



Informal Competencies and their Validation (ICOVET)

MODUL DE FORMARE A FORMATORILOR



Randolph Preisinger-Kleine
Andreas Frahm

Editor

DJI Deutsches Jugendinstitut
Nockherstr. 2
81541 München

© Copyright 2006
Toate drepturile rezervate

Acest material a fost realizat și produs în cadrul proiectului ICOVET “Competențe informale și validarea acestora”, proiect realizat cu sprijinul Comunitatii Europene. Conținutul acestui material, finanțat de Uniunea Europeana prin intermediul programului Leonardo da Vinci, nu reflectă în mod neapărat poziția Comunității Europene și o absolvă de orice responsabilitate.

Proiect ID 0815/4711
Perioada de derulare: 01.10.2004 - 30.09.2006
Promotor: Deutsches Jugendinstitut, München / Germania

MODUL DE FORMARE A FORMATORILOR

Utilizarea instrumentului ICOVET de validare a competențelor dobândite în
contexte informale și non-formale

Sumar

Introducere.....	3
Informații preliminare	4
Fundamente curriculare	5
Determinarea obiectivelor	8
Obiective generale	8
Obiective specifice	8
Organizarea training-ului.....	10
Cadrul de organizare:.....	10
Cine ia parte la procesul de calificare?.....	11
Ce ofera calificarea?	11
Continutul calificarilor	11
Continutul etapei de pregătire	11
Continutul etapei de participare.....	12
Continutul etapei ulterioare	12
Rolul, importanta si sarcinile formatorilor	14
Remarci generale asupra prezentarii	14
Analiza grupului tinta si a rolului intervivorului.....	15
Introducere la instrumentul de validare	15
Cum se valideaza competentele?	15
Punerea modulului in aplicare	16

Introducere

Acest modul de formare a formatorilor a fost dezvoltat în cadrul proiectului european ICOVET. Principalul obiectiv al acestuia l-a reprezentat crearea unor metode și instrumente de evidențiere a competențelor pe care tinerii defavorizați le dobândesc în afara sistemului educațional formal.

În cadrul organizațiilor care oferă asistență tinerilor dezavantajați există un deficit al informațiilor disponibile cu privire la identificarea și validarea competențelor și abilităților acestora. Lipsa unui astfel de suport special creat în acest scop acționează în defavoarea tinerilor, nepermițându-le să înțeleagă cu adevărat care le sunt aptitudinile, diminuându-le încrederea și stima de sine. Toate acestea pot influența decizia tinerilor de a-și continua educația sau de a-și căuta un loc de muncă adecvat competențelor pe care le dețin în realitate. În același timp, instituțiile de formare inițială și continuă nu iau în considerare nivelul de dezvoltare al competențelor tinerilor la intrarea în sistem, oferta educațională fiind rareori adaptată nevoile individuale ale tinerilor.

Nu de puține ori auzim că certificatele de absolvire a unei școli nu demonstrează întotdeauna nivelul real al capacităților tinerilor. Aceste certificate tind să neglijeze nivelul aptitudinilor de bază și a cunoștințelor procedurale. Există, în mod special, o lacună în ceea ce privește informațiile referitoare la aptitudinile și competențele acumulate în urma experiențelor extra-curriculare (de exemplu, la locul de muncă, activitățile de voluntariat, utilizarea mijloacelor de moderne de informare).

Deși pe parcursul ultimilor ani au fost create diverse metode și instrumente de validare a competențelor informale, punerea acestora în aplicare cu scopul de a veni în întâmpinarea tinerilor defavorizați sunt încă limitate și nu există informații comparabile asupra eficienței lor. Mai mult, există dovezi incontestabile conform cărora majoritatea metodelor și instrumentelor de validare nu reflectă experiența și competențele tinerilor defavorizați într-o asemenea manieră care să ofere atât profesorilor sau asistenților sociali, cât și tinerilor, informații concrete asupra nivelului lor de competențe și a modalităților de valorizare a acestora în practică.

Metodologia de validare pe care o propune proiectul ICOVET se bazează pe un model interpretativ de identificare a competențelor care are la bază metoda portofoliului și tehnicile interviului semi-biografic. Astfel, procesul de validare este definit explicit ca un proces de cooperare și asistență între cel interviat și un specialist care oferă sprijin. O astfel de metodologie pornește de la premisa conform căreia tinerii sunt "experții propriilor acțiuni", deci sunt și principalii actori ai procesului de validare.

