



forward

**O abordare bazată pe competențe
pentru îmbunătățirea procesului
de includere socială a femeilor
migrante**

Manual pentru profesioniști

Editat de Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Surt Womens' Foundation

Această publicație este produsul proiectului *“FORWARD, Portofoliu de competențe și instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoasterea, validarea și îmbunătățirea competențelor dobândite de femeile migrante în contexte de învățare formale, non-formale și informale”*, (nr. 517538-LLP-1-2011-1-ES-GRUNDTVIG-GMP) co-finanțat de Comisia Europeană.

Acest proiect a fost finanțat cu suport din partea Comisiei Europene. Această publicație reflectă doar punctul de vedere al autorului iar Comisia Europeană nu poate fi responsabilă pentru modul de utilizare al informației conținute

Parteneriatul proiectului a fost format din:

- SURT, Women’s Foundation. Private Foundation, Spania.
- Frauenservice Graz, Austria.
- Monika – Multicultural Women’s Association, Finlanda.
- People, S.r.l., Italia.
- Women’s Issues Information Centre (WIIC), Lituania.
- Romanian Institute for Adult Education (IREA), România.



Lifelong
Learning
Programme

Mai multe informații despre proiect pot fi găsite la www.forwardproject.eu

Cuprins

INTRODUCERE	4
1. PROIECTUL FORWARD	6
2. BAZA CONCEPTUALĂ A MODELULUI FORWARD BAZAT DE COMPETENȚE	10
2.1. CADRUL CONCEPTUAL	10
2.2. CLASIFICAREA FORWARD A COMPETENȚELOR	23
CONTEXTUL CLASIFICĂRII COMPETENȚELOR	23
2.3. ABORDĂRI BAZATE PE COMPETENȚE ÎN SENSUL INCLUZIUNII SOCIALE	26
2.4. COMPETENȚE PENTRU INCLUZIUNEA SOCIALĂ A FEMEILOR MIGRANTE: LISTA COMPETENȚELOR FORWARD, DEFINIȚII ȘI ELEMENTE ALE COMPETENȚELOR	27
2.5. CONCEPTUL DE ÎMPUTERNICIRE	44
3. METODOLOGIE	46
3.1. METODOLOGIA FORWARD PENTRU LUCRUL CU FEMEILE MIGRANTE	46
3.2. DOUA INSTRUMENTE CHEIE ALE METODOLOGIEI FORWARD: PORTOFOLIUL DE COMPETENȚE FORWARD ȘI CHESTIONARUL FORWARD	49
4. UTILIZAREA METODOLOGIEI FORWARD: RECOMANDĂRI PENTRU FORMATORI	53
4.1. EXPERIENȚA LEGATĂ DE COMPETENȚE A FORMATORILOR	53
4.2. CUM SA RECUNOȘTI COMPETENȚELE ÎN TIMPUL MONITORIZĂRII FEMEILOR	54
4.3. CONȘTIENȚIZAREA PROPRIILOR PREJUDECĂȚI CU PRIVIRE LA FEMEILE MIGRANTE	58
4.4. LUCRUL CU CHESTIONARUL FORWARD ȘI HARTA DE COMPETENȚE	60
4.5. FOLOSIREA PORTOFOLIULUI FORWARD	63
4.6. FACILITAREA VALIDĂRII ÎNVĂȚĂRII FORMALE, NON-FORMALE ȘI INFORMALE A FEMEILOR MIGRANTE	69
BIBLIOGRAFIE	77

Introducere

Acest Manual este unul dintre principalele produse ale proiectului FORWARD, *Portofoliu de competențe și instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoașterea, validarea și îmbunătățirea competențelor dobândite de femeile migrante în contexte de învățare formale, non-formale și informale.*

Acest proiect transnațional s-a desfășurat între 2012 și 2013 ca parte a programului Grundvig, finanțat de Programul de Învățare pe tot Parcursul Vieții al Comisiei Europene în Austria, Finlanda, Italia, Lituania, România și Spania. Scopul principal al acestui proiect a fost crearea și implementarea unui portofoliu inovativ bazat pe competențe și a unor instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoașterea, validarea și dezvoltarea competențelor femeilor migrante ca modalitate de îmbunătățire a incluziunii lor sociale.

Acest Manual reprezintă o **introducere teoretică** în abordările conceptuale și metodologice ale modelului Forward bazat pe competențe și include, de asemenea, informații orientative pentru facilitatorii care doresc să pună în practică metodologia Forward.

Acest manual este organizat în 4 capitole:

Primul capitol oferă o **introducere în proiectul Forward**, contextul, obiectivele principale și activitățile sale.

Cel de-al doilea capitol cuprinde o prezentare a **bazei conceptuale a modelului Forward bazat pe competențe**, inclusiv modelul teoretic al proiectului, baza pentru construirea clasificării Forward a competențelor și o introducere în bazele abordărilor bazate pe competențe precum și conceptul de abilitare.

Cel de-al doilea capitol include de **asemenea lista și definiții ale competențelor cheie Forward pentru incluziunea socială a femeilor migrante** (ca rezultat al cercetării făcute în decursul proiectului).

Cel de-al treilea capitol al manualului este dedicat **metodologiei** concepute în cadrul proiectului Forward pentru susținerea femeilor migrante în împuternicirea și incluziunea lor sociale. Acesta include:

- ✓ O **schiță a procesului** creat pentru lucrul cu femeile migrante folosind metodologia Forward, inclusiv diferitele stadii și acțiuni.
- ✓ O prezentare a celor **două instrumente** cheie create pentru identificarea, sistematizarea și validarea competențelor dobândite în toate contextele de învățare: **Portofoliul de competențe Forward și Chestionarul Forward.**

În final, cel de-al patrulea și ultimul capitol oferă **informații orientative** de implementare a metodologiei Forward **pentru formatori**. Acesta include:

- ✓ O descriere a istoricului competențelor cât mai adecvată pentru practicienii care aplică metodologia Forward.
- ✓ Direcții de orientare pentru **recunoașterea competențelor** în timpul susținerii femeilor.
- ✓ Direcții de orientare pentru **recunoașterea propriilor prejudecăți ale practicienilor** față de femeile migrante.
- ✓ Direcții de orientare și posibile **întrebuițări ale chestionarului Forward**.
- ✓ Recomandări de **aplicare a portofoliului Forward**.
- ✓ Orientări spre comportarea ca îndrumători ai femeilor migrante pe parcursul **procedurilor de validare** a învățării formale, non-formale și informale.

Acest manual a fost tradus în **7 limbi ale UE** (finlandeză, germană, italiană, lituaniană, română spaniolă, engleză) și adaptat fiecărui context local și nevoilor din fiecare dintre țările partenere. Toate versiunile sunt disponibile în mod gratuit și pot fi descărcate de pe site-ul web: <http://www.forwardproject.eu>.

Suntem profund recunoscători tuturor femeilor migrante care au participat la cercetare și la testarea pilot precum și tuturor profesioniștilor care au contribuit cu cunoștințele lor la dezvoltarea acestor materiale.

Sperăm sincer că metodologia Forward și materialele rezultate sunt de folos profesioniștilor în susținerea femeilor migrante în procesul de incluziune socială și emancipare.

Consortiul Forward:

SURT, Women's Foundation. Private Foundation, Spania.

Frauenservice Graz, Austria.

Monika – Multicultural Women's Association, Finlanda.

People, S.r.l., Italia.

Women's Issues Information Centre (WIIC), Lituania.

Romanian Institute for Adult Education (IREA), România.

1. Proiectul Forward

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Fundația Femeilor Surt

Proiectul *FORWARD* este un proiect transnațional desfășurat între 2012 și 2013 sub programul Grundtvig, cu sprijinul financiar al Programului de Învățare pe tot Parcursul Vieții al Comisiei Europene.

Proiectul a fost dezvoltat de un consorțiu de 6 parteneri din 6 țări ale Uniunii Europene (Austria, Finlanda, Italia, Lituania, România și Spania) iar scopul său principal a fost crearea și implementarea unui portofoliu inovativ bazat pe competențe precum și instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoașterea, validarea și dezvoltarea competențelor femeilor migrante și pentru îmbunătățirea incluziunii lor sociale.

Trecutul proiectului Forward

Proiectul Forward apare din nevoia de adresare unei situații alarmante: femeile migrante sunt unul dintre cele mai dezavantajate grupuri din Uniunea Europeană în termeni de participare pe piața muncii și incluziune socială. În ciuda diversității lor ca grup, sexul și originea sunt un factor în plus de dezavantaj în viețile lor. Drept urmare, femeile migrante au o rată mare a somajului, sunt printre cei mai prost plătiți angajați în UE și sunt în mod constant de-calificate și împinse spre locuri de muncă de rând în sectoare nereglementate. Rezultatul este o violare sistematică a drepturilor acestora, o pierdere inestimabilă de talent și un risc ridicat de sărăcie în economia de criză.

Proiectul Forward a fost construit pe un mecanism potențial puternic pentru a depăși aceste probleme: promovarea participării femeilor migrante în educația adulților, în special prin două instrumente cheie- **metodoogii bazate pe competențe și cadre de validare a competențelor**.

Modelele bazate pe competențe s-au dovedit a fi extrem de valoroase pentru împuternicirea femeilor. O abordare bazată pe competențe permite recunoașterea abilităților discreditate social și dobândite în contexte informale și non-formale cum ar fi cele legate de sarcini feminine (îngrijirea membrilor familiei, treburi casnice), precum și transferul lor în contextul muncii și a dezvoltării în continuare. Proiectul Forward a fost conceput pe baza acestei abordări să se adreseze competențelor pe care femeile migrante ar putea să le dezvolte în procesul de migrație, cum ar fi managementul stresului în sarcini tranzitionale de îngrijire sau abilitatea de adaptare la schimbarea presupusă de orice proces de integrare.

Acest proiect a fost bazat de asemenea pe un alt mecanism cheie pentru angajarea pe piața muncii și incluziunea socială a femeilor migrante: **sisteme de validare a învățării** dobândite în contexte formale, informale și non-formale. Cu toate acestea, în cele 6 țări ale parteneriatului, procedurile oficiale de validare a calificărilor formale obținute în afara țării gazdă sunt inconsistente și/sau ineficiente rezultând în discriminare și într-o pierdere inestimabilă a

capitalului uman. Pe de altă parte, procedurile existente de validare a competențelor obținute în contexte non-formale și informale nu sunt nici disponibile și nici eficiente pentru migranți.

Forward vizează abordarea acestor nevoi prin învățarea din bunele practici ale învățării bazate pe competențe și modelele de validare existente și oferirea pe de-o parte a unui portofoliu de competențe pilot testat. Și pe de altă parte, dezvoltarea competențelor și a instrumentelor de responsabilizare adaptate la experiențele și nevoile femeilor migrante în UE precum și obstacolele foarte similare pe care le întâmpină în realizarea incluziunii sociale în țările gazdă, în ciuda eterogenității lor ca grup.

Scopurile proiectului Forward

Așa cum s-a menționat mai devreme, scopul principal al proiectului Forward a fost de a proiecta și implementa un portofoliu inovativ bazat pe competențe și instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoașterea, validarea și dezvoltarea competențelor femeilor migrante, ca o formă de îmbunătățire a șanselor de angajare și de incluziune socială.

Acest scop principal a fost transpus într-un set de obiective specifice:

- ✓ Să extindă cercetarea în 6 state membre ale UE (Austria, Finlanda, Italia, Lituania, România și Spania) cu privire la situația specifică a femeilor migrante, cu accent pe capitalul lor de competențe, achiziția de competențe, șanse de angajare, experiențe de evaluare și validare a competențelor și participarea pe piața forței de muncă și în educația adulților.
- ✓ Dezvoltarea, testarea și validarea (de către un grup de experți) a unui nou model bazat pe competențe (portofoliu și instrumente pedagogice) adaptate specific la femeile migrante din UE.
- ✓ Transferarea și promovarea utilizării materialelor Forward (portofoliul de competențe și instrumentele pedagogice) în rândul consilierilor de orientare în carieră și a profesioniștilor în educația adulților.
- ✓ Răspândirea cunoștințelor, a expertizei și a bunelor practici obținute în timpul proiectului la nivelul UE și să stimuleze discuții legate de gradul de utilizare și eficiența metodologiilor bazate pe competențe și a instrumentelor în rândul profesioniștilor.

Activitățile principale și produse ale proiectului Forward

Pentru a atinge obiectivele de mai sus, consorțiul a desfășurat trei tipuri mari de activități: cercetare, elaborarea materialelor pedagogice și evenimente și materiale de training și diseminare.

Un rezumat al acestor activități este prezentat mai jos, însă mai multe informații cu privire la activitățile fiecărei țări partenere precum și materialele rezultate sunt disponibile gratuit pentru descărcare pe website-ul proiectului <http://www.forwardproject.eu>.

1. Cercetare

Acest manual și alte materiale produse în cadrul proiectului sunt bazate pe documentare anterioară și cercetare calitativă în scopul de a fundamenta dezvoltarea de materiale cu informații relevante și specifice care să ofere dovezi cu privire la situația actuală a femeilor migrante în fiecare țară parteneră.

S-au efectuat două tipuri de cercetare:

- ✓ Cercetare documentară pe modelele bazate pe competențe existente relevante pentru nevoile și caracteristicile femeilor migrante, pe baza experienței anterioare a partenerilor cu diferite instrumente și materiale în limbi diferite. Scopul principal a fost cel de a identifica limbi și elemente de lucru comune între partenerii din diverse țări ale UE, contexte teoretice și metodologice, pentru a crea o bază solidă pentru dezvoltarea metodologiei inovatoare și a materialilor Forward. Capitolul 2.1 a acestui manual oferă o versiune prescurtată a raportului de cercetare, dar raportul complet este disponibil pe site-ul proiectului.
- ✓ Cercetare calitativă cu privire la competențele femeilor migrante în Austria, Finlanda, Italia, Lituania, România și Spania, cu participarea femeilor migrante și a practicienilor care lucrează cu ele. Rezultatele cercetării s-au adunat în 6 rapoarte de țară, și s-a produs de asemenea un raport comparativ al rezultatelor din toate țările. Toate rapoartele sunt disponibile pe site-ul proiectului.

2. Materiale pedagogice

După faza de cercetare, precum și pe baza rezultatelor sale, proiectul s-a dedicat elaborării, testării pilot cu femeile migrante și validării experte în cele 6 țări ale metodologiei inovatoare Forward pentru a ajuta profesioniștii în sprijinirea femeilor migrante în procesul de auto-recunoaștere, validare și dezvoltare de competențe.

Materialele produse s-au adunat în două rezultate pedagogice scrise în 7 limbi, disponibile în format electronic: acest manual și un set de instrumente aferent care conține câteva instrumente practice pentru sprijinirea femeilor migrante în contexte individuale și de grup în sensul identificării, transferului și dezvoltării de competențe. Din nou, acestea și alte materiale create în cadrul proiectului sunt disponibile gratuit pentru descărcare pe site-ul proiectului <http://www.forwardproject.eu>.

3. Formare, diseminare și multiplicarea evenimentelor și a materialelor

Pentru a multiplica impactul proiectului și a produselor acestuia, s-au desfășurat diferite activități:

- ✓ training, diseminare, precum și integrarea și multiplicarea evenimentelor, cum ar fi workshop-uri pentru profesioniști și conferințe publice, în cele 6 țări, precum și o conferință europeană finală în Roma.
- ✓ Publicarea unui pliant în 7 limbi ce oferă informații în legătură cu obiectivele parteneriatului precum și informații despre activitățile principale și produsele Forward.
- ✓ 3 comunicate de presă ale proiectului în 7 limbi ale UE

Materialele de diseminare pot fi, de asemenea, descărcate de pe site-ul proiectului <http://www.forwardproject.eu>.

2. Baza conceptuală a modelului Forward bazat pe competențe

2.1. Cadrul conceptual

Rachele Serino și Paolo Serreri

People

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals

Fundația Femeilor Surt

Introducere

Scopul acestui capitol este de a sublinia elementele cheie care ghidează dezvoltarea modelului Forward, încorporând experiența diferiților parteneri într-un cadru conceptual comun și împărtășit.

Identificarea, recunoașterea, validarea și certificarea competențelor femeilor migrante reprezintă diferite moduri de abordare ale aceleași probleme și anume, cea a politicilor pentru competențe și a politicilor de competențe; o problemă care, la rândul său, face apel la politicile europene, într-un mod ideal-tipic, pentru a sprijini capacitatea de inserție profesională a lucrătorilor de sex feminin și masculin, în vederea creșterii echilibrate și favorabile a incluziunii sociale.

Inutil de menționat că modul în care această problemă a competențelor femeilor migrante a fost structurată are un context destul de cuprinzător, politic, articulat și teoretic, în care cele mai importante probleme sunt cele ale societății bazate pe cunoaștere, pe învățare pe tot parcursul vieții și învățare în toate sferile vieții, precum și cele de îmbunătățire a resurselor umane respectând diferențele.

Prin urmare, credem că ar fi util să se revizuiască pe scurt unele dintre aceste probleme, care stau la baza cadrului teoretic al proiectului Forward.

Competențele: între dezbateri științifică și politici europene

La nivel epistemologic, în ultimii 4 ani, mai exact de la eseul lui David Mc Clelland *Testing for Competence Rather than for "Intelligence"* (1973), diferitele tendințe în cercetările științifice în domeniile psihologiei, ergonomiei și sociologiei au ajutat la definirea paradigmei generale a competenței, fiecare din propria sa perspectivă.

Această lucrare poate fi considerată bază pentru toate studiile ulterioare privind competențele generale și competențele profesionale în particular și a ajutat la definirea paradigmei generale a competenței folosită la momentul actual. Ne referim la- și doar pentru a aminti unii dintre cei

mai recunoscuți la nivel internațional-Spencer & Spencer (1993), la Goleman (1995), Le Boterf (1994, 2010a and 2010b) și De Montmollin (1986).

Având în vedere relația lor strânsă cu obiectul proiectului nostru Forward și (indirect dar totuși nu mai puțin important) efectul pe care îl au proiectele și studiile OECD asupra modului în care sunt conturate politicile europene, ne vom concentra puțin pe rolul proiectului DeSeCo¹ [1999-2002] (Rychen & Salganik, 2003), studiul ALL (2000) și, în final pe programul PIAAC (lansat în 2010), care e în momentul de față în desfășurare și urmează a fi încheiat în 2013².

S-a spus că proiectul DeSeCo a condus la apariția unui nou concept al competenței. De fapt, abordează conceptul competenței dintr-o perspectivă holistică, decât să o considere suma sau, și mai rău, o simplă listă a cunoștințelor, know-how-ului, abilităților și atitudinilor. Abordarea holistică identifică și analizează condițiile și modurile de raționament și de comportament considerate esențiale pentru viața de adult, adică cele capabile de a determina succesul, realizarea și acțiunile eficiente, atât în viața profesională cât și în cea de zi cu zi.

Studiul ALL (Literația adulților și abilități de viață)³ adopta drept cadru teoretic analiza lumii globalizate caracterizate printr-un constant proces de schimbare. Prin urmare, aceasta își propune să exploreze și să analizeze competențele dobândite de către populații într-un context socio-istoric dat, precum și potențialul și modalitățile de dezvoltare, caracteristicile cognitive și condițiile socio-economice care determină performanța unui adult.

