

CONECTAREA ORIENTĂRII ÎN CARIERĂ PE TOT PARCURSUL VIEȚII ȘI A VALIDĂRII ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE PRIN OPERAȚIONALIZARE TIC

https://www.cedefop.europa.eu/files/6208_en.pdf

ASPECTE ANALIZATE

(Cuprinsul ghidului)

1. Generalități (Intro)
2. Coordonarea orientării pe tot parcursul vieții – validarea educației non-formale și educația informală prin operaționalizarea TIC
 - 2.1. Utilizarea TIC ca instrument de coordonare
3. Metodologie
4. Dimensiunile și funcțiile operaționalizării TIC
 - 4.1. Instrumente de furnizare a serviciilor
 - 4.2. Sisteme administrative
 - 4.3. Sisteme de transfer de date
 - 4.4. Baze de date
 - 4.5. Software cu scop specific
 - 4.6. Instrumente de autoevaluare
 - 4.7. Instrumente de personalizare
 - 4.8. Urmărire și monitorizare
5. Concluzii
 - Referințe
 - Anexă

1. GENERALITĂȚI (INTRO)

În ultimii ani, în Europa a devenit tot mai apreciată îndrumarea pe tot parcursul vieții pentru educație și formare, precum și în cadrul politicilor de ocupare și incluziune socială.

Tendința comună spre individualizarea învățării (European Comisia, 2020) și ocuparea forței de muncă (Genov, 2014) oferă îndrumări și validarea un rol important în sprijinirea persoanelor în navigarea lor eficientă în cadrul proceselor de tranziție între educație, angajare și șomaj. Individualizarea oportunităților de învățare necesită egalitate .

La 1 iulie 2020, Comisia Europeană a publicat *Comunicarea privind agenda europeană a competențelor* (Comisia Europeană, 2020a) cu 12 acțiuni pentru următorii 5 ani pentru „a ajuta indivizii și întreprinderile să dezvolte mai multe și mai bune competențe” (ibid.)

În cadrul agendei de competențe, **propunerea de comunicare „O punte către locuri de muncă – Consolidarea garanției pentru tineret”** este legată de implementarea continuă a Pilonului european al drepturilor sociale și, în special, sprijinul activ pentru ocuparea forței de muncă (Comisia Europeană, 2020b).

Propunerea este structurată în patru etape: cartografiere, informare, pregătire și oferta.

Îndrumarea și validarea sunt importante elemente în faza de pregătire. Aceasta include procesul de potrivire nevoile indivizilor cu abordări personalizate, individualizate și holistice pentru o scară largă de servicii (*consiliere, îndrumare, mentorat și perfecționare*), pentru situațiile indivizilor, precum și stereotipurile legate de gen și vulnerabilitatea tineretului (Comisia Europeană, 2020b).

Propunerea de comunicare privind educația și formarea profesională (VET) pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență (European Comisia, 2020c) sugerează că serviciile de înaltă calitate de orientare pe tot parcursul vieții care utilizează mijloacele digitale pot contribui la creșterea atractivității EFP prin furnizarea de informații clare și ușor de utilizat despre oportunitățile de învățare și de carieră, precum și despre oportunități de validare.

Validarea este, de asemenea, necesară pentru a crea programe profesionale flexibile și progresiv personalizate. Module sau unități de învățare rezultate prin validare ar putea fi transferate și suprapuse, cu scopul de a obține o calificare completă/parțială sau microacreditări.

Legătura dintre validare și îndrumare nu este nouă. Deja în principiile europene comune privind identificarea și validarea învățării nonformale și învățarea informală (Consiliul Uniunii Europene, 2004), prevedeau îndrumarea, consilierea și informarea despre sistemele de validare și oportunități pentru părțile interesate.

În pofida progresului în dezvoltare și implementare din ambele modalități de învățare, pentru carieră și validarea aranjamentelor non-formale și informale, furnizarea de servicii rămâne fragmentată în orientări (OCDE, 2004; Hooley, 2014; Barnes et al, 2020), și în validare (Cedefop; Comisia Europeană și ICF, 2019).

În cele mai multe cazuri, îndrumarea și validarea rămân servicii separate la nivel organizațional sau instituțional.

Fragmentarea existentă împiedică potențialul și eficiența ambelor servicii și îngreunează posibilitatea ca persoanele fizice să beneficieze de ele.

O coordonare a celor două servicii poate duce la mai multe beneficii pentru individ, pentru organizații și sistem în general (Cedefop, 2019).

O abordare integrată a serviciilor de orientare și validare va contribui la devenirea unor persoane mai bine informate pentru decizii de carieră.

În contextul actual, transformarea digitală are un impact considerabil privind practicile de orientare și validare.

Pandemia de COVID-19 a exacerbat serviciile de tranziție digitală și de orientare în carieră, care au trebuit să adapteze de la distanță furnizarea de servicii (Cedefop, 2020; Cedefop et al. 2020; OCDE, 2021).

În acest context, toate serviciile se transformă într-o nouă realitate în care TIC devine un componentă încorporată a serviciului, nu doar o formă diferită de livrare a serviciilor.

Barnes și colegii (2020) includ *operaționalizarea TIC* ca **una dintre cele 11 chei caracteristice unui sistem de orientare pe tot parcursul vieții** (LLG) în studiul lor asupra practicilor UE. În această lucrare, autorii explorează modurile în care *operaționalizarea TIC ar putea să contribuie la coordonarea eficientă a orientării pe tot parcursul vieții și la validarea învățării non-formale și învățarea informală*.

