Avizul Comitetului Economic și Social European privind „Validarea competențelor și a calificărilor dobândite prin învățare non-formală și informală – contribuția concretă a societății civile organizate”

(aviz din proprie inițiativă)

(2016/C 013/09)

Raportor: domnul Pavel TRANTINA

Coraportor: doamna Marie ZVOLSKÁ

La 22 ianuarie 2015, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă pe tema

„*Validarea competențelor și a calificărilor dobândite prin învățare non-formală și informală – contribuția concretă a societății civile organizate*”

(aviz din proprie inițiativă).

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 17 iunie 2015.

În cea de-a 510-a sesiune plenară, care a avut loc la 16 și 17 septembrie 2015 (ședința din 16 septembrie), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 212 de voturi pentru și 8abțineri.

1. **Concluzii și recomandări**

1.1. CESE nutrește convingerea că trebuie să se pună accentul pe identificarea, înregistrarea, evaluarea și, ca atare, validarea rezultatelor obținute prin învățarea non-formală, într-un mod standard care să fie cât mai ușor de comparat și de înțeles pentru toate părțile interesate, mai ales pentru angajatori și pentru instituțiile de învățământ.

1.2. Statele membre ar trebui să se asigure că cetățenii, indiferent de vârstă și de nivelul lor de calificare, au posibilitatea să beneficieze de validarea competențelor dobândite în urma învățării non-formale și informale. În acest scop, s-ar putea dovedi necesar ca furnizorii de educație non-formală, autoritățile publice și alte părți interesate să colaboreze mai mult, inclusiv în privința aspectelor legate de finanțare și de validare.

1.3. CESE solicită sprijinirea tuturor părților interesate, mai ales a partenerilor sociali și a altor organizații ale societății civile, astfel încât ele să fie conștiente de beneficiile aduse de această validare și să poată participa activ la elaborarea cadrelor naționale de certificare și la definirea calificărilor profesionale.

1.4. Este esențial să li se furnizeze cetățenilor informații relevante cu privire la avantajele, posibilitățile și mecanismele de validare a competențelor. CESE recomandă statelor membre să creeze instituții care să ofere instrucțiuni și sfaturi în acest sens, asociind în acest scop în special serviciile de ocupare a forței de muncă, dar și centrele de informare pentru tineret, instituțiile de învățământ, angajatorii, organizațiile sindicale, centrele de consiliere profesională, organizațiile de tineret, organizațiile de femei, organizațiile de asistență pentru migranți și persoane cu dizabilități, precum și autoritățile publice.

1.5. Este absolut necesar să se dispună în prealabil de un cadru legislativ de calitate la nivel național, care să garanteze omologarea certificatelor obținute prin învățare formală și non – formală sau informală. Această necesitate impune cerințe foarte stricte în ceea ce privește calitatea procedurilor de validare, care trebuie să fie sprijinite inclusiv financiar, de exemplu prin intermediul Fondului social european.

1.6. CESE invită instituțiile de învățământ, în special școlile și liceele de învățământ profesional, precum și universitățile, să sprijine mai mult validarea competențelor și a cunoștințelor dobândite în mod non-formal. În această privință, există în UE o serie de exemple de bune practici, care ar trebui diseminate.

1.7. CESE este convins că negocierea colectivă și dialogul social între sindicate și angajatori pot avea un rol important în procesul de validare a educației non-formale și a învățării pe tot parcursul vieții. Prin intermediul lor, este necesar să se depună eforturi pentru validarea învățării non-formale, dat fiind că aceasta reprezintă o contribuție importantă la dezbaterea privind capacitatea de inserție profesională și instrumentele care o încurajează.

1.8. În contextul șomajului ridicat în rândul tinerilor, se cuvine să fie stimulate posibilitățile de interacțiune reciprocă între agențiile de ocupare a forței de muncă publice și private, organizațiile de voluntari (în special cele care se adresează tinerilor) și angajatori. Această acțiune poate contribui la sporirea vizibilității și poate sensibiliza mai mult cu privire la importanța și la valoarea educației non-formale și a învățării informale în cadrul organizațiilor de voluntari, putând duce, de asemenea, la creșterea încrederii reciproce.

