

Directive europene pentru validarea învățării non-formale și informale

Seria de referințe Cedefop

.....
CAPITOLUL 1. Scopul directivelor europene

Recomandarea din 2012 a Consiliului privind validarea învățării non-formale și informale¹ definește validarea în următorul fel:

Validare înseamnă un proces de confirmare de către un organism autorizat că un individ a dobândit rezultate ale învățării măsurate în raport cu un standard relevant și constă în următoarele patru faze distincte: identificare, documentare, evaluare și certificare.

Aceasta este definiția care este folosită pentru aceste directive.

Validarea învățării non-formale și informale se bazează pe doi piloni. Întâi, că toată învățarea indiferent când și unde a fost dobândită este valabilă. În al doilea rând, că învățarea informală și non-formală completează învățarea formală². Aceste principii simple este nevoie să fie împărtășite de toate părțile interesate relevante pentru ca validarea să își realizeze întregul potențial și să fie implementată și folosită cu succes.

Validarea permite adaptarea furnizării de formare la nevoile individuale, în același timp dând oamenilor posibilitatea de a construi pe ceea ce cunosc deja. Este un instrument important pentru perfecționare și re-calificare. A devenit un instrument important pentru mobilitatea muncii și pentru a ușura tranzițiile între șomaj, angajare și educație și formare, precum și între sectoare economice. Educația și formarea pot deveni mai flexibile și eficiente folosind învățarea non-formală și informală a individului pentru a acorda calificări, a oferi scutiri sau acces la programe. Angajatorii și sindicatele pot folosi validarea pentru a mări oportunitățile în cariera angajaților și pentru a potrivi mai bine abilitățile acestora cu sarcinile de muncă. Societatea civilă și organizațiile de tineret ar putea să se bazeze pe procesele de validare pentru a identifica și documenta competențele dezvoltate de participanții la activitățile acestora.

1

https://www.cedefop.europa.eu/files/Council_Recommendation_on_the_validation_20_December_2012.pdf

2 Pentru definiții ale învățării formale, non-formale și informale vezi: Cedefop (2022, urmează să apară)

Directivele sunt scrise pentru toți cei interesați de inițierea, dezvoltarea, implementarea și operarea validării. Operând la diferite niveluri (european, național, sectorial și local) și în diferite contexte practicanții individuali și instituțiile întâmpină aceleași provocări.

Directivele europene pentru validarea învățării non-formale și informale sunt menite a fi o sursă de inspirație și reflecție care marchează aspectele cele mai relevante de luat în seamă când se promovează politici și practici din acest domeniu. Directivele caută să clarifice condițiile pentru dezvoltarea și implementarea validării, subliniind alegerile critice pe care cei interesați trebuie să le facă în diferitele stadii ale procesului. Directivele nu promovează o singură ‘soluție corectă’, dar se străduiesc să identifice posibile acțiuni și implicațiile acestora. Modalitățile de validare trebuie să fie adecvate scopului și concepute în funcție de diferitele grupuri țintă și nevoi.

Directivele ar trebui citite împreună cu inventarul european privind validarea. În timp ce directivele oferă teme de luat în seamă, inventarul prezintă exemple despre cum diferite țări implementează diferitele elemente prezentate în directive. În acest fel, amândouă conlucrează pentru a facilita învățarea reciprocă³.

3 Intenția este de a crea un instrument interactiv care permite explorarea directivelor împreună cu inventarul european. Acestea vor deveni accesibile pe pagina web a Cedefop. Acolo unde va fi relevant, vor fi oferite și link-uri spre manualul Cedefop privind definiția și descrierea rezultatelor învățării, un subiect care stă la baza și susține validarea. Aceasta va permite ca directivele să fie îmbogățite și să acționeze ca un instrument integrat, în sprijinul muncii politicienilor și practicanților.

Temele prezentate în aceste directive nu trebuie citite izolat, ci ca niște componente/blocuri de construcție care, atunci când sunt combinate, pot oferi baza pentru o abordare coerentă a validării învățării non-formale și informale. Fiecare temă este discutată mai în detaliu în capitolele următoare. La finalul fiecărui subcapitol, o listă de întrebări se focalizează pe acele alegeri critice care trebuie făcute când se proiectează, dezvoltă, implementează sau se operează validarea. O listă preliminară de considerații și întrebări se află în Caseta 1. Aceste considerații

și întrebări indică gama largă de aspecte și chestiuni interconectate ce trebuie abordate de către cei interesați din acest domeniu.

Caseta 1: Întrebări-cheie privind validarea

- Este individul luat în considerare în toate aspectele validării?
- A fost obiectivul și scopul validării definit și comunicat clar?
- Este scopul validării reflectat în structura și importanța diferitelor faze ale validării?
- Există posibilități de validare în diferite contexte și care este rolul lor?
 - sisteme de educație și formare;
 - în relație cu piața muncii și
 - în sectorul de voluntariat?
- Lucrează validarea cu alte politici și servicii?
 - Sunt clarificate rolurile și responsabilitățile celor interesați?
 - Ce demersuri se fac pentru a evita fragmentarea și a asigura o abordare coerentă?
- Poate individul să transfere și să acumuleze rezultate ale validării în contexte diferite?
- Este oferită finanțare durabilă și sunt convenite mecanismele de partajare a costurilor?
- În ce fel sunt clare, profesionalizate și susținute rolurile de practicieni în validare?
- Există o furnizare sistematică de informație, conștientizare și popularizare?
- Există furnizare de îndrumare și consiliere înainte, în timpul și după un proces de validare?
- Sunt rezultatele învățării folosite pentru a defini punctele de referință pentru validare?
- Sunt punctele de referință și standardele convenite între părțile interesate?
- Cum se relaționează validarea cu diferitele acreditări?
- Există link-uri clare cu Cadrele Naționale pentru Calificări?
- Ce metodologii de validare există și cum sunt folosite?
- Sunt metodele de validare potrivite scopului?
- Sunt instrumentele fiabile, valabile și scalabile?
- Este luat în considerare potențialul TIC pentru îmbunătățirea validării?
- Cum este asigurarea calității în validare?

Directivile sunt organizate în următorul mod: Capitolul 2 se focalizează pe importanța situării individului în centrul oricărui aranjament sau strategii de

validare, cum trebuie procesul să răspundă nevoilor și obiectivelor acestora. Capitolul 3 discută cum este implementată validarea în diferite contexte și cum este conectată la diferitele politici într-un mod durabil, profesionist. Aceste două capitole reflectă o natură strategică și sunt direcționate mai mult spre politicieni și actori de decizie. Capitolul 4 prezintă aspecte focalizate pe furnizarea validării și cum se desfășoară procesul. Capitolul 5 discută metodologii și instrumente de validare. Un capitol de încheiere este menit să unească pe scurt toate secțiunile.

CAPITOLUL 2. O viziune strategică – Individul în centru

2.1. Centralitatea individului

Individul și circumstanțele sale specifice trebuie luate în considerare în toate elementele unui aranjament de validări. Întrucât aceasta are legătură și depinde de elementele politice, instituționale, financiare, tehnice și juridice din jurul validării, este important de ținut minte că orice aranjament de validare există pentru a servi individul. Doar prin captarea adecvată a cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite de către individ este posibil ca validarea să servească obiectivelor mai largi stabilite pentru sistemul de educație și formare, piața muncii și pentru societate în general.

Nu există dimensiune universală pentru validare. Este nevoie ca validarea să servească unei varietăți mari de condiții și nevoi individuale. În mod ideal, indivizii ar trebui să poată accesa procesele de validare în diferite stadii ale vieții lor asigurându-se că experiențele relevante de învățare sunt identificate și valorizate adecvat. Validarea ar trebui să îi conștientizeze pe indivizi despre cunoștințele, abilitățile și competențele lor existente și să îi facă mai capabili pentru un nou pas în carierele lor de învățare pe tot parcursul vieții. Validarea nu este numai despre evitarea repetărilor ne-necesare ale învățării deja dobândite, ci este chiar mai mult despre recunoașterea propriilor puncte tari și puncte slabe. Următoarele puncte sunt cruciale pentru protejarea centralității individului în validare.

Mai întâi, indivizii care participă în validare trebuie să fie conștienți și să înțeleagă pe deplin ce presupune validarea. Gestionarea așteptărilor necesită îndrumare înainte, în timpul și după un proces de validare și pentru ca validarea să fie încorporată într-o abordare mai largă de dezvoltare de carieră. Validarea va funcționa mai bine dacă este bine conectată cu toate serviciile relevante și

structurile de susținere, inclusiv finanțarea și furnizarea unei formări adecvate și de calitate. Aceasta necesită măsuri de popularizare, activități promoționale și informații adecvate ușor accesibile și disponibile pentru indivizi, acolo unde locuiesc și lucrează.

În al doilea rând, indivizii care participă la validare trebuie să fie capabili să preia controlul procesului și să decidă privind utilizarea rezultatelor. La orice moment individul ar trebui să poată opri procesul de validare fără prejudiciu. Este de asemenea crucial ca persoana să fie conștientă de posibilitățile de recurs și ca mecanismele puse în mișcare în acest scop să fie transparente și credibile. Pentru a evita conflictul de interese și a asigura corectitudinea, este necesară o distribuție clară de roluri și responsabilități. Cei care gestionează procesul de validare trebuie să nu intre în deliberări personale dincolo de un punct care îl face pe individ vulnerabil și inconfortabil. De asemenea este obligatorie respectarea standardului pentru protejarea datelor personale și a dreptului la viața privată, asigurând confidențialitatea strictă și tratamentul corect.

În al treilea rând, individul trebuie să fie informat și conștient de valoarea procesului de validare. Valoarea de schimb (valuta) rezultatelor validării (un portofoliu, o calificare sau un certificat, un micro-certificat sau o insignă etc.) contează întrucât aceasta decide dacă îi facilitează individului învățarea sau cariera de angajare. Nu ar trebui ca indivizii să intre în procesul de validare pe baza unor false ipoteze; valoarea adăugată, limitată sau nu, trebuie să fie clară de la început.

Astfel, nevoile și circumstanțele individuale transcend toate elementele expuse în prezentele directive și trebuie luate în considerare când se lucrează la dezvoltarea, implementarea și îmbunătățirea aranjamentelor pentru validare.

Caseta 2: Întrebări-cheie privind centralitatea individului

- În ce măsură sunt indivizii conștienți de și au acces la validare?
- În ce măsură sunt aranjamentele de validare concepute să capteze complexitatea experiențelor individuale; în ce măsură se adresează unui set limitat de experiențe?
- În ce măsură servește validarea diversilor indivizi în diferitele etape ale învățării lor și ale carierelor de angajare, în ce măsură se adresează validarea carierelor de învățare pe tot parcursul vieții și cu toate experiențele personale integrate /lifelong and life-wide-learning?
- Este protejată confidențialitatea și integritatea personală a candidaților de-a lungul întregului proces de validare?

- Au fost stabilite proceduri explicite care să garanteze confidențialitatea?
- Ce aranjamente au fost stabilite pentru a garanta tratament corect și egal?
- Există posibilități de contestare?
- Au fost dezvoltate standarde de etică și sunt aplicate?
- Sunt rezultatele procesului proprietatea exclusivă a candidatului?
- Poate individul utiliza produsele validării într-un set divers de contexte?

2.1. Cele patru faze ale validării

Larga orientare a validării, care este o condiție prealabilă pentru captarea complexității învățării individuale, conduce direct la modelul în patru faze (stadii) introdus de Directivele de Validare din 2009 și de Recomandarea de Validare din 2012. Aceste patru faze ale validării: identificare, documentare, evaluare și certificare, permit adaptarea conceptului de validare la diferite contexte și pentru diferite scopuri. În funcție de obiectivul procesului de validare, anumite faze vor fi mai pronunțate decât altele (vezi 2.3). Rezultate din diferite stadii și în diferite contexte ar trebui să poată fi folosite ca date de intrare în stadiile următoare, asigurând aplicarea consecventă a standardelor convenite.

2.2.1. Identificare

Validarea începe în mod necesar cu identificarea cunoștințelor, abilităților și competenței dobândite și este momentul când individul devine tot mai conștient de realizările anterioare. Stadiul este crucial întrucât rezultatele învățării diferă de la persoană la persoană și vor fi fost dobândite în contexte diferite: acasă, în timpul lucrului sau prin activități voluntare. Pentru mulți, descoperirea și conștientizarea crescută a propriilor capacități constituie un rezultat valoros al procesului. În unele țări, identificarea vine împreună cu o fază de pre-implicare/recrutare care determină dacă individul este eligibil pentru intrarea în validare. În această fază inițială individul trebuie conștientizat despre costurile și beneficiile validării. Această fază este uneori conectată și cu realizarea profilurilor într-un proces de ghidare în carieră.

Identificarea acestui caracter non-standardizat de învățare non-formală și informală este o provocare metodologică considerabilă. Metodele și abordările trebuie să fie ‘deschise la imprevizibil’ și să nu fie concepute în moduri care restrâng gama de cunoștințe, abilități și competențe ce pot fi luate în considerare. Faza de identificare este susținută în plus prin folosirea instrumentelor standardizate TIC, care permit auto-evaluarea. Acest stadiu va necesita frecvent

implicarea activă a consilierilor și îndrumătorilor capabili să intre într-un dialog cu candidatul și să-l/o dirijeze spre opțiunea și instrumentele adecvate precum și cum să își gestioneze așteptările. Deși instrumentele bazate pe TIC pot ajunge la mai mulți oameni și pot fi mai ieftine de folosit, datorită caracterului lor standardizat, se poate ca ele să nu reușească să identifice și să valorizeze combinația specială de abilități și competențe dobândite de un individ. Folosirea unor interviuri și abordări bazate pe dialog pot costa mai mult dar au valoare potențial mai mare pentru candidat (vezi și Capitolul 5).

Caseta 3: Întrebări-cheie privind identificarea

- Care proceduri și instrumente susțin mai bine identificarea?
- Cum sunt abordările de identificare standardizate și cele bazate pe dialog combinate și echilibrate?
- Cum este integrată și de ajutor îndrumarea și consilierea în faza de identificare?
- Cum este procesul de identificare susținut de profesioniști și de instrumentele TIC?

2.2.2. Documentare

Documentarea va complementa în mod normal stadiul de identificare și implică furnizarea de dovezi ale rezultatelor învățării dobândite. Aceasta se poate realiza prin ‘construirea’ unui portofoliu și tinde să includă un CV și o istorie a experienței de carieră a individului, cu documente și/sau muncă și alte tipuri de mostre de angajament care atestă realizările lor de învățare. Validarea trebuie să fie deschisă la diverse tipuri de dovezi, variind de la documente scrise până la mostre de lucru și demonstrații de practică (Capitolul 5). Aceste dovezi trebuie să furnizeze suficientă perspectivă asupra rezultatelor învățării dobândite: simpla înșirare a titlurilor de slujbe sau a pozițiilor nu va fi suficientă.

Portabilitatea dovezilor este crucială și necesită un oarecare grad de coordonare la nivel regional, național și european. O situație unde fiecare furnizor de validare la nivel local, regional, sectorial, național și european operează cu formate de documentare diferite (și în competiție) va face inevitabil să fie greu pentru cetățeanul individual să prezinte și să obțină acceptare pentru abilitățile și competențele sale dobândite. Formate comune pentru prezentarea experiențelor de învățare, după cum s-a demonstrat cu Europass, poate ajuta acest transfer și

promova o mai bună înțelegere a acestor rezultate. Utilizarea terminologiei comune, cum este ESCO, poate de asemenea ajuta la crearea unei documentații mai bune și mai ușor de folosit. TIC devine tot mai important în documentarea rezultatelor învățării, permițând stocarea și construirea de portofolii on-line de dovezi, bogate în informații.

Caseta 4: Întrebări-cheie privind documentarea

- Ce criterii sunt utilizate pentru admiterea de dovezi Ce în procesul de validare?
- Ce formate sunt utilizate pentru a documenta învățare non-formală și informală?
- În ce măsură susțin formatele existente de documentare transferul și portabilitatea cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite?

2.2.3. Evaluare

În mod normal se face referire la evaluare ca fiind stadiul în care rezultatele de învățare ale unui individ sunt comparate cu puncte și/sau standarde specifice de referință. Validarea este despre captarea potențialului diverselor experiențe de învățare ale unui individ. Evaluarea trebuie să fie proiectată pentru a capta și evalua învățarea specifică fiecărui individ. Aceasta înseamnă în mod necesar că trebuie utilizată o varietate de instrumente pentru a capta această gamă bogată, diversă de experiențe. Aceasta poate presupune evaluarea de dovezi scrise și documentare, dar ar putea implica și evaluarea altor forme de dovezi.

Faza de evaluare depinde de standardul sau punctul de referință folosit. Trecerea la standarde-bazate-pe-rezultatele-învățării este în general considerată necesară pentru ca validarea să fie posibilă. Focalizându-se pe ceea ce un student/individ-care-învață știe, înțelege și este capabil să facă, o evaluare bazată-pe-rezultatele-învățării nu este obligată să considere factori de intrare specifici (cum sunt durata sau locația sau tipul învățării). Aceasta face mai ușor de reflectat și respectat variațiile individuale din carierele de învățare. Totuși, învățarea are loc într-un context specific, într-un timp specific. În timp ce în validare unde și cum devin irelevante, acestea sunt importante pentru colectarea de dovezi și probe, iar

anumite dovezi ar putea cântări mai mult decât altele. Cu alte cuvinte, dimensiunile factorilor de intrare ar putea deveni elemente de evaluare în judecarea dovezilor.

Multe dintre instrumentele și metodele utilizate pentru evaluarea învățării non-formale și informale se vor baza pe, sau vor fi similare cu, cele utilizate în educația și formarea formală. Dată fiind posibilitatea unei diverse game de experiențe care necesită a fi captate, ar putea fi nevoie de o combinație de metodologii și de un grad de adaptabilitate la caracteristicile și nevoile individuale specifice.