2. COORDONAREA ORIENTĂRII PE TOT PARCURSUL VIEȚII - VALIDAREA EDUCAȚIEI NON-FORMALE ȘI EDUCAȚIA INFORMALĂ PRIN OPERAȚIONALIZAREA TIC

Îndrumarea se referă la un proces continuu care permite cetățenilor la orice vârstă și la orice moment din viața lor să-și poată identifica capacitățile, competențele și interesele, să ia decizii educaționale, de formare și ocupaționale, și să le gestioneze în căile individuale de viață în învățare, muncă și în alte situații în care aceste capacități/competențele sunt învățate și/sau utilizate (Consiliul Uniunii Europene, 2008).

Această abordare transversală reflectă diferitele contexte politice (*educație, formare, angajare*) în care poate opera ghidarea.

Validarea învățării non-formale și informale este definită ca proces de confirmare de către un organism autorizat a rezultatelor învățării dobândite de o persoană în raport cu un standard relevant.

Procesul constă din patru faze distincte: identificare, documentare, evaluare și certificare (Consiliul Uniunii Europene, 2012).

Etapele de identificare și documentare ale validării seamănă cu începutul procesului de consiliere în cadrul serviciilor de carieră.

Îndrumarea începe cu clarificarea nevoilor, obiectivelor, sentimentelor și așteptărilor indivizilor pentru a dobândi conștientizarea de sine și pentru a construi și/sau a menține o imagine de sine pozitivă.

În timpul acestui proces de screening/profilare, *consilierii de carieră* folosesc, printre altele, întrebări deschise și tehnici care promovează reflecția, precum și evaluarea prin instrumente și teste de competență (standardizate, sau nu) pentru a sprijini persoanele să devină conștiente de punctele lor forte și de punctele slabe, definindu-și obiectivele de viață în carieră prin explorarea alternativelor și a strategiilor disponibile pentru atingerea acestor obiective.

Conținutul acestei evaluări se poate referi la antecedente educaționale personale și profesionale, experiențe și traiectorii care au contribuit la dezvoltarea generală, la competențele și profilurile indivizilor.

Parcursul acestei faze inițiale, împreună cu alte documente pe care persoanele fizice le pot crea sau introduce în timpul procesului, pot sprijini nu numai dezvoltarea unui portofoliu, ci și abilitățile necesare pentru revizuirea critică a acestuia și actualizarea cu noi completări.

În mod similar, scopul, *identificarea și documentarea fazelor de validare este de a crește numărul persoanelor conștiente cu privire la realizările lor anterioare de învățare și să ofere dovezi ale rezultatelor învățării pe care le-au dobândit* (Cedefop, 2019).

Aceste obiective comune de îndrumare și validare se pot manifesta prin trei forme diferite de cooperare, în funcție de nivelul de coordonare între cele două servicii.

Primele două obiective includ (cel puțin) două forme distincte și organizații independente care au înființat un sistem formal sau informal, în timp ce a treia formă descrie integrarea serviciilor în cadrul uneia dintre ele cu privire la organizare; *trăsăturile caracteristice ale acelor forme sunt precizate intratabelar* (Cedefop, 2019)

2.1. Utilizarea TIC ca instrument de coordonare

Utilizarea TIC în orientarea pe tot parcursul vieții poate lua *forme interactive online diferite : wiki-uri online, aplicații mobile, utilizarea rețelelor sociale și portofolii electronice.*

Acestea servesc diverselor scopuri, inclusiv furnizării de consiliere personalizată online, stocarea informațiilor, legătura cu terți (LMI, PES, etc) și a acestor combinații cu elemente offline (Cedefop, 2018).

Utilizarea TIC în validare se concentrează în principal pe identificarea și documentarea competențelor, dar ar putea include, de asemenea, evaluare și, în unele cazuri, certificare (Luomi Messerer, 2019).

În unele țări, faza de identificare este susținută de utilizarea standardelor instrumentelor TIC pentru autoevaluare.

La nivel organizațional, sistemele și instrumentele TIC contribuie la coerență a coordonării „îndrumare-validare”, asistând fluxul bidirecțional de informații pentru a sprijini indivizii.

3. METODOLOGIE

Au fost analizate **12 practici** pentru a ilustra potențialul de conectare a orientării cu validarea prin utilizarea TIC, încorporate în practicile naționale.

Cele 12 practici analizate se referă la orientare și validarea în moduri diferite, puține concentrându-se pe furnizarea de orientări, în timp ce altele se concentrează mai mult pe validare.

Toate au fost selectate ca exemple pentru interacțiunea de validare și îndrumare, oferind diferite forme de coordonare între cele două servicii (Cedefop, 2019).

➤ Prezentare generală a practicilor selectate

- Perfecționarea competențelor cu scopul de a obține o calificare de ucenicie „Du kannst was - a fost !” (Austria):

- Promovarea integrării migranților, refugiați, minorități, oameni cu nevoi speciale: angajați, șomeri, imigranți, refugiați, minorități, oameni cu nevoi speciale

Educatie pentru toată lumea (Cehia)

- Oferirea de îndrumare în carieră la prețuri accesibile tuturor celor care au nevoie
- Oferirea unui raport regional precis și actualizat în lista de date a oportunităților de învățare (cursuri) pentru adulți : toate persoanele peste 14 ani, angajați, șomeri oameni tineri, consilieri îndrumători, școli, elevi, părinți

SIMHE Mitropolia - (Finlanda)

- Îmbunătățirea identificării și recunoașterea învățării anterioare printre imigranți cu studii superioare
- Sprijinirea imigranților spre educație superioară și/sau la nivel național/regional pentru piețele muncii: imigranți

TAKK (Finlanda)

- Asigurarea că piața muncii are calificare și muncitori competenți și consolidarea coeziunii sociale și echității
- Sprijinirea adulților pentru a dobândi a calificare bazată pe competențe (cbq), o calificare profesională formală : angajați, imigranți, someri, adulți

Bilanț de competențe (Franța)

- Mentinerea echilibrului între munca, cerere și ofertă
- Sprijinirea indivizilor pentru dezvoltarea unui plan de acțiune care se potrivește cu nevoile pieței muncii : angajați care caută o carieră/ schimbare, șomeri, angajatori

IDAN (Islanda)

- Oferirea de îndrumare adecvată în carieră și încurajarea beneficiarilor să obțină studii complete bazate pe rezultatele VPL
- Creșterea încrederii în a învăța și diminuarea căilor de studiu: angajați, imigranți, șomeri

Îmbunătățirea competențelor prin PES (Italia)

- Perfecționarea calificărilor șomerilor slab calificați/ adulți calificați înregistrați la PES: adulți, șomeri, persoane fără calificare/ calificate

LeerWerkLoketten (Olanda)

- Promovarea cooperării între angajatori, educația/formarea furnizorilor pentru a sprijini persoanele interesate
- Promovarea învățării la locul de muncă, a schemelor de îndrumare și validare pentru evaluarea aptitudinilor și a competențelor : angajați care caută o carieră/schimbare, angajatori, elevi pentru educație înaltă, / școală, elevi/parinti, imigranți, someri, tineri

Orientare în carieră și examen VET (Polonia)

- Perfecționarea adulților prin obținerea unei calificări profesionale prin examene
- Recunoașterea competențelor dobândite în altele contexte școlare, fie prin pregătire sau muncă profesională: imigranți, șomeri

Califica (Portugalia)

- Calificarea și perfecționarea populației prin promovarea învățării adulților care să conducă la certificare formală
- Creșterea ratelor de participare la studii non-formale și informale pentru învățare: adulți slab calificați (angajați sau șomeri)

NEET-uri Branschvalideringen (Suedia)

- Abordarea deficiențelor de competențe și blocajele în sectoare și meserii
- Asigurarea unei forțe de muncă competente cu cunoștințe, aptitudini și competențe care satisfac nevoile muncii pe piață: angajat, angajați care caută o carieră/ schimbare, imigranți, șomeri

WoW-ul meu (Marea Britanie, Scoția)

- Informații pe Web despre carieră și platformă de consiliere pentru dezvoltarea carierei; abilități de management (CMS)
- Promovarea autoevaluării (interese, abilități și puncte forte): tineri și adulți, imigranți, oameni care doresc să-și schimbe cariera, refugiați, părinți, profesori

4. DIMENSIUNILE ȘI FUNCȚIILE OPERAȚIONALIZĂRII TIC

Pe baza analizei celor 12 practici și a caracteristicilor comune, componentele TIC au fost identificate și clasificate în categorii mai largi, ilustrate intratabelar; opt categorii cu funcții asociate de operaționalizare TIC au fost dezvoltate inductiv.

Cu toate acestea, respectivele categorii nu se exclud reciproc, ci suplimentează sau extind celelalte funcții ale TIC .

➤ Dimensiunile și funcțiile operaționalizării TIC

- Furnizarea de informații
- Atingerea/realizarea contactului inițial
- Furnizare de servicii
- Diseminarea și promovarea serviciilor - administrativ și sisteme
- Înregistrarea și depunerea cererilor
- Acces la resurse (instrumente și servicii)
- Crearea unui registru al datelor persoanelor fizice
- Agregarea datelor statistice - transfer de date și sisteme
- Menținerea stocării online pentru resurse (nivel intern)
- Transferul de informații și rezultate ale fazelor anterioare către cele viitoare (nivel intern)
- Indicarea persoanelor către alte servicii și instituții (nivel extern)
- Interconectarea sistemului organizațional cu alte sisteme de informații (nivel extern) - baze de date
- Colectarea oportunităților de învățare și validare disponibile
- Agregarea informațiilor privind piața muncii (de exemplu, locuri de muncă vacante)
- Managementul furnizării educației și formării
- Verificarea încrucișată a datelor persoanelor fizice (de exemplu, cursuri finalizate) - scop specific; software
- Screening individual (date personale, experiențe anterioare de învățare)
- Profilarea cantitativă a persoanelor
- Documentarea informațiilor și a datelor
- Acces la rezultate oferite persoanelor fizice: auto-evaluare; unelte
- Teste de competență
- Teste de interes și profiluri de carieră

- Autoevaluare în raport cu standarde specifice/rezultatele învățării
- Autoevaluare în raport cu nevoile actuale și aranjamentele viitoare: personalizare; unelte
- Dezvoltarea și întreținerea portofoliului
- Elaborarea planurilor de individualizare
- Monitorizarea/urmărirea progresului în timpul unui proces
- Proprietatea și reutilizarea datelor: urmărire și monitorizare
- Chestionare/Sondaje standardizate de satisfacție (pe web)
- Interviuri telefonice ulterioare
- Pool-uri interne de date/informații
- Evaluări organizaționale mai ample

4.1. Instrumente de furnizare a serviciilor

O primă utilizare a TIC vizează modalitatea de a furniza servicii.

Instrumentele de furnizare a serviciilor se referă la utilizarea e-mailurilor, a telefonului, a site-urilor web și a rețelelor sociale pentru a realiza și să îmbunătățească comunicarea, să le ofere informații și să le ajute furnizarea de servicii interesat.

Kettunen (2017, 2021) diferențiază cinci abordări generale ale TIC și social media în orientare ca instrument de furnizare de servicii: o abordare pasivă, o abordare informațională, o abordare de comunicare, explorare colaborativă a carierei și co-carieră.

Accentul în această secțiune este limitat la modul în care îndrumarea este accesată și furnizată folosind TIC, permițând furnizarea ambelor servicii de orientare și validate.

E-mailurile tind să fie principala formă de contact inițial în majoritatea practicilor servind uneori ca punct oficial de plecare pentru furnizarea serviciului, ca și în cazul lui SIMHE.

Paginile web pot avea aplicații specifice care permit o anumită interacțiune cu utilizatorul, oferind pași inițiali în ghidare și în procesul de validare care este apoi evaluat de consilierul profesionist.

În felul acesta, furnizarea de îndrumare față în față este în mod normal combinată cu furnizarea de servicii prin e-mail sau prin alte formulare de la distanță.

Practica CVV, de exemplu, oferă îndrumări prin e-mailuri. Ca și în cazul altor servicii, asistența este oferită gratuit în termen de 5 zile, în timp ce confidențialitatea și răspunsurile individuale ale experților sunt garantate.

Funcționează și CVV o linie de asistență web, la care oricine poate trimite o întrebare despre cursuri sau oportunități de validare.

Oferă răspunsuri personalizate (niciodată generice/automate sau șabloane) și funcția sa principală este de a ghida în detaliu opțiunile disponibile, nu pentru a oferi răspunsuri gata realizate sau sfaturi.

In IDAN practicienii asistă indivizii în faza de documentare, în descrierea muncii, a educației și a timpului liber ca experiențe într-un portofoliu.

Acest suport poate fi furnizat prin e-mailuri și convorbiri telefonice.

În *practica SIMHE-Metropolia*, indivizii pot participa la servicii de orientare și consiliere prin serviciu de e-mail (contact, informații, cartografierea situația), dar și prin

discuții de orientare personală (față în față) și/sau prin participarea la cursurile de Orientare generală - o formă de îndrumare de grup.

Aceasta este evident și în activitățile practicii *Leren en Werken*.

În practica *SIMHE Metropolia*, consilierii de orientare produc un rezumat al discuției de orientare; aceasta include, de exemplu, constatări, acorduri privind următorii pași și obiectivele proprii ale individului, precum și legături către surse relevante de informații necesare. Acest rezumat este scris de consilieri într-un mod nestandardizat; poate fi trimis prin e-mail participantului care îl poate folosi pentru proces RPL iminent.

O altă modalitate de diseminare a informațiilor privind serviciile este evident în resursa My WoW.

Elevii școlari care sunt selectați de către școlile participante și acționează ca ambasadori My WoW pentru a promova resursă pentru părinți, profesori și alți elevi.

4.2. Sisteme administrative

Sistemele administrative se referă la sisteme digitale și aplicații web care permit persoanelor fizice să se înregistreze și/sau să își depună cererile pentru a primi un serviciu.

Acestea presupun crearea și menținerea registrelor de utilizatori pentru a asigura clienților servicii și date statistice agregate.

Ele sunt comune în orice servicii și adesea folosite în exemplele explorate. captează o varietate de informații referitoare la individ și ar putea fi folosite ca sistem de înregistrare în serviciu, sau ar putea furniza înregistrări ale progresului și realizărilor individului.

Candidații potențiali de la *TAKK* utilizează un sistem electronic web bazat pe formularele de cerere pentru a aplica pentru o calificare axată pe competențe.

Forma include informații personale, informații de contact, pregătire, muncă experiență, statutul de lucru actual, angajatorul, profesia și o descriere a motivației pentru studiile dorite.

În resursa *My WoW*, unul dintre mijloacele disponibile pentru înregistrarea individuală se completează online, unde utilizatorii instalează un cont individual care permite acces independent la unele dintre instrumente.

În practica *SIMHE-Metropolia* se ține un registru al datelor clienților pentru serviciul și compilarea de statistici.

Registrul include date personale (*sex, naționalitate, vârstă, limba maternă, domeniul studiilor anterioare și nivelul de educație*), datele de comunicare (*adresa de e-mail*) și datele serviciilor (*contact inițial, date, forme de servicii, organizare de livrare, participare la alte SIMHE Servicii*).

Un alt exemplu de registru este *sistemul SIGO* (Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa). Qualifica, prin practicienii săi, înregistrează persoane fizice în *SIGO*, care eliberează certificate de absolvire de cursuri de formare de succes și înregistrează automat pașaportul de calificare al persoanei.

4.3. Sisteme de transfer de date

Sistemele de transfer de date se referă la sisteme online care sunt utilizate pentru a asigura și îmbunătăți transferul de date între profesioniștii organizației (nivel intern), de asemenea între alți parteneri/instituții/sisteme informaționale cu privire la rolul și gradul lor de implicare (nivel extern).

Astfel de sisteme pot contribui la coerența procesului prin transferul informațiilor și rezultatelor anterioare la fazele viitoare, permițând o legătură mai adecvată între validare și furnizarea de servicii de îndrumare, deoarece informațiile despre cele două procese sunt partajate în spațiu comun.

De exemplu, ***practica în sistemul de transfer de date din Du Kannst a fost!*** se referă la camere de depozitare online în care personalul are acces la resurse partajate, cum ar fi listele de verificare DKW.

Lista de verificare a transferului, o fișă de autoevaluare bazată pe profilul ocupațional relevant pentru a explora dacă participanții îndeplinesc minimul criteriilor pentru participarea cu succes la etapele următoare ale procesului (identificare și documentație) este plasată în acele camere de depozitare, astfel încât informațiile pot fi folosite pentru ambele servicii.

Practica TAKK utilizează un sistem digital special, *StudentaPlus*, pentru a asigura transferul exact și eficient al informațiilor legate de elev și documente care vor fi utilizate pe parcursul tuturor fazelor studiilor din cadrul TAKK.

Uneori, sistemele de transfer sunt folosite pentru a partaja date și informații cu parteneri externi și instituții.

De exemplu, în *Du Kannst a fost! - spațiul de depozitare* le permite practicienilor să semnalizeze persoane către alte persoane servicii și instituții, în timp ce în TAKK, chiar dacă toate părțile relevante au acces la sistemul *StudentaPlus*, accesează anumite părți ale documentelor, în funcție de rolul lor.

În practica Perfecționarea prin PES, profilul clientului este încărcat în sistemul bazat pe TIC al SPO (de asemenea, legat de ANPAL platformă națională) și rămâne disponibil până când persoana este externată de către PES.

Unul dintre criteriile de acreditare a birourilor locale de teren este de a avea un infrastructură TIC adecvată care asigură conectarea la cele două sisteme informatice relevante (de exemplu, platforme regionale de ocupare a forței de muncă) utilizate în munca activă.

Așadar, se analizează probele administrate în timpul procesului de validare, probele strânse în timpul verificării, iar rezultatele analizei sunt încărcate în platforma regională de eliberare a certificărilor în format specific.

4.4. Baze de date

Bazele de date pot fi considerate ca seturi structurate de date care sunt stocate digital și sunt accesibile în diverse moduri.

În prezenta lucrare, această categorie se referă la administrarea și/sau utilizarea bazelor de date legate de învățarea disponibilă și oportunități de validare, precum și la baze de date cu informații despre piața muncii (job posturi vacante).

Bazele de date legate de sistemele administrative detaliate mai sus sunt nu sunt luate în considerare aici, deși interacțiunea datelor administrative cu astfel de baze de date este folosită pentru a satisface mai bine nevoile individuale.

Practica CVV administrează o bază de date cu oportunități de învățare și rulează o linie de asistență legată de aceasta pentru adulții din *regiunea Moraviei de Sud*.

Acesta folosește online baza de date pentru a recomanda clientilor cele mai relevante și adecvate cursuri, și-i încurajează să contacteze organismul de acordare validat pentru tipul de învățare.

O altă metodă de a sprijini clienții să își găsească un loc de muncă include utilizarea portalurilor de locuri de muncă și a registrului NSK.

Registrul este instrumentul principal al *VNFILsistem* și oferă informații despre calificările profesionale (evaluare standarde) înscrise în prezent în registru (1253 calificări profesionale la data de septembrie 2018), precum și despre cum și unde să aplicați pentru examinare (pentru validarea învățării anterioare).

În practica Qualifica, diagnosticul constă în screening cuprinzător pentru a construi profilurile cursanților cu privire la educația anterioară și experiențele profesionale, precum și motivațiile acestora, conștientizarea de sine și așteptări.

Practicanții colectează informații și documente pentru a face un brief screening pentru a introduce date în SIGO (Sistema Integrado de Informação e Gestão da Oferta Educativa e Formativa), o bază de date online de informații care sprijină managementul furnizării de educație și formare, introdus prin inițiativa pentru oportunități.

În Islanda, **în faza de screening a practicii IDAN**, consilierii de carieră se întâlnesc cu fiecare individ pentru a se familiariza cu trecutul său, și pentru ca să exploreze învățarea formală anterioară și eligibilitatea pentru Procesul VPL.

Se așteaptă ca indivizii să completeze o listă de autoevaluare pentru sectorul la îndemână, în timp ce este revizuită privirea de ansamblu asupra învățării anterioare și a organizării disciplinelor în cadrul curriculei profesiei.

Cursurile care au fost deja completate de candidat sunt șterse, pe baza informațiilor de la INNA - baza de date națională pentru școlile secundare superioare.

4.5. Software cu scop specific

Utilizarea software-ului în scopuri specifice este evidentă în furnizarea de îndrumare și servicii de validare și întărește coordonarea dintre acestea.

Bazat pe practicile revizuite, scopurile specifice includ screening-ul de bază și cantitativ pentru profilarea persoanelor fizice, documentarea informațiilor și a datelor, precum și funcții de urmărire, inclusiv accesul la ieșirile procesului.

Perfecționarea prin practica PES constă într-o serie de activități, inclusiv screening de bază și profilare cantitativă. Se obține screening-ul individului prin datele furnizate de utilizator la depunerea declarației de disponibilitate imediată de a lucra (Dichiarazione Immediata Disponibilità, DID).

Această declarație poate fi completată direct online la Agenția Națională pentru Portalul Activ de Politici de Muncă (ANPAL) sau la SPO, cu ajutorul operatorului, și include caracteristicile individuale ale beneficiarului (*sex, vârstă, nivel de educație, starea de somaj*).

În mod similar, în timpul ședințelor de diagnosticare **în practica Qualifica**, practicienii de orientare folosesc *pașaportul Qualifica*. Acest instrument online înregistrează experiențele educaționale și de formare anterioare ale cursanților adulți pentru a sugera posibile căi de educație și formare într-un mod flexibil, în funcție de certificarea și calificările pe care individul le poate obține și cele academice și progresul profesional care poate fi realizat.

În Upskilling, **prin PES** există software specific dezvoltat de ANPAL pentru a efectua profilarea cantitativă.

Acest software ia în considerare atât caracteristicile individuale ale beneficiarului, așa cum sunt menționate în DID, cât și caracteristici ale pieței locale de muncă (*rata ocupațională, densitatea întreprinderilor etc.*) pentru a obține un coeficient privind probabilitatea individului de a rămâne șomer și calculează nivelul general al dezavantajului.

Capacitatea de angajare personală rezultată indică distanța beneficiarului față de piața muncii variind de la 0 (*gata de integrare pe piața muncii*) la 1 (*cel mai îndepărtat de integrare la piața muncii*).

O altă funcție prezentată **în practica italiană**, permite persoanelor să aibă acces la rezultate concrete, cum ar fi acordul de servicii personalizate și o fișă de abilități și cunoștințe.

În practica SIMHE-Metropolia, clientul primește rezultatele procesului RPL și cartografierea competențelor în a formularul standardizat completat.