1.9. Din acest motiv, trebuie sprijinite dezvoltarea și utilizarea unor instrumente de autoevaluare, care să ajute persoanele să identifice și să descrie rezultatele învățării, plecând de la experiența acumulată în cadrul organizațiilor societății civile. În trecut, CESE s-a exprimat deja pentru crearea unui pașaport european al competențelor și a instrumentului „Europass Experience". Prin urmare, Comitetul nu-și ascunde dezamăgirea cu privire la faptul că Comisia Europeană a suspendat lucrările de pregătire la „Europass Experience", încurajând-o să se mobilizeze și să finalizeze cu succes acest instrument.

2. **Introducere: învățarea non-formală și informală**

2.1. În ciuda situației sociale și economice nefavorabile cu care se confruntă multe state membre ale UE și în care nici măcar educația formală nu garantează inserția pe piața forței de muncă, CESE consideră că Uniunea Europeană nu-și poate permite să nu valideze prețioasele resurse latente pe care le cuprind experiența și aptitudinile dobândite în mod non-formal sau informal.

2.2. Această validare poate reprezenta o șansă pentru anumite grupuri vulnerabile (femei, migranți, tineri sau vârstnici). Cu toate acestea, validarea nu ar trebui să genereze speranțe deșarte cu privire la posibilitățile de fructificare rapidă pe piața forței de muncă. În acest scop, este necesar ca politica economică și socială să se concentreze mai mult pe investiții, pe crearea de locuri de muncă de calitate, pe combaterea sărăciei și pe riscul de excluziune socială. De asemenea, aceste politici trebuie să încurajeze și să sprijine consolidarea sistemelor de educație, formare și reconversie profesională.

2.3. CESE își întemeiază demersul pe un document important, și anume recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale ([1]). Această recomandare subliniază că *validarea rezultatelor învățării, și anume cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite prin învățarea non-formală și informală, poate juca un rol important în îmbunătățirea capacității de inserție profesională și a mobilității, precum și în creșterea motivației pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în special în cazul persoanelor dezavantajate socioeconomic sau slab calificate. Validarea cunoștințelor, a abilităților și a competențelor relevante poate aduce o contribuție chiar și mai valoroasă la îmbunătățirea funcționării pieței muncii, la promovarea mobilității și la consolidarea competitivității și a creșterii economice.*

2.4. În conformitate cu cele afirmate de Consiliu, organizațiile patronale, angajatorii, sindicatele, camerele de comerț, de industrie și de meserii, entitățile naționale implicate în procesul de validare a calificărilor profesionale și în evaluarea și atestarea rezultatelor învățării, serviciile de ocupare a forței de muncă, organizațiile de tineri, animatorii pentru tineret, furnizorii de servicii de educație și formare și alte organizații ale societății civile sunt toate părți interesate esențiale, care au un rol important în facilitarea accesului la posibilități de învățare non-formală și informală, precum și în cadrul procedurilor aferente de validare a cunoștințelor dobândite.

2.5. În conformitate cu recomandarea publicată de Consiliu în 2012, statele membre ar trebui să instituie cel târziu până în 2018 – în conformitate cu circumstanțele și specificitățile naționale și în modul pe care îl consideră adecvat – măsuri de validare a învățării non-formale și informale care să permită persoanelor:

— *să obțină validarea cunoștințelor, a abilităților și a competențelor care au fost dobândite prin învățare non-formală și informală, inclusiv prin utilizarea – acolo unde este cazul – a resurselor educaționale deschise;*

— *să obțină o calificare integrală sau – acolo unde este cazul – o calificare parțială, pe baza experiențelor de învățare non-formală și informală validate (…).*

([1]) http://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32012H1222(01)&from=RO

2.6. În conformitate cu recomandarea Consiliului, trebuie integrate, după caz, următoarele elemente în cadrul măsurilor de validare a învățării non-formale și informale și trebuie să se permită în același timp fiecărei persoane să beneficieze de aceste elemente, fie separat, fie în combinație, în funcție de nevoile sale:

— *IDENTIFICAREA rezultatelor învățării obținute de către o persoană prin învățarea non-formală și informală;*

— *DOCUMENTAREA rezultatelor învățării obținute de către o persoană prin învățarea non-formală și informală;*

— *EVALUAREA rezultatelor învățării obținute de către o persoană prin învățarea non-formală și informală;*

— *ATESTAREA efectelor evaluării rezultatelor învățării obținute de către o persoană prin învățarea non-formală și informală, sub forma unei calificări, sub formă de credite în vederea obținerii unei calificări sau sub altă formă considerată adecvată.*

Orientările europene din 2009 pentru validarea învățării non-formale și informale ([2]) (și cele din versiunea actualizată din 2015) se adresează persoanelor și actorilor responsabili pentru lansarea, dezvoltarea, punerea în aplicare și derularea procesului de validare. Diverșii actori sunt implicați la diferite niveluri (european, național, sectorial și local) și contexte (poate fi vorba de sectoarele public, privat și al voluntariatului, de domeniul educației și al formării sau de serviciile de pe piața muncii). Scopul orientărilor este de a preciza condițiile în care au loc verificările și de a atrage atenția asupra posibilităților aflate la dispoziția părților interesate în fiecare etapă a procesului.

2.7. CESE a subliniat în repetate rânduri contribuția educației non-formale și importanța validării acesteia. Cu toate acestea, prezentul aviz abordează pentru prima dată pe larg acest subiect. Avizul își stabilește ca obiectiv să colecteze punctele de vedere ale reprezentanților angajatorilor, lucrătorilor și ale altor organizații ale societății civile în ceea ce privește procedurile de validare și să prezinte propunerile lor de soluții practice.

3. **Competențe și cunoștințe dobândite în cadrul învățării non-formale și informale**

3.1. Ca urmare a scăderii producției bazate pe specializări și meserii, a evoluțiilor tehnologice și a dezvoltării sectorului serviciilor, angajatorii din secolul 21 sunt tentați să pună mai mult accentul pe personalitatea lucrătorilor și pe competențele „transversale" sau „transferabile". De asemenea, sporește importanța învățării pe tot parcursul vieții și a validării competențelor și cunoștințelor dobândite în afara școlii.

3.2. În 2012, Universitatea din Bath și GHK Consulting au elaborat, la cererea Forumului European al Tineretului, un studiu privind impactul pe care îl poate avea învățarea non-formală în cadrul organizațiilor de tineret asupra capacității de inserție profesională a tinerilor ([3]). Organizațiile de tineret sunt furnizori importanți de servicii educaționale non-formale. Educația în cadrul organizațiilor de tineret nu urmărește în primul rând creșterea gradului de inserție profesională. Cu toate acestea, competențele dobândite în acest context pot contribui la inserția profesională, aspect care a făcut chiar obiectul acestei analize.

3.3. Studiul ajunge la o concluzie generală, anume că există o corespondență clară între competențele solicitate de angajatori și cele care pot fi dezvoltate în sectorul învățării non – formale. Din cele șase „competențe non-tehnice" (*soft skills*) care sunt cel mai adesea solicitate de către angajatori, cinci fac parte dintre cele dezvoltate în cadrul organizațiilor de tineret (excepție făcând competențele matematice). Aceste competențe non-tehnice, cel mai adesea cerute de angajatori, sunt următoarele: competențele de comunicare, capacitățile organizatorice sau de planificare, capacitatea de a lua decizii, capacitatea de a lucra în echipă, fiabilitatea sau autonomia și competențele matematice. Aceste competențe non-tehnice sunt considerate ca fiind esențiale pentru ca o persoană să fie aibă succes în muncă. În acest cadru, de asemenea, are loc dezvoltarea unor trăsături de personalitate, precum motivația personală, spiritul de inițiativă și creativitatea, care sunt calități personale legate de fiabilitate sau autonomie și de spiritul antreprenorial.

