ec.europa.eu/repository/handle/JRC120486>

EntreComp at Work

The European Entrepreneurship Competence Framework in action in the labour market: a selection of case studies

Ấn phẩm này là một báo cáo kỹ thuật từ Trung tâm Nghiên cứu Chung - JRC (Joint Research Centre), một dịch vụ khoa học và tri thức của Ủy ban châu Âu. Nó nhằm cung cấp hỗ trợ khoa học dựa vào bằng chứng cho quy trình hoạch định chính sách của châu Âu. Kết quả đầu ra khoa học được trình bày không ngụ ý quan điểm chính sách của Ủy ban châu Âu. Ủy ban châu Âu cũng như bất kỳ ai hành động nhân danh Ủy ban châu Âu không chịu trách nhiệm vì việc sử dụng ấn phẩm này.

Bản thảo hoàn thành vào tháng 7/2019

Các tác giả: Elin McCallum, Lisa McMullan, Rebecca Weicht và Stefano Kluzer.

Biên tập: Margherita Bacigalupo

Thông tin liên hệ

Yves Punie (Ủy ban châu Âu, Trung tâm Nghiên cứu Chung)

Yves.Punie@ec.europa.eu

EU Science Hub

<https://ec.europa.eu/jrc>

JRC120486

EUR 30228 EN

ISBN 978-92-76-19002-8

ISSN 1831-9424

doi:10.2760/673856

Luxembourg: Văn phòng Xuất bản của Liên minh châu Âu, 2020

© European Union, 2020

Chính sách sử dụng lại của Ủy ban châu Âu được triển khai theo Quyết định của Ủy ban 2011/833/EU ngày 12/12/2011 về việc sử dụng lại các tài liệu của Ủy ban (OJ L 330, 14.12.2011, p. 39). Ngoại trừ những nơi được nêu khác, sử dụng lại tài liệu này là được phép theo giấy phép Creative Commons Ghi công 4.0 Quốc tế (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Điều này ngụ ý rằng sử dụng lại là được phép miễn là thừa nhận ghi công đúng cách và bất kỳ thay đổi nào cũng được chỉ ra. Để sử dụng hoặc tái tạo lại bất kỳ hình ảnh nào hoặc tư liệu nào khác mà EU không sở hữu, phải có được sự cho phép trực tiếp từ người nắm giữ bản quyền.

The reuse policy of the European Commission is implemented by Commission Decision 2011/833/EU of 12 December 2011 on the re-use of Commission documents (OJ L 330, 14.12.2011, p. 39). Except when otherwise noted, the reuse of this document is authorised under the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) licence (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). This means that reuse is allowed provided appropriate credit is given and any changes are indicated. For any use or reproduction of photos or other material that is not owned by the EU, permission must be sought directly from the copyright holders.

Tất cả nội dung thuộc bản quyền của © European Union, 2020, ngoại trừ: các trang từ 26 đến 86, các hình ảnh lịch sử của người đóng góp.

Thiết kế đồ họa và hình thức: Valentina Barsotti / [Takk studio](#)

Trích dẫn báo cáo này như thế nào: McCallum, E., McMullan, L., Weicht, R. and Kluzer, S. EntreComp ở nơi làm việc. Khung năng lực Khởi nghiệp của châu Âu trong hành động trong thị trường lao động: lựa chọn các trường hợp điển hình. (M. Bacigalupo Ed.), EUR 30228 EN, Văn phòng Xuất bản của Liên minh châu Âu, Luxembourg, 2020, ISBN 978-92-76-19002-8, doi:10.2760/673856, JRC120486

Tiêu đề: EntreComp ở nơi làm việc. Khung năng lực Khởi nghiệp của châu Âu trong hành động trong thị trường lao động: lựa chọn các trường hợp điển hình.

Tóm tắt: EntreComp ở nơi làm việc cung cấp sự thấu hiểu về cách EntreComp được các tổ chức trung gian của thị trường lao động sử dụng để hỗ trợ các cá nhân trên con đường hướng đến việc làm bền vững. Nó chia sẻ một số kinh nghiệm từ 10 trường hợp điển hình.

Elin McCallum

Lisa McMullan

Rebecca Weicht

Stefano Kluzer

EntreComp ở nơi làm việc

**Khung năng lực Khởi nghiệp của châu Âu trong hành động
trong thị trường lao động: lựa chọn các trường hợp điển hình**

Biên tập

Margherita Bacigalupo

TRUNG TÂM NGHIÊN CỨU CHUNG (JRC)

JOINT RESEARCH CENTRE

Mục lục

Lời nói đầu	6
1. Hướng dẫn độc giả	8
DigComp và Entrecomp: các khung năng lực chính của châu Âu	10
Lưu ý phương pháp luận	13
2. Ảnh xạ sử dụng Entrecomp trong thị trường lao động	15
Các bên trung gian trong thị trường lao động sử dụng EntreComp	18
EntreComp được sử dụng như thế nào	24
Các yếu tố thành công và tạo thuận lợi chính	31
Các thách thức chính	32
Phụ lục. Các trường hợp điển hình của EntreComp	34
C1 NFLinEYE	35
C2 Espacio RES	44
C3 EU3Leader	48
C4 Guadalinfo	56
C5 Mygrants	66
C6 SFEDI	84
C7 Social Innovators KG	94
C8 Startup Support South Africa	100
C9 The Women's Organisation	106
C10 Youth@Work	116
Danh sách các bảng	125
Danh sách các hình ảnh	127

LỜI NÓI ĐẦU

Hai báo cáo này, *EntreComp ở nơi làm việc: Khung năng lực Khởi nghiệp của châu Âu trong hành động trong thị trường lao động (EntreComp at Work: The European Entrepreneurship Competence Framework in action in the labour market)* và *Sổ tay EntreComp (The EntreComp Playbook)* với hướng dẫn thực hành cho các bên trung gian của thị trường lao động là một chương mới trong câu chuyện thành công của EntreComp.

Ấn phẩm này tới vào thời điểm khi nền kinh tế, thị trường lao động và lực lượng lao động châu Âu phải đối mặt với các thách thức chưa từng có. Chưa bao giờ rõ ràng hơn rằng chúng ta đòi hỏi các kỹ năng để có khả năng phục hồi, sáng kiến và cộng tác để đáp lại và EntreComp có thể cung cấp cảm hứng và các bài học để xây dựng tư duy khởi nghiệp khắp Liên minh châu Âu.

10 trường hợp điển hình có trong báo cáo *EntreComp ở nơi làm việc* nêu bật sự đa dạng các cách thức ở đó EntreComp có thể được sử dụng, bao gồm phát triển lực lượng lao động, thiết kế đào tạo, hỗ trợ khởi nghiệp, và thiết kế các kế hoạch phát triển cá nhân.

Sổ tay EntreComp (EntreComp Playbook) là một bộ sưu tập đổi mới sáng tạo các thực hành, công cụ và ví dụ về cách để kích hoạt EntreComp ở nơi làm việc. Có 9 nguyên tắc của EntreComp được nêu ra trong cuốn sổ tay đó có tiềm năng trở thành phương pháp luận mới để xây dựng các kỹ năng khởi nghiệp - và có thể được một cá nhân áp dụng một cách tương tự để lập kế hoạch cho sự nghiệp của họ ở mức hệ thống nhằm hỗ trợ cho toàn bộ lực lượng lao động.

Chúng tôi hy vọng rằng các ấn phẩm mới đó phục vụ như một lời kêu gọi hành động để tiếp thu nhiều hơn EntreComp và đạt được các mục tiêu của Chương trình nghị sự về Kỹ năng Châu Âu.

Tôi muốn cảm ơn các tổ chức - Bantani Education cùng với Matera Hub, Es-pacio RES, the EU3Leader Consortium, Consorcio Fernando de los Ríos và chương trình của nó, Guadalinfo, Mygrants, the SFEDI Group with SFEDI Awards, SFEDI Solutions và IOEE, Social Innovators KG, Startup Support South Africa, the Women's Organisation và the Youth@Work Partnership - họ đã đưa ra thông tin phong phú và truyền cảm hứng

trong các trường hợp điển hình của họ. Tôi cũng nhân cơ hội này chào đón các dự án và bình luận khác nhau từ cộng đồng EntreComp, những người đã sử dụng EntreComp trong khu vực thứ 3 (third sector), vì sự đổi mới xã hội và cho khởi nghiệp, và để hỗ trợ cho các nhóm còn chưa có đủ đại diện và bị thiệt thòi. Cũng cảm ơn nhóm ở Trung tâm Nghiên cứu Chung (JRC) của Ủy ban châu Âu vì công việc của họ tạo ra báo cáo này cũng như cam kết liên tục của họ cho việc triển khai và phát triển EntreComp.

Alison Crabb

Lãnh đạo đơn vị, Kỹ năng và Trình độ

DG Việc làm, Công tác Xã hội và Hòa nhập

1. HƯỚNG DẪN ĐỘC GIẢ

Thế giới ngày nay đặc trưng bởi sự biến động, không chắc chắn, phức tạp và mơ hồ. Các phát triển công nghệ đang xác định lại bản chất công việc, biến đổi các nhiệm vụ từ con người sang thuật toán hoặc người máy. Các xu thế về nhân khẩu học, toàn cầu hóa và biến đổi khí hậu cũng đang đóng góp cho sự biến đổi nhanh thị trường lao động. Để vượt qua và thịnh vượng trong một thế giới nơi công nghệ lan tỏa và tiến hóa nhanh, nơi một loạt rộng lớn các vấn đề tồn tại và nơi nhiều thách thức phải đối mặt ở phạm vi toàn cầu, cả đối với các cá nhân và thực thể tập thể, như các công ty và các cơ quan nhà nước, nhu cầu phát triển các năng lực mới đảm bảo sự phục hồi của họ khi đối mặt nền kinh tế và xã hội đang thay đổi nhanh.

Dự báo các kỹ năng của Trung tâm Phát triển Đào tạo Nghề - Cedefop (Centre for the Development of Vocational Training) của châu Âu¹ liệt kê 10 kỹ năng hàng đầu cần thiết về các chỗ trống việc làm (dữ liệu 2018) như sau: thích nghi với thay đổi, làm việc nhóm tốt, có khả năng sử dụng phần mềm văn phòng, sử dụng máy tính, giải quyết vấn đề, giao tiếp tốt, có tính sáng tạo, có khả năng ưu tiên và quản lý dự án. Chúng được nhúng vào kiến thức, kỹ năng và thái độ mà *Khuyến nghị 2018 về các Năng lực Chính cho Học tập Suốt đời*² đã xác định là rất quan trọng đối với các công dân không chỉ để đối phó với thị trường lao động thay đổi nhanh, mà còn trở thành những người đóng góp tích cực cho các xã hội có khả năng phục hồi được nhiều hơn.

Đặc biệt, các yếu tố được xác định có liên quan tới các năng lực số và khởi nghiệp. Để hỗ trợ cho 2 năng lực này, Ủy ban châu Âu đã xuất bản 2 khung tham chiếu: *Khung năng lực số cho công dân*, gọi tắt là DigComp³, và *Khung năng lực Khởi nghiệp*, gọi tắt là EntreComp⁴.

1 Cedefop, Eurofound (2018). Skills Forecast: Trends and challenges to 2030. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 108. <https://europa.eu/Vn87qN>

2 Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01)

3 Vuorikari, R., Punie, Y., Carretero Gómez S., Van den Brande, G. (2016). DigComp 2.0: The Digital Competence Framework for Citizens. Update Phase 1: The Conceptual Reference Model. Luxembourg Publication Office of the European Union. EUR 27948 EN; doi:10.2791/11517

4 Bacigalupo, M., Kampylis, P., Punie, Y., Van den Brande, G. (2016). EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework. Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 27939 EN; doi:10.2791/593884

EntreComp ở nơi làm việc (EntreComp at Work) tập trung vào cách EntreComp đang được sử dụng để cung cấp các dịch vụ hỗ trợ cho các cá nhân tiến bộ hướng đến và tham gia vào các hoạt động của thị trường lao động hoặc các dự án kinh doanh. Trình bày 10 trường hợp điển hình, ấn phẩm này cung cấp sự thấu hiểu trong các trường hợp sử dụng thực tế EntreComp để giải quyết thách thức về các kỹ năng khởi nghiệp các tổ chức trung gian của thị trường lao động - LMI (Labour Market Intermediary) đối mặt khi họ làm việc để hỗ trợ các cá nhân bước vào và tiến bộ trên con đường tìm việc làm, đó là, để hỗ trợ cho con đường hướng tới việc làm bền vững của họ.

Vài trong số các trường hợp điển hình được phân tích triển khai cả EntreComp và DigComp. Độc giả có thể thấy một phân tích mở rộng việc sử dụng DigComp từ các LMI trong một hướng dẫn anh em sinh đôi đối với ấn phẩm này, *DigComp ở nơi làm việc (DigComp at Work)*⁵. Ủy ban châu Âu cũng đã xuất bản các hướng dẫn *DigComp trong Hành động (DigComp into Action)*⁶ và *EntreComp trong Hành động (EntreComp into Action)*⁷ để các bên liên quan sử dụng, chúng cung cấp các ví dụ sử dụng của cả hai khung xuyên khắp các ngành khác nhau. Vài trong số các trường hợp bao gồm phân tích này đã được ghi thành tài liệu trước đó trong hướng dẫn *EntreComp trong Hành động* và, ở những nơi điều này là đúng, điều này được nêu bật khắp ấn phẩm này.

5 Kluzer S., Centeno C. and O'Keeffe, W. (2020), DigComp at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, EUR 30166 EN, doi:10.2760/887815, JRC120376

6 Kluzer S., Pujol Priego L. (2018). DigComp into Action - Get inspired, make it happen. S. Carretero, Y. Punie, R. Vuorikari, M. Cabrera, and O'Keeffe, W. (Eds.). JRC Science for Policy Report, Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 29115 EN; doi:10.2760/112945.

7 McCallum E., Weicht R., McMullan L., Price A., (2018) EntreComp into Action: get inspired, make it happen (M. Bacigalupo & W. O'Keeffe Eds.), . Luxembourg: Publication Office of the European Union; EUR 29105 EN: doi:10.2760/574864,

DIGCOMP & ENTRECOMP: CÁC KHUNG NĂNG LỰC CHÍNH CỦA CHÂU ÂU

DigComp

DigComp xác định những gì cần để có năng lực kỹ thuật số. Nó cung cấp một công cụ để cải thiện năng lực số của công dân. Lần đầu được xuất bản năm 2013, DigComp đã trở thành một tham chiếu cho sự phát triển và lập kế hoạch chiến lược của các sáng kiến năng lực số ở các mức châu Âu và quốc gia thành viên.

Khung DigComp có 5 khía cạnh:

1. các lĩnh vực năng lực được xác định như một phần của năng lực số (xem F.1);
2. các trình mô tả năng lực và tiêu đề phù hợp với từng lĩnh vực (cũng ở F.1);
3. các mức thông thạo cho từng năng lực;
4. kiến thức, kỹ năng, thái độ áp dụng cho từng năng lực;
5. các ví dụ sử dụng nêu khả năng áp dụng năng lực cho các mục đích khác nhau.



F.1 CÁC LĨNH VỰC NĂNG LỰC VÀ CÁC NĂNG LỰC CỦA DIGCOMP

EntreComp

EntreComp tập trung vào các năng lực để biến chúng ta thành doanh nhân trong bất kỳ khía cạnh nào của cuộc sống. Được xuất bản năm 2016, đây là một khung tham chiếu toàn diện, linh hoạt và đa mục đích được thiết kế để hỗ trợ và truyền cảm hứng cho các hành động nhằm cải thiện khả năng khởi nghiệp của các công dân và tổ chức của châu Âu. EntreComp tạo ra sự hiểu biết chung về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà xác định những gì ngụ ý là doanh nhân - hành động dựa vào các cơ hội và ý tưởng và biến chúng thành giá trị xã hội, văn hóa hoặc tài chính cho những người khác. EntreComp xác định 3 lĩnh vực năng lực: ‘các ý tưởng và cơ hội’, ‘các tài nguyên/nguồn lực’ và ‘thành hành động’. Từng lĩnh vực bao gồm 5 năng lực, mà chúng, cùng nhau, là các khối xây dựng của khởi nghiệp như một năng lực (xem F.2). Khung này phát triển 15 năng lực theo mô hình tiến triển 8 mức. Ngoài ra, nó cung cấp một danh sách 442 kết quả học tập, chúng cung cấp cảm hứng và sự thấu hiểu cho những ai đang thiết kế các can thiệp từ các bối cảnh giáo dục và các lĩnh vực ứng dụng khác nhau.



F.2 CÁC LĨNH VỰC NĂNG LỰC VÀ CÁC NĂNG LỰC CỦA ENTRECOMP

LƯU Ý PHƯƠNG PHÁP LUẬN

Cùng với *DigComp ở nơi làm việc*, *EntreComp ở nơi làm việc* là kết quả cuối cùng của nghiên cứu **Ánh xạ Sử dụng DigComp và EntreComp (Mapping DigComp and EntreComp Use)**, nó đã được Trung tâm Nghiên cứu Chung (JRC) của Ủy ban châu Âu cấp vốn và nhằm để tiếp thu phân tích sâu các sử dụng của DigComp và EntreComp để thông tin cho các câu trả lời chính sách xung quanh việc học tập suốt đời, hướng dẫn và hỗ trợ việc làm.

Thông tin được cung cấp ở đây bắt nguồn từ nghiên cứu thực địa. Dữ liệu để xác định các sáng kiến đã được thu thập thông qua một lời kêu gọi mở trên trực tuyến về thông tin, một bảng câu hỏi trên trực tuyến và các trao đổi qua thư điện tử với các mạng lưới các tổ chức có quan tâm trong việc ứng dụng khung này. Một tổng hợp 29 sáng kiến đã sử dụng EntreComp để cung cấp các dịch vụ (nâng cấp) kỹ năng khởi nghiệp từ khắp lộ trình tìm việc làm đã được xây dựng từ các dữ liệu thu thập được. Việc lựa chọn các trường hợp điển hình để phân tích sâu đã dựa vào mức độ chín của chúng, cùng với các mức hoạt động và triển khai khung. Lựa chọn đó cũng tìm cách đảm bảo sự đa dạng về khía cạnh khu vực gốc ban đầu (khu vực công, tư, và khu vực thứ 3), sự phù hợp của sáng kiến khắp độ rộng của lộ trình tìm việc làm và của công dân/bên hưởng lợi đích của các dịch vụ đó (ví dụ, người thất nghiệp, các nhân viên, các doanh nhân (để trở thành), những người tình nguyện, người yếm thế như người di cư, người già và lao động có tay nghề thấp và những người phải đối mặt với những thách thức đặc biệt như thanh niên và phụ nữ).

Khi xác định các sử dụng của EntreComp ở nơi làm việc, một quan điểm rộng rãi đã được thừa nhận xung quanh các tác nhân làm việc hướng tới việc phát triển các kỹ năng khởi nghiệp của những người thất nghiệp, người tìm việc, các nhân viên và các doanh nhân (- tương lai). Mẫu các trường hợp được chọn không mang tính đại diện.



F.3 BÌA CUỐN DIGCOMP Ở NƠI LÀM VIỆC (DIGCOMP AT WORK)

2. ẢNH HẠ SỬ DỤNG ENTRECOMP TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG

Mục đích của *EntreComp ở nơi làm việc* là đề trình bày thấu hiểu trong triển khai đời sống thực của EntreComp trong các cơ sở tuyển dụng việc làm. Bằng việc trình bày 10 trường hợp điển hình có minh họa và bao gồm sự thấu hiểu từ tham vấn với 25 tổ chức, ấn phẩm này chia sẻ một số kinh nghiệm từ thực tế.

EntreComp ở nơi làm việc đã được phát triển để bổ sung cho hướng dẫn *EntreComp trong Hành động (EntreComp into Action)* với trọng tâm nhằm vào việc sử dụng EntreComp trong cung cấp các dịch vụ hỗ trợ các cá nhân thực hành trong các hoạt động của thị trường lao động.

Có 10 trường hợp điển hình của EntreComp trong phân tích được liệt kê trong Bảng T.1. Các tổ chức được tham vấn, trình bày một dải rộng lớn các tác nhân áp dụng, hoặc có quan tâm trong việc áp dụng, cả các khung DigComp và EntreComp là như sau: University College Leuven-Limburg (Belgium), Valnalon (Spain), Mindworks (Georgia), South East Europe-an Centre for Entrepreneurial Learning (Croatia), Virke (Norway), Cardiff Metropolitan University (United Kingdom), Materahub / Break in the Desk (Finland, France, Hungary, Italy, Spain and the United Kingdom), Simply Do Ideas (United Kingdom), Talous ja nuoret TAT (Finland), European Centre for Women and Technology (EU), Queensland innovation & entrepreneurial ecosystem (Australia), Kemmy Business School, University of Limerick (Ireland), State University of Applied Sciences in Elbag – PWSZ (Po-land), Tomorrow’s Land, Regenerus (United Kingdom), Advice Skills Academy (United Kingdom), PIETE, Univations GmbH (Germany), Entrepreneur Academy (Belgium), Aso-ciación Jóvenes Solidarios (Spain), 1st EPAL of Lerapetra (Greece), Silesian University in Opava (Czechia), Istituto Superiore Luigi Einaudi (Italy), Hireable (United States), AUPEX (Spain), All Digital (EU) and European Grants International Academy (Italy).



KHU VỰC CÔNG



KHU VỰC TƯ



KHU VỰC THỨ 3






EntreComp ở nơi làm việc

T.1 CÁC TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH CỦA ENTRECOMP THEO THỨ TỰ ABC CỦA CÁC TỔ CHỨC HÀNG ĐẦU

NFLinEYE <small>BELGIUM • ITALY</small>	Espacio RES <small>SPAIN</small>	EU3Leader <small>AUSTRIA • CROATIA SPAIN • UK</small>	Guadalinfo <small>SPAIN</small>	Mygrants <small>ITALY</small>
<p>Năm bắt việc học tập không chính quy trong Erasmus cho Chương trình Doanh nhân Trè - Bantani Education and Materahub đã khái niệm hóa việc sử dụng EntreComp và một công cụ phương tiện học tập xã hội kỹ thuật số để đo lường tác động của học tập suốt đời của chương trình EYE và để nắm bắt lộ trình học tập không chính quy của ‘các doanh nhân mới’ tham gia trong chương trình</p>	<p>Espacio RES là một quỹ đã được thành lập để tạo lập một hệ sinh thái khởi nghiệp bền vững ở Seville, nó sử dụng EntreComp để phát triển, lập kế hoạch và tổ chức chương trình vườn ươm của nó cho khởi nghiệp trong doanh nghiệp xã hội, công nghệ, nông nghiệp, năng lượng sạch và các lĩnh vực sáng tạo</p>	<p>Dự án EU3Leader Erasmus+ của Mạng lưới Euclid đã phát triển một khung kỹ năng nghề nghiệp để thúc đẩy các năng lực khởi nghiệp trong các lãnh đạo khu vực thứ 3</p>	<p>Guadalinfo là một hội đoàn khu vực đang sử dụng DigComp và EntreComp để xác định chương trình đào tạo của nó, mở rộng trọng tâm từ phát triển năng lực số sang trao quyền cho công dân thông qua hỗ trợ phát triển các ý tưởng đổi mới sáng tạo và doanh nghiệp xã hội, đóng góp cho mục tiêu việc làm vì hòa nhập xã hội của họ</p>	<p>Mygrants, công ty khởi nghiệp ở Bologna, đã phát triển một app cung cấp thông tin và các dịch vụ đánh giá quá trình cho người tị nạn cho việc xin tị nạn, thách thức xã hội và khởi nghiệp. Hệ thống này được sử dụng để phát hiện các nhân tài ẩn trong số những học viên và khớp nối họ với các cơ hội việc làm. EntreComp đã được sử dụng để thiết kế nội dung và các hoạt động phi trực tuyến có liên quan đến khởi nghiệp</p>
<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Tổ chức bố trí việc làm - Các doanh nhân mới 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các doanh nhân - Các doanh nhân có khát vọng 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mạng lưới Euclid - các tổ chức xã hội dân sự 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <p>Vùng:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Chính quyền vùng; các hội đồng tỉnh; các trường đại học; các trường phổ thông; giáo dục chính quy; các mạng lưới của châu Âu (ví dụ, All Digital, Mạng lưới các Phòng thí nghiệm Sống của châu Âu (ENoLL); các doanh nghiệp; NGO và tổ chức xã hội dân sự. <p>Địa phương:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tòa thị chính; các tổ chức cộng đồng; các tổ chức phụ nữ; các hiệp hội hàng xóm; các trường phổ thông; các NGO; các doanh nghiệp & người sử dụng 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các cơ quan hành chính công - Các trường đại học - Các tổ chức khu vực thứ 3 - Các hiệp hội doanh nghiệp - Các hiệp hội ngân hàng

EntreComp ở nơi làm việc

T.1 CÁC TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH CỦA ENTRECOMP THEO THỨ TỰ ABC CỦA CÁC TỔ CHỨC HÀNG ĐẦU (TIẾP THEO VÀ HẾT)

 SFEDI Awards UK	 Social Innovators KG AUSTRIA	 Startup Support South Africa SOUTH AFRICA	 The Women's Organisation UK	 Youth@Work Partnership TURKEY • ITALY • POLAND FRANCE • REPUBLIC OF NORTH MACEDONIA • SPAIN CYPRUS • HUNGARY • UK • MALTA • GREECE
<p>SFEDI Group là một nhóm các tổ chức với trọng tâm chính nhằm vào sự phát triển doanh nghiệp và khởi nghiệp thông qua Tiêu chuẩn Ngành Quốc gia cho Doanh nghiệp được chính phủ Vương quốc Anh công nhận. Tổ chức này đã triển khai quyết định chiến lược ôm lấy và nhúng EntreComp qua phát triển dự án của nó, thiết kế khóa học mới và rà soát lại liên tục các trình độ hiện có.</p>	<p>Social Innovators KG vận hành một chương trình vườn ươm cho các doanh nghiệp xã hội ở Graz, Áo. Có 15 người tham gia là các cá nhân thất nghiệp với ý tưởng kinh doanh đã được dịch vụ việc làm khu vực công Styrian (AMS) đưa vào trong chương trình. EntreComp phục vụ chương trình này trong việc phát triển các kỹ năng khởi nghiệp toàn diện cho những người tham gia để giải quyết các vấn đề xã hội khi các cơ sở không thể</p>	<p>Startup Support South Africa là một tổ chức hỗ trợ một loạt sáng kiến phát triển năng lực khởi nghiệp. Trường hợp điển hình này tập trung vào công việc của nó với một ngân hàng lớn, ở đó EntreComp đã được sử dụng như là cơ sở cho một nghiên cứu thí điểm đã hoàn thành và sẽ được sử dụng trong triển khai theo kế hoạch đào tạo tái triển khai lực lượng lao động để hỗ trợ cho các nhân viên hiện tại có nguy cơ bị dư thừa để phát triển doanh nghiệp bán thời gian của họ thành nguồn thu nhập toàn thời gian bền vững.</p>	<p>WO là một cơ quan phát triển kinh tế của phụ nữ, cung cấp một loạt rộng lớn các dịch vụ tạo lập doanh nghiệp và phát triển vườn ươm cho phụ nữ. Nó đang sử dụng EntreComp để xem xét và phát triển các dịch vụ của mình dành cho các doanh nhân và các công ty khởi nghiệp nữ, đồng thời như một công cụ phát triển tổ chức để đào tạo nhóm và định hướng chiến lược.</p>	<p>Đây là sự hợp tác chiến lược giữa một số cơ quan quốc gia Erasmus ở châu Âu để hỗ trợ và phát triển các chủ đề khởi nghiệp và việc làm khắp các chiến lược và sáng kiến công tác thanh niên ở mức quốc gia và EU. Họ đang sử dụng EntreComp và DigComp như các khung năng lực chống trụ cho cách tiếp cận các mục tiêu chiến lược của họ. Cho tới nay họ đã cung cấp đào tạo xây dựng năng lực được tùy chỉnh cho các nhân viên cơ quan quốc gia và bám theo điều này bằng việc tạo lập và đào tạo một nhóm các giảng viên để chuyên môn hóa về các chủ đề đó và hỗ trợ cho công việc của Youth@Work Partnership ở mức EU và các cơ quan quốc gia ở mức quốc gia.</p>
<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ quan hành chính công - Các nhà cung cấp giáo dục và đào tạo nghề (VET) - Các tổ chức khu vực thứ 3 - Các tổ chức giáo dục - Các công ty - Các tổ chức việc làm - Các trường đại học 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các công ty khởi nghiệp 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các trường đại học - Các công ty khách hàng 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cơ quan hành chính công - Các nhà cung cấp VET - Các tổ chức khu vực thứ 3 - Các doanh nhân/sáng lập viên - Các doanh nghiệp nhỏ - Hiệp hội/mạng doanh nghiệp - Các trường đại học 	<p>CÁC BÊN LIÊN QUAN THAM GIA</p> <ul style="list-style-type: none"> - Các bộ của quốc gia - Chính quyền vùng - Phòng thương mại - Trường đại học - Các trung tâm đổi mới xã hội - Các NGO lớn

CÁC BÊN TRUNG GIAN TRONG THỊ TRƯỜNG LAO ĐỘNG SỬ DỤNG ENTRECOMP

Các bên trung gian trong thị trường lao động (LMI) lấp đi khoảng trống giữa cung và cầu lao động. Họ được tạo thành từ nhiều tổ chức của các khu vực công, tư và tình nguyện và bao gồm các dịch vụ việc làm công, nhà cung cấp phúc lợi để làm việc, cơ quan tuyển dụng khu vực tư nhân, nhà cung cấp đào tạo, dịch vụ hỗ trợ nghề nghiệp và tổ chức không theo luật định dựa vào cộng đồng. Họ cung cấp các dịch vụ để nâng cao khả năng tuyển dụng những người thất nghiệp và người tìm kiếm việc làm, để hỗ trợ các nhân viên nâng cấp kỹ năng hoặc tiến bộ trong công việc, và hỗ trợ những người đang cố gắng phát triển doanh nghiệp, hoặc cho bản thân họ thông qua tự tuyển dụng hoặc trong một tổ chức.

Trong bối cảnh việc làm ngày càng biến động, phức tạp và bị phân mảnh, vai trò và dịch vụ của LMI ngày càng tăng. Hình F.4 cung cấp một tổng quan các dịch vụ chính được các LMI cung cấp cùng với một ‘con đường việc làm’ chung.

Con đường đi tới và qua việc làm có thể là phức tạp đối với một cá nhân, nhân viên, nhà tuyển dụng và LMI cung cấp hỗ trợ. Ví dụ, trong khi các bước có thể được tuân theo một cách tuyến tính, các kinh nghiệm của cá nhân bước vào và ở bên trong thị trường lao động hiếm khi đi theo một con đường thẳng. Biết được điều đó, thách thức đối với các tác nhân của LMI là phải đủ linh hoạt trong việc cung cấp các dịch vụ việc làm của họ để đáp ứng các nhu cầu khác nhau của những người mà họ làm việc cùng.



F.4 LỘ TRÌNH TÌM VIỆC LÀM

Bảng T.2 trình bày tổng quan các trường hợp LMI của EntreComp được ánh xạ với lộ trình tìm việc làm.

Không trường hợp nào trong số 10 trường hợp được phân tích trong nghiên cứu này đề cập tới con đường đầy đủ. Ngoài ra, không trường hợp nào cung cấp các dịch vụ trong bước

T.2 ÁNH XẠ CÁC TRƯỜNG HỢP ĐỐI VỚI CÁC BƯỚC TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM - (✓) theo kế hoạch thay vì hoạt động thực tế (Nền màu xám ngụ ý các bước ở đó :EntreComp còn chưa được sử dụng)										
CÁC BƯỚC LỘ TRÌNH VIỆC LÀM	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Phân tích kỹ năng của thị trường lao động			✓		✓		✓		✓	
Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm				✓			✓		✓	
Đánh giá các kỹ năng	✓	✓	✓	(✓)	✓	✓	✓	✓		✓
Kế hoạch phát triển cá nhân	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Thiết kế đào tạo/phát triển	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Cung cấp đào tạo/phát triển	✓	✓	✓	(✓)	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Tư vấn nghề					✓					
Theo dõi và giám sát khách hàng						✓				
Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ làm/kinh nghiệm					✓					
Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm				(✓)						
Hỗ trợ nhân viên										
Phát triển lực lượng lao động	✓				✓	✓		✓	✓	
Lộ trình khởi nghiệp	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Chứng thực năng lực	✓	✓		(✓)		✓	✓	✓		✓

‘hỗ trợ nhân viên’. Trong số 14 dịch vụ, hoặc các bước, của lộ trình tìm việc làm, 6 là nổi bật, vì chúng đã được sử dụng thường xuyên nhất:

- thiết kế đào tạo/phát triển (9/10 trường hợp);
- cung cấp đào tạo/phát triển (9/10 trường hợp);
- đánh giá các kỹ năng (8/10 trường hợp);
- các kế hoạch phát triển cá nhân (8/10 trường hợp);
- lộ trình khởi nghiệp (8/10 trường hợp);
- chứng nhận năng lực (6/10 trường hợp).

T.3 ánh xạ các trường hợp đó với các cơ sở học tập suốt đời⁸, cho thấy sự phổ biến trong số các trường hợp các dịch vụ học tập không chính quy và dành cho người trưởng thành được cung cấp, điều này phản ánh cách thức các tác nhân LMI thường hoạt động bên ngoài hệ thống giáo dục chính quy.

T.3 ÁNH XẠ 10 TRƯỜNG HỢP ĐỐI VỚI CÁC CƠ SỞ HỌC TẬP SUỐT ĐỜI										
CÁC CƠ SỞ HỌC TẬP SUỐT ĐỜI	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Giáo dục trường phổ thông						✓				
Giáo dục đại học										
Đào tạo nghề (VET)						✓				
Công tác thanh niên										✓
Học tập dựa trên công việc	✓	✓						✓		
Học tập của người trưởng thành	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
Học tập không chính quy	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓

8 The classification of lifelong learning sectors is based on the lifelong learning sectors identified within the European Commission definitions and organisations structure, and the following European Parliament analysis:

<http://www.europarl.europa.eu/thinktank/infographics/lifelonglearning/index.html>

EntreComp ở nơi làm việc

T.4 (trang tiếp theo) cung cấp các ví dụ về cách thức EntreComp được sử dụng để hỗ trợ từng bước lộ trình tìm việc làm. Không phải tất cả các trường hợp đều được nêu trong danh sách này và trong khi, trong nhiều trường hợp khác nhau, các hành động có thể đã được triển khai qua nhiều bước trong lộ trình tìm việc làm, EntreComp không phải lúc nào cũng được sử dụng rõ ràng trong mỗi bước.

