

Proiectul ICOVET

Evidențierea competențelor tinerilor: un instrument de validare

Ghid de utilizare în diferite contexte

Partea 1

Introducere

1. Instrumentul de validare: un instrument care urmărește evidențierea competențelor tinerilor
2. Instrumentul de validare: un process ce reflectă valorile și experiența partenerilor de proiect
3. Instrumentul de validare: un instrument pentru recunoașterea tuturor formelor de învățare

1. Instrumentul de validare: un instrument care urmărește evidențierea competențelor tinerilor

Tinerii manifestă tendința de a dobândi o mare varietate de aptitudini prin intermediul proceselor de învățare non-formală și informală. Aceste aptitudini se pot forma atunci când tinerii își asumă anumite responsabilități în cadrul familiei, când se întâlnesc cu prietenii sau când se implică în activități artistice sau sportive, în activități remunerate sau de voluntariat, în activități în folosul comunității. Mulți tineri, în special cei dezavantajați, termină școala fără a avea o calificare. Competențele pe care aceștia le-au dobândit în contextul învățării non-formale, nu sunt vizibile și deci nu sunt nici recunoscute. Acest lucru reprezintă o barieră majoră fie în momentul identificării unui loc de muncă, fie în momentul înrolării într-o formă de educație sau formare profesională continuă.

Instrumentul de validare a fost dezvoltat și testat de către partenerii la proiectul Icovet, proiect finanțat prin programul european "Leonardo da Vinci". Partenerii la acest proiect sunt cercetători cu o experiență relevantă, asistenți sociali și profesori provenind din șapte țări europene. Aceștia sunt:

- AKC Ausbildungs- und Kulturzentrum Berlin, Germania
- BFI Peters GmbH & Co. KG, Germania
- CRED – Centrul de Cercetare și Dezvoltare Educatională, Marea Britanie
- Ergon Kek, Grecia
- INDOR, Spania
- Institutul de Științe ale Educației, București, România
- Knownet, Marea Britanie
- Nexus Research Co-operative Dublin, Irlanda
- P&W praxis und wissenschaft projekt GmbH, Germania
- Waterford Youth Service, Ireland

Acest ghid a fost creat pentru a-i ajuta pe cei care doresc să folosească instrumentele de validare. S-ar putea spune că acest ghid are o valoare orientativă pentru o utilizare cât mai eficientă și adaptată a instrumentelor de validare. Cu toate acestea, nu există un „model universal valabil” de utilizare. Fiecare caz trebuie adaptat la contextul și scopul individual al activității.

Ghidul este bazat pe o serie de studii asupra modului de folosire a instrumentului de validare cu grupurile de tineri dezavantajați din punct de vedere social, cum ar fi tinerii romi din România și Grecia sau tinerii nomazi din Irlanda.

Rolul ghidului este acela de a-i ajuta pe cei care folosesc în mod curent instrumentul de validare, ca parte a activității lor de consiliere și asistență a tinerilor dezavantajați.

2. Instrumentul de validare: un proces ce reflectă valorile și experiența partenerilor de proiect

Se poate spune fără doar și poate că felul în care lucrăm cu tinerii și contextul în care se desfășoară aceste activități, fie în cadrul unei organizații de tineret, un program de formare profesională sau a unei școli profesionale, reflectă viziunea noastră asupra societății și a valorilor în care credem.

Instrumentul de validare și acest ghid de eficientizare a utilizării au fost create să corespundă cu valorile, principiile și modurile de abordare a lucrului cu tinerii ce fuseseră anterior discutate și convenite de către partenerii la proiect pe parcursul colaborării.

Scopul nostru este să însuflăm tinerilor încrederea în propria persoană ca astfel ei să dețină controlul asupra vieții lor și să le dăm posibilitatea de a-și împlini țelurile și proiectele de viitor.

Pentru cei care vor apela la acest ghid, este important ca aceștia să fie conștienți de ideile și implicațiile pe care ne-am bazat activitatea din cadrul acestui proiect. Partenerii Icovet doresc să:

- lupte pentru o mai bună coeziune socială și pentru înlăturarea discriminărilor;
- să considere diversitatea culturală ca o oportunitate și nu ca o problemă;
- să încurajeze dezvoltarea unei societăți civile cu cetățeni activi și responsabili;
- să depună eforturi pentru a ajunge la egalitatea de gen pe toate planurile la nivel societal;
- să respecte autonomia și drepturile tinerilor;
- să se opună oricărui tip de discriminare, indiferent de statutul social sau etnic al tânărului, de religia sau orientarea sa sexuală.

