

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre la «Validación de las competencias y cualificaciones adquiridas mediante el aprendizaje no formal o informal: la aportación práctica de la sociedad civil organizada»

(dictamen de iniciativa)

(2016/C 013/09)

Ponente: Pavel TRANTINA

Coponente: Marie ZVOLSKÁ

El 22 de enero de 2015, de conformidad con el artículo 29, apartado 2, de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre la

Validación de las competencias y cualificaciones adquiridas mediante el aprendizaje no formal o informal: la aportación práctica de la sociedad civil organizada.

(dictamen de iniciativa)

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su dictamen el 17 de junio de 2015.

En su 510º pleno de los días 16 y 17 de septiembre de 2015 (sesión del 16 de septiembre de 2015), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 212 votos a favor y 8 abstenciones el presente dictamen.

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El CESE está convencido de que es necesario poner de relieve la determinación, el registro, la evaluación y, por ende, la validación de los resultados obtenidos a través del aprendizaje no formal, de la manera más comparable posible y comprensible para todas las partes interesadas, en particular los empresarios y los centros de enseñanza.

1.2. Los Estados miembros deben asegurarse de que los ciudadanos, con independencia de su edad y su nivel de cualificación, tengan la oportunidad de beneficiarse de la validación de los resultados del aprendizaje no formal e informal. A tal fin, podría resultar necesaria una mayor cooperación entre los proveedores de enseñanza no formal, las autoridades públicas y otras partes interesadas, especialmente en lo tocante a las cuestiones de financiación y validación.

1.3. El CESE pide que se apoye a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, para que conozcan las ventajas de este tipo de validación y puedan participar activamente en la elaboración de los marcos nacionales de cualificaciones y en la definición de las cualificaciones profesionales.

1.4. Es indispensable facilitar a los ciudadanos información pertinente sobre las ventajas, las posibilidades y los mecanismos de validación de las competencias. El CESE recomienda a los Estados miembros que desarrollen las instituciones que proporcionan instrucciones y orientaciones en este sentido y que asocien a tal efecto, en particular, a los servicios de empleo, así como los centros de información para la juventud, las instituciones de educación formal, los empresarios, las organizaciones sindicales, los centros de asesoramiento profesional, las organizaciones juveniles, las organizaciones de mujeres, las organizaciones de ayuda a los migrantes y a las personas con discapacidad y las autoridades públicas.

1.5. A tal fin, es indispensable disponer previamente de un marco legislativo de calidad a nivel nacional que garantice la equivalencia de los títulos obtenidos mediante la educación formal y el aprendizaje no formal o informal. Esta necesidad impone unas exigencias muy estrictas por lo que respecta a la calidad de los procedimientos de validación, que también conviene apoyar en el plano financiero, por ejemplo a través del Fondo Social Europeo.

1.6. El CESE insta a los centros de enseñanza, en particular los centros de educación y formación profesionales de nivel secundario y de grado superior, así como las universidades, a que respalden en mayor medida la validación de las competencias y los conocimientos adquiridos de manera no formal. A este respecto, existen en la UE una serie de ejemplos de buenas prácticas que convendría difundir.

1.7. El CESE está convencido de que la negociación colectiva y el diálogo social entre sindicatos y empresarios pueden desempeñar un papel clave en el proceso de validación de la educación no formal y el aprendizaje a lo largo de la vida. Es necesario trabajar a través de estos instrumentos para validar el aprendizaje no formal, que representa una importante contribución al debate sobre la empleabilidad y los instrumentos que la favorecen.

1.8. En un contexto de desempleo juvenil elevado, conviene promover las oportunidades de interacción mutua entre las agencias de empleo públicas y privadas, las organizaciones de voluntariado (especialmente las juveniles) y los empresarios. Se podría así contribuir a reforzar la visibilidad y sensibilización respecto de la importancia y el valor de la educación no formal en las organizaciones de voluntarios, e incrementar la confianza mutua.

1.9. Es conveniente asimismo fomentar el desarrollo y la utilización de herramientas de autoevaluación, que ayuden a una persona a determinar y describir los resultados de su aprendizaje sobre la base de la experiencia adquirida en organizaciones de la sociedad civil. El CESE ya se ha pronunciado en el pasado en favor de la creación de un Pasaporte Europeo de Competencias y, posteriormente, del instrumento «Europass Experience». Lamenta, por tanto, que la Comisión haya suspendido los preparativos del «Europass Experience» y le anima a movilizarse y a ultimar con éxito este instrumento.