T.4 SỬ DỤNG RÕ RÀNG ENTRECOMP TRONG TỪNG BƯỚC CỦA LỘ TRÌNH VIỆC LÀM		1/2									
BƯỚC CỦA LỘ TRÌNH VIỆC LÀM	SỬ DỤNG RÕ RÀNG ENTRECOMP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động	Các kỹ năng cho lãnh đạo khu vực thứ 3 được phân tích qua lăng kính của EntreComp			✓							
	Thiếu sót của thị trường lao động được xác định qua liên kết với hiệp hội doanh nghiệp					✓					
Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm	Không rõ: người tham gia khóa học khởi nghiệp đang thất nghiệp/thiếu việc làm được xác định thông qua các văn phòng việc làm công							✓			
	Sử dụng EntreComp để thiết kế quy trình phản ánh để hỗ trợ đánh giá các kỹ năng	✓									
Đánh giá các kỹ năng	Sử dụng EntreComp để đánh giá kỹ năng của các doanh nhân mới/có khát vọng	✓						✓			
	EntreComp được ánh xạ tới công cụ tự đánh giá hiện có để đảm bảo sự phù hợp								✓		
	Sử dụng EntreComp để đánh giá kỹ năng qua quá trình tự đánh giá và phản hồi 360 độ			✓							
	Đánh giá liên tục các thành tích thông qua một app trên trực tuyến					✓					
	Sử dụng EntreComp để đánh giá kỹ năng qua tự đánh giá và đánh giá dựa vào trình độ							✓			
	Có kế hoạch: Phát triển công cụ tự đánh giá				✓						
Kế hoạch phát triển cá nhân	Các kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp với EntreComp được nắm bắt qua cam kết của người học và các nhiệm vụ bắt buộc nằm trong công cụ LoopMe	✓									
	Mô hình cụ thể được ánh xạ tới EntreComp để đảm bảo phù hợp với các năng lực của khung								✓		
	Các kế hoạch phát triển cá nhân được ánh xạ tới khung kỹ năng lãnh đạo khu vực thứ 3 được lấy cảm hứng từ EntreComp			✓							
	Các kế hoạch phát triển cá nhân được phát triển thông qua một app trên trực tuyến					✓					
Thiết kế và cung cấp đào tạo	Kế hoạch phát triển cá nhân được tích hợp vào khóa học dựa trên trình độ chuyên môn							✓			
	Hoạt động học tập được thiết kế/cung cấp & hoàn toàn phù hợp với EntreComp	✓	✓		✓				✓	✓	✓
	Ánh xạ việc đào tạo tới khung kỹ năng lãnh đạo khu vực thứ 3 lấy cảm hứng từ EntreComp			✓							
	Nhúng EntreComp vào kết quả học tập và các module khóa học dựa vào trình độ							✓			

EntreComp ở nơi làm việc

T.4 SỬ DỤNG RÕ RÀNG ENTRECOMP TRONG TỪNG BƯỚC CỦA LỘ TRÌNH VIỆC LÀM		2/2									
BƯỚC CỦA LỘ TRÌNH VIỆC LÀM	SỬ DỤNG RÕ RÀNG ENTRECOMP	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	C9	C10
Tư vấn nghề (Được coi là bước liên quan chặt chẽ đến việc xây dựng kế hoạch phát triển cá nhân. Dù vậy, không có việc hướng nghiệp cụ thể nào có trong các trường hợp được phân tích)	Các kế hoạch phát triển cá nhân phù hợp với EntreComp được nắm bắt qua cam kết của người học và các nhiệm vụ bắt buộc nằm trong công cụ LoopMe	✓									
	Một mô hình đã phát triển được so sánh/ánh xạ tới EntreComp để đảm bảo phù hợp với các năng lực của EntreComp								✓		
Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ làm việc/kinh nghiệm	Các kế hoạch phát triển cá nhân được ánh xạ tới khung kỹ năng lãnh đạo khu vực thứ 3 lấy cảm hứng từ EntreComp			✓							
	Kế hoạch phát triển cá nhân được phát triển thông qua app trên trực tuyến					✓					
Tìm/hỗ trợ việc làm	Kế hoạch phát triển cá nhân được tích hợp vào khóa học dựa trên trình độ chuyên môn						✓				
	Vị trí việc làm/thực tập nhằm vào tích hợp được cung cấp qua app và/hoặc đào tạo					✓					
Hỗ trợ nhân viên	Không sử dụng EntreComp										
Phát triển lực lượng lao động	Hỗ trợ phát triển lực lượng lao động được cung cấp cho các tổ chức như là khách hàng					✓					
	Các trình độ liên quan đến EntreComp được sử dụng để phát triển lực lượng lao động						✓				
Lộ trình khởi nghiệp	Chương trình triển khai lực lượng lao động (do cắt giảm việc làm do trí tuệ nhân tạo) được liên kết rõ ràng tới EntreComp								✓		
	Liên kết các kỹ năng dành cho khởi nghiệp được thực hiện rõ ràng	✓	✓				✓			✓	
Chứng thực năng lực	Lĩnh vực chính phát triển cá nhân phù hợp với năng lực của EntreComp và khởi nghiệp					✓					
	Năng lực được công nhận một cách không chính thức thông qua việc hoàn thành các nhiệm vụ hoặc đào tạo phù hợp với EntreComp				✓						
Theo dõi và giám sát khách hàng	YouthPass được sử dụng trong các sự kiện đào tạo (nơi EntreComp được nêu rõ ràng là trọng tâm của khóa đào tạo được thực hiện)										✓
	Năng lực được chính thức công nhận thông qua bằng cấp từ cơ quan cấp bằng được chính phủ công nhận						✓				
	Nghiên cứu hạn chế được thực hiện thông qua khảo sát từ nhân trước và sau khi được thả về nhận thức của họ về quá trình học tập và lợi ích thực tế/tương lai của nó						✓				

EntreComp ở nơi làm việc

T.5 cung cấp phân tích sâu hơn về bốn bước trong lộ trình tìm việc làm thường xuyên nhất (phân tích năng lực, đánh giá kỹ năng, thiết kế đào tạo và công nhận/chứng thực). Đối với bốn bước này, điều quan trọng là phải thêm một bước bổ sung vào bảng này, bước này không nằm trong lộ trình tìm việc làm – để huy

T.5 SỬ DỤNG PHỔ BIẾN ENTRECOMP VỚI 10 TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH (✓) DỰ KIẾN THAY VÌ THỰC TẾ						
TRƯỜNG HỢP	SỬ DỤNG ENTRECOMP					Kết quả sẵn sàng công khai
	Huy động/thúc đẩy khởi nghiệp	Phân tích các năng lực	Đánh giá các kỹ năng	Thiết kế đào tạo	Công nhận Chứng thực	
C1		✓	✓	✓	✓	
C2	✓		✓	✓	✓	
C3	✓	✓	✓	✓	✓	Khung năng lực cho lãnh đạo khu vực thứ 3 & chương trình đào tạo
C4	✓	✓	(✓)	(✓)	(✓)	
C5	✓	✓		✓	✓	
C6	✓	✓	✓	✓	✓	Các thông số khóa học
C7	✓		✓	✓	✓	
C8	✓	✓	✓	✓		
C9	✓	✓	✓	✓		
C10	✓	✓	(✓)	(✓)	(✓)	

động hoặc thúc đẩy tinh thần kinh doanh bằng cách sử dụng EntreComp (xem thảo luận trong phần 'Cách sử dụng EntreComp' bên dưới) .

ENTRECOMP ĐƯỢC SỬ DỤNG NHƯ THẾ NÀO

EntreComp đã được xuất bản năm 2016 và khi dữ liệu cho nghiên cứu hiện hành đã được thu thập (vào cuối năm 2018), việc những người áp dụng sớm sử dụng khung này vẫn còn ở giai đoạn sơ khai của nó. Tóm lại, EntreComp cung cấp một cấu trúc để ánh xạ việc đào tạo và các dịch vụ khởi nghiệp hiện hành theo 15 năng lực của khung và cung cấp một danh sách kiểm tra cho những ai tham gia trong việc phát triển các sáng kiến hỗ trợ mới về đào tạo hoặc tìm việc làm rộng lớn hơn, không chỉ ở mức kết quả học tập, mà còn ở **mức chiến lược**. Khung này tạo ra giá trị bằng việc cung cấp cách tiếp cận mạnh mẽ, bối cảnh tin cậy và đổi mới sáng tạo mà chống trụ cho các quyết định hoặc các đề xuất để đề cập tới sự phát triển năng lực có liên quan tới EntreComp. Trong C9 The WO, EntreComp đã cung cấp cơ sở bằng chứng để hỗ trợ cho việc viết các đề xuất và gói thầu cung cấp các dịch vụ doanh nghiệp địa phương.

Tương tự, khung là hữu dụng để hỗ trợ **can thiệp chính sách**. C10 Youth@Work, là một ngoại lệ đối với nhóm chủ chốt các trường hợp điển hình. Trong hợp tác chiến lược của nó với các cơ quan quốc gia Erasmus+, nó thấy vai trò của nó, ấy là dẫn dắt triển khai cả hai khung EntreComp và DigComp, như một mục tiêu rõ ràng của sự hợp tác. EntreComp được sử dụng như một cấu trúc để cung cấp bằng chứng về tác động của các năng lực như vậy trong các lĩnh vực tìm việc làm và khởi nghiệp, chúng chưa được thể hiện đúng mức trong các mục tiêu công tác thanh niên.

Tiếp theo là phần trình bày về cách EntreComp đã có 10 trường hợp sử dụng trong 18 tháng đầu tiên sau khi phát hành ra công chúng.

EntreComp cho phân tích các yêu cầu năng lực

Các LMI sử dụng EntreComp như là công cụ hướng dẫn để **xác định các năng lực** có thể hoặc nên được phát triển để hỗ trợ cho sự phát triển các kỹ năng khởi nghiệp và tư duy doanh nhân. Các tay chơi khác nhau đã sử dụng khung này như là một tham chiếu cho phân tích kỹ năng chung, nhưng đã không ai sử dụng EntreComp để lập hồ sơ nghề nghiệp⁹. Tương tự, EntreComp đã cung cấp cấu trúc cho việc **ánh xạ đào tạo**

9 DigComp, which has been out for longer than EntreComp (since 2013), has already been used to define occupational profiles, as documented in Kluzer S., Centeno C. and O'Keeffe, W. (2020), DigComp at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, EUR 30166 EN, doi:10.2760/887815, JRC120376

khởi nghiệp và các dịch vụ hiện hành đối với 15 năng lực của khung (C9 The WO), dẫn tới các chương trình đào tạo đang được thiết kế lại, thay vì đã được biến thành nền cơ bản cho việc xác định điểm chuẩn.

C3 EU3Leader, đã xác định hồ sơ năng lực bằng việc sử dụng EntreComp như một công cụ nghiên cứu để chống trụ cho quá trình phát triển. C4 Guadalinfo, đang lên kế hoạch làm thế cho các khán thính phòng mục tiêu của nó và C10 Youth@Work, đang cân nhắc cách để tùy chỉnh khung này cho các nhân viên trẻ. Tuy nhiên, thông qua các ứng dụng hiện tại và dự kiến được xác định trong những trường hợp này, EntreComp đang được áp dụng tổng quát cho một hồ sơ các kỹ năng rộng rãi hơn là cho các ngành nghề cụ thể.

Việc đo chuẩn mực (Benchmarking) không được nêu bật trong bất kỳ trường hợp EntreComp hiện tại nào, trong khi đây là một chủ đề mới nổi trong việc sử dụng DigComp¹⁰.

Các trường hợp được nghiên cứu **chủ yếu đề cập tới tất cả các lĩnh vực năng lực**. Biết rằng tất cả các trường hợp nêu rằng ‘EntreComp cung cấp một ngôn ngữ chung’, không ngạc nhiên rằng đa số các trường hợp tập trung vào tất cả các lĩnh vực năng lực (C1 NFLinEYE; C2 Espacio RES; C3 EU3Leader, C6 SFEDI, C8 Startup Support South Africa and C10 Youth@Work) và chỉ một trường hợp động chạm tới 2 trong số 3 lĩnh vực năng lực của EntreComp (C7 Social Innovators KG), ấy là ‘các tài nguyên’ và ‘thành hành động’. Trong lĩnh vực ‘các tài nguyên’, dự án tập trung vào một tập hợp cụ thể các năng lực: việc huy động các tài nguyên, tự nhận thức và tự hiệu quả, và động lực và kiên trì.

Chỉ C7 Social Innovators KG cân nhắc các năng lực khởi nghiệp bổ sung. Chúng bắt nguồn từ các kinh nghiệm của riêng các tác nhân, thay vì từ một so sánh phân tích, điều được phản ánh, ví dụ, nó đòi hỏi phải có kỹ năng bán hàng.

C2 Espacio RES là chương trình duy nhất cũng đã tập trung vào việc xây dựng các năng lực chính khác. Nó ban đầu đã đưa ra trọng tâm nhằm vào tất cả 8 năng lực chính được Ủy ban châu Âu xác định¹¹, nhưng dự án đó đã bỏ qua cách tiếp cận này vì nó không khả thi. Công việc của nó bây giờ tập trung vào các kỹ năng khởi nghiệp.

10 Kluzer S., Centeno C. and O'Keeffe, W. (2020), DigComp at Work, Publications Office of the European Union, Luxembourg, EUR 30166 EN, doi:10.2760/887815, JRC120376

11 Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (2018/C 189/01)

Một số dự án bao gồm trọng tâm nhằm vào các năng lực số như được mô tả trong DigComp. Điều này đặc biệt rõ ràng trong C4 Guadalinfo, ở đó các năng lực DigComp chống trụ cho chương trình đào tạo của nó, và trong C10 Youth@Work, ở đó trọng tâm kép nhằm vào các năng lực của EntreComp và DigComp được phản ánh trong các mục tiêu chiến lược.

EntreComp cho các kiểm thử đánh giá, thừa nhận và chứng thực các năng lực

Như được thấy trong T.4, lĩnh vực này **còn chưa được phát triển tốt cho EntreComp**, điều này hoàn toàn trái ngược với việc phân tích kết quả của các trường hợp DigComp, được trình bày trong *DigComp ở nơi làm việc*. Có khả năng rằng đây là kết quả của các giai đoạn độ chín khác nhau của từng khung, và, quan trọng, con đường phát triển DigComp có thể cung cấp vài chỉ số về cách để EntreComp có thể tiến hóa trong tương lai.

T.6 ĐÁNH GIÁ VÀ CHỨNG THỰC NĂNG LỰC TRONG CÁC TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH - (✓) dự kiến thay vì hành động thực tế									
TRƯỜNG HỢP	LIÊN KẾT TỚI ENTRECOMP						CHỨNG CHỈ KHÔNG CHÍNH THỨC	CHỨNG CHỈ CHÍNH THỨC	BÌNH LUẬN
	GIÁ TRỊ XÃ HỘI/THỪA NHẬN	TỰ ĐÁNH GIÁ	ĐÁNH GIÁ PHẢN HỒI	ĐÁNH GIÁ QUÁ TRÌNH	ĐÁNH GIÁ TỔNG KẾT	THẨM ĐỊNH			
C1	✓	✓	✓		✓	✓			Nhúng vào trong công cụ LoopMe
C2	✓						✓		Người tham gia nhận được huy hiệu hoàn thành khóa học
C3									Không có
C4	✓	(✓)			(✓)	(✓)		(✓)	Tìm kiếm thực hành tốt nhất cho các kế hoạch trong tương lai về đánh giá
C5	✓	✓		✓			✓		Đánh giá quá trình/liên tục các thành tích học tập
C6	✓	✓	✓		✓	✓		✓	Được sử dụng trong trình độ/bằng cấp chính quy
C7			✓						Người tham gia nhận được chứng chỉ hoàn thành khóa học
C8	✓	✓			✓	✓			Sử dụng các công cụ hiện có phù hợp với EntreComp
C9	✓								Các năng lực được làm rõ ràng thông qua đào tạo
C10	✓	✓	(✓)		(✓)	(✓)		(✓)	Sử dụng cơ bản được thí điểm – lập kế hoạch phát triển công cụ dựa trên đánh giá

Phân tích chi tiết hơn về quy trình, từ đánh giá đến công nhận, như được minh họa trong quá trình triển khai EntreComp, mang lại cái nhìn sâu sắc hơn, như được thấy

trong T.6. Trong khi một số trường hợp nhấn mạnh việc đánh giá và công nhận là chủ đề, phân tích sâu hơn cho thấy rằng các phương pháp tiếp cận thường không chính thức hơn so với việc triển khai DigComp, với ít liên kết hơn đến chứng nhận năng lực chính thức. Thật vậy, chỉ có C6 SFEDI chứng minh được chứng chỉ chính thức, trong khi hầu hết các trường hợp đều nằm trong lĩnh vực công nhận năng lực của xã hội để chứng minh rõ ràng giá trị của chúng đối với quá trình học tập và đối với cá nhân người học. Điều này liên quan đến 'sự thay đổi trong tư duy' mà C7 Social Innovators KG nhấn mạnh là kết quả quan trọng của việc sử dụng khung - cụ thể là, thông qua việc giải thích và sử dụng EntreComp, các bên liên quan đã được hỗ trợ và bắt đầu hiểu giá trị của những năng lực này trong quá trình học tập và cuối cùng là tới người học.

Tầm quan trọng của đánh giá là rõ ràng trong một số trường hợp, cả đang tồn tại và được lên kế hoạch. Có thể thấy rõ ràng nhất trong C1 NFLinEYE, nó sử dụng LoopMe.io – một công cụ thương mại - để cung cấp quy trình đánh giá có cấu trúc, với các mục tiêu học tập và các kết quả đầu ra học tập được ánh xạ tới các năng lực của EntreComp (nhưng không cung cấp chứng chỉ chính quy). Các khóa học và đánh giá trong C6 SFEDI rõ ràng được ánh xạ tới các năng lực của EntreComp và một số bao gồm công cụ tự đánh giá phù hợp với khung đó. C8 Startup Support South Africa, đã được xây dựng dựa trên các công cụ đánh giá hiện có từ giới hàn lâm và đã phân tích chúng trong mối liên quan tới các năng lực của EntreComp để đảm bảo phù hợp trước cho việc sử dụng chúng. C10 Youth@Work đang ở trong các giai đoạn lập kế hoạch phát triển một công cụ đánh giá riêng, theo đó bước tiếp sau sẽ là một 'cuộc thi' (hackathon) với những người trẻ tuổi, các nhà tuyển dụng và các chuyên gia từ thế giới đánh giá và công việc của tuổi trẻ để bắt đầu cùng tạo lập một cách tiếp cận/công cụ để làm việc cùng với YouthPass¹².

Là rõ ràng rằng **chứng nhận còn chưa rộng khắp** giữa các trường hợp của EntreComp và chỉ có thể thấy trong C2 Espacio RES (huy hiệu mở - open badges), và C6 SFEDI. C6 là ví dụ nổi bật nhất, vì nó là cơ quan trao giải thưởng trình độ, thiết kế và cung cấp các khóa học có chứng chỉ thông qua một loạt các nhà cung cấp phân phối. Họ có một loạt trình độ ánh xạ tới EntreComp và nêu bật giá trị của EntreComp cho quy trình công nhận và chứng thực đối với các nhà cung cấp phân phối.

12 YouthPass is a recognition tool for non-formal and informal learning in youth projects

Một khía cạnh đáng chú ý trong các trường hợp EntreComp là khái niệm tạo ra giá trị đối với các năng lực đang được phát triển và đánh giá. Đây là một hình thức **công nhận của xã hội** và có thể thấy trong EntreComp trong những tình huống không tồn tại các lộ trình đánh giá và chứng nhận chính thức. Một số trường hợp đang tích cực tìm kiếm các ví dụ thực hành bao gồm cả đánh giá và chứng nhận, để cung cấp thông tin cho phát triển theo kế hoạch (C4, Guadalinfo và C10 Youth@Work), liên quan đến việc có **ít kinh nghiệm và hiểu biết về cách đánh giá và chứng nhận hiệu quả** các năng lực này. Nó có thể liên quan đến sự thay đổi tư duy cần thiết khi làm việc với EntreComp, đến mức độ chín sớm hơn của chính khung đó và đến việc sử dụng tổng thể các năng lực liên quan trong quá trình học tập suốt đời ở mức thấp hơn so với DigComp (có thể không được công nhận rộng rãi ở phương pháp học tập hiện có).

EntreComp để thiết kế các chương trình đào tạo

Khung này được sử dụng rất rộng rãi như là nền tảng cho thiết kế và cung cấp đào tạo về các kỹ năng khởi nghiệp, như được minh họa trong T.7. Khía cạnh này có trong tất cả các trường hợp, biến động từ các khóa học cho nhân viên các tổ chức chính sách (C10 Youth@Work) cho tới đào tạo cho các doanh nhân (C9 The WO and C2 Espacio RES). Đặc tả kỹ thuật trực tiếp của EntreComp đã là một đặc tính chung, được xác định như là sử dụng rõ ràng các năng lực của EntreComp trong thiết kế đào tạo. Trong EntreComp, điều này không phù hợp với việc sử dụng mô hình tiến triển.

T.7 PHÂN TÍCH THIẾT KẾ ĐÀO TẠO TRONG CÁC TRƯỜNG HỢP ENTRECOMP

CÁC TRƯỜNG HỢP	CƠ SỞ THIẾT KẾ ĐÀO TẠO
C1	Đặc tả EntreComp trực tiếp trong kế hoạch phát triển cá nhân và kế hoạch đào tạo dựa trên nhiệm vụ
C2	Đặc tả EntreComp trực tiếp làm cơ sở cho hướng dẫn không chính thức cho kế hoạch đào tạo dựa trên năng lực không chính thức
C3	Người sử dụng cần phân tích
C4	Chưa được phát triển – đang được lên kế hoạch với đặc tả EntreComp trực tiếp
C5	Đặc tả EntreComp trực tiếp
C6	Đặc tả EntreComp trực tiếp
C7	Đặc tả EntreComp trực tiếp
C8	Đặc tả EntreComp trực tiếp
C9	Đặc tả EntreComp trực tiếp
C10	Đặc tả EntreComp trực tiếp

Mức độ sử dụng khung này và sự tích hợp EntreComp vào cấu trúc và thiết kế các hành động đào tạo là khác nhau, trải từ các sử dụng phi chính quy (C2 Espacio RES) tới các cấu trúc rất chính quy (C3 EU3Leader, C1 NFLinEYE and C6 SFEDI). Trong khi cả C3 EU3Leader, và C1 NFLinEYE dựa mạnh vào EntreComp, cách thức nó được sử dụng trong các trường hợp đó là rất khác nhau. C3 EU3Leader lấy nhiều cảm hứng từ khung này cho khung năng lực của riêng nó, dự án này bắt chước các cách tiếp cận đối với các gợi ý và các trình mô tả và đã thu hút các thảo luận sâu về các mức tiến triển, với kết quả đầu ra cuối cùng là số lượng các mức tiến triển đã được đơn giản hóa. C1 NFLinEYE đã sử dụng khung EntreComp như là nền tảng và đã thực hiện ánh xạ mở rộng. Nó đã phát triển một chương trình đào tạo để truyền cảm hứng và các doanh nhân mới dựa vào khung để đảm bảo rằng, qua khóa học của một khóa đào tạo di động EYE, từng năng lực của EntreComp được đề cập tới ít nhất một lần.

Có những ví dụ cụ thể về các hình ảnh và khung EntreComp đã được tùy chỉnh như thế nào để **tạo lập các tài liệu và tài nguyên mới** được sử dụng trong môi trường học tập với các doanh nhân tương lai và các nhà giáo dục/cố vấn của họ (C9 The WO). Các chương trình đào tạo không chỉ đề cập tới những người sử dụng đầu cuối, mà còn, trong một số trường hợp của EntreComp, định hình các cơ hội học tập để **phát triển nhóm và các nhân viên** như một phần các hoạt động học tập và phát triển của tổ chức (C9 The WO and C10 Youth@Work). Điểm chung với các trường hợp của DigComp, tất cả các trường hợp của EntreComp đã nêu bật **cấu trúc rõ ràng của EntreComp** như một lợi ích đáng kể cho việc sử dụng nó trong thiết kế và cung cấp đào tạo. Các trường hợp của EntreComp đã nêu rằng, giống như DigComp, khung này đã tạo thuận lợi cho đối thoại giữa các nhà thiết kế đào tạo và những người đóng góp khác. Tuy nhiên, trong khi đã có lo ngại rằng DigComp có thể trở nên lỗi thời khi đối mặt với những tiến bộ của công nghệ, các câu hỏi về sự trường tồn của EntreComp đã không được nhắc tới trong bất kỳ phản hồi nào. Đáng chú ý là **rất ít trường hợp sử dụng đáng kể các mức tiến triển của EntreComp**. Trong những trường hợp đã sử dụng mô hình tiến triển, C6 SFEDI nhấn mạnh tính hữu ích của nó trong việc điều chỉnh việc sử dụng các năng lực trong thiết kế đào tạo theo các mức trình độ khác nhau. C8 Startup Support South Africa, đã sử dụng mô hình tiến triển theo 2 cách thức, cả hai đều xác định nội dung đúng cho mức phát triển và ánh xạ vòng đời của người tham gia đào tạo, ấy là từ

việc được nhà tuyển dụng của họ hỗ trợ cho tới việc tìm ra việc làm độc lập qua khởi nghiệp kinh doanh.

CÁC YẾU TỐ THÀNH CÔNG VÀ TẠO THUẬN LỢI CHÍNH

Các **yếu tố chính** chống trụ cho việc áp dụng thành công EntreComp khắp các trường hợp được trình bày bằng màu xanh da trời nhạt (light blue). **Các yếu tố tạo thuận lợi** chính của các triển khai EntreComp hiệu quả có màu tím (pink).



CÁC THÁCH THỨC CHÍNH

Viễn biến EntreComp thành hành động đòi hỏi tầm nhìn, động lực, sự kiên trì và khả năng chủ động và học hỏi qua kinh nghiệm. Các thách thức chính mà các LMI đối mặt dọc theo lộ trình của họ được tóm tắt bên dưới.

Sự phức tạp

Khung này đưa ra một tổng quan khắp 3 lĩnh vực và 15 năng lực là trực tiếp và dễ truyền đạt, nhưng nó trở nên phức tạp ở các mức cụ thể thấp hơn. Ngôn ngữ được sử dụng trong các kết quả đầu ra học tập, ví dụ, đôi khi được coi là quá phức tạp (C6 SFEDI, và C4 Guadalinfo). Một số người sử dụng cũng đã có các câu hỏi về số mức tiến triển và mức độ chi tiết giữa từng mức. Đáng chú ý là có rất ít trường hợp thành công ở các mức tiến triển; thay vào đó, hầu hết tập trung vào các gợi ý và/hoặc trình mô tả. Điều thú vị là, những người nêu bật tính phức tạp của khung này cũng hầu hết là những người đang sử dụng nó một cách toàn diện hơn (C6 SFEDI; C4 Guadalinfo; và C3 EU3Leader).

Cần tùy chỉnh

EntreComp cung cấp một cách thức để hiểu các năng lực khởi nghiệp mà nó là rộng và toàn diện và tạo thuận lợi cho sử dụng ngôn ngữ phổ cập trong các sáng kiến giáo dục, đào tạo, tìm việc làm, hướng dẫn sự nghiệp và thế giới việc làm. Trong khi việc ánh xạ các năng lực và chủ đề có thể là đơn giản, các LMI thấy rằng việc sử dụng các tuyên bố kết quả học tập trong một bối cảnh cụ thể là không dễ (C4 Guadalinfo). Các kết quả học tập của EntreComp thường đủ để áp dụng khắp các ngành và hiểu được đối với tất cả các tay chơi trong lộ trình học tập suốt đời; tuy nhiên, chúng cần phải được tùy chỉnh để trở nên cụ thể cho một bối cảnh (C3 EU3Leader).

Thiếu nhận thức

Thiếu nhận thức về EntreComp trong các bên liên quan rộng lớn hơn là một thách thức cho nhiều tổ chức bao gồm cả C6 SFEDI, C9 The WO, C10 Youth@Work, và C8 Start-up Support South Africa. Các trường hợp đó cần nâng cao nhận thức và xây dựng sự hiểu biết để gắn với việc sử dụng khung này.

Thiếu tích hợp hệ sinh thái

Một thách thức, nó cũng có thể được coi là một cơ hội, là thiếu kết nối hiện hành giữa chính sách và giới công nghiệp. Khung này có thể tạo thuận lợi cho sự thay đổi tư duy giữa kinh doanh và chính sách ở đó nó cho phép cả 2 nhóm nói cùng một ngôn ngữ và trao cho họ một điểm khởi đầu để hỗ trợ cho một quan điểm toàn diện về khởi nghiệp. C7 Social Innovators KG, đã chào đón khung này, vì nó đã kết nối tới sứ mệnh thay đổi tư duy của họ hướng tới việc coi các kỹ năng khởi nghiệp như là các kỹ năng xuyên suốt và hiểu rằng việc tạo ra giá trị không chỉ tham chiếu tới giá trị kinh tế. Điều này đã được cộng hưởng bởi C6 SFEDI, khi nó thấy rằng, qua khung này, sự thay đổi tư duy này đã diễn ra trong tổ chức, và bởi C4 Guadalinfo, nó thấy rằng khung này đã hỗ trợ cho công việc của nó về đổi mới sáng tạo xã hội và các phòng thí nghiệm sống.

Các khung cùng làm việc

Sử dụng rõ ràng các năng lực của cả EntreComp và DigComp được trình bày chỉ trong C4 Gua-dalinfo, C9 The WO và C10 Youth@Work. C4 Guadalinfo, có một hồ sơ hiện hành các khóa đào tạo số và nó đã bắt đầu bổ sung đào tạo khởi nghiệp cho chương trình của nó. C9 The WO, sử dụng cả hai khung như một phần hộp công cụ của nó để hỗ trợ cho thiết kế các chương trình đào tạo mới. C10 Youth@Work, chủ yếu tập trung vào EntreComp vì đây là phần khó nắm bắt nhất đối với các đồng nghiệp mới, nhưng trong quá trình đào tạo, C10 đã thiết kế cho đến nay, nó trình bày các khung năng lực cạnh nhau để cho phép phát triển nhận thức của cả hai khung này và cũng đang phát triển các phương pháp áp dụng cả hai khung này vào việc thiết kế mới các hoạt động công tác thanh niên. Việc mở rộng tới khung thứ hai có thể đòi hỏi nỗ lực hoặc sự tinh thông bổ sung thêm. Cho đến nay, chưa có sự hợp nhất nào của hai khung này được báo cáo. Ngay cả trong các trường hợp nơi cả 2 khung năng lực được áp dụng, chúng được ứng xử rất riêng biệt. Thông điệp chính từ các trường hợp đó nêu rằng việc cùng làm việc với hai khung năng lực là phức tạp và cần có hướng dẫn thêm. Tuy nhiên, là rõ ràng rằng có tiềm năng đáng kể để cùng làm việc với chúng và các năng lực khác. Đơn giản, việc học khởi nghiệp luôn có tiềm năng được cung cấp thông qua một phương pháp luận mà sử dụng được các năng lực của DigComp, và tất cả các dạng hoạt động khởi nghiệp có thể được tạo thuận lợi bởi hoặc đòi hỏi năng lực số (như được nêu trong C5 Mygrants).

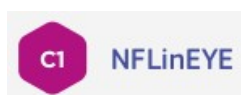
PHỤ LỤC. CÁC TRƯỜNG HỢP ĐIỂN HÌNH CỦA ENTRECOMP

C1	NFLinEYE - Non-Formal Learning in the Erasmus for Young Entrepreneurs Programme	tr. 35
C2	Espacio RES	tr. 44
C3	EU3Leader	tr. 48
C4	Guadalinfo	tr. 56
C5	Mygrants	tr. 66
C6	SFEDI	tr. 84
C7	Social Innovators KG	tr. 94
C8	Startup Support South Africa	tr. 100
C9	The Women's Organisation	tr. 106
C10	Youth@Work - Strategic Partnership on Youth Employability and Entrepreneurship of Erasmus+ national agencies	tr. 116



F.5 CÁC QUỐC GIA THAM GIA TRONG CÁC TRƯỜNG HỢP CỦA ENTRECOMP CÓ TRONG NGHIÊN CỨU

C1 35; C2 44; C3 48; C4 56; C5 66; C6 84; C7 94; C8 100; C9 106; C10 116



Erasmus cho Doanh nhân Trẻ (Erasmus for Young Entrepreneurs) là chương trình trao đổi xuyên biên giới của Ủy ban châu Âu trao cho các doanh nhân mới hoặc có khát khao cơ hội để học hỏi từ các doanh nhân có kinh nghiệm đang quản lý các doanh nghiệp nhỏ ở các quốc gia tham gia khác. Trường hợp

T.8 C1 - NHÌN QUA NFLINEYE	
Tổ chức hàng đầu	Bantani Education • Materahub
Khu vực	Khu vực thứ 3
Các khung được sử dụng	DigComp, EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2018 đến nay
Quốc gia	Bi - Vương quốc Anh
Phạm vi địa lý bao trùm	EU và các quốc gia EYE
Đối tượng mục tiêu/dịch	Các doanh nhân khởi nghiệp - Các doanh nhân tương lai
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Các doanh nhân mới của EYE - Các tổ chức trung gian của EYE - Văn phòng Hỗ trợ EYE của châu Âu
Tài nguyên trên trực tuyến	Chỉ sử dụng trong nội bộ
EntreComp trong hành động	C37
Các bên đóng góp	Bantani Education – Rebecca Weicht, Co-Founder (REBECCA.WEICHT@BANTANI.COM) Materahub – Paolo Montemurro, Director (PAOLOMONTEMURRO@MATERAHUB.COM) Innagate to Europe – Katharina Kühnelt, former Director of EU Projects

được nêu ở đây có liên quan tới một sáng kiến thí điểm năm bắt việc **học tập phi chính quy trong Chương trình Erasmus cho Doanh nhân Trẻ - NFLinEYE (Erasmus for Young Entrepreneurs Programme)** nhằm nắm bắt lộ trình học tập phi chính quy của các doanh nhân mới đang tham gia trong chương trình và nhằm đo lường tác động của chương trình EYE, xem xét ngoài các chỉ số, chẳng hạn như làm thế nào để nhiều doanh nghiệp được tạo ra đi theo chương trình này. Bantani Education và Materahub, cả hai đều là các tổ chức khu vực thứ 3, có ý tưởng giao một tập hợp các nhiệm vụ khởi nghiệp cho chương trình EYE và nắm bắt việc học tập phi chính quy của các doanh nhân mới thông qua kinh nghiệm di động của họ. Thí điểm NFLinEYE đã và đang chạy kể từ tháng 4/2018 và đã có đánh giá đầu tiên của nó vào năm 2019 (sau cả pha thu thập dữ liệu cho sự chuẩn bị trường hợp điển hình này).

Thí điểm NFLinEYE phù hợp với các nhiệm vụ mà những người tham gia có thể hoàn thành với các năng lực của EntreComp, nhưng EntreComp không hiển thị trực tiếp đối với người tham gia, tuy nhiên, những người này vẫn phản ánh về tiến bộ của họ và năng lực có được trong suốt quá trình. Thí điểm NFLinEYE chỉ ra cách để EntreComp có thể được sử dụng để thẩm định và đánh giá các kỹ năng trong thị trường lao động bằng việc giúp các doanh nhân xác định các điểm mạnh và yếu của họ thông qua các chương trình phát triển và phản ánh có chủ đích, cũng như cách để thể hiện sự tiến bộ suốt lộ trình học tập.

BỐI CẢNH VÀ ĐỘNG LỰC

T.9 C1 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA NFLINEYE

1	Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động	
2	Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm	
3	Đánh giá các kỹ năng	✓
4	Kế hoạch phát triển cá nhân	✓
5	Thiết kế đào tạo	✓
6	Phát triển/cung cấp đào tạo	✓
7	Tư vấn nghề	
8	Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm	
9	Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm	
10	Hỗ trợ nhân viên	
11	Phát triển lực lượng lao động	✓
12	Lộ trình khởi nghiệp	✓
13	Chứng thực năng lực	✓
14	Theo dõi và giám sát khách hàng	

EYE là một [chương trình trao đổi xuyên biên giới](#) mà trao cho các doanh nhân mới hoặc có khát khao cơ hội học tập từ các doanh nhân có kinh nghiệm đang quản lý các doanh nghiệp nhỏ ở các quốc gia tham gia khác. EYE được Liên minh châu Âu cấp tài chính và vận hành xuyên khắp các quốc gia tham gia với sự trợ giúp của các điểm liên hệ địa phương có năng lực hỗ trợ doanh nghiệp (ví dụ, các phòng thương mại, các trung tâm khởi nghiệp, các vườn ươm, .v.v.). Các hoạt động của họ được điều phối ở mức châu Âu bởi Văn phòng Hỗ trợ của Chương trình. Tất cả các khía cạnh hợp đồng của các dự án được

cấp tài chính để triển khai chương trình được EASME quản lý.

EYE giúp cung cấp cho các doanh nhân có khát vọng các kỹ năng cần thiết để bắt đầu và/hoặc quản lý thành công một doanh nghiệp nhỏ ở châu Âu. Chương trình này muốn

tạo thuận lợi cho sự trao đổi kinh nghiệm và thông tin giữa các doanh nhân mới và các doanh nhân có kinh nghiệm của nước chủ nhà ở châu Âu.

Các doanh nhân mới được tiếp đón bởi một doanh nhân giàu kinh nghiệm, người mà họ sẽ trao đổi kiến thức, ý tưởng kinh doanh và cộng tác trong khoảng thời gian từ một đến sáu tháng. Liên minh Châu Âu tài trợ cho các sàn giao dịch lên tới 100%. Ngân sách EU cũng đồng tài trợ một phần lớn chi phí mà các tổ chức trung gian phải gánh chịu, những chi phí không thể thiếu để chương trình hoạt động. Đây là những đầu mối liên hệ tại địa phương chịu trách nhiệm quảng bá chương trình, tuyển dụng những doanh nhân phù hợp, xác minh đơn đăng ký (bao gồm cả kế hoạch kinh doanh), tổ chức quy trình kết nối giữa hai doanh nhân và giúp đỡ cả doanh nhân mới và doanh nhân chủ nhà trong suốt quá trình trao đổi. Chúng cũng tạo điều kiện thuận lợi cho thỏa thuận 'Cam kết về Chất lượng' mà tất cả các bên cam kết bao gồm mô tả về dự án làm việc/học tập, mục tiêu, nhiệm vụ, trách nhiệm, sản phẩm bàn giao, điều kiện tài chính và ý nghĩa pháp lý của việc trao đổi.

T.10 VỚI 16 NHIỆM VỤ ĐƯỢC ẢNH HƯỞNG ĐỐI VỚI CÁC NĂNG LỰC CỦA ENTRECOMP															
	THÀNH HÀNH ĐỘNG					NGUỒN LỰC/TÀI NGUYÊN					CÁC Ý TƯỞNG VÀ CƠ HỘI				
	Chủ động	Kế hoạch & Quản lý	Vượt qua rủi ro	Làm việc với người khác	Học hỏi qua kinh nghiệm	Tự nhận thức/tự hiệu quả	Động lực & sự kiên trì	Huy động các nguồn lực	Sáng tài chính & kinh tế	Huy động người khác	Nắm bắt cơ hội	Sáng tạo	Tâm nhìn	Đánh giá ý tưởng	Tư duy đạo đức/bền vững
Gặp gỡ khách hàng	x					x									
Giới thiệu doanh nghiệp của bạn	x	x	x		x	x			x	x	x	x			
Kết nối mạng	x			x					x		x				
Trao và nhận phản hồi				x	x	x				x					
Học về kế hoạch kinh doanh		x							x	x				x	x
Tạo ra giá trị		x						x	x	x	x	x	x	x	x
Biến ý tưởng thành hiện thực	x	x						x	x	x	x	x			
Thương thảo		x		x	x	x			x				x		x
Trải nghiệm xung đột			x	x	x	x								x	
Làm việc với tài chính		x							x	x					x
Quản lý nhà cung cấp như thế nào				x						x					
Hiểu chiến lược tiếp thị	x										x	x	x	x	x
Phát triển chiến dịch tiếp thị									x						x
Học cách quản lý nhóm/ nhân viên như thế nào				x	x	x				x					
Khác biệt văn hóa trong kinh doanh				x	x	x				x			x		
Quản lý thời gian như thế nào	x	x	x				x								

Chương trình thí điểm NFLinEYE nhằm mục đích đo lường tác động học tập suốt đời của chương trình EYE và nắm bắt lộ trình học tập không chính quy của các doanh nhân mới tham gia chương trình. Nó được khái niệm hóa bởi hai tổ chức khu vực thứ ba là Bantani Education và Materahub và được hai tổ chức này triển khai với sự hỗ trợ của văn phòng hỗ trợ Châu Âu cho EYE, Eurochambres. Nó đã hoạt động từ tháng 4/2018 & bắt đầu với 16 doanh nhân mới & 10 tổ chức trung gian từ 6 quốc gia tham gia thí điểm.