Informații preliminare

Proiectul ICOVET a pornit de la premisa că validarea competențelor tinerilor defavorizați ar putea avea o contribuție importantă la dezvoltarea personală, la incluziunea socială și la deschiderea unor noi oportunități de învățare pentru tinerii defavorizați. Instrumentele utilizate în cadrul proiectului au fost testate și îmbunătățite pe parcursul derulării activităților.

Grupul țintă al proiectului îl constituie tinerii defavorizați care se află într-un moment de tranziție de la învățământul de bază la formarea profesională, cum ar fi de pildă tinerii care au abandonat învățământul profesional din cauza performanțelor scăzute, a dezavantajelor sociale sau a discriminărilor structurale și nu au putut beneficia de asistență adecvată pentru a reveni în sistem. În al doilea rând, proiectul a avut în vedere specialiști din domeniul educației, ocupării, consilierii și asistenței sociale care sunt preocupați de problematica elaborării unor metode alternative de sprijin pentru tinerii defavorizați. Al treilea grup a fost reprezentat de departamentele de resurse umane ale companiilor sau a altor instituții similare.

Sectoarele țintă au fost instituțiile care oferă tinerilor dezavantajați programe de asistență specializată. În Germania acestea sunt: **Politehnica, serviciul de asistentă** a tinerilor, diverse companii iar în Grecia, Marea Britanie, Irlanda, România și Spania instituții echivalente care oferă programe de calificare vocatională tinerilor defavorizați după terminarea școlii. Împreună, aceste instituții împartășesc dorința de a reconditiona asistentă pentru cazurile de dezavantaj social, de a dezvolta și utiliza într-un mod eficient aptitudinile sociale și personale, de a soluționa problemele de învățare și de a oferi oportunități pentru reluarea educației de calificare, pentru identificarea perspectiveor profesionale și formare relevantă, și nu în ultimul rând, medierea aptitudinilor de bază necesare în vederea unei educații eficiente.

Pe termen scurt, proiectul propune metode și instrumente de validare a competențelor tinerilor. Acestea vor oferi organizațiilor din domeniul formării vocaționale o suport practic mai eficient. Pe termen mediu, perspectiva se va limita la transpunerea filosofiei ICOVET în diferite sectoare ale sistemului de asistență și acreditare formală. În fine, pe termen lung modelul ICOVET va crește în mod evident eficiența sistemului de asistență, privit ca un întreg, prin crearea unor modalități de tranziție eficiente de la mediul educațional la cel profesional (**VET**) și prin intermediul unor structuri flexibile, permitându-le astfel tinerilor defavorizați să se integreze în **VET**.

Acest proiect a fost realizat în cadrul proiectului Leonardo da Vinci, inițiat de Uniunea Europeană, și s-a bucurat de participarea a 11 organizații partenere:

- Institutul German pentru Tineret.V. (Germania)
- Nexus Cooperativa de Cercetare (Irlanda)

- INDOR (Spania)
- CRED (Wales)
- Proiectul Praxis & Wissenschaft (Germania)
- Centrul Cultural si de Formare Berlin (Germania)
- Institutul pentru Formare Profesionala Peters (Germania)
- Institutul de Stiinte ale Educatiei (Romania)
- Ergon Kek (Grecia)
- Serviciul Regional pentru Tineret (Irlanda)

Fundamente curriculare

In ceea ce ne priveste, noi consideram ca tinerii nu invata numai in cadrul scolii, a formarii vocationale sau in alte institutii educationale formale, acestia acumuland abilitati si din alte activitati, cum ar fi munca de voluntariat.

Tinerii manifesta tendinta de a dobandi o mare varietate de aptitudini prin intermediul proceselor de invatare non-formala si informala. Aceste aptitudini pot aparea atunci cand tinerii isi asuma anumite responsabilitati in cadrul familiei, cand se intalnesc cu prietenii sau cand se implica in activitati muzicale, sportive sau fac munca, fie contra unui salariu, fie munca de voluntariat sau in folosul comunitatii. Aceste aptitudini vin din capacitatea lor de lucru in echipa, de a fi buni organizatori, din capacitatea de a fi flexibili si de incredere. Tinerii, in cele mai mult cazuri, nu sunt constienti de aceste lucruri.

Cercetarea in ceea ce priveste integrarea vocationala a tinerilor defavorizati a demonstrat ca aceasta poate avea succes daca finantarea si reseaua de asistenta se potrivesc cerintelor si trecutului tinerilor avuti in vedere.

Unul dintre principalele obstacole il reprezinta lipsa informatiilor valabile asupra nivelului de competenta a tinerilor. Certificatele de terminare a scolii, in special in cazul educatiei primare, nu pot sublinia cu acuratete nivelul efectiv de competenta a indivizilor, in special din cauza faptului ca de multe ori ignora aptitudinile cheie sau cunostintele procedurale. Mai mult, de multe ori este o diferenta substantiala intre realizari, chiar si in cazul aceluiasi tip de certificat, cat si o incertitudine in privinta complementaritatii dintre competentele cheie si cerintele vocationale si de afaceri. Exista in mod special un deficit al informatiei in ceea ce priveste competentele acumulate in cadrul experientelor extra-curriculare, cum ar fi angajarea, munca de voluntariat, utilizarea de noi modalitati de comunicare).

Conform Institutului German pentru Tineret aceste aptitudini sunt de o importanta semnificativa, crescandu-i sansele unui tanar de a se angaja.

In acest context, profesorii si **coaching social education workers** joaca un rol cheie, ei avand contacte precedente cu tinerii si astfel le-au castigat increderea dar si prin faptul ca sunt familiarizati cu stilul lor de viata. Este sarcina lor sa duca la bun sfarsit aceste interviuri intr-o maniera competenta si calificata, bazandu-se atat pe cunostintele lor vis-à-vis de viata tinerilor si de cerintele la angajare cat si pe experienta lor pedagogica.

Aceasta abordare exceleaza prin:

- definirea sa explicita ca un proces participativ, in primul rand in sensul ca tinerii sunt inclusi in mod activ in toate etapele procedurii si stiu, astfel, cel mai bine care le sunt interesele. Ei singuri decid ce domenii de activitate vor fi acoperite pe parcursul interviului si cum vor fi validate raspunsurile lor. Si nu in ultimul rand, tinerii vor fi singurii responsabili de modul in care rezultatele si documentele vor fi utilizate pe viitor.
- Implementarea unui proces reconstructiv si interpretativ. Contrar metodelor de evidentiere a competentelor prin validarea aptitudinilor individuale, **abilities and competencies in actu the young person in form of the manual is offered reference and orientation for the reflection of informal learning processes and results which were situated in a former time respectively have been achieved**. Exista un avantaj clar in faptul ca, in acest mod, competentele pot fi interpretate explicit ca rezultate ale formarii. **Furthermore it could also be mentioned diagnostic, since allowing assumptions about fitness for training and learning**. Abordarea ICOVET a validarii in acest mod corespunde cu definitiile de munca care stau la baza **Cadrului European de Calificare pentru Formare Continua**. In acelasi timp, apar cerinte aditionale in ceea ce priveste procesele de invatare si diferentierea etapelor.
- Desi ghidul pentru interviu va avea un rol orientativ, nu este recomandat ca intervievatorul sa se rezume la acesta, fiind necesara o implicare activa din partea intervievatorului. Si putem vorbi despre implicare in momentul definirii domeniilor de activitate relevante, specificarea tipurilor de activitati, reconstructia proceselor de educatie si a rezultatelor lor, clasificarea activitatilor in functie de aptitudinile aferente si identificarea competentelor cheie. Testele au aratat ca intervievatorul este cu atat mai activ cu cat cunoaste mai multe detalii despre modul de viata si biografia tinerilor si stie cum sa foloseasca aceste informatii pe parcursul procesului de validare intr-un mod constructiv.
- Fara indoiala, grupul tinta a organizatiilor specifice are o semnificatie centrala pe parcursul interviului, in aceasta abordare. Contributia intervievatorului este de a dirija un "interviu bun". Cum s-a precizat si inainte, o utilizare eficienta a metodelor si tehnicilor nu este suficienta, fiind necesara si o buna transpunere a conceptului pedagogic ce sustine si promoveaza procesul individual de reflectie. Ca atare, abordarea ICOVET urmareste maximele de baza a psihologiei umaniste si, in

special, principiile de conversatie non-directa, dar le muleaza pe nevoile speciale ale grupului tinta bazandu-se **pe serviciile de orientare exemplificatoare.**

Interviul este definit ca “semi-narativ”, ceea ce implica folosirea tehnicilor narative in vederea reconstructiei etapelor in educatie si contributia lor la dezvoltarea competentelor. Totusi, procesul de validare ICOVET ofera de asemenea **interfate** la asistenta educationala ulterioara. Acestea sunt cai de invatare identificate pe parcursul validarii in cadrul proceselor de consiliere ce pot fi introduse in biografiile individuale.

- Curricula ICOVET descrie un cadru global care permite un grad sporit de flexibilitate pentru o gama larga de abordari pedagogice. In acest mod se lucreaza cu experienta pedagogica bogata si fondul profesional al profesorilor, formatorilor si a asistentilor sociali si nu se limiteaza la aplicarea unui anumit model pedagogic in toate cazurile. S-a acordat astfel o atentie speciala, pe parcursul crearii modulului “formarea formatorilor”, procesului de implicare a fondului de experienta si a resurselor intervievatorilor.
- Datorita diferentelor semnificative existente in definirea competentelor cheie, atat in functie de domeniile de activitate si tarile participante, cat si in functie de identificarea scopului curriculei, a fost introdusa o definitie formala si orientata spre proces a competentelor cheie. Data fiind aceasta definitie, competentele cheie pot fi validate independent de celelalte competente si aptitudini. In cadrul curriculei competentele cheie sunt definite in functie de criteriul “demonstrabilitatii transferabilitatii” (concept introdus de **Bateson et al**) **si nu se dimpla agregare a ceea ce s-a invatat.**

De exemplu, daca persoana in discutie a fost liderul unei trupe muzicale si a dovedit aptitudini de lider si in alte medii, cum ar fi la scoala, intervievatorul va interpreta ca aceste detalii ar putea indica competente cheie (sociale).

- Desi exista diverse conceptii legate de competentele cheie, aceasta abordare a fost considerata cea mai pragmatica de catre autori in ceea ce priveste problema transferului. Pe parcursul **peer review** cu profesionistii de la scoala si de la servicii a devenit evident transferul rezultatelor educatiei in mediul slujbelor sau a formarii profesionale poate fi asigurat prin identificarea “aspectelor transferabile”. De exemplu, daca tanarul isi petrece timpul liber jucand jocuri pe calculator acest lucru nu atesta aptitudinile sale informatice la nivel profesional. Dar exista sansa unor dovezi suplimentare daca intervievatorul poate demonstra ca persoana in cauza poate da dovada de aptitudini informatice in diferite medii informale sau sociale.

Determinarea obiectivelor

Obiective generale

In cadrul cursului de formare participantii vor invata, bazandu-se pe cunostintele, abilitatile si aptitudinile practice deja existente, metode si tehnici de baza pentru evidentierea competentelor informale a tinerilor defavorizati. Participantii, grupul tinta, vor fi profesorii, asistentii sociali si alti membri ai “**comunitatii de practica**” care vor sa ofere, prin munca lor, asistenta tinerilor ce fac tranzitia de la scoala la o meserie.

Obiective specifice

Obiectivele specifice doresc sa comprime atat experientele in ceea ce priveste fundalul politicilor educationale, a principiilor pedagogice, a procesului pedagogic si a principiilor normative-etice de validare a competentelor, cat si aptitudinile si abilitatile ce stau la baza unei puneri in practica eficiente a procedurii propuse de validare a competenelor. Continutul a fost clasificat pe nivele specifice care, pe de o parte, sunt adaptabile la schimbare si au un anumit ritm de lucru, participantii nefiind in permanenta intrerupti si preocupati de fiecare domeniu in aceasi masura, ceea ce le permite sa identifice relatia dintre studiul individual si nivelul de participare, dar care si faciliteaza o viitoare evaluare a realizarilor cursului si a rezultatelor, bazata pe instructiuni transparente referitoare la obiectivele educationale spre care se tinde.

Nivel	Know what	Know how	Cunostinte
1	Participantii vor stii despre conceptul ICOVET	Participantii vor fi informati asupra elementelor bazate pe fapte a procesului ICOVET	Participantii vor stii despre elementele cheie (determinanti) a situatiilor de validare
2	Participantii vor stii despre conceptul ICOVET si vor putea intr-o anumita masura sa aplice	Participantii vor stii despre si vor fi instruiti in ceea ce priveste tiparele de actiune de baza.	Participantii vor fi in stare sa analizeze o gama larga de situatii de validare
3	Participantii vor fi in stare sa stapaneasca in mod creativ conceptul ICOVET	Participantii vor fi instruiti in mod intensiv cu privire la aptitudinile de validare bazate pe fapte	Participantii vor fi capabili sa stapaneasca diverse situatii de validare

Programul de curs este format din etapa de pregatire, etapa de participare si o etapa ulterioara. Fiecare etapa are diferite obiective. Astfel, prima faza (de studiu individual) comprima cunostintele de baza si de fond referitoare la validarea competentelor, punandu-se accent pe abordarea ICOVET. Etapa a doua, etapa

de participare, contribuie la formarea sau dobandirea de noi aptitudini si abilitati care sunt descrise in materialul de lucru din etapa 1. In acest caz se va lucra cu competentele cheie iar in etapa a treia acestea vor fi aprofundate. Clasificarea in functie de nivele si etape si continut se va face dupa cum urmeaza:

Nivel	Etapa	Scop
1	1	Pedagogia de intelegere de baza si supozitiile teoretice ale ICOVET
2	2	
1	1	Procesul pedagogic: curricula, metode, didactics , cadru.
2	2	
2	1	Principii normative si etice
3	2	
1	1	Elemente esentiale a asigurarii calitatii si a evaluarii
2	2	
3	3	
1	1	Auto-evaluarea intervievatorului in ceea ce priveste aptitudinile si resursele personale, transferul.
2	2	
3	3	
1	1	Aplicarea ghidului de interviu
2	2	
3	3	
1	1	Cadru: determinarea elementelor centrale
2	2	
3	3	
1	1	Adaptarea curriculei la nevoile grupului tinta
1	2	
2	3	
1	1	Comunicarea proceselor de validare si concluziile lor
2	2	
3	3	
1	1	Asistenta pentru tineri in documentarea competentelor
2	2	
3	3	
1	1	Transferul in EuroPASS
2	2	
3	3	

Nivel	Etapa	Scop
1	1	Folosirea instrumentului ICOVET on-line
2	2	
3	3	
1	1	Evaluarea procesului de validare
1	2	
2	3	

Organizarea training-ului

În dezvoltarea modului s-a pus accent deosebit pe aspectele de convertibilitate și lejeritate în utilizare. user friendliness În realitate se poate presupune că cei cărora li se adresează modulul, în special profesori de ciclu gimnazial dar și persoane care lucrează ca asistenți sociali în școli sau persoane care lucrează cu tineri defavorizați, au acces la resurse limitate și doar pe anumite perioade de timp. Având în vedere această situație, modulul este format din trei segmente dintre care unul singur este dat ca **eveniment de participare/prezentă**.

Segmentul 1, etapa pregătitoare, are rolul de pregătire în vederea participării la **evenimentul de prezentă** și a fost dezvoltat ca un curs individual. De aceea pe site-ul www.icovet.de există numeroase materiale selectate, cum ar fi texte introductive și referințe la subiecte de bază, gen conceptul de competență, modele și metode de validare a competențelor, în special pentru cazurile de validare a competențelor informale a tinerilor defavorizați, dar și o catalogare a competențelor după normele EUROPASS.

Segmentul 2, etapa de prezentă: această etapă de formare activă conține o reflecție a etapei de studiu individual, punerea în practică a exercițiilor **orientate spre fapte** și înscenări a unor situații posibile dar și direcții și ponturi pentru realizarea diferitelor cadre din segmentul 3.

Segmentul 3, participanții la training pregătesc interviul conform eforturilor specifice condițiilor de muncă și de trai a grupului țintă. (**web-suport**)

Cadrul de organizare:

Numărul de participanți: 12-20 persoane

Timp total: 16 ore

Durata **etapei de prezentă**: 4 ore

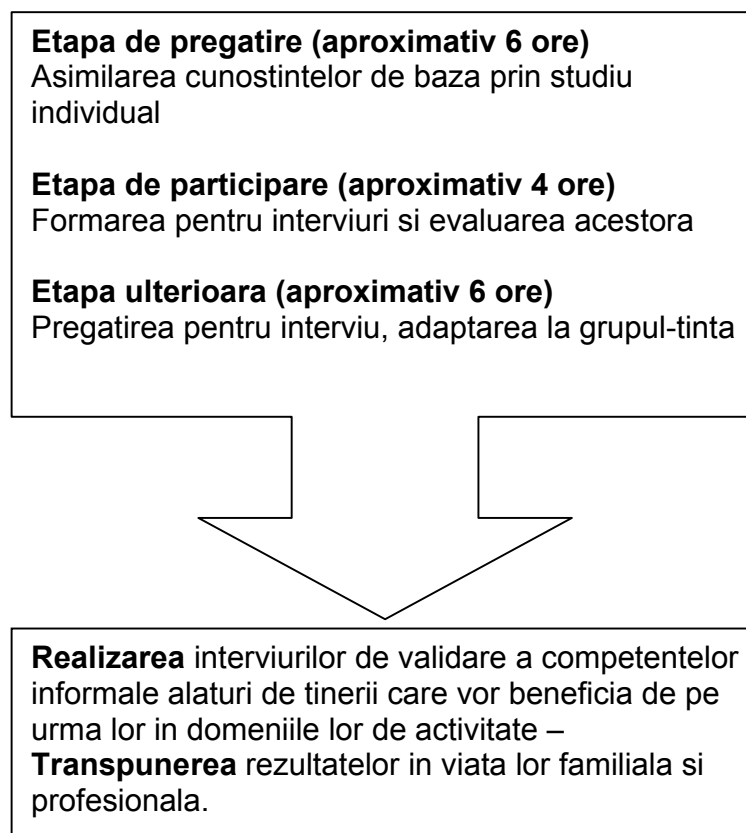
Cine ia parte la procesul de calificare?

Profesorii, asistentii sociali si asistentii sociali pe probleme de educatie si educatorii de la gradinita care lucreaza cu persoane defavorizate la scoala sau in afara acesteia si care doresc sa ii ajute sa se integreze profesional.

Ce ofera calificarea?

Prin intermediul etapelor de studiu individual si de prezenta se invata cum sa se valideze competentele tinerilor cu ajutorul ghidului de interviu si sa se foloseasca rezultatele din perioada de tranzitie de la scoala la o meserie.

Organizarea training-ului



Continutul calificarilor

Continutul etapei de pregatire

- insusirea unor cunostinte de baza in ceea ce priveste validarea competentelor
- familiarizarea cu ghidul de interviu si materialele de lucru
- primul training

Continutul etapei de participare

- reflectia etapei de pregatire
- formare in domeniul muncii vocationale cu ajutorul ghidului de interviu
- formare in privinta modalitatii de folosire a rezultatelor
- indicatii de modificare a materialelor de lucru

Continutul etapei ulterioare

- discutii privind platforma on-line
- adaptarea ghidului de interviu si a materialelor de lucru la grupul tinta si la cadru
- pregatirea interviurilor individuale

Vedere de ansamblu asupra etapei de pregatire

Obiectiv	Specific	Materiale
Validarea competentelor tinerilor defavorizati	Concepte de competente Modele de evaluare	Günther Schaub Forschungsschwerpunkt "Übergänge in Arbeit" Deutsches Jugendinstitut e.V. München/Halle 2005: Der Stellenwert des informellen Lernens - Kompetenzfeststellung Der Stellenwert des informellen Lernens bei der berufsorientierten Kompetenzfeststellung für benachteiligte Jugendliche
Europass	Europass si categoriile de competente	Formularul Europass
Informatii referitoare la proiect	Informatii generale Ghid de utilizare eficienta Manual DVD	Website
Inscriere la seminar		Formular tipizat

Etapa realizarii: participarea la seminar

Participarea la seminarul de prezenta presupune necesita cunoasterea conceptelor de baza si a abordarii ICOVET care este bazata pe ele. Evenimentul de 6 ore cuprinde:

- explicarea instrumentului de validare si a modului de functionare
- o analiza mai aprofundata a etapelor privitoare la metodele de validare a competentelor si practica exemplificarii prin ilustrare.
- Explicarea modalitatii de transpunere a competentelor identificate in procesul de validare in EUROPASS.
- Acest pas arata care dintre elemente alcatuiesc un interviu incununat cu succes si caror cerinte trebuie sa le raspunda interviuatorul.
- Partea de practica demonstreaza si cum sa se puna in aplicare procedurile de validare a competentelor. Sunt luate in considerare si potentialele probleme si solutiile lor.

Etapa realizarii: participarea la seminar

Participarea la seminarul de prezenta presupune necesita cunoasterea conceptelor de baza si a abordarii ICOVET care este bazata pe ele. Evenimentul de 6 ore cuprinde:

- explicarea instrumentului de validare si a modului de functionare
- o analiza mai aprofundata a etapelor privitoare la metodele de validare a competentelor si practica exemplificarii prin ilustrare.
- Explicarea modalitatii de transpunere a competentelor identificate in procesul de validare in EUROPASS.
- Acest pas arata care dintre elemente alcatuiesc un interviu incununat cu succes si caror cerinte trebuie sa le raspunda interviuatorul.
- Partea de practica demonstreaza si cum sa se puna in aplicare procedurile de validare a competentelor. Sunt luate in considerare si potentialele probleme si solutiile lor.

Etapa ulterioara

Etapa ulterioara – dupa evenimentul de prezenta – ofera participantilor, fie ei experti sau nu, oportunitatea de a discuta pe marginea implementarii specifice a procedurii de validare la nivel institutional, organizational si la nivelul grupurilor specifice. Domnul Ulrike Richter, de la Intitutul German pentru Tineret va fi mai mult decat bucuros sa va raspunda la toate intrebarile dupa finalizarea proiectului.

Vedere de ansamblu asupra etapei ulterioare

Obiectiv	Specific	Materiale
Feedback privind folosirea instrumentului		Email formatorului
Continuare	Discutarea aspectelor generale si specifice legate de procesul de validare	Website www.icovet.eu
Adaptare	Adaptarea la diferite cadre, adaptarea materialelor	Website www.icovet.eu
Modalitatea de face fata cerintelor	Analiza problemei si strategii de a face fata cerintelor	Informatii, ponturi si instructiuni on-line
Ajustarea	Ajustarea procesului in functie de cerintele fiecarui grup-tinta	Pentru clasificarea grupurilor-tinta verificati lista FAQ / Forum www.icovet.eu

Rolul, importanta si sarcinile formatorilor

- In cadrul etapei de prezenta a modulului, formatorul preia asupra sa formarea intervievatorilor.
- El pregateste formarea si o pune in aplicare cu grupul-tinta.
- El ofera asistenta pentru punerea in aplicare a cunostintelor acumulate in perioada de pregatire prin extinderea informatiilor, a exercitiilor si a rolului pe care il are.
- El introduce participantilor exercitii si sarcini care sunt necesare in etapa ulterioara si pentru implementarea acestora impreuna cu tinerii.
- Astfel intervievatorul adapteaza regulile si sugestiile modulului de "formare a formatorilor" in functie de grupul-tinta.
- La sfarsitul acestui proces el imparte fise de evaluare si astfel estimeaza impactul training-ului bazandu-se pe raspunsurile primite.

Remarci generale asupra prezentarii

In toate cursurile ulterioare, prezentarea facuta de formator joaca un rol important. Posibilitatea implementarii directe in practica a cunostintelor acumulate a fost integrata in aceasta conceptie in mod deliberat deoarece un interviu eficient trebuie sa vina in urma training-ului. In etapa formarii vocationale, participantii trebuie sa alcatuiasca un profil ideal de validare ce contine deja

multe aspecte care sa evidentieze competentele. Pe langa cunostintele de metodologie sunt importante si alte aspecte precum:

- Prezentarea este menita sa incurajeze participantii sa ia parte la activitati, sa isi exprime punctele de vedere si sa fie activi concomitent.
- (prezentarea) Face parte din intregul proces si ofera sfaturi.
- Este deschisa astfel incat fiecare participant isi poate aduce contributia.
- Initiativele individuale pozitive sunt transferate in procesul de mediere.
- Intrebarile transparente specifice faciliteaza procesul de mediere.
- Prezentarea observa si se ocupa de bunul mers al evenimentelor, al proceselor si al duratei.
- Prezentarea promoveaza spiritul de pace si de stapanire de sine si are curajul de a se aventura pe poteci nebatatorite.
- Este familiarizata cu metodele de lucru.

Analiza grupului tinta si a rolului intervivorului

Bunul mers si succesul procedurii de validare depind intr-o foarte mare masura de competentele si cunostintele anterioare ale intervivorului.

In acest context se ridica unele intrebari:

- Cu ce experiente si cunostinte sa inceapa participantii?
- De ce metode si tehnici de conversatie si interviere dispun participantii?
- Cum pot fi atat experienta acumulata si cunostintele cat si metodele si tehnicile integrate in procesul de validare intr-un mod practic?
- Ce metode si tehnici de interviere specifice pot fi necesare dupa acest punct?
- Fiecare evaluare a competentelor depinde de imaginea de sine si capacitatea de intelegere in ceea ce priveste rolul individual al intervivorului.

Introducere la instrumentul de validare

Pentru aceasta consultati:

- manual, pagina 7
- **ghidul imbunatatirii practice**, sectiunea 3
- instrumentul de validare, pagina 1

Cum se valideaza competentele?

Obiectivul interviului este sa demonstreze veridicitatea activitatilor descrise si a competentelor ce au rezultat din acestea.

In acest caz trebuie sa retinem ca:

- competentele sunt mereu in stransa legatura cu un proces de invatare. Momentul crucial in etapa de traducere a activitatilor in aptitudini il reprezinta gasirea unui raspuns pentru intrebari precum: A avut intr-adevar procesul de invatare un rol in dobandirea de noi competente si daca da, la ce nivel? fara nici o indoiala, acest lucru nu a fost intotdeauna

usor deoarece o caracteristica majora predominanta a proceselor de invatare informala este faptul ca, spre deosebire de cele formale care sunt structurate cu ajutorul unei curricule, acestea au de multe ori un curs neliniar si deci reconstructia lor poate fi mult mai dificila.

- Mai mult trebuie sa verificam daca activitatile descrise de tineri in timpul interviearii sunt mai degraba orientate spre "satisfacerea cerintelor externe, a standardelor si obiectivelor" decat rezultatul unor firi creative ce tintesc spre anumite performante. Atat timp cat activitatile descrise de un tanar fac parte din prima categorie, putem vorbi in primul rand despre aptitudini. Putem vorbi insa de competente doar in cazurile in care activitatile tinerilor au creat situatii in care acestia au trebuit sa fie stapani pe propria lor persoana si care nu se rezuma la activitati automatizate, de rutina.
- Competentele cheie sunt definite de faptul ca ele pot fi folosite pentru a face fata unei game variate, dar egale ca importanta, de standarde de viata, profesionale sau sociale. Pentru a evidientia competentele cheie trebuie sa se stabileasca daca aceasta activitate a reprezentat un eveniment izolat sau competenta in cauza poate fi dovedita cu diferite ocazii. Si chiar acest lucru indica faptul ca aceste competente-cheie pot fi puse in aplicare in diferite circumstante contextuale, de exemplu fiind transferate intre ele. Pana acum, competentele cheie au avut un rol central in stabilirea modului in care aptitudinile obtinute intr-un context informal pot fi folosite in formarea vocationala.

Punerea modului in aplicare

A doua parte a modului de formare a formatorilor include informatii detaliate referitoare la modalitati de punere in practica a acestuia, continuand apoi cu o unitate distincta despre auto-evaluarea competentelor si cunostintele anterioare ale intervievatorului cat si exercitii practice ce pot fi implementate in **seminarul de prezenta**. Materialele ce vor fi folosite pe parcursul diferitelor etape ale sesiunii de formare pot fi gasite pe internet, pe site-ul ICOVET si vor fi oferite si la **seminarul de prezenta**.

nainte de a lua parte la seminar, participantilor li se va oferi posibilitatea de auto-evaluare a cunostintelor pe care le-au dobandit in etapa anterioara de pregatire, in conformitate cu structura de nivel evidentiata in capitolul "obiective specifice". Dupa terminarea seminarului, participantilor li se va cere sa auto-evalueze aptitudinile acumulate pe parcursul training-ului, in functie de structura nivelelor de aptitudini conturate.

Dupa ce au luat parte la seminar, participantii vor putea, cel putin, duce la bun sfarsit o sesiune de validare, incluzand pregatirea, interviul si documentatia privind rezultatele de validare. In timpul **etapei ulterioare** se va vorbi din nou despre experienta acumulata, permitand astfel identificarea si schimbul de practici eficiente, strategii, adaptarea la cadre specifice si interpretarea procesului de validare cu un target specific.