Evaluarea este crucială pentru credibilitatea generală a validării învățării non-formale și informale. În unele cazuri, certificatele bazate pe validare sunt percepute ca fiind inferioare celor acordate prin cursuri și programe tradiționale. Pentru a contracara astfel de percepții, instrumentele și procesele trebuie prezentate într-un mod cât mai transparent posibil și trebuie legate de standarde clare. Construirea încrederii reciproce este strâns legată de existența aranjamentelor solide de asigurare a calității, garantând că toate fazele validării, inclusiv evaluarea, sunt deschise scrutinului critic. Și implicarea factorilor interesați relevanți va ajuta la construirea încrederii.

Caseta 5: Întrebări-cheie privind evaluarea

- Sunt instrumentele de evaluare adaptate nevoilor și caracteristicilor individului?
- Sunt asigurate valabilitatea, fiabilitatea, accesibilitatea și corectitudinea?
- Pot fi contestate rezultatele evaluării?
- Au fost condițiile pentru evaluare bine definite și au fost comunicate în termeni de procedură, instrumente și standarde de evaluare:
 - către candidați?
 - către patroni și instituțiile de educație?
- Este feedback-ul colectat și analizat regulat?

2.2.4. Certificare

Faza finală a validării este legată de certificarea – și valorizarea finală a – învățării identificate, documentate și evaluate. Aceasta poate lua forme diferite dar de obicei este acordarea unei calificări formale (sau o calificare-parțială sau o parte de calificare mai mică de-sine-stătătoare). În anumite sectoare economice, certificarea poate implica și emiterea unei licențe care permite individului să desfășoare

anumite sarcini specifice. Este o proliferare de diferite tipuri de certificare cu diferite niveluri de valoare (VEZI secțiunea 4.1).

Valoarea – sau valuta – unui certificat sau al unei calificări dobândite prin validare depinde în mare măsură de legitimitatea organismului sau autorității care certifică rezultatele învățării. Diferite țări și contexte vor avea diferite “organisme de certificare” care acordă certificarea.

În special într-o abordare sumativă a validării, certificarea va fi o fază critică și va necesita evaluare robustă. În această privință, validarea învățării non-formale și informale poate fi strâns legată de – preferabil integrată în – sistemele naționale de calificări. Cadrele Naționale de Calificări (NQFs) au potențialul de a servi ca punți între diferitele forme de învățare, dând sens diverselor seturi de certificări care ies într-o țară. Peisajul în schimbare al calificărilor și apariția certificatelor alternative (cum sunt micro-certIFICATELE și insignele digitale) au implicații importante pentru faza de certificare a validării (vezi secțiunea 4.1.4).

Caseta 6: Întrebări-cheie privind certificarea

- Cum este asigurată credibilitatea autorității/organismului de acordare?
- În ce măsură pot fi rezultatele validării (documente, portofolii, certificate etc.) schimbate în educație suplimentară/formare continuă, oportunități de slujbe?
- Este certificarea legată de Cadrele Naționale de Calificări/de NQFs?

2.3. Obiectivele și beneficiile validării

Diversele nevoi ale indivizilor necesită validare pentru a putea avea diferite obiective. Diferitele obiective ale procesului de validare vor avea ca rezultat accentuarea unor faze mai mult decât altele. Când se muncește în vederea unei calificări formale, robustețea și credibilitatea fazelor de evaluare și certificare sunt cruciale. În alte cazuri, spre exemplu în legătură cu munca voluntară, mai mult accent se acordă identificării și documentării, mai puțin evaluării formale și certificării. Totuși, este probabil ca cele patru faze să fie prezente în toate aranjamentele de validare.

Accentul pe identificare și documentare va fi asociat în mod normal cu aranjamentele de validare care sunt mai formative prin natura lor, pe când accentul pe evaluare și certificare va avea o natură mai sumativă. Aranjamentele de validare sumativă au ca scop principal certificarea competențelor, pe când abordările

formative sunt mai focalizate pe creșterea conștiinței de sine și pe dezvoltarea personală. Ambele abordări ar putea coexista, iar abordările sumative ar putea include elemente formative.

Aranjamentele de validare trebuie prezentate într-un mod care clarifică scopul lor principal și permite indivizilor să aleagă forma cea mai potrivită nevoilor lor. O persoană care nu este interesată de dobândirea unei calificări formale ar trebui să poată opta pentru o soluție care pune mai mult accent pe fazele de identificare și documentare.

Într-un context de educație și formare, în mod normal validarea va evalua învățarea anterioară pentru a da acces într-un program sau pentru a acorda o calificare parțială sau integrală. În acest fel, timpul petrecut în educație și formare poate fi redus semnificativ. Programele pot de asemenea să fie adaptate în acest fel și croite după individ, pentru a acoperi golurile. Accesibilitatea educației și formării se lărgeste, întrucât oameni fără certificate formale ar putea avea acces la acestea. Aceasta poate contribui la reducerea inechității sociale.

În contexte de piață a muncii validarea poate servi recrutărilor, poate juca un rol în dezvoltarea abilităților în interiorul unei companii și în general poate juca un rol în managementul resurselor umane. Angajatorii ar putea folosi rezultatele validării ca să prezică dacă un candidat este potrivit pentru un post. Prin validarea abilităților angajaților, companiile sunt capabile să specifice nevoi interne de formare și nepotriviri de abilități. Adesea denumită mapare și/sau măsurare de competențe sau abilități, această formă de validare în companii este extensivă și joacă un rol important deși nu întotdeauna vizibil în societățile noastre (Cedefop 2014).

În organizațiile de societate civilă, cum sunt asociațiile de voluntari sau tineret, validarea este folosită pentru a documenta învățarea dobândită în timpul unei experiențe de voluntariat. Scopul în aceste cazuri este predominant de a face vizibile rezultatele acestor experiențe, nu de a le formaliza în sensul acordării de calificări.

Validarea poate de asemenea să aibă efecte importante de auto-realizare și să ajute indivizii să-și redirecționeze carierele sau să se mute între slujbe și sectoare pe baza învățării anterioare.

Caseta 7: Întrebări-cheie privind obiective și beneficii

- A fost obiectivul și scopul validării bine definit și comunicat clar?

- Sunt fazele procesului de validare bine definite pentru a se adresa scopului validării?
- Este scopul validării reflectat în structura și în accentele diferitelor faze ale validării?
- Sunt beneficiile validării clar comunicate individului?

CAPITOLUL 3. Validarea ca facilitator al învățării individului pe tot parcursul vieții și cu experiențele personale integrate

3.1. Contexte de validare și transferabilitate

Procesele de validare vor diferi în funcție de nevoile și caracteristicile candidaților implicați și de contextul în care are loc. Pentru ca validarea să susțină învățarea individuală și carierele de angajare, trebuie abordată chestiunea transferabilității rezultatelor. Inventarul european arată că validarea este organizată diferit în contexte și situații diferite. Validarea în context de educație și formare diferă considerabil de procesele de validare desfășurate în întreprinderi sau în context de organizații de societate civilă. O abordare strategică implică o abordare transversală care sparge compartimentele, permițând actorilor din piața muncii, organizațiilor de societate civilă și instituțiilor și serviciilor din educație și formare să se focalizeze pe indivizi, pe potențialul și nevoile acestora. Aranjamentele de validare ar trebui la modul ideal să susțină tranzițiile individului între educație, angajare și societatea civilă în perspectiva mai largă a calificărilor superioare și a recalificărilor.

Provocarea acestor tranziții poate fi ilustrată de diferențele dintre validare în educație și formare și procesele de validare (maparea competențelor) în companii: Când este validat un individ pentru acordarea unei calificări parțiale sau depline, punctul de referință va fi normal oferit de curricula și standardele formale. În majoritatea cazurilor acestea vor fi bine cunoscute și vor avea o clară valoare de schimb (pentru învățare continuă sau angajare). Când se mapează competențe în întreprinderi, vor fi folosite puncte de referință interne (în unele cazuri sectoriale). Acestea vor fi mai puțin cunoscute publicului larg și nu sunt concepute să joace un rol în afara companiei sau sectorului în chestiune. Deși aceste două procese vor căuta rezultate similare, ambele căutând să capteze învățare anterioară, ele normal vor opera în izolare una de alta. Rareori va putea un individ să le combine pe cele două. Același va fi cazul pentru validarea muncii voluntare unde se acordă doar atenție limitată transferabilității spre alte contexte sau sectoare.

Cele de mai sus atrag atenția asupra nevoii de a îmbunătăți dialogul dintre furnizorii de validare, notabil dintre educație și formare și piața muncii, spre exemplu de a se asigura că importanța mapare de competențe din companii și sectoare poate oferi informații și facilita validarea care vizează calificări și certificate. Aceasta nu înseamnă că activitățile de validare din diferite sectoare și contexte ar trebui să fie similare, mai degrabă că ele trebuie să fie capabile să comunice folosind o competență partajată sau limbaj de rezultate ale învățării. Totuși, este relevant să se illustreze mai în detaliu trăsăturile specifice ale diferitelor contexte de validare.

3.1.1. Validarea în educație și formare

În majoritatea țărilor europene, strategiile structurate pentru validare au apărut (din anii 1980) ca parte a politicilor de educație, de formare și de calificări. Acestea au influențat semnificativ actuala înțelegere și proiectare a aranjamentelor de validare. Educația și formarea sunt încă promotorul cheie de validare a învățării formale și non-formale în Europa și ministerele educației joacă de obicei un rol cheie de promovare și coordonare.

Validarea facilitează accesul mai flexibil la educație și formare, constituind un aspect crucial în politicile de calificare superioară sau re-calificare. Persoane care nu au certificate formale pot fi recrutate pentru programe educaționale pe baza validării învățării lor anterioare. Validarea facilitează scutirea de la parte/părți dintr-un program de educație sau formare, scurtând timpul petrecut în educație și formare. Acest lucru este ilustrat în VET unde experiențe anterioare de muncă sunt frecvent socotite ca fiind echivalente cu părți ale unui program, modul sau calificare. În învățământul superior ar putea fi acordate credite pe experiență anterioară. De asemenea în multe instanțe, validarea oferă baza pentru acordarea de calificări complete. Aceasta implică faptul că multe calificări pot fi dobândite printr-o varietate de forme și căi de învățare, fiind o provocare pentru oferta de educație și formare ca monopol al instituțiilor de formare educațională. Ceea ce contează sunt rezultatele învățării, adică un candidat cunoaște, înțelege și este capabil să facă ce este necesar prin calificare.

Validarea așa cum este descrisă mai sus este astfel despre deschiderea instituțiilor de educație și formare și a calificărilor lor către abilități și competențe dobândite în afara instituțiilor formale. Scopul acestor aranjamente este în principal de a determina dacă un candidat satisface cerințele specifice stabilite de instituția sau sectorul educațional în cauză. Aceste aranjamente sunt critic de importante pentru deschiderea educației și formării spre un set mai larg de abilități și competențe și crearea unor parcursuri educaționale mai flexibile.

În unele cazuri, validarea este văzută ca fiind exclusiv legată de educație și formare, potențial limitându-i rolul în, spre exemplu, întreprinderi sau sectorul voluntar. Aranjamentele de validare din educație ar putea fi (în mod îngust) focalizate pe un program sau o calificare și/sau o instituție. Această focalizare îngustă limitează posibilitatea validării abilităților care ar putea fi foarte valoroase pentru individ și care rămân nevalorificate. În plus, rezultatele validării ar putea fi închise/blocate într-o singură instituție sau sector din educație și nu sunt transferabile dincolo de programul sau calificarea în discuție. Aceasta limitează transferabilitatea rezultatelor validării.

Când instituțiilor de educație și formare li se dă rolul validării rezultatelor învățării dobândite în afara instituțiilor de educație formală, instituțiile educaționale devin ‘portari /gardieni’, determinând dacă învățarea non-formală și informală la locul de muncă sau în viață se ridică la standardele de învățare din educația și formarea formală. Aceasta are legătură cu “puterea epistemologiilor” și cu un risc mărit de excludere a unei anumite cunoașteri și a unor grupuri dezavantajate.

Caseta 8: Întrebări-cheie privind educația și formarea

- Au fost obiectivele validării din domeniul educației și formării bine clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Este validarea oferită în toate părțile sistemelor de educație și formare?
- Este validarea oferită în diferitele părți ale sistemului de educație și formare construită pe principii similare sau diferite? Există coerență între diferitele părți ale educației și formării?
- Pot aranjamentele de validare din diferitele părți ale educației și formării să ajute progresului în diferite tipuri și niveluri ale educației? În ce măsură pot fi folosite rezultatele validării în diferitele părți ale educației și formării?
- În ce fel se leagă validarea de transferul și acumularea de credite?

3.1.2. Validarea în piața muncii

Identificarea și documentarea abilităților este o trăsătură comună și importantă a practicilor departamentelor de resurse umane din companii (Cedefop 2014). Fără să fie de obicei denumite validare, metodologiile sunt frecvent similare celor găsite

în validare. Interviurile, testele și alte forme de evaluare a abilităților sunt utilizate în procesele de recrutare pentru a identifica adecvarea unui candidat pentru un post sau un parcurs de carieră. În plus față de calificările formale sunt luate în considerare și experiențele de învățare.

Validarea poate susține strategiile de formare și de dezvoltare de personal ale angajatorilor. Este folosită pentru a recunoaște nivelul de expertiză/de competență a personalului și permite angajatorilor să planifice nevoile de abilități ale acestora. Validarea mărește menținerea personalului și motivația și susține progresul în carieră. Permite indivizilor să își re-direcționeze carierele și susține recalificarea și calificarea superioară reducând timpul de formare și deschizând noi oportunități de angajare și de carieră. Prin identificare și documentare este de asemenea posibilă dezvoltarea unei mape/hărți de formare și a unei oferte de formare personalizate adaptate nevoilor specifice ale individului, susținându-i astfel progresul în carieră. Validarea mărește astfel perspectivele pentru incluziune și participare în piața muncii, făcând în același timp piețele muncii mai eficiente prin oferta mai transparentă a abilităților.

În acest context, validarea poate fi valoroasă pentru indivizi, care pot fi recrutați sau pot progresa în carierele lor și pentru angajatori, care pot reține personal și pot planifica nevoi viitoare de abilități. Aceeași nevoie de identificare și documentare de abilități există în serviciile publice de angajare, în special legate de servicii de îndrumare și consiliere.

Deși doar excepțional rezultă în certificare, părțile de identificare și documentare ale acestor practici sunt importante și sunt extensiv folosite în multe țări. Făcând parte din afacerile private precum și din politicile publice, validarea legată de piața muncii pentru practicile din piața muncii rămâne limitată și nestructurată. Practicile sunt încă foarte legate de inițiativele de educație și formare și sunt rareori percepute ca parte a unei strategii structurate a pieței muncii. Ele tind să fie lipsite de documentația abilităților identificate sau le lipsesc standardele obișnuite. Rezultatele evaluărilor interne din companie privind abilitățile și competențele pot fi în prezent doar în cazuri excepționale utilizate în afara companiei. Dată fiind rata crescândă a schimbării slujbelor în societăți, indivizii vor avea o nevoie crescândă să folosească aceste rezultate.

Există o lipsă de dialog privind potențialul rol al validării din piața muncii în susținerea învățării individuale și al progresului în angajare, inclusiv despre cum să fie conectat acest progres cu educația și formarea continuă. Validarea națională necesită o implicare activă a întreprinderilor. Locul de muncă este o arenă-cheie pentru învățare. Implementarea crescândă a sistemului dual de Educație și Formare/E&T în toată Europa, nu doar în VET inițial ci și în parcursurile de recalificare și perfecționare/supracalificare a adulților, sugerează un rol mai

implicat al companiilor/întreprinderilor în validarea învățării non-formale și informale. Implicarea activă a întreprinderilor este critică pentru dezvoltarea pe mai departe a sistemelor naționale de validare.

Caseta 9: Întrebări-cheie privind piața muncii

- Există posibilități sistematice de validare în piața muncii?
- Există o abordare coerentă privind validarea în piața muncii?
- Au fost obiectivele validării din inițiativele din piața muncii clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Există posibilități de a conecta certificatele obținute prin validarea din piața muncii cu programele de educație formală?
- Care este valoarea certificatelor din piața muncii și pot fi ele dobândite prin validare?
- Există oportunități pentru perfecționare și re-calificare legate de oportunitățile de validare?
- Pot rezultatele unui proces de validare în piața muncii să fie folosite în alte contexte, de exemplu pentru a accesa programe de educație formală?

3.1.3. Validarea în al treilea sector

La fel ca în cazul pieței muncii, identificarea și documentarea abilităților are loc în contextul acțiunilor societății civile sau al politicilor sociale. Validarea susține munca tinerilor și voluntariatul și este folosită ca proces care oferă valoare experiențelor pe care indivizii le dobândesc în contextul organizațiilor societății civile și de tineret. Validarea poate de asemenea susține politici sociale mai largi ca de pildă integrarea migranților sau a refugiaților. Al treilea sector joacă un rol important în promovarea validării învățării non-formale și informale și poate contribui la măsurile de informare/popularizare. ONG-urile, societatea civilă și organizațiile de tineret pot fi mai aproape de cei care au mai mare nevoie de validare. Activitățile lor pot fi o trambulină spre identificarea și documentarea învățării care poate facilita intrarea în piața muncii sau în educația formală. Organizațiile non-guvernamentale care se ocupă de învățarea adulților și pe tot parcursul vieții consideră învățarea non-formală și informală ca fiind rezultate importante ale activității lor care trebuie făcute mai vizibile.

Este o lipsă de conectare între aranjamentele de validare inițiate sau dezvoltate de societatea civilă și organizațiile de tineret și educație și formare sau inițiativele din piața muncii. În unele cazuri, puncte de referință dezvoltate pentru educația și formarea formală nu se potrivesc cu unele dintre rezultatele învățării dobândite în timpul muncii de voluntariat sau de tineret. S-ar putea ca să fie acordată certificare proprie cu un grad de valoare diferit asociat acesteia. Unele organizații de tineret sunt de fapt furnizoare de formare, care au propriile certificate, diplome și alte forme interne de validare a rezultatelor învățării. Unele dintre acestea ar putea fi recunoscute de autoritățile publice și ar putea fi legate de nivelurile din NQF/Cadrul Național de Calificări.