E destul de clar că paradigma aflată la baza explorării și analizei competențelor deținute- în funcție de cadrul studiului ALL- poate fi de asemenea edificatoare luând în considerare identificarea și certificarea competențelor și, drept urmare, construcția instrumentelor celor mai potrivite pentru acest scop, inclusiv un portofoliu al competențelor. În particular, acesta se aplică la subiectul femeii-adulte-migrante, a căror competențe se maturizează, se structurează și se dezvoltă într-un mod procedural și la contextele socio-istorice în care formele și caracteristicile sunt definite de lumea globalizată; sau definite, mai degrabă, de lumea globalizată care e prima cauză a mișcărilor de populație, cu caracteristicile deosebite datorită cărora acestea au loc în prezent(cum ar fi autonomia proiectului de migrare a femeilor; autonomia de care e legată și modul în care variază de la un grup etnic la altul). Dar,

¹ Proiectul DeSeCo (Definirea și Selecția Competențelor) a fost lansat de către OECD în 1997 și a luat sfârșit în 2002. Proiectul a avut scopul de a oferi un cadru conceptual mai solid de referință comparat cu ceea ce e disponibil până în momentul de față și care poate conduce la o investigație la nivel internațional în intenția de a stabili nivelul de învățare anterioară și posesia unei serii de abilități cheie.

²PIAAC – Program pentru evaluarea Internațională a Competențelor Adulților; <http://www.oecd.org/site/piaac>

³ Studiul ALL (*Literația adulților și abilități de viață*) a apărut ca rezultat al eforturilor colaborative ale guvernelor, agențiilor naționale de statistică, institute de cercetare și agenții multilaterale. Dezvoltarea și coordonarea a fost susținută de Statistics Canada și Educational Testing Service (ETS) în cooperare cu Centrul Național de Statistică Educațională (NCES-US Departamentul de Educație), Organizația pentru Cooperare Economică și Dezvoltare(OECD), biroul regional pentru America Latină și Caraibe(OREALC) și Institutul de Statistică(UIS) al UNESCO (Organizația Educațională, Științifică și Culturală a Națiunilor Unite). Studiul a fost conceput în așa măsură încât să răspundă la următoarea întrebare fundamentală pe care o rezumăm după cum urmează: Este descoperirea distribuției de competențe ale populației adulte analizate aici și acum suficientă să îi ghideze pe cei care au responsabilitatea de a lua decizii în legătură cu politicile sociale și mai specific, politici care au legătură cu educația și training-ul în viitorul apropiat?

<http://nces.ed.gov/surveys/all/>

În orice caz este foarte semnificativ deoarece e baza oricărei jurisdicții. Mai mult, nu există un precedent în istoria migrații până la ultimul sfert al secolului trecut.

Programul PIAAC⁴ (Program Pentru Evaluarea Internațională a Competențelor Adulților), lansat în 2010 și care se va încheia în 2013, a fost definit de către OECD ca fiind cel mai comprehensiv studiu internațional făcut vreodată pe tema competențelor adulților. PIAAC examinează rezultatele programului DeSeCo în detaliu adoptând o abordare ce evaluează competențele dintr-o perspectivă mai largă, adică în care competențele sunt înțelese ca și construcții complexe (integrând interese, aptitudini și abilități) ce permit indivizilor care le-au dezvoltat să folosească semnificativ și adecvat cele mai valoroase instrumente socio-culturale, inclusiv tehnologia digitală și instrumentele de comunicare pentru a accesa, administra, selecta, integra și evalua informația, pentru a construi cunoștințe noi și pentru a comunica cu alții pentru a participa mai eficient la viața socială. Cea mai inovativă și distinctivă caracteristică a programului PIAAC este concentrarea pe colectarea de informații în legătură cu relația dintre competențe și alte variabile (demografice, sociale, de angajare pe piața muncii), precum și pe impactul pe care competențele îl au asupra performanței economice și sociale.

Programul PIAAC, cu referință la proiectul DeSeCo, se ridică de aici într-o poziție de continuitate logică și epistemologică (vezi abordarea holistică comună a competenței). Dar, mai presus de toate, se oferă ca o dezvoltare în continuare, permițând lentilei evaluatorului să beneficieze de ambele instrumente comparative la nivel european (metodologia Forward a luat acest lucru în calcul), precum și de un conținut socio-cultural și de competențe, inclusiv: abilitatea de a comunica, modul de administrare, integrare și evaluare a informației, modul de participare eficientă la viața socială, etc. Toate aceste lucruri sunt făcute luând în considerare natura specifică a competențelor și, drept urmare, relația acestora cu variabilele demografice, de angajare pe piața muncii și interculturale. În practică programul PIAAC ne poziționează în același domeniu de acțiune și intervenție ca și proiectul Forward.

Referințe europene comune

De la începutul anilor 1990, politicile europene au plasat problema competențelor la centrul diferitelor inițiative și propuneri instituționale legate de procesele de modernizare și reformă ale educației, formării și muncii. Elementele cheie ce caracterizează și disting abordarea bazată pe competențe a UE și abordarea acesteia a competențelor se învârt în jurul a două puncte centrale, unul conceptual/ semantic și unul funcțional/ legat de limbă.

În termeni semantici, competența nu corespunde la fel de mult (sau doar) achizițiilor cognitive ce au loc la cursurile de educație formală, ci mai degrabă corespunde cu ceea ce oamenii sunt capabili să facă la nivel profesional, sau mai general, la nivel profesional. Adică se referă la

⁴ Evaluarea direct a competențelor adulților este obiectivul principal al PIAAC, cadrul programului OECD (în prezent în desfășurare, a fi finalizat în 2013) pentru evaluarea competențelor de bază și modul de întrebuintare cel mai bun al acestora pe piața muncii într-o perspectivă comparativă internațională (între țările OECD și chiar și în țările care nu sunt membre). PIAAC, de fapt, dorește să obțină un eșantion de cercetare al populației între 16 și 65 de ani, concentrându-se pe competențele obținute în timpul vieții active pe piața muncii, implicațiile acestora asupra venitului și alte aspecte legate de acestea. În program participă 25 de țări.

setul de abilități și comportamente care oferă oamenilor posibilitatea de a face față complexității mediului de lucru, în conformitate cu o perspectivă capabilă de a combina, să spunem, programatic, locul de muncă și învățarea pe tot parcursul vieții.

În termeni funcționali, competențele au ajuns gradual să fie înțelese ca un *limbaj* capabil de creare a unui dialog între diferite sisteme (educație și calificări; calificări vocaționale; figuri profesionale și roluri în muncă; categorii de viață și alte experiențe individuale diverse).

Documentele și cei mai importanți pași ai politicilor Uniunii *pentru și în legătură cu* competențele ar trebui evaluate din această perspectivă, începând cu punctul de cotitură și accelerarea (pentru că asta a fost) Strategiei Lisabona (2000) și continuând până la *Recomandări asupra Competențelor Cheie*(2006), *Cadrul European al Calificărilor*(2008), inițiativa *Abilități Noi pentru Locuri Noi de Muncă*(2010) concentrându-se pe abilități necesare nu doar pentru actuala piață a muncii, ci și pentru locurile de muncă viitoare și programul de acțiune Europa 2020 al Comisiei Europene. În cadrul *Europa 2020*, iese în evidență inițiativa ESCO (Abilități, Competențe și Cadre de Ocupații Europene). Ambiția sa este de a crea o clasificare multilinguală a abilităților și a competențelor pentru a înlesni comunicarea și interacțiunea între diferitele clasificări naționale și internaționale existente.

În această gamă largă de inițiative, aprobarea deciziei cu privire la “Europass” joacă un rol important. Europass-ul este un portofoliu de documente creat pentru a facilita mobilitatea geografică și ocupațională a cetățenilor europeni prin promovarea bogăției experienței, cunoștințelor și abilităților dobândite de individ în timp. Aduce împreună toate mecanismele europene existente într-un singur “cadru”, mai exact toate instrumentele dezvoltate și promovate de instituțiile europene (dar și de către Consiliul European și UNESCO) pentru a promova lizibilitatea certificatelor naționale. Inima portofoliului Europass este CV-ul european, de care sunt legate celelalte „documente Europass” (Mobilitatea Europass, Suplimentul Certificatului, Suplimentul la Diplomă și Pașaportul Lingvistic). La sfârșitul anului 2012 a fost lansat Pașaportul European al Abilităților, un portofoliu electronic ușor de folosit conceput pentru a ajuta la strângerea CV-ului Europass, a Pașaportului Lingvistic precum și a altor documente (copii după diplome, atestate de angajare ce dovedesc abilitățile și calificările notate, etc). Această nouă platformă electronică implică progresul spre acceptarea formatului acestui portofoliu la nivel european, inclusiv dovezi documentate ale competențelor.

Implementarea procesului Bruges-Copenhagen se adresează de asemenea altor probleme importante pentru construcția unui sistem de certificarea a competențelor:

- ✓ Adoptarea unui sistem de transfer de credite pentru educația vocațională și a formării.
- ✓ Definirea principiilor comune pentru recunoașterea învățării formale și non-formale.
- ✓ Cu toate acestea, rămâne o problemă critică deoarece, în ceea ce privește învățarea non-formală și informală, concluziile consiliului asupra Principiilor Comune Europene au stabilit niște principii cheie pe care statele membre au fost invitate să le ia în considerare, doar pe bază de voluntariat, pentru a permite transferul și acceptarea tuturor competențelor în diferite domenii.

Validarea învățării în documentele UE

Termenii “**învățare non-formală**” și “**învățare informală**” au fost definiți de către Centrul European de Dezvoltare a Formării Vocaționale (Cedefop).

Învățarea non-formală este ceea ce individul învață voluntar în activități planificate (muncă, studiu) care, totuși, nu sunt formulate explicit în termeni de obiective educaționale.

Învățarea informală este dobândită involuntar în timpul activităților de zi cu zi legate de muncă, familie, și petrecere a timpului liber și nu este structurată în conformitate cu obiectivele educaționale.

Cedefop (2008a)

Problema **validării învățării non-formale și informale** este pe agenda europeană de la începutul anilor 1990, în legătură cu învățarea pe tot parcursul vieții.

Validarea rezultatelor învățării reprezintă confirmarea din partea unui organ competent că rezultatele învățării (cunoștințe, abilități și/ sau competențe) obținute de către un individ într-un cadru formal, informal sau non-formal au fost evaluate după criterii predefinite și sunt în concordanță cu cerințele validării standard.

Cedefop (2008a)

Referințe către problema validării pot fi găsite încă din 2002 în Comisia de comunicare a învățării pe tot parcursul vieții și în Hotărârea de creștere a cooperării în educație vocațională și formare (Declarația de la Copenhaga). Cu toate acestea, documentele cheie sunt: *Principiile Comune Europene pentru Identificarea și Validarea Învățării Non-formale și Informale* (2004) și *Direcțiile de Orientare Europene* (2008). Principiile acestora pot fi rezumate în drepturile individuale (inclusiv caracterul voluntar al procesului de validare), obligațiile părților implicate inclusiv dispozițiile de asigurare a calității și valorile încrederii, credibilității și legitimității.

Direcțiile de orientare conțin raționalizarea validării. Până la acest moment, totuși, nu toate țările membre au stabilit un sistem de validare la nivel național.

Cedefop formulează procesul de validare al competențelor în trei pași: identificarea, evaluarea și recunoașterea (sau validarea) învățării non-formale și informale.

Primele două faze implică reflectarea asupra procesului de învățare și vizează indicarea punctelor forte și a punctelor slabe ale carierei educaționale a individului, oferind sugestii pentru îmbunătățiri personale. Recunoașterea este legată de rezultatele învățării, spre formalizarea și certificarea lor⁵

⁵Vezi Inventarul European al validării învățării non-formale și informale, 2010;
<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory.aspx>

Subiectul identificării, validării și recunoașterii competențelor dobândite informal, precum și îmbunătățirea lor, este problema centrală pentru Forward. Nu este surprinzător că cele mai notabile resurse deținute de femeile migrante consistă exact din acest tip de competențe. Scopul principal al acestui portofoliu este chiar recunoașterea lor.

Metoda comunității de a promova validarea învățării non-formale și informale este bazată pe cooperare deschisă, pe schimbul de experiențe naționale și pe diseminarea testării pilot. De fapt, Consiliul European susține diseminarea și schimbrile de bune practici în țările membre, trecute în Inventarul European al validării învățării non-formale și informale.

Diferența între indentificare, evaluare și recunoaștere este frecvent considerată precum cea a abordărilor *formative și sumative* ale validării. Principalul scop al evaluării sumative este să genereze o declarație de încheiere cu privire la învățarea realizată până în momentul de față și este în mod explicit despre formalizarea și certificarea rezultatelor învățării. Sunt, prin urmare, legate și de integrare în instituțiile și organele autorizate să ofere calificări. Scopul principal al evaluării formative este cel de a permite celor care învață să își lărgescă și să își aprofundeze învățarea. (Cedefop, 2008b).

Un alt element scos în evidență de către Cedefop, care este în totalitate parte a cadrului teoretic al proiectului Forward, este cel conform căruia piața muncii în Europa are nevoie și va avea nevoie din ce în ce mai mult de abilități moi (moduri de lucru, principii organizaționale, managementul relației cu clienții, auto-organizare, organizare de evenimente, flexibilitate organizațională, răspuns imediat la probleme). Pentru toate aceste noi nevoi plasarea pe piața muncii a femeilor migrante este unul din punctele cheie după care poate fi măsurată eficiența reală a acestor instrumente.

Abordarea bazată pe competențe și dimensiunea culturală

Toate teoriile recente avertizează că **interculturalitatea**⁶ ar trebui reconsiderat deoarece este o abordare foarte generală ce nu trebuie să fie confundată cu, sau limitată, la procesul de integrare al migranților, și e un concept valoros pentru proiect.

Interculturalitatea se referă la un angajament comun ce are ca punct central întâlnirea subiecților care au culturi diferite, sunt deschiși la dialog și sunt dispuși să se adapteze la schimbare.

Cultura trebuie privită ca patrimoniu social al grupului uman, mereu deschisă la schimbare, transmisă dar în același timp mereu schimbată în timpul transferului generațional. Drept urmare, termenul de cultură se referă la experiența umană per total (Hannerz, 1992).

⁶ Prin intermediul interculturalității se poate atinge transculturalitatea, mai exact, abilitatea de mișcare în interiorul diferitelor culturi fără a fi absorbit de niciuna din ele, ceea ce e posibil doar când ne recunoaștem fiecare cultură ca și o expresie a fundației commune a fiecărei persoane. Să fi capabil să treci prin diversele expresii ale societăților umane ce au mijloace potrivite ale principiilor interculturale și știu cum să se exprime în situații diferite pentru a se întâlni. Un punct de referință poate fi considerat G. Bateson(1979)

Noțiunile de **cultură** care ne par cele mai interesante sunt cele care consideră cultura ca fiind "o rețea de semnificații" sau "un forum de negociere și renegociere a înțeleșurilor"
Bruner (1986)

Prin urmare, în timp ce această rețea de semnificații este, pe de o parte, un context în care să aibă loc achiziția și interpretarea lor, în alte societăți pluraliste, pe de altă parte, semnificațiile pot fi negociate, create și îmbogățite cu noi elemente și oportunități.

Adoptarea unei abordări care se învârtă în jurul conceptului de competență ne permite să ne concentrăm pe capacitatea de mobilizare a resurselor pentru fiecare individ, ca răspuns la diferite contexte. Mai mult decât atât, acesta oferă posibilitatea de a reprezenta propria avere de experiențe într-o formă lizibilă, care poate fi extinsă la diverși potențiali interlocutori, fie că sunt firme, agenții de formare sau instituții, care permit o mai mare transparență a comunicării.

Legătura dintre transparență și competențe este evidentă și datorită acestui trecut proiectul Forward a fost pe bună dreptate inclus în dezbateră în legătură cu măsurabilitatea, recunoașterea și dezvoltarea experiențelor și a învățării non-formale și informale.

O competență deosebit de importantă în proiectul Forward este **competența cross-culturală**.

Competența cross-culturală înseamnă abilitatea de a identifica, a înțelege și a interpreta prospectele individuale ale unei situații specifice și în contexte diferite, alegerea căilor de acțiune potrivite.
Goldstein and Smith (1999)

Condiție prealabilă pentru achiziționarea de diferite perspective este auto-reflecția și/sau recunoașterea conștientă de socializare a sferei de viață proprii. Numai după examinarea comportamentului și a valorilor cuiva pot fi schimbate perspectivele. Incluziunea diferitelor realități ale vieții și, în special, a mediilor specifice de migrație presupune, prin urmare, abordări diferite. Pentru a fi competent din punct de vedere trans-cultural înseamnă a ști a plasa persoana la centru, femeile în cazul nostru, cu propria lor istorie și sferă a vieții individuale.

O metodologie personalizată cu o abordare bazată pe capabilitățile umane (Nussbaum, 2000) și o perspectivă a sexelor este singura combinație capabilă să se ocupe cu consistența întrebărilor pe care le pun femeile în timpul orientării și a formării în viața adultă în timpuri de schimbare și reconstrucție.

Portofoliul Forward: punctele centrale ale perspectivei de gen în experiența de migrație

Introducere

Scara și **perspectivele de gen** ale experiențelor de migrație ale femeilor ar trebui să fie incluse într-un context mai larg care să definească noul fenomen de migrație internațională. În cadrul

Perspectiva de gen este “[...] o strategie de a face grijile și experiențele femeilor și a bărbaților parte integrantă a creării, implementării, monitorizării și evaluării politicilor și programelor în toate sferile politice, economice și sociale.”

ECOSOC (2005)

acestui s-au petrecut schimbări și nu le putem ignora chiar dacă nu ne dorim să ne asumăm riscul de a privi fenomene noi din perspective vechi (cu riscul de a nu vedea deloc sau de a le vedea distorsionat) sau de a confunda probleme speciale cu ceea ce am putea defini ca și probleme cu semnificație epocală. Europa este zona în care s-au petrecut deja cele

mai importante modificări structurale ale fenomenului de migrație. Cu toate acestea, nu toate statele membre au dovedit că sunt pe deplin conștiente de ele. Cu alte cuvinte, mulți au probleme în recunoașterea faptului că Europa a devenit inevitabil un continent eterogen din punct de vedere al rasei, etniei și al religiei.

Acest lucru nu este lipsit de consecințe la nivel de angajare și *abilități* precum și la nivel de viață personală și *abilități de viață*. În termeni mai generali, actual definitele paradigme post-asimilare (Cuhe, 1996; Glazer and Monynihan, 1963; Semprini, 2000) au început să apară ceea ce în ciuda eterogenității lor descrie **integrarea** ca fiind un proces interactiv în cadrul căruia logica operațională a societății gazdă este la fel de importantă ca și afilierea etnică și joacă un rol fundamental în determinarea succesului sau eșecului căilor în carieră ale oamenilor și a drumului în viață, având efecte semnificative asupra abilităților și a abilităților profesionale.