Thí điểm này hỗ trợ các giai đoạn sau của lộ trình tìm việc làm/tự làm chủ: phát triển cá nhân, thiết kế và cung cấp đào tạo, lộ trình khởi nghiệp, đánh giá các kỹ năng và chứng nhận năng lực.

Bantani Education là một tổ chức phi lợi nhuận có trụ sở tại Brussels, phát triển và hỗ trợ chính sách và thực tiễn học tập sáng tạo và kinh doanh. Rebecca Weicht, người đồng sáng lập Bantani, đã tham gia chương trình EYE với tư cách là một doanh nhân mới vào năm 2017. Cô được chủ trì tại công ty khởi nghiệp công nghệ giáo dục Thụy Điển Me Analytics.

Materahub là một tập đoàn hoạt động ở cấp quốc tế để hỗ trợ các doanh nghiệp, công ty khởi nghiệp và các doanh nhân, các cơ sở và tổ chức có khát vọng thông qua các dự án của Châu Âu. Trong nhiều năm, Materahub là tổ chức trung gian của chương trình EYE ở miền nam nước Ý. Paolo Montemurro là Giám đốc Khu vực Dự án của Materahub và là thành viên của nhóm công tác EYE về đánh giá tác động.

Rossella reported on 15 - Reflect on cultural differences in business in Erasmus for Young Entrepreneurs
2018-11-28, 11:34

I encountered evident cultural differences between me and my colleagues. I was coming from a different way of working and managing a tattoo business. Here in Rome, I understood that I had to completely change my approach in order to be successful and have good results. The way of doing prices, approaching clients, organising the everyday life of the shop, and promoting the business are completely different.

In Rome the clients are always right, and because it is full of tourists, it is essential to listen to them and understand completely their requests. In London the artist has always the last word, because he/she is the one to know the job and the dynamics of the art on skin. In London the clients trust you. In Rome clients are more diffident.

According to this, the overall organisation change and the job in Rome becomes quicker because it has to respond quickly, and model itself to other people's requests. In London the rhythms are slower and based on a more quality job. The cultural background determine all these differences.

Prices change because tattoos are more rooted in London even though Italy is the most tattooed country in EU. The difference is that in Italy is a trend, while in England tattoos still represent a strong belonging to an important underground- subculture within the society (a parallel revolutionary world of art against the big establishments).

What did you learn about dealing with others from a different cultural background?
I have learnt that differences can be great opportunities for thinking and creating new successful solutions.

Collaboration Communicated more effectively Considered other people
 Considered wider impact I influenced someone

F.6 (VÒNG) PHẢN HỒI VỀ NHIỆM VỤ 'PHẢN ÁNH CÁC KHÁC BIỆT VĂN HÓA TRONG KINH DOANH'

Weicht và Montemurro, cả hai đều là doanh nhân và người quản lý dự án có kinh nghiệm về EntreComp và chương trình EYE, đã cùng phát triển ý tưởng năm bắt hoạt động học tập không chính quy mà các doanh nhân mới trải nghiệm khi tham gia EYE.

Trong thời gian được tiếp đón bởi công ty công nghệ giáo dục Me Analytics AB, Weicht đã làm quen với [LoopMe](#), một công cụ truyền thông học tập xã hội mà công ty đã phát triển. LoopMe là một ứng dụng giúp nuôi dưỡng và đánh giá các kỹ năng

và năng lực của doanh nhân. Nó bắt nguồn từ nghiên cứu về giáo dục khởi nghiệp của Đại học Công nghệ Chalmers ở Thụy Điển. Nó cho phép các nhà giáo dục và đào tạo đặt ra các nhiệm vụ mà người học phải hoàn thành và sau đó phản ánh về nó. Ứng dụng hướng dẫn học tập, xây dựng tư duy khởi nghiệp và giúp theo dõi sự phát triển kỹ năng.

Trong quá trình phản ánh về cuộc trao đổi của chính mình cũng như cách năm bắt và đo lường hành trình học tập của cô, Weicht đã tìm cách kết hợp khung và công cụ để khái niệm hóa việc sử dụng LoopMe nhằm năm bắt và thúc đẩy phát triển kỹ năng kinh doanh cho các doanh nhân mới của chương trình EYE dựa trên năng lực của EntreComp. Nhóm đã thiết kế một tập hợp các hoạt động học tập ('nhiệm vụ') dành cho các doanh nhân mới nhằm thúc đẩy các kỹ năng học tập thương mại và suốt đời

T.11 CÁC NĂNG LỰC CỦA ENTRECOMP ĐƯỢC DỊCH THÀNH CÁC THỂ	
CÁC THỂ LOOPME	LIÊN KẾT TỚI ENTRECOMP
Năm bắt cơ hội	Năm bắt cơ hội
Các ưu tiên được quản lý tốt hơn	
Nhận thức thương mại hơn	Sáng tài chính và kinh tế
Gia tăng hiểu biết của khách hàng	Đánh giá các ý tưởng
Trở nên sáng tạo hơn	Tính sáng tạo
Trở nên táo bạo hơn	Chủ động
Ra khỏi vùng thoải mái	Học hỏi qua kinh nghiệm
Giải quyết vấn đề tốt hơn	
Trở nên có khả năng phục hồi nhiều hơn	Tự nhận thức và tự hiệu quả
Phản ánh phản hồi tiêu cực	Khắc phục sự mù mờ, không chắc chắn & rủi ro
Khắc phục sự không chắc chắn	
Tìm ra những điều khó khăn	
Không phải những gì tồi tệ kỳ vọng	
Cảm thấy không có động lực	
Các kết quả thất vọng	
Cộng tác	Làm việc với những người khác
Nâng cao các kỹ năng xã hội của tôi	Kế hoạch và quản lý
Người kết nối mạng tốt hơn	
Người lãnh đạo tốt hơn	Huy động những người khác
Tôi ảnh hưởng đến ai đó	Huy động nguồn lực/tài nguyên
Giao tiếp hiệu quả hơn	
Nhận thức rõ hơn về mặt xã hội/toàn cầu	Tâm nhìn
Được coi là một người khác	Tư duy đạo đức và bền vững
Được coi là có tác động rộng lớn hơn	

được nêu trong khung EntreComp. Trong quá trình làm việc, các doanh nhân mới được yêu cầu hoàn thành 16 nhiệm vụ (xem T.10). Mỗi khi doanh nhân mới hoàn thành một nhiệm vụ, họ sẽ phản ánh về nhiệm vụ đó trong ứng dụng. Phản ánh này (một 'vòng lặp') sau đó được chia sẻ ngay lập tức với tổ chức trung gian của họ. Một số nhiệm vụ được thiết lập để hoàn thành nhiều lần, ví dụ: 'Giới thiệu doanh nghiệp của bạn'. Những phản ánh mà các doanh nhân mới chia sẻ được gợi lên bằng những câu hỏi. Ví dụ: nhiệm vụ 'quảng bá doanh nghiệp của bạn' yêu cầu các doanh nhân mới quảng cáo chiêu hàng hai lần cho những người liên hệ khác nhau và phản ánh về trải nghiệm: họ cảm thấy quảng cáo chiêu hàng diễn ra như thế nào, điều gì đã diễn ra tốt đẹp và họ có thể làm gì khác đi vào lần tiếp theo. Các phản ánh đối chiếu cho thấy tiến trình học tập của các doanh nhân mới và được ghi lại trong một lộ trình học tập rõ ràng dựa trên các năng lực của EntreComp. Trong suốt lộ trình học tập của mình, một doanh nhân mới sẽ khai thác tất cả 15 năng lực của EntreComp.

Một nhiệm vụ có thể được hiểu rộng rãi và có thể là:

- bất kỳ dạng liên hệ hay gặp gỡ nào (ví dụ, với các bên liên quan, họp nhóm hoặc gặp gỡ khách hàng);
- các sự kiện cảm động (ví dụ, 'ngạc nhiên chưa');
- các quyết định chủ chốt;
- giúp các sự kiện của người khác;
- các thảo luận về nội dung;
- ứng dụng kiến thức vào thực tế;
- tạo ra giá trị có chủ đích cho những người khác.

Các doanh nhân mới hoàn thành từng nhiệm vụ được giao. Chúng không cần phải được hoàn thành theo một thứ tự cụ thể. Mỗi vòng lặp (phản ánh) phải đáp ứng ba đặc điểm. Đầu tiên, nó phải chứa văn bản tự do để có thể thêm tệp (ví dụ: ảnh). Điều này tạo thành phần chính của vòng lặp và sự phản ánh. Không có số lượng ký tự tối thiểu. Thứ hai, mỗi vòng lặp phải chứa một biểu tượng cảm xúc mà doanh nhân mới chọn trong phạm vi từ không hài lòng đến rất hạnh phúc; những điều này tạo thành một thang đo Likert (thích) năm điểm một cách hiệu quả. Cuối cùng, mỗi vòng lặp phải

chứa một hoặc nhiều thẻ mà doanh nhân mới chọn. Là một phần của thí điểm, có 24 thẻ. Để một nhiệm vụ được hoàn thành, mỗi trong số 3 lĩnh vực cần phải có.

Các thẻ được sử dụng trong thí điểm được xác định bởi các tổ chức chính dựa trên nghiên cứu học thuật. Để gửi một vòng lặp, các doanh nhân mới phải gắn thẻ cho mỗi phản ánh bằng một hoặc nhiều thẻ. Điều này giúp các tổ chức trung gian hiểu được kết quả và cảm xúc học tập của các doanh nhân mới và thể hiện được lộ trình học tập của các doanh nhân mới.

Nói chung, các thẻ có thể được điều chỉnh theo kết quả học tập (ví dụ: trở nên sáng tạo hơn) hoặc cảm xúc (ví dụ: kết quả đáng thất vọng). Đối với thí điểm này, các thẻ được xác định là sự kết hợp của cả kết quả học tập và cảm xúc.

Tất cả các thẻ được ánh xạ theo khung EntreComp nhưng được dịch sang ngôn ngữ dễ tiếp cận hơn để cho phép những người không nói tiếng Anh bản xứ hiểu chúng mà không gặp vấn đề gì (xem T.11). Chúng xuất phát từ nghiên cứu tại Đại học Huddersfield và đã được sử dụng trong các chương trình giáo dục khởi nghiệp trước đó và do đó đã được thử nghiệm trong thực tế. Các tổ chức trung gian tham gia thí điểm này quản lý tiến trình học tập của các doanh nhân mới thông qua LoopMe. Họ đọc, phê duyệt và bình luận về các vòng lặp mà họ cho là cần thiết. Điều này có thể bao gồm việc chia sẻ những lời khích lệ, đặt câu hỏi tiếp theo hoặc đơn giản là 'phê duyệt' một vòng lặp, báo hiệu cho doanh nhân biết rằng đóng góp của họ đã được đọc.

Paolo Montemurro nói:

Với khung EntreComp, việc có một công cụ tham khảo chung trở nên dễ dàng hơn khi nói về phát triển kỹ năng, tạo ra sự hiểu biết ngay lập tức giữa các bối cảnh khác nhau nơi tinh thần kinh doanh có thể được thúc đẩy và hỗ trợ. Khung này cũng giúp việc xây dựng các chương trình mới hoặc điều chỉnh các chương trình hiện có để phát triển kỹ năng của các doanh nhân trẻ trở nên dễ dàng hơn. Bằng cách triển khai thí điểm LoopMe trong EYE, sử dụng EntreComp làm thành phần chung, chúng tôi đã có cơ hội biến thí điểm thành một thứ gì đó rất phù hợp vì chúng tôi đang sử dụng hai trong số những sáng kiến quan trọng nhất được EntreComp thúc đẩy về giáo dục và xúc tiến khởi nghiệp.

Nói cùng một ngôn ngữ về kỹ năng khởi nghiệp cũng hữu ích cho các tổ chức trung gian. Tổ chức trung gian chủ nhà có thể nắm bắt và giám sát hành trình học tập của một doanh nhân mới khi làm việc ở một quốc gia khác thông qua ứng dụng LoopMe, vì ứng dụng này cho phép cung cấp hỗ trợ dễ dàng và phù hợp. Katharina Kühnelt, Giám đốc Dự án Châu Âu tại Innogate to Europe, một tổ chức trung gian ở Tây Ban Nha đã tham gia vào chương trình EYE từ năm 2014, cho biết:

Đối với chúng tôi, có một số điều rất thú vị: việc học diễn ra khi sự phản ánh diễn ra và thậm chí còn hơn thế nữa khi điều này được liên kết với cảm xúc. Thật thú vị khi thấy điều này ảnh hưởng như thế nào đến con đường học tập của các doanh nhân.

Thực tế là các nhiệm vụ không cần phải được thực hiện theo một trình tự cụ thể, cho phép các doanh nhân “vào ra tùy ý” và rèn luyện các năng lực khi có cơ hội hoặc yêu cầu cụ thể đào tạo một năng lực nhất định (đúng hơn là thực tế và cho phép một lộ trình học tập được cá nhân hóa).

Các doanh nhân mới đến từ các nền tảng giáo dục khác nhau, trong đó một số năng lực của EntreComp đã được đào tạo nhiều hơn những năng lực khác – thí điểm này cung cấp cho chúng tôi cái nhìn sâu sắc về cách các doanh nhân đào tạo các năng lực mà trước đây họ chưa nắm vững và cung cấp cho chúng tôi thông tin về những gì họ thích và hiệu quả và có tác động lớn nhất tới họ.

Nhiều doanh nhân mới của EYE vẫn chưa bắt đầu kinh doanh khi tham gia khóa học trải nghiệm này và bắt đầu kinh doanh ngay sau khi trao đổi chứ không phải ngay tức thì sau khi trao đổi. Do đó, việc liên kết thí điểm này với EntreComp rất quan trọng vì nó đào tạo các năng lực xuyên suốt, không chỉ quan trọng để tạo dựng doanh nghiệp mà còn quan trọng trong suốt cuộc đời và có thể giúp các doanh nhân có khát vọng 'đến được nơi họ muốn'!

Bằng cách nắm bắt được cả dữ liệu số (thông qua biểu tượng cảm xúc / thang đo Likert) và dữ liệu định tính (thông qua phản ánh dòng chảy tự do), LoopMe có thể thiết lập mối quan hệ nhân quả giữa các nhiệm vụ và kết quả học tập (như được hiển thị qua các thẻ). Điều này cho phép các tổ chức trung gian và người tổ chức dự án hiểu chính xác hoạt động nào dẫn đến kết quả học tập liên quan đến EntreComp. Nó cũng nhấn

mạnh những hoạt động nào là hiệu quả nhất trong việc bồi dưỡng các kỹ năng kinh doanh nhất định. Những kết quả đầu ra này sẽ bổ sung một khía cạnh mới của đánh giá tác động vào toàn bộ chương trình EYE, vì lần đầu tiên quá trình phát triển kỹ năng kinh doanh được ghi nhận.

Trong đánh giá tạm thời đầu tiên của dự án, các kết quả đầu ra sau đây đã được quan sát thấy trong các doanh nhân mới:

- 75% đã cải thiện các kỹ năng cộng tác (EntreComp: 'làm việc với người khác');
- 67% đã giải quyết vấn đề tốt hơn (EntreComp: 'chủ động' và 'học hỏi qua kinh nghiệm');
- 67% đã trở thành các lãnh đạo tốt hơn (EntreComp: 'huy động người khác');
- 67% gia tăng sự hiểu biết khách hàng của họ (EntreComp: 'sáng tài chính và kinh tế' và 'định giá các ý tưởng');
- 50% đã trở thành những người kết nối mạng tốt hơn (EntreComp: 'làm việc với người khác');
- 50% đã nâng cao nhận thức thương mại của họ (EntreComp: 'tầm nhìn' và 'suy nghĩ có đạo đức và bền vững');
- 33 % gia tăng sự quan tâm của họ đối với người khác (EntreComp: 'tầm nhìn' và 'tư duy có đạo đức và bền vững').



Espacio RES là một quỹ (Foundation) được thiết lập để tạo ra một hệ sinh thái khởi nghiệp bền vững ở Seville, Tây Ban Nha. Nó cung cấp cho mọi người và các công ty khởi nghiệp sự hỗ trợ để xây dựng các dự án và doanh nghiệp thành công và có trách nhiệm xã hội. Nó là lai giữa một vườn ươm (incubator) và một bộ tăng tốc kinh doanh (Business Accelerator).

T.12 C2 - NHÌN QUA ESPACIO RES	
Tổ chức hàng đầu	Espacio RES
Khu vực	Khu vực thứ 3
Các khung được sử dụng	DigComp, EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2018 đến nay
Quốc gia	Tây Ban Nha
Phạm vi địa lý bao trùm	Địa phương
Đối tượng mục tiêu/đích	Sinh viên - Các doanh nhân khởi nghiệp - Các doanh nhân tương lai
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Các doanh nhân - Các doanh nhân tương lai
Tài nguyên trên trực tuyến	Chỉ sử dụng trong nội bộ
EntreComp trong hành động	C36
Các bên đóng góp	Espacio RES - Lilian Weikert, Founder (LILIAN@ESPACIORES.ORG)

Espacio RES quản lý các chương trình có cấu trúc khác nhau, bao gồm một trại học tập khởi nghiệp cho các sinh viên đại học và một vườn ươm xã hội.

EntreComp là cơ sở cho các chương trình đó. Tất cả các hoạt động được phát triển để đảm bảo rằng chúng thúc đẩy từng trong số các năng lực của EntreComp trong ít nhất một hoạt động qua một khóa học của chương trình dài 1 năm.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.13 C2 CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA ESPACIO RES

- 1 Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động
- 2 Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm
- 3 Đánh giá các kỹ năng ✓
- 4 Kế hoạch phát triển cá nhân
- 5 Thiết kế đào tạo
- 6 Phát triển/cung cấp đào tạo ✓
- 7 Tư vấn nghề
- 8 Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm
- 9 Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm
- 10 Hỗ trợ nhân viên
- 11 Phát triển lực lượng lao động
- 12 Lộ trình khởi nghiệp ✓
- 13 Chứng thực năng lực ✓
- 14 Theo dõi và giám sát khách hàng

Espacio RES cung cấp các chức năng của thị trường lao động theo lộ trình khởi nghiệp. Nó đánh giá dài rộng lớn các kỹ năng của các doanh nhân mới vào, bao gồm các kỹ năng số và khởi nghiệp (hoạt động lộ trình việc làm 3), cung cấp một chương trình đào tạo cho các doanh nghiệp tiền khởi nghiệp (các hoạt động 6 và 12) và chúng thực tham dự trong hội thảo ‘Cần tuyển’ (Wanted) cho sinh viên (hoạt động 13).

BỐI CẢNH VÀ ĐỘNG LỰC

Espacio RES là một quỹ (Foundation) được thiết lập để tạo ra một hệ sinh thái khởi nghiệp

bền vững ở Seville, Tây Ban Nha. Nó là lai giữa một vườn ươm (incubator) và một bộ tăng tốc kinh doanh (Business Accelerator). Nó làm việc với tất cả các dạng doanh nghiệp, nhưng nó tập trung vào khởi nghiệp xã hội, các sản phẩm số, nghệ thuật và thiết kế, du lịch, nông nghiệp và năng lượng sạch.

Espacio RES được xây dựng dựa vào các giá trị cộng tác, liên minh, lai tạo, đổi mới, trách nhiệm, lạc quan, sáng tạo, hài hước, nỗ lực và bền vững. Nó đã được thành lập năm 2012 để cung cấp cố vấn cụ thể và chuyên biệt, chia sẻ kinh nghiệm chuyên môn và cung cấp quyền truy cập tới đầu tư và các động lực kinh doanh khác, thông qua một không gian làm việc được chia sẻ chung và ý thức cộng đồng. Không gian đó đã được các doanh nhân thiết lập năm 2012 và trong năm 2018 đã được chuyển thành một quỹ (Foundation). Hiện hành, 36 dự án được Espacio RES tổ chức.

Espacio RES quản lý các chương trình có cấu trúc khác nhau.

- Chương trình Cần tuyển (Wanted) là một hội thảo miễn phí, 3 ngày cho 30 sinh viên từ các khoa khác nhau của Đại học Seville. Các sinh viên tới cùng nhau, tạo thành các nhóm hỗn hợp gồm khả năng công nghệ, tầm nhìn kinh doanh và sáng tạo và, thông qua các kỹ thuật như tư duy thiết kế và năng động trò chơi nhóm, những người tham gia khái niệm hóa một ý tưởng kinh doanh. Trong ngày đầu tiên, các sinh viên sẽ học về các mô hình kinh doanh và ý tưởng hóa thông qua hỗ trợ kỹ thuật và tạo nguyên mẫu, và trong ngày cuối cùng sinh viên trình bày các ý tưởng và dự án của họ. Chương trình được Đại học Seville tài trợ.
- Vườn ươm ở Espacio RES là chương trình cố vấn 1 năm cho mức trước khởi nghiệp.
- Espacio RES tạo thuận lợi cho cộng đồng các doanh nhân. Các cựu sinh viên vườn ươm giữ liên hệ với mạng lưới và trao đổi kinh nghiệm và chia sẻ chuyên môn. Chương trình này được cấp vốn trên cơ sở từng công ty khởi nghiệp.

SỬ DỤNG DIGCOMP VÀ ENTRECOMP

Espacio RES sử dụng cả các khung DigComp và EntreComp trong công việc của nó. Ban đầu, nó đã đánh giá tất cả các công ty khởi nghiệp mới vào vườn ươm đối với [8 năng lực chính cho việc học tập suốt đời](#) được Ủy ban châu Âu đưa ra, nhưng nó đã bỏ qua thực hành này vì nó quá nặng nề. Trọng tâm bây giờ là nhằm vào các kỹ năng của DigComp và EntreComp.

Như một phần của chương trình Cần tuyển, EntreComp được sử dụng chủ yếu theo một cách phi chính quy. Các sinh viên tiến hành tự đánh giá theo các năng lực của EntreComp dựa vào sự trực quan hóa bánh xe và đề xuất các hoạt động để cải thiện các năng lực đó khi họ cảm thấy các kỹ năng của họ là yếu. Tuy nhiên, cách tiếp cận này chỉ mới thô sơ vì nó diễn ra ở cấp độ năng lực chứ không phải theo thang tiến bộ.

Như một phần vườn ươm của nó, Espacio RES sử dụng EntreComp như là hướng dẫn nêu bật cho các doanh nhân tham gia các năng lực nào các doanh nhân cần có. Các hoạt động đào tạo mà các doanh nhân trải qua được phát triển để đảm bảo rằng đào tạo được đưa ra dựa trên từng trong số 15 năng lực của EntreComp qua khóa học 1 năm. Nếu các nhà tổ chức cảm thấy rằng một năng lực (hoặc từ EntreComp hoặc DigComp) cần thiết trong một nhóm nhất định, họ có thể cung cấp thêm các hoạt

động để thúc đẩy năng lực này. Nếu một năng lực là yếu khắp vài công ty khởi nghiệp, nhóm Espacio RES tạo ra một hoạt động cho tất cả các công ty khởi nghiệp. Họ cũng có thể tổ chức một cuộc thảo luận về chủ đề cụ thể để xây dựng năng lực. Ví dụ, trong quá khứ họ đã tổ chức các tọa đàm về các chủ đề như an toàn không gian mạng để nâng cao nhận thức. Không có trọng tâm cụ thể vào một trong các năng lực khung; thay vào đó, tầm nhìn và sứ mệnh của Espacio RES là để tăng cường các năng lực xuyên suốt và nêu bật tầm quan trọng của việc tạo ra giá trị vượt ra khỏi giá trị kinh tế. Vì thế Espacio RES tập trung vào việc xây dựng năng lực như ‘tư duy đạo đức và bền vững’ và ‘tính sáng tạo’ trong EntreComp.

Espacio RES có kế hoạch ánh xạ chương trình vườn ươm của nó chi tiết lên EntreComp trong tương lai gần.

Chúng thực các kỹ năng diễn ra cho các sinh viên trong chương trình Cần tuyển thông qua các huy hiệu mở. Vì họ không nhận được chứng chỉ từ trường đại học của họ, Espacio RES phát hành các chứng chỉ khẳng định sự tham dự qua một huy hiệu mở.

Một trong những lợi ích cốt lõi của việc sử dụng các khung đối với Espacio RES là họ thiết lập được ngôn ngữ chung. Espacio RES thấy nó hữu ích để có khả năng sử dụng EntreComp khi nói cho các doanh nghiệp và chính phủ và có khả năng trở tới các năng lực như ‘tư duy đạo đức và bền vững’ và ‘tính sáng tạo’ cũng quan trọng như sáng tài chính đối với các doanh nghiệp. Sự hiểu biết EntreComp về việc tạo ra giá trị không chỉ về mặt kinh tế là phù hợp với tầm nhìn và sứ mệnh của Espacio RES. Ngoài ra, các khung có sức nặng, vì chúng đã được phát triển bởi và cho Ủy ban châu Âu. Espacio RES thấy rằng điều này mở ra các con đường mới để thảo luận khi kết nối với chính quyền vùng Andalusia về khởi nghiệp.



Dự án EU3Leader từng là một đối tác chiến lược của Erasmus+ đối với các tổ chức khu vực thứ 3 được thiết lập để biến đổi chương trình đào tạo hiện hành trong quản lý khu vực thứ 3. Nó muốn giúp các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3 thực hiện bước nhảy vọt lên vị trí lãnh đạo doanh nghiệp có chất lượng ở khu vực thứ 3. Dự án đã kéo dài 30 tháng và các đối tác đến từ Áo, Bỉ, Croatia, Tây Ban Nha và Vương quốc Anh.

T.14 C3 NHÌN QUA EU3LEADER	
Tổ chức hàng đầu	Euclid Network
Khu vực	Khu vực thứ 3
Các khung được sử dụng	DigComp, EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2016 - 2019
Quốc gia	Áo - Croatia - Tây Ban Nha - Vương quốc Anh
Phạm vi địa lý bao trùm	Liên minh châu Âu (EU)
Đối tượng mục tiêu/dịch	Sinh viên - Các doanh nhân khởi nghiệp - Các doanh nhân tương lai
Lĩnh vực ngành nghề	Các lãnh đạo khu vực thứ 3
Các bên liên quan tham gia	Euclid Network • Wirtschaftsuniversität Wien • Fundación Pere Tarres • Diesis • The Open University • Smart
Tài nguyên trên trực tuyến	Skills framework Numerous project reports
EntreComp trong hành động	C38
Các bên đóng góp	Euclid Network - Marta Bruschi (TEAM@EUCLIDNETWORK.EU)

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.15 C3 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA EU3LEADER

- | | | |
|----|--|---|
| 1 | Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động | |
| 2 | Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm | |
| 3 | Đánh giá các kỹ năng | ✓ |
| 4 | Kế hoạch phát triển cá nhân | |
| 5 | Thiết kế đào tạo | |
| 6 | Phát triển/cung cấp đào tạo | ✓ |
| 7 | Tư vấn nghề | |
| 8 | Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm | |
| 9 | Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm | |
| 10 | Hỗ trợ nhân viên | |
| 11 | Phát triển lực lượng lao động | |
| 12 | Lộ trình khởi nghiệp | |
| 13 | Chứng thực năng lực | ✓ |
| 14 | Theo dõi và giám sát khách hàng | ✓ |

Dự án EU3Leader đã làm việc khắp các hoạt động 1, 3, 4, 5 và 6 của lộ trình việc làm. Dự án này xác định các kỹ năng nào các lãnh đạo khu vực thứ 3 xuyên khắp các quốc gia khác nhau cần, nhìn vào các năng lực khác nhau qua lăng kính của 3 chủng loại rộng lớn của EntreComp: ‘các ý tưởng và cơ hội’, ‘nguồn lực’ và ‘thành hành động’ (hoạt động 1). EntreComp đã phục vụ như là cơ sở trong dự án này và đã giúp điều hướng và thu hẹp lại các năng lực khác nhau. Các đối tác của dự án đã tiếp tục dựa vào EntreComp như là khung cơ bản suốt các bước tiếp sau theo lộ trình việc làm khi tiến hành nghiên cứu (hoạt động 3).

cứu (hoạt động 3).

Kế hoạch phát triển cá nhân của EU3Leader (hoạt động 4) và đào tạo (hoạt động 5 và 6) đều tập trung vào khung năng lực cuối cùng của EU3Leader mà dự án đã phát triển.

BỐI CẢNH VÀ ĐỘNG LỰC

Dự án đã đáp ứng nhu cầu hỗ trợ các tổ chức khu vực thứ 3 để xác định, giải quyết và khai thác các cơ hội mới nổi lên và làm việc đúng cách với các thách thức hiện hành. Dự án bao gồm việc nghiên cứu tài liệu, điều cho thấy rằng khu vực thứ 3 ở châu Âu đối mặt nhiều thách thức và cơ hội. Vài trong số chúng có thể quan sát thấy khắp tất cả châu Âu, như xu hướng quản lý ngày càng tăng, sự bất bình đẳng ngày càng tăng và do đó làm tăng nhu cầu đối với các tổ chức thuộc khu vực thứ ba trong bối cảnh nguồn tài trợ công giảm do thắt lưng buộc bụng và thị trường hóa. Các tổ chức khu vực thứ 3

đang hoạt động trong các môi trường năng động cao, với những thay đổi mật độ cao và nhanh theo một từ được đặc trưng bởi sự biến động, không chắc chắn, phức tạp và mơ hồ. [Các thách thức và cơ hội](#) quan trọng nhất liên quan tới:

- việc cấp vốn
- tư duy đổi mới và khởi nghiệp,
- quản lý nguồn nhân lực,
- hình ảnh và lòng tin của công chúng vào khu vực này,
- trách nhiệm giải trình và điều hành,
- hợp tác và làm việc với các khung pháp lý và chính phủ (đặc thù quốc gia).



Mục tiêu của dự án EU3Leader là để tăng cường năng lực lãnh đạo và tinh thần khởi nghiệp sao cho các tổ chức khu vực thứ 3 có khả năng tốt hơn để dẫn dắt thay đổi tích cực. Đặc biệt, dự án nhằm để:

- chuyển từ quản lý sang lãnh đạo trong các tổ chức khu vực thứ 3 ở châu Âu, dựa trên các thách thức và cơ hội mới nổi lên đối với các tổ chức đó;

- tạo lập và củng cố đối tác chiến lược giữa một ít các tổ chức cốt lõi hoạt động trong lĩnh vực lãnh đạo doanh nghiệp khu vực thứ 3 ở Châu Âu;
- tạo ra các tài liệu hữu ích và truy cập được công khai chất lượng cao cho các cơ sở đào tạo, các nhà nghiên cứu và các nhà hoạch định chính sách khu vực thứ 3;

Dự án này đã tạo ra vài kết quả đầu ra, bao gồm một báo cáo về tình trạng của khu vực thứ 3 khắp Liên minh châu Âu bao gồm các nguyên mẫu và xu thế, và các thách thức và cơ hội; 3 báo cáo về việc học tập để lãnh đạo; một khung các năng lực chính cho các

nhà lãnh đạo trong khu vực thứ 3 (xem F.7); và một chương trình đào tạo thí điểm cho các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3.

Khung năng lực của EU3Leader được trình bày trên F.7 có nghĩa là để bất kỳ nhà quản lý, nhân viên hoặc người tình nguyện có quan tâm nào về lãnh đạo khu vực thứ 3, sử dụng. Nó ngụ ý xuyên khắp các kích cỡ khác nhau của các tổ chức, hoạt động và quốc gia. Nó nhằm trợ giúp những ai có quan tâm về lãnh đạo khu vực thứ 3 để làm chủ các thói quen tích cực thông qua các hành vi được thiết lập trong khung đó. Nó tập trung vào các năng lực cốt lõi (các năng lực liên quan đến tất cả các tổ chức khu vực thứ 3) và các năng lực đặc thù cho các khu vực phụ nhất định và cho các dạng, kích cỡ, quốc gia hoặc vùng khác nhau của tổ chức. Khung được chia thành 4 phần năng lực:

T.16 CÁC TRÌNH MÔ TẢ NĂNG LỰC KHỞI NGHIỆP CỦA EU3LEADER

CORE	COMMITMENT	concerns the motivation to commit to the vision, mission and values of the organisation, aligning one's own interests and behaviours with the needs, priorities and goals of the organisation.
STRATEGIC: EXTERNAL	VISION & STRATEGIC THINKING	concerns the ability to identify objectives, anticipate opportunities and foresee future scenarios, which contribute to the achievement of an organisation's mission.
	FINANCIAL SUSTAINABILITY	refers to the ability to obtain funds from a range of sources to cover the full operating costs as well as a programme and delivery costs, from strategic plans to individual actions, understanding environment to identify opportunities and to create value to funders and to the organization. This also implies knowledge and understanding (e.g. financial analysis, accounting, budgeting) to accurately identify opportunities and risks in organisation strategies.
	ADVOCACY	is about persuading or influencing someone to change his/her position, achieving positive outcomes in support of for the mission of the organisation. This may also include campaigning, agenda-setting, channel spontaneous movements and protests both in own market/sector or country but also Europe-wide and globally.
STRATEGIC: INTERNAL	ENVIRONMENTAL UNDERSTANDING	concerns the ability to clearly read opportunities and threats in the sector/market and weaknesses and strengths in the organisation, to identify the most appropriate strategic response.
	CREATIVITY & INNOVATION	is about developing original, purposeful and impact-focused solutions, ideas or approaches to improve effectiveness and efficiency in reaching the organisation's goals.
	ANALYTICAL THINKING	is the ability to identify problems, analyse significant information, look for and present relevant data to figure out a conceptual map that can help to make decisions and solve the issue. It also includes the ability to identify patterns or keys in complex situations that are not obviously related.
LEADERSHIP: OTHERS	ENGAGING and DEVELOPING OTHERS	is about encouraging, inspiring and supporting others to develop confidence and capability to help them realise their full potential and to achieve common goals as a team.
	INTERPERSONAL COMMUNICATON	is the ability to listen, seek and express ideas and messages effectively, using coherent speech (verbal, nonverbal and emotional) in private or public situations, and active listening to fully comprehend what others are saying.
	COLLABORATION	is about working in a cooperative way with others, both within and outside the organisation, even beyond own market/sector or country, combining individual with interdependent and common goals, based on common values and a shared culture.
LEADERSHIP: SELF	ADAPTABILITY	is about effectively adapting your behaviours to a variety of situations, individual or groups, either expected or unexpected. It also shows versatility to accept changes or difficulties in achieve goals, individual or organisational.
	SELF-AWARENESS	is about identifying own beliefs, values, strengths and weaknesses, and understanding the impact that they have on emotions and behaviours. It is also about controlling emotions in difficult situations, responding appropriately, recognising own 'triggers' and how one's behaviour impacts on others.
	LEARNING ORIENTATION	is the capability to keep focused on updating and increasing knowledge, skills and experiences to consistently improve performance. To do this, one seeks learning opportunities, shares knowledge with others and applies learning to the job.

- các năng lực chiến lược (nội bộ), ngụ ý các hành vi tập trung chủ yếu bên trong tổ chức;

- các năng lực chiến lược (bên ngoài), ngụ ý các hành vi chủ yếu tập trung bên ngoài tổ chức.
- các năng lực lãnh đạo (khác), ngụ ý các hành vi chủ yếu tập trung vào việc tương tác với những người khác, dù là bên trong hay bên ngoài tổ chức;
- các năng lực (tự thân) lãnh đạo, ngụ ý các hành vi chủ yếu tập trung vào bản thân.

Từng năng lực bám theo cấu trúc được nêu bên dưới.

1. Định nghĩa. Từng năng lực được định nghĩa, với trọng tâm hẹp về khu vực thứ 3.
2. Các thách thức và cơ hội được trả lời. Thách thức (hoặc các thách thức) của khu vực thứ 3 theo đó năng lực là tương ứng được trình bày.
3. Các hành vi quan sát được, phân bố khắp 4 mức. Từng hành vi được định nghĩa bằng các động từ, sự tuần tự, bối cảnh và cách tiếp cận (các nhiệm vụ và con người, tình cảm và lý trí, .v.v.).
4. Các năng lực có liên quan. Các năng lực có liên quan khác được chỉ ra.

T.17 THIẾT LẬP NĂNG LỰC TRONG KHUNG NĂNG LỰC CỦA EU3LEADER			
VISION & STRATEGIC THINKING concerns the ability to identify objectives, anticipate opportunities and foresee future scenarios, which contribute to the achievement of an organisation's mission.		Responds to EU3Leader challenges & opportunities: <ul style="list-style-type: none"> • Ensure sustainable resources • Development of leadership competences • Organisational management / Professionalisation • Strong governance 	
LEVEL 1	LEVEL 2	LEVEL 3	LEVEL 4
<ul style="list-style-type: none"> • Sets goals and identifies improvements for the future (short or medium term) • Understands connection between personal and organisational objectives • Is aware of environmental trends • Realigns regular activities to meet long-term objectives better 	<ul style="list-style-type: none"> • Turns long-term vision into effective actions • Anticipates potential opportunities that improve organisation's performance • Sets and monitors indicators of environmental change in own market/ sector and beyond • Ensures team knows strategy and sets goals for its realisation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Visualises future scenarios based on the trends and intuition, to guide efforts and actions 2. Identifies and keeps in touch with external stakeholders who can facilitate organisation's goals 3. Regularly reviews own objectives to ensure they support mission 4. Projects a shared vision, which motivates people and drives results 	<ul style="list-style-type: none"> • Is able to make complex analysis to create a new concept that is not at first visible to others • Restructures processes to anticipate future changes • Assesses and creates alternative scenarios to face challenges • Develops alliances with stakeholders, or even competitors, to meet opportunities and solve problems
RELATED COMPETENCES: Planning & organising, Commitment, Analytical thinking, Impact orientation, Environmental understanding			

Khung của chúng tôi có 4 mức.