([2]) http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054
([3]) http://issuu.com/yomag/docs/reportnfe_print

3.4. Toți cetățenii învață în mod non-formal și informal, în cadrul procesului de învățare pe tot parcursul vieții. De exemplu, în gestionarea problemelor gospodăriei, numeroase femei (dar și bărbați) dezvoltă competențe care pot fi transferate la locul de muncă, în special în sectorul serviciilor sociale. În cazul în care sunt nevoite să-și schimbe locul de muncă ca urmare a concedierii sau din motive familiale, ele pot utiliza aceste cunoștințe și în momentul tranziției spre un nou loc de muncă sau, în cazul femeilor migrante, pentru a obține un prim loc de muncă. CESE ceruse deja statelor membre ([4]) „să accelereze procesul de recunoaștere a calificărilor și experienței dobândite în străinătate, pentru a le permite femeilor să găsească locuri de muncă potrivite cu competențele și aspirațiile lor" și să considere „că munca în anumite sectoare (curățenie, îngrijirea copiilor, îngrijirea persoanelor în vârstă, hoteluri, cafenele și restaurante, agricultură etc.) poate oferi o serie de oportunități femeilor imigrate mai slab calificate, cu condiția ca activitatea din aceste sectoare să nu se mai facă la negru, să fie profesionalizată și valorizată, iar femeile să beneficieze de formare pentru a practica aceste meserii și să aibă posibilitatea de a evolua în carieră". De asemenea, Comitetul ceruse partenerilor sociali „să faciliteze recunoașterea calificărilor femeilor migrante în cadrul convențiilor colective".

3.5. Pentru a valida cu succes învățarea non-formală și informală, este important să se pună mai mult accentul pe rezultatele obținute prin intermediul acestei învățări. Începând cu 2004, această evoluție este de altfel susținută în mod explicit și sistematic în cadrul agendei politice a UE pentru educație, formare profesională și ocuparea forței de muncă. Un studiu recent al Cedefop (pe baza cercetărilor efectuate între 2013 și 2015) arată că importanța crescândă acordată rezultatelor învățării se accentuează tot mai mult în întreaga Europă – atunci când se elaborează cadrele naționale ale calificărilor, când sunt definite și descrise calificările profesionale, în momentul utilizării acestor rezultate ale învățării în programele de învățământ și atunci când aceste rezultate sunt folosite în procedurile de evaluare ca puncte de referință pentru validare. Acest lucru ar trebui să ducă la sporirea transparenței, a relevanței și a calității educației și la deschiderea către învățarea non-formală și informală. În practică, este important să se stabilească obiective clare pentru elevi/studenți, ceea ce va avea asupra lor efecte stimulatoare și va permite realizarea unor programe de învățământ flexibile, determinând orientarea în funcție de evaluarea rezultatelor obținute. În același timp, pentru a obține rezultate de calitate în învățare, este nevoie să se îmbunătățească metodele de lucru și procesul de predare și învățare ca atare.

3.6. De aici decurge necesitatea de a pune accentul pe evaluarea și stabilirea rezultatelor învățării non-formale, într-un mod care să fie ușor de înțeles pentru toate părțile interesate, în special pentru angajatori și pentru instituțiile de învățământ. Aceste rezultate pot fi recunoscute și ulterior – cu condiția ca persoana în cauză să fie interesată și să fie create condițiile adecvate – ca veritabile calificări profesionale, echivalente calificărilor obținute prin intermediul programelor formale de formare profesională.

4. **Perspectivă practică cu privire la validarea competențelor și calificărilor**

4.1. ***Îndrumare, consiliere și informare***

4.1.1. În cadrul procedurilor de validare, statele membre ar trebui să garanteze că indivizii și organizațiile dispun de informații și recomandări cu privire la posibilitățile de validare și la avantajele aferente. De asemenea, validarea învățării non-formale și informale ar trebui să fie încurajată prin orientări și îndrumări relevante, asigurându-se accesul facil la acestea.

4.1.2. Sistemele de validare a învățării non-formale și informale trebuie să respecte anumite principii relevante și trebuie să țină seama de nevoi și de contextele naționale, regionale și locale, dar și de cele sectoriale.