Totuși, procesul de validare din al treilea sector tinde să aibă o perspectivă formativă în care autoreflexia și o conștiință-de-sine în creștere devin obiectivul principal. Împuternicirea individului și o stima de sine mărite sunt raportate de obicei ca rezultate ale acestor procese de validare.

Aceste rezultate ar putea fi de asemenea foarte relevante pentru progresul în educația și formarea formală precum și în angajare. Utilizarea unor puncte de referință comune care permit produsului unui proces de validare în organizațiile din societatea civilă sau de tineret să fie folosit ca dată de intrare pentru forme de învățare mai formalizate și mai sumative vor spori adoptarea validării și vor face sistemul mai eficient și mai valoros. La fel ca în celelalte cazuri, credibilitatea validării desfășurate de sectorul voluntar necesită standarde și mecanisme de evaluare transparente și considerarea elementelor.

Caseta 10: Întrebări-cheie privind al treilea sector

- Există posibilități sistematice de validare în al treilea sector?
- Au fost obiectivele validării din inițiativele din al treilea sector clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Există posibilități de a conecta certificatele obținute prin validarea din al treilea sector cu programele de educație formală?
- Pot rezultatele unui proces de validare din al treilea sector să fie folosite în alte contexte, de exemplu pentru a accesa programe de educație formală?

3.2. Validarea în strategiile pentru abilități/competențe și învățarea pe tot parcursul vieții

Validarea are potențial să fie utilizată și dezvoltată în educație și formare, piața muncii, incluziunea socială, migrație sau politicile pentru tineret. Totuși, aceste domenii de politică sunt rareori legate unele de altele și nu fac neapărat parte dintr-o strategie coerentă pentru abilități/competențe. Diferitele obiective ale validării focalizate pe diversele nevoi ale indivizilor necesită o abordare coerentă la nivelul diferitelor domenii și servicii de politică pentru ca validarea să își elibereze pe deplin potențialul. O viziune comună asupra rolului validării în educație și formare, în angajare și politici sociale, precum și un acord clar privind rolurile și contribuțiile diferitelor părți interesate vor fi fundamentale (VEZI 2.6). Pentru ca validarea să susțină indivizii pe tot parcursul vieții lor, trebuie să lucreze peste granițele geografice, instituționale și sectoriale.

Validarea trebuie să fie văzută ca parte a unui sistem motivațional mai larg de susținere pentru indivizi. Structuri (mai mult sau mai puțin formalizate) care guvernează relația dintre diferite politici și servicii vor facilita coerența și vor spori eficiența. Activitățile de validare trebuie să fie coordonate și să lucreze împreună cu serviciile de popularizare și de îndrumare pentru cariere de învățare pe tot parcursul vieții, cu furnizarea de educație și formare, stimulente financiare, precum și cu angajarea și cu serviciile de incluziune socială și a celor de migrație.

Aceasta se poate realiza doar luând în considerare factori contextuali, tradiții și obiective, urmărind în același timp ca elementele esențiale prezentate în aceste directive să fie analizate și aprobate de cei interesați în toate contextele. Dată fiind natura complexă a validării, țările trebuie să reflecteze asupra propriilor structuri/cadre și asupra diviziunii generale a rolurilor și sarcinilor pentru a permite sinergiile. Munca spre o mai bună coordonare a aranjamentelor de validare necesită focalizare pe câteva aspecte:

- Cadrul legal contează. Existența unor sisteme legale diferite, posibil în competiție, pot zădărnici dezvoltările. Introducerea soluțiilor centralizate trebuie, totuși, să fie în echilibru cu nevoia de a dezvolta aranjamente pentru grupuri-țintă specifice, pentru contexte sau părți interesate;

- Trebuie acordată atenție coordonării naționale. Majoritatea țărilor nu au o singură organizație pentru validare; responsabilitatea este, în schimb, împărțită între câteva ministere sau alte autorități naționale, făcând validarea o chestiune transversală. Țările trebuie să analizeze dacă ar trebui identificată și numită o organizație coordonatoare;

- Ar trebui acordată atenție mărită interconectării în și între sectoarele unde validarea este în prezent dezvoltată și aplicată. Strategiile naționale privind validarea trebuie să se ocupe explicit de aceste chestiuni de interconectare, tinzând spre servicii de validare vizibile, bine-cunoscute, demne de încredere și eficiente financiar, aflate aproape de locurile unde indivizii locuiesc, învață și lucrează;

- Este important să se reflecteze la ‘balanța’ generală a aranjamentelor de validare. Dominanța educației și formării în domeniul validării nu ar trebui să umbrească cu totul rolul potențial important pe care să-l joace validarea în alte scopuri, de exemplu să susțină dezvoltarea carierei și capacitatea de angajare. Unele țări tind să definească (și să limiteze) sistemele de validare referitor la nevoile anumitor grupuri, spre exemplu șomerii, cei cu nivel scăzut de calificare și migranții. Fiind importantă și relevantă, această (limitată) focalizare este nevoie să fie echilibrată cu un potențial mai larg al validării, ca un mod de a face vizibilă și a valoriza învățarea non-formală și informală în general.

Caseta 11: Întrebări-cheie în strategiile pentru abilități/competențe și învățarea pe tot parcursul vieții

- Au fost clarificate rolul și obiectivele validării din educație și formare, piața muncii și politicile sociale?
- Există directive sau cadre care guvernează relația validării cu alte servicii, spre exemplu îndrumarea în carieră și serviciile publice de angajare?
- Există forumuri în care diverși actori care conduc diferite domenii de politică pot veni pentru a discuta împreună chestiuni legate de validare?

3.3. Implicarea și coordonarea părților interesate

O abordare strategică pentru validare implică nevoia de coordonare între părțile interesate relevante. Validarea este un proces complex care necesită implicarea multor actori diferiți cu diferite responsabilități și funcții. Recomandarea 2012 invită Statele Membre să ‘promoveze implicarea în dezvoltarea și implementarea elementelor și principiilor validării către toate părțile interesate relevante, cum sunt angajatorii/patronii, sindicatele, camerele de industrie, comerț și meșteșuguri calificate, entități naționale implicate în procesul recunoașterii calificărilor profesionale, servicii de angajare în muncă, organizații de tineret, lucrători din domeniul tineretului, furnizori de educație și formare și organizații ale societății civile’ (Consiliul UE, 2012, p. 4, punctul 4).

Această situație de multi-actori și multi-guvernare a validării necesită coordonare și comunicare. Diferitele părți interesate trebuie să fie de acord asupra principiilor comune care traversează diferitele contexte, oferind un peisaj al

validării care este coerent dar adaptabil nevoilor și contextelor specifice individuale, împlinind așteptările diferiților factori interesați.

Structurile-cadru pot îmbunătăți coordonarea și coerența de-a lungul contextelor instituționalizând principiile și modurile de a oferi feedback și informații, așa cum au fost agreate. Structurile-cadru pot avea diferite niveluri de formalizare. Ele pot fi definite sau dirijate de legislația națională/regională, de o strategie sau o rețea de parteneriate regionale/sectoriale între diferiții factori interesați (incluzând organizații ale patronilor și angajaților precum și ale societății civile). Aceștia pot stabili principii, reguli și proceduri clare care sprijină sistematic tranzițiile în cadrul și între diferitele contexte ale validării. În lipsa cadrelor, directive comune, în mod ideal dezvoltate împreună de factorii interesați relevanți, ar putea oferi funcții similare, deși ele tind să fie mai puțin prescriptive/normative.

Cu situații care pot diferi între țări, principalii factori interesați pot fi totuși identificați chiar ușor. Potențialilor utilizatori și cetățeni ar trebui de asemenea să li se acorde dreptul la cuvânt în proiectarea și contribuția la validare. Tabelul 1 oferă un punct de plecare pentru o astfel de analiză care să aibă loc până la urmă la niveluri naționale, regionale, sectoriale și locale.

Tabel 1: Posibili factori interesați de validare și funcțiile acestora

	Cine este implicat?	Exemple de funcții principale
Factori europeni interesați	<ul style="list-style-type: none"> • Comisia și Consiliul UE • agenții UE, Cedefop și ETF • programe europene • fonduri sociale europene • organizații sociale partenere europene • angajatori europeni • proiecte europene • organizații non-guvernamentale europene 	<ul style="list-style-type: none"> • furnizează directive comune • furnizează instrumente UE comune pentru validare • susțin transparența și portabilitatea • susțin învățarea politică și transferul celor mai bune practici

	<ul style="list-style-type: none"> • organizații europene de tineret 	
Factori publici naționali interesați	<ul style="list-style-type: none"> • ministere (al educației, muncii etc.) și agenții naționale guvernamentale • autorități din educație, formare, calificări • proiecte naționale • servicii publice de angajare • servicii sociale • parteneri 	<ul style="list-style-type: none"> • furnizează legislația adecvată • stabilesc cadre și strategii • stabilesc proceduri • determină roluri și responsabilități • coordonează actori instituționali • furnizează directive naționale • stabilesc mecanisme de asigurarea calității
Factori publici regionali și locali interesați	<ul style="list-style-type: none"> • autorități publice regionale din educație și formare, muncă și servicii sociale etc. • autorități publice locale din educație, angajare și servicii sociale • proiecte regionale și locale 	<ul style="list-style-type: none"> • furnizează suport instituțiilor • stabilesc proceduri • adaptează directivele la mediul local • coordonează actori regionali • furnizează informații și suport • efectuează identificare, documentare, evaluare și certificare
Instituții din educație și formare	<ul style="list-style-type: none"> • școli generale și vocaționale • universități • furnizori de educație pentru adulți • instituții private de educație • centre de evaluare și centre specializate de recunoaștere 	<ul style="list-style-type: none"> • efectuează evaluare și certificare • furnizează suport pentru identificare și documentare, inclusiv informații și îndrumare • susțin indivizii

	<ul style="list-style-type: none"> • alianțe/consorții/platforme 	
Sectorul de afaceri	<ul style="list-style-type: none"> • întreprinderi • asociații pe sectoare sau ramuri • sindicate • organizații ale patronatelor • camere de comerț și industrie • proiecte 	<ul style="list-style-type: none"> • furnizează informații • efectuează evaluare și certificare • efectuează identificarea și documentarea competențelor
Societatea civilă, cu implicare de voluntari și organizații de tineret	<ul style="list-style-type: none"> • organizații non-guvernamentale • organizații care implică voluntari • proiecte 	<ul style="list-style-type: none"> • ridică nivelul de conștientizare și recrutare/ măsuri de popularizare • furnizează informații și îndrumare • efectuează identificarea și documentarea competențelor • efectuează evaluare și certificare
Indivizi și utilizatori	<ul style="list-style-type: none"> • potențiali utilizatori ai validării • candidați de succes 	<ul style="list-style-type: none"> • furnizează feedback • promovare

Caseta 12: Întrebări-cheie privind implicarea părților interesate

- Sunt diferiții factori interesați conștienți de și acceptă rezultatele validării?
- Sunt diferiții factori interesați implicați în proiectarea, implementarea și execuția aranjamentelor validării?

- Există dialog între partenerii sociali, instituțiile de educație și formare și organizații ale societății civile privind rolul validării?
- Au fost cadre legale, singulare sau multiple, instaurate care să guverneze relația dintre actori în legătură cu validarea?
- Ce procese administrative sunt în vigoare (proceduri de contact și informații, înregistrarea și monitorizarea rezultatelor, aranjamente convenite pentru asigurarea calității)?
- Ce posibilități de relaționare există pentru factorii interesați? Care sunt forumurile în care validarea poate fi discutată și agreată?
- Cine este responsabil pentru coordonare la nivel național, regional și local? How is the consistency and coherence across the levels assure?

3.4. Finanțare și cost

Este fundamental ca aranjamentele de validare să aibă finanțare suficientă și de durată. În contextul unei abordări strategice generale pentru validare, alocarea resurselor și costurile este necesar să fie discutate și agreate între factorii interesați relevanți. Trebuie luată în seama distribuția de costuri între autoritățile europene, naționale, regionale și locale precum și a altor factori interesați care ar putea fi implicați în nevoile pentru validare. Taxele percepute de la indivizi trebuie evaluate în relație cu circumstanțele individuale, obiectivele generale strategice ale validării și potențialele beneficii ale validării.

Diferite mecanisme și instrumente financiare ar putea fi considerate și combinate. Trebuie luate în seamă tradițiile și contextul existent, dar și scopul și ținta procesului de validare. Modelul de finanțare ar putea considera structuri existente pentru a finanța validarea, dar în multe cazuri structurile existente de finanțare ar trebui revizuite pentru a asigura suficientă motivare în aplicarea validării. Introducerea unor instrumente noi, de exemplu sub forma unor Contruri Individuale de Învățare (ILA/individual learning accounts) ar putea oferi noi oportunități pentru finanțarea validării.

Felul în care sunt alocați banii pentru validare diferă și în majoritatea cazurilor aceștia sunt cuprinși în bugetul general pentru furnizarea educației și formării. În majoritatea cazurilor nu există bani destinați special pentru validare. Criteriile de finanțare din partea ofertei, unde banii sunt alocați către furnizorii de validare, trebuie considerate în relație cu implicațiile privind stimularea validării. Furnizorii validării, în multe cazuri instituțiile de educație și formare, vor fi finanțați în funcție de numărul de studenți pe an. Indivizii care trec prin validare s-ar putea să nu fie considerați studenți sau s-ar putea calcula ca mai puțin timp, făcând furnizorul să piardă bani. Astfel, este important ca aceste elemente să fie luate în seamă când se construiește un model financiar pentru validare.

Instrumentele de finanțare din partea cererii, în care finanțarea este furnizată indivizilor (sau companiilor spre a fi oferite angajaților) pentru ca aceștia să acceseze validarea, este mai puțin comună. Fonduri pentru formare, taxe motivaționale, granturi, concedii pentru formare, voucher-e sau conturi individuale pentru studiu (ILA) sunt câteva exemple ale acestor tipuri de instrumente⁴. Toate acestea ar putea ajuta la promovarea validării, dar trebuie acompaniate de alte măsuri ca promovarea, campanii de conștientizare și servicii de îndrumare.

⁴ Vezi ex.: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db>

Modelele de finanțare pentru validare trebuie să găsească un echilibru între partea-cererii și partea-ofertei, care să permită furnizorilor și indivizilor să câștige maximum din procesul de validare. Alocarea și monitorizarea finanțării pentru validare va ușura înțelegerea contribuției totale în întreaga funcționare a sistemului. Finanțarea europeană este, în multe instanțe, folosită ca trambulină pentru proiecte pilot și pentru a complementa fondurile naționale, locale și individuale. Ar putea fi folosite ca fonduri de capital inițial.

Validarea este normal privită ca un proces costisitor. Implică mai mulți specialiști. Necesită timp să identifice, să documenteze, evalueze și certifice învățarea individuală. Fiind un proces individualizat, economiile de scară sunt mai complicat de aplicat, iar nevoile individuale complexe ar putea mări costurile. Elaborarea metodologiilor adecvate pentru validare ar putea fi de asemenea costisitoare pentru a le asigura fiabilitatea și validitatea, mai ales că acestea trebuie să fie adaptabile diferitelor nevoi și experiențe de învățare, iar combinația de metode s-ar putea dovedi problematică. Natura fragmentată a serviciilor de validare, depinzând de diferite instituții și aranjamente financiare complexe, implicând fonduri europene, naționale, regionale, locale și individuale face ca urmărirea fondurilor pentru validare și costul acesteia să nu fie ușoare. Informațiile despre costul și finanțarea validării sunt puține și există o lipsă de dovezi ceea ce împiedică posibilitatea desfășurării analizei cost-beneficiu. Este posibil să fie înțeleasă finanțarea în aranjamente specifice, dar tabloul general al costului la nivel național, regional sau local tinde să fie mai complicat. O înțelegere detaliată a costurilor poate oferi elemente utile pentru eficiență mărită și aspecte de îmbunătățit, precum și material valoros pentru promovare.

Caseta 13: Întrebări-cheie privind modele de finanțare

- Există un model durabil de finanțare a validării?
- Sunt criteriile de furnizare a fondurilor motivante pentru utilizarea proceselor de validare?
- Sunt create mecanisme de partajare a costurilor pentru validare? Este posibil să se ajungă la o înțelegere privind distribuția de costuri între factorii interesați relevanți?
- Ce instrumente de finanțare există pentru a stimula și susține absorbția indivizilor?
- Este informația despre costurile și beneficiile validării clară și oferită individului la timp?
- Sunt definite elementele care contribuie la costul validării?
- Sunt create elementele care să colecteze informația necesară în termeni de cost?
- Este posibilă efectuarea analizei de cost-beneficiu a validării?

3.5. Competențele profesioniștilor/profesionalizarea

Un element strategic în asigurarea încrederii în validare sunt practicienii și profesioniștii ‘din prima linie’, direct implicați cu candidații la validare în diferitele stadii ale procesului. Acești practicieni acoperă toate aspectele validării și îi includ pe cei care oferă informații, sfat și îndrumare, aceia care desfășoară evaluarea, observatorii externi ai procesului, managerii centrelor/procedurilor de evaluare, precum și o gamă de alți factori interesați care au un rol important, dar mai puțin direct în proces.

Profesioniștii din validare ar trebui să fie echipați nu doar cu competențe legate de validare, ci și cu auto-management profesionist și abilități practice și cunoștințe specifice pozițiilor lor. În plus, trebuie garantate anumite credințe profesionale și etice. În funcție de practician, diferite seturi de abilități vor fi mai relevante decât altele.

Și cunoștințele despre servicii, cum sunt ghidarea în carieră sau serviciile publice de angajări vor fi relevante în cazuri specifice. În multe cazuri, practicienii de validare sunt de fapt profesioniști din alte domenii (cum ar fi îndrumare sau sectoare specifice) și combină îndatoririle de validare cu alte funcții.

Dezvoltarea profesională continuă trebuie să fie garantată și construirea de rețele profesionale va facilita schimbul celor mai bune practici și a învățării.