Acest formular include informații despre persoana respectivă, contextul educațional și rezultatele cartografierii competențelor împotriva cerințele de calificare, aptitudini, inclusiv evaluarea limbajului profesional.

4.6. Instrumente de autoevaluare

Instrumentele de autoevaluare includ instrumente digitale sub formă de teste, chestionare simple și chestionare care explorează competențele sau aptitudinile profesionale ale unui individ interesat, în raport cu standardele specifice și rezultatele învățării.

Autoevaluarea prin astfel de instrumente nu numai că sprijină indivizii în îmbunătățirea conștientizării lor de sine, ci informează profesioniștii implicați (inclusiv practicieni de orientare și/sau validare) despre nevoile indivizilor și deci despre viitoarele aranjamente și acțiuni care trebuie întreprinse.

În practica TAKK, indivizii își pot demonstra abilitățile profesionale în teste de competență urmate de pregătire pentru dobândirea unei calificări.

Una dintre opțiunile disponibile este un instrument online care poate fi folosit pentru evaluarea competențelor.

În practica Leren en Werken, persoanele pot completa CV-ul lor pe portalul web și un test de competență pentru a fi întrebați despre opțiunile de recalificare disponibile sau despre cursurile de unde pot obține excepții.

În resursa My WoW, la rubrica „puncte forte”, elevii pot urma un test în care răspund la 72 de afirmații referitoare la cât de bine și cât de des îndeplinesc anumite sarcini sau activități, și cât de mult le place să îndeplinească aceste sarcini sau activități.

După finalizare, elevii pot descărca un raport personalizat confirmând punctele forte principale și frecvența utilizării competențelor.

În practica de examen de orientare în carieră VET, consilierul în carieră ar putea utiliza *chestionarul de interes profesional KZZ* (kwestionariusz zainteresowań zawodowych) în timpul auditului de competențe.

KZZ, dezvoltat de Ministerul Muncii și ajustat la piața muncii poloneze și la normele culturale, este un instrument de diagnosticare care analizează preferințele și interesele profesionale prin aproximativ 200 de întrebări închise sub forma unui test digitalizat.

În practica My WoW, indivizii sunt încurajați să creeze un profil pentru interesele, abilitățile și punctele lor forte folosind o gamă largă de activități bazate pe diferite seturi de date.

Profilurile de utilizator sunt mapate cu diferite profiluri de carieră predefinite, astfel încât individul să poată revizui cariera sau subiectul alegeri, singur sau cu sprijinul consilierilor de carieră.

În practica IDAN, un instrument de autoevaluare pe care candidatul îl poate completa se utilizează pe hârtie sau electronic.

La începutul procesului, instrumentul aplică pentru studii anterioare, cursuri urmate, locuri de muncă și activități în timpul liber.

Apoi se concentrează pe autoevaluarea față de standarde specifice/rezultatele învățării.

După ce este finalizată, autoevaluarea este predată evaluatorilor pentru revizuire și utilizare în timpul interviului de evaluare în care consilierul prezintă individului o privire de ansamblu asupra standardelor curriculare/asupra rezultatelor învățării înregistrate.

Un alt exemplu de proces de autoevaluare poate fi găsit **în practica Branchvalideringen** – practică în care indivizii întreprind autoevaluarea printr-un instrument care poate fi descărcat de pe site-ul PES.

Autoevaluarea vizează și sectoare ca trăsături individuale în timp ce determină dacă există recomandare pentru o bază de validare

4.7. Instrumente de personalizare

Instrumentele de personalizare se referă la instrumentele digitale care sprijină procesul de creare, menținere și promovare a rezultatelor personalizate ale serviciilor de orientare și/sau validare, precum și portofoliile pentru planurile de individualizare.

Aceste instrumente permit monitorizarea, controlul și reutilizarea datelor persoanelor fizice pe tot parcursul procesului.

În practica Du Kannst a fost! partenerii se referă la potrivirea sistemată a candidaților unul față de celălalt într-un proces susținut printr-o documentare clară, prin proceduri de screening și testare (de exemplu, lista de verificare inițială, de evaluare practică, de competență) – proces în care se consolidează progresiv un cuprinzător portofoliu, iar datele obținute sunt utilizate pentru a sprijini procesul de certificare, precum și măsurile ulterioare.

În mod similar, pe baza screening-ului cuprinzător **în practica CVV**, sunt propuși și discutați pașii de urmat, inclusiv crearea unui portofoliu prin care se identifică și se documentează abilitățile și competențele.

O abordare similară este adoptată **în practica calificativă - Qualifica**, în care se învață hărți, jurnale și formulare care sunt completate de către persoane fizice – aceste documente devenind o parte a portofoliului fiecărui candidat. Persoanele fizice primesc sprijin în aceste sarcini, majoritatea finalizate, folosind calculatoare furnizate la Centru de calificare.

În practica IDAN, practicieni de orientare și/sau validare ajută indivizii să-și descrie experiențele de muncă, educație și de timp liber într-un portofoliu, în faza de documentare.

În timpul interviului **în practica TAKK**, solicitantului i se asigură îndrumări și informații relevante cu privire la pașii următori.

Toate aceste informații sunt documentate într-un sistem electronic de administrare a studenților și, dacă candidatul primește un loc de studiu la TAKK, rezultatele interviului pot fi incluse într-un plan de individualizare.

Beneficiarii au acces la acest sistem, deci poate fi verificat planul lor de studii, ce urmează și ce parte a fost deja finalizată.

În acest fel, indivizii își pot monitoriza și urmări în mod curent statutul și pot să primească informații cu privire la aranjamentele viitoare.

În cabinetul Branchvalideringen, cei care sunt înregistrați la un centru de locuri de muncă, aflați în căutarea unui loc de muncă, pot fi supuși unei așa-numite *branchvalidering* printr-o procedura de cartografiere.