3. Instrumentul de validare: un instrument pentru recunoașterea tuturor formelor de învățare

Mulți tineri dezavantajați au acumulat competențe care ar putea fi relevante pentru experiențele viitoare în cadrul unui program de educație și formare profesională. Aceste abilități au fost dezvoltate pe parcursul proceselor de învățare non-formală și informală, dar aceste abilități nu pot fi folosite în mod sistematic deoarece nu sunt vizibile.

Evidențierea competențelor:

- ar trebui să îi ajute pe tinerii dezavantajați în vederea unei mai bune înțelegeri a propriilor competențe și a felului în care ele pot fi utilizate în viitoarele programe de educație și formare profesională pe care le vor urma;
- ar trebui să îi ajute pe profesorii din sistemul formal de educație să înțeleagă mai bine competențele dobândite de elevii lor în afara școlii și să le exploateze în mod sistematic procesul educațional.
- să faciliteze accesul tinerilor atât la educație, cât și la angajarea în cadrul unor companii;
- ar trebui să ofere companiilor și instituțiilor de formare profesională posibilitatea folosirii sistematice a competențelor în programele de educație și formare profesională.

Există deja un număr de instrumente care au ca scop acreditarea sau recunoașterea învățării anterioare sau informale. Totuși, aceste instrumente tind să identifice experiențele, cunoștințele sau aptitudinile în scopul dobândirii parțiale sau totale a calificărilor. Instrumentul de validare creat de noi pornește de la experiența de viață a tânărului. Din ceea ce știm noi, mulți tineri nu pot recunoaște aptitudinile pe care le-au dobândit sau nu le consideră importante în vederea unei angajări sau formări viitoare. Numai dacă reușim să îi facem pe tineri să își povestească experiențele vom putea dezvolta o imagine de ansamblu asupra cunoștințelor și aptitudinilor pe care ar putea să le posedă.

Scopul instrumentului de validare este acela de a evidenția competențele pe care tinerii le-au dobândit în afara sistemului formal de învățare, printr-o gamă variată de activități. Evidențierea acestor competențe va ajuta tânărul să înțeleagă ce aptitudini are și cum pot fi acestea utilizate în educația ulterioară, în formarea profesională, la un loc de muncă sau chiar în viața personală. Scopul nostru nu se rezumă la constituirea unui portofoliu sau a unui CV pentru angajare, ci noi dorim să urmărim întreaga evoluție a individului și experiențele sale. Dorim să îi ajutăm pe tineri să își spună poveștile. De multe ori, experiențele și poveștile de viață ale tinerilor legate de contexte de învățare informale au fost ignorate. Mai mult, dorim să îi ajutăm pe tineri să se gândească cum ar putea fi folosite aceste experiențe, și nu numai în vederea obținerii unei slujbe sau a unei viitoare formări profesionale, ci și la modul în care plecând de la acestea, își pot îmbunătăți modul de viață. Pentru tinerii dezavantajați, poveștile și experiențele s-ar putea să aibă în comun învățarea în condiții dificile. Procesul reflecției asupra acestor competențe obținute în urma învățării non-formale i-ar putea ajuta pe tineri să-și înțeleagă mai bine propriul proces de dezvoltare și alte procese despre care nu credeau că le pot controla chiar ei. Astfel, instrumentul de validare i-ar putea ajuta pe tineri să dobândească controlul asupra vieții lor și să îi ajute să își planifice viitorul.

Evidențierea competențelor îi poate ajuta și pe educatori, fie ei profesori, formatori sau asistenți sociali, să stabilească o legătură între educație și formare și competențele tinerilor și îi poate informa pe viitorii angajatori asupra unor aptitudini ale angajaților ce nu reies întotdeauna din certificatele pe care aceștia din urmă le pot prezenta.

Partea II

Probleme în utilizarea instrumentului

1. De ce competențe avem nevoie pentru utilizarea instrumentului de validare.
2. Culturi, valori și încredere
3. Apartenență și confidențialitate
4. Așteptări și motivații
5. Context și spațiu
6. Validarea abilităților și a competențelor
7. Limba și semnificațiile
8. Implicare, responsabilități și planificare
9. Utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare
10. Statusul CV-ului european

Utilizarea instrumentului de validare ridică anumite probleme importante, cum ar fi de ce competențe au nevoie asistenții sociali, formatorii sau profesorii sau probleme legate de confidențialitate și etică. Această secțiune a ghidului explorează aceste probleme.