3.5.1. Consilier/consultant/ îndrumător (la noi lipsa in procesul de evaluare)

Munca unui consilier poate începe cu procesul căutării pentru a atrage potențiali candidați pentru validare, apoi sprijinirea candidatului în pregătirea sa pentru evaluare; continuă apoi cu îndrumarea candidatului după decizia de evaluare.

În multe situații, consilierul este un expert practician privind îndrumarea în carieră. Rolurile/funcțiile specifice ale practicienilor în consiliere și validare, atât

în privința abilităților tehnice cât și a celor transversale, trebuie să facă obiectul unei formări specializate. Formarea comună pentru ambele funcții poate genera o înțelegere comună a procesului și a produselor/rezultatelor sale și poate îmbunătăți coerența și calitatea generală a serviciilor.

O parte importantă a rolului este de a lucra cu candidatul pentru a-și evalua amploarea și profunzimea dovezilor învățării (ajutându-l să-și dezvolte conștiința de sine). Unii s-ar referi la aceasta drept mapare de competențe, indicând rolul critic al consilierilor în auditurile de abilități și maparea internă a competențelor întreprinderii. Pentru a îndeplini acest rol, consilierul trebuie să aibă o înțelegere clară a contextului validării. Dacă un candidat vizează o calificare formală, consilierul ar trebui să fie conștient de punctele relevante de referință și ar trebui să fie capabil să consilieze asupra suficienței dovezilor existente. Consilierul trebuie să ajute pregătirea pentru evaluare, informând candidatul despre proceduri, despre cum să prezinte dovezile învățării, să răspundă la întrebări, să gestioneze așteptările candidaților și posibilele rezultate. Aceasta necesită de asemenea o cunoaștere temeinică a procesului de evaluare din partea consilierului. O parte distinctă a rolului este independența față de procesul de evaluare și abilitatea de a oferi îndrumare imparțială.

Consilierul are de jucat un rol important și după ce procesul de validare s-a încheiat. Acesta poate fi o resursă importantă pentru ca individul să înțeleagă cum să folosească rezultatele, ce oportunități există pentru a accesa educație și formare în continuare, despre plasamente în muncă, ucenicie etc.. Pentru aceasta ar fi importantă cunoașterea pieței locale a muncii și oportunitățile de slujbe. Conexiunea cu serviciile de consiliere pentru carieră vor spori astfel potențialul validării.

Caseta 14: Cunoștințe și abilități cheie ale consilierilor

- Cunoaștere temeinică a procesului de validare.
- Cunoaștere temeinică a sistemului de educație.
- Capacitatea de a reformula experiență de învățare în rezultate ale învățării care să aibă corespondent în puncte existente de referință.
- Înțelegere a pieței muncii.
- O listă de contacte (experți) care să răspundă întrebărilor tehnice specifice (parteneri sociali și alți experți de sector).

3.5.2. Evaluator în Procesul de Validare (la noi evaluator de competente)

Rolul unui evaluator/asesor este de a căuta, revizui și verifica dovezi ale învățării unui individ și de a judeca în ce măsură persoana îndeplinește standarde specifice. Evaluatorii trebuie să fie familiari cu standardele și cu metodele de evaluare potențial folositoare pentru a raporta dovezile la standarde.

Ei trebuie să fie recunoscuți ca profesioniști în sectorul lor, inducând încredere și credibilitate în însuși procesul validării. Evaluatorii nu trebuie să aibă vreo legătură cu candidatul sau munca acestuia sau viața socială în niciun fel. Credibilitatea procesului de validare depinde de credibilitatea – și neutralitatea – evaluatorului.

Evaluatorilor li se cere în general să aibă un număr fix de ani de experiență în domeniul respectiv. Ei ar putea fi manageri seniori în domeniu, experți reprezentanți ai celui de-al treilea sector și parteneri sociali sau profesori în domeniul specific, cu experiență directă în sector. Formarea specifică în procedura de validare va mări profesionalismul și calitatea. Ar trebui constituite rețele de evaluatori – unde și când este posibil – pentru a asigura dezvoltare profesională și practici coerente.

Ideea de a avea diferiți judecători/asesori ar putea mări fiabilitatea și încrederea, cu toate că va spori costul aranjamentelor pentru validare.

Caseta 15: Cunoștințe și abilități cheie ale evaluatorilor/asesorilor

- Să fie familiari cu procesul de validare (valabilitate și fiabilitate).
- Să aibă experiență în domeniul specific/respectiv de muncă.
- Să nu aibă niciun interes personal în rezultatul validării (pentru a garanta imparțialitatea și a evita conflictele de interese).
- Să fie familiari cu diferite metodologii de evaluare.
- Să fie capabili să inspire încredere și să creeze un cadru psihologic adecvat pentru candidați.
- Să fie dedicat să ofere feedback despre potrivirea rezultatelor învățării cu standardele/referințele validării (prin sisteme de suport).
- Să fie instruit în procesele de evaluare și validare și cunoscător privind mecanismele de asigurare a calității.
- Să opereze conform unui cod de conduită.

3.5.3. Alți practicieni: Manager de Validare (la noi” de formare „), **administratori** (la noi” de formare „)și **observatori externi** (la noi” evaluator de evaluatori „)

Al treilea grup-cheie de practicieni sunt managerii/directorii procesului de validare. Ei gestionează procesul, oamenii și posibil un centru fizic sau virtual unde se întâlnesc candidații, consilierii și asesorii/evaluatorii. Managerii de proces pot avea responsabilități pentru profilul public al centrului de validare, pentru a asigura egalitatea de acces la validare, gestionând procesele de contestare și asigurând revizuire externă. Un rol-cheie este managementul financiar.

Indiferent dacă finanțarea este publică sau privată, minimalizarea costurilor și crearea unei operațiuni durabile sunt o provocare.

Observatorii externi asigură un control de calitate a procedurilor de validare, a instruirii practicienilor și a rezultatelor pentru candidați. Consilierii și asesorii/evaluatorii au roluri distincte când lucrează cu candidații; observatorul extern supervizează separarea acestor roluri. În unele configurări, observatorul extern este un consilier/consultant al consilierilor și evaluatorilor și îi ajută să învețe din experiența lor și a altora. Observatorul extern ar putea avea un rol în revizuirea eficienței procesului și în verificarea folosirii optimizate a resurselor. El/Ea poate că nu este expert/ă în profesia/activitatea dată, dar trebuie să aibă formare în proceduri de asigurare a calității. Observatorul poate fi considerat o sursă de sfaturi și să opereze ca auditor extern, care nu este o prezență regulată în proces.

În plus, există alți practicieni de susținere care sunt importanți pentru buna-funcționare a validării, care trebuie luați în considerare atunci când este dezvoltată, implementată și desfășurată validarea. Aceștia includ:

- a) administratori care sunt responsabili cu înregistrarea, organizarea și stocarea informației colectate precum și cu programarea întâlnirilor;
- b) oameni responsabili cu asigurarea fondurilor pentru desfășurarea procesului;
- c) manageri de resurse umane pentru companii private;
- d) actori din sectorul de voluntariat care încearcă angajarea unor grupuri de indivizi în învățare și muncă;

Caseta 16: Întrebări-cheie privind competențe profesionale și profesionalizare

- Ce cerințe, dacă au fost vreunele, au fost stabilite pentru:

- consilieri și personal de îndrumare?
- asesori/evaluatori?
- alți practicieni implicați în validare?
- Este creată o strategie pentru dezvoltarea profesională a acestor practicieni?
- Este dezvoltarea profesională a profesioniștilor din validare coordonată între diferitele sectoare și aranjamente?
- Poate fi dezvoltată o comunitate a profesioniștilor din validare, care să susțină relaționarea și dezvoltarea profesională?

CAPITOLUL 4. Elemente de considerat pentru furnizarea validării

4.1. De la rezultatele învățării la certificare

4.1.1. Rezultatele învățării

Rezultatele învățării sunt utilizate în standarde de calificări și curricula de programe ca enunțuri de intenții și așteptări și pentru a defini și descrie obiective pentru educație, formare și învățare. Într-un proces de validare, cunoștințele, abilitățile și competențele de facto dobândite de un individ, înăuntrul sau în afara educației și formării formale, sunt evaluate în raport cu aceste intenții și așteptări predefinite.

Trecerea spre calificările bazate-pe-rezultate în majoritatea sistemelor de educație și formare europene este critică pentru implementarea validării. Abordarea prin rezultatul învățării atrage atenția asupra a ceea ce se așteaptă de la un individ să știe, să înțeleagă și să fie capabil să facă la finalul unei secvențe de învățare. Focalizarea este astfel pe cunoștințele, abilitățile și competențele pe care individul trebuie să le aibă și mai puțin pe cum, unde și când a avut loc învățarea. Aceasta semnalează că o calificare poate fi atinsă în diferite moduri, nu doar prin educație și formare formală, ci și prin învățare la locul de muncă, în activitățile de timp liber și acasă. Fără această decuplare a calificărilor de învățarea formală, validarea ar fi restrânsă semnificativ.

Este important de notat că felul în care sunt formulate rezultatele învățării în calificări influențează procesul de validare, determinând alegerea cunoștințelor, abilităților și competențelor de adresat și judecarea acestora. În timp ce unele

tradiții privind rezultatele învățării se focalizează exclusiv pe ceea ce poate fi observat imediat și măsurat direct, altele vor fi mai mult cu final deschis și gata să accepte și să recunoască ambiguitatea (Cedefop 2016, 2017, 2022). Alegerea unei abordări sau a celeilalte va decide în mare măsură scopul învățării de luat în seamă de procesul de validare. O alegere similară este implicată când sunt adresate diferite tipuri sau domenii de învățare. Va conta semnificativ dacă focalizarea este (de exemplu) pe abilități și funcții ocupaționale sau dacă s-a făcut un efort de a include (de exemplu) cunoștințe generale despre un subiect, precum și abilități și competențe transversale. În timp ce rezultatele învățării pot fi într-adevăr văzute ca o condiție pentru implementarea cu succes a validării, aplicarea acestei abordări necesită o reflecție atentă. Dacă sunt scrise prea strict, importante fațete ale experienței de învățare a individului se pot pierde; dacă se scriu prea general, validarea poate pierde orientarea, substanța și fiabilitatea. Aceasta atrage atenția asupra faptului că punctele de referință bazate-pe-rezultatele-învățării sunt întotdeauna construcții sociale, fiind până la un punct rezultatul negocierii dintre factorii interesați.

Un dialog (continuu) între factorii implicați despre cum să seteze obiectivele și să exprime așteptările privind rezultatele învățării va fi în majoritatea cazurilor o condiție necesară pentru relevanță și credibilitate. Pentru o discuție mai detaliată despre provocările conceptuale și tehnice implicate în descrierea și definirea standardelor bazate-pe-rezultatele-învățării vezi capitolul 5.

Caseta 17: Întrebări-cheie privind rezultatele învățării și validarea

- Utilizează procesul de validare un punct de referință (standard, curricula, program, descriere) bazat pe input/intrare sau pe așteptările de ieșire/rezultat?
- Care este focalizarea rezultatelor învățării în termeni de amploare/lărgime (cunoștințe, abilități și/sau competențe) și de profunzime (nivele și complexitate)?
- Este domeniul de aplicare al punctului de referință suficient de larg definit pentru a capta învățarea care are loc în afara educației și formării formale?

4.1.2. Validarea va necesita întotdeauna un punct de referință – informal sau formal

Orice proces de validare necesită un punct de referință. Acest punct de referință ar putea fi oficial și formalizat sau ar putea fi informal sau chiar împărtășit tacit. O parte din scepticismul față de validare poate fi legat de rolul neclar jucat de punctul de referință în procesul de validare. O lipsă de standarde vizibile, lipsă de claritate referitor la cum sunt aplicate standardele sau lipsa implicării părților interesate în definirea acelor standarde, poate influența negativ încrederea în validare. Similar, folosirea diferitelor standarde pentru educația și formarea formală și pentru validare este uneori interpretată drept o confirmare că învățarea care are loc în afara sălilor de clasă nu este tratată riguros. Aceasta poate rezulta în crearea unor certificate A și B, slăbind valoarea validării.

Punctele de referință contează pentru fiecare candidat individual și pot influența direct ceea ce este considerat drept experiențe și rezultate relevante, hotărând astfel care este valoarea atribuită prin procesul de validare. De aceea, indivizii trebuie să fie conștienți de acest punct sau standard de referință, în fiecare stadiu al procesului, de la identificarea inițială până la certificarea finală.

Pentru fazele inițiale, de identificare și documentare, alegerile făcute privind focalizarea (profundimea și amploarea învățării adresate) sunt de importanță crucială. Dacă este aplicată o concepție prea îngustă (de către profesionist precum și de candidat), aceasta poate influența sfatul profesional dat și în consecință să restrângă auto-evaluarea candidatului.

Este astfel nevoie ca practicienii din validare să clarifice și să reflecteze asupra propriilor (p)referințe. Practicianul în validare este acolo ca să sprijine candidatul în identificarea și documentarea învățării relevante și de aceea trebuie să opereze pornind de la o hartă/mapă (conceptuală) suficient de largă și de detaliată încât să capteze și să noteze experiențele individuale de învățare în discuție. Următoarele întrebări simple indică chestiuni de luat în considerare când se reflectează asupra domeniului general de aplicare, inclusiv în stadiul inițial de identificare, a unei experiențe individuale de învățare:

Caseta 18: Întrebări-cheie pentru reflecția asupra experiențelor individuale de învățare

- Ce fel de cunoștințe au fost dobândite?
- Cunoștințe de bază (alfabetizare, calcul etc.)
- Cunoștințe tehnice și specializate
- Ce abilități sunt acoperite?

- Abilități practice (legate de sarcini, funcții și/sau ocupații)
- Abilități analitice
- Care abilități și competențe mai largi, transversale au fost dobândite?
- Abilități și competențe de auto-management (managementul timpului, învățarea de a învăța etc.)
- Abilități și competențe de comunicare (prezentări orale și scrise etc.)
- Abilități și competențe sociale (lucrul în echipă, managementul altora etc.)
- La ce nivel de complexitate (profunzime) a dobândit individul învățarea?
- Poate fi specificată profunzimea și complexitatea învățării prin referire la nivelurile formale și/sau prin verbe de acțiune?

Când validarea este utilizată pentru acordarea formală a unei calificări sau certificat, în principal stadiile trei și patru ale validării, rolul punctului de referință (standardul de calificare, descrierea curriculei sau a programului) are importanță directă și crucială. Standarul va influența ce caută evaluatorii/asesorii și includ când judecă un candidat. Simplificând oarecum, observăm că standardele folosite pentru evaluarea și certificarea formală își au rădăcinile fie în sectorul de educație fie în piața muncii. Standardele educaționale și ocupaționale pot ambele să fie descrise și definite în termeni de rezultate ale învățării, dar vor sublinia aspecte diferite ale învățării. Standardele educaționale se adresează firesc unui scop/domeniu mai larg al învățării așteptate decât standardele ocupaționale, semnalând responsabilitățile și mandatele ample ale educației și formării inițiale. Pe de altă parte, orientarea sarcinii și funcției standardelor ocupaționale, poate că se focalizează pe seturi mai înguste de abilități și competențe și, de aceea, poate că nu sunt potrivite pentru a capta unele experiențe individuale complexe de învățare.

Caseta 19: Standarde educaționale vs ocupaționale

□ Standarde de educație/formare: urmând logica educației și formării, aceste standarde, normal folosite în programe care duc la o calificare formală, se focalizează pe ce se așteaptă de la oameni să învețe, cum învață aceasta și cum sunt evaluate calitatea și conținutul învățării. Tradițional, aceste standarde au fost formulate în termeni de intrări/input (subiect, programă, metode de predare, proces și evaluare), dar schimbarea în curs înspre rezultatele învățării în majoritatea țărilor europene înseamnă că standardele educaționale se focalizează tot mai mult pe rezultatele individuale așteptate, lăsând deschisă modalitatea de a le atinge. În multe țări, termenul curriculum este folosit în loc de standard, funcția este aceeași.

□ Standarde ocupaționale: urmând logica angajării în muncă, aceste standarde se focalizează pe ceea ce oamenii este nevoie să facă, cum fac aceasta și cât de bine fac aceasta într-un context ocupațional (mai larg sau mai îngust). Ele există în toate țările europene, dar fiecare națiune și sector are propriul stil de structură și prezentare. Ele există în toate țările europene, dar fiecare națiune și sector au propriul stil de structură și prezentare. Standardele ocupaționale pot forma o punte între piața muncii și educație pentru că din ele se pot dezvolta standardele educaționale. În multe cazuri standardele ocupaționale vor opera în izolare față de sectoarele de educație și formare.

Directivile Europene 2015 avertizează împotriva operării cu standarde separate pentru învățarea formală și pentru validare. Aceasta subliniază ideea că aceste calificări ar trebui să fie deschise unei diversități de forme și căi de învățare, dar că rezultatele așteptate ar trebui să fie aceleași. Aceasta ar fi cheia pentru a evita certificate A și B și pentru a asigura paritatea de stimă între învățarea formală, non-formală și informală. Acest principiu este încă valabil, dar necesită unele clarificări în plus:

Standardele existente dezvoltate pentru un scop specific chiar și când folosesc rezultatele învățării, nu sunt neapărat potrivite pentru identificarea unor rezultate complexe ale învățării indivizilor. Spre exemplu, standardele dezvoltate pentru evaluarea și certificarea educației și formării bazate pe școală sunt normal focalizate pe cum, când și unde a învățării (input-uri/intrări). Aceste puncte de referință nu sunt prea potrivite pentru a capta învățarea diversă și uneori neașteptată care are loc în situații non-formale și informale. În timp ce se lucrează pentru standarde unificate de calificări și certificare, este esențial să se reflecteze dacă punctele de referință alese sunt părtinitoare față de învățarea în situații/cadre formale și cum pot acestea să capteze mai bine experiențele individuale de învățare în afara educației formale.

Fiind dezvoltate pentru scopuri bine definite, standardele sunt expuse riscului de a consolida granițele dintre educație și formare, piața muncii, al treilea sector precum și dintre limitele sectorului însuși de educație și formare. Una dintre provocările cheie în următorii ani este de a întări cooperarea dintre factorii interesați din diferite domenii și sectoare pentru a vedea cum pot comunica mai bine între ele standardele din piața muncii, al treilea sector și sectoarele de educație și formare și din alte domenii. Plecând de la o utilizare sistematică a rezultatelor învățării prin sublinierea nevoii pentru un limbaj comun care să fie folosit în toate sectoarele și domeniile, aceasta va ajuta la eliberarea potențialului validării pentru **învățarea pe tot parcursul vieții și cu toate experiențele personale integrate.**

Caseta 20: Întrebări-cheie pentru standarde și puncte de referință

- Sunt clar identificate punctele de referință pentru validare?
- Sunt implicați factorii interesați în dezvoltarea punctelor de referință? Sunt construite standardele pe consens și dialog?
- Este comunicat candidatului punctul de referință pentru validare?
- Se deschide punctul de referință față de diversitatea experiențelor de învățare ale individului; sau necesită o îngustare/o reducere?
- Este punctul de referință încorporat limitat în educație, formare și/sau sector de ocupație și sunt adresate experiențele dobândite în afara acestora?

- Sunt create mecanisme de feedback pentru dezvoltarea punctelor de referință?

4.1.3. Validarea în contextul calificărilor și certificatelor în schimbare

Mare parte a discuției privind validarea a fost legată de deschiderea calificărilor (inițiale) înspre învățarea non-formală și informală. În aceste cazuri, problema este dacă standardele și punctele de referință care susțin aceste calificări pot fi redefinite în moduri care permit să fie luate în considerare diversele experiențe ale indivizilor (care învață). Totuși, în ultimele decenii sistemele de calificări au evoluat gradual permițând introducerea unor calificări parțiale și module (în sistemele publice de educație și formare) și prin mărirea rolului jucat de certificatele legate de tehnologie oferite de piața muncii la nivel național și (tot mai mult) la nivel internațional. Aceste dezvoltări pot influența validarea în mod direct. Dezvoltarea sistemelor modularizate are potențialul de a ușura mișcarea unui candidat într-o manieră de pas cu pas potrivit cu propriile nevoi și puncte forte. Importanța crescândă a certificatelor mai mici care operează în afara sistemelor comune de calificări ridică noi întrebări cărora trebuie să li se răspundă în următoarea perioadă.

4.1.3.1. *Acreditări și validare*

Conținutul și structura calificărilor evoluează constant. Cursuri scurte de formare și experiențe de învățare se dezvoltă rapid în toată Europa de o varietate largă de acționari publici și privați, ca răspuns la nevoia unor forme de educație și formare mai flexibile, centrate pe candidat. Aceste forme mai scurte de învățare sunt certificate în diferite feluri, uneori legate de sistemele și cadrele formale de calificări, mai frecvent în afara acestora. În timp ce în anii recentți s-a acordat multă atenție rolului micro-acreditărilor (Cedefop 2022), rolul jucat de certificate și acreditări de sector, furnizor și sarcină din piața muncii (și dincolo de aceasta) nu este ceva nou. Certificate și acreditări mai mici și specializate sunt de mult timp folosite pentru a documenta perfecționarea și recalificarea și, în multe cazuri, pentru a semnala dacă un individ este autorizat să desfășoare o sarcină de lucru sau o funcție. Aceste certificate și acreditări diverse și foarte specializate joacă roluri-cheie în relație cu educația și formarea continuă precum și în facilitarea funcționării piețelor muncii.

Până acum, legătura dintre validare și aria complexă a certificării este doar vag abordată. Discuția despre potențiala acumulare și ‘stivuire’ de acreditări și

certIFICATE poate totuși indica spre un rol mai activ pe care validarea să îl joace în viitor. Pentru ca aceasta să se întâmple, standardele și punctele de referință care susțin aceste certificate și acreditări trebuie gradual să fie redefinite și redescrise folosind un limbaj de rezultate ale învățării, care să enunțe cu claritate ce fel de cunoștințe, abilități și competențe sunt deținute de individ. Aceasta face posibil să se specifice ce fel de abilități și competențe au fost dobândite și dă posibilitatea, într-un proces de validare, de a judeca dacă diverse certificate și acreditări pot fi combinate și adăugate unele altora. Potențialul de conectare și acumulare a diferitelor certificate depinde astfel de introducerea și aplicarea unui limbaj comun care dă posibilitatea judecării dacă diferite elemente se potrivesc împreună și se adună într-un total mai mare.

Digitalizarea acreditărilor are potențialul de a facilita acest proces (vezi secțiunea despre TICXX) întrucât se poate gestiona o mare cantitate de informație, oferind astfel oportunitatea de a mări transparența. Acreditări emise digital (ex. prin Europass Digital Credentials) dau posibilitatea certificării unei game largi de activități și experiențe de către oricare emitent, care poate fi ușor identificat și categorisit. Au apărut ecusoane digitale ca un format flexibil de documentare a experiențelor. Acestea sunt utilizate în multe moduri diferite pentru a semnala că un individ a dus la bun sfârșit o anumită experiență sau realizare. Au o acoperire largă, de la 'gamificarea'/ludificarea învățării online la certificarea abilităților și competențelor evaluate. Lucrătorii platformelor ((din economia 'gig'/a ciubucurilor, *n.trad.*)) obțin ceva tip de certificare în baza feedback-ului de la client și a muncii prestate.

Este important, totuși, de a repeta că acumularea și combinarea de certificate și acreditări într-o totalitate mai cuprinzătoare, relevantă pentru piața muncii sau pentru procesele de învățare pe tot parcursul vieții, necesită o focalizare mai puternică pe conținutul acestor acreditări. Este conținutul, nu lungimea sau dimensiunea acreditării, care definește dacă aceasta se potrivește într-o carieră mai largă a învățării. Validarea poate susține direct această judecată a stivuirii, dar necesită descrieri transparente ale profilului și conținutului acestor certificate și acreditări.

Munca în desfășurare pentru dezvoltarea descrierilor scurte ale rezultatelor învățării pentru calificări (EQF Advisory Group, Europass Advisory Group, 2022 în curând) indică înspre o abordare care poate fi utilizată pentru calificări depline, dar tot mai mult și pentru certificate și acreditări de dimensiuni mai mici.

Caseta 21: Întrebări-cheie care se adresează legăturii dintre validare și acreditări

- Poate să fie conținutul și profilul unei acreditări sau certificat prezentat în termeni de rezultate ale învățării?
- În ce măsură pot fi comparate conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor?
- Cum poate fi conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor captat și comparat mai sistematic? Joacă digitalizarea un rol?
- Cum poate fi inclus (fiabil și valabil) conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor în validare?

4.1.3.2. *Validarea și legătura cu sistemele și cadrele de calificări*

Dezvoltarea validării învățării non-formale și informale și a cadrelor naționale pentru calificări (NQFs) împărtășesc un obiectiv comun: de a permite oamenilor să progreseze în carierele lor de învățare pe baza rezultatelor dobândite ale învățării și nu pe durata sau locația unui anumit program de învățare.

Conceptul unui sistem național de calificări este acum larg înțeles în toate aspectele de activitate ale unei țări, care rezultă în recunoașterea învățării. Aceste sisteme includ mijloacele de dezvoltare și operaționalizare a politicilor naționale sau regionale de calificări, aranjamente instituționale, procese de asigurare a calității, procese de evaluare și acordare, recunoaștere a abilităților și alte mecanisme care leagă educația și formarea de piața muncii și societatea civilă. Aranjamentele pentru validare sunt o parte importantă și integrată a acestor sisteme de calificări. Integrând, politic și legal, validarea învățării non-formale și informale cu sistemul național de calificări, aspectul validării devine mai transparent printr-un statut legal, prin guvernanta și finanțare mai clare.

Cel mai important, validarea oferă suport practic progresului între diferitele niveluri și tipuri de educație și formare. Integrarea validării în sistemul național de calificări necesită deschiderea calificărilor spre un set mai larg de parcursuri de învățare și ca aranjamentele de validare să fie stabilite ca o rută acceptată și normală spre certificare sau calificare. Aceasta necesită o trecere la rezultatele învățării.

Un obiectiv împărtășit de majoritatea Cadrelor Naționale de Calificări/NQFs este o mai bună relație între diferitele calificări, ajutând mersul înainte. Aceasta se poate realiza prin reducerea barierelor de transfer și acumularea realizărilor de învățare. Metode și sisteme pentru validarea învățării non-formale și informale, care se focalizează pe ceea ce a fost realizat cu adevărat, contribuie direct la acest obiectiv. Dacă se introduce sistematic, validarea nu doar că va deschide calificările spre un set mai larg de experiențe de învățare, dar va facilita

de asemenea indivizilor progresul peste granițele instituționale, sectoriale și naționale.

Asigurarea validării și a Cadrelor Naționale de Calificări/ NQFs poate promova flexibilitatea generală a educației și formării. Acesta este în special cazul în care validarea va susține scutirea de la părți ale unui program pentru a evita repetarea învățării a ceva deja dobândit: aceasta ar ajuta avansarea și ar semnala faptul că învățarea non-formală și informală sunt luate în serios de instituțiile de educație și formare. Economii în bani și timp vor fi semnificative dacă progresul vertical (între niveluri) și orizontal (între materii/subiecte și domenii) devine posibil.

Caseta 22: Întrebări-cheie privind legăturile cu cadrele de calificare

- Sunt factorii interesați conștienți și înțeleg ei Cadrele Naționale de Calificări/CNC (NQFs), nivelurile acestora și descriptorii?
- Sunt aranjamentele de validare (toate, doar unele) văzute ca o parte integrantă a sistemului național de calificări și ca o rută normală spre calificări?
- Care este relația dintre validare și CNC/NQF?
- În ce măsură poate fi utilizată validarea pentru a susține progresul între toate tipurile și nivelurile de calificări din CNC/NQF?
- Există o legătură între validare și (posibile) aranjamente pentru transfer și acumulare de credite?

4.2. Informație, conștientizare și popularizare

Inventarul european privind validarea și evaluarea recomandării din 2012 au arătat că indivizii sunt încă puțin conștienți despre posibilitățile de validare a învățării non-formale și informale. Validarea construiește fundamental pe înțelegerea că toată învățarea, independent de unde, când și cum are loc, este potențial valoroasă. Reflectând încrederea tradițional puternică în învățarea formală, această înțelegere nu poate fi luată ca atare. De aceea, promovarea validării necesită un efort sistematic pentru a demonstra relevanța tuturor formelor de învățare, în special la lucru, acasă sau prin angajament civic și cum poate validarea, în mod legitim și direct, să facă aceste rezultate vizibile și relevante pentru învățare în continuare și pentru angajare. Valoarea validării nu este întotdeauna vizibilă utilizatorilor individuali: procesele care duc la validare pot fi percepute ca fiind dispersate,

fragmentate și adesea abordate de la caz la caz. Pentru ca validarea să fie utilizată pe o bază mai largă și pentru ca ea să susțină învățarea pe tot parcursul vieții și cu toate experiențele personale integrate, este nevoie ca potențialii utilizatori să vadă și să aibă încredere în valoarea (de schimb) a validării.

Societatea trebuie să accepte validarea ca pe o rută valabilă de certificare a abilităților, calificărilor sau de accesare a educației și formării și muncii. Ar trebui ca indivizii să fie conștientizați despre ce este validarea, ce presupune procesul și ce acțiune implică acest proces, atât în termeni de angajament personal cât și de rezultate posibile. Este crucial ca indivizii să primească informații clare atât despre costuri cât și despre beneficiile validării. Posibili candidați pentru validare trebuie să știe ce necesită aceasta în termeni de timp, bani și angajare/dedicare personală. Informația despre beneficii este nevoie să reflecte valoarea de schimb a validării, clarificând dacă rezultatele sunt recunoscute de instituțiile de educație și formare și de angajatori. Caseta 11 oferă o listă a principalelor informații de care au nevoie indivizii.

Caseta 23: Principalele domenii în care este nevoie de informații

- forme alternative existente de validare disponibile (formative precum și sumative);
- cronologie pentru validare;
- costuri;
- procedură;
- forme de dovezi ale rezultatelor învățării;
- prezentarea dovezilor;
- cerințe de dovezi;
- puncte de referință care se aplică;
- evaluare și cum să abordezi procesul în cel mai bun mod;
- suport disponibil;
- proceduri de apel/contestare;
- rezultate și efecte ale procesului de validare.

Pentru ca validarea să ajungă la un grup larg de utilizatori potențiali, adresându-se celei mai extinse varietăți de nevoi, informațiile trebuie diseminate sistematic în și între instituții și sectoare. Proiectarea fluxurilor de informații într-un mod prin care să beneficieze utilizatorii individuali ai validării necesită să se

lucreze între sectoare (educație, angajare, servicii sociale etc.) și cooperare între instituții și factorii interesați de la diferite niveluri (local, regional, național și european). Informația nu trebuie distribuită în ‘silozuri’ reflectând doar nevoile instituțiilor furnizoare. În schimb, ar trebui structurată într-un mod care permite indivizilor aflați la o răscruce a căilor de educație/formare și angajare – și după ce au ajuns la diferite stadii ale carierelor lor de învățare și de angajare – să judece relevanța validării. Pentru măsurile de popularizare, societatea civilă și organizațiile de tineret joacă un rol major, întrucât activitățile lor tind să fie aproape de locurile unde oamenii lucrează și locuiesc, bazându-se pe comunitățile participative.

Dând glas utilizatorilor de succes ai procesului de validare ar putea servi ca o bună promovare și ar servi ca factor de motivare pentru potențiali utilizatori, aducând informații și măsuri de popularizare. Potențialii utilizatori ar putea considera mai ușor să se relaționeze cu experiența unor utilizatori anteriori și să exploreze posibilitățile de validare.

Caseta 24: Întrebări-cheie privind conștientizarea, informarea și popularizarea

- Care sunt măsurile existente pentru ridicarea conștientizării?
- Este informația despre cost, beneficii și proces disponibilă și ușor accesibilă?
- Cum este informația făcută accesibilă?
- Diferiții actori implicați furnizează informații complementare, coerente? Cum pot coopera factorii interesați publici și privați pentru a oferi informații mai bune despre validare?
- Se dă glas utilizatorilor anteriori pentru a promova inițiativele de validare?

4.3. Îndrumare și consiliere

Îndrumarea în carieră este de obicei văzută ca un proces continuu care permite cetățenilor în oricare punct al vieții lor să-și identifice capacitățile, competențele și interesele. Această îndrumare îi ajută să ia decizii relevante pentru învățarea și slujbele lor viitoare, valorificându-și mai bine capacitățile și potențialul inerente (uneori invizibile). Experiența națională subliniază importanța furnizării

îndrumării și consilierii imparțiale și cuprinzătoare de-a lungul întregului proces de validare precum și înainte și după. Întrucât îndrumarea își poate avea originea într-o varietate de servicii și factori implicați (educație și formare, servicii de angajare, administrație locală, organizații din sectorul de voluntariat) devine fundamentală coordonarea trans-sectorială. Conectarea serviciilor de validare și îndrumare necesită comunicare și cooperare între sectoare și instituții, în special între îndrumarea în carieră de către serviciile de angajare (și sociale) și îndrumarea pentru învățarea pe tot parcursul vieții din partea instituțiilor de educație și formare. Aceasta implică importanța coordonării validării cu serviciile existente de îndrumare în carieră.

Dovezile de la studiul Cedefop 2019 privind validarea și îndrumarea arată multe puncte comune între fazele de 'identificare' și 'documentare' ale validării și unele activități din consilierea și îndrumarea pentru carieră. Stadiile timpurii din furnizarea de orientare în carieră ar putea fi direct încorporate în procesul de validare sau invers, conectând identificarea și validarea abilităților cu o perspectivă de dezvoltare mai largă a îndrumării în carieră.

Legătura dintre cele două servicii va depinde în mod necesar de aranjamentele instituționale existente și de locul strategic pe care fiecare îl are în sistemul general de formare a abilităților (vezi secțiunea XX). Factorii principali care asigură coordonarea dintre îndrumare și validare includ: (a) complexitatea/caracterul cuprinzător: furnizează informații și îndrumări adecvate înaintea deciziei de a se supune validării, de-a lungul întregului proces de validare și de asemenea după aceasta; (b) coerența: utilizează standarde comune de calificări și competențe, standarde ocupaționale sau alte cadre de referință în toate stadiile practicii pentru a identifica, documenta și a evalua abilități; (c) asigură calitatea resurselor și competențelor de personal, precum și instrumentele folosite.

Îndrumarea și consilierea sunt de asemenea importante pentru a ajunge la grupuri dezavantajate și a le elibera potențialul inerent (Vezi secțiunea 3.1). Metodele și instrumentele existente create pentru a răspunde nevoilor identificate ale unor grupuri-țintă specifice, bazate pe vârstă, situația angajării în muncă, mediu socio-economic sau statut de migrant, pot fi utilizate în inițiativele de validare ca sprijin în definirea scopului validării.

Legarea validării cu îndrumarea facilitează o mai bună folosire a resurselor. Coordonarea și comunicarea dintre organismele implicate în validare și îndrumare poate reduce costurile procedurale și să adauge valoare furnizării serviciului. O mai bună coordonare a îndrumării și validării poate contribui la schimbarea mentalităților și la reducerea/indepărtarea prejudecăților referitoare la valoarea adăugată a validării.

Caseta 25: Întrebări-cheie privind îndrumarea și consilierea

- În ce măsură sunt serviciile de îndrumare în carieră și de consiliere (de exemplu în educație și formare, piața muncii și serviciile sociale) conectate și coordonate cu serviciile existente de validare din diferite medii?
- În ce măsură este furnizată îndrumarea în carieră înainte, în timpul și după procesele de validare?
- Cum se poate îmbunătăți rețeaua de servicii de îndrumare în carieră și consiliere pentru a se adresa tuturor potențialelor grupuri-țintă pentru validare?
- Ce fel de mecanism de coordonare este folosit pentru a garanta faptul că toți candidații sunt serviți unde locuiesc, studiază sau muncesc?
- Furnizează serviciile de îndrumare informații despre costul și beneficiile validării?
- Sunt practicienii din îndrumare conștienți de și formați privind posibilitățile de validare?

4.4. TIC și validarea

În validare utilizarea TIC ar putea constitui un schimbător de joc privind posibilele abordări pentru identificarea, documentarea, evaluarea și certificarea competențelor. Răspândirea sistemelor TIC permite o mai ușoară înființare a unor depozite/arhive de baze de date ale celor care învață/a cursanților precum și a cunoștințelor și competențelor dobândite de aceștia. Registre centralizate pot colecta informații de la un individ din toate experiențele acestuia de învățare și învățarea realizată. Aceste informații ar putea fi mai transferabile prin opțiuni de inter-operabilitate care permit sistemelor TIC să vorbească între ele.

Formatele digitale pentru certificate pot deține o cantitate mare de informații. Informațiile furnizate pot fi mai detaliate și exhaustive, făcând certificatul mai transparent și oferind mai multe informații cititorului certificatului. Utilizarea inteligenței artificiale ar putea fi o oportunitate pentru o mai bună potrivire a potențialului individului cu învățarea, munca sau oportunitățile de voluntariat. În acest scop, registraturile cu astfel de oportunități trebuie să aibă informațiile necesare. Tabelul de mai jos indică cerințele minime agreate în Recomandarea Cadrului European de Calificări/EQF, ca fiind elementele principale care ar trebui să apară în orice calificare.

Tabelul 2: Lista domeniilor care trebuie incluse într-un certificat digital

Identificarea candidatului/celui care învață
Titlul acreditării sau al calificării
Organismul de atribuire
Data emiterii
Rezultatele învățării
Volumul noțional de învățare necesar pentru a realiza rezultatele învățării (ex. în Sistemul European de Transfer de Credite/ECTS)
Nivelul de acreditare sau calificare din Cadrul Național de Calificări/Cadrul European de Calificări (NQF/EQF)
Tipul de evaluare
Tipul de asigurare a calității utilizat pentru a susține acreditarea sau calificarea
Moduri de dobândire a calificării

În plus, certificarea digitală poate fi verificată mai rapid pentru autenticitate, iar informația sa poate fi comparată mai ușor în diverse sectoare; aceasta face recunoașterea mai rapidă și mai ușoară. Tehnologia blockchain poate mări securitatea și crea mai multe dificultăți oamenilor dacă vor să falsifice certificatele.

TIC oferă de asemenea oportunități pentru noi moduri de identificare, documentare și evaluare a abilităților. Instrumentele de auto-evaluare și folosirea (ro)boților care îl asistă pe individ să își identifice interesul, abilitățile și perspectivele sunt acum comune în multe procese de validare ca un prim pas. Pașapoarte de abilități sau e-portofolii ar putea fi folosite pentru a colecta informații despre învățarea realizată în diferite contexte, permițând să se alcătuiască un depozit (repository) plin cu traiectorii individuale. Noi forme de evaluare, cum ar fi tehnicile de evaluare 365, evaluarea de la egal la egal/evaluarea inter pares ar putea deschide moduri interesante pentru a documenta și evalua abilități. În plus, noua tehnologie permite demonstrarea abilităților folosind realitatea virtuală iar testele adaptive asistate de computer permit o livrare de teste mai eficientă și în timp mai scurt.

Totuși, promisiunile TIC trebuie combinate cu elemente de asigurare a calității (vezi XX) și control. Protecția datelor personale trebuie asigurată și proprietatea individului, care trebuie să poată avea alternative referitor la informația pe care vrea să o împărtășească. Piratarea și falsificarea/alterarea dovezilor trebuie de asemenea prevenită. Toate aceste elemente legate de TIC

trebuie considerate în raport cu costul și obiectivele procesului de validare, iar o abordare strategică a validării, prin luarea lor în considerare de la punctul de plecare și în relație cu alte servicii va mări câștigul în eficiență și reducerea de costuri.

Caseta 26: Întrebări-cheie privind TIC și validarea

- Există sisteme TIC care pot fi conectate cu validarea?
- Sunt tehnologii digitale utilizate pentru a înregistra și urmări realizările de învățare ale indivizilor?
- Există consens despre domeniile pentru care ar trebui furnizată certificare prin validare?
- Sunt luate în considerare costurile și beneficiile dezvoltării sistemelor TIC?

4.5. Asigurarea calității

Asigurarea calității este fundamentală pentru asigurarea încrederii în rezultatele aranjamentelor pentru validare. Procesul de asigurare a calității trebuie să fie sistematic, să aibă loc pe o bază de continuitate și să fie parte integrantă din aranjamentul pentru validare. Aceasta necesită o strategie pentru calitate convenită și explicită în limita parametrilor dictați de viziunea strategică a validării. Planul/strategia de calitate trebuie cunoscută de public, inclusiv de candidați ca să poată gestiona așteptările. Un plan/o strategie al/a calității include atât mecanisme interne de calitate cât și pregătirea terenului pentru evaluarea și revizuirea externă a calității. Ar trebui dezvoltat un sistem de feedback pentru utilizatori/clienti ca să existe siguranța că vocea utilizatorului este auzită.

Lucrând la asigurarea calității prin dezvoltarea unui cadru special de asigurare a calității pentru validare sau prin crearea unor manuale sau ghiduri va avea impact mai mare dacă toți factorii interesați sunt implicați și luați în considerare în acest cadru. Un cadru care poate opera la diferite niveluri și în diferite contexte va mări eficiența sistemului și va ajuta la dezvoltarea sinergiilor și va traversa barierele dintre contexte.

Calitatea generală a validării depinde de o serie de factori care reflectă caracterul și complexitatea procesului. În timp ce forma procesului de asigurare a calității va diferi între țări și contexte, pentru a asigura calitatea va trebui să fie

considerate toate aspectele prezentate în aceste directive europene. Fiecare dintre aspectele descrise influențează adecvarea/compatibilitatea rezultatelor validării și guvernează calitatea. Astfel, un cadru pentru calitate poate fi dezvoltat doar în interacțiunea dintre diferitele aspecte prezentate în aceste directive.

În plus, pentru a menține și mări calitatea este nevoie să fie aplicate principiile cercului calității: planifică, fă/execută, verifică și schimbă. În această privință, este important ca validarea să fie însoțită pe cât posibil de mecanisme sistematice de monitorizare și evaluare, care să atingă diferitele aspecte descrise în aceste directive. Aceasta necesită colectarea datelor adecvate la diferite niveluri și contexte. Date și desfășurarea de studii și evaluări vor facilita identificarea provocărilor și posibilul spațiu pentru îmbunătățire și acesta este un pas necesar pentru a avansa în dezvoltarea validării.

Caseta 27: Întrebări-cheie privind asigurarea calității

- Au fost înființate măsuri explicite și integrate de asigurare a calității pentru validare; dacă există:
 - reflectă aceste măsuri o strategie a calității explicită și convenită?
 - cum abordează strategia calității obiective-cheie precum fiabilitatea, validitatea și credibilitatea procesului?
 - Cine sunt cei implicați, la diferite niveluri, în implementarea acestei strategii a calității?
 - Cum sunt distribuite aranjamentele de asigurare a calității între asigurarea internă și externă și control?
 - Sunt procesele și rezultatele monitorizate și a fost înființat un sistem pentru feedback de la utilizatori/clienti?

CAPITOLUL 5. Metodologii și instrumente de validare

5.1. Echilibrând cerințe contradictorii

Metodologiile de validare, precum și tehnicile și instrumentele care le însoțesc, ar trebui să facă vizibile rezultatele experiențelor individuale de învățare, indiferent unde sau când această învățare a avut loc. Per ansamblu, metodologiile de validare trebuie să abordeze provocările legate de valabilitate, fiabilitate, scalabilitate și cost:

- Pentru a obține valabilitate, metodologiile este necesar să capteze unicitatea experiențelor individuale de învățare. Metodologiile trebuie să ia în considerare realizările specifice ale fiecăruia. Aceasta implică să transforme experiențe ‘invizibile’ (și) luate ca atare/luate în serios în rezultate vizibile.
- Pentru a fi fiabile, metodologiile de validare trebuie să producă un rezultat consecvent și demn de încredere. În timp ce cunoștințele, abilitățile și competențele mapate vor diferi în funcție de experiențele individuale, metodologia însăși trebuie să fie predictibilă, transparentă și repetabilă. Fiabilitatea este și despre corectitudine și despre dreptul candidatului la un tratament corect.
- Pentru a fi scalabile, metodologiile de validare trebuie să poată fi multiplicare și utilizate de către o diversitate de utilizatori în diferite contexte, păstrându-și în același timp valabilitatea și fiabilitatea.

Pentru a avea eficiență de cost, metodologiile de validare trebuie să echilibreze valabilitatea, fiabilitatea și scalabilitatea. Trebuie evaluate considerații referitoare la timp și bani, pentru candidați și pentru furnizorii validării. Pentru fiecare abordare de validare dezvoltată și implementată va apărea nevoia de a echilibra toate aceste elemente. Instrumente care oferă un grad ridicat de valabilitate pot fi costisitoare și ne-scalabile. Alte instrumente pot fi scalabile dar să fie deficitare ca valabilitate și capacitatea de a capta experiențele individuale de învățare. Următoarele secțiuni indică provocările implicate în dezvoltarea și implementarea metodologiilor și instrumentelor de validare. La sfârșitul capitolului, va fi oferită o privire generală asupra celor mai frecvent utilizate unelte și instrumente.

5.2. Metodologiile și instrumentele de validare – adecvate scopului?

Pentru a face progres referitor la validare, este necesar să clarificăm distincția dintre abordările formative și sumative. În aceste directive acestea sunt definite astfel:

- abordările formative pentru evaluare și validare urmăresc să ofere feedback pentru procesul de învățare sau cariera de învățare, indicând punctele tari și pe cele slabe și oferind o bază pentru îmbunătățirea personală sau organizațională.
- abordările sumative pentru evaluare și validare urmăresc explicit să formalizeze și să certifice rezultatele învățării realizate de un individ. Acestea sunt

legate de, și sunt integrate în instituții și organisme autorizate să acorde calificări.

Totuși, granițele dintre abordările formative și sumative nu sunt întotdeauna nete; în unele cazuri instrumentele pot fi folosite pentru ambele scopuri. Modul în care valabilitatea, fiabilitatea, scalabilitatea și costul vor fi echilibrate pentru abordările formative și sumative vor fi diferite și trebuie considerate în funcție de fiecare caz separat (vezi și 5.5 și prezentarea detaliată a instrumentelor) depinzând de nevoile individuale și de obiectivele validării.

5.3. Importanța rezultatului și a standardelor-orientate-pe-competențe

După cum se indica în capitolul 4, validarea are nevoie ca programele de calificări și învățare să fie descrise în termeni de rezultate ale învățării, cu focalizare pe ceea ce un individ știe, poate face și înțelege ca urmare a unei secvențe de învățare. Următoarele două secțiuni indică chestiuni de importanță egală pentru cei care scriu rezultatele învățării și aceia care folosesc aceste rezultate ale învățării ca puncte de referință.

5.3.1. Cum să identifici învățarea – granițele dintre domeniile învățării

Calitatea standardului sau punctului de referință depinde foarte mult de o definiție clară a domeniului de cunoștințe, abilități și competențe adresate. Indiferent unde vor fi folosite un standard sau o referință, granițele unei arii trebuie identificate, definite și convenite. Definițiile domeniilor pot fi susținute în diferite moduri; de exemplu, prin referire la clasificări și standarde ocupaționale sau educaționale. Sunt folosite și puncte de referință mai generice (de exemplu taxonomia lui Bloom) și o gamă largă de clasificări ale abilităților și competențelor transversale. Instrumente terminologice și inițiative asemănătoare cu O*NET și ESCO de asemenea indică în această direcție, oferind o bază pentru delimitarea și identificarea domeniilor. La fel cum s-a afirmat mai sus pentru rezultatele învățării și criteriul de referință, definiția domeniului va influența direct valabilitatea exercițiului validării și va depinde de scopul validării.

5.3.2. Cum să identifici rezultatele învățării – criterii și constructe

Practicienii validării este nevoie să ia în considerare diferența dintre evaluarea cu referință la normă și evaluarea cu referință la criteriu. Cea de a doua domină practicile din validare. Referința la criteriu înseamnă că evaluarea are legătură cu o performanță dată măsurată în raport de un criteriu, de exemplu articulat în forma unui rezultat așteptat al învățării. Evaluarea și validarea cu referință la criteriu

indică importanța distincției dintre valabilitatea de conținut și de construct. În timp ce valabilitatea de conținut se referă la un fenomen (de exemplu sarcini sau abilități) care poate fi observat direct și fără ambiguitate, valabilitatea de construct măsoară performanța indirect și în relație cu o referință construită teoretic. Un bun exemplu sunt ‘abilitățile transversale’ ca de pildă comunicarea, cooperarea, creativitatea și învățarea de a învăța (vezi caseta xx). Chestiunile implicate în relație cu valabilitatea de construct pot părea tehnice dar ele vor influența direct capacitatea metodologiilor de validare de a capta experiențele complexe ale învățării individuale. Neglijarea acestei distincții poate crea o părținare față de sarcinile și abilitățile ușor observabile și o îndepărtare de acelea mai complexe (și uneori mai importante) care susțin competențele.

Caseta 28: Cazul abilităților și competențelor transversale

Multe dintre experiențele și competențele dobândite prin învățarea non-formală și informală pot fi identificate sub titlul de Abilități și Competențe Transversale (ACT/TSC) – de exemplu legate de auto-organizarea reflecției, până la lucru-în-echipă și cooperare, la rezolvare de probleme și planificare și la o varietate de abilități de viață de mare valoare în societățile moderne. Cazul definirii ACT/TSC poate servi drept o ilustrare a provocărilor din fața celor care definesc standardele dar și provocările din fața asesorilor/evaluatorilor din acest domeniu. Calitatea validării în relație cu valabilitatea, fiabilitatea, scalabilitatea și costul depinde de o fundație conceptuală solidă care clarifică ce se înțelege implicit prin cunoștințe, abilități și competențe.

ACT/TSC au devenit tot mai mult un centru de interes. În ultimii douăzeci de ani au fost dezvoltate un mare număr de abordări și cercetări. Grupul de lucru privind abilitățile transversale de la ESCO (REF) rafinează o propunere pentru o terminologie de folosit pentru ACT/TSC. Utilizând o mare varietate de surse, care includ cercetare internațională și documente de politică, rezultatul este o hartă/mapă terminologică ce clarifică scopul și relația dintre abilitățile și competențele transversale. Cadrul clarifică felul în care diferitele inițiative legate de ACT/TSC (Cadrul de competențe UE, alte cadre de competențe cum sunt DigiComp, EntreComp sau LifeComp) sunt plasate într-un context terminologic mai larg.

În timp ce se face referire la peste 1200 de termeni identificați în faza inițială a lucrului, modelul final este limitat la 6 categorii, 24 de cluster/grupuri și (aproximativ) 75 de concepte unice. Pentru ca orice model al competențelor să fie util, este nevoie să se limiteze conceptele necesare la un număr gestionabil. Raportul final se poate găsi [aici](#).

5.4. Instrumente și tehnici de validare

Instrumentele și tehnicile de validare se referă la și sunt dependente de definirea și interpretarea punctelor de referință discutate mai sus. Tabelul următor oferă o trecere în revistă a principalelor instrumente de validare, de folosit independent sau în combinație. Sunt incluse în tabel indicații referitoare la cele patru cerințe principale de calitate (valabilitatea, fiabilitatea, scalabilitatea și costul) și sunt discutate mai jos.

Tabel 3: Instrumente și unelte de validare

Tipuri	Fiabilitate, valabilitate si chestiuni conexe	Scalabilitate și cost	Principala relevanță pentru stadiile validării
Auto-evaluare (auto-declarativ)	<ul style="list-style-type: none"> • Valabilitate și fiabilitate limitată 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabilitate ridicată • cost scăzut 	Identificare
Răspuns fix/alegeri multiple (forme de tip închis)	<ul style="list-style-type: none"> • Susține standardizarea și fiabilitatea • dacă nu este formulat adecvat, îndeamnă la părtinire și adaptare limitată la individ și context 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabilitate ridicată • cost scăzut (dezvoltarea inițială ar putea fi costisitoare) 	Evaluare, Certificare
Teste scrise (forme de tip deschis), inclusiv eseu	<ul style="list-style-type: none"> • Fiabilitatea ar putea fi limitată din cauza diferitelor interpretări din partea evaluatorilor • Valabilitate limitată pentru anumite evaluări • O oarecare standardizare este posibilă • Loc pentru adaptare contextuală 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabilitate limitată • cost scăzut • Evaluatorul trebuie să fie bine format/instruit 	Evaluare, Certificare
Pe bază de dialog/interviuri	<ul style="list-style-type: none"> • Valabilitatea depinde de nivelul structurii și de competența intervievatorului • Poate capta abilități tacite și dependente contextual • Fiabilitatea o posibilitate, dar nu un dat 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabilitate limitată, • Cost intensiv (timp și bani) • Evaluatorii trebuie să fie bine formați/instruiți 	Identificare, Evaluare
Simulare și practică controlată de muncă/slujbă	<ul style="list-style-type: none"> • Susține valabilitatea • Fiabilitate potențial puternică • Captează abilități tacite și dependente contextual 	<ul style="list-style-type: none"> • Potențial de scalabilitate, • Cost intens 	Evaluare, Certificare

Portofoliu de dovezi	<ul style="list-style-type: none"> • ar putea include diferite lucruri (rezultate/produse de performanță, realizări de performanță, măsuri de productivitate, măsuri de performanță în calitate etc). • Flexibile • Combinații de dovezi întăresc atât valabilitatea cât și fiabilitatea 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabil dar flexibil • Costul depinde de nivelul de susținere furnizat 	Identificare, Documentare, Evaluare, Certificare
Rapoarte de la alții (colegi, supraveghetori, clienți etc.)	<ul style="list-style-type: none"> •Reliability might increase with many observations •Validity might depend on the number of reports 	<ul style="list-style-type: none"> • Scalabil • Cost scăzut 	Identificare, Documentare, Evaluare, Certificare

5.4.1. Auto-evaluare și metode auto-declarative

În anii recenți, și cu posibilitățile crescânde ale TIC, au fost dezvoltate câteva instrumente de auto-evaluare. Acestea se bazează pe identificarea independentă și înregistrarea competențelor de către persoane individuale (uneori în raport cu criteriile date, alteori nu). În unele instanțe, auto-declarația ar putea fi verificată de o terță parte. Rezultatele evaluării sunt atunci înregistrate, de exemplu pentru un pașaport de abilități sau într-un CV sau un document similar. Metodele de auto-evaluare sunt adesea foarte potrivite pentru evaluarea formativă și sunt de obicei utilizate pentru identificare, ca prim pas sau ca instrument de screening/de examinare, pentru a decide pașii următori. Platformele de îndrumare au uneori auto-evaluări desfășurate cu sprijinul consilierilor.