2. Introducción: el aprendizaje no formal e informal

2.1. A pesar de la difícil situación económica y social por la que están pasando muchos Estados miembros de la UE, en la que incluso una educación formal no garantiza la inserción en el mercado laboral, el CESE considera que la Unión Europea no puede permitirse no validar los valiosos recursos latentes que entrañan la experiencia y las competencias adquiridas de manera no formal o informal.

2.2. Dicha validación podría representar una oportunidad, en particular para algunos grupos desfavorecidos (mujeres, migrantes, jóvenes o trabajadores mayores). Sin embargo, no debería suscitar falsas expectativas sobre las posibilidades de beneficiarse rápidamente de ella en el mercado laboral. Para ello, es necesario que la política económica y social esté más centrada en la inversión, la creación de empleo de calidad, la lucha contra la pobreza y el riesgo de exclusión social. Estas políticas también deben fomentar y apoyar el refuerzo de los sistemas de educación, formación y reciclaje.

2.3. El CESE se basa en el importante documento que constituye la Recomendación del Consejo de 20 de diciembre de 2012 sobre la validación del aprendizaje no formal e informal⁽¹⁾. En ella se afirma que *la validación del resultado del aprendizaje, en particular, conocimientos, capacidades y competencias, adquirido a través del aprendizaje no formal e informal puede desempeñar un importante papel para mejorar la capacidad de empleo y la movilidad, así como para aumentar la motivación para aprender toda la vida, en particular en el caso de las personas más desfavorecidas desde el punto de vista social y económico o con menores cualificaciones. La validación de conocimientos, capacidades y competencias pertinentes puede contribuir a mejorar el funcionamiento del mercado laboral, fomentar la movilidad y reforzar la competitividad y el crecimiento económico.*

2.4. Para el Consejo, las organizaciones patronales, los empresarios individuales, los sindicatos, las cámaras de industria, comercio y artesanía, las entidades nacionales que participan en el proceso de reconocimiento de cualificaciones profesionales y en la evaluación y certificación de los resultados del aprendizaje, los servicios de empleo, las organizaciones juveniles, los trabajadores en el ámbito de la juventud, los proveedores de educación y formación, así como otras organizaciones de la sociedad civil son partes interesadas esenciales en la oferta de oportunidades de aprendizaje no formal e informal y en los procesos de validación posteriores.

2.5. De acuerdo con la Recomendación publicada por el Consejo en 2012, los Estados miembros deberían establecer para 2018 a más tardar, de acuerdo con las circunstancias y especificidades nacionales y según consideren apropiado, *disposiciones para la validación del aprendizaje no formal e informal que permitan a las personas:*

- *validar los conocimientos, capacidades y competencias adquiridos mediante el aprendizaje no formal e informal, cuando proceda, mediante los recursos educativos abiertos;*
- *obtener una cualificación total o, cuando proceda, parcial sobre la base de experiencias de aprendizaje no formal e informal validadas [...].*

⁽¹⁾ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:ES:PDF>

2.6. Incluir los siguientes elementos, según proceda, en las disposiciones de validación del aprendizaje no formal e informal que establezcan, al tiempo que permiten que cada ciudadano se sirva de ellas, bien por separado, bien de forma combinada, de forma acorde con sus necesidades:

- DETERMINACIÓN de los resultados del aprendizaje que haya adquirido una persona mediante un aprendizaje formal e informal;
- DOCUMENTACIÓN de los resultados del aprendizaje que haya adquirido una persona mediante un aprendizaje formal e informal;
- EVALUACIÓN de los resultados del aprendizaje que haya adquirido una persona mediante un aprendizaje formal e informal;
- CERTIFICACIÓN de la evaluación de los resultados del aprendizaje adquiridos mediante un aprendizaje formal e informal, ya sea en forma de cualificación, de créditos que den lugar a una cualificación o de cualquier otro modo que sea apropiado.

Las directrices europeas de 2009 para la validación del aprendizaje no formal e informal ⁽²⁾ (y su actualización de 2015) se dirigen a las personas y los agentes que se encargan de la puesta en marcha, el desarrollo, la aplicación y el funcionamiento del proceso de validación. Intervienen varios agentes en distintos niveles (europeo, nacional, sectorial y local) y en contextos diferentes (puede tratarse de los sectores público, privado y voluntario, del ámbito de la educación y la formación, o incluso de los servicios del mercado de trabajo). Las directrices tienen por objeto aclarar las condiciones en que se realizan los controles y llamar la atención sobre las posibilidades de que disponen las partes interesadas en cada etapa del proceso.