Se elaborează un plan de dezvoltare digitală pentru fiecare individ, cu toate acțiunile care trebuie întreprinse (inclusiv validarea), în timp ce progresul este verificat constant, până la atingerea scopurilor stipulate.

În practica My WoW se realizează planul de dezvoltare a carierei care confirmă sarcini specifice sau punctele de acțiune, precum și progresele realizate de beneficiarii/utilizatorii individuali.

Planul de dezvoltare a carierei înregistrează deciziile luate și acțiunile convenite în timpul unei sesiuni one-to-one de orientare în carieră și reflectă progresul individului în dezvoltarea abilităților specifice de management al carierei (CMS).

Practica Leren en Werken prevede cartografierea personalizată a unei foi de parcurs pentru validare, inclusiv autoevaluarea și teste de competențe, în timp ce pentru îndrumare se include mentorat/tutorat, profilare de bază și screening scurt.

Cele mai importante instrumente se referă la evaluarea aportului, portofoliul electronic, formarea în portofoliu, teste de competență, evaluări și observații la fața locului.

Portofoliul electronic este o modalitate eficientă de a permite persoanelor fizice să păstreze controlul asupra datelor lor și, în același timp îl pot folosi atunci când contactează instituții precum școli VET, universități, organizații de voluntariat și companii.

În cadrul practicii My WoW, indivizii pot reutiliza anumite elemente ale datelor lor, de exemplu prin utilizarea declarațiilor de aptitudini în cadrul generatorului de CV sau exportarea unui CV, sau a unui raport de puncte forte.

Acest element va fi util suplimentar în urma introducerii iminente a tabloului de bord extins al competențelor ce ar putea constitui baza unui portofoliu de informații pentru activitățile ulterioare.

4.8. Urmărire și monitorizare

TIC ar putea fi, de asemenea, utilizat pentru a îmbunătăți mecanismele de monitorizare și asigurare a calității.

Acestea pot include *chestionare standardizate de satisfacție, interviuri ulterioare și utilizarea pool-urilor de date interne, precum și a analizelor organizației pentru colectare feedback atât formativ, cât și sumativ.*

În practica SIMHE-Metropolia, asigurarea calității este aranjată prin feedback-ul periodic colectat prin chestionare pe web adresate persoanelor fizice și organizațiilor cooperante.

Pe baza unui chestionar standard de satisfacție, feedback-ul este binevenit atât în timpul, cât și după procesul care acoperă ambele servicii (îndrumare și validare).

În practica My WoW, beneficiarii individuali sunt solicitați să ofere feedback evaluativ cu privire la furnizarea de servicii, cel mai adesea prin intermediul unui chestionar electronic de feedback.

În plus, **în practica IDAN**, cei care au absolvit VPL primesc o dată pe an un sondaj pe web pentru satisfacție față de proces.

În practica Bilan, la 6 luni de la livrarea de servicii, practicienii își urmăresc clienții/beneficiarii printr-un telefon -interviu, pentru a colecta feedback.

Acest lucru este evident și în practica IDAN, în care profesioniștii implicați urmăresc indivizii pentru a se asigura că aceștia își vor finaliza studiile și își vor obține calificările complete într-un certificat comerțul.

În practica Du Kannst a fost!, procesul este asigurat prin furnizarea de informații suficiente legate de proiectele curente.

O *resursă cloud* servește ca un bazin de informații pentru toți practicienii, cu detalii de timp pentru workshop-uri viitoare și alte știri referitoare la proiect.

O altă formă este anpool-ul de date intern, dar cu conținut diferit, este evident **în practica My WoW**.

Asigurarea calității resursei My WoW se bazează pe datele utilizatorilor, cum ar fi numere de înregistrare și modele specifice de utilizare care sunt monitorizate în vederea informării cu privire la evoluțiile viitoare.

Cu toate acestea, *feedback-ul este colectat și în cadrul unor acorduri de parteneriat școlar* (parteneriate cu școli individuale care guvernează planuri pentru livrarea CIAG și CMS și care utilizează resursa My WoW) *sau ca parte a evaluării mai ample a serviciilor din SDS* (Skills Development Scotland).

5. CONCLUZII

Aceste ilustrații ale operaționalizării categoriile TIC în practicile de orientare și validare ajută la înțelegerea mai bună a modului în care TIC poate contribui la o mai bună coordonare a două servicii (validare și îndrumare)

În special, ***operaționalizarea TIC poate contribui la o mai bună coordonarea celor două domenii prin îmbunătățirea a trei elemente: comprehensiune, coerență și calitate*** (Cedefop, 2019).

Exhaustivitatea se referă la legături clare între cele două servicii, sprijinite de o strategie politică globală și/sau de un cadru juridic unic.

Este manifestată în principal prin definirea de roluri, sarcini și responsabilități, dezvoltare orientări și cadre operaționale, precum și alocarea de resurse umane și financiare

De asemenea, implică o abordare holistică a ambelor servicii, implicând informații și furnizarea de îndrumare pe toată durata validării procesului (Cedefop, 2019).

Pe baza analizei practicilor, TIC ar putea contribui cel mai mult la exhaustivitatea serviciilor în sistemele administrative, în bazele de date și instrumentele de furnizare a serviciilor.

Utilizarea sistemelor administrative digitale poate oferi un singur punct de acces persoanelor fizice, permițându-le să se înregistreze, să își depună cererile și să folosească resursele online.

Astfel de sisteme ar putea promova accesul pentru a gamă largă de persoane, oferindu-le posibilitatea de a primi servicii prin mijloace diferite.

Aceasta constituie o posibilă modalitate ușoară de a conecta cele două servicii.