4.1.3. Este necesar ca cetățenii noștri, indiferent de vârstă și de nivelul de calificare, să poată beneficia de acest lucru. În acest scop, s-ar putea dovedi necesar ca sectorul non-profit, autoritățile publice și alte părți interesate să colaboreze mai mult, inclusiv în privința aspectelor legate de finanțare și de validare.

4.1.4. Cetățenii ar trebui să fie informați cu privire la alte beneficii pe care le presupune participarea durabilă la activitățile organizațiilor de voluntari. Chiar și perioadele scurte de participare la astfel de activități pot să aibă o influență semnificativă asupra dezvoltării competențelor și să conducă la creșterea capacității de inserție profesională.

([4]) Avizul Comitetului Economic și Social European privind integrarea femeilor migrante pe piața forței de muncă (JO C 242, 23.7.2015, p. 9).

4.1.5. Este esențial să se discute cu cetățenii în mod coordonat și să li se furnizeze informații relevante cu privire la avantajele, posibilitățile și mecanismele de validare a competențelor. Recomandăm statelor membre să creeze instituții care să ofere instrucțiuni și sfaturi în acest sens, asociind la această acțiune în special serviciile de ocupare a forței de muncă, dar și centrele de informare pentru tineret, instituțiile de învățământ, angajatorii, organizațiile sindicale, centrele de consiliere profesională, organizațiile de voluntari, organizațiile de tineret și autoritățile publice.

4.1.6. Activitățile de consiliere în cadrul procesului de validare sunt esențiale și utile, în special pentru tineri și la toate nivelurile, de la identificare până la certificare. Această consiliere ar trebui:

— să-i ajute pe oameni să-și stabilească nevoile și motivația, pentru a participa la procesul de validare;

— să instaureze un mediu sigur și propice stabilirii unei relații de încredere cu îndrumătorul/consultantul, adică o relație nu prea formală, astfel încât tinerii să se simtă în largul lor;

— să integreze în mod adecvat informațiile privind certificarea ca metodă recunoscută, centrată pe participarea la cursuri de formare, utilizând structurile de informare și de consultare, arătând – cu alte cuvinte – că certificarea constituie o soluție posibilă, evitând însă, în același timp, să încurajeze așteptările nerealiste.

4.2. ***Coordonarea părților interesate***

4.2.1. Potrivit Consiliului, statele membre *ar trebui să promoveze coordonarea și participarea tuturor părților interesate în cadrul elaborării și implementării elementelor și principiilor de validare. Pentru a favoriza participarea la acest proces:*

— *angajatorii, organizațiile de tineri și organizațiile societății civile ar trebui să promoveze și să faciliteze identificarea și documentarea rezultatelor învățării realizate la locul de muncă sau în cadrul unor activități de voluntariat, utilizând instrumentele adecvate care să asigure transparența ale Uniunii, precum cele elaborate în cadrul Europass și Youthpass;*

— *furnizorii de educație și formare ar trebui să faciliteze accesul la sistemele formale de educație și de formare pe baza rezultatelor învățării realizate în contexte non-formale și informale și, acolo unde este cazul și este posibil, să acorde derogări și/sau credite pentru rezultatele relevante ale învățării realizate în astfel de contexte.*

4.2.2. Prin urmare, CESE consideră că este importantă sprijinirea tuturor părților interesate, în special a partenerilor sociali și a altor organizații ale societății civile, astfel încât acestea să fie conștiente de beneficiile validării și să poată participa activ la elaborarea cadrelor naționale de certificare și la definirea calificărilor profesionale. Eforturile depuse pentru o schimbare reală în atitudinea părților interesate s-ar putea dovedi dificile, în special în statele membre care nu consideră prioritar acest aspect sau atunci când demersul societății de validare a învățării non-formale și informale nu se bucură cu adevărat de sprijin la nivel național. Ar fi util să se furnizeze o platformă și/sau sprijin etc. celor care au realizat deja progrese în acest domeniu (de exemplu, în cadrul unor proiecte-pilot), în eforturile depuse de aceștia la nivel național.