2.7. El CESE ha destacado ya en varias ocasiones el carácter positivo de la contribución de la educación no formal y la importancia de su reconocimiento. Sin embargo, el presente dictamen recoge por primera vez esta posición de manera exhaustiva. Tiene como objetivo recabar los puntos de vista de los representantes de los empresarios, trabajadores y otras organizaciones de la sociedad civil sobre los procedimientos concretos de validación y presentar propuestas de soluciones prácticas desde su propio punto de vista.

3. Capacidades y competencias adquiridas a través del aprendizaje no formal e informal

3.1. El declive de la producción basada en la especialización y en los oficios, la evolución tecnológica y el crecimiento del sector de los servicios tienen como consecuencia que los empresarios del siglo XXI conceden ahora más importancia a la personalidad de los trabajadores y a sus competencias «transversales» o «transferibles». Cobran mayor importancia el aprendizaje permanente y la validación de competencias y conocimientos adquiridos fuera de la escuela.

3.2. En 2012, la Universidad de Bath y la consultora GHK realizaron un estudio, a petición del Foro Europeo de la Juventud, sobre la incidencia que puede tener el aprendizaje informal adquirido en las organizaciones juveniles en la empleabilidad de los jóvenes ⁽³⁾. Las organizaciones juveniles son importantes proveedores de educación no formal. Esta educación adquirida en organizaciones juveniles no tiene como primer objetivo mejorar la empleabilidad; sin embargo, las competencias adquiridas por esta vía pueden contribuir a lograr dicho objetivo, y este fue precisamente el objeto de este análisis.

3.3. El estudio llega a una conclusión general, a saber que las competencias requeridas por los empresarios corresponden claramente a las que permite desarrollar el sector del aprendizaje no formal. La participación en organizaciones juveniles permite desarrollar cinco de las seis competencias genéricas (*soft skills*) más solicitadas por los empresarios (la excepción son las competencias matemáticas). Las competencias genéricas más solicitadas por los empresarios son: las competencias de comunicación, las capacidades de organización o de planificación, la capacidad de tomar decisiones, el sentido del trabajo en equipo, la fiabilidad o la autonomía y las competencias matemáticas. Estas competencias se consideran esenciales para poder desempeñar un trabajo con éxito. También se desarrollan así ciertos rasgos de la personalidad, como la motivación personal, el espíritu de iniciativa y la creatividad, que son cualidades personales relacionadas con la fiabilidad, la autonomía y el espíritu empresarial.

⁽²⁾ <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

⁽³⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Todos los ciudadanos aprenden de manera no formal e informal en el marco del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida. Por ejemplo, muchas mujeres (pero también hombres) desarrollan al desempeñar las tareas domésticas unas competencias que pueden transponerse en el lugar de trabajo, en particular en el sector de los servicios sociales. Si tienen que cambiar de empleo como consecuencia de un despido o por motivos familiares, pueden sacar partido de estos conocimientos en la fase de transición hacia un nuevo empleo, o incluso, en los casos de las mujeres inmigrantes, para obtener un primer empleo. El CESE ya había instado a los Estados miembros ⁽⁴⁾ a acelerar «los procesos de reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia adquiridas en el extranjero, para que las mujeres puedan encontrar un empleo acorde a sus competencias y aspiraciones» y a considerar que «el trabajo en determinados sectores (limpieza, cuidado de niños, asistencia a personas de edad avanzada, hostelería, agricultura, etc.) puede ofrecer oportunidades a las mujeres inmigrantes poco cualificadas, a condición de que se acabe con el trabajo no declarado, que estos sectores se profesionalicen y valoricen, y que se impartan formaciones a estas mujeres, para permitirles avanzar en su carrera profesional». También había instado a los interlocutores sociales a facilitar «en los convenios colectivos, el reconocimiento de las cualificaciones de las mujeres migrantes».