1. Bạn có năng lực. Ở mức thấp nhất, nó ngụ ý các kỹ năng đơn giản, ấy là các hành vi về tôi, động lực tự

thân, các hiệu ứng ngắn hạn, có phản ứng hoặc bị động và có quan điểm một chiều.

2. Từ có phản ứng cho tới tích cực. Bây giờ tôi bắt đầu đưa vào những người khác, quản lý các mối quan hệ với các nhóm nhỏ, thúc đẩy các nhóm và suy nghĩ về những tác động trung hạn.
3. Đề xuất và chủ động tích cực. Mức này liên quan đến việc cân nhắc các mối quan hệ với một nhóm người quan trọng, các nhóm và hồ sơ đa ngành và tập trung vào các hiệu ứng trung hạn và dài hạn và hành động như một ví dụ hoặc hình mẫu cho những người khác.
4. Dự đoán trước, tầm nhìn toàn cầu, đa chiều: tác động ở mức tổ chức. Giai đoạn này liên quan đến việc khám phá và tạo lập và nhằm vào các hiệu ứng dài hạn.

Dự án đã thí điểm và kiểm thử một khóa đào tạo điện tử về năng lực cộng tác. Nó từng là khóa học kết hợp (blended) ở đó nội dung đã được dạy trên trực tuyến, nhưng hành động cũng đã được thực hiện trong thực hành. Ví dụ, những người học thực hiện một khảo sát 20 câu hỏi để tự đánh giá các kỹ năng cộng tác của họ. Họ sau đó đã yêu cầu 2 đồng nghiệp từ tổ chức của họ cũng điền vào khảo sát đó và vì thế sinh ra phản hồi 360 độ về năng lực của họ và xem đánh giá từ các đồng nghiệp của họ về mức kỹ năng của họ. Ngoài ra, họ đã được nhắc theo dõi việc học tập với việc tự đánh giá của họ. Khóa học đã đưa ra hướng dẫn để tự đánh giá.

SỬ DỤNG ENTRECOMP

Các đối tác của EU3Leader đã quyết định sử dụng khung EntreComp như là công cụ để hiểu bản chất của từng năng lực để định nghĩa tốt hơn những gì cần thiết nhằm nâng cao các kỹ năng và năng lực khởi nghiệp của các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3. Trong EntreComp, khởi nghiệp được định nghĩa như là một năng lực vừa cá nhân vừa tập thể, một định nghĩa mà các đối tác thấy phù hợp cho các tổ chức khu vực thứ 3, ở đó quản lý thường có ý định là tập thể và có sự tham gia. Khung EntreComp đã được sử dụng nhiều trong phát triển khung năng lực của EU3Leader cho các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3, nó nhằm xúc tác cho các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3 nắm bắt các cơ hội và mang chúng vào cuộc sống giữa các thách thức liên tục của khu vực này. Khung của

EU3Leader tương tự với EntreComp về ý tưởng của các gợi ý (trong dự án EU3Leader chúng đã được gọi là các hành vi) và các trình mô tả đã được sử dụng.

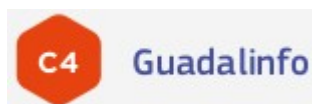
Điểm khởi đầu từng là xác định dự án muốn giải quyết điều gì. Nó đã muốn thúc đẩy các kỹ năng khởi nghiệp và lãnh đạo, điều này giải quyết các câu hỏi sau: Khởi nghiệp là gì? Trở thành doanh nhân có nghĩa là gì? Lãnh đạo là gì? Dự án đã bắt đầu tìm cách giải quyết các câu hỏi về khởi nghiệp vì khu vực thứ 3 đối mặt nhiều thách thức (cấp vốn, .v.v.), nó nhắc nhở các tổ chức đưa ra các mô hình kinh doanh khác nhau, điều dẫn đến sự cân nhắc về các năng lực khởi nghiệp. Dòng suy nghĩ này đã thúc đẩy các đối tác của dự án theo hướng làm việc của Ủy ban Châu Âu về khởi nghiệp xã hội và từ đó hướng tới khung EntreComp. Các đối tác của dự án thấy 3 chủng loại của EntreComp đặc biệt phù hợp tốt cho mục đích của họ: rằng các nhà lãnh đạo doanh nghiệp nắm bắt được các cơ hội và sử dụng các nguồn lực để biến chúng thành giá trị. EntreComp đã giúp các đối tác của dự án hiểu cách lãnh đạo phù hợp trong dự án của họ vì cách thức EntreComp áp dụng cho lãnh đạo vào khu vực tình nguyện đáp ứng các thách thức của các tổ chức xã hội dân sự.

Công việc khám phá trước tiên với khung EntreComp sau đó đã dẫn tới nghiên cứu đang được tiến hành khắp (vào thời điểm này) 28 quốc gia thành viên của Liên minh châu Âu về các năng lực khởi nghiệp. Một [rà soát lại tài liệu](#) đã được triển khai theo đó các năng lực các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3 cần và đâu là các thách thức và cơ hội của khu vực này. Dự án đã thấy rằng, quả thực, hầu hết các năng lực như chúng được phản ánh trong EntreComp phù hợp và rằng tư duy của các nhà lãnh đạo đang thay đổi. Hệ quả là, dự án đã phát triển khung năng lực EU3Leader của nó theo cách phản ánh các năng lực đã giải quyết như thế nào các thách thức và cơ hội của khu vực thứ 3 (xem phần về ‘đáp lại các thách thức’ trong khung của EU3Leader).

Thông qua pha nghiên cứu và phát triển này, một ban cố vấn của các nhà lãnh đạo khu vực thứ 3 đã tư vấn cho các đối tác của dự án. Ví dụ, ở cuối pha đối chiếu năng lực của nó, dự án đã thu thập được 51 năng lực, điều mà ban cố vấn đã giúp thu hẹp lại. Một lần nữa, 3 chủng loại của EntreComp và sự so sánh với khung EntreComp đã giúp hướng dẫn cho quy trình này. Khung của EU3Leader đã được thu hẹp xuống còn 13 năng lực và một năng lực thứ 14, nó có nhãn là ‘cam kết’, tạo nên trái tim của khung đó.

Trong quá trình phát triển các định nghĩa và thiết lập để phát triển các chi tiết khung của EU3Leader, dự án đã hướng đến khung EntreComp để có cấu trúc làm việc được tốt. Các đối tác của dự án cũng đã quyết định sử dụng các hành vi (các gợi ý) và các trình mô tả, nhưng đã thảo luận chi tiết về số lượng và việc gắn nhãn của các mức. Vài đối tác đã không cảm thấy thoải mái với các mức; vì thế, ngay từ đầu, khung bây giờ nhấn mạnh rằng là OK để có các hành vi Mức 1 trong một vài câu và các hành vi Mức 4 trong vài câu khác. Nó cũng nhấn mạnh rằng các mức là linh động vì chúng phụ thuộc vào vai trò, con người và tổ chức (ví dụ hành vi X có thể không phù hợp trong một vai trò hoặc có thể không thực thi được nữa, nhưng điều đó không có nghĩa là người lãnh đạo theo yêu cầu không có năng lực này bao giờ nữa). Các đối tác thấy rằng EntreComp đã có quá nhiều mức và quá phức tạp, nên họ đã muốn đơn giản hóa khung của họ (cũng với quan điểm cho việc thiết kế đào tạo). Ở các giai đoạn cuối của dự án, họ quay lại để xem xét các cách tiếp cận khác tới câu hỏi còn gây tranh cãi của các mức (ví dụ, các chủng loại màu sắc của tích cực, chủ động tích cực, có phản ứng).

Một trong những lợi ích đáng kể nhất của việc sử dụng EntreComp cho dự án là khung đó đưa ra tổng quan tốt các năng lực theo một cách ngắn gọn. Khung không quá rộng, có ranh giới và có nhiều năng lực để tham khảo, điều này đã giúp dự án thu hẹp trọng tâm của nó. Tương tự, cách tiếp cận phổ quát của khung được ghi nhận. Ngoài ra, tiếng Anh là ngôn ngữ chung được ghi nhận ở chỗ nó có thể thể hiện rất tốt những gì một kỹ năng bao gồm, điều này đã giúp hình thành một ngôn ngữ chung.



Được thành lập năm 2003, Guadalinfo là một sáng kiến vùng, nó được quản lý thông qua một hội đồng đồng sở hữu bởi chính quyền vùng và 8 chính quyền cấp tỉnh. Nó nhằm lấp đi phân cách số giữa thành thị - nông thôn bằng việc hỗ trợ quyền truy cập tới, nâng cao nhận thức của và đào tạo vì cuộc sống, làm việc và hòa nhập xã hội trong

xã hội số. Nó làm việc thông qua một mạng lưới hơn 800 trung tâm cộng đồng khắp Andalusia, cung cấp đào tạo, cố vấn và các hội thảo.

Nó đã áp dụng DigComp cho chương trình đào tạo từ 2014 và, từ 2018, đã và đang khám phá cách để cùng làm việc với DigComp và EntreComp để hỗ trợ cả các chương trình hỗ trợ và đào tạo năng lực số cho các nhà đổi mới sáng tạo xã hội và doanh nhân.

T.18 C4 - NHÌN QUA GUADALINFO	
Tổ chức hàng đầu	Consortio Fernando de los Ríos
Khu vực	Chính phủ (tổ chức hành chính công)
Các khung được sử dụng	DigComp (từ 2014) và EntreComp (từ 2018)
Ngày bắt đầu/kết thúc	2003 cho tới nay
Quốc gia	Tây Ban Nha
Phạm vi địa lý bao trùm	Vùng Andalusia
Đối tượng mục tiêu/đích	Sinh viên - Các doanh nhân khởi nghiệp - Các doanh nhân tương lai
Lĩnh vực ngành nghề	Chung, trọng tâm nhằm vào 6 hồ sơ nghề nghiệp được xác định cho đào tạo liên quan đến đổi mới xã hội Guadalinfo (liên kết tới EntreComp và DigComp): việc làm của công dân • doanh nhân • nhà đổi mới - nông thôn & xã hội ...
Các bên liên quan tham gia	Hơn 2.000 bên liên quan tham gia Mức vùng: chính quyền vùng (gồm các phòng ban khác nhau) • các đoàn đại biểu - 8 hội đồng tỉnh Andalusia • các trường đại học • trường phổ thông / giáo dục chính quy • mạng lưới châu Âu (ví dụ, AllDigital, ENoLL) • doanh nghiệp • các NGO và tổ chức xã hội dân sự; Mức địa phương - 800+ trung tâm...
Tài nguyên trên trực tuyến	Công cụ tự đánh giá DigComp Cung cấp đào tạo DigComp Nền tảng chứng nhận (đang được phát triển - do chính quyền khu vực lãnh đạo)
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Consortio Fernando de los Ríos - Luis Navarro Lopez, Tổng Giám đốc, trước đây là Giám đốc Đơn vị Dự án Guadalinfo (LUIS.NAVARRO.LOPEZ@GUADALINFO.ES)

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.15 C3 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA EU3LEADER

- 1 Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động
- 2 Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm
- 3 Đánh giá các kỹ năng ✓
- 4 Kế hoạch phát triển cá nhân
- 5 Thiết kế đào tạo
- 6 Phát triển/cung cấp đào tạo ✓
- 7 Tư vấn nghề
- 8 Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm
- 9 Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm
- 10 Hỗ trợ nhân viên
- 11 Phát triển lực lượng lao động
- 12 Lộ trình khởi nghiệp ✓
- 13 Chứng thực năng lực ✓
- 14 Theo dõi và giám sát khách hàng

Guadalinfo cung cấp các dịch vụ cho các công dân khắp nhiều lĩnh vực trong lộ trình việc làm.

Nhiệm vụ chính của mạng lưới này là tiếp cận tới các công dân cả trên trực tuyến và thông qua mạng lưới các trung tâm địa phương, nhằm vào các đối tượng ở nông thôn và các vùng khó khăn của Andalusia, bao gồm các cá nhân thất nghiệp và thiếu việc làm (hoạt động lộ trình việc làm 2).

Nó đã phát triển một công cụ tự đánh giá trên trực tuyến cho các năng lực số được thiết kế để xác định các điểm mạnh và yếu hiện có của các cá nhân (hoạt động 3),

theo sau là các kế hoạch đào tạo được cá nhân hóa được cung cấp cả trên trực tuyến và thông qua mạng lưới các trung tâm (các hoạt động 1, 4, 5 và 6).

Ở các trung tâm, các tác nhân đổi mới có thể hỗ trợ cho các cá nhân với các dịch vụ tìm việc làm (hoạt động 9).

Các trung tâm cung cấp các hội thảo và cố vấn để giúp cho các nhà đổi mới xã hội, các nhà khởi nghiệp xã hội và các doanh nhân phát triển và hiện thực hóa các ý tưởng của họ (hoạt động 12) thông qua chương trình InnyCia.

Một quy trình chứng thực hiện đang được phát triển để cung cấp sự công nhận năng lực số của một cá nhân (hoạt động 13).

BỐI CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

[Guadalinfo](#) là một sáng kiến của chính quyền vùng Andalusia và được giám sát bởi Consorcio Fernando de los Ríos, một tổ chức hành chính công đồng sở hữu bởi chính quyền vùng Andalusia và 8 hội đồng vùng Andalusia.

Guadalinfo đã được khởi xướng năm 2003 như một sáng kiến thí điểm để lấp đi khoảng trống số giữa thành thị và nông thôn bằng việc mở rộng băng thông rộng tốc độ cao tới các vùng nông thôn và không được ưu tiên của vùng này trong khi cùng lúc cung cấp hỗ trợ và đào tạo để khuyến khích các công dân phát triển kiến thức và kỹ năng cần thiết trong xã hội số.

Tầm nhìn: Trở thành mạng lưới duy nhất, được tích hợp và truy cập được, sẵn sàng khắp Andalusia cả thông qua các trung tâm vật lý và trên trực tuyến, sử dụng CNTT-TT và đổi mới sáng tạo xã hội để cải thiện chất lượng cuộc sống¹³.

Ngay từ đầu của nó, việc cấp vốn cho sáng kiến này đã có nguồn gốc từ tất cả các mức, bao gồm từ Quỹ Phát triển Vùng châu Âu (European Regional Development Fund), chính



F.8 GUADALINFO - TỪ MẠNG LƯỚI CÁC TRUNG TÂM VIỄN THÔNG ĐẾN PHÒNG THÍ NGHIỆM SỐNG

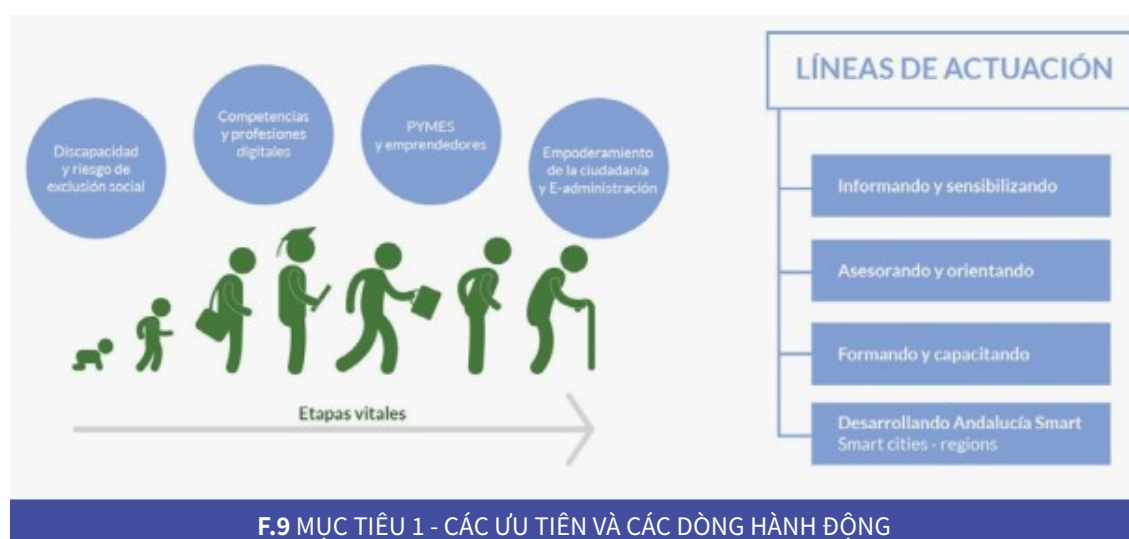
quyền vùng, 8 hội đồng tỉnh thành và tòa thị chính thành phố chủ quản từng trung tâm Guadalinfo. Đây vừa là một dự án xã hội vừa là một dự án dựa vào công nghệ, sử dụng các phương tiện số để cải thiện chất lượng cuộc sống của các công dân. Điều này đã đạt được thông qua một mạng lưới các trung tâm đào tạo dựa vào cộng đồng Guadalinfo.

Được lồng ghép vào một dự án chiến lược trong năm 2008, mạng lưới này bây giờ tăng trưởng với hơn 800 trung tâm khắp vùng Andalusia, bao gồm 637 ở các đô thị có ít hơn

13 Translated from the Guadalinfo Strategic Plan 2016–2020, p.10

10.000 dân, hơn 80 ở các đô thị ít hơn 20.000 dân và hơn 60 năm ở các vùng ven đô với các mức nghèo và thiếu thốn cao.

Từ năm 2003, mạng lưới này đã tiến hóa từ một nhà cung cấp đào tạo dựa vào CNTT-TT thành một người tiên phong trong đổi mới sáng tạo xã hội, bây giờ được thừa nhận như một mạng lưới Phòng thí nghiệm Sống của vùng bởi [mạng ENOLL](#). Từ 2012, những người tạo thuận lợi trong từng phân khu lãnh thổ Guadalinfo đã nhận được đào tạo để trở thành các tác nhân đổi mới sáng tạo và phát triển các kỹ năng và kiến thức cần thiết để biến đổi các trung tâm Guadalinfo địa phương của họ thành các phòng thí nghiệm sống. Chúng đã được giới thiệu cho đổi mới sáng tạo xã hội và chỉ ra cách để tập trung vào kinh nghiệm của người sử dụng, lắng nghe tích cực, sáng tạo, các dự án và công ty khởi nghiệp, trao quyền cho công dân để xây dựng các kỹ năng số, phát triển các ý tưởng, làm việc với các cố vấn và hiện thực hóa các dự án và doanh nghiệp đổi mới sáng tạo.



Guadalinfo bây giờ được coi như là phòng thí nghiệm đổi mới sáng tạo xã hội lớn nhất ở châu Âu, với hơn 1 triệu người sử dụng đăng ký và hơn 2.000 các bên liên quan kết nối với hơn 800 phòng thí nghiệm sống trong mạng lưới của nó.

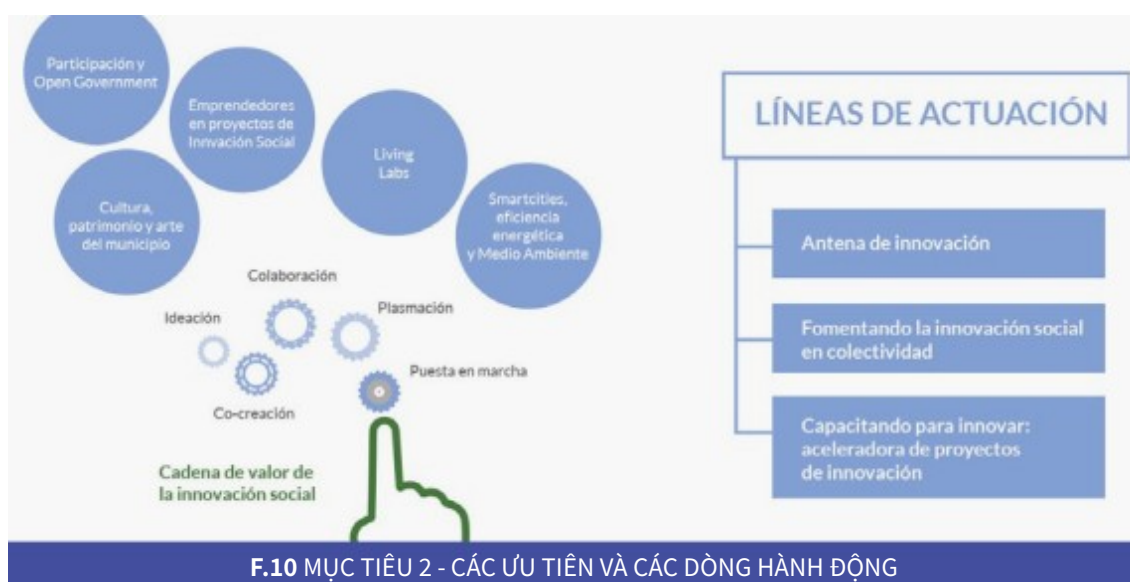
Trong giai đoạn 2016-2021, tổ chức này đã xác định 3 mục tiêu chiến lược:

1. hỗ trợ và cải thiện chất lượng cuộc sống của công dân thông qua CNTT-TT, với trọng tâm đặc biệt nhằm vào việc cải thiện việc làm của cá nhân các công dân,

kết nối các công dân qua chính phủ điện tử và hỗ trợ số hóa các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) và doanh nghiệp;

2. thúc đẩy đổi mới sáng tạo xã hội thông qua hợp tác, cộng tác và sự tham gia của công dân, tìm cách khuyến khích các ý tưởng mới, khi phù hợp, triển khai các dự án và sáng kiến với sự hỗ trợ được CNTT-TT cung cấp;
3. tạo lập mạng lưới là một điểm tham chiếu và bộ kết nối cho các mạng lưới rộng lớn hơn (của các bên liên quan): một mặt, một tham chiếu để giải quyết các nhu cầu phát triển các kỹ năng số; mặt khác, một mạng lưới kết nối các mạng lưới (các dịch vụ công và tư), thông qua sự đóng góp của việc tiếp cận lớn của nó (thẩm thấu qua tất cả các phần của Andalusia, lãnh đạo và khả năng¹⁴).

Thông qua sự tiến hóa này, dự án này đã xác định tiềm năng sử dụng và đổi mới sáng tạo trước hết của DigComp và sau đó là EntreComp như các công cụ chính để hỗ trợ cho các chương trình đào tạo và cố vấn cho các công dân. Mạng lưới này đã nhận thức được về DigComp thông qua sự tham gia của nó trong AllDigital, mạng lưới các trung tâm viễn thông châu Âu, và nhanh chóng thấy tiềm năng cho công việc của nó. Trong năm 2017, mạng lưới này đã phát hiện EntreComp và tiềm năng của nó để chống trợ cho công việc của nó về đổi mới sáng tạo xã hội. Hai khung đó bây giờ đang được sử dụng khắp 2 mục tiêu chiến lược của Guadalinfo giai đoạn 2016-2021.



14 Translated from the Guadalinfo Strategic Plan 2016–2020, p. 13.

1. **Mục tiêu 1** bao gồm 4 dòng hành động, bao gồm một dòng nhằm dẫn dắt nhận thức trao quyền số của công dân. Lĩnh vực công việc này đã từng là một ưu tiên của Guadalinfo từ 2003 và, từ 2014, sáng kiến này đã sử dụng DigComp như là khung năng lực chống trụ cho việc thiết kế và triển khai.
2. **Mục tiêu 2** thúc đẩy ưu tiên đổi mới sáng tạo xã hội đã nổi lên ngay từ đầu của Guadalinfo, nó xây dựng nhận thức và đào tạo các kỹ năng và công nghệ số để khuyến khích và hỗ trợ phát triển các dự án đổi mới sáng tạo xã hội với CNTT-TT đóng vai trò chính ở đó. Kể từ 2018, nó đã và đang khám phá cách sử dụng EntreComp như một công cụ để hỗ trợ thiết kế và phân công công việc của nó cùng với và bổ sung cho việc sử dụng DigComp hiện hành của nó. Công việc kết nối với EntreComp đang được phát triển và còn chưa được triển khai trong các chương trình của người sử dụng.

SỬ DỤNG DIGCOMP VÀ ENTRECOMP

Guadalinfo đã áp dụng DigComp và EntreComp ở các mức độ khác nhau khắp việc cung cấp của nó, và công việc này tiếp tục tiến hóa. Vì tổ chức này có nguồn gốc trong việc cung cấp các năng lực số, DigComp đã trở thành tính năng cơ bản trong công việc của nó, trong khi tiềm năng của EntreComp để làm việc cùng với DigComp và hỗ trợ công việc của mạng lưới về đổi mới sáng tạo xã hội đã chỉ được xác định khá gần đây.

DigComp

Guadalinfo đã bắt đầu tích hợp DigComp khắp chương trình đào tạo của nó trong năm 2014. Nó bây giờ chống trụ cho tất cả việc đào tạo kỹ năng số từ tự đánh giá ban đầu cho tới thiết kế và cung cấp các chương trình đào tạo. Nó cũng sẽ sớm được phản ánh trong nền tảng chứng thực các năng lực số trên trực tuyến. Quá trình điều chỉnh chiến lược của nó cho phù hợp với các năng lực được nêu trong DigComp từng là đơn giản. Nó đã cho phép mạng lưới này xây dựng một cấu trúc rõ ràng cho các năng lực số trong chương trình đào tạo của nó.

Công cụ tự đánh giá

Công cụ tự đánh giá là một bảng câu hỏi với 63 câu hỏi truy cập được qua [công cụ tự đánh giá trên trực tuyến](#). Nó đưa người sử dụng qua một loạt các câu hỏi thực tế hỏi họ cách họ

hiểu và/hoặc sử dụng CNTT-TT để xác định các điểm mạnh và yếu của họ qua tất cả 21 năng lực của DigComp. Ở cuối bảng các câu hỏi, người sử dụng nhận được một báo cáo được cá nhân hóa, cung cấp mức tổng thể cho từng trong số 5 lĩnh vực năng lực (thông tin, truyền thông, tạo lập nội dung, an toàn và giải quyết vấn đề) từ các mức khởi đầu cho tới cao. Sau đó nó xác định các câu hỏi nào đã được trả lời đúng cho từng trong số 21 năng lực đó, và cung cấp một mô tả đơn giản của từng trong số các năng lực đó như là thông tin cơ bản. Phiên bản hiện hành của bảng câu hỏi là phù hợp với DigComp 2.1.



F.11 TỔNG SỐ ĐIỂM TRONG CÔNG CỤ TỰ ĐÁNH GIÁ

Đào tạo các kỹ năng số

Một hồ sơ tổng hợp việc đào tạo các kỹ năng số được ánh xạ tới các năng lực của DigComp bây giờ đã được thiết kế. Các hướng dẫn và nội dung đào tạo được thiết kế tập trung và sau đó việc đào tạo cho người đào tạo (training for trainers) được cung cấp cho các trung tâm Guadalinfo khác nhau để cho phép họ giảng dạy từng khóa học phù hợp với chương trình và triết lý của khóa học cụ thể. Hiện hành, mạng lưới này triển khai các đánh giá trên cơ sở của một số người tham gia và các khóa học được cung cấp; nó không đánh giá rõ ràng sự tiến bộ trong các năng lực CNTT-TT và/hoặc có liên quan tới DigComp của những người tham gia các khóa học (đây là điều nó đang khám phá). Thay vào đó, mạng lưới này đánh giá hiệu năng của các trung tâm, số lượng các khóa học được cung cấp; số lượng người sử dụng tham gia trong quá trình và số lượng các nhà đổi mới sáng tạo/các doanh nhân đã tham gia trong các hoạt động của trung tâm. Từng trung tâm có các kế hoạch làm việc khác nhau và các biện pháp

đánh giá được chỉnh sửa được đồng thuận với trung tâm đó và được kết nối với kích cỡ của đô thị nơi nó tọa lạc.

Nền tảng chứng thực

Một quy trình chứng thực được điều chỉnh cho các năng lực số hiện đang được phát triển, nó đang được chính quyền vùng phát triển. Theo sau việc tung ra công cụ đó, ý định của mạng lưới này là tất cả các nhân viên mới của các dịch vụ công sẽ được yêu cầu đưa ra bằng chứng về các năng lực số như một phần của quy trình tuyển dụng, dựa vào đánh giá và thẩm định diễn ra ở các trung tâm Guadalinfo. Thiết kế này sẽ phù hợp với DigComp và sẽ được xây dựng dựa vào một công cụ tương tự đang được sử dụng rồi trong vùng Castile and Leon, và các kết quả sẽ được mô hình hóa dựa vào một Khung Tham chiếu Chung cho việc Học Ngôn ngữ (ví dụ, các mức năng lực A1 tới C2).

EntreComp

Guadalinfo đang ở giai đoạn sớm sử dụng EntreComp của nó. Chính trong các giai đoạn đầu khám phá cách làm thế nào EntreComp có thể phù hợp với công việc nó đang triển khai trong Mục tiêu 2 có liên quan đến đổi mới sáng tạo xã hội. Dựa vào việc khám phá ra công cụ này thông qua các kết nối hiện có của nó với DigComp, nhóm đã nhìn thấy ngay rằng EntreComp đặt trọng tâm vào các năng lực của cá nhân thay vì vào giá trị của ý tưởng. Cách tiếp cận và ngôn ngữ của EntreComp khớp với triết lý và các hành động của Guadalinfo. Nó khớp với cách tiếp cận của Guadalinfo về hỗ trợ đổi mới sáng tạo xã hội và khởi nghiệp bằng việc đặt trọng tâm vào việc phát triển các năng lực EntreComp của cá nhân. Mạng lưới này tin tưởng đây là nơi đặt giá trị chính đối với cộng đồng, ấy là thông qua việc trao quyền cho các cá nhân như những nhân vật chính trên lộ trình khởi nghiệp của họ. Trong tương lai, kế hoạch chiến lược sẽ bao gồm các chỉ số có liên quan đến EntreComp.

Phù hợp với cách tiếp cận của Phòng thí nghiệm Sống, lộ trình cung cấp Mục tiêu 2 đã được phát triển thông qua các hội thảo phản ánh được tổ chức với các bên liên quan xuyên khắp các trung tâm. EntreComp còn chưa được tung ra khi kế hoạch chiến lược này đã được viết, nhưng các hội thảo phản ánh gần đây hơn đã dựa vào EntreComp để lặp lại, thiết kế và cung cấp cho các dự án trong mục tiêu này. Sáu hồ sơ đã được xác định để phát triển có kết nối với các năng lực của EntreComp:

3. trẻ em và thanh niên,
4. việc làm của công dân,
5. các doanh nhân,
6. các nhà đổi mới sáng tạo - nông thôn và xã hội,
7. doanh nhân nội bộ,
8. các tác nhân đổi mới sáng tạo.

5 trong số các hồ sơ đó liên quan đến người sử dụng đầu cuối, trong khi các tác nhân đổi mới sáng tạo là các giảng viên/người tạo thuận lợi trong từng trung tâm Guadalinfo. Tổ chức này công nhận rằng các nhân viên của nó cần các năng lực đó để có khả năng dẫn dắt đổi mới sáng tạo xã hội hướng đến cách tiếp cận của Phòng thí nghiệm Sống ở mức địa phương. Các giảng viên/người tạo thuận lợi là các bên trung gian chính làm việc với các nhà đổi mới sáng tạo và các doanh nhân, hoặc quả thực bất kỳ cá nhân nào có quan tâm trong việc phát triển các ý tưởng cho đổi mới sáng tạo xã hội hoặc các doanh nghiệp thông qua chương trình InnyCia mà cũng sẽ được điều chỉnh cho phù hợp với khung EntreComp.

Guadalinfo bây giờ đang hoàn tất nghiên cứu và lộ trình ngũ cảnh hóa EntreComp thông qua các chương trình của Guadalinfo. Bản thảo đầu tiên chỉ ra sự liên quan của EntreComp với CNTT-TT, đổi mới sáng tạo xã hội, thúc đẩy sự tham gia của công dân và hỗ trợ các dự án và các công dân khởi nghiệp. Khuyến nghị là Guadalinfo sẽ nhằm thiết lập bản thân như một đơn vị đào tạo và chứng thực cho các năng lực của doanh nhân được xác định theo EntreComp. Để đạt được điều này, báo cáo khuyến cáo rằng Guadalinfo phải đa dạng hóa tầm nhìn khởi nghiệp được kết nối tới các công ty khởi nghiệp, và mở ra tiếp các lĩnh vực để bao gồm:

- khởi nghiệp cá nhân
- khởi nghiệp tập thể
- việc làm
- khởi nghiệp nội bộ.

Ở thời điểm thu thập dữ liệu, Guadalinfo đã phát triển 25 hướng dẫn sơ phạm bao gồm nội dung và các tài nguyên đào tạo. Chúng sẽ được ánh xạ tới cả EntreComp và DigComp, phản ánh sự cần thiết của cả hai khung đó cho tất cả các công dân và khả năng cùng làm việc với cả hai khung thông qua một số hoạt động đào tạo. Việc đào tạo cho hơn 800 trung tâm Guadalinfo đã được cung cấp khi bắt đầu đào tạo người sử dụng đầu cuối vào tháng 9/2019.



Những người tị nạn tìm việc làm ở Ý trong những năm gần đây đã bỏ ra trung bình 257 ngày tại các trung tâm tiếp nhận đầu tiên (chờ các yêu cầu bảo vệ của họ được đánh giá) và khoảng 1 năm tại các trung tâm tiếp nhận thứ hai, nơi họ tiến hành

T.20 C5 - NHÌN QUA MYGRANTS	
Tổ chức hàng đầu	Mygrants
Khu vực	Thương mại
Các khung được sử dụng	DigComp và EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2017 cho tới nay
Quốc gia	Ý
Phạm vi địa lý bao trùm	Quốc tế
Đối tượng mục tiêu/dịch	Mygrants
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Tổ chức khu vực thứ 3 (làm việc với người tị nạn), tổ chức quốc tế, hiệp hội doanh nghiệp, hiệp hội ngân hàng, trường đại học, bộ giáo dục, cơ quan hành chính công
Tài nguyên trên trực tuyến	Tất cả các tài nguyên đã được phát triển chỉ để sử dụng nội bộ vì ứng dụng Mygrants để sử dụng cho người đã đăng ký trong số khách hàng của Mygrants
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Consorcio Fernando de los Ríos - Luis Navarro Lopez, Tổng Giám đốc, trước đây là Giám đốc Đơn vị Dự án Guadalinfo (LUIS.NAVARRO.LOPEZ@GUADALINFO.ES)

các dự án tự chủ và hòa nhập cá nhân. Các cơ hội cho những người tị nạn tìm việc làm đó chứng minh rằng họ có thể là hữu ích và để được đào tạo thường bị hạn chế. Để giải quyết tình trạng này, vào năm 2017, Mygrants đã được thành lập với mục đích phát triển một ứng dụng để cung cấp thông tin và các dịch vụ đánh giá quá trình cho người tị nạn dựa vào 3 chủ đề chính: tị nạn, các thách thức xã hội và khởi nghiệp. Hệ thống này sử dụng công nghệ số tiên tiến để tìm kiếm các nhân tài tiềm ẩn trong số các học viên dựa vào hành vi và các thành tích học tập của họ, và để khớp nối họ với các cơ hội việc làm. Mygrants đã có 44.000 người học việc đến cuối năm 2018 (với các cá nhân sử dụng ứng dụng đó trung bình 236 phút mỗi ngày) và đã thiết lập được hơn 900 chỗ thực tập với các công ty. EntreComp đã truyền cảm hứng cho cấu trúc tổng thể của ứng dụng đó và đã được sử dụng để thiết kế nội dung khởi nghiệp của nó và vài hoạt động phi trực tuyến có liên quan. DigComp có thể sẽ sớm được sử dụng vì các mục đích phân tích.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.21 C5 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA MYGRANTS

- | | | |
|----|--|---|
| 1 | Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động | ✓ |
| 2 | Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm | |
| 3 | Đánh giá các kỹ năng | ✓ |
| 4 | Kế hoạch phát triển cá nhân | ✓ |
| 5 | Thiết kế đào tạo | ✓ |
| 6 | Phát triển/cung cấp đào tạo | ✓ |
| 7 | Tư vấn nghề | ✓ |
| 8 | Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm | |
| 9 | Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm | |
| 10 | Hỗ trợ nhân viên | |
| 11 | Phát triển lực lượng lao động | ✓ |
| 12 | Lộ trình khởi nghiệp | ✓ |
| 13 | Chứng thực năng lực | |
| 14 | Theo dõi và giám sát khách hàng | |

Nhờ mối quan hệ của nó với các tổ chức doanh nghiệp, Mygrants có thể xác định những thiếu sót của thị trường lao động (hoạt động lộ trình việc làm 1) và phát triển các kỹ năng có liên quan bằng việc thiết kế và cung cấp đào tạo phổ cập và đặc biệt (các hoạt động 5 và 6), chúng rất cuộc dẫn tới chỗ có việc làm (hoạt động 8) và hỗ trợ phát triển lực lượng lao động cho các tổ chức khách hàng (hoạt động 11).

Việc đánh giá liên tục các thành tích học tập là tính năng chính của ứng dụng của Mygrants (hoạt động 3), nó hỗ trợ cung cấp trợ

giúp phát triển cá nhân (hoạt động 4) và tư vấn nghề (hoạt động 7).

Lĩnh vực phát triển cá nhân chính thứ 3 của Mygrants được dành cho khởi nghiệp và nó cung cấp hỗ trợ cho các công ty khởi nghiệp sinh ra từ lĩnh vực này (hoạt động 12).