Integrarea reprezintă un proces interactiv în cadrul căruia logica de funcționare a societății gazdă este la fel de importantă ca și afilierea etnică și abilitățile la locul de muncă

Deloc surprinzător, în conformitate cu o perspectivă corectă post-asimilare, strategii, cum ar fi cea a managementului diversității au început să apară la locul de muncă, care vizează crearea organizațiilor incluse capabile nu numai de promovarea potențialului specific fiecărui lucrător, dar, de asemenea, de a transforma acest lucru în valoare adăugată. Acest lucru este valabil pentru toate caracteristicile, începând cu cele care sunt legate de gen. Aceasta este perspectiva din care trebuie să fie evaluată migrația femeilor din Europa.

Povestiri de la punctele de trecere a frontierei

Există metode, practici, rute, povești împărtășite de multe femei migrante, însă pentru a înțelege migrația, fiecare cale de migrație și povestea de viață individuală ar trebui reconstruită pentru că trecăturile, căile, biografiile, proiectele și experiențele sunt foarte diferite.

Faptul că ajunge înaintea soțului, a copiilor sau ajunge singură are diferite înțelesuri în relația cu originea geo-culturală, momentul istoric sau contextul familial. Modalitățile diferite de ajungere sau diversele motive care indeamnă la plecare sau contribuie la plecare influențează și conturează puternic căile femeilor în noul context chiar și atunci când vin din cadre culturale comune. Povestea individuală, în afară de a fi trasă în legătură cu locul de origine, este afectată de proiectul de migrație pe care fiecare femeie l-a maturizat personal și/sau cu ajutorul familiei și al grupului cultural din care face parte. Mai mult decât atât, proiectele și căile sunt afectate de clasă, vârstă, sexualitate și de origine etnică, printre alte elemente. Proiectele pot fi motivate de necesitatea de a îmbunătăți situația economică, de dorința de libertate sau un plan de evadare, de cultură sau strategii de familie, și poate fi un proiect de stabilizare temporară, de exemplu în vederea aderării și/sau reunirea cu familia în străinătate, etc

Femeile imigrante nu numai că trăiesc între două culturi, dar sunt obligate să se ocupe cu și să proceseze constrângerile și restricțiile la care sunt supuse în țările lor de origine și să dezvolte noi modele de comportament, care nu sunt nici cele din țara de origine, nici a țării de refugiu / primire / binevenire. Ele sunt chemate să reinterpreteze rolul femeilor și de multe ori rolul lor în cadrul familiei, în conformitate cu un proces cross-cultural. Ele sunt chemate să construiască o punte între "aici", țara gazdă, și "acolo", a țării de origine, între "aici", reprezentată de familie, atunci când există una, sau comunitatea, și "acolo", a muncii, vieții "publice" în țara gazdă, între "aici" o cultura mai apropiată de origine și "acolo" a unei culturi nefamiliare a țării gazdă.

E importantă scoaterea în evidență a naturii cu multe fețe a emancipării femeii în cadrul feminizării procesului internațional de migrație, dar de asemenea menținerea tradiției, legăturii între procesul individual și contextul în care acestea au loc. Procesul de migrație nu transformă doar locul de plecare sau ajungere ci și motivele care determină migrarea, strategiile individuale și familiale precum și structura de comunicare a comunităților de origine.

Prin intermediul migrației femeile transferă dar și hibridizează funcții și înțelesuri. Proiectul de migrație și faptul că migrația femeilor variază în funcție de natura *factorilor care determină plecarea*. Conform proiectului lor de migrație (Favaro and Tognetti Bordogna, 1991) pot fi identificate câteva roluri:

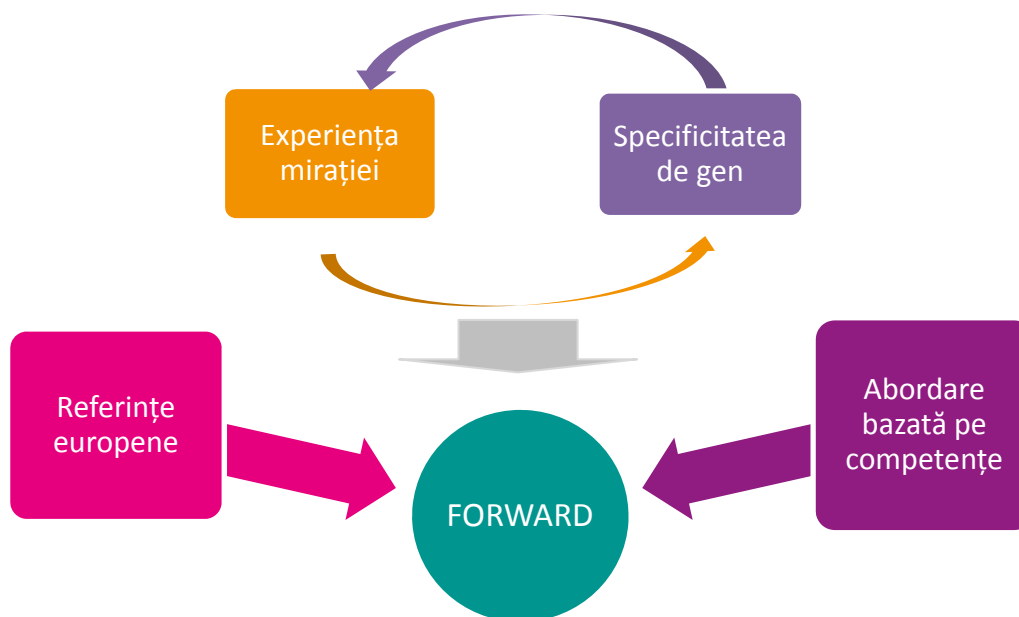
- ✓ **Protagoniste**, care și-au părăsit țara de origine din dorința de a obține o libertate personală mai mare și emancipare.
- ✓ **Susținătoare de familie**, care sunt capabile de a declanșa lanțuri de migrație pentru familiile și prietenii lor.
- ✓ **Hotărâte**, care au plecat cu un proiect de migrație pe termen scurt și sunt concentrate în principal pe maximizarea intereselor economice.
- ✓ **Subordonate**, care au plecat să își urmeze soții și care sunt dependente de legături de familie sau alte forme de constrângere.

- ✓ **Egale**, care sunt implicate, la fel ca și membrii familiilor lor, în elaborarea și realizarea proiectului de migrație.

Prin intermediul migrației femeile pot obține autonomie și spațiu de emancipare, chiar și cu prețul unor costuri considerabile precum posibila suferință asociată cu maternitatea transnațională. Acestea își pot spori statutul și pot asigura supraviețuirea și un stil de viață demn pentru familiile de origine și pentru familiile proprii în plus față de procurarea de resurse.

Tocmai datorită intensității experienței de trecere a graniței odată ajunse în țara de destinație, femeile migrante pot deveni mai conștiente de discriminarea legată de naționalitate și gen pe piața muncii. Cu toate acestea, natura "accidentală" a competențelor (care este, tocmai originea, în contexte non-formale și informale, multor elemente de competență) face posibil ca ele să rămână invizibile, de multe ori, și pentru femeile care le dețin deja.

Experiența de migrație și specificitatea de gen sunt două elemente interdependente care sunt intrinseci proiectului Forward. Este esențial aici a face referire la teoria intersectorială pentru a evidenția că sexul și migrația nu sunt două elemente separate ce contribuie la situația specifică a femeilor migrante. Dimpotrivă, acești doi factori sunt implicați într-o intersecție mai complexă, care poate duce la o situație total diferită și inegală, care trebuie să fie analizată îndeaproape separat.⁷



Relația între diferitele elemente implicate în cadrul conceptual al proiectului Forward

⁷ Teoria intersecțională sau intersecționalitatea a fost prima dată scoasă în evidență de Kimberlé Crenshaw și a fost utilizată la scară largă pentru analiza combinațiilor de inegalități de gen, clasă și etnie.

Premisele teoretico-metodologice pentru construcția unui portofoliu de competențe conform modelului Forward

Principii pedagogice pentru construirea unui portofoliu de competențe

Din punct de vedere pedagogic, un portofoliu de competențe poate fi definit în conformitate cu două principii:

- ✓ Persoana căruia îi aparține portofoliul nu este doar titulara sau posesora unui set de documente strânse într-un dosar, ea este autoarea și în esență cea care oferă înțeles materialelor pe care acesta le conține și le organizează în conformitate cu un proiect de dezvoltare specific.
- ✓ Producția unui dosar este rezultatul unui efort personal-făcut cu asistența unui facilitator sau a unui expert cu funcție de suport-sau a unei cercetări, analize și sinteze a unei experiențe profesionale, educaționale și sociale, identificând competențele pe care aceste experiențe le-au conturat și dezvoltat. Aceste competențe vor trebui să fie dobândite eficient și drept urmare demonstrate și în acest fel ele vor avea un rol cheie în construcția proiectului.

Semnificația strategică a unui portofoliu de competențe este:

- ✓ Să recupereze memoria procesului evoluționar al individului din perspectiva creșterii și a îmbogățirii permanente, poziționând persoana ferm în istoria sa, în perspectivele sale profesionale și de viață.
- ✓ Să consolideze împuternicirea personală și, în cazul femeilor migrante, poziționarea lor într-o nouă sferă de înțeles ce respectă sfera lor originală de înțeles.
- ✓ Să mărească intervalul de posibilități al individului, mai exact ceea ce poate să facă în viața profesională, socială și personală.

Caracteristici specifice ale instrumentului portofoliu de competențe:

- ✓ Portofoliul de competențe trebuie construit cu intenția de a efectua orientare vocațională și proiecte de integrare pe termen scurt și mediu. Dosarul trebuie să fie de natură procedurală și să permită dezvoltarea sa în decursul vieții individului.
- ✓ Portofoliul de competențe trebuie să fie integrat și inteligibil în întregime și mai apoi însușit de către deținătorul acestuia. Acest lucru înseamnă că toate documentele create în afara acestui proces de construcție a portofoliului (de exemplu evaluări externe) trebuie să fie scrise inteligibil.
- ✓ Portofoliul de competențe trebuie să fie complet în conținut și flexibil în formă.

Specificitatea experienței de migrație a femeilor este subiect de reflecție pentru construirea modelului Forward

Proiectul Forward trebuie să ia în considerare următorii factori în construirea unui portofoliu:

- ✓ Procesul de construcție și maturizare a autonomiei femeilor. Fenomenul de migrație ar putea modifica modelele de gen. De exemplu, formarea familiilor transnaționale poate reprezenta un proces de împuternicire a femeilor nu doar pentru că ele devin generatoare de venit, dar și deoarece culturile patriarhale din țările lor de origine sunt slăbite (Lucas, 2005).
- ✓ Abilitatea femeilor migrante de a activa și de a folosi rețele transnaționale precum și dinamica solidarității, a suportului și a legăturilor între persoanele care au aceleași experiențe. Se stabilesc legături care le permit să migreze dar după aceea devin continue chiar dacă sunt legate de specificitatea națională și de faza istorică a realității migrației.
- ✓ Abilitatea femeilor de a relaționa cu proiecte istorice și politice din țările lor de origine, deoarece migrația este de cele mai multe ori determinată în strânsă legătură cu ele și încearcă de asemenea să fie o forță a schimbării.
- ✓ Abilitatea femeilor de a accesa serviciile publice din țara de destinație. Pe lângă faptul că este un semn al incluziunii, este de asemenea o dovadă a flexibilității lor și a abilității de a crea abilități noi și diferite, alte abilități conform concepției lui Amartya Sen cum că procesul de extindere a oportunităților și a libertăților de care oamenii se pot bucura de fapt, este centrul real al creșterii (Sen, 1999; Nussbaum, 2000).

Baza comună a instrumentelor și a abordărilor partenerilor Forward

În prima fază a proiectului, partenerii Forward au împărtășit instrumentele și abordările pe care le folosesc în mod curent. Pe baza analizei realizate, unele dintre acestea au fost identificate ca fiind elemente utile în **proiectarea modelului Forward**. În special:

✓ **Identificarea și evaluarea competențelor**

Abordarea biografică. Toți partenerii folosesc o abordare bibliografică și, în unele cazuri o abordare de la egal la egal (Monika) în multiplele servicii oferite femeilor. Utilizarea abordării biografice permite recuperarea în totalitate a dimensiunilor non-formale și informale. În special, observând setările modelelor HIDAEC (Surt), Famcompass (IREA), MIKA și Portofoliul de Limbi și Calificări pentru Migranți și Refugiați (Frauenservice) este clar că abordarea bazată pe competențe se află la centrul metodologiei lor și că unele module folosite de alte metodologii, cum ar fi balanța de competențe sunt parțial conținute în secțiunile de auto descriere și cea narativă.

Competența este abilitatea de a aplica în mod adecvat rezultatele învățării într-un context definit (educație, muncă, dezvoltare profesională sau personală)

Cedefop, 2004; European Commission, 2006a

Acest lucru permite construirea unui limbaj comun, a unei bune platforme de experiență și a unor instrumente de lucru. O concepție de bază a **competenței** poate fi găsită pentru oricine, înțelesă ca fiind rezultatul unui proces în plină desfășurare de interacțiune între oameni și medii

din care sunt selectate elemente semnificative, care sunt transferate într-un nou context, începând cu experiențele lor profesionale și personale.

Clasificarea competențelor. Există anumite diferențe între abordările partenerilor cu privire la criteriile folosite pentru analizarea calității și a substanței competenței:

- ✓ HIDAEC propune o scară cu 5 nivele care determină gradul de măiestrie și complexitate și le conectează pe acestea cu gradul de autonomie, responsabilitate și management al resurselor, inovație și evaluare.

Diferența în clasificare a reprezentat unul dintre elementele luate în considerare în construirea modelului

- ✓ Famcompass oferă un nivel 0 care indică non-competența și 4 nivele care identifică abilitatea de a folosi competența într-un mod și mai complex.
- ✓ MIKA și SQuP folosesc scări descendente și ascendente care indică prezența sau absența, buna calitate sau lipsa calității competenței pe 4 nivele.

Aceste modele diferite bazate pe competențe folosesc definiții și taxonomii diferite ale competențelor. Indiferent de discrepanțele în termeni de definiții și clasificări, toate modelele împărtășesc puncte de vedere comune și includ anumite competențe care oferă o bază bună pe care să se construiască modelul Forward.

✓ Validarea competențelor

Procesul validării învățării non-formale și informale este bazat pe niște principii de bază, împărtășite și garantate la nivel european prin intermediul unor orientări specifice și metodologice (Consiliul Uniunii Europene, 2004).

Principiile de bază ale procesului de validare a învățării non-formale și informale sunt rezumate după cum urmează:

- ✓ **Rolul individului:** procesul de validare a învățării non-formale și informale ar trebui bazat în primul rând pe o determinare exactă a individului. Natura voluntară a procesului necesită a garanție pentru toti cetățenii, un acces corect și transparent la dispozitivele de validare precum și protecția intimității și a drepturilor fundamentale ale indivizilor.
- ✓ **Credibilitatea instrumentului:** procesul de validare, procedurile și criteriile folosite pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie să fie clare, transparente și garantate de un sistem eficient și comun de indicatori și de standarde de calitate.

Deoarece cadrul definit de Uniunea Europeană este unul de principii dar nu de lege, acesta este un aspect foarte interesant și complicat al proiectului Forward deoarece multe țări ale Uniunii Europene sunt foarte eterogene din acest punct de vedere. Partenerii proiectului Forward s-au referit la legi specifice, dacă nu regionale, care reglementează validarea în țările lor.

Ar trebui, de asemenea, luat în considerare faptul că modelele analizate în proiectul Forward sunt toate bazate pe metode de auto-recunoaștere și auto-evaluate, menite în principal să ridice gradul de conștientizare și autonomia femeilor.

În acest sens, validarea competențelor acumulate în contexte de învățare altele decât cele formale ar putea fi îndreptată spre recunoașterea creditelor sau a dobândirii unui titlu sau a unei calificări. Sau ar putea fi orientată spre susținerea proiectelor de plasare sau reintegrare pe piața muncii, sau să faciliteze caile profesionale ale indivizilor de auto dezvoltare și reangajare. Proiectul Forward se referă la toate aceste posibile întrebări ale femeilor migrante și drept urmare, obiectivul portofoliului este să poată să reprezinte într-o manieră transparentă calitatea și consistența competențelor pe care acestea le posedă.

La punctul de închidere al acestei publicații, instrumentele disponibile și procedurile de recunoaștere formală și instituțională a competențelor colectate în timpul proceselor de orientare în carieră au fost testate parțial de către unii dintre partenerii în țările lor. De exemplu, Surt colaborează în prezent într-un proces de validare pionier al Departamentului de Muncă al Guvernului autonom din Catalonia (Generalitat de Catalunya). Proiectul Forward și materialele rezultate din acesta pot contribui la progresul în această direcție.

2.2. Clasificarea Forward a competențelor

Rachele Serino și Paolo Serreri
People

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Fundația Femeilor Surt

Modelul Forward de competențe construit în timpul proiectului se adresează nevoii de a identifica, a evalua și a valida competențele femeilor migrante. În acest scop au fost elaborate **o listă și o clasificare a competențelor cu caracter sugestiv**, care descriu principalele competențe pe care femeile migrante le-ar putea dezvolta în contexte informale și non-formale și care sunt considerate cruciale pentru creșterea șanselor lor de angajare și a incluziunii sociale. Competențele sugerate au fost alese de către parteneri pe baza rezultatelor cercetării Forward și se concentrează pe procesul de migrație.

Contextul clasificării competențelor

Taxonomia competențelor în categoriile de competențe de bază, competențe emoționale (inclusiv competențe personale și sociale) și meta-competențe (disponibile în întregime pe site-ul proiectului) este bazată pe recomandările incluse în raportul de cercetare italian (disponibil în întregime pe site-ul proiectului), care sugerează continuarea clasificării lui Daniel Goleman în *Lucrul cu inteligența emoțională*(1995). După cum se menționează în raportul de cercetare italian, moștenirea abilităților femeilor migrante ce reiese din interviuri s-a concentrat în mare pe trei domenii: competențe **de bază**, competențe **emoționale** (cu o

oarecare referință la competențele transversale ale modelului ISOFL, inclusiv competențe **personale și sociale**) și **meta-competențe**.

Cunoștințele și competențele de bază răspund necesității de creștere a șanselor de accesare a pieței muncii. Aceste competențe permit, de asemenea, indivizilor să facă față schimbărilor apărute în viața profesională, cum ar fi schimbarea locului de muncă, de la un mediu de producție la altul, de la un context de producție la o asociație, un context recreațional sau formativ, etc. (ISFOL, 1997).

În ceea ce privește **competențele emoționale**, Goleman (1995) definește competența emoțională ca fiind o *capacitate învățată*, nu innăscută, bazată pe un set de abilități sau potențialuri cum ar fi: conștientizare și auto-control, motivație, empatie sau abilități interpersonale. Aceste abilități și potențialuri dezvoltă două mari tipologii de competențe: *competențe personale*, care determină modul în care ne gestionăm și *competențe sociale*, care determină cum gestionăm relațiile.