3.5. Para validar con éxito los resultados del aprendizaje no formal e informal, es preciso hacer mayor hincapié en los resultados que permite obtener. De hecho, desde 2004 este enfoque se ha fomentado de manera expresa en la agenda política de la UE en materia de educación, formación y empleo. Un estudio reciente del Cedefop (basado en investigaciones realizadas entre 2013 y 2015) pone de manifiesto que el énfasis puesto en los resultados del aprendizaje está ganando terreno en toda Europa, por ejemplo, en la creación de marcos nacionales de cualificaciones, a la hora de definir y describir las cualificaciones profesionales, en el uso de los resultados del aprendizaje en los programas de estudios y evaluaciones, y como puntos de referencia para su validación. Esto debería permitir una mayor transparencia, pertinencia y calidad de la educación, así como más apertura hacia la educación no formal e informal. En la práctica, permitirá a los alumnos o estudiantes establecer objetivos claros, beneficiándose de un efecto de motivación, permitiendo a los itinerarios de aprendizaje ser flexibles y determinando la orientación en función de la evaluación de los resultados. Al mismo tiempo, para obtener resultados de calidad, también es necesario mejorar los métodos y procesos de enseñanza o aprendizaje como tales.

3.6. Se deduce de lo anterior la necesidad de hacer hincapié en la evaluación y el registro de los resultados obtenidos a través del aprendizaje no formal, mediante un procedimiento que sea comprensible para todas las partes interesadas, en particular los empresarios y los centros de enseñanza. Dichos resultados pueden incluso ser validados posteriormente, siempre y cuando el interesado lo desee y que se reúnan las condiciones adecuadas, como las cualificaciones profesionales usuales, equivalentes a los programas formales de formación.

4. Punto de vista práctico sobre la validación de las competencias y cualificaciones

4.1. Orientación, asesoramiento e información

4.1.1. En el marco de los procesos de validación, los Estados miembros deberán garantizar que las personas y las organizaciones dispongan de la información y las recomendaciones sobre las posibilidades de validación y las ventajas que conlleva este proceso, así como los procedimientos correspondientes; además, la validación del aprendizaje no formal e informal deberá promoverse con orientaciones y consejos pertinentes, que también sean fácilmente accesibles.

4.1.2. Los sistemas de validación del aprendizaje no formal e informal deberán regirse por principios pertinentes y tener en cuenta las necesidades y los contextos nacionales, regionales y locales, así como sectoriales.

4.1.3. Habrá que asegurarse de que los ciudadanos, con independencia de su edad y su nivel de cualificación, tengan la oportunidad de beneficiarse de esta validación. A tal fin, podría ser necesaria una mayor cooperación entre el sector sin ánimo de lucro, las autoridades públicas y las demás partes interesadas, especialmente en lo tocante a las cuestiones de financiación y validación.

4.1.4. Es importante informar a los ciudadanos de las ventajas adicionales que conlleva la participación duradera en actividades de las organizaciones de voluntarios. Incluso un breve período de participación puede influir de manera significativa en el desarrollo de competencias y conducir a una mayor empleabilidad en el mercado laboral.

⁽⁴⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La integración de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo» (DO C 242 de 23.7.2015, p. 9).

4.1.5. Es indispensable dirigirse a los ciudadanos de manera coordinada y proporcionarles información pertinente sobre las ventajas, las posibilidades y los mecanismos de validación de las competencias. Se recomienda a los Estados miembros que desarrollen las instituciones que proporcionan instrucciones y orientaciones en este sentido y que asocien a tal efecto, en particular, a los servicios de empleo, así como a los centros de información para la juventud, las instituciones educativas, los empresarios, las organizaciones sindicales, los centros de asesoramiento profesional, las asociaciones de voluntariado, las organizaciones juveniles y las autoridades públicas.

4.1.6. Las actividades de asesoramiento en el marco del proceso de validación desempeñan un papel esencial y útil, en particular para los jóvenes, y en todos los niveles, desde la determinación hasta la certificación. Deberían:

- ayudar a las personas a determinar sus necesidades y animarles a participar en el proceso de validación;
- crear un entorno seguro y propicio para la instauración de una relación de confianza con el consejero, es decir, un entorno no demasiado institucionalizado para que las personas se sientan cómodas;
- integrar en cursos de formación, de manera adecuada, la información relativa a la certificación como método reconocido centrado en el participante, utilizando las estructuras de información y de consulta, es decir, mostrar que la certificación es un camino posible y, a la vez, evitar crear expectativas poco realistas.