Instrumente de furnizare a serviciilor, cum ar fi *e-mailuri, site-uri web, linii telefonice de asistență și rețelele sociale* sunt folosite pentru a realiza și îmbunătăți comunicarea, și pentru facilitarea furnizării de servicii către cei interesați; urmărirea poate ajuta în a face serviciul cuprinzător.

Bazele de date oferă o modalitate comună de agregare și gestionare a informațiilor de pe piața muncii și a resurselor de învățare, ceea ce poate îmbogăți și extinde serviciile cu oportunități actuale sprijinind persoanele în mod eficient.

Coerența este denumită aici continuitate între cele două servicii și în procesul general în care rezultatele produse în fiecare etapă se bazează pe cele anterioare și sunt considerate ca o intrare pentru următoarele activități și/sau etape.

În acest fel, trasabilitatea informațiilor este garantată, în timp ce duplicarea muncii este prevenită (Cedefop, 2019).

Practicile ilustrate sugerează că toate categoriile TIC care pot contribui cel mai mult la coerență includ *sistemele de transfer de date, software-ul cu destinație specifică, instrumentele de autoevaluare, precum și personalizarea instrumentelor*, toate fiind interconectate printr-un sistem adecvat de înregistrare administrativă și baze de date suport.

Sistemele de transfer de date sunt practica cea mai utilizată pentru promovarea coerenței între cele două servicii.

Fie intern sau extern, sistemele de transfer contribuie la conectivitatea diferiților profesioniști, etape/faze, servicii și sisteme informatice pentru a se asigura că lucrările anterioare au fost finalizate în etape anterioare, fiind luate în considerare în cele viitoare (Cedefop, 2019).

Scopul specific software-ul este asociat în mare parte cu profilarea și documentarea, cu instrumentele de autoevaluare, după cum sugerează și numele, acoperind evaluarea care îmbunătățește conștientizarea de sine a indivizilor.

Instrumentele de personalizare servesc parțial scopului documentării prin crearea de portofolii, oferind în același timp persoanelor fizice oportunitatea de a-și monitoriza și urmări progresul, sporind autoreglementarea și sentimentul de proprietate în timpul procesului.

Pentru a rămâne coerente, aceste instrumente digitale necesită utilizarea unor calificări comune, standarde de competență, standarde ocupaționale sau alte cadre de referință (Cedefop, 2019).

Acest „*limbaj comun*” reflectă parțial interoperabilitatea organizațională și semantică (Bruno et al., 2020) care trebuie să existe pentru a se asigura că procesele, datele și informațiile existente pot fi utile în fazele ulterioare.

În acest fel, profesioniștii și persoanele fizice pot utiliza ieșirile fiecărui proces și pot minimiza resursele necesare (*umane, temporale, financiar*); pot avea și un impact preventiv prin limitarea posibilităților de discrepanțe de serviciu și abandon individual.

Acest „*limbaj comun*” poate fi acceptat ca bază de date sau tezaur online.

Standardele comune sunt, de asemenea, asociate cu asigurarea calității.

Elaborând orientările comune și criteriile de calitate se poate consolida eficacitatea serviciilor, în timp ce colectarea și monitorizarea datelor poate oferi dovezi de performanță (Cedefop, 2019).

Pe baza practicilor ilustrate, sistemele administrative pot asigura funcții de monitorizare care se manifestă prin *crearea de registre și culegerea de date statistice*.

Bazele de date sunt, de asemenea, folosite pentru a gestiona educația și furnizarea de formare în cadrul organizațiilor, și pentru a oferi interoperabilitate cu alte sisteme /organizații de verificare încrucișată a datelor persoanelor.

Asigurarea calității stabilește mecanismele au fost evidente în practicile revizuite, acționând fie ca facilitatori, fie drept canale de feedback.

Pool-urile de date interne contribuie la buna funcționare a serviciilor prin furnizarea de informații precum programarea activităților viitoare, acordarea de numere de înregistrare și modele specifice de utilizare care informează evoluțiile viitoare, în timp ce evaluările mai largi ale organizațiilor oferă o colectare de feedback.

Aceasta este în mare măsură realizată prin chestionare/sondaje standardizate de satisfacție bazate pe web (Barnes et al., 2020), în timp ce interviurile telefonice ulterioare au fost, de asemenea, în vigoare.

Prin aceste mecanisme de feedback, organizațiile pot promova înțelegerea lor și responsabilitatea asupra punctelor forte și a punctelor slabe ale furnizării de servicii și a progresului planului pentru a le spori eficacitatea.

Dimensiunile și funcțiile TIC identificate nu ar trebui considerate drept caracteristici izolate.

Această interoperabilitate a componentelor TIC este evidentă și în comprehensiune, coerență și calitate, unde acești trei factori se interrelaționează în forme coordonate de servicii.

Instrumentele TIC pot avea funcții multiple ce creează procese mai coerente, cuprinzătoare, centrate pe utilizator și servicii, fiind calitative nu numai pentru persoane fizice, ci și pentru profesioniști și organizațiile implicate.

În acest context, va fi important ca țările să cartografieze componente TIC existente care sunt deja utilizate în furnizarea de servicii și funcțiile acestora.

Evaluarea și identificarea modalităților în care infrastructura TIC existentă poate fi reutilizată pentru a-și extinde funcțiile pot promova exhaustivitatea, coerența și imparțialitatea serviciilor.

Categoriile prezentate aici ar putea servi ca primă bază pentru a determina funcțiile existente, precum și potențialul respectivelor funcții.

Aceste analize ar trebui să fie însoțite de o explorare a abilităților și cerințele de competență atât pentru practicieni, cât și pentru utilizatori/clienți, în special în ceea ce privește competențele digitale.

La fel de importantă va fi furnizarea de mijloace adecvate de instruire pentru practicieni în utilizarea acelor instrumente digitale și încorporarea lor în lor rutină zilnică.