Competența personală e formată din:

- ✓ Cunoștințe legate de propriile puncte forte și slăbiciuni.
- ✓ Încredere în propriile abilități.
- ✓ Menținerea standardelor de sinceritate și integritate.
- ✓ Conștiințiozitatea (de exemplu, calitatea de a acționa în funcție de ce îți dictează conștiința și asumarea de responsabilități).
- ✓ Flexibilitate în gestionarea schimbării.
- ✓ Abilitatea de a te simți în largul tău atunci când ai de-a face cu noi abordări și informații.
- ✓ Pregătirea de a-ti asuma riscuri.
- ✓ Persistența în urmărirea scopurilor în ciuda obstacolelor și a eșecurilor.

Competența socială e formată din:

- ✓ Înțelegerea celorlalți.
- ✓ Anticiparea, recunoașterea și satisfacerea nevoilor clienților.
- ✓ A fi capabil de a profita de oportunitățile oferite de diferite tipuri de oameni.
- ✓ Abilitatea de a negocia și soluționa neînțelegeri.
- ✓ Abilitatea de a încuraja și de a întreține relații utile.

Pe baza rezultatelor cercetării făcute, au fost extrase trei mari grupuri de competențe emoționale (care sunt în mod normal plasate în literatură) și au fost numite **“meta-competențe”** datorită relevanței lor:

Meta-competența e formată din:

- ✓ Abilitatea/ dorința de a învăța întotdeauna și în orice context.
- ✓ Abilitatea de mișcare în contexte interculturale.
- ✓ Abilitatea de a citi teritoriul și pe sine în cadrul teritoriului.

Meta-competențele apar drept competențe de nivel secundar, de exemplu, competențe cheie ce mișcă și hrănesc alte competențe. În mod particular, abilitatea de a învăța să înveți este superioară oricărui concept de învățare de bază și este de fapt o resursă pe care o persoană o

poate folosi în diferite contexte (muncă, cetățenie activă, creștere și dezvoltare personală). Meta-competența învățării de a învăța implică și mobilizează cele trei componente ale sale: cunoștința și controlul achiziției; a ști cum și controlul relativ al achiziției, menținerea și dezvoltarea; sentimentul de eficiență proprie, motivație, atribuții cauzale și voință.

Dacă ar fi să sugerăm o meta-competență care să iasă în evidență dintre toate celelalte printre respondenții noștri, ne-am referi cu siguranță la învățarea de a învăța în toate contextele educației, muncii și a vieții de zi cu zi.

În concluzie, **acestea sunt categoriile de competențe folosite în modelul Forward:**

1. **COMPETENȚE DE BAZĂ:** Competențele necesare pentru a crește șansele de accesare a pieței muncii (și a incluziunii sociale) și pentru a face față schimbărilor din viața profesională și personală.

2. **COMPETENȚE EMOȚIONALE:**

2.1. **COMPETENȚE PERSONALE:** Legate de modul în care ne auto-gestionăm.

2.2. **COMPETENȚE SOCIALE:** Legate de cum gestionăm relațiile.

3. **META- COMPETENȚE:** Competențe din categoria emoțională care sunt mai ales frecvente printre femeile migrante. Acestea sunt competențe care mișcă sau hrănesc alte competențe.

Secțiunea următoare include lista completă și definiții ale competențelor modelului Forward precum și o descriere a modului în care acestea au fost selectate și definite în timpul proiectului.

2.3. Abordări bazate pe competențe în sensul incluziunii sociale

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals

Fundația Femeilor Surt

Abordările bazate pe competențe permit **recuperarea și evaluarea resurselor pe care fiecare individ le are ca rezultat al experienței de viață** (atât la locul de muncă cât și în afara pieței muncii). Recuperarea acestor resurse precum și valorificarea acestora ca lucruri pozitive este condiția fundamentală a implementării unui proces de plasare pe piața muncii și a unei incluziuni sociale mai ample.

Acest lucru este în special relevant pentru **competențele personale și sociale**, care permit mai ales femeilor să fie **conducătoare active** ale procesului lor de integrare. În același timp lucrul cu aceste competențe facilitează procesul de transferare a experiențelor în diferite sfere (sfera educațională, sfera formării, familie, experiențe de muncă) în obiective ale planurilor de integrare ocupațională și în proiecte mai ample de incluziune socială.

Din această perspectivă, acțiunile pentru incluziune socială sunt îndreptate către trei mari strategii:

1. **Identificarea** propriilor resurse și capabilități.
2. **Transferarea** resurselor proprii și a capabilităților într-un context de muncă (și în altele), contrastarea lor cu profilul profesional a unui loc de muncă specific sau a unei sarcini specifice.
3. **Trăirea** competențelor, adică punerea lor în practică la locul de muncă și în alte contexte.



Aceste strategii sunt bazate pe considerentul că, construirea competențelor este un proces continuu de interacțiune între persoană și mediu. Acest proces începe de la experiențe profesionale și personale pentru a permite femeilor să se gândească la ele înșiși, selectând cele mai importante elemente de transferat într-un nou context, testând utilitatea lor prin practică. Reprezintă un proces dinamic ce se repetă în permanență.

În timpul acestui proces, metodologia bazată pe competențe implică de asemenea, un grad de **construcție și dezvoltare** a competențelor identificare, mai ales cele personale și sociale, cum ar fi comunicarea, rezolvarea de probleme, autonomia, stima de sine și munca în echipă.

2.4. Competențe pentru incluziunea socială a femeilor migrante: lista competențelor Forward, definiții și elemente de competență

Mar Camarasa i Casals, Carolina Pallàs și Laura Sales Gutiérrez

Fundația Femeilor Surt

Birgit Aschemann și Anke Vogel

Frauenservice Graz

Giorgia Rossani, Rachele Serino și Paolo Serreri

People

Criteriile listei de competențe și definiții

Lista de competențe Forward include principalele competențe pe care femeile migrante le-ar putea dezvolta în contexte informale și non-formale (pe baza rezultatelor cercetării Forward și cu accent pe procesul de migrație) și care sunt considerate cruciale în creșterea șanselor de angajare și a incluziunii sociale.

Lista de competențe este deschisă și nu este exhaustivă. Accentul listei și a proiectului Forward este pus mai ales pe competențele dobândite în contexte informale și non-formale.

Criteriile folosite pentru alegerea competențelor pentru listă sunt:

- ✓ Competențe dezvoltate de femeile migrante, mai ales în timpul procesului de migrație.
- ✓ Competențe cheie pentru incluziunea socială.
- ✓ Competențe care au apărut frecvent în timpul cercetării noastre în cele 6 țări.
- ✓ Competențe care se găsesc de asemenea în Cadrul de Competențe al UE (Competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, Europass).

Pentru pregătirea definițiilor, parteneriatul a considerat dificilă analizarea unei competențe incluzând diferite dimensiuni, așadar s-a sugerat ca definițiile să aibă două părți: o scurtă definiție și o listă a elementelor competenței, inclusiv cele trei elemente folosite de UE pentru definirea competențelor cheie: cunoștințe, atitudini și abilități.

Următoarele pagini prezintă lista competențelor Forward, definițiile lor și elementele de competență. În fiecare definiție a competenței, câteva din elementele fiecărei competențe sunt marcate cu albastru. Acesta e un mod vizibil de a scoate în evidență elementele care au fost luate în considerare cu prioritate de către parteneriat în evaluarea nivelului fiecărei competențe în particular. Cu alte cuvinte, cele albastre sunt elementele de competență alese să evalueze fiecare competență în contextul promovării incluziunii sociale în rândul femeilor

migrante. Aceste elemente sunt, prin urmare, cele luate în considerare în momentul elaborării Chestionarului de Competențe Forward (vezi secțiunea 3.2 a Manualului și a Instrumentului Chestionar Forward și harta competențelor inclusă în Setul de instrumente).

LISTA COMPETENȚELOR FORWARD

Tip	Nume
DE BAZĂ	1. Comunicare
DE BAZĂ	2. Competențe matematice
DE BAZĂ	3. Competențe digitale
DE BAZĂ	4. Conștientizarea mediului țării gazdă și utilizarea serviciilor
DE BAZĂ	5. Căutare de loc de muncă și informații
DE BAZĂ	6. Competențe civice
PERSONALĂ	7. Managementul schimbării
PERSONALĂ	8. Încredere în sine
PERSONALĂ	9. Acționare cu autonomie
PERSONALĂ	10. Auto cunoaștere
PERSONALĂ	11. Simț al inițiativei
PERSONALĂ	12. Responsabilitate
PERSONALĂ	13. Perseverență și rezistență
PERSONALĂ	14. Analizarea și sintetizarea informației
PERSONALĂ	15. Organizare și management
PERSONALĂ	16. Gestionarea emoțiilor
SOCIALĂ	17. Muncă în echipă și cooperare
SOCIALĂ	18. Exploatarea oportunități
SOCIALĂ	19. Negocierea și gestionarea conflictului
SOCIALĂ	20. Stabilirea unor relații utile
META-COMPETENȚĂ	21. Capacitatea de proiectare
META-COMPETENȚĂ	22. Competențe interculturale
META-COMPETENȚĂ	23. Gestionarea identității biculturale
META-COMPETENȚĂ	24. A învăța să înveți
META-COMPETENȚĂ	25. Interpretarea și situarea în context

DEFINIȚII ALE COMPETENȚELOR FORWARD

1. COMUNICAREA	
<p>Înțelegerea, exprimarea și interpretarea mesajelor verbale, non-verbale și scrise pentru a interacționa în diferite comunități de limbi, mobilizarea abilităților, atitudinilor și cunoștințelor necesare pentru a obține interacțiuni adecvate și potrivite în conformitate cu nevoile individului și cerințele contextului.</p>	
ELEMENTE ALE COMPETENȚEI	
CUNOȘTINȚE	Cunoștințe practice ale structurii, elementelor și normelor limbajului/ limbajelor la diferite nivele (gramaticale, de vocabular, de fonetică și semantică).
	Cunoașterea normelor folosite de limbaj/e legate de contextul social, cultural și istoric al locului în care se petrece comunicarea.
	Cunoașterea trăsăturilor de bază care disting diferitele tipuri de texte.
	Cunoașterea tehnicilor de comunicare verbală și non-verbală în fiecare limbă.
ATITUDINI	Motivația de a interacționa și a comunica cu ceilalți, stabilind un dialog critic și constructiv.
	Disponibilitatea de a dezvolta ascultarea activă.
	Respectarea codurilor de comunicare diferite față de cele proprii.
	Conștientizarea impactului mesajului propriu asupra persoanelor cu care interacționăm și asupra contextului.
	Motivația de a învăța o limbă sau mai multe limbi noi.
ABILITĂȚI	Comunicarea orală într-o varietate de situații, cu migranții și non-migranții în țara de proveniență și cea gazdă și cu scopuri diferite, adaptând limbajul folosit fiecărei situații comunicative dintr-un context specific.
	Comunicarea în scris într-o varietate de situații, cu migranții și non-migranții în țara de proveniență și cea gazdă și cu scopuri diferite, adaptând limbajul folosit fiecărei situații comunicative dintr-un context specific.
	Căutarea și procesarea informației scise și organizarea acesteia într-un discurs coerent verbal și/ sau scris.
	Exprimarea argumentelor într-un mod organizat și respectuos potrivit contextului.
	Înțelegerea mesajelor scrise și organizarea informației într-un text specific și coerent pentru transmiterea eficientă a mesajelor scrise.
	Înțelegerea și folosirea gesturilor, mișcărilor și folosirea spațiului (comunicare non-verbală) care merg împreună cu mesajul.
	Tratarea celorlalți cu respect și promovarea încrederii și a schimbului de idei.
	Folosirea învățării informale pentru îmbunătățirea competențelor în domeniul limbii/ limbilor.

2. COMPETENȚE MATEMATICE

Dezvoltarea și aplicarea gândirii matematice pentru producerea și interpretarea diverselor tipuri de informații și pentru rezolvarea unei serii de probleme apărute în situații zilnice, construite pe stăpânirea numerației și cu accent pe proces, activitate și cunoștințe.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea numerelor, măsurilor și a structurilor precum și a operațiilor de bază, a prezentărilor matematice precum și a termenilor și conceptelor matematice.
ATITUDINI	Atitudini pozitive față de modalitățile de gândire matematice, cum ar fi gândirea logică și spațială.
	Disponibilitatea (motivația) de a rezolva probleme legate de matematică și întrebări (cum ar fi întrebările legate de bani) prin învățare activă și proceduri logice.
ABILITĂȚI	Înțelegerea numerelor și a măsurilor și aplicarea operațiunilor de bază.
	Raționare matematică și comunicare în limbaj matematic.
	Manipularea banilor în viața de zi cu zi.
	Identificarea întrebărilor zilnice la care matematica poate oferi un răspuns.

3. COMPETENȚE DIGITALE

Utilizarea încrezătoare și critică a Tehnologiei Informației și a comunicării(TIC) pentru muncă, petrecerea timpului liber și comunicare.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea rolului și a oportunităților de folosire a TIC în contexte zilnice.
	Cunoașterea principalelor aplicații ale computerelor cum ar fi procesarea de text, foi de calcul și baze de date.
ATITUDINI	O atitudine critică și reflectivă față de informațiile disponibile.
	Auto-control și utilizarea responsabilă a mediei interactive.
	Interes în aderarea la comunități și rețele în scopuri culturale, sociale și/sau profesionale.
	Curiozitate, deschidere la schimbare.
ABILITĂȚI	Căutarea, colectarea și procesarea informației și folosirea ei într-un mod critic și sistematic.
	Schimbul de informații pentru comunicarea și participarea în rețele colaborative pe Internet.
	Identificarea instrumentelor TIC potrivite și folosirea lor în scopuri proprii.
	Integrarea inovației.

4. CONȘTIENȚIZAREA MEDIULUI ȚĂRII GAZDĂ ȘI UTILIZAREA SERVICIILOR

Cunoașterea regulilor civice, a obiceiurilor și normelor de coexistență în țara gazdă și folosirea serviciilor disponibile în conformitate cu nevoile de viață.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘȚINȚE	Cunoașterea limbii țării gazdă.
	Cunoașterea principalelor elemente culturale ale țării gazdă, inclusiv codurile generale de conduită.
	Cunoașterea sistemului și a reglementărilor de intrare și rezidență în țara gazdă.
	Cunoașterea sistemului de muncă al țării gazdă și resurselor acestuia.
	Cunoașterea cerințelor necesare folosirii sistemului de sănătate în țara gazdă precum și resursele acestuia.
	Cunoașterea serviciilor sociale disponibile în țara gazdă.
	Cunoașterea sistemului educațional și de formare din țara gazdă și a cerințelor acestora.
	Cunoștințe de bază în legătură cu geografia locală și mijloacele de transport în țara gazdă.
ATITUDINI	Disponibilitatea învățării regulilor de funcționare formale și informale ale țării gazdă.
	Atitudine proactivă în căutarea de informații.
ABILITĂȚI	Identificarea informației necesare în conformitate cu fiecare situație specifică din țara gazdă.
	Căutarea informațiilor și serviciilor necesare.
	Folosirea serviciilor în conformitate cu nevoile personale.

5. CĂUTARE DE LOC DE MUNCĂ ȘI INFORMAȚII

Căutarea, găsirea și actualizarea informației legată de contextul de referință și pentru atingerea scopurilor profesionale proprii.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea principalelor instrumente TIC, a sistemelor de educație, formare și muncă.
	Cunoașterea mediului social, economic și normativ în care trăiești.
ATITUDINI	Curiozitate.
	Atitudine comunicativă.
	Responsabilitate.
	Determinare.
ABILITĂȚI	Folosirea instrumentelor potrivite.
	Înțelegerea legăturii dintre informație și stabilirea priorităților.
	Planificarea acțiunilor pentru atingerea unui scop.
	Accesarea informației și luarea de decizii ținând cont de viața proprie sau de țelurile de găsire a unui loc de muncă.

6. COMPETENȚE CIVICE

Capacitate și disponibilitate de participare activă într-un mod eficient și constructiv într-o societate și în contextele diferite ale vieții sociale (scoală, comunitate locală, loc de muncă, modalități de petrecere a timpului liber, servicii publice, etc.).

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea limbii țării gazdă.
	Cunoașterea principalelor elemente culturale ale țării gazdă
	Înțelegerea la nivel de bază a conceptelor democratice ale justiției, egalității, drepturilor civile și ale cetățeniei.
	Cunoștințe de bază în legătură cu sistemul politic, instituțiile și modalitățile de participare publică relevante situației individului.
	Cunoștințe de bază în legătură cu legislația și politicile de migrație relevante situației individului.
	Cunoștințe de bază în legătură cu legislația și politicile egalității de gen relevante situației individului.
	Cunoașterea drepturilor, libertăților și a obligațiilor din țara gazdă.
	Cunoștințe de bază în legătură cu evenimentele contemporane și mișcările politice.

ATITUDINI	Respect pentru drepturile omului, inclusiv egalitate, principii democratice și alte valori împărtășite necesare coeziunii comunitare.
	Dorința de a participa constructiv la viața publică.
	Solidaritate, dialog, toleranță și ascultare activă.
	Respect pentru valorile celorlalți.
	Responsabilitate socială și politică.
ABILITĂȚI	Angajarea cu alte persoane din domeniul public, din punctul de vedere al solidarității și a respectului.
	Implicarea și acționarea în comunitatea locală, fiind critic, căutând binele general și încercând să îmbunătățești lucrurile.
	Punerea în aplicare a drepturilor proprii.
	Negocierea și gestionarea conflictelor.

7. MANAGEMENTUL SCHIMBĂRII

Capacitatea de a reacționa la circumstanțe schimbătoare și diverse (contexte, oameni și responsabilități), înțelegerea și valorificarea diferitelor poziții asupra perspectivelor și adaptarea abordării individuale la ceea ce se cere într-o anumită situație, pentru a construi strategii și răspunsuri specifice, pozitive și eficiente pentru sine și pentru contextul propriu.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea reglementărilor și practicilor sociale și de muncă din țara gazdă.
	Cunoașterea elementelor culturale principale din țara gazdă.
	Cunoașterea limbii din țara gazdă.
ATITUDINI	Disponibilitatea la schimbare: a fi deschis pentru a integra schimbările în viață.
	Atitudine pozitivă în fața noilor realități/circumstanțe, înțelegerea lor ca oportunități pentru schimbare.
ABILITĂȚI	Creativitate: identificarea, punerea și rezolvarea problemelor în mod diferit față de tiparele pre-stabilite.
	Evaluarea noii situații, asumarea nevoii de schimbare și evaluare a posibilelor reacții la această nouă situație.
	Generarea de strategii de adaptare: abilitatea de a modifica tipare și de adaptare a comportamentului propriu la contexte noi și la situații schimbătoare.
	Deschidere, acceptare de alte idei: abilitatea de a stabili diferite relații de cunoștințe, punerea de întrebări noi și oferirea de răspunsuri originale.

8. ÎNCREDERE ÎN SINE

Identificarea abilităților și a resurselor personale și valorificarea lor ca elemente puternice de modificare a situațiilor de viață (personale, de familie, sociale și de muncă).