4.2. *Coordinación de las partes interesadas*

4.2.1. Para el Consejo, los Estados miembros deberían promover la coordinación y participación de todas las partes interesadas pertinentes en el proceso de elaboración y aplicación de los elementos y principios de validación. Para impulsar la participación en este proceso:

- los empresarios, las organizaciones juveniles y las organizaciones de la sociedad civil deberán promover y facilitar la determinación y la documentación de los resultados de aprendizaje adquiridos en el trabajo o en actividades de voluntariado, utilizando los instrumentos adecuados de transparencia de la Unión, como los elaborados en el marco de Europass y Youthpass;
- los proveedores de educación y formación deberán facilitar el acceso a la educación y la formación formales sobre la base de los resultados del aprendizaje adquirido en contextos no formales e informales y, en su caso, conceder exenciones o créditos en relación con los resultados del aprendizaje adquirido en contextos no formales o informales.

4.2.2. El CESE pide, por tanto, que se apoye a todas las partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, para que tomen conciencia de las ventajas de este tipo de validación y puedan participar activamente en la elaboración de los marcos nacionales de cualificaciones y en la definición de las cualificaciones profesionales. Puede resultar difícil que las partes interesadas consigan realizar un «verdadero» cambio, en particular en los Estados miembros que no consideren esta cuestión prioritaria, o cuando el enfoque de la sociedad respecto de la validación del aprendizaje no formal e informal no goce efectivamente de un apoyo nacional. Sería útil ofrecer una plataforma/un apoyo, etc. a quienes ya hayan progresado en este ámbito (por ejemplo, a través de proyectos piloto), en los esfuerzos que despliegan a nivel nacional.

4.3. *La validación, los marcos nacionales y los sistemas de certificación*

4.3.1. Los Estados miembros deberían permitir a los ciudadanos obtener una cualificación total o, cuando proceda, parcial sobre la base de experiencias de aprendizaje no formal e informal validadas. Deberían asegurarse de que las modalidades de validación estén vinculadas a los marcos nacionales de cualificaciones y sean conformes al Marco Europeo de Cualificaciones y garantizar la existencia de sinergias entre las disposiciones de validación y los sistemas de créditos aplicables en el sistema formal de educación y formación, por ejemplo, el ECTS y el ECVET.

4.3.2. En la medida de lo posible, convendría asociar, en particular, a los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil organizada en la elaboración de los marcos nacionales de cualificaciones (y alentarlos adecuadamente a tal fin). La experiencia de algunos Estados miembros muestra que para establecer procedimientos de validación a nivel sectorial es necesario crear comisiones y unidades para las competencias sectoriales y elegir bien a las personas que formen parte de ellas. En los ámbitos determinados, se puede proceder así de manera adecuada al establecimiento de las normas nacionales aplicables a las diferentes profesiones y cualificaciones profesionales.

4.4. *Garantizar la calidad de la validación*

4.4.1. Los Estados miembros deberán garantizar que se aplican medidas transparentes de garantía de calidad en consonancia con los marcos de garantía de calidad existentes en apoyo de métodos e instrumentos de evaluación fiables, válidos y dignos de crédito. Se trata, ante todo, de una legislación oportuna, es decir, de un marco reglamentario para la validación y las garantías vinculadas a la concesión de la certificación que sea conforme a los marcos nacionales de cualificaciones derivados del marco europeo de cualificaciones.

4.4.2. Para el CESE, esto implica la necesidad de garantizar la equivalencia de los títulos obtenidos tras la educación formal y no formal y el aprendizaje informal. Esta necesidad impone unas exigencias muy estrictas por lo que respecta a la calidad de los procedimientos de validación, que también conviene apoyar en el plano financiero, por ejemplo a través del Fondo Social Europeo.

4.5. *La validación por los centros de enseñanza*

4.5.1. Los centros de enseñanza pueden desempeñar un papel esencial en el proceso de validación. El Consejo recomienda que los proveedores de educación y formación faciliten el acceso a la educación y la formación formales sobre la base de los resultados del aprendizaje adquirido en contextos no formales e informales y, en su caso, concedan exenciones o créditos en relación con los resultados del aprendizaje adquirido en estos contextos.