BỐI CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

Trong giai đoạn từ 01/01/2013 đến 31/12/2017, hơn 700.000 người tị nạn tìm việc làm và những người tị nạn khác đã đến Ý (trong năm 2018, con số đó giảm đáng kể). Trong số đó, 90% là dưới 35 tuổi, chỉ 53% đã tốt nghiệp phổ thông và 13% đã có bằng đại học. Những người đó được đặt trong các trung tâm tiếp nhận đầu tiên (term in Italian - centri di accoglienza straordinaria, CAS-), nơi họ chờ yêu cầu tị nạn của họ hoặc sự bảo vệ khác được đánh giá và, nếu được trao quyền bảo vệ, vài người trong số họ sẽ đi tới các trung tâm tiếp nhận thứ hai (term in Italian - sistema di protezione per richiedenti asilo e rifugiati, SPRAR-), nơi các dự án được bắt đầu cho sự hòa nhập và tự chủ cá

nhân của họ. Thời gian trung bình ở các trung tâm tiếp nhận đầu tiên là 257 ngày (600 ngày bao gồm ở trung tâm tiếp nhận thứ hai), trong thời gian đó người tị nạn không có cách gì để triển khai các hoạt động sản xuất: không có phương tiện nào cho phép người tị nạn thể hiện rằng họ là có ích. Các cơ hội đào tạo cũng thường hạn chế, ngoại trừ cho một số ít và để học tiếng Ý như là ngôn ngữ thứ hai.

Chris N'zi, nhà sáng lập Mygrants, trong các năm 2010-2015 từng ở Frontex, một cơ quan của châu Âu về quản lý hợp tác quốc tế ở các biên giới ngoài các quốc gia thành viên của Liên minh châu Âu, như một nhà phân tích thông tin chiến lược và sau đó như là một ủy viên hội đồng. Trong giai đoạn này, ông đã có khả năng để nghiên cứu sâu các động lực của các dòng người tị nạn hướng đến Liên minh châu Âu, nó gợi ý - ngoài các biến động định kỳ - sự gia tăng qua thời gian không thể tránh khỏi của chúng. Ông đã thường lưu ý thấy các hoạt động tiếp nhận được nêu ở trên là không thật hiệu quả và người tị nạn đã bỏ ra hầu hết thời gian của họ không làm gì cả. Ông và một đồng nghiệp sau này là đồng sáng lập Mygrants, đã phát triển lòng tin chắc chắn rằng có thể và cần thiết tạo thuận lợi để biến những người tị nạn từ những người 'phụ thuộc vào sự hỗ trợ' (khi họ thường được người dân bản địa chấp nhận) trở thành nguồn nhân lực sản xuất. Họ đã tin rằng hiện tượng tị nạn có thể biến thành và được coi như một cơ hội tích cực cho những người tị nạn, tất nhiên, nhưng cũng cho các cộng đồng nước chủ nhà. Chìa khóa họ đã xác định là tiềm năng chưa được thể hiện, hoặc nhân tài, rằng họ đã thấy trong số những người tị nạn đã đến Ý, trung bình, dù họ có hồ sơ xã hội và giáo dục thấp hơn so với những người tị nạn đến trung và miền bắc Âu. Chris N'zi và đồng nghiệp của ông vì thế đã quyết định phát triển những gì họ gọi là 'một giải pháp tinh gọn cho một vấn đề phức tạp', tham gia vào việc thành lập Mygrants.

Mygrants: công ty và ứng dụng web

Mygrants là ứng dụng - app đầu tiên (ban đầu là một web app) mà, qua các module với các câu đố theo chủ đề nhiều lựa chọn được lặp đi lặp lại bằng tiếng Anh, Pháp và Ý, cung cấp cho người tị nạn các thông tin cơ bản về các quyền và nghĩa vụ của họ và hoạt động của hệ thống tị nạn Ý và châu Âu, một tập hợp các khóa đào tạo để củng cố kiến thức trước đó của họ và phát triển kiến thức mới, và một số hoạt động hỗ trợ có liên quan (vài trong số đó được minh họa sau). Giá trị chính của app này, ngoài việc cung cấp cho người tị nạn một cách thức có cấu trúc để bỏ thời gian của họ chờ ở các

trung tâm tiếp nhận và đóng góp cho sự phát triển cá nhân của họ, là để thu thập vô số dữ liệu về họ. Điều này cho phép Mygrants xác định ai là ai trong số họ hoặc trở nên sẵn sàng để hướng đến 3 cái đích: vị trí việc làm, giáo dục đại học và khởi nghiệp. Được dự báo trước, biết rằng việc kiếm sống và có tiền để gửi về nhà là ưu tiên cấp bách đối với hầu hết những người tị nạn, 99,8% những người sử dụng của Mygrants truyền cảm hứng cho vị trí việc làm, nhưng 0,2% trong số họ muốn trở thành các doanh nhân. Như chúng ta sẽ thấy sau, chương trình đào tạo và hỗ trợ của Mygrants đã và đang được làm phong phú liên tục, ngày càng được điều chỉnh cho phù hợp với những thiếu sót của thị trường lao động ở miền bắc và trung nước Ý để cung cấp cho những người tị nạn đào tạo cần thiết để làm thỏa mãn các vai trò việc làm đó, mà còn kết nối tới các cơ hội tạo việc làm và kinh doanh ở vài quốc gia châu Phi. Mygrants cũng là tên của một công ty khởi nghiệp đã tạo ra app này, nó đã bắt đầu hoạt động vào tháng 1/2017. Nó bắt đầu với 2 sáng lập viên và ngày nay có 18 nhân viên (ở Bologna và những nơi khác). Công ty này đã sinh ra với sự hỗ trợ về kinh tế, kỹ thuật và kết nối mạng của vài thiên thần trong kinh doanh, các bên cũng đã cung cấp không gian cùng làm việc ở trung tâm của Bologna. Sau khi thiết kế kiến trúc tổng thể chương trình đào tạo của mình, Mygrants rất nhanh chóng đã bắt đầu sản xuất và dịch nội dung sẽ được cung cấp¹⁵; đã phát triển với những người chuyên nghiệp trong nội bộ, nền tảng công nghệ¹⁶; và đã phát hành dịch vụ đó trên thị trường để kiểm thử nó. Những người sử dụng đầu tiên web app của Mygrants, được gọi là ‘những người được đào tạo’, đã tích cực vào tháng 4/2017.

Việc đào tạo của Mygrants được tổ chức thành 2 mức độ khó chính, gọi là ‘phát hiện’ (discover) và ‘khám phá’ (explore), chúng phù hợp với 2 mức đầu tiên của mô hình tiến triển của EntreComp.

15 The initial content production activity was carried out in collaboration with University of Fog-gia, the Bologna Future Food Accelerator for start-ups and the Foundation for Financial Education and Saving (FEDUF), which was set up by the Italian Banking Association (ABI). Subsequently, commercial training content suppliers were identified, in particular Skilla, an Italian learning content provider for business with a catalogue of more than 250 learning paths dedicated to soft skills, available in English and Italian.

16 Subsequent investment optimised the user experience, even for those with a weak or no internet connection.

Phát hiện (Discover) đề cập tới 3 chủ đề chính: các quyền và nghĩa vụ, các thách thức xã hội và khởi nghiệp. Ba chủ đề đó có thể được coi như việc phản ánh lộ trình nhập cư ở nước chủ nhà: cố gắng giành được quyền cư trú ở quốc gia đó; hiểu việc vận hành của hệ thống tị nạn châu Âu và Ý và các thách thức hòa nhập, chúng cũng là các thách thức xã hội ở những nơi khác (ví dụ, việc truy cập các dịch vụ, giáo dục và việc làm); và việc xác định bạn muốn gì và có thể đạt được gì trong cuộc sống mới của bạn, bằng việc tạo ra giá trị cho bản thân bạn và những người khác, và làm thế nào bạn có thể đạt được điều này. Từng chủ đề được nêu rõ trong các chủ đề phụ/các khóa học, được tổ chức trong 3 mức tiến triển (bắt đầu, trung bình và cao), điều phản ánh một phần sự tiến bộ của người sử dụng trong quá trình đó và một phần phản ánh các khó khăn của nội dung. Tổng cộng, mức phát hiện gồm 56 khóa học, từng khóa học với 4 module câu đố và module kiểm tra kết thúc, tổng cộng 280 module.

Khám phá (Explore) được chia thành 2 lĩnh vực rộng: các kỹ năng mềm (7 khóa học) và các kỹ năng cứng (16 khóa học). Các khóa học ở mức khám phá có các số module khác nhau, với tổng cộng 1.080 module (đến tháng 1/2019). Phần đào tạo này được làm phong phú liên tục để phản ánh các nhu cầu mới và các lựa chọn tùy chỉnh cho các khách hàng, như được giải thích sau.

Ở mức phát hiện, tất cả học viên người di cư được yêu cầu bắt đầu về các lĩnh vực các quyền và nghĩa vụ. Họ có thể sau đó chọn lĩnh vực khác nào để tiếp tục, tùy thuộc vào mối quan tâm hoặc các nhu cầu cấp bách hơn của họ. Vài module, như một module chuyên về kinh nghiệm Việc làm của Steve như một người tị nạn thành công, là cực kỳ phổ biến. Trong từng lĩnh vực, họ có thể chọn các khóa học bám theo lộ trình tiến triển bắt đầu, trung bình hay cao. Trong từng khóa học, họ tự do lựa chọn bắt đầu từ module nào. Để truy cập mức khám phá, người học cần hoàn thành mức phát hiện với ít nhất 70% các câu trả lời đúng.

Mygrants đã áp dụng phương pháp cung cấp chương trình đào tạo kết hợp giữa trò chơi học tập, đào tạo thích ứng, học tập vi mô thích ứng, phản hồi mang tính hình thành, khả năng quên được áp dụng cũng như các hiệu ứng giãn cách và kiểm tra¹⁷.

¹⁷ Also referred to as retrieval practice or test-enhanced learning, the testing effect states that the more often a learner retrieves information, the more likely it is to be stored in long-term memory. The testing effect is most pronounced when the memory being retrieved is at the edge of exiting short-term memory (as described by the spacing effect).

Từng module gồm 10 câu hỏi được trình bày (với văn bản và có thể cả hình ảnh) cho người sử dụng mỗi câu một lần, từng câu hỏi có 3 hoặc hơn khả năng trả lời. Nếu câu trả lời được chọn là đúng, người học nhận được phản hồi khẳng định câu trả lời đó và họ nhận được 1 điểm. Nếu câu trả lời là sai, người học nhận phản hồi đưa ra câu trả lời đúng và cộng với vài giải thích thêm. Trong cả hai trường hợp đó, người học được trình bày với câu hỏi tiếp sau của module đó. Sau khi hoàn thành tất cả các câu hỏi, họ có thể thấy kết quả và sự thực hiện của họ trong module đó. Nếu họ có 7 điểm trở lên, họ đi qua được module đó và có thông tin về xếp hạng của họ theo điểm số của họ trong các câu hỏi theo tuần và toàn cầu và tốc độ trả lời của họ.

Nếu họ có ít hơn 7 điểm, họ nhận được báo cáo liệt kê tất cả các câu trả lời đã đưa ra, bao gồm các sai sót của họ, và module đó có thể được lặp lại. Người học được tự do quyết định liệu có hay không lặp lại ngay module đó, thử module tiếp theo hoặc thay đổi chủ đề. Không có hạn chế về số lần thử có thể được thực hiện để vượt qua một module. Trên thực tế, người học có thể tự chọn một lần nữa module họ đã vượt qua rồi và được thưởng vì điều đó. Dù họ đã vượt qua module đó hay không, sau vài tuần, hệ thống gợi ý người học đó thử lại lần nữa. Theo cách này, hệ thống kiểm tra việc quên (vĩnh viễn) được áp dụng của kết quả, khi người học có thể đã chọn các câu trả lời đúng một cách ngẫu nhiên hoặc thông tin cũng có thể đã bị lãng quên. Phân tích dữ liệu các kết quả chỉ ra rằng cả hai khía cạnh đều hữu ích, đối với vài người học này hơn những người học khác và đối với vài chủ đề này hơn các chủ đề khác. Thuật toán xác định hồ sơ cá nhân của Mygrants sau đó có thể thực hiện khấu trừ tùy thuộc vào, ví dụ, liệu bạn cần 3 hay 10 lần thử để có điểm 8/10 trong một module nhất định, .v.v.

Module kiểm tra kết thúc khóa học cũng có 10 câu hỏi (hiện nay) được lấy từ các câu hỏi của 4 module trước đó và từng câu hỏi phải được trả lời trong 120 giây. Điểm 8/10 là cần thiết để vượt qua module kiểm tra kết thúc này và vì thế kết thúc khóa học.

Hàng tháng, hệ thống tạo ra một báo cáo cho từng người học chỉ ra hiệu năng của họ về khía cạnh các điểm số họ kiếm được, số các module câu đố được hoàn thành, tỷ lệ phần trăm các câu trả lời đúng và thời gian được sử dụng, và nêu bật các năng lực và mối quan tâm, sự kiên trì, động lực, tài năng của người học và đưa ra gợi ý về lộ trình phát triển cá nhân của người học. Hàng tháng, những người học thực hiện tốt nhất cũng nhận được các cơ hội (gọi là 'các trợ cấp') theo các hồ sơ và đích đến của họ: giáo

dục đại học (ví dụ, các học bổng được cung cấp cho người tị nạn từ các trường cao đẳng United World Colleges hoặc sự tham gia của 4 người học Mygrants trong [Chuyến du học ở Thung lũng Silicon 2018](#)), vị trí việc làm (theo các yêu cầu cụ thể từ các doanh nghiệp) hoặc hỗ trợ khởi nghiệp (ví dụ, hỗ trợ tài chính qua quỹ đầu tư [Mamaventure](#) chuyên dành cho các dự án khởi nghiệp nhằm vào cộng đồng được những người tị nạn khởi xướng).

Kể từ khi những người sử dụng đầu tiên tích cực vào ngày 01/04/2017, web app của Mygrants đã có 27.000 người sử dụng tích cực ở Ý đến cuối năm 2017 và 44.000 ở Ý và 12.000 ở châu Phi¹⁸ đến cuối năm 2018. Trong năm 2018, nhờ việc có được các khách hàng và dự án mới, Mygrants cũng đã bắt đầu được những người học ở Ý sử dụng, ấy là khoảng 1.800¹⁹ đến cuối năm 2018. Lộ trình đào tạo cho người Ý có xu hướng là khác ngay từ đầu, khi một số chủ đề phụ họ không nhìn thấy (ví dụ, trong lĩnh vực các quyền và nghĩa vụ) và các chủ đề khác họ quan tâm được bổ sung thêm, nhưng chúng sau đó hội tụ với các chủ đề của những người học là người tị nạn.

Những người sử dụng tích cực là những người sử dụng ít nhất một lần trong tháng²⁰. Đa số lớn người sử dụng, nhờ chất lượng nội dung và cách tiếp cận trò chơi của Mygrants, sử dụng hệ thống này mỗi ngày và trong thời gian dài: trung bình người sử dụng tích cực là 236 phút mỗi ngày, dù vài người đạt tới hơn 6 giờ đồng hồ mỗi ngày! Mặt khác, tỷ lệ rời bỏ khỏi web app của Mygrants, cho tới gần đây, là khoảng 3%. Các số liệu đó là bằng chứng mạnh về thành công của Mygrants trong những người học của nó.

18 Mygrants started operating in Ghana, Côte d'Ivoire and Senegal with young people (students, those who were unemployed and workers) who had the aspiration to migrate. Using the app, they could learn more about the asylum system in Italy and Europe and their rights and duties, and also gain a wider knowledge and weekly updates (the app's global news) by exploring the training path, which was completely open and free for them. Mygrants is working on the development of a training programmes specific to trainees in different countries of origin (or in transition from those countries).

19 In particular, the main group comes from the Upshift 'ideas in action' project carried out with UNICEF in Sicily. Upshift empowers young people to build skills and find opportunities through social innovation and entrepreneurship. In Sicily, it involves 1 500 immigrant and 1 000 Italian young people.

20 After 30 days of non-use, users are given a dormant status and, after 60 days, they cannot use Mygrants anymore.

Mô hình kinh doanh đang tiến hóa của Mygrants

Nhờ phân tích²¹ số lượng dữ liệu khổng lồ thu thập được từ các kết quả của các câu đố và hành vi của người sử dụng trên trực tuyến, Mygrants có khả năng đo lường sự tiến bộ của người học trong việc giành được kiến thức và khả năng của họ để triển khai kiến thức có được; để ghi lại khả năng đạt được các mục tiêu của họ, sự kiên trì của họ trong học tập, kỷ luật và các thái độ khác của họ; và để ánh xạ các mối quan tâm của họ, các kỹ năng trong quá khứ và các kỹ năng mềm. Bằng việc tích hợp tất cả các thông tin này, Mygrants sau đó có thể xây dựng hồ sơ những người học và xác định những ai là năng động nhất và có tiềm năng lớn nhất. Các gợi ý cũng có thể được tiến hành đối với những người học về các lĩnh vực ở đó họ còn thiếu, dẫn dắt họ hướng đến cái đích phù hợp nhất của họ theo đó họ có thể có được sự trợ giúp từ Mygrants (vị trí việc làm, giáo dục đại học và khởi nghiệp).

Mô hình kinh doanh ban đầu của Mygrants từng là cung cấp dịch vụ cho các tổ chức (thường là các hiệp hội, các doanh nghiệp xã hội và các tổ chức khác của khu vực thứ 3) mà quản lý các trung tâm tiếp nhận CAS và SPRAR cho những người tị nạn tìm việc làm. Trung bình, những nơi này dành 5%–7% khoản đóng góp của chính phủ (35 EUR mỗi ngày) cho mỗi khách của họ cho đào tạo và việc làm (1,75 EUR mỗi ngày). Mygrants đã đề xuất một thỏa thuận kinh tế cho giai đoạn tối thiểu 6 tháng với chi phí EUR 0.50 mỗi ngày cho mỗi người học trong năm 2017 và EUR 0.90 trong năm 2018. Trong số này, 20% của bất kỳ lợi nhuận nào cũng sẽ được đầu tư trở lại để hỗ trợ có các cá nhân có tài được xác định như một phần lộ trình giải phóng của họ (điều bao gồm vé tàu hỏa, các khóa đào tạo thêm, tham gia vào các sự kiện, tài trợ cho tự làm chủ, .v.v.). Ở mức rộng lớn hơn, nền kinh tế địa phương sẽ hưởng lợi từ khả năng của Mygrants để xác định và chuẩn bị hàng ngàn thanh niên tị nạn có tài tham gia vào thị trường lao động hoặc thành lập các doanh nghiệp mới²².

21 The data analysis, an activity that is strategic for Mygrants, is carried out in collaboration with a foreign company, as an agreement could not be made with a national company.

22 In northern Italy in particular, many business sectors face labour shortages owing to skills mismatches, among other reasons. On the other hand, documented immigrants in Italy have been an important source of business creation in recent years. They represent about 9.5 % of the entire stock of active companies and are able to generate employment opportunities not only for migrants but also and above all for Italians.

Cùng với các tổ chức vận hành các trung tâm tiếp nhận, Mygrants đã ký thỏa thuận cung cấp dịch vụ của nó (với các thỏa thuận kinh tế tương tự) với các tác nhân khác làm việc với/cho người tị nạn, thường trong bối cảnh của các dự án và sáng kiến cụ thể. Ví dụ, với ABI và FEDUF, trong thỏa thuận với Bộ Giáo dục Ý, Mygrants vận hành một thí điểm vào năm 2017 và 2018 với các trung tâm giáo dục người trưởng thành (bằng tiếng Ý là - Centri Pro-vinciali per l'Istruzione degli Adulti , CPIA²³) ở Tuscany, vì thế các sinh viên tị nạn có thể phát triển các kỹ năng mới (trong giáo dục tài chính) cũng trong kỳ nghỉ hè của các trường phổ thông và các giảng viên có thể tiếp tục giám sát tiến bộ học tập của họ.

Công việc của Mygrants với UNICEF được minh họa ngắn gọn ở lưu ý chân trang 27. Ở Bologna, Mygrants đã ký hợp đồng với thành phố Bologna để cung cấp các dịch vụ cho dự án *Insieme per il lavoro* của nó để phát triển các hoạt động vị trí việc làm cho thanh niên và người trưởng thành thất nghiệp trong các điều kiện kinh tế và xã hội khó khăn.

Sự phát triển thú vị nhất có liên quan tới mối quan hệ của Mygrants với các hiệp hội doanh nghiệp. Điều này đã được thiết lập ngay từ đầu, chẳng hạn như mối quan hệ là rất quan trọng nhằm đạt được mục tiêu vị trí việc làm của Mygrants. Để tóm tắt, các hãng từ nền công nghiệp chế tạo và các ngành khác đánh tín hiệu, thông qua các hiệp hội thương mại của họ với Mygrants, rằng họ có hoặc sẽ sớm có một số việc làm còn trống chỗ trong các ngành²⁴ và các địa điểm nhất định.

Mygrants xác định, với các công ty hoặc các hiệp hội thương mại, các yêu cầu chính của các ứng viên tiềm năng cho các việc làm đó, bao gồm kiến thức cơ bản họ phải có, và kiểm tra trong cơ sở dữ liệu của nó liệu bất kỳ ai đáp ứng các yêu cầu đó rồi hoặc nếu bất kỳ ai có thể tiếp cận họ bằng việc triển khai đào tạo thêm hay không. Nếu/khi sự khớp nối được tìm thấy, Mygrants đánh tín hiệu các lựa chọn sẵn sàng cho các công ty (những người học của Mygrants được định vị theo địa lý) và, nếu họ khẳng định mối quan tâm của họ, cung cấp tất cả sự hỗ trợ cần thiết để bắt đầu một hợp đồng thực tập (tirocinio) hoặc công việc khác. Các module đào tạo thêm có thể được phát triển dựa vào app để đáp ứng các yêu cầu từ các công ty. Song song, các thông điệp được gửi

23 CPIAs, which operate throughout Italy in most large urban centres, are the main system providing courses for Italian as a second language and civic education to migrants.

24 For instance, the manufacturing trade association Unindustria of Emilia Romagna sent Mygrants two requests for the local mechanical industry: in 2017 for 400 and in 2018 for 1 800 vacant positions.

qua app đó tới những người học cụ thể hoặc toàn bộ các nhóm người học, đánh tín hiệu rằng có các công ty quan tâm tuyển dụng người với các yêu cầu đó và thậm chí đôi khi cung cấp các chỉ dẫn rất cụ thể về các module phải học. Đây là yếu tố động lực mạnh cho người học.

Mặt khác, nhờ các bản cập nhật thường xuyên tới cơ sở dữ liệu giám sát hoạt động trên trực tuyến của người học, các hồ sơ của người học cũng năng động. Để khai thác cơ hội này, Mygrants trao cho các công ty cơ hội truy xuất trực tiếp cơ sở dữ liệu đó hoặc thiết lập ngưỡng các đặc tính của các ứng viên sao cho hệ thống tự động gửi cho các công ty cảnh báo khi có ai đó đáp ứng các yêu cầu của họ, và công ty sau đó có thể ‘đặt trước’ người/ứng viên đó.

Nhờ các hoạt động đó, đến cuối năm 2017/đầu năm 2018, Mygrants đã xúc tác cho 250 kỳ thực tập dạng C²⁵ và một năm sau con số này đã là hơn 900 (trung bình 22 vụ mỗi tuần). Các kỳ thực tập đó là với các công ty ở Emilia Romagna, Veneto, Tuscany và Piedmont và, gần đây hơn, cả ở Lombardy, nơi Mygrants đã ký hợp đồng với Thành phố Milan. Về các vị trí đó, 82% đã biến thành một kỳ học việc, một hợp đồng làm việc tạm thời hoặc một hợp đồng công việc lâu dài. Đây là một chỉ số khác về tính hiệu quả của Mygrants và là động lực quan trọng cho những người học của nó. Các kết quả đó cũng đã khuyến khích chính quyền vùng Emilia Romagna kiểm tra Mygrants về các khách hàng của các trung tâm việc làm công.

SỬ DỤNG ENTRECOMP VÀ DIGCOMP

Khi còn làm việc ở Ủy ban châu Âu, N’zi đã nghe về cả các khung EntreComp và DigComp. Khi ông tung ra Mygrants vào tháng 1/2017, cả đối tác (Simone Ravaioli) và cựu đồng nghiệp đều đã gửi riêng cho ông các khung đã được xuất bản và N’zi đã coi điều đó như là dấu hiệu rõ ràng rằng ông nên xem xét kỹ chúng.

25 Type C internships are placement/replacement internships aimed at facilitating the person’s insertion or reintegration into the world of work and are specifically for disabled and other disadvantaged people, including asylum seekers, holders of international or humanitarian protection and persons on social protection pathways. The minimum duration of such an internship is 3 months. If things work out well, it is usually extended for another 6 months. The maximum duration is 1 year.

EntreComp

Nhóm Mygrants đã xác định khởi nghiệp như 1 trong 3 lĩnh vực chính về thông tin và chương trình đào tạo trong app của mình. Trên thực tế, khởi nghiệp đã được thừa nhận như là lĩnh vực với các nhu cầu đào tạo và tiềm năng phát triển rộng lớn nhất (dù chúng cũng rộng trong lĩnh vực vị trí việc làm). Để xác định các mục tiêu học tập, cấu trúc và nội dung cho lĩnh vực này, nhóm đã phát triển một lược đồ gồm 3 bước tiến triển rộng (bắt đầu, trung bình và cao); cũng được lưu ý rằng khởi nghiệp đòi hỏi nhiều hơn là chỉ xác định các ý tưởng và cơ hội, vì người học cần tìm ra các tài nguyên/nguồn lực cần thiết để biến các ý tưởng đó thành thứ gì đó thực tế và vì thế cần biết làm điều này thế nào. Theo logic này, nhóm đã xác định 5 chủ đề lớn cho từng bước rộng đó, điều có thể trở thành các khóa học, với từng bước được chia thành 4 hoặc 5 chủ đề phụ sẽ được giải quyết bằng các module câu đố.

Sau khi bỏ ra 2 ngày đọc, phân tích và động não về khung EntreComp, nhóm đã phát hiện ra rằng lược đồ của họ tương thích tuyệt vời với khung đó. Biết rằng Mygrants từng tìm kiếm một hệ thống có thể hỗ trợ nó trong phát triển chương trình đào tạo của nó và, đặc biệt, để làm cho chương trình của nó mạch lạc trực quan với khung được thiết lập, việc áp dụng EntreComp đã có nền tảng mạnh và vị thế ở châu Âu, đã đến như một cơ hội may mắn và đã là một quyết định dễ dàng chọn khung này. Sự phê chuẩn nó ở mức của Liên minh châu Âu từng là đặc biệt quan trọng, xét đến tính di chuyển địa lý cao của người nhập cư ở Châu Âu. Chương trình và các kết quả đầu ra đào tạo của Mygrants có thể được công nhận dễ dàng hơn ở các nơi khác nếu có liên quan đến EntreComp.

Trên thực tế, hai bước đầu của tiến triển của EntreComp đã được chọn để xác định 2 mức độ khó của Mygrants - phát hiện và khám phá - xoay quanh những gì toàn bộ chương trình đào tạo được xây dựng, xoay quanh không chỉ khởi nghiệp, mà còn các các quyền và nghĩa vụ và các lĩnh vực thách thức xã hội. Phù hợp với mô hình khởi nghiệp tinh gọn, 3 lĩnh vực năng lực của EntreComp - các ý tưởng và cơ hội, các tài nguyên và biến thành hành động - đã được thông qua để thể hiện các bước bắt đầu, trung bình và cao của đào tạo về phát triển khởi nghiệp của Mygrants. Điều này cũng phản ánh quan điểm rằng các bước đó trình bày sự phức tạp ngày càng gia tăng, đặc

biệt cho những người mới tới²⁶. Mygrants cũng đặt tên cho 15 khóa học trong chương trình đào tạo khởi nghiệp, sao cho chúng bây giờ tương ứng với 15 năng lực của EntreComp. Các module nội dung của từng khóa học cũng đã được xác định để phản ánh các năng lực của EntreComp và các lĩnh vực của chúng, với các tùy chỉnh không thể tránh khỏi.

Ví dụ, phân tích năng lực 1.5 của Entrecomp, tư duy đạo đức và bền vững (đánh giá các hậu quả và tác động của các ý tưởng, cơ hội và hành động), đã dẫn đến sự phát triển các module phát hiện sau: ‘Thị trường là gì?’, ‘Làm nhiều hơn với ít nguồn lực hơn’, ‘Giữ cho nó đơn giản’ và ‘Nghe theo trái tim của bạn’. Năng lực 2.4 của EntreComp, sáng tài chính và kinh tế (phát triển bí quyết về tài chính và kinh tế), truyền cảm hứng cho sáng tạo các module phát hiện sau: ‘Ngân hàng và tôi: các quyền của chúng ta’, ‘Tài khoản ngân hàng cơ bản’, ‘Các công cụ để quản lý tiền của bạn: Internet và ngân hàng tại nhà’. Ở mức tiến triển cao hơn, nội dung học tập được cung cấp về các cấu trúc doanh nghiệp và quản lý kinh tế và tài chính của chúng.

Ngoài việc sử dụng khung đó để xây dựng chương trình đào tạo, EntreComp đã truyền cảm hứng cho Mygrants trong việc tổ chức các hành động hỗ trợ mà nó cung cấp cho những người học tài năng nhất của nó. Chúng tôi tham chiếu đặc biệt tới chương trình hỗ trợ khởi nghiệp MakeMyWay (Làm theo cách của tôi) được cung cấp cho những người học như vậy và cho sự kiện MygrantsDay (Ngày Mygrants). Các hoạt động đó được xây dựng theo 3 bước và lĩnh vực chính của EntreComp: xác định các ý tưởng và cơ hội, tìm kiếm nguồn lực và chuyển thành hành động. Không có ý tưởng và cơ hội được xác định rõ ràng, hầu như không thể tìm ra các nguồn vật liệu và phi vật liệu để làm bất kỳ điều gì và, không có các tài nguyên (và một ý tưởng được xây dựng), là không thể biến thành hành động và sinh ra giá trị. Từng bước sau đó được phát triển theo cách tiếp cận ‘khởi nghiệp tinh gọn’: xây dựng, đo lường và học hỏi. Là quan trọng để tạo nguyên mẫu, kiểm thử và thẩm định từng bước trước khi đi tiếp sang bước sau.

26 In the Upshift ‘ideas in action’ project (see footnote 27), the initiative was entirely centred on entrepreneurship, and Mygrants created personalised content according to the client’s (UNICEF’s) requests. In this case, courses were developed for all 15 EntreComp competences at the three difficulty levels (beginner, intermediate and advanced), with a total of 45 courses and 315 modules (seven modules in each course).

MakeMyWay

Trong chương trình MakeMyWay, khoảng 25-40 người học đã thể hiện có mối quan tâm và khả năng cao nhất dựa vào sự thực thi đào tạo của họ và sự tham gia của họ trong sự kiện MakeMyWay đã được mời tới một loạt các hội thảo và các hoạt động khác đã được tổ chức trong giai đoạn khoảng 6 tháng nhằm giúp những người tham gia phát triển tư duy khởi nghiệp và, khi có thể, biến ý tưởng thành dự án kinh doanh thực sự.

Quá trình này bắt đầu bằng việc những người tham gia lựa chọn các chủ đề chính ở đó họ muốn làm việc; điều này thực sự được làm trên trực tuyến trước cuộc hội thảo, cùng với việc tạo ra các nhóm/đội làm việc. Trong các hội thảo đầu tiên, các phác thảo về mô hình kinh doanh tinh gọn, mô hình kinh doanh, mô hình xã hội và đề xuất giá trị được trình bày cho những người học như những công cụ hữu ích nhằm thiết kế và phát triển trực giác kinh doanh của họ với tinh thần phân tích và chiến lược. Ngoài tư duy thiết kế, một phần quan trọng của chương trình đào tạo khởi nghiệp là xác định các trường hợp thực tế sẽ được triển khai như một điểm khởi đầu để truyền cảm hứng cho những người tham gia MakeMyWay, nhưng cũng để cung cấp cho họ đầu vào hữu ích nhằm củng cố, sửa sang lại hoặc thẩm định các ý tưởng của họ. Ví dụ, một doanh nhân tương lai có ý định phát triển một dịch vụ (rất giống với Mygrants) cho thanh niên mù chữ hoặc có giáo dục thấp ở quốc gia sở tại của anh ta ở châu Phi. Như một ‘người’ truyền cảm hứng (influencer), anh ta chọn Alloysius Attah và công ty Farmerline của anh ta. Alloysius đã phát triển một app dựa vào văn bản để cung cấp thông tin và đào tạo cho các nông dân địa phương ở Ghana về các chủ đề khác nhau bao gồm giá thành các hạt giống, các phương pháp và thời điểm tưới, và giáo dục về kinh tế với mục tiêu làm gia tăng khả năng của họ để sinh ra giá trị thị trường từ nông nghiệp bền vững. Theo sau việc cung cấp nguyên mẫu (giai đoạn xây dựng), anh ta đã nhận ra rằng tỷ lệ áp dụng app đó là rất thấp. Sau một phân tích sâu và nghiên cứu thị trường, anh ta đã thấy rằng tỷ lệ cao các nông dân địa phương là mù chữ (giai đoạn đo lường). Anh ta vì thế hiểu (giai đoạn học hỏi) rằng cách thức (có lẽ hữu ích nhất) hướng đến là chuyển đổi tất cả nội dung văn bản thành các thông điệp tiếng nói trong các ngôn ngữ địa phương. Kết quả là, sau thí điểm mới, sự gia tăng tỷ lệ áp dụng của Farmerline 3.000%.

Tùy thuộc vào địa điểm của các nhóm, vào mức độ chín của ý tưởng khởi nghiệp và vào các hoạt động sẽ được thực hiện, các cuộc họp bám theo sau diễn ra mỗi 7, 10 hoặc 15

ngày, hoặc mặt đối mặt hoặc với sự hỗ trợ của công cụ trực tuyến như WhatAventure. Trong các cuộc họp, các nhóm xác định và khám phá các giải pháp hiện có đối với các thách thức được lựa chọn, phát triển các ý tưởng để cải thiện ít nhất một trong số chúng, phát triển các nguyên mẫu khi cần và làm việc về các mô hình kinh doanh. Mục tiêu cuối cùng là để xây dựng các ý tưởng ban đầu và biến chúng thành các dự án khởi nghiệp cường tráng. Điều này kéo theo, trong số những điều khác, việc cung cấp hỗ trợ nhằm gây quỹ và tạo lập một nhóm thành công, bằng việc tổng hợp các nguồn nhân lực mới.

Thông qua các quy trình đó, 8 doanh nghiệp mới đã được khởi tạo bởi các thành viên của cộng đồng Mygrants vào thời điểm thu thập dữ liệu: 2 trong năm 2017 và 4 trong năm 2018, và 2 trong đầu năm 2019). Quỹ đầu tư Mamaventure dành cho các dự án cộng đồng do người nhập cư khởi xướng là một trong những công ty như vậy.

MygrantsDays

MygrantsDays là sự kiện 2 ngày mà Mygrants tổ chức mỗi năm ở Bologna vào tháng 12, kể từ năm 2017. Sự kiện này nhằm vào 50 doanh nhân tương lai tốt nhất được xác định trong số những người học của Mygrants từ khắp nước Ý, và cũng có sự tham gia của các sinh viên Ý quan tâm đến việc đóng góp. Trong ngày đầu tiên, những người tham gia được chia thành 6 nhóm mỗi nhóm có ít nhất 6 người, tương ứng với 6 thách thức được khởi xướng cho sự kiện²⁷. Sau mô tả các thách thức, phác thảo mô hình kinh doanh tinh gọn được trình bày cho những người tham gia. Cuộc thi hackathon gọi là HackMyWay sau đó bắt đầu và từng nhóm phải triển khai nghiên cứu thị trường để sản xuất ra phác thảo mô hình kinh doanh tinh gọn của 3 giải pháp hiện có. Tất cả các giải pháp được cân nhắc là các app và các công cụ số khác. Đối với từng thách thức, nhóm phải xác định giải pháp tốt nhất và trình bày nó trên một Tweet. Các nhóm sau đó phải xác định các điểm mạnh và yếu của giải pháp được lựa chọn của họ và họ có 1 phút để trình bày cách họ nghĩ như thế nào để có thể cải thiện nó dựa vào phản hồi họ nhận được. Không giống như một hackathon đúng cách, họ không phát triển một nguyên mẫu trong sự kiện, mà thay vào đó phát triển một giả lập; một nguyên mẫu có thể được phát triển sau trong chương trình MakeMyWay.

27 Mygrants proposes a long list of 20 challenges online and, before the event, all trainees select their top six that they would prioritise.

Trong ngày thứ hai, các nhóm làm việc để tạo ra phác thảo mô hình kinh doanh tinh gọn cho ý tưởng khởi nghiệp của họ. Biết rằng thành công của một ý tưởng khởi nghiệp thường phụ thuộc vào không chỉ những gì được làm, mà còn cách nó được trình bày, các nhóm phải tạo ra một bản thuyết trình ý tưởng khởi nghiệp của họ. Vào buổi chiều, họ trao lại bản giới thiệu sản phẩm mà họ đã phát triển và phần 'ăn mừng' của MygrantsDays bắt đầu. Các diễn giả chính trình bày về các chủ đề sau: đổi mới sáng tạo là tiến bộ, nghịch cảnh là tiến bộ (ở đó kinh nghiệm đào tạo của Mygrants giúp như thế nào trên lộ trình hướng tới 3 cái đích cuối cùng được thảo luận), các kỹ năng là tiến bộ (ở đó các công ty thảo luận về kinh nghiệm các vị trí việc làm của những người học của họ được thấy thông qua cộng đồng những người học của Mygrants), và cuối cùng, cạnh tranh là tiến bộ, ở đó 6 nhóm tham gia cuộc thi thuyết trình bằng cách trình bày các giải pháp khởi nghiệp của mình. Kết thúc phần thi thuyết trình, ban giám khảo vinh danh đội chiến thắng.