1. De ce competențe avem nevoie pentru utilizarea instrumentului de validare?

Instrumentul de validare nu a fost creat să fie folosit de unul singur și nici pentru auto-evaluare, ci pentru a fi folosit de asistenți sociali, consilieri, formatori sau profesori experimentați în utilizarea tehnicii interviului. Mai mult, deși acest instrument poate fi folosit pentru orice persoană care vrea să descopere aptitudinile pe care le-a dobândit în cadrul proceselor de învățare non-formala, el este menit să îi ajute pe tinerii excluși din punct de vedere social. Aceștia vor avea nevoie de un plus de ajutor, mulți dintre ei neștiind să scrie sau să citească. Instrumentul nu trebuie privit ca un simplu chestionar, ci ca un întreg proces ce are nevoie de interpretare.

Acest lucru implică și cere anumite competențe din partea celui care folosește instrumentul. Nu intră în atribuțiile proiectului să creeze sau să specifice un curs special de utilizare a instrumentului de validare și nici nu putem specifica de ce anume calificări anterioare e nevoie, datorită faptului că instrumentul poate fi folosit în diferite contexte de lucru cu tinerii, în diferite țări europene, fiecare având structuri instituționale și de calificare diferite. Cu toate acestea, în următoarea listă creată de Consiliul Europei (inspirată din lucrările Unității de Educație, Validare și Susținere la nivelul Comunității Scoțiene) sunt oferite câteva idei legate de cunoștințele și abilitățile necesare în procesul de utilizare a instrumentului de validare.

Pentru stimularea încrederii în sine a tinerilor

Asistentul trebuie să fie capabil să:

- îl stimuleze pe tânăr să participe la dezvoltarea acțiunilor colective și de învățare;
- îl implice pe tânăr în planificarea, livrarea și evaluarea activităților;
- îl stimuleze pe tânăr să muncească pentru ceea ce și-au propus;
- ajute la dezvoltarea încrederii, cunoștințelor, aptitudinilor și înțelegerii tinerilor;
- intre în contact cu tinerii la un nivel emoțional;
- să i informeze asupra conceptelor de putere și schimbare.

Pentru a dezvolta oportunități de învățare relevante

Asistentul trebuie să fie capabil să:

- identifice anumite persoane și grupuri țintă;
- ofere tinerilor asistență și feedbackul necesare;
- profite de pe urma oportunităților spontane de învățare și dezvoltare în situațiile de zi cu zi;
- identifice orice nevoie specială de învățare;
- utilizeze o gama variată de metode și tehnici educaționale;
- stimuleze creativitatea tinerilor;

Pentru a acompaniera tinerilor in procesele de învățare interculturală

Asistentul trebuie să fie capabil să:

- faciliteze recunoașterea de către tineri a propriului fond cultural, a valorilor și comportamentului propriu;
- promoveze un mod activ toleranță și interacțiunea cu oamenii din alte culturi;
- facă față în mod creativ conflictelor prin gasirea unor soluții pașnice;
- îi ajute pe tineri să își găsească locul într-o lume în continuă schimbare.

Pentru a contribui la dezvoltarea politicilor organizationale și pentru tineret

Asistentul trebuie să fie capabil să:

- găsească resurse și să le organizeze;
- organizeze alte persoane și să lucreze eficient în echipă;
- să lucreze pentru schimbare și dezvoltare în cadrul organizațiilor;
- coopereze în vederea modelării politicilor pentru tineret.

Pentru a folosi practici de evaluare

Asistentul trebuie să fie capabil să:

- planifice și să aplice o serie de metode participative de evaluare;
- folosească instrumentele tehnologice de informare potrivite;
- demonstreze aptitudini în scrierea de rapoarte și prezentari pentru diferite tipuri de public;
- cerceteze și să folosească rezultatele obținute pentru îmbunătățirea practicilor.

Dintre acestea, probabil că cele mai importante în folosirea instrumentului de validare sunt primele trei seturi. În orice caz, chiar dacă intervievatorul dispune de toate aceste abilități, va trebui să se familiarizeze cu instrumentul de validare înaintea punerii lui în practică. Recomandăm ca înșiși asistenții să încerce acest exercițiu, putând lucra în echipe.

2. Culturi, valori și încredere

Instrumentul de validare implică un grad înalt de dezvoltare și reflecție din partea tânărului și pentru aceasta asistentul va trebui să îi câștige încrederea tânărului. Acest lucru va fi imposibil dacă între cei doi există un raport inegal de putere, în special în favoarea asistentului. În al doilea rând, ar fi de preferat ca cei doi să mai fi lucrat împreună înainte.

Cu alte cuvinte, este foarte greu ca un intervievator care nu a avut nici un contact anterior cu tanarul îi va putea câștiga acestuia încrederea. Mai mult, nu considerăm că dacă tânărului i se impune să parcurgă acest proces rezultatele vor fi eficiente. Acesta trebuie să participe în mod voluntar. Acest aspect ridică anumite probleme deoarece instrumentul a fost testat de multe ori pe tineri care participau la cursuri pentru șomeri, cursuri ce nu erau obligatorii dar la care tinerii participau din cauza constrângerilor economice. In acest caz considerăm că activitățile trebuie sa fie opționale pentru tinerii implicați.

Suntem conștienți că în cele mai multe cazuri tinerii dezavantajați din punct de vedere social provin din sub-culturi sau din grupuri etnice minoritare care au valori și principii diferite de cele ale intervievatorului/asistentului. Astfel, acesta trebuie să fie conștient de diferențele de cultură și de valori. Prin aceasta nu se înțelege că asistenții trebuie să fie de acord sau să împărtășească aceste valori sau culturi, dar ei trebuie să recunoască din ce mediu provin tinerii și, în cazul minoritațiilor etnice, să posede un minim nivel de înțelegere a valorilor din cultura respectivă.

3. Apartenență și confidențialitate

Corelata cu problema încrederii este cea a apartenenței. Pentru ca procesul să fie eficient, este important ca tânărul să se simtă stăpân asupra procesului și a rezultatelor sale. Trebuie să i se precizeze că nu este obligat să răspundă la nici o întrebare și pot încheia interviul în orice moment doresc. Rezultatele obținute le aparțin în totalitate. Este de la sine înțeles că procesul și rezultatele sale sunt total confidențiale, blocându-se orice destăinuire care ar putea avea repercusiuni din punct de vedere legal. Este important ca acest aspect să fie clarificat înaintea folosirii instrumentului.

4. Așteptări și motivații

Suntem conștienți de faptul că este dificil să îi motivăm pe tineri să participe în acet proces. Mulți dintre ei nu au mai avut parte de consiliere educațională sau profesională și astfel se îndoiesc de faptul că participarea lor la proces le-ar putea aduce vreun beneficiu.

Utilizarea acestui instrument are ca scop atât conturarea propriei dezvoltări, cat și creșterea șanselor la angajare, dar mulți tineri nu văd importanța primului aspect. În țările cu rate mici ale șomajului și lipsa de forța de muncă, folosirea instrumentului poate aduce noi oportunități la angajare, dar în țările cu un nivel crescut al șomajului și oportunități limitate pe piața muncii, evidențierea competențelor nu este de ajuns pentru a obține o slujbă. Este important ca intervievatorii să fie deschiși atât în ceea ce privește oportunitățile, cât și de limitările instrumentului - acesta nu duce imediat la angajare ci constituie un pas în vederea obținerii de noi aptitudini și a unei slujbe sau continuarea educației și formării profesionale.

5. Context și spațiu

Este important ca tinerii să beneficieze de un anumit grad de intimitate și ca interviul să se desfășoare într-un loc în care aceștia se simt în siguranță și confortabil. Aceasta se poate realiza într-o manieră detașată în cadrul comunității tânărului. În aceeași măsură, este posibil

ca tinerii să se simtă mai bine în afara comunității, pe un teren neutru. Pentru aceasta intervievatorul trebuie să dea dovadă de considerație și ar putea fi nevoit să ducă anumite negocieri. Bineînțeles, suntem conștienți de restricțiile practice ale resurselor din punct de vedere al spațiului și timpului. Cu toate acestea este important ca tinerii să fie încrezători și să se simtă confortabil în mediul în care se desfășoară procesul de validare.