4.5.2. El CESE insta al mundo académico a que respalde en mayor medida la validación de las competencias y los conocimientos adquiridos de manera no formal. A este respecto, Irlanda puede constituir un buen ejemplo. Su estrategia nacional para la educación superior hasta el año 2030 apoya la misión cívica de la educación superior y la participación de la sociedad en sentido amplio como una de las tres funciones principales interconectadas de la enseñanza superior. Se la define como la cooperación con las empresas, la sociedad civil, las políticas públicas, la vida artística, cultural y deportiva, así como la colaboración con otros proveedores de educación dentro de la comunidad y la región; prevé, además, que se haga cada vez mayor hincapié en el compromiso de la comunidad internacional ⁽⁵⁾.

4.5.3. Naturalmente, el mundo académico no es el único que pueda validar los resultados del aprendizaje no formal e informal. En Malta, por ejemplo, el certificado y el perfil de la enseñanza secundaria, presentado en septiembre de 2010, valida todas las formas de aprendizaje durante los cinco años de estudios de enseñanza secundaria. La educación, ya sea formal o no, permite obtener «créditos» que animan a los estudiantes a proseguir y profundizar en su formación.

4.6. *La validación en relación con el mercado laboral*

4.6.1. La Recomendación del Consejo destaca la importancia que reviste la validación en el lugar de trabajo, por lo que recomienda a los Estados miembros que animen a todas las partes interesadas, como por ejemplo empresarios, sindicatos, cámaras de industria, comercio y artesanía, entidades nacionales a participar en el proceso de reconocimiento de cualificaciones profesionales. Además, se invita a los empresarios a promover y facilitar la determinación y la documentación de los resultados de aprendizaje adquiridos en el trabajo.

4.6.2. La validación del aprendizaje no formal e informal puede tener lugar dentro del marco de convenios colectivos laborales (como en los Países Bajos), lo que constituye un excelente ejemplo de las posibilidades ofrecidas a los trabajadores para acceder a la validación y contribuir a una gestión eficaz de los recursos humanos en las empresas. Los empresarios deberían participar activamente en la evaluación de conocimientos, aptitudes y competencias, tanto en el lugar de trabajo como a la hora de desarrollar la educación y la formación, lo que incrementará el valor de la validación y contribuirá a inspirar una mayor confianza.

4.6.3. La negociación colectiva y el diálogo social entre sindicatos y empresarios pueden ocupar un lugar importante en el proceso de validación de la educación no formal y el aprendizaje a lo largo de la vida. La Federación Europea de la Metalurgia da un ejemplo concreto de ello a escala europea, al obrar por la validación del aprendizaje no formal, que representa una importante contribución al debate sobre la empleabilidad y los instrumentos que la favorecen.

⁽⁵⁾ National Strategy for Higher Education to 2030, <http://www.heai.ie/>

4.6.4. En algunos Estados, los activistas sindicales asumen cada vez más un nuevo papel, al prestar servicios de asesoramiento durante su horario de trabajo y negociar con los empresarios sobre el libre acceso a oportunidades de formación en el lugar de trabajo. En Austria, Dinamarca, Finlandia, Noruega, Suecia y el Reino Unido, los representantes sindicales ejercen de «embajadores del aprendizaje», y animan a los trabajadores a proseguir su aprendizaje y a seguir supliendo sus lagunas de competencias, al tiempo que asesoran a las empresas sobre sus necesidades de formación⁽⁶⁾.

4.6.5. Dado que los empresarios que contratan a nuevos trabajadores jóvenes con escasa o ninguna experiencia profesional aprecian enormemente que estos hayan colaborado en organizaciones juveniles, convendría fomentar esta participación como una de las medidas para ayudar a los jóvenes en la transición de la escuela al mundo laboral⁽⁷⁾.

4.6.6. Además, convendría mejorar servicios de orientación y acompañamiento dirigidos a todas las personas interesadas por la validación, para que cuando soliciten un empleo estén en condiciones de presentar eficazmente las aptitudes y competencias que han adquirido de manera no formal e informal y comprendan mejor el modo en que dicha experiencia puede aprovecharse en su trabajo y contribuir a la realización de tareas específicas. Es un proceso al que pueden contribuir los prestadores de servicios de asesoramiento profesional, los consejeros en las escuelas y universidades, el sector de la juventud y los servicios de empleo, así como los empresarios y las organizaciones internacionales. También se podría ayudar a los jóvenes facilitándoles información y consejos útiles en este ámbito.