4.3. ***Validarea, cadrele naționale și sistemele de certificare***

4.3.1. Statele membre ar trebui să le ofere locuitorilor posibilitatea de a obține o calificare completă sau – acolo unde este cazul – una parțială, pe baza experiențelor validate în cadrul învățării non-formale și informale. Statele membre ar trebui să se asigure că procedurile de validare sunt corelate cu cadrele naționale de calificări și sunt conforme Cadrului european al calificărilor și să garanteze că există sinergii între modalitățile de validare și sistemele de credite aplicabile la sistemul de învățământ și formare formal, precum Sistemul european de credite transferabile (ECTS) și Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET).

4.3.2. În special partenerii sociali și celelalte organizații ale societății civile ar trebui să participe cât mai mult posibil la procesul de elaborare a cadrelor naționale de calificare (și să le încurajeze cum se cuvine). Experiențele din unele state membre arată că, pentru punerea în aplicare a unor proceduri de validare la nivel sectorial, este necesar să fie înființate comisii și unități pentru competențele sectoriale și să se aleagă cu grijă persoanele care le alcătuiesc. În domeniile identificate, devine atunci posibil să se înceapă în mod adecvat elaborarea unor standarde naționale pentru diversele meserii și calificări profesionale.

4.4. ***Asigurarea calității validării***

4.4.1. Statele membre ar trebui să asigure existența unor măsuri de garantare a calității care să fie transparente, conforme cadrelor de asigurare a calității deja în vigoare, măsuri care vină în sprijinul unor metode și instrumente de evaluare fiabile, valide și credibile. Este vorba, în primul rând, de o legislație adecvată, adică de un cadru de reglementare pentru validare și pentru garanțiile legate de acordarea certificării în conformitate cu cadrele naționale de calificări, care decurg din cadrul european al calificărilor.

4.4.2. Pentru CESE, aceasta înseamnă că ar trebui garantată echivalența certificatelor obținute prin educație formală și non-formală sau învățare informală. Această necesitate impune cerințe foarte stricte în ceea ce privește calitatea procedurilor de validare, care trebuie să fie sprijinite inclusiv financiar, de exemplu prin intermediul Fondului social european.

4.5. ***Validarea de către instituțiile de învățământ***

4.5.1. Instituțiile de învățământ joacă un rol esențial în cadrul procesului de validare. Consiliul recomandă ca furnizorii de educație și formare să faciliteze accesul la sistemele formale de educație și de formare pe baza rezultatelor învățării realizate în contexte non-formale și informale și, acolo unde este cazul și este posibil, să acorde derogări și/sau credite pentru rezultatele relevante ale învățării realizate în astfel de contexte.

4.5.2. CESE invită mediile universitare să sprijine mai mult validarea competențelor și a cunoștințelor dobândite în mod non-formal. În această privință, Irlanda poate constitui un bun exemplu. Strategia sa națională pentru învățământul superior până în 2030 sprijină misiunea civică a învățământului superior și „participarea societății în sens larg", ca fiind „una dintre cele trei funcții principale interconectate ale învățământului superior". Strategia definește această participare drept „cooperare cu întreprinderile, societatea civilă, politicile publice, viața artistică, culturală și sportivă, precum și cu alți furnizori de educație din comunitate și din regiune, și intenționează să se concentreze tot mai mult asupra angajamentului internațional" ([5]).

4.5.3. Este de la sine înțeles că nu doar universitățile pot valida rezultatele învățării non-formale și informale. Astfel, în Malta, de exemplu, certificatul și profilul de învățământ secundar, prezentat în septembrie 2010, validează toate formele de învățare în cursul celor cinci ani de studii din învățământul secundar. Educația, indiferent dacă este sau nu formală, permite obținerea unor credite care îi încurajează pe studenți să își continue studiul și să se perfecționeze.

4.6. ***Validarea în raport cu piața forței de muncă***

4.6.1. Recomandarea Consiliului subliniază importanța validării la locul de muncă și, prin urmare, recomandă statelor membre să stimuleze participarea tuturor părților interesante, precum angajatorii, sindicatele, camerele de industrie, de comerț și de meserii și entitățile naționale implicate în procesul de recunoaștere a calificărilor profesionale. De asemenea, angajatorii sunt invitați să sprijine și să faciliteze identificarea rezultatelor învățării dobândite la locul de muncă și eliberarea unor documente care să dovedească acest lucru.

4.6.2. Validarea învățării non-formale și informale poate face parte din contractele colective de muncă (precum în Țările de Jos), acesta fiind un excelent exemplu de posibilitate oferită lucrătorilor de a avea acces la această validare, contribuind astfel la gestionarea eficientă a resurselor umane în întreprinderi. Angajatorii ar trebui să fie implicați în mod activ în procesul de evaluare a cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor, atât la locul de muncă, cât și în elaborarea sistemelor de educație și de formare, ceea ce va determina creșterea valorii procesului de validare și va contribui la crearea unui climat de încredere în raport cu aceasta.

4.6.3. Negocierea colectivă și dialogul social între sindicate și angajatori pot deține un loc important în procesul de validare a învățării non-formale și a rezultatelor învățării pe tot parcursul vieții. Federația europeană a sindicatelor din metalurgie (FEM) ilustrează acest aspect la scara întregii Europe, dat fiind că depune eforturi pentru validarea învățării non-formale, fapt ce reprezintă o contribuție importantă la dezbaterea privind capacitatea de inserție profesională și instrumentele care o încurajează.

([5]) *Strategy for Higher Education to 2030* (Strategia națională pentru învățământul superior până în 2030), www.hea.ie

4.6.4. În unele state membre, sindicaliștii își asumă din ce în ce mai mult un rol nou, atunci când oferă servicii de consiliere în timpul orelor de lucru și când negociază cu angajatorii în legătură cu liberul acces la oportunități de formare la locul de muncă. În Austria, Danemarca, Finlanda, Norvegia, Suedia și Regatul Unit, reprezentanții sindicali acționează ca „ambasadori ai învățării", încurajându-i pe lucrători să învețe constant și să-și completeze în continuare orice lacune de competență și oferind întreprinderilor consultanță privind nevoile acestora în materie de formare ([6]).

4.6.5. Având în vedere faptul că angajatorii care angajează noi lucrători tineri cu puțină experiență profesională sau fără experiență sunt extrem de mulțumiți dacă aceștia au participat la activitățile organizațiilor de tineret, ar trebui ca această participare să fie încurajată ca una dintre măsurile care îi ajută pe tineri în tranziția de la școală la locul de muncă ([7]).

4.6.6. În plus, este recomandabil să li se furnizeze servicii mai bune de orientare și asistență tuturor celor interesați de o procedură de validare, astfel încât aceștia să fie în măsură, atunci când solicită un loc de muncă, să-și prezinte în mod eficient aptitudinile și competențele dobândite în mod non-formal și informal și să înțeleagă mai bine modul în care aceste competențe pot fi valorificate la locul de muncă și pot contribui la realizarea sarcinilor specifice legate de acesta. Este vorba de un proces la care pot contribui furnizorii de servicii de consiliere profesională, consultanții din școli și universități, sectorul tineretului și serviciile de ocupare a forței de muncă, precum și angajatorii și organizațiile internaționale. În acest sens, tinerii ar putea fi ajutați și printr-o mai bună informare cu privire la cele mai bune soluții și strategii.

4.7. ***Validarea în sectorul voluntariatului***

4.7.1. În recomandarea sa, Consiliul subliniază că *este important ca sectorul asociativ să fie implicat în mod activ în procesele de validare. Organizațiile de tineri și organizațiile societății civile ar trebui să promoveze și să faciliteze identificarea și documentarea rezultatelor învățării realizate la locul de muncă sau în cadrul unor activități de voluntariat, utilizând instrumentele adecvate de validare care să asigure transparența, precum cele elaborate în cadrul Europass și al Youthpass.*

4.7.2. Cetățenii ar trebui să fie mai conștienți de valoarea pe care o acordă angajatorii aptitudinilor și competențelor dobândite în mod non-formal sau informal, de exemplu prin intermediul activităților de voluntariat. Acest lucru este valabil în special pentru persoanele cu un nivel mai scăzut de educație, care sunt adesea mai puțin conștiente de valoarea acestor activități pentru angajatori și care sunt și puțin instruite cu privire la modul de prezentare a acestor competențe.