6. Validarea abilităților și a competențelor

Este o diferență între **a afirma** ca s-au dobândit anumite competențe în urma unor experiențe anterioare sau a situațiilor non-formale de învățare și **a dovedi** acest lucru. Angajatorii vor dori întotdeauna dovezi ale aptitudinilor și cunoștințelor. Nu este datoria asistentului sau a consilierului să determine dacă interviuatul chiar a dobândit acele competențe. Rolul lor este de a-i îndruma pe tineri pentru ca aceștia să găsească singuri modalități de evidențiere a competențelor și acest lucru poate fi realizat pe mai multe cai, inclusiv prin intermediul scrisorilor de recomandare care să dovedească realizările tinerilor în cazul activităților anterioare de voluntariat sau a altor experiențe.

7. Limba și semnificațiile

Am acordat foarte mult timp și importanță limbii folosite în elaborarea instrumentului. Cu toate acestea, cuvintele pot avea semnificații culturale diferite. Întrebările incluse în instrument sunt doar cu titlu orientativ. Intervievatorii trebuie să fie atenți la modul în care anumite grupuri sau tineri se vor identifica cu anumite întrebări. Acest lucru este valabil și în cazul traducerilor. Traducerile din dicționare pot avea ca rezultat diferite înțelesuri. Cuvinte ca "hobby" pot să nu aibă nici o semnificație pentru anumite grupuri sau anumiți tineri. Scopul întrebărilor este acela de a îi încuraja pe tineri să își spună poveștile pentru a le folosi mai apoi ca bază pentru identificarea învățămintelor și a competențelor care au rezultat din activitățile lor. Întrebările trebuie adaptate în funcție de nevoile persoanei interviuate.

8. Implicare, responsabilitati și planificare

Utilizarea instrumentului necesită implicare din partea tinerilor. Este de asemenea nevoie de un nivel corespunzător de implicare și din partea asistenților. Deși în crearea instrumentului noi am urmărit ca punerea lui în aplicare să implice cât mai puține resurse, acest proces necesită timp și efort din partea ambelor părți implicate. În cazul în care instrumentul este folosit ca parte a procesului de creare a unui CV, atunci va fi nevoie de un efort suplimentar. Asistentul se poate implica mai apoi, alături de tânăr, și în procesul de găsire a unei slujbe sau continuare a studiilor sau a formării profesionale folosind CV-ul rezultat din acest proces.

Este de asemenea important ca gradul de implicare să fie cunoscut de la începutul procesului. Dacă este doar cazul în care tânărul completează un chestionar și se obține un document ce îi va fi înmănat acestuia, atunci acest lucru trebuie să se știe de la bun început. Dacă tânărul se folosește de acest proces pentru a explora posibilitățile unei formări ulterioare sau a unei angajări, acest lucru ar trebui menționat încă de la început.

În forma actuală, chestionarul poate fi completat într-o singură ședință. Cu toate acestea, validarea competențelor și crearea CV-ului European necesită una sau mai multe ședințe suplimentare.

9. Utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare (TIC)

Au fost create două forme ale instrumentului de validare - o varianta pe hârtie și o variantă electronică, dar nu putem recomanda una sau alta ca fiind mai bună. Cu toate acestea, studiile noastre demonstrează că până și tinerii cu nivele scăzute de calificare devin foarte motivați când vine vorba să lucreze cu varianta pe calculator și dovedesc un grad înalt de aptitudini în domeniul TIC. Trebuie să se aibă în vedere, însă, că instrumentul de validare nu are ca scop învățarea utilizării calculatorului. Cea mai bună abordare este ca alegerea versiunii să se lase la latitudinea tânărului.

10. Statusul CV-ului european

În crearea instrumentului de validare am urmărit ca tinerii să obțină rezultate recunoscute. Din acest motiv am adoptat ca formă finală CV-ul european. Acesta este recunoscut în mod oficial și susținut de către Comisia Europeană și de către toate statele membre și este un model relevant pentru recunoașterea tuturor realizărilor unei persoane, fie în urma educației bazate pe cursuri și a calificărilor oficiale, fie în urma unor activități de învățare non-formală.

Cu toate acestea, suntem conștienți de faptul că, în ciuda statutului său oficial, recunoașterea și acceptarea de către angajatori și instituțiile de educație și formare a CV-ului european sunt încă limitate. Sperăm ca această situație să se amelioreze în viitor.