4.7. *La validación en el sector voluntario*

4.7.1. En su Recomendación, el Consejo señala que *es importante garantizar la participación activa del sector asociativo en los procesos de validación; las organizaciones juveniles y las organizaciones de la sociedad civil deberán promover y facilitar la determinación y la documentación de los resultados de aprendizaje adquiridos en el trabajo o en actividades de voluntariado, utilizando los instrumentos adecuados de transparencia de la Unión, como los elaborados en el marco de Europass y Youthpass.*

4.7.2. Los ciudadanos deberían ser más conscientes de la importancia que conceden los empresarios a las habilidades y competencias adquiridas de manera no formal o informal, por ejemplo a través de actividades de voluntariado. Esto es especialmente relevante para las personas con bajo nivel educativo, que a menudo son menos conscientes del valor de este tipo de actividades para los empresarios y que están menos formadas sobre la manera de presentar dichas competencias.

4.7.3. En un contexto de desempleo juvenil elevado, conviene promover las oportunidades de interacción mutua entre las agencias de empleo públicas y privadas, las organizaciones de voluntariado (especialmente las que se dirigen a los jóvenes) y los empresarios. Se podría así contribuir a reforzar la visibilidad y sensibilización respecto de la importancia y el valor de la educación no formal en las organizaciones de voluntarios, e incrementar la confianza mutua.

4.7.4. Hay que fomentar el desarrollo de programas de evaluación y formación en las propias organizaciones de voluntariado, ya que se ha observado que su existencia contribuye a que se declare un mayor nivel de desarrollo de competencias. En este contexto, conviene asimismo recordar la enorme diversidad de las actividades que pueden realizarse en las organizaciones voluntarias y, por tanto, de los criterios mediante los cuales dichas organizaciones evalúan las competencias que en ellas se desarrollan. Conviene fomentar a este respecto en el sector del voluntariado una mayor coherencia en el ámbito de la terminología y los métodos de evaluación. La aproximación de los criterios podría contribuir, por ejemplo, a que un mayor número de voluntarios reconozcan las aptitudes que desarrollan al participar en un servicio voluntario en beneficio de la sociedad.

4.8. *Instrumentos de validación*

4.8.1. En su Recomendación, el Consejo destaca la importancia de los instrumentos europeos comunes de reconocimiento, como los elaborados en el marco de Europass y Youthpass, para garantizar la transparencia. Los Estados miembros deberían garantizar la existencia de sinergias entre las disposiciones de validación y los sistemas de créditos aplicables en el sistema formal de educación y formación, por ejemplo, el ECTS y el ECVET.

⁽⁶⁾ Véase: «Aprender trabajando. Aprender en un contexto profesional: historias de éxito en Europa», Cedefop, 2012, p. 59.

⁽⁷⁾ http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

4.8.2. Los conocimientos y aptitudes adquiridos a través de la participación en organizaciones de la sociedad civil también se valoran en el mercado laboral, pero a menudo no están documentados ni suficientemente identificados. Por ello es conveniente fomentar el desarrollo y la utilización de herramientas de autoevaluación, que ayuden a una persona a determinar y describir los resultados de su aprendizaje a partir de la experiencia adquirida en organizaciones de la sociedad civil. Por ejemplo, elaborar una cartera personal de competencias podría ofrecer un valor añadido para las personas que decidan proseguir su formación y esforzarse por lograr sus aspiraciones en la vida profesional.

4.8.3. Los certificados y las carteras son un elemento importante de la validación de las competencias y cualificaciones adquiridas de manera no formal. Los proveedores de educación no formal deberían presentar certificados o documentos en los que se describe detalladamente la naturaleza y los resultados de la participación en sus actividades educativas, para que los ciudadanos puedan tomar conciencia del valor de esta participación. Se trata sobre todo del valor que representan estos documentos desde el punto de vista de la formación (informar mejor a las personas sobre las aptitudes y capacidades que han adquirido dentro de las organizaciones de la sociedad civil, y sobre la manera de sacar partido de estos conocimientos en la búsqueda de un empleo o para continuar una formación), en lugar de la certificación de un éxito.

4.8.4. El CESE ya se ha pronunciado en el pasado en favor de la creación de un Pasaporte Europeo de Competencias y, posteriormente, del instrumento «Europass Experience». Lamenta, por tanto, que la Comisión Europea haya decidido suspender su instauración.

Bruselas, 16 de septiembre de 2015.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE
