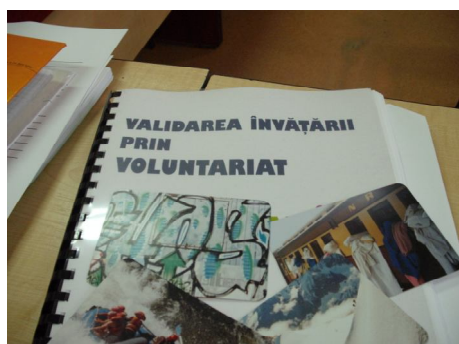


Conferința Națională „Voluntariatul: Competențe și validare” Cluj-Napoca, 2-4 octombrie 2008

RAPORT FINAL

CONFERINȚA PE SCURT



În perioada 2-4 octombrie 2008, Pro Vobis a organizat evenimentul deja tradițional pe scena voluntariatului românesc - Conferința Națională cu privire la Voluntariat. Anul acesta conferința, desfășurată sub denumirea de “Voluntariatul: Competențe și validare”, a fost centrată pe o temă de dezbatere “fierbinte” și anume certificarea competențelor dobândite prin voluntariat ca activitate de învățare non-formală. Evenimentul s-a dorit a fi o ocazie de consultare între principalii actori ai voluntariatului din România în privința oportunității de a dezvolta în România un sistem de validare și certificare a învățării prin activitățile de voluntariat, pornind de la modelele europene. Au participat, ca în fiecare an, reprezentanți ai centrelor de voluntariat din România, ai unor organizații care lucrează cu voluntari, ai unor instituții de învățământ, cât și persoane fizice interesate de sprijinirea voluntariatului sub diverse forme în instituțiile sau firmele la care lucrează.

ÎNȚĂI ACȚIUNE

Conferința a demarat în forță printr-o acțiune de voluntariat în data de 2 octombrie pe șantierul Habitat pentru Umanitate din Cluj. Animați de spiritul de echipă și mult umor, participanții au muncit cu spor o zi întreagă la pregătirea construcției unei case Habitat, cărând cărpi, bătând cuie, tăind lemne și asamblând pereții de lemn ai viitoarei clădiri care va oferi unei familii defavorizate din Cluj un spațiu adecvat pe care să-l poată numi “casă”.



APOI LUCRĂRILE CONFERINȚEI

O zi nu mai puțin încinsă a fost și cea de-a două zi a Conferinței, pe parcursul căreia s-a dezbătut intens tematica propusă de organizatori. Participanții s-au familiarizat cu câteva modele de sisteme de validare a competențelor funcționale în alte țări europene, în special modelul propus și utilizat în Olanda de către MOVISIE - Centrul pentru Dezvoltare Socială din Olanda, cu care Pro Vobis a colaborat în urma unui proiect Matra derulat în ultimii doi ani. Participanții au participat în continuare la o sesiune de instruire privind Validarea Învățării prin Voluntariat - VIV, primind și câte un set de documentație completă

privind modelul de certificare olandez. Procedura utilizată în Olanda propune un sistem obiectiv de evaluare a competențelor voluntarilor dobândite în cursul activităților de voluntariat, competențe care sunt validate prin eliberarea unui certificat în urma analizei unui portofoliu de către un evaluator extern.



Odată ce fundamentele procedurii au fost clarificate s-a trecut la lucrul pe grupe și s-a discutat aprins în plen despre dezirabilitatea și oportunitatea implementării unui sistem similar în România. Au fost puse în discuție aspecte privind legislația actuală în domeniul voluntariatului și adevărurile eliberate în prezent de către organizații pentru a certifica activitatea voluntarilor, cât și potențiala utilitate a sistemului VIV la admiterea în învățământul superior românesc, cât și la angajare. În ciuda unghiurilor diferite de a privi problema, a

părerilor atât pro cât și contra, cât și a constrângerilor și particularităților contextului românesc aduse în discuție de participanți, sentimentul unanim al celor prezenți a fost totuși că un astfel de sistem este o necesitate reală pentru a răspunde nevoilor voluntarilor români. Discuția rămâne deschisă privind forma pe care un astfel de sistem de certificare a competențelor l-ar putea lua în România, pentru a răspunde nevoilor și oportunităților locale.



AGENDA DE LUCRU A CONFERINȚEI

02/10/2008

14:00 – 19:00 Acțiune de voluntariat (Participare pe bază de voluntariat©)

03/10/2008

09:00 – 09:30 Înregistrarea participanților

09:30 – 10:00 Deschiderea conferinței. Lansarea Raportului Campaniei Naționale de promovare a Voluntariatului „E timpul să fim altfel! Faptele nobile nu sunt pe bani”

10:00 – 11:30 „Voluntariatul: Competențe și validare”: introducerea temei

12:00 – 13:30 Dezbateri

A: „Care sunt competențele generale ce pot fi dobândite în timpul activităților de voluntariat?”

15:00 – 16:30 Dezbateri

B: „Care sunt competențele generale ce pot fi dobândite în timpul activităților de voluntariat?”

17:00 – 18:30 Dezbateri

C: „Care sunt competențele generale ce pot fi dobândite în timpul activităților de voluntariat?”

04/10/2008

09:30 – 11:00 Prezentarea discuțiilor din cadrul dezbaterilor anterioare
Dezbateri: „Voluntariatul: Competențe și validare”

11:30 – 12:00: Evaluare, încheierea conferinței

Conferința din acest an a fost organizată în parteneriat cu Centrul pentru Studiul Democrației (CSD) din cadrul facultății de Științe Politice, Administrative și ale Comunicării a Universității Babeș-Bolyai, cărora le mulțumim pentru sprijinul logistic.



TEMA CONFERINȚEI PE LARG



Tematica conferinței din acest an nu a fost aleasă la întâmplare. Trăim într-o economie bazată pe cunoaștere și oamenii au o nevoie în continuă creștere de a dobândi deprinderi și competențe specifice de lucru. Aceste nevoi își regăsesc răspunsul și în activitățile de voluntariat, care crează oportunități clare de învățare nonformală și informală, de acumulare de cunoștințe, abilități și aptitudini variate, în funcție de tipul de activitate întreprinsă. Din păcate, în România nu există în prezent informații consistente cu privire la cât și cum anume contribuie voluntariatul la dobândirea de deprinderi și abilități, acest fapt fiind certificat doar prin observație de către voluntari sau organizațiile care beneficiază de pe urma muncii acestora.

La nivel european există o serie de politici cu privire la învățarea pe tot parcursul vieții, există un cadru european al calificărilor și diferite modele de recunoaștere și/sau validare a competențelor dobândite prin activități de învățare non-formală, în special prin voluntariat. Nu există însă un sumar al instrumentelor și modelelor care abordează deprinderile și competențele dobândite prin voluntariat. Mai mult, nu au loc la nivel european dezbateri cu privire la posibilitatea transferării și/sau adaptării acestor modele de la o țară la alta sau dezbateri inter-sectoriale cu privire la recunoașterea deprinderilor și competențelor dobândite în contexte non-formale și informale. Cu toate acestea, există inițiative de ajungere la politici comune în acest domeniu, una dintre acestea fiind proiectul MOVE (Mutual Recognition of Skills and Competences Gained Through Volunteering: Towards a European Debate) – „Recunoașterea mutuală a aptitudinilor și competențelor acumulate prin voluntariat: către o dezbatere europeană”, implementat de către Centrul European de Voluntariat (www.cev.be). Concluziile acestui proiect sunt summarize mai jos:

- Există o nevoie clară de creștere a profilului voluntariatului ca activitate de învățare;
- Învățarea prin voluntariat trebuie văzută ca activitate suplimentară educației formale și nu complementară;
- Sectorul nonprofit trebuie să fie deschis către schimbare;
- Trebuie să se țină cont de potențialul de stimulent dar și de risc al unei proceduri de validare a învățării prin voluntariat;
- Validarea învățării prin voluntariat este un proces în beneficiul voluntarului dar și al organizației;
- Există potențial de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat în sectorul de afaceri, dacă procesul de validare este legat de managementul resurselor umane;
- Există o nevoie clară de cercetare a așteptărilor voluntarilor cu privire la validarea învățării prin voluntariat și a așteptărilor sectoarelor educațional și de afaceri unde poate fi utilizată validarea;
- În cadrul unui proces de validare a competențelor, trebuie ținut cont în permanență de valorile și principiile esențiale ale voluntariatului (de bună voie, fără recompense financiare, pentru beneficiul celorlalți);
- Validarea învățării prin voluntariat rămâne doar un alt mod de a recunoaște activitatea voluntarilor și nu trebuie să devină singurul.



Pornind de la aceste concluzii, Pro Vobis a decis să dedice Conferința din anul 2008 dezbaterii acestor teme, transpusă în planul realităților românești. Am folosit ca model de instrument de validare a competențelor și bază a discuțiilor modelul **“VPL (Validation of Prior Learning)” - VIV- “Validarea Învățării prin Voluntariat”**, instrument dezvoltat de MOVISIE Centrul pentru Dezvoltare Socială din Olanda. Acest instrument folosește ca și concepte cheie competența și deprinderea.

Pentru clarificare am oferit participanților definițiile acestor concepte date de Cadrul Calificărilor Europene.

Competența – reprezintă abilitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, deprinderi și abilități personale, sociale și/sau metodologice, în situații de muncă sau studiu, precum și în dezvoltarea profesională și personală. În contextul Cadrului Calificărilor Europene, competența este descrisă în termeni de responsabilitate și autonomie

Deprinderea – reprezintă abilitatea de a aplica anumite cunoștințe și de a folosi know-how-ul pentru a îndeplini sarcini și a rezolva probleme. În contextul Cadrului Calificărilor Europene, deprinderile sunt descrise ca fiind cognitive (implică utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implică dexteritatea manuală și utilizarea metodelor, materialelor și instrumentelor).

În Olanda, proiectul de validare a competențelor dobândite prin voluntariat a fost inițiat de Ministerul Sănătății, Bunăstării și Sportului și a constat în 3 faze: realizarea unui studiu de fezabilitate și realizabilitate în ce privește VIV (2003-2004), dezvoltarea instrumentelor specifice și construirea infrastructurii (2005-2006) și apoi implementarea VIV la scară largă și realizarea conexiunilor cu alte sectoare, începând cu anul 2007.

Procedura VIV se bazează pe o serie de **principii**:

- “Paharul este pe jumătate plin și nu pe jumătate gol!”
- Limitarea birocrăției
- Accesibilitate pentru toți voluntarii
- Acces voluntar, fără obligativitate
- Nu se fac diferențieri între voluntarii care folosesc procedura
- Recunoaștere la nivel național
- Dezvoltarea unui instrument independent de sistemul formal de educație
- Abordare participativă și generată de cerere
- Accent pe competențe generale și deprinderi cheie
- VIV trebuie să respecte și să mențină intactă cultura voluntariatului

Obiectivele VIV în ce privește validarea competențelor și deprinderilor dobândite prin voluntariat sunt:

- Încurajarea voluntarilor să continue să fie voluntari, să continue să fie activi, să participe
- Creșterea gradului de angajabilitate a celor care fac voluntariat
- dezvoltarea personală a voluntarilor, creșterea stimei de sine a acestora

Descrierea procedurii VIV

Instrumentul VIV de validare a învățării prin voluntariat cuprinde 4 manuale destinate actorilor cheie implicați în procesul validării:

- Manualul **organizației**
- Manualul **facilitatorului** (coordonatorul de voluntari)
- Manualul **evaluatorului** (actor extern organizației)
- Portofoliul **voluntarului**



Așa cum a fost gândit, VIV validează competențe generale acumulate în multiple activități de voluntariat, indiferent de specificul organizației în care activează voluntarul sau de domeniul de activitate (social, cultural, administrative, civic, ecologic, etc.). Cele **12 competențe generale** agreate de sistemul olandez VIV sunt:

- Munca sistematică
- Demonstrarea seriozității
- Gestionarea timpului și a ritmului de lucru
- Soluționarea problemelor
- Respectarea normelor de sănătate și protecție a muncii
- Comunicarea
- Prezentarea
- Contribuția la bune relații de muncă
- Cooperarea
- Acceptarea laudelor și a criticilor
- Aplicarea abilităților de limbă și matematică
- Învățarea prin practică (Learning while doing)

Procedura este una relativ simplă: în momentul în care voluntarul decide că dorește să obțină validarea competențelor dobândite prin voluntariat, îi comunică coordonatorului său de voluntar acest aspect, acesta devenind facilitatorul procesului. El îl va ajuta pe voluntar să înțeleagă mecanismul procedurii și utilitatea VIV, va clarifica cu acesta motivul pentru care dorește validarea (auto-recunoaștere, dezvoltare personală sau profesională, candidatura pentru un loc de muncă sau înscrierea într-o formă de învățământ).