4.7.3. În contextul șomajului ridicat în rândul tinerilor, se cuvine să fie stimulate posibilitățile de interacțiune reciprocă între agențiile de ocupare a forței de muncă publice și private, organizațiile de voluntari (în special cele care se adresează tinerilor) și angajatori. Această acțiune poate contribui la sporirea vizibilității și poate sensibiliza mai mult cu privire la importanța și la valoarea educației non-formale în cadrul organizațiilor de voluntari, putând duce, de asemenea, la creșterea încrederii reciproce.

4.7.4. Trebuie sprijinită dezvoltarea de programe de evaluare și formare în cadrul organizațiilor de voluntariat, dat fiind că existența acestora este legată de un nivel mai ridicat de dezvoltare a competențelor. În acest context, se cuvine să se reamintească și că există o mare diversitate de activități ale organizațiilor de voluntari și, ca atare, de criterii prin care aceste organizații evaluează competențele dezvoltate prin activitățile lor. În acest sens, este necesar să se încurajeze o mai mare convergență în domeniul voluntariatului în ceea ce privește terminologia și metodele de evaluare. Prin apropierea acestor criterii, de exemplu, un număr mai mare de voluntari ar putea să devină conștienți de aptitudinile dezvoltate prin participarea la un serviciu de voluntariat în beneficiul societății.

4.8. ***Instrumente de validare***

4.8.1. Recomandarea Consiliului se concentrează pe importanța pe care o capătă pentru garantarea transparenței instrumentele comune de validare la nivel european, cum sunt cadrul Europass și Youthpass. Statele membre *ar trebui să garanteze existența unor sinergii între măsurile de validare și sistemele de credite aplicabile în sistemele formale de educație și formare, precum ECTS și ECVET.*

([6]) Cf. studiul *Learning while working. Success stories on workplace learning in Europe* (Continuarea învățării concomitent cu participarea la viața activă. Povești de succes despre învățarea la locul de muncă în Europa), p. 59, Cedefop, 2011.

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

4.8.2. Cunoștințele și competențele dobândite prin participarea la organizații ale societății civile au, de asemenea, o valoare pe piața muncii, dar – adeseori – ele nu sunt nici documentate, nici evidențiate suficient. Din acest motiv, trebuie sprijinite dezvoltarea și utilizarea unor instrumente de autoevaluare, care să ajute persoanele să identifice și să descrie rezultatele învățării, plecând de la experiența acumulată în cadrul organizațiilor societății civile. De exemplu, crearea unui portofoliu personal de competențe poate oferi o valoare adăugată atunci când persoanele doresc să-și continue educația și să-și îndeplinească aspirațiile din viața profesională.

4.8.3. Certificatele și portofoliile reprezintă un element important de validare a competențelor și a calificărilor dobândite în mod non-formal. Furnizorii de educație non-formală ar trebui să depună eforturi pentru a elibera certificate sau documente care să descrie în detaliu natura și rezultatele participării la activitățile lor educative și să-i facă pe cetățeni să înțeleagă valoarea acestei participări. Importanța acestor documente rezidă în primul rând în valoarea lor educativă (îmbunătățirea informării cetățenilor cu privire la abilitățile și competențele dobândite în cadrul organizațiilor societății civile și la modul de fructificare a acestor competențe în căutarea unui loc de muncă sau în continuarea unei formări), mai curând decât în valoarea lor de acte care dovedesc un succes.

4.8.4. În trecut, CESE s-a exprimat deja pentru crearea unui pașaport european al competențelor și a instrumentului „Europass Experience". Prin urmare, Comitetul este dezamăgit de faptul că Comisia Europeană a suspendat punerea în aplicare a acestuia din urmă.

Bruxelles, 16 septembrie 2015.

Președintele
Comitetului Economic și Social European
Henri MALOSSE