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	N.A.
ATITUDINI	Aprecierea cunoștințelor și a resurselor proprii.
	Recunoașterea abilităților proprii, inclusiv cele dobândite în țara de origine sau în alte cadre informale.
	Doriința de a cunoaște și a vedea propriile limitări ca și provocări de depășit.
ABILITĂȚI	Identificarea propriilor abilități și resurse folosite într-o varietate de contexte și în țara de origine.
	Verbalizarea și susținerea propriilor puncte forte.
	Înfruntarea propriilor puncte slabe.
	Acceptarea criticii într-un mod constructiv.
	Generarea de strategii de aplicare a propriilor abilități în situații noi.

9. ACȚIONARE CU AUTONOMIE

Luarea deciziilor și acționarea pe cont propriu, în conformitate cu propria judecată dar respectând regulile generale, cu încredere în forțele proprii și cu asumarea decizilor.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea limbii din țara gazdă
	Cunoașterea elementelor culturale principale din țara gazdă, de exemplu codurile generale de conduită.
	Identificarea nevoilor, priorităților, oportunităților, intereselor și obiectivelor proprii.
	Identificarea resurselor proprii.
ATITUDINI	Disponibilitatea de luare de decizii și de asumare a riscurilor.
	Atitudine proactivă în momentul întâmpinării provocărilor.
	Responsibilitate.
	Valorificarea propriilor resurse.
	Disponibilitatea de a fi critic cu tine însuși.
ABILITĂȚI	Acționarea cu determinare și siguranță pe cont propriu.
	Luarea de decizii pe cont propriu.
	Identificarea nevoilor, priorităților, oportunităților, intereselor și obiectivelor proprii.
	Identificarea resurselor proprii.

10. AUTO CUNOAȘTERE

Conștientizare punctelor forte și a limitărilor, a valorilor, resurselor, potențialului și a planurilor de viitor proprii, și abilitatea de a vorbi despre ele.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoștințe despre propria identitatea socială, culturală, materială, intelectuală și religioasă(sau spirituală).
ATITUDINI	Conștientizare și aprecierea valorilor și dorințelor proprii.
	Acceptarea și încrederea în sine.
	Aprecierea resurselor, biografiei și a experiențelor proprii.
ABILITĂȚI	Opțional (poate fi implicit): Identificarea resurselor și potențialului propriu.
	Abilitatea de a vorbi despre și de a susține propria biografie și propriile resurse.
	Abilitatea de a vorbi despre și de a susține propriile puncte forte și limitări.
	Abilitatea de a vorbi despre și de a susține propriile nevoi și planuri de viitor.
	Acționarea în concordanță cu propriile valori, puncte forte și limitări și conform nevoilor și planurilor proprii.

11. SIMȚ AL INIȚIATIVEI

Transformarea ideilor în acțiuni pe cont propriu, inclusiv creativitatea, inovația și asumarea de riscuri.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea procedurilor de planificare, organizare și gestionare a proiectelor.
ATITUDINI	Disponibilitate de asumare a riscurilor.
	Atitudine proactivă în momentul confruntării provocărilor.
	Motivație și determinare în atingerea obiectivelor.
ABILITĂȚI	Dezvoltarea unei acțiuni sau a unui proiect de diverse naturi în scopul atingerii obiectivelor.
	Evaluarea și asumarea riscurilor.
	Observarea oportunităților de inovare sau schimbare.
	Urmărirea scopurilor cu încredere și determinare în conformitate cu propriile criterii.
	Luarea de decizii pe cont propriu.

12. RESPONSABILITATE

Disponibilitatea și capacitatea de a avea grijă în mod activ de propriile nevoi și situații, inclusiv angajarea cu încredere în proiecte comune.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Opțional (poate fi implicit): Cunoștințe legate de metodele de evaluare a impactului.
ATITUDINI	Conștientizarea conducerii propriilor nevoi, propriului potențial, a scopului și a sarcinilor.
	Disponibilitatea de a acționa activ și de a avea grijă de propriile nevoi și de propria dezvoltare.
	Disponibilitatea de implicare pentru alții sau în proiecte comune într-un mod conștiincios.
ABILITĂȚI	Implicarea activă în propriile nevoi și în propria dezvoltare (conform cu propriul scop și cu propria energie).
	A acționa demn de încredere în proiecte comune.
	A acționa demn de încredere în conformitate cu nevoile dependenților (copii, persoane vârstnice).
	Identificarea propriei arii de responsabilități (și propriile limite).
	Opțional (poate fi implicit): Identificarea nevoilor dependenților (copii, persoane vârstnice).

13. PERSEVERENȚĂ ȘI REZISTENȚĂ

Capacitatea ce permite individului să trăiască și să se dezvolte în mod pozitiv și să își gestioneze singur procesul de tranziție (atât la nivel personal, cât și la nivel profesional și social) în ciuda formelor severe de stres sau a condițiilor de trai dificile sau ostile trăite, care implică un grad ridicat de eșec. În acest sens, subiectul dezvoltă strategii de adaptare activă, și mai presus de toate, strategii de schimbare.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	N.A. ⁸
ATITUDINI	Spontaneitate.
	Intuiție.
	Disponibilitate de învățare sub orice formă și în toate contextele.
	Optimism.
	Gândire pozitivă.
ABILITĂȚI	Mobilizarea resurselor proprii interne și externe.
	Mobilizarea propriilor factori de protecție (capacități cognitive, cele de a face

⁸ Deoarece reziliența este o competență de nivel secundar, adică o competență cu un grad mai înalt care supraveghează și controlează alte competențe specifice (personale, sociale și/sau tehnice și profesionale) ea nu se referă la un tip anume de cunoștințe. Cu toate acestea, o bună educație de bază (formală și/sau informală) favorizează procesul de reziliență.

	față, personalitatea, mediul de acasă, rețelele familiale, agenții și organizațiile).
	Direcționarea propriilor acțiuni.
	Respectarea regulilor și comportarea într-un mod respectuos.

14. ANALIZAREA ȘI SINTETIZAREA INFORMAȚIEI

Capacitatea de înțelegere (a unei informații, a unui mesaj, a unei probleme) în profunzime și în multiplele fațete, la început prin analizarea diferitelor aspecte, și mai apoi prin asamblarea lor într-o imagine unită și globală.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Bună stăpânire a limbii materne, și grad ridicat de cultură generală.
	Cunoașterea țării gazdă (inclusiv regulile și practicile culturale, sociale și profesionale).
ATITUDINI	Atenție, răbdare și a nu acționa în grabă.
	Păstrarea scopurilor pentru care e folosită informația clară.
ABILITĂȚI	Strângerea de informații.
	Distingerea elementelor și sintetizarea celor mai importante informații.
	Organizarea elementelor unui discurs, a unei probleme și a unui mesaj în funcție de prioritate.

15. ORGANIZARE ȘI MANAGEMENT

Stabilirea priorităților și gestionarea activităților, optimizarea resurselor și a timpului, în scopul obținerii rezultatului așteptat.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Buna cunoaștere a limbii țării gazdă precum și cunoașterea obiceiurilor și a tradițiilor acesteia.
	Cunoașterea țării gazdă (inclusiv regulile și practicile culturale, sociale și profesionale).
ATITUDINI	Colaborare și deschidere spre dialog.
	Determinare și responsabilitate.
ABILITĂȚI	Planificarea activităților în avans respectând termenele limită și conform cu programul.
	Coordonarea activităților și a oamenilor pentru a atinge scopuri complexe.
	Susținerea propriului punct de vedere.
	Gestionarea timpului în mod eficient.
	Localizarea conexiunilor logice și a consecințelor acțiunilor.

16. GESTIONAREA EMOȚIILOR

Recunoașterea, interpretarea și gestionarea emoțiilor personale precum și cele ale altora.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	N.A. ⁹
ATITUDINI	Motivația de a atinge țelurile proprii.
	Încredere în propriile valori și capacități.
	Aptitudinea de indoire, recunoaștere și satisfacere a nevoilor celorlalți.
	Atitudini pro-sociale.
	Disponibilitatea de a profita de oportunități.
ABILITĂȚI	Recunoașterea propriilor emoții (preferințe, resurse și intuiții).
	Controlarea și gestionarea emoțiilor.
	Reacția la stres.
	Perceperea și recunoașterea emoțiilor celorlalți.
	Gestionarea eficientă a emoțiilor în relațiile interpersonale.

17. MUNCĂ ÎN ECHIPĂ ȘI COOPERARE

Capacitatea de integrare și participare deplină într-un grup prin intermediul lucrului în scopul atingerii unui țel comun.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea limbii țării gazdă.
ATITUDINI	Disponibilitatea de a accepta și respecta pozițiile și opiniile diferite ale membrilor unei echipe sau unui grup.
	Valorificarea aportului și a know-how-ului celorlalți membri ai echipei.
	Disponibilitatea de a accepta țelul comun al grupului și de a munci în scopul atingerii lui.
	Motivația de a colabora cu ceilalți membri ai grupului și de a împărtăși informații.
	Disponibilitatea de a cere și de a oferi ajutor celorlalți membri ai grupului.
ABILITĂȚI	Generarea de strategii de lucru în sensul atingerii/dezvoltării scopului comun/proiectului.
	Distribuirea de responsabilități și sarcini membrilor grupului și asumarea unei părți din acestea.
	Întreprinderea de acțiuni care arată considerație pentru nevoile și sentimentele celorlalți.
	Promovarea acțiunilor de cooperare în cadrul echipei, în scopul atingerii obiectivelor comune.

⁹Fiind o competență emoțională, nu există cunoștințe specifice legate direct de managementul emoțiilor.

18. PROFITAREA DE OPORTUNITĂȚI

Identificarea și punerea în folosință a șanselor survenite accidental (“serendipity”).

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Opțional (poate fi implicit): Cunoștințe despre propriile nevoi și puncte forte
ATITUDINI	A fi deschis în fața altora și a ideilor lor și a beneficia de pe urma acestui lucru.
	Atitudine deschisă spre neprevăzut și aspectele pozitive ale acestuia.
ABILITĂȚI	A profita de o șansă neprevăzută (cum ar fi un contact, un eveniment sau o informație surprinzătoare).
	Punerea accentului pe potențial în loc de amenințări.
	Includerea șanselor neprevăzute în planurile proprii.
	Recunoașterea unei nevoi și scanarea mediului (social) în consecință.

19. NEGOCIEREA ȘI GESTIONAREA CONFLICTULUI

Manipularea diferitelor interese într-un mod constructiv și respectuos care sprijină soluțiile egale.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Comanda tehnicilor de limbaj/ comunicare.
	Opțional (poate fi implicit): Cunoștințe de tehnici de negociere.
ATITUDINI	Disponibilitate de acceptare și respectare a diferitelor valori, atitudini, nevoi și strategii ca fiind egale.
	Conștientizarea faptului că adevărul este o construcție socială și că poziția proprie este relativă.
	Disponibilitatea de a coopera și de a se orienta spre soluții pozitive, constructive și chiar și împotriva obstacolelor.
ABILITĂȚI	A se gândi clar la sentimentele, nevoile și cerințele proprii.
	Ascultarea empatică a sentimentelor, nevoilor și cerințelor celorlalți.
	Exprimarea unui feedback constructiv.
	Manipularea diferitelor interese într-o formă echilibrată.
	Suportarea stresului temporar și susținerea contactului.
	Căutarea atentă și lentă de soluții și compromis.
	Afirmarea poziției și refuzarea cu respect a ordinelor/cererilor

20. STABILIREA UNOR RELAȚII UTILE

Capacitatea de a găsi și de a dezvolta o gamă largă de relații cu persoane diferite, în scopul de a crește și îmbunătăți condițiile viață în țara gazdă (la nivel personal, de muncă, al locuinței, etc).

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea legilor care reglementează piața muncii, inclusiv cunoștințe legate de alte drepturi și responsabilități din țara gazdă.
	Cunoașterea serviciilor de angajare și a celor de ghidare vocațională.
	Cunoașterea țării gazdă (inclusiv reglementări și practici culturale, sociale și de muncă).
	Sociabilitate; adaptabilitate.
ATITUDINI	Fiabilitate (menținerea standardelor de onestitate și integritate).
	Cunoașterea propriilor puncte tari și slabe.
	Încrederea în propriile valori și capacități.
	Schimb, cooperare.
ABILITĂȚI	A face conversație, a vorbi și a asculta cu atenție interlocutorii.
	Promovarea și încurajarea relațiilor utile.
	Inițierea și gestionarea schimbării.
	Negocierea și rezolvarea situațiilor de dezacord.
	Abilități de prezentare
	Gestionarea unui interviu de angajare.

21. CAPACITATEA DE PROIECTARE

Imaginarea unui viitor relativ apropiat, identificarea și realizarea propriilor interese (personale, familiale, sociale, profesionale...) și planificarea unei strategii pentru a le atinge.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	N.A.
ATITUDINI	Atitudine pozitivă spre interese și scopuri de atins în viitor.
	Motivație și atitudine proactivă pentru a răspunde provocărilor și urmarea unui proces pentru a atinge propriilor interese.
ABILITĂȚI	Identificarea propriilor interese și motivații în diferite contexte de viață.
	Identificarea surselor de informare necesare pentru a le atinge.
	Identificarea propriilor capacități și resurse care susțin sau interferă în realizarea propriilor interese.

ABILITĂȚI	Imaginarea viitorului în sfere diferite (personală, familială, socială, profesională).
	Aranjarea sferelor și a acțiunilor după priorități.
	Definirea acțiunilor, a programului și a resurselor pentru atingerea propriilor interese și obiective.
	Planificarea unei strategii de atingere a obiectivelor definite.

22. COMPETENȚE INTERCULTURALE

Comunicarea, interpretarea și interacționarea într-o modalitate adecvată, flexibilă și eficientă cu oameni din alte culturi, cu coduri culturale diferite și într-o varietate de contexte culturale.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea limbii din țara gazdă.
	Cunoașterea propriei identități culturale.
	Înțelegerea principalelor elemente culturale din țara gazdă, altor culturi prezente în țara de destinație și a identității culturale europene. Aici sunt incluse și codurile de conduită și manierele acceptate în diferite societăți și contexte.
	Înțelegerea diversității și a identităților culturale din UE și din lumea întreagă.
	Cunoașterea stereotipurilor despre alte culturi prezente în țara gazdă.
ATITUDINI	Empatie, flexibilitate, toleranță, imaginație, încredere, colaborare și ascultare activă. .
	Respectarea și valorarea altor culturi și recunoașterea diversității ca fiind o contribuție pozitivă.
	Motivație de a observa și învăța de la alte culturi.
	Aprecieri și încredere în sine în termeni de identitate culturală, a fi pregătit pentru depășirea oricăror prejudecăți.
ABILITĂȚI	Interpretarea diferitelor coduri culturale, mai ales, cele ale societății gazdă.
	Analizarea, evaluarea și compararea culturii proprii cu cea/cele ale țării gazdă.
	A face față stresului.
	Folosirea strategiilor adecvate pentru a stabili contactul și pentru a comunica constructiv cu oameni din societatea gazdă și din alte culturi.

23. GESTIONAREA IDENTITĂȚII BICULTURALE

Capacitatea de a accesa două (sau mai multe) cadre culturale și de a menține două (sau mai multe) identități culturale într-un mod pozitiv (o competență ce e posibil să crească direct proporțional cu șederea în țara gazdă).

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoașterea culturii țării gazdă (tradiții, limbaj, obiceiuri).
	Cunoașterea originii culturale (tradiții, limbaj, obiceiuri)
ATITUDINI	Aprecierea și manifestarea unei atitudini pozitive cu privire la cele două culturi diferite și disponibilitatea de a le înțelege și aprecia pe ambele.
	Disponibilitatea de a integra diferite puncte de vedere și valori (în sensul: toleranță pentru contradicții).
ABILITĂȚI	Trecerea între două sisteme culturale diferite și ajustarea în consecință a percepției proprii și a comportamentului .
	Integrarea diferitelor puncte de vedere și valori (toleranță pentru contradicții)
	Adaptarea la medii sociale diferite.

24. A ÎNVĂȚA SĂ ÎNVEȚI

Urmărirea și persistarea în procesul de învățare, și în obținerea, procesarea și asimilarea de noi cunoștințe și abilități.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTIINȚE	Cunoașterea posibilelor strategii de învățare.
	Cunoștințe legate de oportunitățile de învățare și despre suportul disponibil (cum ar fi consilierea).
ATITUDINI	Disponibilitatea și încrederea de a căuta și de a reuși învățarea pe tot parcursul vieții.
	Disponibilitatea de a profita de șansele de învățare și de a căuta suport atunci cand e nevoie.
	Curiozitate și atitudine de rezolvare a problemelor.
	Aspirații de învățare: motivația pentru formarea continuă.
	Aprecierea experiențelor anterioare de viață și de învățare ca bază pentru a crește în continuare.
ABILITĂȚI	Identificarea nevoilor personale de învățare și cunoaștere, abilitățile sau calificările necesare.
	Aplicarea strategiilor preferate sau eficiente de învățare.
	Dedicarea de timp pentru învățare cu disciplina personală necesară.
	Învățarea de la alții într-un mod informal și sustenabil.

	Aplicarea cunoștințelor și a abilităților în contexte noi.
	Organizarea propriului proces de învățare

25. INTERPRETARE ȘI SITUARE ÎN CONTEXT

Luarea în considerare a unei probleme sau a unei informații în funcție de contextul în care a apărut și s-a dezvoltat, analizând problemele dintr-un punct de vedere pluralist și prin compararea diferitelor perspective culturale, și producerea gândirii reflective și transformative.

ELEMENTE ALE COMPETENȚEI

CUNOȘTINȚE	Cunoștințe despre experiențe diferite de cele personale.
	Cunoașterea bună a limbii din țara gazdă precum și cunoașterea obiceiurilor și tradițiilor acesteia.
	O bună educație de bază.
ATITUDINI	Considerație
	Răbdare.
ABILITĂȚI	Gândire.
	Suspendarea judecății.
	Acceptarea și propunerea diferitelor interpretări.
	Încadrarea evenimentelor într-un spațiu și timp dat.
	Abilități de interacțiune cu oamenii.

2.5. Conceptul de împuternicire

Josefina Rubio Serrano
 Fundația Femeilor Surt

Împuternicirea individului este centrul procesului de consiliere și axa transversală ce articulează toate acțiunile dintr-un punct de vedere ce plasează individul în centrul propriului proces și care ia în considerare diversele sfere ale vieții și nu doar angajarea pe piața muncii.

Împuternicirea înseamnă **creșterea autorității și a puterii individului asupra resurselor și deciziilor care îi afectează viața**. Definește procesul prin care oamenii își măresc capacitățile, rolul și autonomia, precum și autoritatea ca indivizi și grup social, pentru a determina schimbarea și pentru a schimba relațiile de subordonare.

Împuternicirea se referă la procesul non-liniar al transformării relațiilor inegale ale puterii, înțeleasă ca dominare asupra altei persoane ("putere asupra"), conducând la o nouă noțiune

de putere împărțită („putere cu”), bazată pe relații sociale mai democratice. Dintr-o perspectivă transformativă, aceasta răspunde la nevoia de a genera schimbări în relațiile de putere, schimbându-și distribuția atât în relațiile personale cât și în instituțiile societății.

Pentru a fi cu adevărat un proces transformativ, împuternicirea are atât o dimensiune **individuală** cât și una **colectivă**. În ceea ce privește dimensiunea individuală, accentul este pus pe schimbările ce au ca scop atingerea unui nivel mai înalt de încredere în sine, de valorificare proprie și de negociere a intereselor proprii. În ceea ce privește dimensiunea de grup, procesul intenționează să întărească legăturile, suportul și recunoașterea reciprocă, ceea ce poate permite rezolvarea problemelor comune și promovarea apărării intereselor comune. În dimensiunea socială, schimbările sunt direcționate colectiv-social, politic și economic spre vizualizarea și aprecierea femeile migrante și pentru eradicarea discriminării de gen, origine și etnie în toate sferile relațiilor sociale.

Drept urmare, împuternicirea nu este ceva ce poate fi “oferit”, ci un proces dinamic încorporat în efortul individual și colectiv. Se află în strânsă legătură cu o nouă noțiune a puterii, bazată pe relații sociale și pe impulsul democratic de putere împărțită, o putere sustenabilă așezată pe mecanisme de construcție ale responsabilității colective, a luării de decizii, a participării și a egalității.

Din punct de vedere metodologic, susținerea împuternicirii femeilor migrante presupune perceperea împuternicirii ca proces în care fiecare participant devine conștient de drepturile lui, identifică zone de discriminare și subordonare, recunoaște și pune preț pe propriile interese, își întărește capacitățile și inițiază schimbarea ce mărește gradul de împuternicire la nivel individual, colectiv și al relațiilor.

Această abordare metodologică implică:

- ✓ Promovarea conștientizării inegalităților ce conturează situația fiecărei femei, astfel încât să cunoască cauzele sociale și structurale care o generează.
- ✓ Promovarea unei încrederi în sine mai mari („putere personală”).
- ✓ Respectarea și întărirea rolului și a poziției ca subiect al procesului pe care vrea să îl ducă la bun sfârșit.
- ✓ Susținerea organizațiilor autonome de femei să decidă în legătură cu viețile lor și drept urmare cu procesele și proiectele lor („putere cu”).
- ✓ Mobilizarea pentru a identifica interesele și a transforma relațiile, structurile și instituțiile care restricționează și perpetuează subordonarea femeilor migrante (“puterea pentru”).

În consecință, rolul specialiștilor este de a facilita procesul de împuternicire, deschizând spații și oferind posibilități pentru ca femeile migrante să se implice, pe baza diversității și a identității lor și a diferiților factori (sex, etnie, clasă, identitate sexuală, etc.) care formează modalitățile specifice de discriminare.

3. Metodologie

3.1. Metodologia Forward în pentru lucrul cu femeile migrante

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Fundația Femeilor Surt

După cum s-a menționat anterior, scopul principal al proiectului Forward este de a crea și de a implementa o metodologie inovativă bazată pe competențe precum și instrumente pedagogice pentru a identifica, recunoaște, valida și a dezvolta competențele femeilor migrante, ca formă de îmbunătățire a incluziunii sociale și a șanselor de angajare.

Aceste obiective sunt transpuse într-o metodologie specifică de lucru cu femeile migrante, la nivel individual sau de grup, având ca scop identificarea, reflecția și dezvoltarea competențelor lor, precum și viitoarea validare a acestora.

În acest scop, parteneriatul Forward a creat o serie de instrumente specifice pentru lucrul cu femeile migrante, incluse în **Setul de instrumente Forward**. Acest capitol oferă cadrul în care aceste instrumente pot fi utilizate, în timp ce capitolul 4 oferă o serie de direcții de orientare practice pe care facilitatorii le pot pune în practică.

Instrumentele Forward

Instrumentele Forward sunt **instrumente practice de implementare a modelului Forward cu femeile migrante**, la **nivel individual și de grup**, în cadrul **programelor de educație a adulților și de îndrumare în carieră**.

Acest set de instrumente este organizat în cadrul unei **structuri definite** și va îndruma procesul de identificare, reflecție, validare și dezvoltare de competențe în rândul femeilor migrante.

Axele transversale ale procesului sunt:

1. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la **competențe**: recunoașterea, experimentarea, dezvoltarea și promovarea validării competențelor pe tot parcursul procesului.
2. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la **gen, migrație și interculturalitate**.
3. Creșterea gradului de conștientizare cu privire la **situația individuală și socială** a femeilor migrante pentru a defini un proiect personal de împuternicire pentru a crește șansele de angajare și incluziunea socială.

Vezi introducerea setului de instrumente Forward pentru a afla mai multe detalii despre aspectele practice ale programului și ale instrumentelor.

Instrumente individuale și de grup

Metodologia include două tipuri de activități: cele de grup și cele individuale:

- ✓ **Activitățile individuale.** Crearea și implementarea unui proiect individual de incluziune și împuternicire este complexă iar din acest motiv ar trebui să se ofere suport tutorial pe parcursul procesului. Acest lucru permite luarea în considerare a circumstanțelor individuale specifice fiecărei femei migrante. Tutorele susține și îndrumă individul de la început și pe tot parcursul proiectului, promovând reflecția, facilitând integrarea noilor abilități și cunoștințe și stimulând luarea de decizii.
- ✓ **Activitățile de grup.** Chiar dacă e important ca procesul să fie personalizat și adaptat la circumstanțele și obiectivele fiecărei femeie migrante în parte, experiența arată că în special pentru femei, contactul cu alte femei este adesea un catalizator în definirea proiectului lor. Din acest motiv, metodologia Forward pune accent pe activități de grup, ca spațiu deschis pentru schimb mutual între femeile migrante.

Prezentarea procesului Forward: etape și obiective

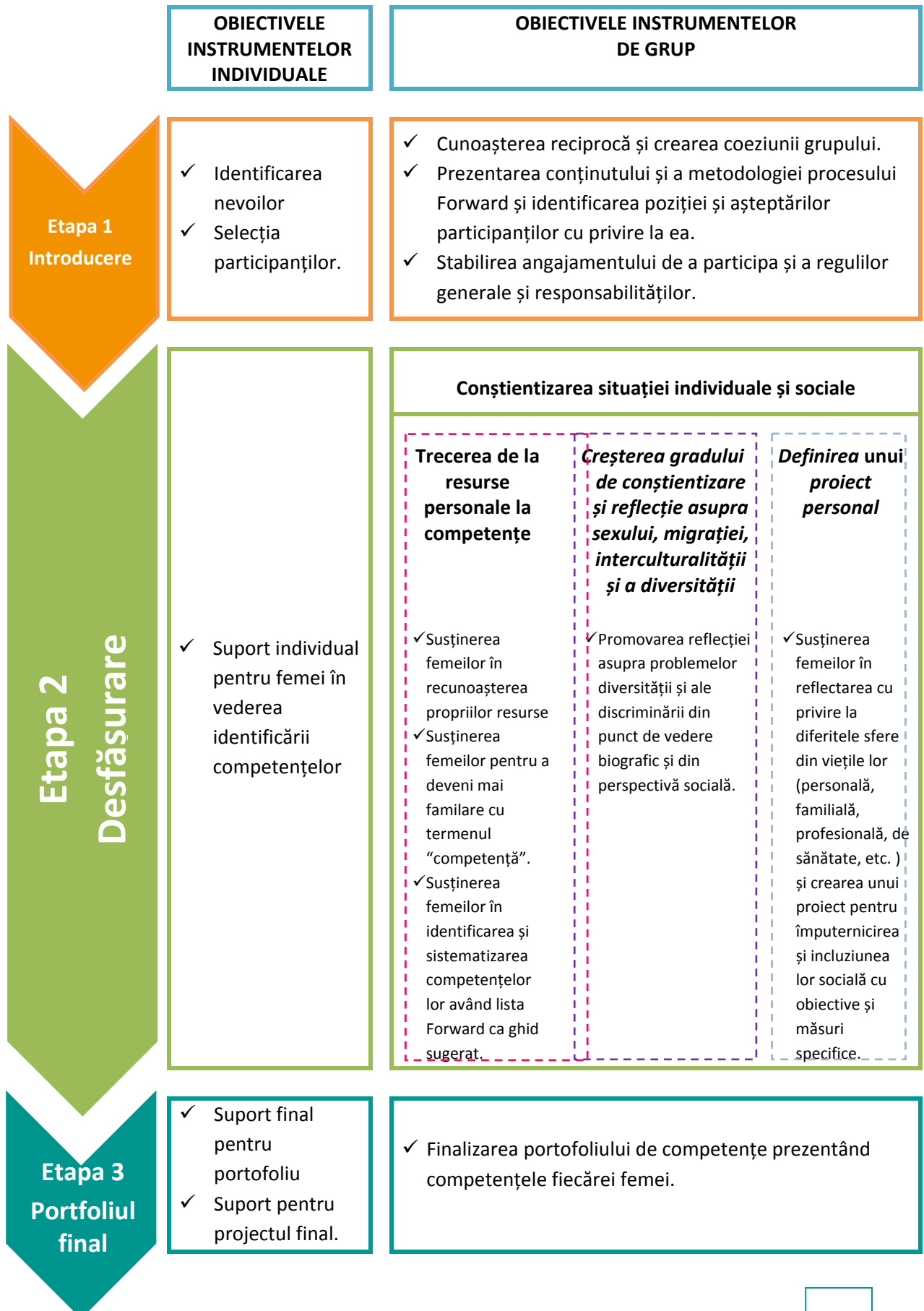
Următoarea prezentare a procesului metodologic Forward arată modalitatea în care este organizat procesul în **trei etape**: introducere, desfășurare și portofoliu final.

Tabelul de la pagina următoare rezumă structura etapelor Forward în conformitate cu activitățile individuale și de grup, cu obiectivele specifice fiecărei faze.

O descriere mai detaliată a instrumentelor destinate atingerii fiecărui obiectiv, precum și instrumentele în sine, pot fi găsite în Setul de Instrumente Forward, conceput ca o colecție vastă de materiale ce permit selectarea celui mai relevant pentru fiecare caz, conform timpului și resurselor disponibile și a nevoilor specifice.

Cu toate acestea, cele mai complexe două instrumente ale metodologiei Forward (portofoliul de competențe și chestionarul) merită mai multă atenție și sunt tratate în următoarea secțiune.

Procesul Forward pentru construirea unui portofoliu de competențe ale unei femei migrante



3.2. Două instrumente cheie pentru metodologia Forward: Portofoliul de competențe Forward și chestionarul Forward

Portofoliul de competențe Forward și chestionarul și harta de competențe Forward sunt două instrumente cheie ale Setului de Instrumente Forward, precum și două dintre produsele principale ale metodologiei inovative Forward.

Complexitatea acestora necesită o explicație mai detaliată în legătură cu trecutul lor, oferită în această secțiune precum și direcțiile de orientare pentru facilitatori care se pot dovedi foarte folositoare în implementarea practică în diferite contexte (vezi *capitolul 4*).

Portofoliul de competențe Forward

Portofoliul de competențe Forward (disponibil în setul de instrumente Forward) este produsul principal al metodologiei Forward, produs în stadiul final al procesului. Reprezintă un instrument pentru femeile migrante ce strânge toate informațiile relevante pentru proiectele lor personale de angajare și incluziune socială.

Portofoliul de competențe Forward este o **colecție de documente** care colectează informații despre experiența de viață a femeilor, cea de învățare, de muncă neplătită, competențele care au survenit ca rezultat al procesului de auto-reflecție promovat prin intermediul metodologiei Forward și dovezi documentate ce demonstrează faptul că ele au aceste competențe.

Urmărind direcțiile de orientare teoretice oferite în cadrul conceptual (vezi *capitolul 2*), portofoliul de competențe Forward a fost produs ca un document de sinteză bazat pe **formatul Europass**, dar adaptat la caracteristicile procesului Forward.

Alegerea formatului Europass pentru Portofoliul de Competențe Forward s-a făcut datorită dorinței de a promova documentele standard de la nivelul Uniunii Europene și **adaptarea acestora pentru folosirea de către femeile migrante**¹⁰. Pe baza CV-ului, a Pasaportului Lingvistic Europass și a direcțiilor de orientare aferente, parteneriatul a produs o variantă adaptată care ia în considerare nevoile comune și experiențele femeilor migrante, după cum au fost identificate în faza de cercetare a proiectului, precum și dificultățile pe care acestea le întâmpină în dobândirea recunoașterii competențelor lor.

În consecință, adaptarea formatului Europass la contextul proiectului Forward a fost ghidat de următoarele **criterii**:

- ✓ Oferirea spațiului pentru observarea experienței de viață în afara muncii plătite.
- ✓ Concentrarea pe competențele dobândite în contexte informale și non-formale.

¹⁰ Formatul Europass este folosit sub recunoașterea sursei (© European Union) și a adresei web (<http://europass.cedefop.europa.eu>). Pașaportul Lingvistic Europass e folosit sub recunoașterea sursei (© European Union and Council of Europe) și a adreselor web (<http://europass.cedefop.europa.eu> și <http://www.coe.int/portfolio>).

- ✓ Punerea accentului pe experiența de viață ca un continuum și încurajarea incluziunii experienței dobândite în țări diferite.
- ✓ Încurajarea furnizării de dovezi documentate, care ar putea să promoveze validarea competențelor femeilor migrante, în special cele dobândite în contexte informale și non-formale.
- ✓ Asigurarea de orientări clare și detaliate adaptate la nevoile identificate ale femeilor migrante.

După aceste criterii, portofoliul de competențe Forward include următoarele secțiuni:

- ✓ **Secțiunea 1. Informații personale.**
- ✓ **Secțiunea 2. Experiență** (incluzând nu doar munca plătită ci și experiența neplătită de exemplu în cazul îngrijirii de persoane, participarea în comunitate sau chiar procesul de migrație în sine).
- ✓ **Secțiunea 3. Educație și formare.**
- ✓ **Secțiunea 4. Competențe.** Inventar detaliat al abilităților și competențelor dobândite în timpul formării, la locul de muncă și adaptat la clasificarea Forward bazată pe competențe (de bază, personale, sociale și meta-competențe) și contextualizarea dobândirii fiecărei competențe.
- ✓ **Secțiunea 5. Pașaportul lingvistic.** Descrierea abilităților lingvistice (limba maternă, abilități în limba țării gazdă și în alte limbi) bazată pe structura pasaportului lingvistic Europass.
- ✓ **Secțiunea 6. Dovezi.** Tabel ce include o listă de documente ce dovedesc competențele.
- ✓ **Secțiunea 7. Alte informații.**
- ✓ **Secțiunea 8. Anexe.**

Portofoliul de competențe Forward a fost testat pilot în timpul proiectului cu 150 de femei migrante în toate țările partenere, fapt ce a permis ajustarea la gradul de folosință actual în diverse țări din Europa.

Este pe deplin integrat în metodologia Forward și pot fi folosite și alte instrumente din setul de instrumente pentru susținerea femeilor atât în auto reflecție cât și în recuperarea competențelor, ceea ce mai târziu poate completa portofoliul de competențe și procesul în sine de construire a propriului portofoliu.

Pentru a facilita și a promova folosirea portofoliului, sunt oferite niste direcții de orientare detaliate în vederea integrării portofoliului în metodologia Forward. Acest lucru îi va ajuta pe facilitatori să susțină femeile în procesul acestora de strângere de informații și de completare a portofoliului Forward. Aceste orientări pot fi găsite în capitolul 4.5 al acestui manual.

Ar trebui menționat faptul că portofoliul nu este un instrument ce poate aplicat direct e piața muncii. Nu este un CV care poate fi trimis pentru a aplica pentru un anumit loc de muncă. Cu toate acestea, femeile pot folosi informațiile strânse pentru a face un CV destinat unui anumit loc de muncă. Cu toate informațiile disponibile, va fi doar o chestiune de alegere a experienței

și a competențelor necesare pentru un anumit loc de muncă și exprimarea lor într-un format și în limba potrivită fiecărui caz. În acest sens, poate reprezenta un instrument folositor pentru căutarea unui loc de muncă.

Chestionarul Forward

Chestionarul Forward (inclus în setul Forward de instrumente) este menit să asiste femeile migrante și practicienii, susținându-i în procesul de **auto-reflecție a competențelor femeilor migrante dobândite cu precădere în contexte informale și non-formale**.

Chestionarul Forward a fost menit să obțină informații despre **atitudinile, abilitățile și experiențele efective** pe care femeile migrante le-au avut în propriile experiențe de viață, nivelul anumitor competențe și percepția pe care o au cu privire la propriile competențe, prin facilitarea recunoașterii lor și a împuternicirii. În acest fel, reprezintă un instrument de autoevaluare care favorizează procesul de reflecție și recunoaștere a competențelor femeilor și care duce la sistematizarea competențelor printr-un instrument vizibil, harta de competențe.

Chestionarul colectează un set de 73 de întrebări care analizează despre cele 25 de competențe Forward pentru incluziunea socială a femeilor migrante (*vezi capitolul 2.4*). În acest fel, o competență este evaluată în general prin mai multe întrebări (2,3,4 sau mai multe). În general, fiecare întrebare este legată de un element al competenței (unul dintre elementele competenței care au prioritate, marcate cu albastru în tabelul de mai sus).

Fiecare întrebare simulează o situație de viață, care încearcă să fie cât mai aproape de experiențele femeilor migrante identificate în timpul cercetării calitative făcute pentru ele. Pentru fiecare întrebare sunt date 3 răspunsuri posibile. Fiecare răspuns este legat de un nivel al competenței: scăzut, mediu, înalt. Distanța între niveluri (și drept urmare între răspunsurile posibile) s-a încercat a fi cât mai egală.

Completarea răspunsurilor s-a făcut de asemenea pe baza definiției competențelor și a elementelor lor precum și pe baza informațiilor obținute în timpul cercetării de teren făcute cu femeile migrante. Strânsa legătură între chestionar și cercetare permite folosirea chestionarului cu ușurință de către femei și obținerea de rezultate mai precise.

Pe baza răspunsurilor femeilor este dat un nivel al competenței pentru fiecare competență în parte. Evaluarea finală a fiecărei competențe, în chestionarul Forward, este produsul evaluării tuturor elementelor competențelor alese pentru acea competență specifică.

Acest nivel final al competenței este obținut printr-un calcul ce oferă aceeași pondere fiecărui element al competenței. Pe baza nivelurilor date fiecărei competențe, fiecare femeie migrantă poate să își traseze propria hartă a competențelor care este vizibilă și reprezintă un bun punct de plecare pentru auto-reflecție și pentru identificarea propriilor competențe.

În orice caz, ar trebui menționat faptul că rezultatele chestionarelor nu pot fi privite niciodată ca evaluare concludentă sau ca dovadă cum că cineva are o competență sau un set de competențe. După cum am spus, chestionarul este mai degrabă un punct de plecare pentru identificarea și apropierea de competențe și poate fi pusă în contrast mai târziu cu alte surse de informații cum ar fi autoevaluarea femeii, evaluarea prin intermediul interviurilor, evaluare colegială, etc.

Capitolul 4 oferă direcții de orientare pentru facilitatori despre cum să folosească chestionarul Forward în cadrul metodologiei Forward și în diferite programe, ca un instrument flexibil care poate fi adaptat la nevoile, timpul și resursele disponibile individului.

4. Lucrul cu metodologia Forward: recomandări pentru formatori

4.1. Experiența legată de competențe a formatorilor

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Fundația Femeilor Surt

Materialele Forward vor fi cel mai bine aplicate de către profesioniștii care au experiență în lucrul cu competențe, care îi capacitează să lucreze cu grupul țintă al femeilor migrante.

Pentru orientare, o listă a cunoștințelor, atitudinilor și abilităților recomandată este prezentată mai jos. Dacă e necesar, formatorii vor trebui să treacă printr-un curs de capacitate înainte de începerea formării cu femeile migrante.

Cunoștințe

- ✓ Metodologii de învățare bazate pe competențe, cu accent pe învățarea informală.
- ✓ Teorii feministe și de gen.
- ✓ Migrație și mișcări ale oamenilor.
- ✓ Noțiuni de psihologie și sociologie.
- ✓ Teorii ale împuternicirii.
- ✓ Managementul diversității și relații interculturale (grupuri minoritare și majoritare).
- ✓ Cunoștințe de mediere și rezolvare a conflictelor.
- ✓ Grupuri sociale și organizarea lor (în țara de origine și cea gazdă).
- ✓ Organizarea grupurilor și tehnici de facilitare.
- ✓ Cunoașterea legislației relevante pentru grupul țintă (în special egalitatea de gen și de migrație).
- ✓ Cunoștințe legate de resursele și rețelele disponibile din țara gazdă și modul în care acestea funcționează.
- ✓ Modele de dezvoltare personală și relații interpersonale.
- ✓ Limbi și teoria comunicării.
- ✓ Comunicare interculturală.
- ✓ Cunoștințe despre legislația muncii și realitate.
- ✓ Cunoștințe despre proceduri de recunoaștere a calificărilor și de validarea competențelor.
- ✓ Metodologiile de analiză a nevoilor și a cererilor.

Atitudini

- ✓ Deschidere.
- ✓ Creativitate.
- ✓ Curiozitate.
- ✓ Auto-cunoaștere.
- ✓ Empatie.
- ✓ Solidaritate.
- ✓ Încredere în sine.
- ✓ Respect și toleranță.
- ✓ Încrederea în capacitatea altor oameni.
- ✓ Negociere și flexibilitate.
- ✓ Muncă în echipă și cooperare.

Abilități

- ✓ Abilități de comunicare: ascultare activă, parafrizare, reformulare pozitivă, etc.
- ✓ Abilitatea de facilitare a grupurilor.
- ✓ Abilitatea de a analiza și sintetiza informația.
- ✓ Abilitatea de a evalua interesele și cerințele altora.
- ✓ Abilitatea de a analiza sisteme socioculturale: abordarea diferitelor logici culturale.
- ✓ Abilitatea de a negocia și de a rezolva conflicte interculturale.
- ✓ Abilitatea de a genera încredere și empatie.
- ✓ Abilitatea de a fi imparțial în momentul intervenției în anumite situații.
- ✓ Învățarea de la alții într-un mod informal și sustenabil.
- ✓ Observarea oportunităților de inovare sau schimbare.
- ✓ Identificarea zonei de responsabilitate proprii (și a limitelor proprii).

4.2. Cum să recunoști competențele în timpul monitorizării femeilor

Birgit Aschemann și Anke Vogel
Frauenservice Graz

Sunt câteva întrebări care pot apărea în timpul lucrului la portofoliu cu femeile migrante: Cum pot fi recunoscute competențele femeilor în discursurile lor? Cum pot fi puse întrebări axate pe competențe? Cum funcționează dialogul conștient de competențe?

Comparativ cu calificările (certificate și demonstrate în situații de examen și demonstrează cunoștințele în principal dar dau puține informații despre comportamentul în situații noi), competențele sunt centrate pe persoană și negociabile în diferite situații și sarcini. Competențele nu sunt neaparat rezultatul prezenței la școală sau a educației, dar sunt în

general obținute în cadre informale, de exemplu în timpul rutinei zilnice, la locul de muncă, în viața de familie sau în timpul liber. Competența nu este de cele mai multe ori scrisă în certificate, competența este tot ceea ce o persoană **e capabilă să facă** în viață.

Este nevoie de un punct de vedere specializat, orientat spre resurse pentru a identifica competențele împreună cu fiecare femeie. Viața unei femei este văzută ca o serie de oportunități pentru dobândirea de experiențe și abilități. Privind lucrurile din acest punct de vedere, tot ceea ce ajută la desfășurarea vieții de zi cu zi poate fi considerată competență. Un grad ridicat de deschidere spre modalități diferite de trai și la diferite strategii precum și educația în domenii profesionale terapeutice și/sau sociale sunt bune premise pentru dezvoltarea unui asemenea punct de vedere.

Mai mult, ar putea fi de asemenea utilă considerarea unei liste de posibile competențe pe lângă cele obișnuite (cum ar fi cele 8 competențe cheie ale EU). Imaginea de la pagina următoare ar putea fi o sursă utilă de idei. Pe de altă parte, lista de competențe Forward (*vezi pag. 28-43*) oferă un cadru bazat pe experiențele femeilor migrante în Europa. Cu toate acestea, lista nu este nici închisă, nici exhaustivă. Practicienii sunt încurajați să fie deschiși la identificarea altor competențe în cazul individual al fiecărei femei.

Întrebări în legătură cu competențele femeilor

Pentru a iniția o narare a competențelor, întrebarea **“Ce îți place să faci?”** poate fi mai de folos decât **“Ce poți face?”**. Experiența arată că pot apărea aceleași competențe dar accentul pus pe ‘capabil să’ pare mai sever și femeile pot ezita în a răspunde.

Întrebări inițiale de pus:

Descrieți, vă rog, activitățile și munca dumneavoastră în fiecare din planurile vieții dumneavoastră (inclusiv familia și timpul liber), considerând următoarele întrebări:

- ✓ Ce faceți, în detaliu? (folosiți verbe).
- ✓ Care din activitățile menționate anterior vă plac în mod deosebit?
- ✓ Care au fost punctele dumneavoastră culminante/ succesele dumneavoastră până în momentul de față?
- ✓ Pentru care dintre ele ați primit recunoaștere specială din exterior?
- ✓ Ce este tipic sau nu pentru dumneavoastră în aceste roluri?
- ✓ În ce fel vă place să lucrați? Cum vă place mai puțin? Cum nu vă place deloc?

Persoana, cum e ea astăzi, poate fi înțeleasă **privind înapoi**, de exemplu reflectând asupra CV-ului.

O atenție deosebită ar trebui acordată **evenimentelor emoționante, satisfăcătoare și plăcute**: În ce fel de situație a fost rezistența și eficiența femeii la cel mai înalt nivel?

Exemple de competențe sau abilități ce pot fi "luate în considerare"

Forța de achiziție, capacități analitice, gândire analitică / logică, flexibilitate, cunoștințe de aplicare, metodologie de lucru, dorința de execuție, insistența, capacitatea de a face față presiunii, abilitatea de a apela la consiliere, judecata, activitatea de relații, capacitatea de a delega, deschidere spre dialog, disciplină, inițiativă personală, disponibilitatea de a accepta responsabilitatea personală, empatie, disponibilitatea de acțiune, inteligența emoțională, capacitatea de a lua decizii, acțiuni orientate spre rezultate, dorința de a experimenta, de recunoaștere a domeniului specific, cunoștințele multidisciplinare, cunoștințe specifice, cunoștințe factice, efort, gradul de conștientizare a rezultatelor, gândire holistică, voința de organizare, seriozitate, credibilitate, disponibilitatea de a ajuta, simțul umorului, capacitatea de a da un impuls, dorința de a inova, abilități de comunicare, capacitatea de a gestiona situații conflictuale, rezolvarea conflictelor, coerență, sociabilitate, abilități conceptuale, abilitatea de a coopera, creativitate / capacitatea constructivă, capacitatea de discernământ, orientarea spre client, capacitatea de a învăța, capacitatea de a învăța / dorința de a învăța, tehnici / tehnici de învățare, loialitate, cunoașterea pieței, dezvoltarea personalului, mobilitate, motivare, abordare normativ-etică, deschiderea spre schimbare, optimism, abilități de organizare, simțul datoriei, abilități de gestionare a timpului, de gestionare a comportamentului, tehnici de prezentare, abilitatea de rezolvare a problemelor, management de proiect, obiectivitate, asertivitate, auto-gestionare, dorința de a auto-reflecta, independență, angajament social, elocvență, abordare metodologică sistematică, energie, munca în echipă abilități / preferința pentru munca în echipă, dorința de a fi responsabil, simțul responsabilității, apreciere, fiabilitate, capacitatea de a defini limitele, abilități de comunicare, curaj, încredere de bază, puterea de a pune lucrurile în practică, dorința de a reflecta, toleranța la stres emoțional, sprijinirea proiectelor, echilibrul ...

Întrebări despre abilitățile individuale pentru a ajuta femeile să își descopere competențele:

- ✓ Când vă apreciază alții suportul? Pentru ce sunteți cunoscută? Ce apreciază ceilalți la dumneavoastră? Unde și în ce fel de situație e nevoie de sprijinul dumneavoastră?
- ✓ Despre ce vă plângeți celorlalți?
- ✓ Ce luați de bun și ce vă pare foarte ușor?
- ✓ Ce v-ar placea să faceți mai des?

- ✓ Descrieți circumstanțele în care deveniți entuziaști. Sunt sarcini care vă par mult mai ușoare decât altele? În ce situații sunteți mai apreciați?

Instrucțiune pentru nevoile individuale de ajutorare a femeilor să își descopere competențele:

- ✓ Luați în considerare experiența dumneavoastră în domeniul activităților profesionale (inclusiv voluntariatul). Descrieți mai apoi circumstanțele în care sunteți cel mai eficientă.

Întrebări despre interese pentru a ajuta femeile să își descopere competențele:

- ✓ Gândiți-vă la un moment când ați petrecut o seară interesantă în compania altei persoane. Despre ce ați vorbit? Despre ce ați fost interesată în mod special?
- ✓ Ce subiect ați alege dacă ați avea șansa de a organiza o conferință (pe un subiect ales de dumneavoastră)?

Întrebări despre calități și interese personale pentru a ajuta femeile să își descopere competențele:

Imaginați-vă că este cea de-a 80-a aniversare a dumneavoastră și cei mai buni prieteni pregătesc un discurs despre dumneavoastră.

- ✓ Ce v-ar plăcea să auziți?
- ✓ Uitându-vă în urmă, ce ați regreta că nu ați făcut?

Întrebări orientate spre resurse bazate pe tehnici de interogare sistemică pentru a ajuta femeile să își descopere competențele:

- ✓ Întrebați despre **excepții la probleme**. De exemplu: „Cât de des/ pentru cât timp/ când/ unde nu a apărut problema?”, „Ce ați făcut dumneavoastră și/sau alții diferit atunci?”, „Cum puteți repeta ceea ce ați făcut în acea perioadă lipsită de probleme?”.
- ✓ Întrebați despre **resurse**: De exemplu: „Ce ar trebui să rămână așa cum e în viața dumneavoastră de acum?”, „Ce merge bine? Ce vă place/ apreciați la dumneavoastră și la alții?”, „Ce vă place să faceți? Ce ați putea face să profitați mai mult de situație?”.
- ✓ **Interogare circulară**: De exemplu: „Ce apreciază prietenii dumneavoastră la dumneavoastră?”, „Un bun prieten vă caută pereche/loc de muncă, ce informații despre dumneavoastră ar include?”.

Reîncadrarea presupuselor slăbiciuni pentru a ajuta la căutarea competențelor(cf. programare neuro-lingvistică)

Fiecare slăbiciune este o resursă în sens invers (acesta **nu** este un truc retoric!). Cereți-i femeii să descrie deficiențele ei. Apoi, găsiți resurse din spatele lor și ajutați-o să le reinterpreteze ca puncte forte în loc de o slăbiciuni.

Câteva exemple:

- ✓ Întârzierea - prezență puternică pe moment (în detrimentul structurii și programului, dar cu mare orientare spre procese).
- ✓ Perfecționismul - identificarea ridicată cu rezultatul muncii.
- ✓ Privirea în ansamblu - capacitatea de a menține o imagine de ansamblu a activității și de a nu se pierde în detalii.
- ✓ Lenea - capacitate mare de a găsi modalități simple (comenzi rapide, un mod de a face lucruri cu puțin efort).

4.3. Conștientizarea propriilor prejudecăți cu privire la femeile migrante

Anke Vogel și Maria Nimmerfall, Frauenservice Graz

Mar Camarasa i Casals și Laura Sales Gutiérrez, Fundația Femeilor Surt

După cum am menționat anterior (*vezi paginile 17-19*), lucrul profesionist cu migranții necesită o privire atentă asupra amprentei lăsate de propria cultură ca rezultat al socializării; fiecare societate este imprimată de propria cultură și de propriile norme culturale, care afectează și construiesc viața socială și relațiile sub anumite paradigme. Prin acest lucru, fiecare societate și grup social dezvoltă **stereotipurile colective proprii** legate de propria cultură/etnie/origine precum și de cele ale altor culturi/etni/origini diferite.

Stereotipurile sunt “scurtături” cognitive (Kubik, 2010) puse pe seama unei mostre de calitate ale unui grup de persoane, ignorând diversitatea membrilor acestuia. Exagerarea acestor stereotipuri și atribuirea acestora la o scară mai mare, tuturor membrilor unui grup, le transformă în prejudecăți. Drept urmare, o **prejudecată** ajunge mai departe decât stereotipurile, deoarece implică o atitudine ostilă și îndoielnică față de orice persoană ce aparține unui grup doar datorită apartenenței la acel grup (Allport, 1954).

Prejudecățile stereotipizate sunt dificil de abordat deoarece ele sunt simple și ușor de transmis. Acestea persistă de obicei, pentru o perioadă îndelungată de timp, chiar și fără existența contactului sau interacțiunii între diverse grupuri sociale. În acest mod, noi, ca indivizi și profesioniști într-o anumită cultură și grup social, putem, de asemenea, transmite sau acționa conform cu prejudecățile stereotipizate fără a le pune la îndoială sau chiar și fără a avea vreun contact cu membrii grupului social, cultural sau etnic în cauză.

Drept urmare, profesioniștii care lucrează cu femeile migrante trebuie să fie **conștienți de propriile „imagini din minte” legate de femeile migrante și să pună la îndoială propriile prejudecăți în ceea ce le privește** (de exemplu sărăcia, lipsa educației, valori puternic patriarhale, motivație de muncă scăzută).

Cum putem deveni conștienți de propriile prejudecăți față de femeile migrante?

Identificarea și acceptarea propriile prejudecăți și stereotipuri poate fi un proces dificil. Mai jos este o colecție de sfaturi practice de luat în considerare în momentul intervenției cu femeile migrante, precum și trei exerciții care pot fi utile profesioniștilor pentru a deveni conștienți de propriile prejudecăți față de femeile migrante.

În ceea ce privește intervenția, este important să:

- ✓ Considerați femeile migrante ca indivizi, nu ca membre ale unei culturi, țări, religii, etc.
- ✓ Permiteți femeilor migrante să se exprime cu privire la situația și nevoile lor fără a le lua de bune.
- ✓ Evitați interpretările simplistice ale realității pe care le asociem cu o minoritate etnică sau culturală.
- ✓ Evitați atitudinile paternale. Între utilizatori și profesioniști ar trebui promovate relațiile egale. Încercați să promovați capacitatea femeilor de a alege pe cont propriu și tratați-le ca pe niște adulți.

Exerciții pentru conștientizarea propriilor prejudecăți și stereotipuri

Primul exercițiu: *Îmaginarea vieții unei femei migrante*

Imaginați-vă o femeie numită Miriam. Ea locuște în orașul dumneavoastră de un an. Încercați să descrieți povestea imigrării sale și viața sa de zi cu zi în țara gazdă:

- ✓ *De unde provine Miriam?*
- ✓ *De ce a plecat din țara ei?*
- ✓ *De ce a venit în țara dumneavoastră?*
- ✓ *O cunoașteți? De ce? De ce nu?*
- ✓ *Este educată? Ce fel de educație are?*
- ✓ *Cum își petrece zilele?*

După aceea, comparați și discutați despre povestea dumneavoastră cu poveștile colegilor.

Aceste întrebări v-ar putea fi de folos: La ce fel de femeie migrantă v-ați gândit? Este săracă, bogată, necăsătorită, căsătorită, bine educată, nu prea bine educată? O femeie de culoare din Africa sau din Statele Unite? O femeie ce poartă batic?

Al doilea exercițiu: *Îmaginați-vă ca fiind o femeie migrantă*

Imaginați-vă ca fiind o femeie migrantă care vizitează instituția în care lucrați dumneavoastră. Notați sentimentele pe care le aveți atunci când treceți prin locul dumneavoastră de muncă:

- ✓ *La ce "vă" așteptați?*
- ✓ *Ce "vă" place?*

- ✓ Ce nu “vă” place?
- ✓ “Vă” simțiți binevenită?

După aceea analizați-vă propriile gânduri descrise la primul exercițiu.

Al treilea exercițiu: Stereotipuri despre femeile migrante

Sunteți sau nu de acord cu afirmațiile următoare despre femeile migrante? De ce?

- ✓ Nu vor să se integreze în societatea noastră.
- ✓ Preferă să trăiască conform rolurilor tradiționale ale femeilor.
- ✓ Nu sunt bine educate.
- ✓ Nu sunt conștiente de egalitatea de gen.

După ce vă gândiți la aceste afirmații, reflectați la aceste întrebări:

- ✓ Ce dovezi aveți pentru a vă susține opiniile (cercetare, surse credibile)? Sau percepția dumneavoastră e bazată pe opinii anterioare sau pe consensul social privind modul oamenilor de a fi?
- ✓ Asociați unele dintre aceste afirmații cu femeile dintr-o anumită țară de origine?
- ✓ Câte femei migrante cunoașteți?

Notă: Afirmațiile anterioare pot fi adaptate la cele relevante stereotipurilor locale din fiecare zonă.

4.4. Lucrul cu chestionarul Forward și cu harta de competențe

Direcții generale pentru folosirea chestionarului Forward

- Chestionarul poate fi folosit la nivel **personal sau de grup**. Cel de grup este cadrul descris în instrumentul „Chestionarul și harta de competențe Forward” din Setul de instrumente. Cu toate acestea, susținerea individuală este indispensabilă pentru asigurarea faptului că fiecare participant înțelege chestionarul și este capabil să ofere răspunsuri informate.
- Pe cât posibil, chestionarul ar trebui distribuit femeilor în **limba lor maternă**. În acest sens, din munca colaborativă a partenerilor au apărut versiuni ale chestionarului. Toate sunt disponibile pe site-ul proiectului <http://www.forwardproject.eu>.
- Folosirea chestionarului în **limbi diferite** oferă, de asemenea, o **oportunitate de învățare** pentru femei pentru a compara versiuni și pentru a învăța limba țării gazdă sau alte limbi. Această opțiune este rodnică mai ales atunci când chestionarul este folosit la nivel de grup deoarece grupul poate oferi oportunitatea de discuție și învățare mutuală.
- Realizarea unui chestionar în șapte limbi care poate fi utilizat în diferite țări europene și de către femei migrante diferite este o sarcină provocatoare. Parteneriatul încurajează **adaptarea chestionarului la nevoile și cerințele** fiecărui nivel și grup țintă. În acest sens, câteva reformulări minore, comentarii și exemple specifice adaptate contextului local pot contribui la gradul de utilizare al chestionarului. Următoarele elemente ar trebui luate în considerare:

- Câteva din întrebările (de exemplu, 14 sau 31) reflectă o înțelegere vestică a planificării orientate spre scop ceea ce poate să nu fie util în alte contexte. Acest lucru ar trebui luat în considerare în momentul distribuirii chestionarului.
 - Experiențele replicate în chestionar încearcă să reflecte experiențe comune ale femeilor migrante așa cum au fost ele identificate în timpul cercetării pentru proiect. De exemplu, referințe la prepararea mâncării și întâlnirea unui nou mediu sunt două experiențe comune ale unei mari proporții a femeilor migrante. Cu toate acestea, aceste experiențe pot varia în funcție de contextul local și de diversitatea femeilor; schimbarea exemplurilor poate crește gradul de utilizare al chestionarului.
- ✓ Harta rezultatelor
- ✓ Dacă competențele ar trebui întotdeauna **analizată cu fiecare femeie migrantă** pentru a confrunta punctele ei de vedere privind rezultatele și pentru a revizui acele întrebări și rezultate care ar putea fi percepute ca fiind necorespunzătoare percepției ei.