Acest instrument este flexibil, permițând indivizilor să reflecteze asupra cunoștințelor, abilităților și competențelor lor în ritmul propriu. Totuși, aceste procese vor suferi de lipsă de valabilitate și fiabilitate, din cauza absenței unei evaluări externe obiective și a tendinței indivizilor de a nu fi pe deplin conștienți de nivelul lor de abilități. În practică, valabilitatea și fiabilitatea acestor metode depinde de existența standardelor și directivelor clare pentru utilizare individuală, cu furnizarea sprijinului sau a ‘mentoratului’ pe timpul fazei pregătitoare, precum și de capacitatea individului de a oferi o evaluare realistă asupra propriilor competențe. Ajutorul din partea consilierilor poate mări corectitudinea acestei metode, în special deoarece indivizi din diferite medii pot avea moduri diferite de a își prezenta abilitățile și competențele. Consilierii pot ajuta la moderarea importanței unor astfel de înclinații în raportarea propriei învățări a individului.

Una dintre principalele slăbiciuni a metodei declarative este că, pe cont propriu, poate rareori să ducă la o mapare clară către cadre existente de calificări și standarde, mai ales în absența îndrumării și rareori duce la atribuirea calificărilor.

5.4.2. Răspuns fix/alegeri multiple (forme de tip închis)

Majoritatea sondajelor și chestionarelor, precum și teste pentru evaluarea competențelor tind să fie forme de tip închis, în care individul trebuie să aleagă un răspuns corect sau să aleagă din câteva. Întrebările de tip închis, dacă sunt dezvoltate adecvat, pot oferi destul spațiu pentru expresie personală și adaptare contextuală. Din perspectivă teoretică, întrebările de tip închis sunt văzute ca ancore fixe de-a lungul unei dimensiuni continue care să permită respondenților să își aleagă răspunsurile în mod mai eficient decât dacă ar trebui să elucideze dimensiunea ei înșiși.

Testele psihometrice se bazează pe aceste principii. Dezvoltarea lor ar putea fi costisitoare la început, când trebuie elaborați itemii și calibrat instrumentul. Dezvoltarea sa necesită un nivel adecvat de expertiză, atât în termeni de domeniu cât și pentru dezvoltarea chestionarului. Redactarea și interpretarea întrebărilor joacă un rol major în crearea unor instrumente valabile și fiabile. Odată dezvoltat chestionarul, costul pe unitate este relativ scăzut și există posibilități de extindere/scalare în sus.

Aceste instrumente tind să fie utilizate pentru evaluare sumativă, întrucât sunt percepute drept valabile și fiabile. Noua tehnologie și progresele din statistică permit crearea unor instrumente mai sofisticate, care sunt mai eficiente și mai fiabile. Utilizarea modelelor IRT și a testării adaptabile la computer, de exemplu, reduce considerabil lungimea testului.

5.4.3. Teste scrise (forme de tip deschis), inclusiv eseu

Acesta este probabil cel mai familiar tip de test. Ele sunt ușor de administrat și relativ ușor de dezvoltat. Testul scris ar putea fi problematic pentru indivizi care au dificultăți de limbaj sau care au avut experiențe anterioare negative cu acestea.

Fiabilitatea ar putea depinde de gradul de profesionalism al evaluatorilor și nivelul lor de acord. Diferiți evaluatori ar putea interpreta diferit răspunsurile. Și valabilitatea ar putea fi compromisă întrucât eseu ar putea necesita un set diferit de abilități față de cele pe care dorim să le testăm. Astfel, individul ar putea fi deosebit de cunoscător și cu abilități, dar s-ar putea să nu fie capabil să exprime aceasta prin întrebări de tip deschis. Acesta este în special cazul cu migranți sau oameni care nu vorbesc limba. De asemenea, la diferite momente sau situații în timp ar putea da rezultate diferite.

Scalabilitatea metodei este ușoară, iar costul său scăzut și familiaritatea o face un instrument foarte comun, normal combinat cu alte metode de evaluare.

5.4.4. Dialog sau metode conversaționale

Metodele conversaționale de evaluare pot fi categorisite în două tipuri principale: interviuri sau dezbateri (ori ‘discuții’). O prezentare urmată de un interviu/dezbatere este de asemenea ceva relativ comun. Interviurile pot fi utilizate pentru a extrage în plus informații documentate prin alte mijloace și să soneze cunoștințe, abilități și competențe documentate. Ele ar putea avea diferite niveluri de structură (de la interviuri foarte structurate, semi-structurate la cele nestructurate). Interviurile ar putea fi considerate ca având o ‘funcție de susținere’, ceea ce permite explorare în continuare, în loc să fie un mijloc primar care să provoace învățare non-formală și informală .

Dialogul și interviurile pot avea un rol important în sine la diferite stadii ale validării și pot fi instrumente foarte utile la momentul identificării competențelor dobândite. Când au loc timpuriu în proces, acestea pot fi utilizate ca instrument de screening/examinare pentru a verifica dacă ar trebui aplicate mecanisme în plus pentru a extrage dovezi. Interviurile pot fi utilizate atât pentru scop sumativ cât și formativ.

Interviurile pot avea un grad mai ridicat de valabilitate decât testele și examenele căci ele permit dialogul – și pot evita neînțelegerile din formularea întrebărilor – precum și sondarea. Totuși, ele pot fi mai puțin fiabile decât testele și examenele dacă nu sunt implementate protocoale adecvate întrucât diferiți interviuatori (dată fiind experiența lor, caracteristicile personale, stilul de interviu) pot afecta rezultatul interviului. Ele, de asemenea, pot fi mai puțin corecte decât examenele deoarece evaluatorii pot fi influențați de caracteristicile personale ale celor intervievați. Experiența evaluatorilor, abilitățile de comunicare și facilitare și cunoașterea lor temeinică a rezultatelor evaluate ale învățării (astfel încât pot fi extrase informații relevante și adecvate), sunt vitale pentru valabilitatea, fiabilitatea și corectitudinea rezultante.

Costul este relativ scăzut și scalabilitatea este posibilă, cu toate că acestea necesită o substanțială cantitate de timp cu candidatul (în funcție de cantitatea de învățare care trebuie evaluată) și pregătirea.

5.4.5. Observații

Observațiile ca metodă înseamnă a extrage dovezi de la candidați în timp ce efectuează sarcini zilnice. Această abordare, judecată de un evaluator extern, are o utilizare relativ mai mare în sectorul privat, dar se întinde și înspre alte arii.

Valabilitatea observațiilor poate fi ridicată și poate da acces la competențe care sunt dificil de captat prin alte mijloace. Observațiile au avantajul că seturi de abilități pot fi evaluate simultan, iar măsurătoarea este valabilă. Ele sunt de asemenea corecte, întrucât oamenii nu sunt detașați de mediul lor obișnuit de lucru și plasați sub alt stres în plus, înainte de evaluare. Cu toate acestea, părtinirea evaluatorului poate să existe deoarece caracteristicile personale ale indivizilor și locul lor de muncă sunt relevate în timpul procesului, ceea ce poate influența rezultatul evaluării.

Observațiile nu sunt posibile întotdeauna, din cauza caracteristicilor, siguranței, constrângerilor de timp și altor factori. Ele pot fi de asemenea consumatoare de timp, în special dacă este mai mult decât un evaluator. În plus, deoarece observațiile sunt bazate pe practica de zi cu zi, observațiile obținute astfel pentru evaluarea unui individ pot fi mai degrabă cu specific de context decât supuse generalizărilor.

5.4.6. Simulare și practică controlată

În metodologiile de simulare, indivizii sunt plasați în situații apropiate scenariilor reale de viață pentru a le fi evaluate competențele. În unele cazuri ele sunt utilizate atunci când observațiile nu sunt posibile. Utilizarea lor este totuși constrânsă de câteva aspecte, în special de cost. Unele situații nu pot fi observate în viața reală, din motive de securitate sau alte motive: exemple sunt reacția piloților de avion sau de autobuz la condiții extreme de vreme sau o pană de motor.

Utilizarea simulărilor, la fel ca în cazul observațiilor, indică scoruri mari la valabilitate. Totuși, simulările pot fi mai complexe de organizat și mai scumpe decât alte metode de validare; în mod normal ele necesită o mare cantitate de studiu și analiză de slujbă care să fie pregătită corespunzător. Cu cât este mai mare nivelul de 'realism' al simulării, cu atât mai eficientă va fi în general evaluarea. Simulările pot rezolva în parte problemele observațiilor desfășurate la locul de muncă întrucât pot plasa individul în diferite contexte, măbind valabilitatea evaluării. Adeseori, fiabilitatea și corectitudinea acestei metode sunt considerate ridicate.

5.4.7. Repoarte de la alții

Rapoartele de la terți pentru validarea învățării non-formale și informale pot adopta diferite forme. Acestea pot include scrisori de referință (sau declarații audio/video) de la supraveghetori, patroni și/sau colegi și evaluări ale performanței din partea

companiilor. Ultimele sunt chiar comune, dar nu sunt întotdeauna proiectate să fie folosite în afara întreprinderii. Implicația aici este că angajații au uneori dificultate în a-și dovedi nivelul real de experiență în muncă, în special unde performanța lor reală – și astfel abilitățile și competențele – depășesc pe cele indicate de titlul formal al slujbei lor. Rapoartele angajatorului pot ajuta la documentarea sarcinilor reale efectuate.

Noile metodologii, cum sunt feedback-urile prin rapoartele de performanță 360 ar putea combina input din diferite surse, inclusiv diferite persoane. Platformele de cercetare TIC folosesc și ele informații de la colegi pentru a semnala forța competenței.

Nivelul de fiabilitate și valabilitate va depinde de numărul de oameni care raportează și de măsura în care se poate avea “încredere” în judecata lor. Instrumentul este scalabil și nu prea costisitor de dezvoltat, dar anumite categorii de utilizatori ai validării s-ar putea să aibă dificultăți de a găsi numere adecvate din aceștia.

5.4.8. Portfolii

Portofoliile sunt unul dintre cele mai complexe și frecvent folosite metode de a documenta dovezi în scopuri de validare. Portofoliile au ca scop să depășească riscul subiectivității prin introducerea unui mix de instrumente prin care să se extragă dovezi ale competențelor indivizilor și pot încorpora evaluări de la terțe părți. Ele furnizează auditorului introspecții cuprinzătoare în realizările și succesele candidatului/celui care învață. Există dovezi despre o recentă creștere în importanță a portofoliilor și o proliferare a e-portofoliilor.

Metoda portofoliului tinde să fie orientată spre proces, cu multe dovezi că procesul de selecție inclus în construirea portofoliului promovează auto-evaluarea și focalizează atenția candidatului pe criteriile de calitate. Aceasta face din portofoliu un instrument util pentru practicile formative, precum și pentru cele sumative.

Portofoliile pot include dovezi extrase printr-o combinație de metode. Se argumentează că acel tip de reflecție și investigare asociate cu metoda portofoliului dă putere oamenilor care trec prin validare, ceea ce îi ajută să obțină slujbe sau să aleagă formarea continuă adecvată. Portofoliile pot fi dezvoltate pentru a ajuta persoanele dezavantajate să iasă din excluziunea socială sau să se angajeze în funcții de caracteristicile lor specifice.

Construirea unui portofoliu este un exercițiu cronofag/consumator de timp din punctul de vedere al solicitantului, dar cu toate acestea este o metodă populară deoarece candidații au posibilitatea de a-și arăta competențele într-un mod flexibil și autentic, permițând o combinație de dovezi. Evaluarea portofoliului depinde adesea de o bună documentare scrisă a abilităților individului. Metoda portofoliului

se poate dovedi dificilă pentru unii și ar trebui susținută prin informații și îndrumare. Riscul cel mai grav în pregătirea unui portofoliu este lipsa de focalizare atunci când solicitanții îl pregătesc singuri sau cu puțină mediere din partea unui consilier. De aceea, ajutorul unui consilier și timpul suficient pentru auto-reflecție sunt cruciale pentru eficacitatea și corectitudinea acestei metode. În procesul auto-evaluării în raport cu standardele de curriculum, îndrumarea trebuie să fie la dispoziție pentru a explica conceptele teoretice și a ajuta transferul de la teorie la practică.

Unele țări care furnizează directive naționale pentru validare, mai degrabă decât să prescrie metode de validare, recomandă un stadiu în proces care implică o oarecare formă de evaluare a conținutului portofoliului de către o terță parte (cum ar fi un juriu) pentru a asigura valabilitate mai mare. Introducerea evaluării cu o terță parte nu rezolvă toate problemele. Trebuie să existe procese de asigurare a calității ca să garanteze consecvența și transparența evaluării de către terță parte precum și egalitatea și corectitudinea în procesul validării pentru toți candidații.

CAPITOLUL 6. Remarci concludente

Dezvoltarea și implementarea aranjamentelor de validare se bazează pe câteva elemente interconectate care au fost prezentate în aceste directive. Nu există o măsură unică pentru toți, dar există elemente comune de considerat și arii în care sunt necesare reflecții înainte de a fi capabili de a lua alte decizii. Mesajul central al acestor directive rămâne că validarea este despre:

- a) cum să fie făcute vizibile rezultatele învățării non-formale și informale și
- b) cum să se atribuie valoarea adecvată rezultatelor învățării non-formale și informale.

Figure 1 Main aspects of validation

Figura 1 ilustrează, într-un mod simplificat, cum sunt conectate diferitele aspecte prezentate în aceste directive și cum acestea depind unele de altele. Figura semnalează importanța faptului de a porni având în minte individul la loc central și asigurându-se că există claritate în obiectivele și scopul validării. Când sunt instituite aranjamentele validării și există în diferite contexte, este important de considerat în ce mod acestea se conectează cu alte servicii, cum diferiții factori interesați joacă un rol și cum va fi validarea susținută financiar. Importante sunt de asemenea considerarea folosirii rezultatelor învățării și ce puncte de referință să fie utilizate, iar acestea vor juca un rol privind metodologiile care vor fi alese. Diferitele culori din figură se referă la capitolele specifice.

Este important de notat că aceasta este o reprezentare simplificată și că diferitele casete reprezentând temele sunt interconectate. În timp ce toți acești pași trebuie considerați când se urmăresc aranjamente pentru validarea națională, inițiativele legate de un anumit sector sau de grupuri de utilizatori se pot concentra pe o selecție mai limitată de chestiuni și pași. În combinație cu întrebările/listele de verificare dezvoltate pentru fiecare dintre pașii de mai sus, speranța noastră este că Directivele europene se vor dovedi utile atât pentru politicieni cât și pentru practicieni.

Lista abrevierilor

CV	curriculum vitae
ECTS	European credit transfer system / Sistemul european de transfer de credite
ECVET	European credit system for vocational education and training / Sistemul european de credite pentru educația și formarea vocațională
EQF	European qualifications framework / Cadrul european de calificări
ICT	information and communications technology/ tehnologia informației și comunicației
MOOC	massive open online course / curs online masiv deschis
NQF	national qualifications framework / Cadrul național de calificări

OER	open educational resource/ resursă educațională deschisă
SME	small and medium-sized enterprise/ întreprindere mică și mijlocie
VET	vocational education and training/ educație și formare vocațională

Referințe

URLs accesate 28.8.2018

Bonacci M.; Santanicchia M. (2016). *Competențe cheie în educația și formarea vocațională: Italia*. Cedefop ReferNet seria de perspective tematice.

https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/ReferNet_IT_KC.pdf

Cedefop (2015). *Analiză și trecere în revistă a dezvoltărilor cadrelor naționale de calificări în țări europene: raport anual 2014*. Luxembourg: Publications Office.

Cedefop working paper 27. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/6127>

Cedefop (2017). *În drum spre 2020: date pentru politici de educație și formare vocațională: perspective statistice pe țări: 2016 actualizare*. Luxembourg:

Publications Office. <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/5561>

Cedefop; European Commission; ICF (2017). *Actualizare 2016 a inventarului european privind validarea învățării non-formale și informale: raport de țară: Italia*. Luxembourg: Publications Office.

Anexa 1. Întrebări-cheie pentru dezvoltarea și implementarea validării

Caseta 1. Întrebări-cheie privind validarea

- Este individul luat în considerare în toate aspectele validării?
- A fost obiectivul și scopul validării definit și comunicat clar?
- Este scopul validării reflectat în structura și importanța diferitelor faze ale validării?
- Există posibilități de validare în diferite contexte și care este rolul lor?
 - sisteme de educație și formare;
 - în relație cu piața muncii și
 - în sectorul de voluntariat?
- Lucrează validarea cu alte politici și servicii?
 - Sunt clarificate rolurile și responsabilitățile celor interesați?
 - Ce demersuri se fac pentru a evita fragmentarea și a asigura o abordare coerentă?
- Poate individul să transfere și să acumuleze rezultate ale validării în contexte diferite?
- Este oferită finanțare durabilă și sunt convenite mecanismele de partajare a costurilor?
- În ce fel sunt clare, profesionalizate și susținute rolurile de practicieni în validare?
- Există o furnizare sistematică de informație, conștientizare și popularizare?
- Există furnizare de îndrumare și consiliere înainte, în timpul și după un proces de validare?
- Sunt rezultatele învățării folosite pentru a defini punctele de referință pentru validare?
- Sunt punctele de referință și standardele convenite între părțile interesate?
- Cum se relaționează validarea cu diferitele acreditări?
- Există link-uri clare cu Cadrele Naționale pentru Calificări?
- Ce metodologii de validare există și cum sunt folosite?
- Sunt metodele de validare potrivite scopului?
- Sunt instrumentele fiabile, valabile și scalabile?