Mygrants cũng đang phát triển các hồ sơ của các doanh nhân truyền cảm hứng. Đây là dạng các CV năng động thu thập theo thời gian thực sự tiến bộ trong học tập được những người học thực hiện hướng tới đích khởi nghiệp. Hồ sơ đó cung cấp một chỉ số mức độ của người học trong từng trong số 15 năng lực của EntreComp, dựa vào các kết quả của người học trong các khóa học của Mygrants (ví dụ người học có thể mạnh về tính sáng tạo, nhưng yếu về sáng tài chính và kinh tế). Thông tin này là quan trọng, vì các dự án kinh doanh thường đòi hỏi việc huy động những người khác nhau mang đến các kỹ năng khác nhau và nguồn lực khác nhau. Hồ sơ đó cung cấp sự thẩm định chính thức năng lực khởi nghiệp sẽ được Mygrants sử dụng để phân khúc những người học và phát triển các phân tích mới về hiệu năng của các nhóm và cá nhân khác nhau, tới lượt nó có thể giúp xác định các khoảng trống, các rào cản và động lực sẽ được giải quyết bằng việc cải thiện chương trình Mygrants. Ở mức cá nhân, mục tiêu là để phát triển lộ trình học tập thích ứng mà đáp ứng hồ sơ của từng người học và để cung cấp đào tạo được tùy chỉnh nhằm cải thiện khuynh hướng của từng người học - không phải tất cả mọi người đều trở thành một nhà sáng lập một công ty khởi nghiệp - về tài chính, phát triển kinh doanh, truyền thông, tiếp thị và .v.v.

Lợi ích chính của việc sử dụng EntreComp từng là việc Mygrants đã có khả năng thẩm định, với chỉ vài điều chỉnh nhỏ, cấu trúc chương trình đào tạo của họ. Điều này cũng là

khía cạnh động lực rất quan trọng trong giai đoạn khởi xướng sáng kiến, khi nhóm Mygrants có thể thấy rằng nó đã có hướng đi theo một lộ trình đúng.

Thậm chí dù EntreComp vẫn còn chưa được biết đến rộng rãi, nó chắc chắn đã đóng góp tích cực cho việc thiết lập sự cộng tác với UNICEF trong các sáng kiến Upshift ở Sicily. Nhóm Mygrants đã chỉ ra cho các nhân viên UNICEF (những người đã có nhận thức rồi về EntreComp) cách họ đã sử dụng EntreComp để xây dựng và phát triển chương trình đào tạo và ánh xạ nền tảng đó và các năng lực mới của những người học. Những việc đó đã được đánh giá cao như là các tính năng quan trọng trong chất lượng đề xuất của Mygrants.

Tính mở của cả EntreComp và DigComp làm cho chúng trở thành tham chiếu hữu ích cho việc tạo lập các công cụ để chính thức xây dựng hồ sơ các năng lực số và khởi nghiệp, với khả năng tùy chỉnh các công cụ lập hồ sơ đó qua thời gian nếu cần thiết.

Việc sử dụng EntreComp chắc chắn cũng góp phần tạo ra ngôn ngữ và hiểu biết chung về các năng lực khởi nghiệp giữa các nhân viên của Mygrants và đang giúp trong đối thoại với các khách hàng mới, những người hầu hết chưa biết về EntreComp và sẽ được Mygrants giới thiệu nó.

DigComp

Cùng với EntreComp, các sáng lập viên của Mygrants cũng đã nghiên cứu khung DigComp, nhưng họ còn chưa có cơ hội triển khai nó. Mygrants ở mức quốc tế đã tạo ra một bộ lọc ban đầu những người sử dụng ở dạng đăng ký trên nền tảng của mình, điều đã yêu cầu những người sử dụng tạo ra một cái tên sử dụng và một mật khẩu và cung cấp địa chỉ thư điện tử để gửi nhận thông điệp và cần phải được thực hiện để hoàn tất quá trình đăng ký. Bộ lọc này đã chứng minh hiệu quả khi cho phép chỉ những ai có mức kỹ năng số cơ bản rồi để sử dụng nền tảng này, điều là rất quan trọng, vì tất cả việc đào tạo diễn ra trên trực tuyến. Mặt khác, Mygrants chọn điện thoại thông minh - hầu như tất cả người di cư đều sở hữu - như là kênh cung cấp chính cho việc đào tạo, với mục đích tránh sự loại trừ những người đã không có máy tính. Ngoài ra, Mygrants đã đầu tư vào nền tảng công nghệ của nó (nó bây giờ là sẵn sàng như một app cho các

thiết bị Android và iOS) để giảm thiểu các yêu cầu về kết nối Internet²⁸. Nhờ các lựa chọn đó, Mygrants đã có khả năng tránh làm cho sự phát triển các kỹ năng số cơ bản trở thành điều kiện tiên quyết hoặc một mục tiêu cấp bách cho các khách hàng của nó để có khả năng sử dụng app và các dịch vụ của nó. Sự phát triển năng lực số, vào lúc này, còn chưa được xem là một ưu tiên.

Để nói rằng, Mygrants giải quyết và góp phần phát triển năng lực số của người học theo các cách thức khác nhau. Dù được thiết kế để rất đơn giản, app đó cho phép người học trở nên quen thuộc với và hiệu quả hơn trong việc sử dụng các app. Điều này được thể hiện, ví dụ, bằng thời gian trung bình cần thiết để hoàn thành một module câu đố là khoảng 6 phút ở lúc ban đầu của việc đào tạo và khoảng 1 phút và 35-55 giây sau 2 tuần. Điều hướng thường xuyên trên nền tảng đó (ví dụ, để kiểm tra các kết quả và sử dụng các dịch vụ của nó tiếp tục góp phần vào vài phát triển năng lực số. Nhiều module trong các khóa học phát hiện khác nhau đề cập tới các kinh nghiệm, các công ty và đặc biệt các cơ hội học tập và khởi nghiệp trong thế giới số nói chung và đặc biệt ở châu Phi, vì thế góp phần cho việc phát triển sáng số của người học²⁹. Trong đào tạo các kỹ năng mềm của phần khám phá, khóa học về ‘quản lý các khía cạnh kỹ thuật’ cung cấp 5 module mỗi phần về các kỹ năng cơ bản để sử dụng Microsoft Word, Excel và PowerPoint. Về khám phá các kỹ năng cứng, khóa học ‘tin học cơ bản’ về CNTT cung cấp 7 module giới thiệu về các khái niệm tính toán đơn giản (phần cứng, phần mềm, .v.v.). Cuối cùng, như chúng tôi đã thấy, người học tham gia trong các hoạt động hỗ trợ khởi nghiệp của Mygrants học để sử dụng các nền tảng cộng tác trên trực tuyến, học các app hiện có và được giao nhiệm vụ suy nghĩ cách để cải thiện chúng, .v.v.

Đưa ra các kinh nghiệm học tập kỹ thuật số phi chính quy ở trên và vài đào tạo CNTT được làm cho sẵn sàng thông qua một app, Mygrants đã bắt đầu suy nghĩ về cách để cũng xây dựng hồ sơ và phân khúc những người học theo năng lực số của họ, cho cùng

28 From May 2019, the app was also usable with very poor or no internet connection. This is important because many reception centres in Italy have poor or no internet and this will also facilitate the use of the app in Africa.

29 Several modules in the discover courses are devoted to ICT (massive open online courses, free digital learning and mobile phones) for learning in general and in Africa; to IT (including cryptocurrencies), banking and finance in general and in Africa; to opportunities for young people with coding, Google and digital start-ups in Africa (including for agriculture); and a full course (Advanced R&A) is devoted to the meaning and issues of digital identity.

các mục đích như được thảo luận với hồ sơ khởi nghiệp. Từ quan điểm này, Mygrants đang cân nhắc sử dụng DigComp để xây dựng hồ sơ năng lực số của người học.



SFEDI Group là một nhóm các tổ chức với trọng tâm chính nhằm vào sự phát triển doanh nghiệp và khởi nghiệp thông qua các Tiêu chuẩn Nghề nghiệp Quốc gia cho Doanh nghiệp được chính phủ Vương quốc Anh thừa nhận, như một cơ quan cấp bằng cấp theo luật định và thông qua các dự án thí điểm và liên quốc gia đổi mới

T.12 C2 - NHÌN QUA ESPACIO RES	
Tổ chức hàng đầu	SFEDI Group
Khu vực	Thương mại
Các khung được sử dụng	DigComp và EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	1996 cho đến nay
Quốc gia	Vương quốc Anh
Phạm vi địa lý bao trùm	Quốc gia
Đối tượng mục tiêu/dịch	SFEDI Awards – general learners including: prisoners pre and post release • those who are long-term unemployed • refugees and migrants • schools/colleges • universities • those who are employed • SFEDI Solutions: intermediaries and stakeholders • IOEE
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	SFEDI Advisory Council: British Bankers Association (BBA) • Centre for Research in Ethnic Minority Entrepreneurship • Confederation of British Industry (CBI) • Convention for Scottish Local Authorities (COSLA) • Department for Business Innovation and Skills • Enterprise Educators UK • Enterprise Rockers • Enterprise Village • Federation of Small Business (FSB) • Institute of Chartered Accountants in England and Wales (ICAEW) • IOEE • International Association of Bookkeepers (IAB) • LANTRA • Lloyds Banking Group • National Enterprise Network (NEN) ...
Tài nguyên trên trực tuyến	N/A – resources developed through this initiative form part of the qualification resources Detailed overviews of each course are available online through the qualification specification documents for each course available via SFEDI Awards: sfediawards.com/qualifications
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	SFEDI Group - Ruth Lowbridge (RUTH.LOWBRIDGE@SFEDI.CO.UK) Nic Preston – SFEDI Awards Leigh Sear – SFEDI Solutions

sáng tạo. Tổ chức đã đưa ra quyết định chiến lược để áp dụng và đưa EntreComp vào quá trình phát triển dự án, thiết kế khóa học mới và đánh giá liên tục các trình độ hiện có. EntreComp ngày càng gắn liền với các Tiêu chuẩn Nghề nghiệp Quốc gia dành cho doanh nghiệp của SFEDI để hướng dẫn thiết kế và chống trụ cho cách tiếp cận của nó.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.23 C6 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA SFEDI

1	Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động	✓
2	Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm	
3	Đánh giá các kỹ năng	✓
4	Kế hoạch phát triển cá nhân	✓
5	Thiết kế đào tạo	✓
6	Phát triển/cung cấp đào tạo	✓
7	Tư vấn nghề	
8	Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm	
9	Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm	
10	Hỗ trợ nhân viên	
11	Phát triển lực lượng lao động	✓
12	Lộ trình khởi nghiệp	✓
13	Chứng thực năng lực	✓
14	Theo dõi và giám sát khách hàng	✓

Đánh giá các kỹ năng. Các công cụ đánh giá trình độ đã được xây dựng dựa trên cơ sở của EntreComp - từng trình độ có cấu trúc đánh giá rõ ràng dựa trên các tiêu chuẩn và nội dung học tập. EntreComp được phản ánh, dù không được tham chiếu đặc biệt tới, trong khoảng 30-40 công cụ đánh giá trình độ.

Các kế hoạch phát triển cá nhân. Đây là đặc điểm của một loạt các khóa học và là bắt buộc trong một số khóa học chứng chỉ hỗ trợ kinh doanh cấp cao hơn ở các mức 5-7. EntreComp chống trợ cho chúng, với thuật ngữ hoặc tương tự với

hoặc y hệt như thuật ngữ trong EntreComp.

Thiết kế đào tạo. Đây là hoạt động cốt lõi của cả SFEDI Awards như một cơ quan cấp bằng và SFEDI Solutions như một đơn vị nghiên cứu và phát triển làm việc trong các dự án thí điểm và liên quốc gia. EntreComp chủ yếu được sử dụng trong đào tạo ở các giai đoạn Chứng chỉ giáo dục trung học cơ sở (GCSE) (Khung trình độ châu Âu (EQF) cấp 1), GCSE (EQF cấp 2 và 3) và mức A (EQF cấp 4). EntreComp cũng ảnh hưởng đến thiết kế các trình độ EQF các mức 5-7; dù vậy, chúng kết nối ít rõ ràng hơn ở các mức cao hơn.

Cung cấp đào tạo /phát triển. SFEDI Awards và SFEDI Solutions hiện đang cung cấp các khóa học phù hợp với EntreComp ở mức quốc gia.

Phát triển lực lượng lao động. SFEDI Awards thiết kế và cung cấp đào tạo cho các tổ chức và những ai hiện đang có việc làm để hỗ trợ cho tính bền vững và tăng trưởng của

doanh nghiệp. Có những tương đồng với EntreComp trong lĩnh vực này của chương trình giảng dạy; tuy nhiên, thiết kế này là trước EntreComp và còn chưa được cập nhật.

Lộ trình khởi nghiệp. SFEDI Awards hiện nhằm vào đối tượng khởi nghiệp. Việc cung cấp trong lĩnh vực này hiện đang được xem xét lại và thiết kế khóa học mới sẽ được ánh xạ tới EntreComp để đảm bảo rằng nó cung cấp tất cả các năng lực liên quan đến EntreComp.

Chứng thực năng lực. Đây là một phần không thể thiếu cho việc hoàn thành thành công SFEDI Awards như một cơ quan cấp bằng. Hệ thống này hiện nay chưa thể cung cấp sự thấu hiểu trong phát triển các năng lực của EntreComp; tuy nhiên, nó có thể cung cấp sự thấu hiểu trong tiếp thu và hoàn thành các khóa học được ánh xạ lên EntreComp. Mọi trình độ được chia thành các học phần và mọi học phần được chia thành các kết quả đầu ra học tập; vì thế, là có thể - dù còn chưa được thực hiện - để ánh xạ thành tích tới các năng lực của EntreComp. Điều này còn chưa làm được vì không có cách tiếp cận thân thiện với người sử dụng đối với các nhà cung cấp học tập; dù hệ thống cho phép làm điều này.

Theo dõi và giám sát khách hàng. Đây là một phần không thể thiếu của việc cung cấp học tập của SFEDI Awards, với các đối tác cung cấp nhận được các báo cáo thường niên và theo quý về hiệu năng của các trung tâm cung cấp được kết nối mạng và chất lượng cung cấp theo các trình độ. Nghiên cứu cụ thể đang được thực hiện trong chương trình đào tạo trong tù, liên quan đến các khảo sát trước và sau khi các tù nhân được thả về nhận thức của họ đối với quá trình học tập và những lợi ích thực sự/trong tương lai của nó. Điểm đến của người học không được SFEDI theo dõi.

CÁC BỐI CẢNH VÀ ĐỘNG LỰC

SFEDI là tổ chức thiết lập tiêu chuẩn cho doanh nghiệp và hỗ trợ doanh nghiệp được chính phủ thừa nhận đầu tiên ở Vương quốc Anh. Được thiết lập vào năm 1996, tổ chức này đã mở rộng để trở thành một nhóm các công ty cung cấp hỗ trợ toàn diện cho doanh nghiệp và doanh nhân. Sứ mệnh của SFEDI là như sau:

Cung cấp các cơ hội cho các cá nhân và tổ chức để phát triển các kỹ năng, kiến thức và sự tinh thông của doanh nghiệp và khởi nghiệp nhằm cho phép họ tối đa hóa cả tiềm năng cá nhân cũng như sự đóng góp của họ cho sự tăng trưởng và

thành công của xã hội và các Công ty Hữu hạn Công (Public Limited Companies) của Vương quốc Anh.

Nhóm được hướng dẫn bởi Hội đồng tư vấn SFEDI gồm các chuyên gia và đại diện từ các tổ chức quốc gia về hỗ trợ doanh nghiệp và kinh doanh. Vai trò của hội đồng là:

- thông tin và duy trì các tiêu chuẩn cho doanh nghiệp và kinh doanh, và hỗ trợ các chính sách và thực hành kỹ năng;
- trao đổi thực hành tốt nhất trong doanh nghiệp và kinh doanh, và hỗ trợ phát triển các kỹ năng và bí quyết;
- nâng cao nhận thức về những lợi ích của và quyền truy cập đến doanh nghiệp và kinh doanh, và hỗ trợ học tập và phát triển các kỹ năng;
- hành động như một nhóm cố vấn chính sách trung tâm về tất cả những gì liên quan đến doanh nghiệp và kinh doanh, và hỗ trợ học tập và phát triển kỹ năng.

Thông qua các hội nghị thượng đỉnh các doanh nghiệp 2 lần trong năm, Hội đồng Cố vấn của SFEDI xúc tác cho SFEDI tranh luận và gây ảnh hưởng đến chính sách của doanh nghiệp ở mức Vương quốc Anh và quốc tế, và thúc đẩy công việc này, thông qua tiếp cận các thành viên của nó. Các thành viên đến từ dải rộng lớn giới công nghiệp, giới hàn lâm và các tổ chức thành viên ở Vương quốc Anh.

Tất cả các hành động của SFEDI Group tập trung vào doanh nghiệp và khởi nghiệp, và tổ chức này đã cảm thấy rằng EntreComp đã cung cấp tiềm năng khổng lồ để xem xét doanh nghiệp từ một quan điểm rộng lớn hơn, ôm lấy cả các lộ trình tự làm chủ và phát triển cá nhân. SFEDI Group là một tổ chức bảo trợ, ban đầu từng là một Sáng kiến Phát triển Doanh nghiệp Nhỏ (Small Firms Enterprise Development Initiative), tập hợp năm công ty giải quyết các lĩnh vực bổ sung về kỹ năng khởi nghiệp và hỗ trợ doanh nghiệp và kinh doanh: SFE-DI Awards, SFEDI Solutions, SFEDI Directory, IOEE và Apprenticemakers.

- **SFEDI Awards** được thành lập năm 2007 như một tổ chức trao giải do Vương quốc Anh quản lý thiết kế và cung cấp các bằng cấp trong các dịch vụ doanh nghiệp và hỗ trợ doanh nghiệp thông qua một mạng lưới của hơn 250 trung tâm cung cấp. Các trình độ được xây dựng dựa vào các Tiêu chuẩn Nghề Quốc gia

cho Doanh nghiệp của SFEDI và đã được phát triển trong sự cộng tác chặt chẽ với IOEE như một viện nghề nghiệp chuyên dành cho doanh nghiệp.

- **SFEDI Solutions** là một tổ chức nghiên cứu và phát triển có trách nhiệm phát triển các tiêu chuẩn nghề quốc gia, triển khai các dự án nghiên cứu ứng dụng và tạo lập các chương trình học tập và kỹ năng cho doanh nghiệp đổi mới sáng tạo và các tài liệu giáo dục doanh nghiệp.
- **IOEE** được thành lập năm 2010 để tạo ra một viện học tập chuyên nghiệp đầu tiên để hỗ trợ kinh doanh và doanh nghiệp, để biện hộ, cung cấp và công nhận các kỹ năng và phát triển của doanh nghiệp, bao gồm cho một mạng lưới các thành viên.
- **SFEDI Directory** là sổ đăng ký quốc gia những người chuyên nghiệp hỗ trợ doanh nghiệp và kinh doanh được công nhận.
- **Apprenticemakers** là một sáng kiến để thu hút và đào tạo người hướng dẫn cho học nghề.

Trong số đó, hai tổ chức đang tích cực sử dụng EntreComp ở một mức độ đáng kể³⁰: SFEDI Awards and SFEDI Solutions.

Toàn bộ SFEDI Group điều chỉnh công việc của nó với các [Tiêu chuẩn Nghề Quốc gia cho Doanh nghiệp của SFEDI](#), chúng đã được phát triển thông qua tham vấn rộng rãi với khu vực doanh nghiệp và được các cơ quan quản lý có liên quan phê chuẩn³¹. Được xuất bản lần đầu vào cuối những năm 1990, các tiêu chuẩn đó ban đầu đã có ý định như một tổng quan các năng lực sẽ được xem xét khi phát triển học tập có liên quan đến việc bắt đầu, vận hành hoặc phát triển một doanh nghiệp. IOEE tổ chức và có trách nhiệm về việc thường xuyên cập nhật các tiêu chuẩn đó, và kể từ đầu thành lập của nó, nó đã mở rộng cho tới nay để ôm lấy các năng lực có liên quan tới phát triển xã hội và cá nhân, cũng như việc làm. Các tiêu chuẩn đó được tổ chức thành các bộ sau:

30 Other companies within the SFEDI Group include www.Apprenticemakers.co.uk to support and develop mentoring for apprentices and www.SFEDIDirectory.co.uk offering a national register of accredited business and enterprise support professionals.

31 Including The Office of Qualifications and Examinations Regulation (England – Ofqual), Qualifications Wales, the Scottish Qualifications Authority (SQA) and the Council for the Curriculum, Examinations and Assessment (Northern Ireland).

- hiểu doanh nghiệp,
- trước doanh nghiệp,
- giới thiệu về hỗ trợ kinh doanh,
- các kỹ năng khởi nghiệp,
- doanh nghiệp và nhà giáo dục khởi nghiệp,
- hỗ trợ kinh doanh, thông tin kinh doanh,
- doanh nghiệp kinh doanh.

IOEE đề cập đến EntreComp trong công việc của mình, nhưng rất cuộc thiết lập các tiêu chuẩn của riêng nó ở mức quốc gia; tuy nhiên, các liên kết rõ ràng tới EntreComp sẽ gia tăng khi các tiêu chuẩn đó định kỳ được rà soát lại và cập nhật. Các tuyên bố về năng lực trong các tiêu chuẩn đó được SFEDI Group sử dụng (đặc biệt SFEDI Awards và SFEDI Solutions) như là cơ sở để thiết kế các trình độ dựa vào năng lực có liên quan trong doanh nghiệp. Từ 2016, các tuyên bố tự tin đó đã được sử dụng cùng với EntreComp như một khung bổ sung tham chiếu được quốc tế thừa nhận cho các năng lực khởi nghiệp.

SỬ DỤNG ENTRECOMP

SFEDI lần đầu tiên biết đến khung EntreComp thông qua Giáo sư Andy Penaluna³² với tư cách là thành viên của Hội đồng tư vấn SFEDI và trong vai trò là chủ tịch nhóm chuyên gia thiết kế các [hướng dẫn mới của trường đại học Vương quốc Anh](#) về giáo dục doanh nghiệp và khởi nghiệp. Khung này chính thức đã được Leigh Sear giới thiệu thông qua các thảo luận trong một cuộc họp quản lý SFEDI. Diễn đàn này đã cho phép một không gian chính thức cho SFEDI Group vừa trở nên nhận thức được về khung đó và vừa cân nhắc tiềm năng của nó đối với các hành động hiện hành khắp 5 tổ chức. Tất cả các hành động của SFEDI Group tập trung vào doanh nghiệp và khởi nghiệp, và tổ chức đã cảm thấy rằng EntreComp cung cấp tiềm năng khổng lồ để xem xét doanh nghiệp từ quan điểm rộng lớn hơn và quốc tế hơn, ôm lấy cả các lộ trình tự làm chủ và phát triển cá nhân.

32 Professor Andy Penaluna is the Emeritus Professor of Creative Entrepreneurship at University of Wales Trinity Saint David.

SFEDI Awards

Lĩnh vực hành động đầu tiên được xác định từng là kết hợp EntreComp như một trong những tham chiếu cho sự rà soát lại trong các trình độ của SFEDI Awards. EntreComp đã cung cấp một khung có cấu trúc dựa vào đó SFEDI có thể củng cố cho phân tích của nó, điều rõ ràng được điều chỉnh phù hợp với ý nghĩa rộng lớn hơn của doanh nghiệp thay vì chỉ tự làm chủ. Bài tập ánh xạ cơ bản đã được triển khai bao gồm tham chiếu tới EntreComp để có được sự hiểu biết về nơi các cách tiếp cận hiện tại đã phù hợp với EntreComp và tiềm năng phát triển hơn nữa (không có tài nguyên có thể chia sẻ nào từ quy trình này). Điều này đã dẫn đến động thái có tính chiến lược hướng tới việc khớp nối cách tiếp cận của SFEDI với thuật ngữ được sử dụng trong EntreComp và toàn bộ các chủ đề được đề cập trong các kết quả đầu ra học tập.

Quy trình thiết kế các trình độ mới nêu bật EntreComp thông qua các giai đoạn thiết kế và tham vấn. Từng trình độ mới được các chuyên gia rà soát lại và các bên liên quan chính trước khi và trong quá trình phát triển, và các tính năng của EntreComp trong các thảo luận với từng bên liên quan hoặc nhóm các bên liên quan. Điều này để chỉ ra quy trình đó bắt đầu từ đâu, minh họa cả EntreComp và các Tiêu chuẩn Nghề Quốc gia cho Doanh nghiệp của SFEDI như là những điểm khởi đầu để phát triển. SFEDI Awards bây giờ củng cố hầu hết các trình độ của nó với các năng lực của EntreComp, bao gồm:

- giáo dục tù nhân cả trước và sau khi thả;
- Think Enterprise (Doanh nghiệp Nghĩ) - nhằm vào những người khuyết tật và người thất nghiệp dài hạn;
- các trình độ được cung cấp thông qua các hội đồng tị nạn để giúp sắp xếp và hòa nhập vào các cộng đồng địa phương;
- học tập ở nhà trường theo đó các trình độ của SFEDI được sử dụng để hỗ trợ người học tham gia qua các phiên học cải thiện/làm phong phú thêm;
- làm việc với các công ty hiện hành để hỗ trợ phát triển lực lượng lao động.

Hai trong số các khóa học mới nhất được thiết kế cho phù hợp với EntreComp và các Tiêu chuẩn Nghề Quốc gia cho Doanh nghiệp của SFEDI từng là khóa học Mức 1 (EQF

Mức 1) gọi là ‘Hộ chiếu về doanh nghiệp và việc làm’ và khóa học Mức 3 (EQF Mức 3) về ‘Đổi mới, tính bền vững và tăng trưởng kinh doanh’.

Khóa học Mức 1 rõ ràng và dứt khoát phù hợp với tất cả các lĩnh vực năng lực của EntreComp, dù EntreComp còn chưa được nhắc tới trong tài liệu khóa học.

Một khóa học đặc biệt linh hoạt với số lượng lớn các bài tùy chọn mà các nhà cung cấp học tập có thể kết hợp và khớp nối để tạo ra các trình độ được thiết kế riêng. Các bài học được nhóm theo 3 tiêu đề:

- phát triển xã hội và cá nhân (26 bài),
- việc làm (17 bài),
- tự làm chủ (14 bài).

Trình độ này được dài rộng lớn các tổ chức sử dụng. Các trường sử dụng điều này thường xuyên, thường tập trung vào các bài phát triển xã hội và cá nhân để hỗ trợ và thẩm định các kỹ năng doanh nghiệp rộng lớn hơn, chúng thường được kết nối với sự phát triển các dự án xã hội của địa phương. Các đối tượng khó tiếp cận như những người không tham gia giáo dục, việc làm hoặc đào tạo – NEET (Not in Education, Employment or Training) cũng tập trung vào phát triển xã hội và cá nhân, trong khi những người sát sao với thị trường việc làm đề cập tới các phần việc làm ở đó các kỹ năng được phát triển bao gồm suy nghĩ bên (lateral thinking). Các khóa học Mức 1 hỗ trợ cho những ai có quan tâm về tự làm chủ có thể giải quyết các phần đó, trong khi các khóa học được cung cấp trong chương trình tù nhân của SFEDI có thể giải quyết một hoặc tất cả 3 chủ đề đó.

SFEDI Solutions

SFEDI Solutions chọn cách tiếp cận rộng lớn hơn thông qua các hoạt động nghiên cứu và đổi mới sáng tạo được thiết kế để kiểm tra và khám phá các cơ hội mới, bao gồm việc phát triển các tiêu chuẩn nghề quốc gia, triển khai các dự án nghiên cứu ứng dụng, tạo lập các chương trình kỹ năng và học tập cho doanh nghiệp đổi mới sáng tạo, và thiết kế các tài liệu giáo dục doanh nghiệp. Công việc của nó hoặc được triển khai bởi các phần khác của SFEDI Group hoặc bởi các khách hàng hoặc đối tác bên ngoài.

SFEDI Solutions đã sử dụng EntreComp rõ ràng khắp một số lượng ngày càng gia tăng các dự án, đặc biệt các dự án của Erasmus+ mà nó đã cùng phát triển. Chúng gồm:

- Dự án COOP-IN (<http://coopinproject.eu/en/>),
- Đào tạo Khởi nghiệp Xanh (<https://www.green-entrepreneurship.online>),
- Dự án ON-D-GO (<http://learnonthego.eu/en/>).

EntreComp bây giờ là trung tâm về cách tiếp cận được SFEDI Awards và SFEDI Solutions lựa chọn. Có các lợi ích và tác động khác nhau của điều này.

- Nó cung cấp cách thức điều hướng câu chuyện đang thay đổi về doanh nghiệp và con tàu khởi nghiệp. Các kỹ năng khởi nghiệp bây giờ được coi như là các kỹ năng xuyên suốt, không bị giới hạn tới lãnh địa của tự làm chủ hoặc kinh doanh, và EntreComp chắc chắn hỗ trợ cho hiểu biết rộng lớn hơn này bằng việc sử dụng một cách tiếp cận năng lực chủ chốt.
- EntreComp cho phép SFEDI điều chỉnh phù hợp tốt hơn các trình độ của nó với các nhu cầu kỹ năng của các nhà tuyển dụng bằng việc sử dụng khung này để ánh xạ và làm rõ các kỹ năng được phát triển thông qua các trình độ của SFEDI.
- Khung này đã giúp tạo ra việc học tập linh hoạt được cá nhân hóa bằng việc cung cấp cấu trúc dựa vào đó để ánh xạ sự phát triển các kỹ năng, cho phép quyền sở hữu và trách nhiệm nhiều hơn được đưa ra cho sinh viên để định hướng cho việc học tập của riêng họ. Ví dụ, trong dự án ‘Học khi đang Di chuyển’ cho người tị nạn và người di cư, đào tạo cần phân tích đã sử dụng EntreComp để hướng dẫn thiết kế và cho phép người tị nạn và người di cư ánh xạ các kỹ năng khởi nghiệp hiện có của họ trước khi tạo lập lộ trình học tập được cá nhân hóa.
- SFEDI đã thấy rằng EntreComp có thể là điểm tham chiếu quan trọng cho các nhà giáo dục. Trước đó, các nhà giáo dục đã dựa vào các câu trả lời mẫu cho nội dung học tập của các khóa học, được các trung tâm cung cấp yêu cầu để hỗ trợ đảm bảo chất lượng và hướng dẫn cho nhà giáo dục. Với sự ra đời của EntreComp, các câu trả lời mẫu không còn cần thiết nữa vì câu trả lời của sinh viên giờ đây phụ thuộc vào các yếu tố khác nhau như bối cảnh của ý tưởng được đề xuất và cách họ muốn áp dụng nó. Các nhà giáo dục được thông báo về sự

cần thiết phải linh hoạt và cho phép sinh viên có nhiều quyền sở hữu hơn đối với lộ trình học tập của mình, đồng thời họ sử dụng các lĩnh vực của EntreComp và kết quả học tập để hướng dẫn sự hiểu biết của họ về sự phát triển của sinh viên.

- SFEDI Awards đang bắt đầu xem xét các khóa học hỗ trợ kinh doanh nhằm đến các doanh nhân tiềm năng và đang ở giai đoạn đầu, nhằm mục đích ánh xạ các khóa học này với EntreComp một cách cụ thể hơn để đảm bảo rằng các khóa học cung cấp tất cả các năng lực ở mức phù hợp.



Social Innovators KG là một công ty tư nhân của Áo muốn giúp những người khởi nghiệp và sáng tạo tìm ra các giải pháp cho các vấn đề xã hội và môi trường khi các cơ sở khu vực công không thể. Thông qua các chương trình khác nhau, Social

T.24 C7 - NHÌN QUA SOCIAL INNOVATORS KG	
Tổ chức hàng đầu	Incorporate Future KG (trước kia tên là Social Innovators KG)
Khu vực	Tư nhân
Các khung được sử dụng	EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2015 cho tới nay (Dự án sẽ kết thúc vì COVID-19 vào tháng 6/2020.)
Quốc gia	Áo
Phạm vi địa lý bao trùm	Styria, Áo
Đối tượng mục tiêu/đích	Các công ty khởi nghiệp/Các doanh nhân tương lai
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Các công ty khởi nghiệp
Tài nguyên trên trực tuyến	Tất cả các tài nguyên đã được phát triển chỉ để sử dụng trong nội bộ
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Incorporate Future KG - Sabine Varetza-Pekarz (SVP@INCFUTURE.ORG)

Innovators hỗ trợ với việc lên ý tưởng và hiện thực hóa các sản phẩm, dự án và công ty mới, và tư vấn cho cả các công ty khởi nghiệp và các tổ chức và hiệp hội đã thành danh về cách để tìm ra các cách tiếp cận xã hội và bền vững trong công việc và kinh doanh. Social Innovators vận hành một vườn ươm cho một công ty của Áo Arbeitsmarktservice Steiermark (AMS), một dịch vụ việc làm khu vực công cho thị trường lao động ở Áo. AMS cung cấp một chương trình phát triển để hỗ trợ các công ty khởi nghiệp cho những người thất nghiệp, đó là Vườn ươm Đổi mới sáng tạo Xã hội (Social Innovators Incubator). Như một phần của chương trình, các doanh nhân tương lai được hỗ trợ đến 6 tháng: họ nhận được trợ cấp thất nghiệp để có khả năng tập trung vào việc phát triển ý tưởng kinh doanh của họ, cũng như việc đào tạo. EntreComp là cơ sở của chương trình phát triển kinh doanh này.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.25 C7 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA SOCIAL INNOVATORS KG

1	Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động	✓
2	Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm	
3	Đánh giá các kỹ năng	✓
4	Kế hoạch phát triển cá nhân	✓
5	Thiết kế đào tạo	✓
6	Phát triển/cung cấp đào tạo	✓
7	Tư vấn nghề	✓
8	Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm	
9	Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm	
10	Hỗ trợ nhân viên	
11	Phát triển lực lượng lao động	✓
12	Lộ trình khởi nghiệp	✓
13	Chứng thực năng lực	
14	Theo dõi và giám sát khách hàng	

Social Innovators KG cung cấp các chức năng của các bên trung gian trong thị trường lao động dọc theo lộ trình việc làm, được nêu bật bằng màu xanh lá cây trong bảng ở trên. Các hoạt động của tổ chức này bao gồm:

- làm việc với những người thất nghiệp và thiếu việc làm thông qua chương trình khởi nghiệp kinh doanh của nó, được cung cấp cho văn phòng việc làm khu vực công Styria (các hoạt động trên lộ trình việc làm 2, 3, 4, 5 và 6);
- cung cấp lộ trình khởi

ngiệp (hoạt động 12);

- cung cấp thông tin, đào tạo và tư vấn cho các doanh nhân tương lai về việc tạo lập và phát triển việc kinh doanh của riêng họ (các hoạt động 11 và 12).

BỐI CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

Động lực dẫn dắt Social Innovators dựa vào các giá trị cá nhân của công ty và sự thuyết phục của nó rằng khởi nghiệp bền vững là phần cơ bản để đáp ứng các thách thức xã hội. Social Innovators được/bị thuyết phục rằng khởi nghiệp là một năng lực chính cho phép mọi người chịu trách nhiệm về cuộc sống của mình.

Social Innovators tin tưởng rằng để tích cực trong xã hội và thành công về kinh tế không là các khái niệm loại trừ lẫn nhau. Họ muốn giúp những người khởi nghiệp và sáng tạo tìm ra các giải pháp cho các vấn đề xã hội và môi trường khi các cơ sở khu vực

công không thể. Thông qua các chương trình khác nhau, Social Innovators hỗ trợ lập ý tưởng và hiện thực hóa các sản phẩm, dự án và công ty mới và tư vấn cho cả các công ty khởi nghiệp và các tổ chức và hiệp hội đã thành danh về cách để tìm ra các cách tiếp cận xã hội và bền vững trong công việc và kinh doanh.

Social Innovators KG do 3 CEO - Sabine Varetza-Pekarz, Florian Simon and Christian Ortner lãnh đạo – những người có kinh nghiệm như những doanh nhân độc lập, các giảng viên và người hướng dẫn về kinh doanh³³. Tổ chức phi lợi nhuận Social Innovators & Friends tham gia về kinh tế như một đối tác hữu hạn trong công ty Social Innovators KG. Nó muốn tạo ra sự kết hợp trung thực, đáng trân trọng và thành công giữa đạo đức và kinh doanh.

Trong năm 2008, Sabine Varetza-Pekarz đã thấy rằng hành động và tư duy khởi nghiệp có thể chỉ được học trong thực tế. Ngay cả dù bà có bằng về kinh tế kinh doanh và đang lãnh đạo các công ty từ 2000, bà thấy rằng các kỹ năng như quản lý các nhân viên và lãnh đạo các nhóm, bán hàng và thương thảo với các khách hàng, và làm việc với các khía cạnh tài chính hoặc nói về các rủi ro đều là các kỹ năng mà không thể học được trong giáo dục chính quy, trừ phi sự phạm được thay đổi để nhúng việc học tập qua việc tạo lập giá trị.

Social Innovators là một Austrian Kommanditgesellschaft (KG), một quan hệ đối tác trong đó hai hoặc nhiều thể nhân hoặc pháp nhân tham gia dưới một công ty chung vì bất kỳ mục đích được phép nào. Social Innovators cung cấp các chương trình thương mại khác nhau, một trong số đó là Vườn ươm Đối mới sáng tạo Xã hội (Social Innovators Incubator). Vườn ươm này là một địa điểm học tập nơi những người tham gia các chương trình đào tạo khởi nghiệp khác nhau gặp nhau và các doanh nhân mới có thể trao đổi các ý tưởng với những người ở giai đoạn cao hơn trong việc xây dựng doanh nghiệp của họ. Các chuyên gia và cố vấn cũng sẵn sàng cung cấp kiến thức chuyên môn và huấn luyện để phát triển các ý tưởng kinh doanh hơn nữa.