Mai mult, facilitatorul îl va ghida pe voluntar în alegerea competențelor pe care să le valideze. Nu este nevoie ca toate cele 12 competențe să fie validate prin acest instrument. În funcție de activitatea prestată, voluntarul va alege pe care din cele 12 competențe generale consideră că le-a acumulat sau îmbunătățit. Odată alese competențele, voluntarul va începe să își construiască portofoliul de dovezi pentru a susține dobândirea acestor competențe.

Portofoliul este o colecție de documente, declarații, poze, certificate, obiecte chiar, care pot să ateste că voluntarul are acea competență. Aceste dovezi trebuie să fie relevante pentru competența aleasă și să fie specifice și personale - legate direct de voluntarul în cauză. Facilitatorul are rolul de a-l îndruma pe voluntar în identificarea celor mai potrivite dovezi pentru fiecare competență dorită a fi validată.

Dacă pentru o competență nu pot fi identificate dovezi, voluntarul poate apela la un *interview STAR*. Acesta, alături de *Declarația de Referință* (o recomandare), este metoda alternativă de a obține dovezi pentru competențe. Interviewul STAR este folosit în general în domeniul recrutării și selecției și are o durată medie de 5 minute, timp în care facilitatorul îi adresează voluntarului întrebări succesive despre o anumită situație descrisă de voluntar, despre sarcina pe care o avea de îndeplinit, ce anume a făcut și cu ce rezultate, având ca scop identificarea prezenței unei anumite competențe în comportamentul voluntarului.

După ce toate competențele alese spre a fi validate sunt documentate prin diferite tipuri de dovezi, reunite toate în Portofoliul Voluntarului, acesta este înmânat evaluatorului, care este obligatoriu să fie o persoană neutră voluntarului și organizației. Evaluatorul nu îl întâlnește pe voluntar - el află informații despre el și competențele sale numai din portofoliu.

Pe baza instrucțiunilor din manualul de evaluare și examinând dovezile din portofoliu, evaluatorul decide dacă validează sau nu competențele cerute de voluntar. În urma deciziei acestuia, se eliberează voluntarului certificatul de validare a competențelor.



În plus față de acesta însă, voluntarul poate să își stabilească, sprijinit de coordonatorul sau de voluntari - facilitatorul procesului, un *plan de dezvoltare personală* - un plan de acțiune pentru dezvoltarea unor competențe incomplete sau acumularea de competențe noi, identificând în ce tipuri de activități de voluntariat i-ar fi util să se implice în viitor.



După prezentarea detaliată a instrumentului VIV și a procedurii de utilizare a acestuia, participanții la conferință au primit toate cele 4 manuale VIV, au putut să le răsfoiască și să pună întrebări de clarificare, având oportunitatea chiar de a testa o parte a procedurii – interviul STAR. Doi dintre participanți au realizat o simulare a acestui interviu, din postura voluntarului care dorește să îi fie validată o competență și respectiv a facilitatorului care realizează interviul STAR pentru a acumula dovezi de comportament ale acelei competențe. Cealți participanți au observat jocul de rol și au discutat apoi avantajele și dezavantajele metodei, sugerând modalități diferite de a pune întrebări pentru a identifica prezența competenței.

Ziua a continuat cu dezbaterea instrumentului VIV - participanții împărțiți pe grupuri au realizat o analiză SWOT a VIV. Rezultatele discuțiilor lor sunt rezumate mai jos:

<p>Puncte tari</p> <ul style="list-style-type: none"> • factor motivant pentru voluntari • potențialul organizației • mai multe „uși deschise” pentru voluntari • avantaje pentru angajatori și sistemul de învățământ - îi cunosc pe voluntari ndin punct de vedere practic • management eficient al voluntarilor • fidelizarea voluntarilor 	<p>Puncte slabe (costurile procesului)</p> <ul style="list-style-type: none"> • situația financiară în România • lipsa reglementărilor legislative care să prevadă recunoașterea certificatului • incapacitatea de a diferenția între „adevăratul voluntar” și „voluntarul” care urmărește anumite beneficii personale • neclaritatea termenului de „voluntariat” și a implicațiilor • promovarea insuficientă a conceptului • dificultatea alegerii competențelor
<p>Oportunități</p> <ul style="list-style-type: none"> • presiune din parte UE • nevoia de diferențiere între aplicanți (universități și piața muncii) • dorința de colaborare între guvernele naționale și organizațiile UE • existența unor modele și instrumente deja utilizate 	<p>Amenințări</p> <ul style="list-style-type: none"> • fuga după certificate • competiția negativă • formalizarea sectorului • posibila lipsă de sprijin din partea autorităților • nu se potrivește cu contextul României • procedură foarte costisitoare (resurse materiale, de timp, umane)



În cele din urmă, dezbaterile s-au concentrat pe dezirabilitatea unui astfel de instrument în România și posibilitatea de adaptare a acestuia la contextul și nevoile actuale din țara noastră. Toți participanții au fost de acord că cele 12 competențe generale din modelul olandez nu sunt în totalitate potrivite pentru un viitor model românesc, unele dintre ele nefiind competențe generale care pot fi acumulate în orice tip de activitate de voluntariat într-o organizație din România.

Astfel, s-a decis că din cele 12 competențe alese de olandezi, în România vor putea fi păstrate unele, redenumite altele, adăugate altele noi, rezultând astfel următoarea listă de „competențe românești”:

- ✓ Comunicarea + Prezentarea
- ✓ Munca sistematică
- ✓ Soluționarea problemelor
- ✓ Gestionarea timpului și a ritmului de lucru
- ✓ Învățarea prin practică
- ✓ Lucrul în echipă = Cooperarea + Contribuția la bune relații de muncă
- ✓ Demonstrarea seriozității/responsabilității
- ✓ Aplicarea abilităților de limbă și matematică
- ✓ Managementul/gestionarea resurselor materiale
- ✓ Deprinderi tehnice
- ✓ Leadership/spirit de inițiativă

La acestea s-ar mai putea adăuga și alte competențe, atata timp cât îndeplinesc condiția de a fi generale și posibil de acumulat prin activități diferite de voluntariat, indiferent de domeniul de activitate.

Opiniile la care s-a ajuns la finalul conferinței au fost împărțite, dar îmbucurătoare pentru viitorul unui astfel de instrument în România. Deși ar trebui mult adaptat și în ciuda anumitor păreri negative despre necesitatea sa, părerea generală a celor prezenți a fost ca VIV ar fi un instrument util și dezirabil.

VIV DA	VIV NU
<ul style="list-style-type: none"> + pentru că validează anumite competențe + pentru introducerea cu succes a unor noi profesii + pentru că validarea are un caracter voluntar + pentru că este eficient pentru voluntar + pentru că dă un plus de valoare voluntariatului + pentru că întregeste valoarea/conținutul voluntariatului + pentru a ține pasul cu progresul + pentru că ar fi util unor voluntari + pentru că este un nou serviciu pentru voluntari + pentru că duce la acceptarea de către angajatori a valorii activității de voluntariat documentată + pentru a contribui la formarea angajatorilor pentru a accepta voluntariatul + pentru influențele externe 	<ul style="list-style-type: none"> - pentru că nu se justifică efortul - pentru că nu avem tradiție - pentru că voluntariatul nu este suficient de dezvoltat în România - pentru că afectează spiritul voluntariatului - pentru că încurajează goana după diplome - din cauza eșecului validării de competențe din alte domenii - pentru că se diminuează valoarea voluntariatului și motivația oamenilor - pentru că există CV-uri și scrisori de recomandare și acestea sunt suficiente - pentru că organizațiile/centrele de voluntariat au o capacitate limitată

Concluziile conferinței pot fi descrise astfel:

- Procedura VIV presupune o investiție atât pentru organizație cât și pentru voluntari
- Implementarea la scară mică va crește șansele de succes
- Cooperarea între organizații și între acestea și instituții de învățământ și firme este vitală
- Procedura VIV ca atare crește stima de sine și contribuie la dezvoltarea personală a voluntarilor
- Este necesară găsirea unui echilibru între asigurarea accesibilității și păstrarea calității

VĂ MULȚUMIM!