- Este luat în considerare potențialul TIC pentru îmbunătățirea validării?
- Cum este asigurarea calității în validare?

Întrebări-cheie privind validarea

- Este individul luat în considerare în toate aspectele validării?
- A fost obiectivul și scopul validării definit și comunicat clar?
- Este scopul validării reflectat în structura și importanța diferitelor faze ale validării?

- Există posibilități de validare în diferite contexte și care este rolul lor?
 - o sisteme de educație și formare;
 - o în relație cu piața muncii și
 - o în sectorul de voluntariat?

- Lucrează validarea cu alte politici și servicii?
 - o Sunt clarificate rolurile și responsabilitățile celor interesați?
 - o Ce demersuri se fac pentru a evita fragmentarea și a asigura o abordare coerentă?

- Poate individul să transfere și să acumuleze rezultate ale validării în contexte diferite?
- Este oferită finanțare durabilă și sunt convenite mecanismele de partajare a costurilor?
- În ce fel sunt clare, profesionalizate și susținute rolurile de practicieni în validare?

- Există o furnizare sistematică de informație, conștientizare și popularizare?
- Există furnizare de îndrumare și consiliere înainte, în timpul și după un proces de validare?
- Sunt rezultatele învățării folosite pentru a defini punctele de referință pentru validare?
 - o Sunt punctele de referință și standardele convenite între părțile interesate?
 - o Cum se relaționează validarea cu diferitele acreditări?
 - o Există link-uri clare cu Cadrele Naționale pentru Calificări?
- Ce metodologii de validare există și cum sunt folosite?
 - o Sunt metodele de validare potrivite scopului?
 - o Sunt instrumentele fiabile, valabile și scalabile?
- Este luat în considerare potențialul TIC pentru îmbunătățirea validării?
- Cum este asigurarea calității în validare?

Caseta 2: Întrebări-cheie privind centralitatea individului

- În ce măsură sunt indivizii conștienți de și au acces la validare?
- În ce măsură sunt aranjamentele de validare concepute să capteze complexitatea experiențelor individuale; în ce măsură se adresează unui set limitat de experiențe?
- În ce măsură servește validarea diversilor indivizi în diferitele etape ale învățării lor și ale carierelor de angajare, în ce măsură se adresează validarea carierelor de învățare pe tot parcursul vieții și cu toate experiențele personale integrate /lifelong and life-wide-learning ?
- Este protejată confidențialitatea și integritatea personală a candidaților de-a lungul întregului proces de validare?
- Au fost stabilite proceduri explicite care să garanteze confidențialitatea?
- Ce aranjamente au fost stabilite pentru a garanta tratament corect și egal?
- Există posibilități de contestare?

- Au fost dezvoltate standarde de etică și sunt aplicate?
- Sunt rezultatele procesului proprietatea exclusivă a candidatului?
- Poate individul utiliza produsele validării într-un set divers de contexte?

Caseta 3: Întrebări-cheie privind identificarea

- Care proceduri și instrumente susțin mai bine identificarea?
- Cum sunt abordările de identificare standardizate și cele bazate pe dialog combinate și echilibrate?
- Cum este integrată și de ajutor îndrumarea și consilierea în faza de identificare?
- Cum este procesul de identificare susținut de profesioniști și de instrumentele TIC?

Caseta 4: Întrebări-cheie privind documentarea

- Ce criterii sunt utilizate pentru admiterea de dovezi Ce în procesul de validare?
- Ce formate sunt utilizate pentru a documenta învățare non-formală și informală?
- În ce măsură susțin formatele existente de documentare transferul și portabilitatea cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite?

Caseta 5: Întrebări-cheie privind evaluarea

- Sunt instrumentele de evaluare adaptate nevoilor și caracteristicilor individului?
- Sunt asigurate valabilitatea, fiabilitatea, accesibilitatea și corectitudinea?
- Pot fi contestate rezultatele evaluării?
- Au fost condițiile pentru evaluare bine definite și au fost comunicate în termeni de procedură, instrumente și standarde de evaluare:
 - către candidați?
 - către patroni și instituțiile de educație?

- Este feedback-ul colectat și analizat regulat?

Caseta 6: Întrebări-cheie privind certificarea

- Cum este asigurată credibilitatea autorității/organismului de acordare?
- În ce măsură pot fi rezultatele validării (documente, portofolii, certificate etc.) schimbate în educație suplimentară/formare continuă, oportunități de slujbe?
- Este certificarea legată de Cadrele Naționale de Calificări/de NQFs?

Caseta 7: Întrebări-cheie privind obiective și beneficii

- A fost obiectivul și scopul validării bine definit și comunicat clar?
- Sunt fazele procesului de validare bine definite pentru a se adresa scopului validării?
- Este scopul validării reflectat în structura și în accentele diferitelor faze ale validării?
- Sunt beneficiile validării clar comunicate individului?

Caseta 8: Întrebări-cheie privind educația și formarea

- Au fost obiectivele validării din domeniul educației și formării bine clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Este validarea oferită în toate părțile sistemelor de educație și formare?
- Este validarea oferită în diferitele părți ale sistemului de educație și formare construită pe principii similare sau diferite? Există coerență între diferitele părți ale educației și formării?
- Pot aranjamentele de validare din diferitele părți ale educației și formării să ajute progresului în diferite tipuri și niveluri ale educației? În ce măsură pot fi folosite rezultatele validării în diferitele părți ale educației și formării?

- În ce fel se leagă validarea de transferul și acumularea de credite?

Caseta 9: Întrebări-cheie privind piața muncii

- Există posibilități sistematice de validare în piața muncii?
- Există o abordare coerentă privind validarea în piața muncii?
- Au fost obiectivele validării din inițiativele din piața muncii clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Există posibilități de a conecta certificatele obținute prin validarea din piața muncii cu programele de educație formală?
- Care este valoarea certificatelor din piața muncii și pot fi ele dobândite prin validare?
- Există oportunități pentru perfecționare și re-calificare legate de oportunitățile de validare?
- Pot rezultatele unui proces de validare în piața muncii să fie folosite în alte contexte, de exemplu pentru a accesa programe de educație formală?

Caseta 10: Întrebări-cheie privind al treilea sector

- Există posibilități sistematice de validare în al treilea sector?
- Au fost obiectivele validării din inițiativele din al treilea sector clarificate și comunicate clar indivizilor?
- Există posibilități de a conecta certificatele obținute prin validarea din al treilea sector cu programele de educație formală?
- Pot rezultatele unui proces de validare din al treilea sector să fie folosite în alte contexte, de exemplu pentru a accesa programe de educație formală?

Caseta 11: Întrebări-cheie în strategiile pentru abilități/competențe și învățarea pe tot parcursul vieții

- Au fost clarificate rolul și obiectivele validării din educație și formare, piața muncii și politicile sociale?
- Există directive sau cadre care guvernează relația validării cu alte servicii, spre exemplu îndrumarea în carieră și serviciile publice de angajare?
- Există forumuri în care diverși actori care conduc diferite domenii de politică pot veni pentru a discuta împreună chestiuni legate de validare?

Caseta 12: Întrebări-cheie privind implicarea părților interesate

- Sunt diferiții factori interesați conștienți de și acceptă rezultatele validării?
- Sunt diferiții factori interesați implicați în proiectarea, implementarea și execuția aranjamentelor validării?
- Există dialog între partenerii sociali, instituțiile de educație și formare și organizații ale societății civile privind rolul validării?
- Au fost cadre legale, singulare sau multiple, instaurate care să guverneze relația dintre actori în legătură cu validarea?
- Ce procese administrative sunt în vigoare (proceduri de contact și informații, înregistrarea și monitorizarea rezultatelor, aranjamente convenite pentru asigurarea calității)?
- Ce posibilități de relaționare există pentru factorii interesați? Care sunt forumurile în care validarea poate fi discutată și agreată?
- Cine este responsabil pentru coordonare la nivel național, regional și local? How is the consistency and coherence across the levels assure?

Caseta 13: Întrebări-cheie privind modele de finanțare

- Există un model durabil de finanțare a validării?
- Sunt criteriile de furnizare a fondurilor motivante pentru utilizarea proceselor de validare?

- Sunt create mecanisme de partajare a costurilor pentru validare? Este posibil să se ajungă la o înțelegere privind distribuția de costuri între factorii interesați relevanți?
- Ce instrumente de finanțare există pentru a stimula și susține absorbția indivizilor?
- Este informația despre costurile și beneficiile validării clară și oferită individului la timp?
- Sunt definite elementele care contribuie la costul validării?
- Sunt create elementele care să colecteze informația necesară în termeni de cost?
- Este posibilă efectuarea analizei de cost-beneficiu a validării?

Caseta 14: Cunoștințe și abilități cheie ale consilierilor

- Cunoaștere temeinică a procesului de validare.
- Cunoaștere temeinică a sistemului de educație.
- Capacitatea de a reformula experiență de învățare în rezultate ale învățării care să aibă corespondent în puncte existente de referință.
- Înțelegere a pieței muncii.
- O listă de contacte (experți) care să răspundă întrebărilor tehnice specifice (parteneri sociali și alți experți de sector).

Caseta 15: Cunoștințe și abilități cheie ale evaluatorilor/asesorilor

- Să fie familiari cu procesul de validare (valabilitate și fiabilitate).
- Să aibă experiență în domeniul specific/respectiv de muncă.
- Să nu aibă niciun interes personal în rezultatul validării (pentru a garanta imparțialitatea și a evita conflictele de interese).
- Să fie familiari cu diferite metodologii de evaluare.

- Să fie capabili să inspire încredere și să creeze un cadru psihologic adecvat pentru candidați.
- Să fie dedicat să ofere feedback despre potrivirea rezultatelor învățării cu standardele/referințele validării (prin sisteme de suport).
- Să fie instruit în procesele de evaluare și validare și cunoscător privind mecanismele de asigurare a calității.
- Să opereze conform unui cod de conduită.

Caseta 16: Întrebări-cheie privind competențe profesionale și profesionalizare

- Ce cerințe, dacă au fost vreunele, au fost stabilite pentru:
- consilieri și personal de îndrumare?
- asesori/evaluatori?
- alți practicieni implicați în validare?
- Este creată o strategie pentru dezvoltarea profesională a acestor practicieni?
- Este dezvoltarea profesională a profesioniștilor din validare coordonată între diferitele sectoare și aranjamente?
- Poate fi dezvoltată o comunitate a profesioniștilor din validare, care să susțină relaționarea și dezvoltarea profesională?

Caseta 17: Întrebări-cheie privind rezultatele învățării și validarea

- Utilizează procesul de validare un punct de referință (standard, curricula, program, descriere) bazat pe input/intrare sau pe așteptările de ieșire/rezultat?
- Care este focalizarea rezultatelor învățării în termeni de amploare/lărgime (cunoștințe, abilități și/sau competențe) și de profunzime (nivele și complexitate)?
- Este domeniul de aplicare al punctului de referință suficient de larg definit pentru a capta învățarea care are loc în afara educației și formării formale?

Caseta 18: Întrebări-cheie pentru reflecția asupra experiențelor individuale de învățare

- Ce fel de cunoștințe au fost dobândite?
- Cunoștințe de bază (alfabetizare, calcul etc.)
- Cunoștințe tehnice și specializate
- Ce abilități sunt acoperite?
- Abilități practice (legate de sarcini, funcții și/sau ocupații)
- Abilități analitice
- Care abilități și competențe mai largi, transversale au fost dobândite?
- Abilități și competențe de auto-management (managementul timpului, învățarea de a învăța etc.)
- Abilități și competențe de comunicare (prezentări orale și scrise etc.)
- Abilități și competențe sociale (lucrul în echipă, managementul altora etc.)
- La ce nivel de complexitate (profundzime) a dobândit individul învățarea?
- Poate fi specificată profundzimea și complexitatea învățării prin referire la nivelurile formale și/sau prin verbe de acțiune?

Caseta 19: Standarde educaționale vs ocupaționale

□ Standarde de educație/formare: urmând logica educației și formării, aceste standarde, normal folosite în programe care duc la o calificare formală, se focalizează pe ce se așteaptă de la oameni să învețe, cum învață aceasta și cum sunt evaluate calitatea și conținutul învățării. Tradițional, aceste standarde au fost formulate în termeni de intrări/input (subiect, programă, metode de predare, proces și evaluare), dar schimbarea în curs înspre rezultatele învățării în majoritatea țărilor europene înseamnă că standardele educaționale se focalizează tot mai mult pe rezultatele individuale așteptate, lăsând deschisă modalitatea de a le atinge. În multe țări, termenul curriculum este folosit în loc de standard, funcția este aceeași.

□ Standarde ocupaționale: urmând logica angajării în muncă, aceste standarde se focalizează pe ceea ce oamenii este nevoie să facă, cum fac aceasta și cât de bine fac aceasta într-un context ocupațional (mai larg sau mai îngust). Ele există în toate țările europene, dar fiecare națiune și sector are propriul stil de structură și prezentare. Ele există în toate țările europene, dar fiecare națiune și sector au propriul stil de structură și prezentare. Standardele ocupaționale pot forma o punte între piața muncii și educație pentru că din ele se pot dezvolta standardele educaționale. În multe cazuri standardele ocupaționale vor opera în izolare față de sectoarele de educație și formare.

Caseta 20: Întrebări-cheie pentru standarde și puncte de referință

- Sunt clar identificate punctele de referință pentru validare?
- Sunt implicați factorii interesați în dezvoltarea punctelor de referință? Sunt construite standardele pe consens și dialog?
- Este comunicat candidatului punctul de referință pentru validare?
- Se deschide punctul de referință față de diversitatea experiențelor de învățare ale individului; sau necesită o îngustare/o reducere?
- Este punctul de referință încorporat limitat în educație, formare și/sau sector de ocupație și sunt adresate experiențele dobândite în afara acestora?
- Sunt create mecanisme de feedback pentru dezvoltarea punctelor de referință?

Caseta 21: Întrebări-cheie care se adresează legăturii dintre validare și acreditări

- Poate să fie conținutul și profilul unei acreditări sau certificat prezentat în termeni de rezultate ale învățării?

- În ce măsură pot fi comparate conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor?
- Cum poate fi conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor captat și comparat mai sistematic? Joacă digitalizarea un rol?
- Cum poate fi inclus (fiabil și valabil) conținutul și profilul acreditărilor și certificatelor în validare?

Caseta 22: Întrebări-cheie privind legăturile cu cadrele de calificare

- Sunt factorii interesați conștienți și înțeleg ei Cadrele Naționale de Calificări/CNC (NQFs), nivelurile acestora și descriptorii?
- Sunt aranjamentele de validare (toate, doar unele) văzute ca o parte integrantă a sistemului național de calificări și ca o rută normală spre calificări?
- Care este relația dintre validare și CNC/NQF?
- În ce măsură poate fi utilizată validarea pentru a susține progresul între toate tipurile și nivelurile de calificări din CNC/NQF?
- Există o legătură între validare și (posibile) aranjamente pentru transfer și acumulare de credite?

Caseta 23: Principalele domenii în care este nevoie de informație

- forme alternative existente de validare disponibile (formative precum și sumative);
- cronologie pentru validare;
- costuri;
- procedură;
- forme de dovezi ale rezultatelor învățării;
- prezentarea dovezilor;
- cerințe de dovezi;
- puncte de referință care se aplică;
- evaluare și cum să abordezi procesul în cel mai bun mod;
- suport disponibil;
- proceduri de apel/contestare;

- rezultate și efecte ale procesului de validare.

Caseta 24: Întrebări-cheie privind conștientizarea, informarea și popularizarea

- Care sunt măsurile existente pentru ridicarea conștientizării?
- Este informația despre cost, beneficii și proces disponibilă și ușor accesibilă?
- Cum este informația făcută accesibilă?
- Diferiții actori implicați furnizează informații complementare, coerente? Cum pot coopera factorii interesați publici și privați pentru a oferi informații mai bune despre validare?
- Se dă glas utilizatorilor anteriori pentru a promova inițiativele de validare?

Caseta 25: Întrebări-cheie privind îndrumarea și consilierea

- În ce măsură sunt serviciile de îndrumare în carieră și de consiliere (de exemplu în educație și formare, piața muncii și serviciile sociale) conectate și coordonate cu serviciile existente de validare din diferite medii?
- În ce măsură este furnizată îndrumarea în carieră înainte, în timpul și după procesele de validare?
- Cum se poate îmbunătăți rețeaua de servicii de îndrumare în carieră și consiliere pentru a se adresa tuturor potențialelor grupuri-țintă pentru validare?
- Ce fel de mecanism de coordonare este folosit pentru a garanta faptul că toți candidații sunt serviți unde locuiesc, studiază sau muncesc?
- Furnizează serviciile de îndrumare informații despre costul și beneficiile validării?
- Sunt practicienii din îndrumare conștienți de și formați privind posibilitățile de validare?

Caseta 26: Întrebări-cheie privind TIC și validarea

- Există sisteme TIC care pot fi conectate cu validarea?

- Sunt tehnologii digitale utilizate pentru a înregistra și urmări realizările de învățare ale indivizilor?
- Există consens despre domeniile pentru care ar trebui furnizată certificare prin validare?
- Sunt luate în considerare costurile și beneficiile dezvoltării sistemelor TIC?

Caseta 27: Întrebări-cheie privind asigurarea calității

- Au fost înființate măsuri explicite și integrate de asigurare a calității pentru validare; dacă există:
 - reflectă aceste măsuri o strategie a calității explicită și convenită?
 - cum abordează strategia calității obiective-cheie precum fiabilitatea, validitatea și credibilitatea procesului?
 - Cine sunt cei implicați, la diferite niveluri, în implementarea acestei strategii a calității?
 - Cum sunt distribuite aranjamentele de asigurare a calității între asigurarea internă și externă și control?
 - Sunt procesele și rezultatele monitorizate și a fost înființat un sistem pentru feedback de la utilizatori/clienti?