Vườn ươm đã hoạt động tích cực từ 2015 và dựa vào khái niệm EntreVersity®, được Sabine Varetza-Pekarz phát triển vào năm 2008. EntreVersity lấy cảm hứng từ cách tiếp cận học tập kép của học nghề. Tương ứng, thông qua khái niệm này, 80% việc học tập

33 When it changed its name, the management structure of Incorporate Future KG also changed: Sabine Varetza-Pekarz is now the sole CEO.

diễn ra trong hợp tác với các cơ sở giáo dục đại học. Trong năm 2018, Social Innovators đã vận hành thí điểm EntreVersity đầu tiên trong hợp tác với AMS, một dịch vụ việc làm khu vực công của địa phương.

Về AMS

AMS là một dịch vụ việc làm khu vực công cho thị trường lao động ở Áo. Nó đưa những người tìm việc làm vào các chỗ làm còn trống và hỗ trợ họ qua tư vấn, thông tin, phát triển các kỹ năng và hỗ trợ tài chính.

Một trong các chương trình AMS cung cấp cho người thất nghiệp là phát triển chương trình hỗ trợ khởi nghiệp kinh doanh ([Unternehmensgründungsprogramm – UGP](#)). Như một phần của chương trình này, các doanh nhân tương lai được hỗ trợ đến 6 tháng: họ nhận được trợ cấp thất nghiệp để có khả năng tập trung vào việc phát triển ý tưởng kinh doanh của họ, cũng như đào tạo. Chương trình này là cho những người thất nghiệp và ở pha khởi nghiệp đầu tiên và cho những ai muốn trở thành tự làm chủ. Họ phải có ý tưởng kinh doanh cụ thể và chỉ ra rằng họ có khả năng hoàn thành các yêu cầu tuân thủ với luật thương mại. AMS sau đó chịu các chi phí tư vấn kinh doanh và đào tạo cần thiết, như những gì được Social Innovators KG cung cấp.

Chương trình được chia thành 4 pha.

- **Làm rõ.** AMS đánh giá liệu ý tưởng kinh doanh có hứa hẹn hay không và liệu người tham gia chương trình triển vọng có đáp ứng được tất cả các yêu cầu cá nhân hay không.
- **Chuẩn bị.** AMS giúp những người tham gia trong phát triển ý tưởng kinh doanh của họ và gợi ý các trình độ họ có thể giành được, nếu cần.
- **Hiện thực hóa.** Người tham gia bắt đầu công việc kinh doanh của riêng mình.
- **Hậu chăm sóc.** Tư vấn quản lý kiểm soát công ty của người tham gia và đưa ra các gợi ý để cải tiến.

Về chương trình của Social Innovators Incubator cho những người tham gia UGP

Chương trình vườn ươm có 15 người tham gia UGP cùng một lúc. Ngoài ra, có 10 doanh nhân nữa và họ là một phần của chương trình vườn ươm và 15 thành viên cộng đồng

của Social Innovators & Friends (Những người Đổi mới & Những người bạn Xã hội). Tất cả đều tham gia trong các hoạt động đào tạo được Social Innovators cung cấp. Như một phần của chương trình vườn ươm, những người tham gia cũng có cơ hội sử dụng một không gian làm việc vật lý đến 6 tháng trong khuôn viên vườn ươm ở Graz, Áo. Chương trình đầu tiên vận hành vào tháng 7/2018 và kết thúc tháng 12/2018.

SỬ DỤNG ENTRECOMP

Social Innovators KG chỉ làm việc với khung EntreComp, không với DigComp. EntreComp đã được sử dụng để hướng dẫn phát triển chương trình đào tạo vườn ươm. Việc đào tạo được cung cấp như một phần của chương trình 6 tháng đặc biệt tập trung vào việc đưa ra sáng kiến, làm việc với những người khác, khắc phục sự không chắc chắn, mù mờ và rủi ro, và học hỏi thông qua các kỹ năng kinh nghiệm trong lĩnh vực năng lực ‘biến thành hành động’ của khung này. Trong lĩnh vực ‘các tài nguyên’, các hoạt động tập trung vào các kỹ năng sau: huy động các nguồn lực, tự nhận thức và tự hiệu quả/năng lực bản thân, huy động những người khác, và động lực và kiên trì.

Để thúc đẩy các năng lực biến thành hành động, chương trình dựa vào các phương pháp như phát triển các ý tưởng kinh doanh lặp đi lặp lại thông qua các vòng phản hồi hướng hành động. Trong lĩnh vực năng lực các tài nguyên của cá nhân, các kỹ năng được khuyến khích thông qua việc huấn luyện như cách tiếp cận tập trung vào việc phát triển cá nhân của mô hình truyền thông quá trình. [Việc đào tạo chính quy](#) bao gồm [các hội thảo](#) như hội thảo ‘Làm cho tôi tốt hơn’, nó tập trung vào việc đào sâu tầm nhìn kinh doanh của các doanh nhân truyền cảm hứng, và một hội thảo ‘Trực tiếp’ (Going live) để giúp những người tham gia đào sâu tư duy khởi nghiệp của họ và để thúc đẩy các năng lực bán hàng của họ. Qua suốt chương trình, những người tham gia luôn được đồng hành với các cố vấn và huấn luyện viên. Như một phần của hội thảo ‘Làm cho tôi tốt hơn’, những người tham gia trình bày ý tưởng kinh doanh của họ cho cộng đồng vườn ươm và nhận phản hồi và đầu vào để phát triển tiếp các dịch vụ và việc kinh doanh của họ. Do đó, những điểm mù và tiềm năng mới sẽ trở nên rõ ràng và những người tham gia có thể làm rõ điểm bán hàng độc đáo của doanh nghiệp họ. Hội thảo ‘Trực tiếp’ giúp những người tham gia phát triển và cải thiện sản phẩm hoặc dịch vụ của họ. Những người tham gia chuẩn bị bài trình bày với khách hàng và phát triển cá tính cho doanh nghiệp của họ. Một bài trình bày thực tế được khuyến khích và họ

nhận phản hồi từ những người tham gia trong vai trò là khách hàng của họ. Sau đó, các huấn luyện viên đưa ra tư vấn về cách để đưa doanh nghiệp tới thị trường. Những người tham gia UGP cũng có cơ hội tham gia vào các cuộc họp kết nối mạng và gặp mặt thường xuyên để hưởng lợi từ tinh thần khởi nghiệp trong vườn ươm.

Hy vọng mà Social Innovators đã có khi sử dụng EntreComp như là nền tảng các chương trình của mình là ở 2 khía cạnh. Một mặt, nó muốn sử dụng khung này như một công cụ lập kế hoạch và đo lường để lựa chọn và thông qua các hoạt động của họ. Mặt khác, nó coi khung đó như là điểm bán hàng hữu ích để thuyết phục các đối tác của dự án với tư duy và cách tiếp cận tương tự để tham gia. EntreComp đã làm việc đặc biệt tốt cho Social Innovators vì, với mục tiêu của nó nhằm thiết lập cầu nối giữa các thế giới giáo dục và việc làm, nó phù hợp với tầm nhìn và các giá trị của nó. Social Innovators thấy bản thân mình như có nhiệm vụ đưa tư duy khởi nghiệp và hành động trong thế giới (tập đoàn) và vì thế phát triển các định dạng đào tạo rất cụ thể, thực tế.

Nó cũng thấy khởi nghiệp như một trong những năng lực cốt lõi cần thiết để giải quyết vấn đề trách nhiệm xã hội.

EntreComp đã chứng minh bản thân nó là một công cụ trợ giúp và đo lường và la bàn hữu ích cho các doanh nhân. Khung này được sử dụng rộng rãi khắp chương trình. Sau khi ra nhập, người tham gia sẽ đánh giá các kỹ năng của họ trong các phiên huấn luyện 1-1 với các cố vấn của họ. Khung EntreComp được giới thiệu trong các phiên đó và mức độ của người tham gia được xác định cho các tài nguyên và trong các lĩnh vực biến thành hành động. Khi phát triển các công cụ của mình, Social Innovators chủ yếu tham chiếu tới các trình mô tả và các mức của EntreComp. Các trình mô tả đã phục vụ để giải thích các năng lực cho những người tham gia và các mức phục vụ như là mục tiêu của việc học tập. Social Innovators đã làm việc tốt với khung vì EntreComp là dễ hiểu, cung cấp một tổng quan các kỹ năng trong chốc lát. Cấu trúc rõ ràng tạo thuận lợi cho định hướng vì nó cung cấp một hệ thống phân loại quen thuộc, tương tự với Khung Tham chiếu Chung của châu Âu về Ngôn ngữ. Tương tự, các mục tiêu học tập của cá nhân được mô tả theo một cách thức cụ thể và dễ hiểu.

Social Innovators KG sẽ tiếp tục sử dụng EntreComp để trợ giúp cho các nhà sáng lập của nó trong chương trình UGP. Nó sẽ sử dụng EntreComp để phát triển tiếp vườn ươm và các sách hướng dẫn.

C8 Startup Support South Africa

Startup Support South Africa (Hỗ trợ khởi nghiệp ở Nam Phi) là một tổ chức hỗ trợ một loạt các sáng kiến phát triển năng lực khởi nghiệp. Nghiên cứu trường hợp ngắn gọn này tập trung vào công việc của nó với

T.26 C8 - NHÌN QUA STARTUP SUPPORT SOUTH AFRICA	
Tổ chức hàng đầu	Startup Support South Africa
Khu vực	Tư nhân
Các khung được sử dụng	EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2018 cho tới nay
Quốc gia	Nam Phi
Phạm vi địa lý bao trùm	Johannesburg
Đối tượng mục tiêu/đích	Các nhân viên có nguy cơ dư thừa nhờ việc tự động hóa các vai trò
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Standard Bank (Nam Phi)
Tài nguyên trên trực tuyến	Tất cả các tài nguyên đã được phát triển chỉ để sử dụng trong nội bộ
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Startup Support South Africa - Fredell Jacobs, Chief Start-up Officer (FREDELL@STARTUPSUPPORT.CO.ZA)

một ngân hàng chủ chốt, ở đó EntreComp đã được sử dụng như là cơ sở cho dự án thí điểm đã hoàn thành và sẽ được sử dụng trong triển khai theo kế hoạch đào tạo tái triển khai lực lượng lao động để hỗ trợ cho các nhân viên có nguy cơ dư thừa trong phát triển các doanh nghiệp bán thời gian của họ thành thu nhập toàn thời gian bền vững.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.27 C8 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA STARTUP SUPPORT SOUTH AFRICA

- 1 Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động
- 2 Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm
- 3 Đánh giá các kỹ năng ✓
- 4 Kế hoạch phát triển cá nhân ✓
- 5 Thiết kế đào tạo ✓
- 6 Phát triển/cung cấp đào tạo ✓
- 7 Tư vấn nghề ✓
- 8 Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm
- 9 Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm
- 10 Hỗ trợ nhân viên
- 11 Phát triển lực lượng lao động
- 12 Lộ trình khởi nghiệp ✓
- 13 Chứng thực năng lực
- 14 Theo dõi và giám sát khách hàng

Đánh giá các kỹ năng. Sáng kiến này đã sử dụng mô hình linh hoạt học tập từ [HFM Talent Index](#) (Chỉ số Tài năng của HFM) để đánh giá các năng lực hiện hành, với liên quan rộng đến các năng lực cá nhân và phù hợp mạnh với mô hình của EntreComp.

Kế hoạch phát triển cá nhân. Đây là yếu tố nền tảng quan trọng của việc đào tạo. Mô hình lan rộng đào tạo đã xác định các lĩnh vực để làm việc, tối lược nó, chúng đã cho phép phát triển kế hoạch phát triển cá nhân.

Thiết kế đào tạo. Thiết kế chương trình đã dựa vào các năng lực của

EntreComp.

Cung cấp/phát triển đào tạo. Chương trình đã cung cấp đào tạo thí điểm và bây giờ đang được mở rộng qua một triển khai rộng hơn trong công ty.

Phát triển lực lượng lao động. Mục đích của chương trình này là để tái mục đích các kỹ năng hiện hành của các cá nhân được xác định thông qua chương trình phát triển lực lượng lao động dựa trên nhu cầu về tái triển khai nguồn nhân lực.

NGŨ CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

Startup Support South Africa là một công ty tư vấn phát triển năng lực do Fredell Jacobs lãnh đạo nhằm hỗ trợ các khách hàng trong thiết kế và phát triển các sáng kiến để xây dựng các kỹ năng và bắt đầu/phát triển các doanh nghiệp. Tư vấn đã phát hiện khung EntreComp qua một tìm kiếm Google vào năm 2017 và đã thấy ngay tiềm năng

của nó như một công cụ cho công việc của nó. Kể từ đó, nó đã sử dụng EntreComp trong một số dự án bao gồm các dự án sau:

- Hướng dẫn cho cấu trúc và nội dung phát triển chương trình giảng dạy mới cho các chương trình được [Quỹ Allan Gray Orbis](#) vận hành. Tổ chức này đầu tư vào tiềm năng khởi nghiệp của các cá nhân khắp Nam Phi. Nó chọn cách tiếp cận toàn diện về phát triển khởi nghiệp, hỗ trợ 3 khía cạnh quan trọng: tư duy, phát triển các kỹ năng và năng lực, và hiểu hệ sinh thái.
- Hỗ trợ khái niệm và nội dung của một công ty khởi nghiệp mới bằng cách cung cấp [những năm nghỉ dựa trên đổi mới cho sinh viên](#). Việc tạo lập giá trị đã trở thành chủ đề của chương trình này, được hỗ trợ bởi nội dung chương trình kết hợp giữa năng lực làm chủ cá nhân, các năng lực khởi nghiệp và quyền công dân kỹ thuật số.

Dự án gần đây nhất là phát triển một chương trình khởi nghiệp cho Standard Bank (Ngân hàng Tiêu chuẩn). Ngân hàng dự kiến sẽ sa thải hơn 3.000 nhân viên trong những năm tới do những tiến bộ trong việc sử dụng trí tuệ nhân tạo tại công ty. Để giảm bớt tác động kinh tế và xã hội của những quyết định khó khăn này, người ta đã tìm kiếm những ý tưởng mới về các chương trình tái bố trí nguồn nhân lực để tìm ra những cách mới hỗ trợ nhân viên phát minh lại sự nghiệp của họ trong hoặc ngoài ngân hàng. Một quan điểm được xác định từng là cơ hội đối với ngân hàng trở thành bàn đạp cho các nhân viên để bắt đầu việc kinh doanh của riêng họ như một lựa chọn thay thế việc làm toàn thời gian. Hoặc động cụ thể này là trọng tâm của trường hợp điển hình ngắn gọn này.

SỬ DỤNG ENTRECOMP

Đối tượng mục tiêu của dự án là những nhân viên có nguy cơ bị sa thải và kết quả dự kiến là họ được hỗ trợ để thiết kế lộ trình phát triển hướng tới chuyển đổi vị trí ra khỏi tổ chức sang một doanh nghiệp kinh doanh toàn thời gian. Việc thiết kế khóa học được EntreComp chống trợ và mô hình này đã được chia sẻ trực tiếp với những người tham gia qua các lưu ý của lớp học và tổng quan của khóa học.

Triển khai EntreComp trong chương trình đã bắt đầu ở các giai đoạn đầu của thảo luận. Fredell Jacobs đã sử dụng báo cáo EntreComp ban đầu để hỗ trợ cho quảng cáo

chiêu hàng của mình tại cuộc họp giao ban đầu tiên với Standard Bank, nêu rõ cách có thể áp dụng cách tiếp cận dựa trên EntreComp cho chương trình tái triển khai lực lượng lao động tập trung vào khởi nghiệp. Ông đã lấy đoạn trích sau đây từ báo cáo làm cơ sở cho bài trình bày của mình. Ông nhận thấy đoạn trích này thực sự có ý nghĩa với các đại diện trong ngành vì nó có thể truy cập lại và cung cấp mức độ phù hợp theo ngữ cảnh:

EntreComp xác định khởi nghiệp như một năng lực xuyên suốt, nó áp dụng cho tất cả các lĩnh vực của cuộc sống: từ việc nuôi dưỡng phát triển cá nhân, tới tích cực tham gia trong xã hội, tới tham gia (lại) vào thị trường việc làm như một nhân viên hoặc như một người tự làm chủ, và cũng bắt đầu một liên danh (văn hóa, xã hội hoặc thương mại).

Định nghĩa rộng này đã cho phép các đại diện ngành nhìn thấy một định nghĩa khởi nghiệp rộng hơn có liên kết tới sự hiểu biết rõ ràng việc tạo lập giá trị trong khu vực tư nhân, công lập và bên thứ 3 và trong bất kỳ sự kết hợp lai nào 3 lĩnh vực tạo lập giá trị (xã hội, văn hóa và kinh tế). Nó đã cung cấp một cách tiếp cận toàn diện dựa vào bằng chứng, trao cho những ai liên quan đến sự tự tin nhất định vào mô hình được đề xuất.

Việc đào tạo đã được thiết kế và cung cấp như sau:

- Khung EntreComp đã chống trụ cho thiết kế đào tạo và, để đơn giản hóa cung cấp, nó đã không được chia sẻ rõ ràng như tài nguyên học tập hoặc mô hình học tập khởi nghiệp với những người học trong quá trình của khóa học.
- Một nhóm đã đối chiếu mô hình của EntreComp với chế độ học tập linh hoạt, nó đã được sử dụng như một công cụ tự đánh giá ở đầu của dự án. Điều này được thực hiện để kiểm tra tổng thể sự phù hợp của chương trình với EntreComp và đảm bảo rằng tất cả các năng lực trong EntreComp được đề cập tới khắp chương trình đào tạo.
- Những người tham gia đã được tuyển dụng thông qua một quy trình lựa chọn nhiều giai đoạn, bao gồm quét linh hoạt việc học tập là thành phần cuối cùng. Có 17 người đã được tuyển dụng cho khóa học thí điểm. Các giai đoạn tuyển dụng gồm:
 - các đơn xin

EntreComp ở nơi làm việc

- danh sách rút ngắn
- các cuộc phỏng vấn
- quét linh hoạt việc học tập (ánh xạ với EntreComp)
- khẳng định như là ứng viên cho What's Your Next (Tiếp theo của bạn là gì).
- Toàn bộ khóa học đã được cung cấp qua 200 giờ thời gian hợp đồng và đã sử dụng một loạt các công cụ, bao gồm:
 - Sáng kiến Học tập Khởi nghiệp - Chương trình Khởi nghiệp Ice House (<https://elimindset.com>);
 - [Franklin Covey Institute](#) 7 Habits for Personal Victory;
 - [Business Model You](#);
 - [Strategyzer](#).

Mô hình tiến triển từ EntreComp từng là hướng dẫn cho việc lựa chọn nội dung phù hợp cho mức phát triển và/hoặc giai đoạn vòng đời của một doanh nhân.

T.28 CÁC MỨC THÔNG THẠO CỦA ENTRECOMP ĐƯỢC LỰA CHỌN CHO KHỞI NGHIỆP CỦA CHƯƠNG TRÌNH STANDARD BANK Ở NAM PHI							
Support from Standard Bank		INTERMEDIATE BUILDING INDEPENDENCE		ADVANCED TAKING RESPONSIBILITY		EXPERT DRIVING TRANSFORMATION, INNOVATION AND GROWTH	
FOUNDATION RELYING ON SUPPORT FROM OTHERS							
Under direct supervision. (Includes, for example, support by teachers, mentors, peers, advisors, or consultancy services)	With reduced support from others, some autonomy and together with my peers.	On my own and together with my peers.	Taking and sharing some responsibilities.	With some guidance and together with others.	Taking responsibility for making decisions and working with others.	Taking responsibility for contributing to complex developments in a specific field.	Contributing substantially to the development of a specific field.
1. Discover Level 1 focuses mainly on discovering your qualities, potential, interests and wishes. It also focuses on recognising different types of problems and needs that can be solved creatively, and on developing individual skills and attitudes.	2. Explore Level 2 focuses on exploring different approaches to problems, concentrating on diversity and developing social skills and attitudes.	3. Experiment Level 3 focuses on critical thinking and on experimenting with creating value, for instance through practical entrepreneurial experiences.	4. Dare Level 4 focuses on turning ideas into action in 'real life' and on taking responsibility for this.	5. Improve Level 5 focuses on improving your skills for turning ideas into action, taking increasing responsibility for creating value, and developing knowledge about entrepreneurship.	6. Reinforce Level 6 focuses on working with others, using the knowledge you have to generate value, dealing with increasingly complex challenges.	7. Expand Level 7 focuses on the competences needed to deal with complex challenges, handling a constantly changing environment where the degree of uncertainty is high.	8. Transform Level 8 focuses on emerging challenges by developing new knowledge, through research and development and innovation capabilities to achieve excellence and transform the ways things are done.

Việc triển khai chương trình này diễn ra trong năm 2019; nó sẽ thu hút 60 người hàng năm. Điều này bây giờ được coi như một hành động trách nhiệm xã hội của tập đoàn của công ty.

EntreComp đã được sử dụng như một điểm neo đậu cho chương trình, các nhà tư vấn đào tạo và những người tham gia. Nó đã cung cấp trọng tâm về phát triển năng lực và tư duy để tạo ra giá trị và nêu bật phẩm chất của khả năng thích ứng, điều là cơ bản cho động lực và triết lý của bản thân khóa học. Ngoài ra, mô hình tiến triển và các kết quả đầu ra học tập của nó đã giúp cho các giảng viên đối chiếu việc học tập suốt đời khởi nghiệp đối với những người tham gia khi họ đi qua khóa học.

Cơ sở bằng chứng vững chắc chống trụ cho công cụ này là vô cùng quan trọng, nó bao gồm việc xem xét tài liệu, phân tích trường hợp điển hình và tham vấn nhiều bên liên quan. Điều này đã tạo thêm sự tự tin khi sử dụng khung cho cả Cổng điện tử hỗ trợ khởi nghiệp Nam Phi và Standard Bank.

EntreComp đã cho phép ngân hàng này xem cách để chương trình này có thể ôm lấy các dạng khởi nghiệp khác nhau, bao gồm khởi nghiệp nội bộ, khởi nghiệp xã hội, khởi nghiệp xanh và khởi nghiệp số. Khung này áp dụng cho các cá nhân và các nhóm (các nhóm hoặc tổ chức) và nó tham chiếu đến việc tạo lập giá trị lĩnh vực trung lập - một khi có thể hành động dựa trên các ý tưởng và cơ hội để tạo ra giá trị cho những người khác trong bất kỳ ngành nào hoặc chuỗi giá trị nào. Ngoài ra, nó có thể được tùy chỉnh cho một dải rộng lớn các triết lý và lộ trình khởi nghiệp và có thể được sử dụng như nhau trong các hành động dịch vụ công, ngành dịch vụ và khu vực tư nhân.

Cuối cùng, EntreComp nhấn mạnh vào việc học tập dựa vào hành động, vốn là đặc tính đang được Standard Bank tìm kiếm.



Được thành lập năm 1996, Tổ chức Phụ nữ - WO (Women Organization) là một doanh nghiệp xã hội cam kết cung cấp sự phát triển kinh tế cho phụ nữ thông qua các hoạt động học tập, kinh doanh và tham gia. Đây là một nhà từ thiện và một công ty hữu hạn có bảo lãnh, sử dụng 42

T.29 C9 - NHÌN QUA TỔ CHỨC PHỤ NỮ	
Tổ chức hàng đầu	The Women's Organisation
Khu vực	Từ thiện và doanh nghiệp xã hội
Các khung được sử dụng	DigComp và EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	EntreComp, 2016 cho tới nay • DigComp, 2015–2017
Quốc gia	Vương quốc Anh
Phạm vi địa lý bao trùm	Vương quốc Anh và Quốc tế
Đối tượng mục tiêu/dịch	Phụ nữ • Các doanh nhân – Khởi nghiệp và Phát triển
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Nội bộ
Tài nguyên trên trực tuyến	Chỉ sử dụng nội bộ www.thewomensorganisation.org.uk
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Lisa McMullan, Director for Development & Consultancy (LISAMCMULLAN@THEWO.ORG.UK) Maggie O'Carroll, CEO Eleanor Vick, Programme Administrator

nhân viên và một nhóm liên kết. WO đã áp dụng cả các khung DigComp và EntreComp cho các mức khác nhau như một phần các hoạt động của nó, và đã sử dụng chúng như các công cụ để hỗ trợ cam kết của nó áp dụng các cách tiếp cận đổi mới sáng tạo cho công việc của nó và đảm bảo rằng các tiêu chuẩn chất lượng cao được duy trì. DigComp đã được áp dụng như một phần của các hoạt động của dự án Erasmus+, trong khi EntreComp đã được áp dụng rộng rãi hơn khắp tổ chức, cho cả việc cung cấp dịch vụ và các mục đích nội bộ của tổ chức.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.30 C9 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA TỔ CHỨC PHỤ NỮ

1	Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động	
2	Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm	
3	Đánh giá các kỹ năng	✓
4	Kế hoạch phát triển cá nhân	✓
5	Thiết kế đào tạo	✓
6	Phát triển/cung cấp đào tạo	✓
7	Tư vấn nghề	✓
8	Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm	
9	Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm	
10	Hỗ trợ nhân viên	
11	Phát triển lực lượng lao động	✓
12	Lộ trình khởi nghiệp	
13	Chứng thực năng lực	
14	Theo dõi và giám sát khách hàng	

WO cung cấp các chức năng trung gian của thị trường lao động theo suốt lộ trình việc làm, chúng được nêu bật bằng màu xanh lá cây trong bảng ở trên. Các hoạt động của tổ chức bao gồm:

- làm việc với phụ nữ thiếu việc làm và thất nghiệp bằng việc cung cấp một loạt các chương trình phát triển và việc làm trên cơ sở tiếp cận trong các cộng đồng khác nhau khắp Khu vực Thành phố Liverpool (các hoạt động trên lộ trình việc làm 1, 2 và 4);
- các hoạt động đào tạo và hỗ

trợ được thiết kế và cung cấp để giải quyết các rào cản được biết về sự tham gia, bao gồm xây dựng lòng tin, xác định các kỹ năng của cá nhân và làm việc với các đối tác để hỗ trợ khách hàng thông qua các dịch vụ y tế tinh thần của các chuyên gia và các dịch vụ sáng tài chính và khả năng phục hồi (các hoạt động 5 và 6);

- cung cấp thông tin, đào tạo và tư vấn cho phụ nữ tạo lập và phát triển các doanh nghiệp của riêng họ (các hoạt động 11 và 12).

BỐI CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

Sứ mệnh của WO là tiếp cận tới tất cả phụ nữ để nâng cao vai trò của họ trong cuộc sống của riêng họ, trong cộng đồng của họ, trong kinh doanh và trong thế giới rộng lớn hơn. Nó tìm cách đạt được điều này bằng việc cung cấp kiến thức, thay đổi nhận thức và tác động đến chính sách.

Chống trụ cho tất cả các hoạt động các công việc của mình, WO có một tập hợp các giá trị được nêu rõ ràng, ấy là để:

- làm việc với phụ nữ thiếu việc làm và thất nghiệp bằng việc cung cấp một loạt các chương trình phát triển và việc làm trên cơ sở tiếp cận trong các cộng đồng khác nhau khắp Khu vực Thành phố Liverpool (các hoạt động trên lộ trình việc làm 1, 2 và 4);
- là truy cập được;
- là đổi mới sáng tạo;
- cung cấp các dịch vụ chất lượng;
- xây dựng mối quan hệ và làm việc theo quan hệ đối tác;
- là hòa nhập.

Được thành lập năm 1996, WO là doanh nghiệp xã hội cam kết cung cấp sự phát triển kinh tế cho phụ nữ thông qua các hoạt động học tập và tham gia. Nó là một nhà từ thiện và một công ty hữu hạn có bảo trợ, sử dụng 42 nhân viên và một nhóm liên kết.

Ngày nay, Wo đã hỗ trợ hơn 55.000 phụ nữ bằng việc cung cấp cho họ thông tin, tư vấn và đào tạo, giúp tạo ra hơn 4.000 doanh nghiệp nhỏ. Tổ chức này mô tả mô hình kinh doanh của nó như là xoay quanh 5 trụ cột hoạt động chính:

- **các dịch vụ hỗ trợ việc làm và doanh nghiệp**, thông qua việc cung cấp trực tiếp các dịch vụ cho phụ nữ để thúc đẩy phát triển kinh tế và doanh nghiệp;
- **vườn ươm doanh nghiệp**, thông qua chi nhánh ở 54 đường St James, cung cấp không gian làm việc vật lý và ảo, các cuộc họp, các tiện ích đào tạo và hội nghị;
- **quản lý chương trình**, thông qua cộng tác với các đối tác (ở các mức địa phương, Liên minh châu Âu và quốc tế) cung cấp hợp đồng khu vực công và sự tinh thông về quản lý tài chính thông qua đó các dịch vụ chuyên gia được cung cấp để bổ sung và gia tăng giá trị cho sứ mệnh tổng thể của tổ chức;
- **tư vấn**, thông qua nhánh Tiến hóa Doanh nghiệp (Enterprise Evolution) để khai thác sự tinh thông của nó trong, ví dụ, phát triển và giáo dục doanh nghiệp, lập kế hoạch và báo cáo về giá trị và tác động xã hội;

- **nghiên cứu và gây ảnh hưởng**, bằng cách làm việc chặt chẽ với các giới hàn lâm hàng đầu, các nhà tư tưởng và những người có ảnh hưởng chính để thông tin cho phát triển chính sách và đặc biệt, cải thiện môi trường rộng lớn hơn cho các doanh nhân là phụ nữ.

WO có kinh nghiệm trực tiếp về cung cấp và tham gia trong các dự án đối tác thành công và đổi mới sáng tạo cao, ở các mức địa phương, quốc gia, Liên minh châu Âu và quốc tế. Nó có thành tích hoàn thành thành công và dài hạn trong cung cấp quản lý dự án khu vực công và của Liên minh châu Âu và được công nhận là một nhà cung cấp chất lượng về phát triển kinh tế, giáo dục, đào tạo và hỗ trợ. Bằng việc triển khai nghiên cứu, phát triển và cung cấp các chương trình đào tạo toàn diện và các dịch vụ tư vấn để hỗ trợ cho khởi nghiệp xã hội và tư nhân, và tham gia trong phát triển lực lượng lao động, nó nỗ lực xúc tác cho phụ nữ trên con đường của họ thông qua giáo dục, đào tạo, công việc, tạo lập và phát triển doanh nghiệp.

WO cũng có nhiều kinh nghiệm trong xây dựng năng lực trong các khu vực công, tư, và thứ 3 bằng việc cung cấp các dịch vụ chuyên gia cho các tổ chức đối tác. Chúng bao gồm quản lý chương trình, phát triển thể chế, mô hình hóa doanh nghiệp, báo cáo tác động xã hội và phát triển nghề nghiệp cho các cố vấn kinh doanh và các nhà giáo dục doanh nghiệp.

Các ví dụ về các hoạt động và dự án của WO bao gồm những thứ sau.

- HUB doanh nghiệp. WO là đối tác hàng đầu và quản lý cổng doanh nghiệp cho các khởi nghiệp kinh doanh ở Khu vực Thành phố Liverpool. Hub Doanh nghiệp này cung cấp các dịch vụ tư vấn và hỗ trợ kinh doanh chuyên nghiệp cho các doanh nhân mới và ở giai đoạn sớm. WO quản lý quan hệ đối tác và cung cấp các dịch vụ tư vấn và đào tạo có chủ đích nhằm vào phụ nữ khắp khu vực này.
- Các phòng thí nghiệm xuất sắc. WO lãnh đạo quan hệ đối tác này để hỗ trợ cho các doanh nghiệp nhỏ do phụ nữ lãnh đạo để đổi mới sáng tạo và tăng trưởng thông qua các dịch vụ huấn luyện kỹ năng toàn diện, các hội thảo và các cơ hội kết nối mạng.
- Vườn ươm: WO cung cấp không gian làm việc chất lượng cao cho 21 doanh nghiệp nhỏ thuê và dịch vụ thuê nhà ảo cho 177 doanh nghiệp nhỏ.

- Sự tham gia của xã hội dân sự: WO lãnh đạo dự án Quỹ Đầu tư và Cấu trúc châu Âu - ESIF (European Structural and Investment Funds) quốc gia Vương quốc Anh này để cải thiện tiếng nói của khu vực thứ 3 ở mức quốc gia. Xúc tác và tạo thuận lợi cho việc trao đổi kiến thức y tế, WO đảm bảo rằng các bài học kinh nghiệm từ sự tham gia vào các chương trình do châu Âu cấp vốn được chia sẻ với những người có ảnh hưởng chính và các nhà hoạch định chính sách ở mức quốc gia.
- *EntreComp trong Hành động*: WO đã được ủy quyền như một nhà thầu chính cho quan hệ đối tác của 3 tổ chức của JRC (JRC/SVQ/2017/B.4/0002/NC) để phát triển một sách chỉ dẫn và các hướng dẫn cho các bên liên quan được thiết kế để làm cho khung này dễ dàng hơn và để tạo thuận lợi cho sự triển khai nó. Hướng dẫn người sử dụng *EntreComp trong Hành động* đã được xuất bản tháng 3/2018.

WO biết về cả hai khung thông qua làm việc quan hệ đối tác của nó, trong một dự án đối tác chính quy Erasmus+ trong mạng lưới của nó về EntreComp. Sự tham gia tích cực vào cộng đồng doanh nghiệp - giáo dục đã cung cấp cơ hội học hỏi hơn nữa về EntreComp từ các đồng nghiệp đại học, những người chia sẻ các kinh nghiệm của họ.

Tổ chức này có văn hóa và các tiếp cận làm việc liên quan đến việc tìm ra các thông tin mới, nghiên cứu và thực hành để giúp nó đạt được sứ mệnh tổng thể của họ và sống theo các giá trị của nó. Các khung DigComp và EntreComp đã được xác định như là các công cụ dựa vào bằng chứng để cung cấp cấu trúc và ngữ cảnh phù hợp để phát triển.

Ứng dụng EntreComp, đặc biệt, đã được dẫn dắt bởi mong muốn của WO đạt được một số mục tiêu phù hợp với các mục tiêu được nêu rõ trong EntreComp trong Hành động³⁴, ấy là để:

- **nâng cao nhận thức và hiểu biết** về chương trình hỗ trợ khởi nghiệp và học hỏi doanh nghiệp và tạo ra một ngôn ngữ chung cho các bên liên quan khi khám phá, thiết kế và cung cấp các sáng kiến phát triển doanh nghiệp (huy động);
- cung cấp và **hỗ trợ cách tiếp cận dựa vào bằng chứng** để cung cấp dịch vụ (tạo giá trị);

34 See *EntreComp into Action goals*, p. 29.

- **ánh xạ đối với các hành động và tài nguyên hiện có so với các năng lực của EntreComp** (thẩm định và đánh giá) và sử dụng phân tích này để thiết kế và cải thiện cung cấp cho khởi nghiệp (triển khai);
- **công nhận các năng lực khởi nghiệp** và sử dụng chúng như là cấu trúc để **thể hiện tác động** của các chương trình hỗ trợ của WO (công nhận).

Chìa khóa trong phạm vi áp dụng EntreComp khắp WO là sự lãnh đạo của Giám đốc điều hành - Maggie O'Carroll. Maggie đặc biệt đánh giá cao độ rộng của các trình mô tả năng lực, cách để khung EntreComp ôm lấy các khía cạnh phát triển cá nhân và cách để nó thừa nhận các dạng tạo lập giá trị khác nhau. Khung này cung cấp một cách thức đổi mới sáng tạo trong mô tả sự phát triển các nhu cầu của các doanh nhân, trong các giai đoạn khác nhau của khởi nghiệp và tăng trưởng doanh nghiệp, và một cấu trúc mạnh mẽ từ đó để phân tích sự cung cấp hiện hành và thiết kế các cách tiếp cận mới. Nó đóng góp trực tiếp cho WO như một tổ chức trong khả năng của nó để sống với các giá trị của nó, đặc biệt về đổi mới sáng tạo và cung cấp các dịch vụ chất lượng.

SỬ DỤNG DIGCOMP VÀ ENTRECOMP

WO đã áp dụng cả DigComp và EntreComp với các mức độ khác nhau như một phần các hoạt động của nó, và đã sử dụng chúng như các công cụ để hỗ trợ cam kết của nó áp dụng các cách tiếp cận đổi mới sáng tạo cho công việc của nó và đảm bảo rằng các tiêu chuẩn chất lượng cao được duy trì. DigComp đã được áp dụng như một phần của các hoạt động dự án Erasmus+, trong khi EntreComp đã được áp dụng rộng rãi hơn khắp tổ chức, cho cả các mục đích cung cấp dịch vụ và thể chế quốc tế. Đặc biệt, các khung đó đã được áp dụng như được nêu bên dưới.

DigComp

WO biết về DigComp thông qua sự tham gia của nó trong dự án Đối tác Hành động Chính 2 của Erasmus+ (2014-1-UK01-KA202-001780) Đổi mới Số cho Học viện Tăng trưởng - DIGA (Digital Innovations for Growth Academy). Dự án này liên quan đến việc triển khai nghiên cứu để phát triển và thí điểm một chương trình đào tạo nhằm thúc đẩy đổi mới sáng tạo kỹ thuật số cho các giảng viên và các nhà giáo dục của doanh nghiệp làm việc với các doanh nghiệp vừa và nhỏ (SME) mới và đang phát triển.

DigComp đã thông tin cho phát triển chương trình đào tạo, với module 1 bao gồm một bài kiểm tra dựa vào DigComp cho những người tham gia để triển khai đánh giá cá nhân các kỹ năng số của họ. Công cụ tự đánh giá của DigComp đã được chọn như là cơ sở cho kiểm tra đó, vì nó đã cung cấp một cấu trúc mạnh mẽ và tin cậy, phù hợp cho tất cả các đối tác để sử dụng, ở các quốc gia khác nhau và với những người tham gia làm việc trong các ngành khác nhau. Phản hồi từ đào tạo đã chỉ ra rằng những người tham gia thấy công cụ đó dễ sử dụng và hữu ích khi giúp họ nhận thức được độ rộng và tầm quan trọng của các kỹ năng số cho công việc của họ.

93 giảng viên và nhà giáo dục của doanh nghiệp đã tham gia trong các thí điểm DIGA ở Bulgaria, Lithuania, Slovenia, Tây Ban Nha và Vương quốc Anh trong giai đoạn 2016-2017. Thông tin thêm về dự án này có tại: <http://digaproject.eu/>

EntreComp

Ánh xạ cung cấp đào tạo

Các chương trình đào tạo và các dịch vụ tư vấn doanh nghiệp của WO đã được ánh xạ đối với khung EntreComp. Các chương trình đào tạo được nhóm thành 7 lĩnh vực:

1. phát triển cá nhân cho các khóa học khởi nghiệp,
2. lập kế hoạch cho thành công (trước khi bắt đầu),
3. khởi nghiệp kinh doanh,
4. thúc đẩy hoạt động kinh doanh mới của bạn,
5. các khóa học chiến lược phương tiện xã hội,
6. kế toán,
7. thuế và bảo hiểm quốc gia.

Các dịch vụ tư vấn kinh doanh (1-2-1 Hỗ trợ kinh doanh) đã được xác định như là lĩnh vực thứ 8 sẽ được ánh xạ so với khung đó sao cho một rà soát lại toàn diện của tất cả các dịch vụ đào tạo và hỗ trợ được triển khai. Sự kết hợp các phiên đào tạo nhóm và tư vấn kinh doanh cho cá nhân đảm bảo rằng các khách hàng của WO có quyền truy cập tới gói hỗ trợ được tùy chỉnh đáp ứng tốt nhất các nhu cầu của cá nhân.

Từng trong số 8 lĩnh vực đó đã được ánh xạ so với 15 năng lực của EntreComp và 8 mức tiến triển. Khung đó đã cung cấp một cấu trúc để thảo luận và rà soát lại, với các đồng nghiệp trong nhóm đào tạo sản xuất cả một tổng quan tóm tắt rõ ràng các kết quả đầu ra dự kiến của các chương trình đào tạo và ánh xạ

F.12 CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO VÀ DỊCH VỤ CỦA WO ĐƯỢC ÁNH XẠ ĐỐI VỚI KHUNG ENTRECOMP

chương trình được chi tiết hóa của cá nhân. Bài tập này đã giúp cho tổ chức hiểu mức độ các dịch vụ của nó và công nhận các lĩnh vực còn chưa được giải quyết rõ ràng. Nó đã nhắc nhở các thảo luận và phản hồi và đã cung cấp một cấu trúc để cân nhắc bổ sung đầy đủ các chương trình đào tạo hiện có xúc tác cho quan điểm toàn diện, thay vì bị hạn chế bởi dự án, được triển khai. Điều này là hữu ích trong việc mô tả chương trình hỗ trợ đào tạo và doanh nghiệp đối với các bên liên quan và giúp các khách hàng (người học) nhận biết được các thành tích của họ về các năng lực khởi nghiệp. Quá trình đó cũng đã nhắc nhở cập nhật cho việc cung cấp đào tạo. Nhóm này đã xác định các cơ hội để thúc đẩy và cải tiến nội dung và tài liệu khóa học để làm rõ các liên kết với các năng lực của EntreComp.

Các tài liệu đào tạo mới

Các tài liệu đào tạo được EntreComp truyền cảm hứng đã được phát triển và bây giờ được tích hợp vào các dịch vụ tư vấn của tổ chức được Tiến hóa Doanh nghiệp

(Enterprise Evolution) cung cấp. Trọng tâm của các hoạt động đó, ấy là nhằm vào các chương trình phát triển nhân sự và giáo dục doanh nghiệp cho những ai đang làm việc trong các môi trường đại học và cao đẳng, đã nhắc nhở tạo ra ‘thẻ dấu EntreComp’ (EntreComp flashcards). Thẻ dấu đó tuân thủ một định dạng dễ đọc và hấp dẫn để khuyến khích thảo luận và phản ánh xung quanh các năng lực khởi nghiệp. Chúng đã được áp dụng thành công trong làm việc với các nhà nghiên cứu các trường đại học khám phá các cơ hội thương mại hóa: với các nhân viên vô địch trong các hoạt động doanh nghiệp và khởi nghiệp kinh doanh với các sinh viên tốt nghiệp; và với các nhân viên hàn lâm khởi nghiệp tìm cách thu hút các sinh viên của họ vào các thực hành hiện hành. Các tài liệu đã được tạo ra bằng tiếng Anh và được dịch sang tiếng Trung (Mandarin) để sử dụng trong các trường đại học ở Trung Quốc.

Phát triển nhóm

Như một phần của kế hoạch phát triển và học tập của nó, WO đã tổ chức ngày phát triển nhóm vào tháng 10/2018 cho tất cả các nhân viên, với một trong các hoạt động của nó tập trung vào EntreComp. Các đồng nghiệp đã có cơ hội đọc và phản ánh về 15 năng lực và các trình mô tả và thảo luận trong các nhóm nhỏ điều này có thể có nghĩa là gì cho lĩnh vực công việc của riêng họ. Ý định là để đảm bảo rằng tất cả các thành viên của nhóm có vài sự làm quen với khung đó, dù vài người rất quen thuộc rồi với EntreComp, thì những người khác đã biết hoặc hiểu ít về cách nó đã được sử dụng trong một tổ chức.

Mức chiến lược /phát triển đấu thầu

Khung EntreComp đã được WO sử dụng để cung cấp bối cảnh và cấu trúc cho dự án mới Enterprise Hub (khía cạnh 3 về ưu tiên của ESIF: cải thiện tính cạnh tranh của các SME), nó đã được viết trong đề xuất của dự án. Dự án này là một chương trình hỗ trợ kinh doanh được thiết kế để nâng cao tinh thần khởi nghiệp, tạo lập doanh nghiệp mới và tính bền vững và tăng trưởng giai đoạn sớm ở Khu vực Thành phố Liverpool. Nó cung cấp một tập hợp các dịch vụ hỗ trợ doanh nghiệp được mô tả như là việc cung cấp một tập hợp các hoạt động dựa xung quanh 3 lĩnh vực năng lực khởi nghiệp của EntreComp: các ý tưởng và cơ hội, các tài nguyên/nguồn lực của doanh nghiệp và biến thành hành động.

EntreComp đã được sử dụng để cung cấp một bối cảnh lành mạnh, tin cậy cho đề xuất dự án và mang đến một cách tiếp cận đổi mới sáng tạo để cung cấp các dịch vụ doanh nghiệp địa phương.

Tổng thể, WO thấy rằng EntreComp là truy cập được và cả tính trực quan của nó và ngôn ngữ của nó giúp thu hút và tạo ra mối quan tâm, ở các mức của công dân, người thực hành và các nhà hoạch định chính sách. Ngoài ra, họ thấy nó là linh hoạt và có thể được tùy chỉnh cho phù hợp trong các tình huống khác nhau, làm việc với các nhóm mục tiêu khác nhau bao gồm cả các bên hưởng lợi và các khách hàng.

The image displays six cards from the EntreComp framework, arranged in two rows. The top row features three English cards, and the bottom row features two Vietnamese cards. Each card contains text describing a specific component of the framework.

English Cards (Top Row):

- Ethical and sustainable thinking:** Assess the consequences and impact of ideas, opportunities and actions. Reflect on how sustainable long-term social, cultural and economic goals are, and the course of action chosen. Act responsibly.
- Coping with uncertainty, ambiguity and risk:** Make decisions dealing with uncertainty, ambiguity and risk. Make decisions when the result of that decision is uncertain, when the information available is partial or ambiguous, or when there is a risk of unintended outcomes. Within the value-creating process, include structured ways of testing ideas and prototypes from the early stages, to reduce risks of failing. Handle fast-moving situations promptly and flexibly.
- Self-awareness and self-efficacy:** Believe in yourself and keep developing. Reflect on your needs, aspirations and wants in the short, medium and long term. Identify and assess your individual and group strengths and weaknesses. Believe in your ability to influence the course of events, despite uncertainty, setbacks and temporary failures.

Vietnamese Cards (Bottom Row):

- Tích cực và chủ động (Active and proactive):** Là người khởi đầu quá trình tạo giá trị. Dẫn đầu trong việc chấp nhận thách thức. Trong công việc và hành động, đạt được mục tiêu một cách độc lập, không ngại khó khăn và có khả năng lập kế hoạch để thực hiện nhiệm vụ.
- Vận dụng nguồn lực (Resource utilization):** Tập trung vào việc quản lý các nguồn lực để hỗ trợ công việc, bao gồm cả nguồn lực vật chất và phi vật chất. Nhận diện và quản lý các nguồn lực để hỗ trợ công việc. Sử dụng các nguồn lực một cách hiệu quả để đạt được mục tiêu.

F.13 SỰ TIẾN HÓA CỦA DOANH NGHIỆP 'THỂ NGHIỆM CỦA ENTRECOMP', TIẾNG ANH VÀ TRUNG



Youth@Work - Strategic Partnership on Youth Employability and Entrepreneurship of Erasmus+ national agencies

C10 Youth@Work - Quan hệ đối tác Chiến lược về Việc làm và Khởi nghiệp của Thanh niên các cơ quan quốc gia của Erasmus+

Dự án này là sự hợp tác chiến lược giữa một số cơ quan quốc gia của Erasmus+ ở châu Âu và các Trung tâm Nguồn lực SALTO-YOUTH để hỗ trợ và phát triển các chủ đề của khởi nghiệp và việc làm xuyên suốt các chiến lược và sáng kiến công việc của thanh niên ở các mức quốc gia và Liên minh châu Âu (EU).
EntreComp và

T.31 C10 - NHÌN QUA YOUTH@WORK	
Tổ chức hàng đầu	Cơ quan Quốc gia Erasmus+ Thổ Nhĩ Kỳ
Khu vực	Công
Các khung được sử dụng	DigComp và EntreComp
Ngày bắt đầu/kết thúc	2018 - 2020
Quốc gia	Turkey (LEAD) • Italy • Poland • France • Republic of North Macedonia • Spain • Cyprus • Hungary • UK • Malta • Greece
Phạm vi địa lý bao trùm	Chương trình và các quốc gia đối tác Erasmus+ của châu Âu
Đối tượng mục tiêu/đích	Khu vực không vì lợi nhuận; và rất nhiều các bên liên quan khác.
Lĩnh vực ngành nghề	Chung
Các bên liên quan tham gia	Các bên liên quan tích cực tham gia thông qua các nhóm tư vấn quốc gia và khu vực của Youth@Work Partnership bao gồm các bộ quốc gia, chính quyền khu vực, phòng thương mại, trường đại học, trung tâm đổi mới xã hội và các tổ chức phi chính phủ lớn hơn
Tài nguyên trên trực tuyến	Tất cả các tài nguyên đã được phát triển chỉ để sử dụng nội bộ
EntreComp trong hành động	-
Các bên đóng góp	Raluca Diroescu – Điều phối viên Quan hệ đối tác Youth@Work (R.DIROESCU@GMAIL.COM)

DigComp được sử dụng như các khung năng lực để chống trụ cho các mục tiêu và cách tiếp cận chiến lược quan hệ đối tác, và nó cho tới nay đã cung cấp đào tạo xây dựng năng lực được tùy chỉnh cho các nhân viên các cơ quan quốc gia, theo sau bằng việc tuyển dụng và đào tạo một nhóm các giảng viên chuyên về các chủ đề này và hỗ trợ công việc của Youth@Work Partnership (Quan hệ đối tác của Youth@Work) ở mức Liên minh châu Âu và của các cơ quan quốc gia ở mức quốc gia.

CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM

T.32 C10 - CÁC HOẠT ĐỘNG TRÊN LỘ TRÌNH VIỆC LÀM CỦA YOUTH@WORK

- | | | |
|----|--|---|
| 1 | Phân tích các kỹ năng của thị trường lao động | |
| 2 | Tiếp cận người thất nghiệp/thiếu việc làm | |
| 3 | Đánh giá các kỹ năng | ✓ |
| 4 | Kế hoạch phát triển cá nhân | |
| 5 | Thiết kế đào tạo | ✓ |
| 6 | Phát triển/cung cấp đào tạo | ✓ |
| 7 | Tư vấn nghề | |
| 8 | Liên hệ với nhà tuyển dụng về chỗ/kinh nghiệm việc làm | |
| 9 | Tìm kiếm/hỗ trợ việc làm | |
| 10 | Hỗ trợ nhân viên | |
| 11 | Phát triển lực lượng lao động | |
| 12 | Lộ trình khởi nghiệp | |
| 13 | Chứng thực năng lực | ✓ |
| 14 | Theo dõi và giám sát khách hàng | |

Đánh giá các kỹ năng và chứng thực năng lực. Hoạt động này đang diễn ra, nhưng ở giai đoạn phát triển sớm. Điều này được coi như một hành động chính về quan hệ đối tác để giải quyết, phù hợp với các ưu tiên chính sách được xác định ở mức EU³⁵. Các hành động khám phá ở giai đoạn sớm đang được triển khai bởi quan hệ đối tác để khám phá, trước nhất, một công cụ tự đánh giá trên trực tuyến cho các năng lực khởi nghiệp và, thứ hai, hướng dẫn cho các nhân viên trẻ và các tổ chức công tác thanh niên để hỗ trợ hiểu biết và đánh giá tốt hơn năng lực chính của khởi nghiệp. Điều này có ý định bổ sung

và đi vượt ra ngoài công cụ YouthPass³⁶, theo truyền thống nó đã được sử dụng để công nhận các năng lực chính giành được thông qua các hoạt động công tác thanh niên.

Thiết kế và đào tạo. Đào tạo đã được thiết kế cho các đối tượng chính trong quan hệ đối tác đó, nó sẽ dẫn dắt nhận thức và hiểu biết về cách để nhúng việc làm và khởi

35 An assessment for the entrepreneurship key competence was identified as a priority area of action in a wide range of EU documents including the 2012 European Commission Communication on Rethinking Education and the 2018 Council Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning.

36 YouthPass is a recognition tool for key competences gained through non formal and informal learning in youth projects, developed and promoted by the European Commission. It is a flexible and free form document which allows youth-worker and youth to discuss, identify and provide evidence for each competence developed during youthwork. While it offers a blank canvas upon which to provide recognition of non-formal competences, there can be a wide disparity in the approach and quality of use. It is used across all youth projects funded through Erasmus+ and will be used in the European Solidarity Corps programme.

nghiệp - dựa vào DigComp và EntreComp - vào việc cung cấp công tác thanh niên khắp châu Âu. Hai giai đoạn đào tạo cho tới nay đã được thiết kế cho các đối tượng sau một cách tách biệt:

- nhân viên hàng đầu ở các cơ quan quốc gia Erasmus+ về công tác thanh niên;
- một nhóm các giảng viên chuyên gia trẻ sẵn sàng cho việc đào tạo và phát triển mức quốc gia và quốc tế

Cung cấp đào tạo. Đào tạo hỗ trợ triển khai EntreComp và DigComp đã được cung cấp cho cả các đối tượng được nêu ở trên.

Chứng thực các năng lực. Hoạt động này đang diễn ra, nhưng ở giai đoạn phát triển sớm. Điều này liên kết với các công cụ tự đánh giá và đánh giá được sử dụng theo hoạt động đánh giá các kỹ năng. Việc thừa nhận và thẩm định học tập không chính quy như công tác thanh niên theo truyền thống đã được YouthPass thực hiện. Quan hệ đối tác này đang khám phá cách để tạo lập sự thừa nhận cụ thể hơn các năng lực của DigComp và EntreComp trong công tác thanh niên.

BỐI CẢNH VÀ CÁC ĐỘNG LỰC

Youth@Work Partnership từng là ý tưởng được nảy sinh giữa những người đứng đầu các cơ quan quốc gia – NA (National Agency)/Erasmus+ về công tác thanh niên làm việc trong lĩnh vực thanh niên. Trong một cuộc họp vào năm 2015, họ đã kết luận rằng các hoạt động hợp tác liên quốc gia được các NA khác nhau khắp châu Âu lên kế hoạch thiếu một tập hợp các mục tiêu gắn kết. Điều này đã dẫn đến các cách tiếp cận bị phân mảnh và không có điều phối đang được các NA khác nhau triển khai. Sử dụng vốn cấp được cung cấp cho lĩnh vực công việc cụ thể này bởi Ủy ban châu Âu, họ đã quyết định tạo ra mối quan hệ chiến lược của các NA để tạo lập và triển khai các ưu tiên cụ thể được tất cả các đối tác đồng thuận. Youth@Work Partnership đã trở thành 1 trong 3 sáng kiến được thiết lập để giải quyết các chủ đề ưu tiên cao, với quan hệ đối tác đang là một sáng kiến tập trung vào việc làm và khởi nghiệp. Hai sáng kiến khác là như sau:

- Châu Âu hướng đến địa phương (Europe Goes Local). Trong dự án hợp tác dài hạn này, 22 NA sẽ làm việc cùng nhau để cải thiện chất lượng công tác thanh

niên ở mức địa phương. Quan hệ đối tác này được lãnh đạo bởi [NA Erasmus+ Bỉ \(Flanders\) cho công tác thanh niên](#).

- Quan hệ đối tác Chiến lược về Hòa nhập Xã hội (Strategic Partnership on Social Inclusion). Dự án này tập hợp hơn 10 NA để giải quyết các hoạt động chung trong lĩnh vực hòa nhập xã hội, do NA Estonia về công tác thanh niên lãnh đạo.

Chính thức được thành lập tháng 1/2018, quan hệ đối tác này là hội đoàn của 11 cơ quan quốc gia (NA)/Erasmus+ và 4 Trung tâm Tài nguyên SALTO-YOUTH chuyên hỗ trợ việc làm và khởi nghiệp cho thanh niên và những người chuyên nghiệp. Làm việc cùng nhau ngụ ý các NA có thể tạo ra chiến lược chung, làm việc cộng tác và nâng cao tính hiệu quả. Có một thỏa thuận chính thức liên cơ quan giữa các NA, thông qua các bản ghi nhớ - MoU (Memoranda of Understanding), nêu lên sự hợp tác được đề xuất giữa các NA như là các cơ sở khác nhau khắp châu Âu. Các bản ghi nhớ đó ràng buộc các NA thành viên tham gia và hỗ trợ tài chính cho các hoạt động của quan hệ đối tác chiến lược đó thông qua một hạng mục ngân sách ('dòng ngân sách') cho các hoạt động hợp tác liên quốc gia. Cách tiếp cận hợp tác này được phê chuẩn thông qua các kế hoạch công tác của các NA được gửi đến Ủy ban châu Âu (Ban Tổng Giám đốc về Giáo dục và Văn hóa) phác thảo cách họ dự định chi tiêu phân bổ ngân sách cho hoạt động hợp tác xuyên quốc gia này như thế nào. Các thành viên bao gồm:

- Các NA Erasmus+ từ Thổ Nhĩ Kỳ (NA hàng đầu) và Síp, Pháp, Hy Lạp, Hungary, Ý, Malta, Bắc Macedonia, Balan, Tây Ban Nha và Vương quốc Anh;
- Các trung tâm Tài nguyên SALTO-YOUTH đại diện cho Đông Âu và Caucasus (có trụ sở ở Balan), Nam Âu (có trụ sở ở Slovenia), EuroMed and Good Practices (có trụ sở ở Pháp), và các Trung tâm Tài nguyên Đào tạo và Hợp tác (có trụ sở ở Đức);
- Trung tâm Tài nguyên cho Quân đoàn Đoàn kết Châu Âu (có trụ sở tại Áo).

Quan hệ đối tác này vận hành một lịch các hoạt động hàng năm, tạo ra các sáng kiến mới và xây dựng các hành động hiện hành. Tất cả các hoạt động của các NA thành viên mà trước đó có kết nối với các chủ đề việc làm và khởi nghiệp thì bây giờ nằm dưới cái ô của Youth@Work Partnership, như các hội nghị, đào tạo, các chuyến viếng thăm học hỏi, các khóa học và ấn phẩm trên trực tuyến. Điều này sẽ tạo ra một cách tiếp cận mạch lạc cho các NA, xây dựng sự đồng vận và gia tăng tác động và sự phổ biến. Quan

trọng, điều này cũng sẽ thiết lập một tiếng nói mạnh mẽ hơn ở mức châu Âu để đại diện cho sự tham gia công tác thanh niên trong các chủ đề đó và để cải thiện tính trực quan chính sách của châu Âu cho công việc của quan hệ đối tác và các NA thành viên của nó. Các NA muốn phát triển và tạo lập tính trực quan và các hành động và tác động của chương trình Erasmus+ trong các lĩnh vực việc làm và khởi nghiệp, và thông qua quan hệ đối tác này họ thấy cơ hội để phát triển sức mạnh và tính nhất quán ('mạch lạc') của bằng chứng cần thiết nhằm đạt được điều này ở cả các mức quốc gia và EU. Điều này đang được hình thành và sẽ được xây dựng dựa vào công việc nghiên cứu như Năm lấy Tương lai trong Tay của Chính Họ (Taking the Future into Their Own Hands)³⁷, điều mang lại tính hiện đại của công việc này trên khắp các quốc gia EU.

Các mục tiêu của quan hệ đối tác được tất cả các tác nhân đồng thuận để:

- cải thiện tính trực quan và vai trò của công tác thanh niên trong các hệ sinh thái của thanh niên về việc làm và khởi nghiệp;
- hỗ trợ đóng góp của Erasmus+ trong triển khai chiến lược của thanh niên châu Âu và của các chính sách có liên quan đến việc làm và khởi nghiệp khác của thanh niên châu Âu;
- tăng cường hợp tác và đồng vận giữa các sáng kiến của địa phương, khu vực, quốc gia và EU về việc làm và khởi nghiệp của thanh niên, và hỗ trợ cho việc học tập ngang hàng;
- gia tăng sự phát triển các mối quan hệ đối tác bền vững, các thực hành tốt và các dự án chất lượng và khuyến khích đổi mới sáng tạo;
- tạo lập không gian và các cơ hội cho các bên liên quan khác nhau hợp tác và học hỏi lẫn nhau;
- củng cố sự đóng góp của công tác thanh niên và Erasmus+, đặc biệt trong việc giành được và công nhận các năng lực giữa các nhóm mục tiêu của chúng ta;

37 Taking the Future into Their Own Hands: Youth work and entrepreneurial learning is a report with supporting case studies that was published by the European Commission in 2017.

- cải thiện sự hiểu biết và thúc đẩy sử dụng EntreComp, DigComp và các khung năng lực khác của châu Âu được Ủy ban châu Âu phát triển, cũng như của [YouthPass](#).

Để hoàn thành các mục tiêu đó, quan hệ đối tác này đã xác định các nhóm mục tiêu được chi tiết hóa để phản ánh cam kết rộng cần thiết cho các chủ đề việc làm và khởi nghiệp, ấy là:

- khu vực phi lợi nhuận, bao gồm các nhân viên trẻ, các giảng viên, các tổ chức phi chính phủ (NGO), các tổ chức thanh niên, các hội đồng và diễn đàn thanh niên, các quỹ tư nhân, các viện nghiên cứu, trường đại học và các tổ chức tư vấn chiến lược (think tanks);
- khu vực công, bao gồm các chính quyền EU, quốc gia, khu vực và địa phương, các sáng kiến ngân sách tham gia và các sáng kiến khác từ cơ sở, các trường phổ thông và các cơ sở hỗ trợ việc làm/khởi nghiệp của thanh niên trong đào tạo nghề (VET) (ví dụ, các văn phòng việc làm/ngành nghề);
- khu vực tư nhân, bao gồm các công ty và các doanh nghiệp xã hội, các cơ sở nguồn nhân lực, trách nhiệm xã hội của các tập đoàn, các công đoàn/các đại diện, các vườn ươm và bộ gia tốc;
- thanh niên (với trọng tâm cụ thể vào thanh niên có ít cơ hội và có các nhu cầu đặc biệt).

DigComp và EntreComp đã nhanh chóng được xác định như là quan trọng cho việc hỗ trợ các mục tiêu đó và được nêu rõ ràng trong các mục tiêu của quan hệ đối tác này. Điều này đảm bảo rằng công việc của quan hệ đối tác này dựa vào các khung năng lực dựa vào bằng chứng ở mức châu Âu, để cung cấp hướng dẫn và lý luận rõ ràng về triển khai tất cả các hành động của quan hệ đối tác này.

TRIỂN KHAI DIGCOMP VÀ ENTRECOMP

Trong hợp tác quan hệ đối tác này, DigComp và EntreComp đã được đề cập tới cùng một lúc. Điều này đã cung cấp một con đường hiệu quả để nâng cao nhận thức của cả 2 khung này, nhưng cũng dẫn đến vài thách thức đáng kể đối với việc cung cấp một tổng quan đầy đủ cho các đối tượng có lẽ trước đó còn chưa làm việc với các khung

năng lực. Trọng tâm nhiều hơn đã được đặt vào EntreComp so với DigComp, vì điều này là thách thức hơn và là lĩnh vực ít được chấp nhận hơn theo truyền thống cho công tác thanh niên để tham gia, trong khi có sự hiểu biết chung nhiều hơn về sự liên quan và ứng dụng các năng lực số đối với các dự án công tác thanh niên.

Giai đoạn triển khai đầu tiên từng để đảm bảo rằng các khung là rõ ràng trong các mục tiêu của quan hệ đối tác này. Đây từng là một quá trình trực tiếp, vì tầm quan trọng của cả 2 khung được thừa nhận rộng rãi ở mức EU và chúng chống trụ cho [Khuyến nghị về các Năng lực Chính cho Học tập Suốt đời](#) được làm lại của EU và được xuất bản vào tháng 5/2018. Trong khi tất cả các mục tiêu liên quan tới các chủ đề mà DigComp và EntreComp phù hợp một cách tự nhiên, các khung đó được nêu rõ trong mục tiêu cuối:

Cải thiện sự hiểu biết và thúc đẩy sử dụng EntreComp, DigComp và các khung năng lực khác của châu Âu được Ủy ban châu Âu phát triển, cũng như của YouthPass.

Các mục tiêu đó đã được đặt ra và đồng thuận trong cộng tác với các lãnh đạo của tất cả các NA tham gia. Hầu hết các NA biết về các khung đó, nhưng quá trình này đã nêu bật sự thiếu hụt kiến thức làm việc về sự liên quan và ứng dụng các khung đó trong công việc của các NA. Sự thiếu hiểu biết này đã dẫn đến hành động thứ hai của Youth@Work Partnership có liên quan tới các năng lực, ấy là phải đào tạo các nhân viên chủ chốt trong các NA để hiểu các khung đó và cách để chúng hỗ trợ cho việc làm và khởi nghiệp. Việc đào tạo này đã được tổ chức ở Madrid và do NA Tây Ban Nha dẫn dắt, tập hợp 14 nhân viên từ tất cả 11 NA mà là một phần của quan hệ đối tác này. Trong đào tạo này, các kết quả đầu ra học tập sau đây được thấy cho các nhân viên đó:

- để hiểu khả năng ứng dụng EntreComp cho các dự án và đào tạo đa dạng có liên quan đến thanh niên, đặc biệt liên quan đến việc làm;
- để có khả năng tích cực hỗ trợ cho các dự án phát triển các năng lực xuyên suốt cho việc làm;
- để có khả năng xác định các dạng giá trị khác nhau có thể được tạo ra thông qua các dự án, đào tạo và các hành động mới;
- để có khả năng thúc đẩy triển khai nhất quán các khung năng lực chính khắp công việc của một NA;

- để có tiềm năng xây dựng năng lực của các thành viên nhân viên NA khác về các chủ đề đó.

Việc đào tạo đã dẫn đến phản hồi xuất sắc từ tất cả những người tham gia. Một đánh giá sau đó còn chưa được thực hiện để rà soát lại ứng dụng việc học tập này cho các hoạt động của NA. Giai đoạn 3 của triển khai là để tuyển dụng và đào tạo các giảng viên chuyên gia về việc làm và khởi nghiệp. Nhóm các giảng viên này sẽ là nguồn khấp EU cho các NA và cho các hoạt động của Youth@Work Partnership. Với phát triển này, những người có trách nhiệm về phát triển các hoạt động và cung cấp đào tạo sẽ biết cách làm thế nào những điều đó có thể được tích hợp vào các hoạt động. Việc tuyển dụng đã diễn ra, vào tháng 3/2019, một lần nữa do NA Tây Ban Nha tổ chức.

Việc lập kế hoạch đã bắt đầu rồi cho giai đoạn tiếp theo³⁸ các hoạt động mà ở đó EntreComp và DigComp sẽ nằm ở trung tâm. Chúng được nêu bên dưới.

Đánh giá năng lực. Có nhu cầu đáng kể để thiết kế và phát triển một công cụ có thể bổ sung cho YouthPass, cùng lúc cung cấp nhận thức sâu sắc hơn về các năng lực cụ thể phù hợp với 2 khung đó. Một sự kiện hackathon sẽ được NA Bắc Macedonia tổ chức, sẽ là bước đầu tiên của tham vấn này, tập hợp các chuyên gia chủ chốt trong lĩnh vực này với các thanh niên tích cực trong các dự án thanh niên. Trọng tâm sẽ là để tạo ra một công cụ hoặc phương pháp luận như một sự mở rộng cho YouthPass (điều được nhúng tốt rồi vào các môi trường công tác thanh niên) và xúc tác cho những người sử dụng thể hiện tốt hơn các năng lực khởi nghiệp và việc làm và cung cấp bằng chứng của điều này cho các nhà tuyển dụng.

Làm việc với các bên liên quan. Từng NA trong Youth@Work Partnership có nhóm tư vấn quốc gia hoặc khu vực thu hút các bên liên quan tin cậy từ các bộ, đô thị, các nhà tuyển dụng và khởi nghiệp xã hội. Các nhóm đó là một kênh thông qua đó các NA tư vấn dựa trên cơ sở thường xuyên và phổ biến các hoạt động, các kết quả và đầu ra. Các thành viên của các nhóm đó sẽ được mời tới một sự kiện tiến hành kết nối vào tháng 10/2019 để xây dựng sự hiểu biết và cam kết của họ về [Youth@work](#) Partnership, tạo lập và tăng cường cho mạng lưới các bên liên quan liên quốc gia và xây dựng dựa vào kinh nghiệm để thông tin cho công việc của quan hệ đối tác đó. Sự kiện này sẽ bao gồm các phiên nâng cao nhận thức và hiểu biết về 2 khung đó.

38 Information gathering for this case study was conducted in the second half of 2018.

Thu hút các bên liên quan đến chính sách ở mức EU. Trong quý đầu tiên của năm 2019, Youth@Work Partnership đã trình bày ở cuộc họp kinh doanh chung do Ủy ban châu Âu dẫn dắt giữa các lãnh đạo của các NA Erasmus+, bao gồm những người có trách nhiệm về giáo dục và đào tạo và công tác thanh niên (họ thường là các cá nhân khác nhau và có thể từ các tổ chức khác nhau). Đây là cuộc họp chung đầu tiên về các lĩnh vực đó. Youth@Work Partnership đã trình bày các ưu tiên của nó, bao gồm kết nối của nó với 2 khung đó, để vừa nêu ra hồ sơ công việc của nó và vừa thu hút các đối tác tiềm năng bổ sung thêm từ các lĩnh vực đó.

Các hoạt động đó và khác sẽ giải quyết nhu cầu phản ánh nhiều hơn nữa về các khung đó và cách tốt nhất để tích hợp chúng vào công tác thanh niên.

Cho tới nay, việc áp dụng 2 khung đó đã cho phép tất cả các NA làm việc với sự hiểu biết chung các năng lực mà họ đang cố gắng đạt được. Điều này, tới lượt nó, đã chỉ ra rằng có cơ hội đáng kể cho việc xây dựng năng lực khắp các chức năng của các NA, cả về cách để họ làm việc và trong việc hỗ trợ cho sự phát triển các dự án mới và phổ biến cho các mạng lưới của họ.

DANH SÁCH CÁC BẢNG

- T.1 Các trường hợp EntreComp theo trật tự ABC của tổ chức hàng đầu
- T.2 Các trường hợp EntreComp được ánh xạ đối với các bước lộ trình việc làm
- T.3 Với 10 trường hợp được ánh xạ đối với các cơ sở học tập suốt đời
- T.4 Sử dụng rõ ràng EntreComp trong từng bước của lộ trình việc làm
- T.5 Sử dụng phổ biến EntreComp khắp 10 trường hợp điển hình
- T.6 Đánh giá và chứng thực năng lực trong các trường hợp điển hình
- T.7 Phân tích thiết kế đào tạo trong các trường hợp EntreComp
- T.8 C1 - Nhìn qua NFLinEYE
- T.9 C1 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của NFLinEYE
- T.10 Với 16 nhiệm vụ được ánh xạ đối với các năng lực của EntreComp
- T.11 Các năng lực của EntreComp được dịch thành các thẻ
- T.12 C2 - Nhìn qua Espacio RES
- T.13 C2 Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Espacio RES
- T.14 C3 Nhìn qua EU3Leader
- T.15 C3 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của EU3Leader
- T.16 Các trình mô tả năng lực khởi nghiệp của EU3Leader
- T.17 Thiết lập năng lực trong khung năng lực của EU3Leader
- T.18 C4 - Nhìn qua Guadalinfo
- T.19 C4 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Guadalinfo
- T.20 C5 - Nhìn qua Mygrants
- T.21 C5 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Mygrants
- T.22 C6 - Nhìn qua SFEDI
- T.23 C6 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của SFEDI

T.24 C7 - Nhìn qua Social innovators KG

T.25 C7 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Social innovators KG

T.26 C8 - Nhìn qua Startup support South Africa

T.27 C8 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Startup support South Africa

T.28 Các mức thông thạo của EntreComp được lựa chọn cho khởi nghiệp của chương trình Standard Bank ở Nam Phi

T.29 C9 - Nhìn qua Tổ chức Phụ nữ

T.30 C9 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Tổ chức Phụ nữ

T.31 C10 - Nhìn qua Youth@work

T.32 C10 - Các hoạt động trên lộ trình việc làm của Youth@work

DANH SÁCH CÁC HÌNH ẢNH

- F.1 Các lĩnh vực năng lực và các năng lực của DigComp
- F.2 Các lĩnh vực năng lực và các năng lực của EntreComp
- F.3 Bìa cuốn DigComp ở nơi làm việc
- F.4 Lộ trình việc làm
- F.5 Các quốc gia tham gia trong các trường hợp của EntreComp có trong nghiên cứu
- F.6 (Vòng) phản hồi về nhiệm vụ ‘phản ánh các khác biệt văn hóa trong kinh doanh’
- F.7 Khung năng lực của EU3Leader
- F.8 Guadalinfo - từ mạng lưới các trung tâm viễn thông đến Phòng thí nghiệm Sống
- F.9 Mục tiêu 1 - các ưu tiên và các dòng hành động
- F.10 Mục tiêu 2 - các ưu tiên và các dòng hành động
- F.11 Tổng số điểm trong công cụ tự đánh giá
- F.12 Chương trình đào tạo và dịch vụ của WO được ánh xạ đối với khung EntreComp
- F.13 Sự Tiến hóa của Doanh nghiệp ‘Thẻ ghi chú của EntreComp’, tiếng Anh và Trung

HÃY THAM GIA CỘNG ĐỒNG THỰC HÀNH,
SỬ DỤNG **#ENTRECOMP** TRÊN TRUYỀN THÔNG XÃ HỘI
VÀ ĐƯỢC TRUYỀN CẢM HỨNG!

LIÊN HỆ VỚI EU

Cá nhân

Khắp Liên minh châu Âu có hàng trăm trung tâm thông tin của Europe Direct. Bạn có thể tìm thấy địa chỉ của trung tâm gần bạn nhất tại: https://europa.eu/european-union/contact_en

Trên điện thoại hoặc bằng thư điện tử

Europe Direct là một dịch vụ trả lời các câu hỏi của bạn về Liên minh châu Âu. Bạn có thể liên hệ dịch vụ này:

- bằng điện thoại miễn phí: 00 800 6 7 8 9 10 11 (các nhà vận hành có thể tính phí đối với các cuộc gọi đó),
- ở số tiêu chuẩn sau: +32 22999696, hoặc
- bằng thư điện tử qua: https://europa.eu/european-union/contact_en

TÌM THÔNG TIN VỀ EU

Trên trực tuyến

Thông tin về Liên minh châu Âu trong tất cả các ngôn ngữ của EU là có sẵn trên website của châu Âu tại: https://europa.eu/european-union/contact_en

Các ấn phẩm của EU

Bạn có thể tải xuống hoặc đặt các ấn phẩm miễn phí và có phí của EU từ cửa hàng sách của EU tại: <https://publications.europa.eu/en/publications>. Nhiều bản sao các ấn phẩm miễn phí có thể có được bằng việc liên hệ với Europe Direct hoặc trung tâm thông tin địa phương của bạn (xem https://europa.eu/european-union/contact_en).

Dịch vụ khoa học và tri thức của Ủy ban châu Âu

Trung tâm Nghiên cứu Chung - JRC (Joint Research Centre)

Sứ mệnh của JRC

Như một dịch vụ khoa học và tri thức của Ủy ban châu Âu, sứ mệnh của Trung tâm Nghiên cứu Chung là để hỗ trợ cho các chính sách của EU với bằng chứng độc lập khắp toàn bộ vòng đời chính sách.



doi:10.2760/673856

ISBN 978-92-76-19002-8