La nivel de grup, facilitatorul poate decide să **împartă munca asupra chestionarului** în câteva sesiuni. Câteva posibilități sunt:

- ✓ Alegerea unui set specific de întrebări ce acoperă o competență (de exemplu: comunicarea) sau un set de competențe (de exemplu: competențe personale). După prezentarea definiției competenței/ competențelor, selectarea acestor întrebări poate ajuta participanții să înțeleagă mai bine conceptul și să îl asimileze referitor la propria experiență.
- ✓ Pregătirea unei versiuni mai scurte a chestionarului, incluzând o întrebare pentru fiecare competență. Facilitatorii pot selecta cele mai relevante întrebări pe baza secțiunii *Material suport pentru facilitatori: Elemente ale competenței evaluate la fiecare întrebare*, inclus în setul de instrumente.

Într-un cadru de validare, chestionarul are un grad de folosință redus ca fiind singurul instrument de evaluare a competențelor. E mai bine înțeles ca un instrument de auto-reflecție care trebuie combinat cu alte instrumente și cu portofoliul în sine. Din acest motiv nu este recomandat ca harta de competențe să fie direct atașată portofoliului.

Chestionarul Forward: un instrument flexibil

Chestionarul Forward și harta de competențe reprezintă un instrument foarte flexibil ce permite o **utilizare diferită** de către practicieni care, în funcție de nevoi, timp disponibil sau tipul de serviciu oferit, îl pot folosi în cel mai potrivit mod.

Drept urmare, e posibil să satisfacă **câteva nevoi și cerințe**:

- ✓ Facilitarea **descoperirii, apariției și recunoașterii** competențelor dobândite de femeile migrante care participă la **diferite programe** (îndrumare profesională, integrare activă pe piața muncii, analiză profesională, etc).
- ✓ Activarea unui proces de **reflecție și autoevaluare** a competențelor dobândite pentru a se poziționa mai eficient cu privire la **viitoare alegeri**.

- ✓ Desoperirea și recunoașterea **punctelor forte și a slăbiciunilor femeilor** pentru a le îmbunătăți **alegerile în căile de formare.**
- ✓ **Actualizarea propriei imagini** prin construirea unui profilul de competențe care ia în considerare definiția profilului profesional.

Exemple de moduri de utilizare a chestionarului în programe specifice

Chestionarul Forward poate fi introdus în modalități diferite în cadrul îndrumării în carieră și al programelor de împuternicire precum și în contexte educaționale și de formare.

Printre activitățile proiectului Forward, parteneriatul a reușit să testeze câteva modalități în care poate fi utilizat chestionarul, dovedind astfel eficiența și versatilitatea instrumentului. Câteva exemple sunt prezentate mai jos:

Folosirea chestionarului Forward pentru îndrumare în carieră, evaluare și grupuri de formare

Chestionarul Forward poate fi distribuit femeilor ca parte a abordării bazate pe competențe, ca o formă de a ajunge **mai adânc în conceptul de competență.**

După o scurtă introducere, facilitatorul ar trebui să scoată în evidență natura calitativă și de auto-evaluare a instrumentului, să clarifice scopul acestuia și să exemplifice metodologia. Să distribuie chestionarul și să ceară completarea lui individuală, fie în sala de clasă sau în general ca temă de casă. Timpul dedicat răspunderii la chestionar va varia pentru fiecare femeie. Odată completat, chestionarul va fi raportat la următoarea întâlnire de grup.

Fișele pentru femei, inclusiv rezultatele chestionarului și harta de competențe (fișele 4 și 6) pot fi o incredibilă sursă de comparație între femeile care împărtășesc căi similare. Această fază de discuții și reflecție în cadrul grupului (care poate fi de asemenea folosită în întâlnirile față în față) reprezintă o sursă de îmbogățire pentru fiecare femeie deoarece oferă mai multe elemente pentru determinarea nivelului efectiv de competență.

Fișa 3, punctele pentru fiecare răspuns, vor fi în mod special de ajutor pentru femeile migrante pentru a interpreta și pentru a discuta despre hărțile de competențe deoarece explică elementul specific al competenței abordat la fiecare întrebare.

Câteva întrebări utile pentru a le ghida discuțiile ar putea fi: Cred că harta de competențe le reflectă cu precizie nivelul unei competențe specifice? Și cel al colegelor de clasă? De ce? Cum ar demonstra acest lucru?

La sfârșitul schimbului, fiecare femeie e rugată să schiteze o hartă a competențelor, ca rezultat al negocierii de grup și al acceptării, recunoașterii și îmbunătățirii competențelor. Deviațiile (dacă au un nivel mai mare sau mai mic al competenței) comparate cu rezultatele chestionarului completat vor fi, în acest fel, justificate de intenția de a da o direcție căii de creștere și/sau schimbării profesionale.

Folosirea chestionarului Forward în acest context poate fi exemplificat prin abilitatea de consolidare a procesului de **împuternicire prin comunicare, raportare, comparare și negociere de grup**.

Folosirea chestionarului Forward în programele individuale de consiliere în carieră și metodologiile de balanță a competențelor (bilan de compétence)

În cadrul consilierii individuale în carieră și a metodologiilor de balanță ale competențelor (*bilan de compétence*), chestionarul Forward poate fi oferit ca modalitate de **consolidare a capacității femeilor de a reflecta, de a recunoaște și actualizare a competențele lor**

După descrierea scopurilor și a înțelesului chestionarului, facilitatorul îl distribuie în rândul femeilor pentru a fi completat independent acasă.

Întoarcerea la nivelul interviului individual va fi o oportunitate de discutare a zonelor care au provocat cel mai mare interes sau cea mai mare preocupare pentru femei, drept urmare oferind oportunitatea de a îmbunătăți procesul de analiză și de a-l plasa în cadrul experienței de viață și a domeniilor de competență. În mod special, când vine vorba despre femeile care au oportunități limitate pentru o discuție liberă, este recomandată alocarea unui timp mai îndelungat pentru faza de descoperire și auto-recunoaștere.

Cadrul individual permite, de asemenea, femeilor să confrunte, într-un mod mai vizat, stereotipurile care au un impact asupra construcției propriilor imagini, precum și construcția imaginii pe care o au în legătură cu mediul.

Într-o manieră complet în oglindă, folosirea pentru femeile care au avut deja experiențe cu confruntări, drept urmare s-au obișnuit cu ele ca și consecință, este utilă mai ales în grupuri colegiale.

În această modalitate de folosire a chestionarului Forward, negocierea rezultatului este o oportunitate de examinare a situațiilor și a exemplelor precum și de expunere a complexității și multiplicării circumstanțelor în care competențele sunt îmbogățite. Din nou, vor fi scoase în evidență stereotipurile și criticile. Negocierea în acest caz, este aproape un dialog cu ele înșiși, prin rolul oglinzii și prin simularea consilierului îndrumător.

Harta competențelor va fi dată la sfârșitul aceluși interviu pentru a reflecta în totalitate ceea ce femeia recunoaște în ea însăși. Domeniile de excelență precum și acele domenii de îmbunătățit, pot fi incluse în planul personal de acțiune.

În acest caz, chestionarul Forward e recunoscut ca activator **al autonomiei, luării de decizii și al împuternicirii**.

4.5. Folosirea portofoliului Forward

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals
Surt Women's Foundation

Cu contribuția partenerilor Forward

Următoarele pagini includ câteva direcții de orientare pentru profesioniști pentru susținerea femeilor migrante în elaborarea portofoliului lor de competențe.

După cum a fost descris în capitolul 3, portofoliul de competențe Forward este un instrument destinat femeilor migrante pentru colectarea informațiilor relevante proiectelor lor personale de angajare și incluziune socială.

Documentul este bazat pe formatul Europass, dar a fost adaptat la caracteristicile procesului Forward. Direcțiile de orientare pentru facilitatori și participanți sunt de asemenea adaptări ale materialelor Europass, dar iau în considerare și rezultatele testelor pilot desfășurate în timpul proiectului în țările partenere.¹¹

Există **două șabloane disponibile** ale portofoliului de competențe Forward:

1. Portofoliul dumneavoastră de competențe - pregătirea ciornei dumneavoastră (vezi setul de instrumente Forward).

Acest șablon a fost creat pentru a fi tipărit și distribuit femeilor pentru a le oferi posibilitatea de a pregăti prima cioră a portofoliului.

Este recomandat ca femeile, individual sau în grup, să scrie prima dată portofoliul pe hârie, pentru a putea face notițe și comentarii în clasă sau în timpul sesiunilor de îndrumare cu facilitatorul/tutorele.

Acest șablon include scurte direcții de orientare pentru femei, pentru a le ajuta să înțeleagă conținutul fiecărei secțiuni.

Paginile din secțiunile 2-6 pot fi tipărite de câte ori e nevoie pentru a include toată experiența, educația, formarea și competențele pe care le au.

2. Șablonul digital al portofoliului de competențe

Acest șablon este disponibil pe website-ul proiectului ca document în format Word: <http://www.forwardproject.eu>.

Acest șablon include toate secțiunile portofoliului dar fără instrucțiuni. Recomandăm folosirea lui atunci când pregătiți versiunea finală a portofoliului de competențe.

Formatul este creat pentru a fi folosit ca fișier digital, dar poate fi de asemenea tipărit. Participanții pot adăuga sau șterge secțiuni sau căsuțe dacă consideră necesar.

¹¹ **Formatul Europass este folosit sub recunoașterea** sursei (© European Union) și a adresei web (<http://europass.cedefop.europa.eu>). PAșaportul Lingvistic Europass este folosit sub recunoașterea surselor (© European Union and Council of Europe) și a adreselor web (<http://europass.cedefop.europa.eu> și <http://www.coe.int/portfolio>).

Integrarea portofoliului în procesul Forward

Construcția portofoliului este un proces în plină desfășurare, transversal pe parcursul întregului workshop și nu reprezintă o activitate izolată. Setul de instrumente Forward conține numeroase instrumente utile acestui scop, dar următoarele sunt în mod special relevante:

- ✓ Toate instrumentele din faza 2, secțiunea 1: „Transferarea de la resurse personale la competențe” are ca scop dezvoltarea, identificarea și formarea competențelor femeilor.
- ✓ Cele 3 competențe din faza 3, dar în mod special „Pregătirea portofoliului individual” are ca scop ajutorarea facilitatorilor să dedice timp pe parcursul întregului proces al susținerii femeilor în elaborarea portofoliului individual (în special secțiunea despre competențe).
- ✓ Instrumentul individual “Interviul de la mijlocul cursului” este util pentru identificarea de la caz la caz a nevoilor particulare ale femeilor și pentru susținerea lor în identificarea dovezilor documentate relevante construirii portofoliului lor.

Recomandări generale pentru facilitatori

- ✓ Facilitatorul poate oferi suport femeilor atunci când își pregătesc portofoliul individual sau în grupe. Combinarea celor două cadre poate fi foarte productivă.
- ✓ Este recomandat în mod special ca femeile să citească prima dată și să completeze șablonul pe hârtie (cu instrucțiuni și sfaturi scurte) pentru a transfera mai apoi informația pe computer.
- ✓ Facilitatorul trebuie să citească cu grijă și să fie familiar cu șablonul și cu instrucțiunile. Instrucțiunile și sfaturile oferite femeilor sunt de asemenea foarte utile facilitatorilor. Aceste instrucțiuni se referă la folosirea portofoliului în limba engleză și în contexte de vorbire a limbii engleze. E recomandată referirea la instrucțiunile specifice Europass disponibile în fiecare limbă și stat membru UE, la <http://europass.cedefop.europa.eu/en/documents/curriculum-vitae/templates-instructions>
- ✓ Tipăriți câte pagini sunt necesare pentru secțiunile 2-6 și distribuiți-le femeilor pentru a se simți comod pentru a pregăti câte ciorne e nevoie.
- ✓ La fel ca și la chestionarul Forward, atunci când femeile migrante nu vorbesc foarte fluent limba țării gazdă, ar putea decide să completeze portofoliul de competențe Forward în limba lor maternă. În acest sens, munca comună a parteneriatului a rezultat în versiuni ale portofoliului în șapte limbi: engleză, finlandeză, germană, italiană, lituaniană, română și spaniolă. Toate sunt disponibile pe website-ul proiectului: <http://www.forwardproject.eu>.
- ✓ Vă rugăm să țineți minte că **portofoliul de competențe nu este un CV care poate fi utilizat direct în căutarea unui loc de muncă** și trimis angajatorilor. În schimb, este un instrument de reflecție pentru femei pentru a identifica și colecta toate experiențele, competențele, și documentele lor doveditoare. După acest proces, scrierea unui CV pentru un anumit loc de muncă va presupune selectarea și adaptarea acelor elemente ale portofoliului care sunt relevante poziției respective. De exemplu, portofoliile individuale pot fi foarte utile la workshop-urile de căutare a unui loc de muncă.

Structura portofoliului de competențe Forward

Șablonul portofoliului de competențe Forward urmărește structura Europass, prezentând unele modificări pentru adaptarea lui la experiențele particulare ale femeilor migrante.

Portofoliul de competențe Forward include următoarele secțiuni:

- ✓ **Secțiunea 1. Informații personale.**
- ✓ **Secțiunea 2. Experiență** (incluzând nu doar munca plătită ci și experiența neplătită de exemplu în cazul îngrijirii de persoane, participarea în comunitate sau chiar procesul de migrație în sine).
- ✓ **Secțiunea 3. Educație și formare.**
- ✓ **Secțiunea 4. Competențe.** Inventar detaliat al abilităților și competențelor dobândite în timpul formării, la locul de muncă și adaptat la clasificarea Forward bazată pe competențe (de bază, personale, sociale și meta-competențe) și contextualizarea dobândirii fiecărei competențe.
- ✓ **Secțiunea 5. Pașaportul lingvistic.** Descrierea abilităților lingvistice (limba maternă, abilități în limba țării gazdă și în alte limbi) bazată pe structura pașaportului lingvistic Europass.
- ✓ **Secțiunea 6. Dovezi.** Tabel ce include o listă de documente ce dovedesc competențele
- ✓ **Secțiunea 7. Alte informații.**
- ✓ **Secțiunea 8. Anexe.**

Facilitatorul poate decide să aducă modificări structurii și secțiunilor portofoliului, pentru a fi mai potrivite cerințelor pieței locale a muncii sau nevoilor individuale. De exemplu, dacă un individ încă are experiență de viață/profesională limitată, se pot descrie mai întâi educația și formarea.

În mod similar, este posibil să nu fie întotdeauna recomandată colectarea tuturor experiențelor și competențelor individului în portofoliu. Facilitatorul ar trebui să susțină femeile să își analizeze scopurile și să aranjeze informațiile relevante în ordinea priorităților.

Direcții de orientare specifice pentru secțiunile 2 (experiență) și 3 (educație și formare)

Femeile migrante tind să se concentreze doar pe experiența lor profesională și de formare în țara gazdă. Ele ar trebui încurajate să reflecteze la toate experiențele lor ca și continuum, inclusiv procesul de migrație în sine.

Facilitatorul ar trebui să susțină femeile în așa fel încât prezentarea informațiilor să fie în concordanță cu cerințele pieței muncii locale.

Referitor la cursurile de formare, urmărirea echivalentelor internaționale poate fi o sarcină foarte provocatoare. Următoarea resursă despre ISCED (Standardul Internațional de Clasificare

a Educației) conceput de UNESCO se poate dovedi a fi folositor facilitatorilor: <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isc97-en.pdf>

Direcții de orientare specifice pentru secțiunea 4: competențe

Această secțiune este dedicată abilităților și competențelor dobândite pe parcursul vieții și al carierei dar care nu sunt neapărat dovedite prin certificate și diplome formale. În alte cuvinte, scopul este de a oferi imaginea completă cu privire la abilitățile și competențele dobândite atât în cursul educației și al formării cât și într-o manieră informală sau non-formală (în activități ocupaționale, de petrecere a timpului liber sau familiale). Aici se include, bineînțeles, experiența migrației cu toate fazele ei (plecare, călătorie, stabilire).

Titlurile descriu cele câteva tipuri de competențe ale clasificării Forward.

Vă rugăm să vă referiți la lista completă și la definiții drept ghid:

- ✓ Competențe de bază (fără limbi și comunicare, care sunt acoperite în secțiunea următoare a portofoliului).
- ✓ Competențe personale.
- ✓ Competențe sociale.
- ✓ Meta-competențe.

Facilitatorii vor considera utile materialele din Manualul și Setul de instrumente Forward care ajută atât facilitatorii cât și femeile migrante să identifice competențe. Capitolul 4.2 („Cum să recunoști competențele în timpul monitorizării femeilor”) oferă direcții de orientare utile pentru facilitatori, iar la fel se întâmplă cu instrumentele individuale din Setul de instrumente Forward, în timp ce jurnalul de învățare a competențelor, de exemplu, poate fi un instrument foarte util de suport pentru femei în momentul completării portofoliului.

Coloana din dreapta a tabelor de competențe este un spațiu unde femeile pot explica contextul în care a fost dobândită fiecare competență pe parcursul vieții lor, spre exemplu, locurile și activitățile specifice care au condus la dobândirea fiecărei competențe.

Participantele ar trebui încurajate să își analizeze experiențele pentru a crește vizibilitatea competențelor lor. Cu toate acestea, nu toate competențele vor fi relevante pentru femei și drept urmare acestea pot fi omise atunci când nu e nimic relevant de spus.

Direcții de orientare specifice pentru secțiunea 5: Pașaportul lingvistic

Această secțiune este bazată pe structura Pașaportului Lingvistic Europass. Pentru fiecare limbă femeile sunt rugate să descrie următoarele:

- ✓ Numele limbii
- ✓ Autoevaluarea abilităților limbii, o grilă folosită pentru prezentarea Nivelelor Lingvistice Europene (CEFR) la diferite abilități lingvistice (ascultare, citire, interacțiune și producere orală și scris). Vă rugăm să vă referiți la fișa “grila de autoevaluare lingvistică” pentru mai multe detalii.
- ✓ Diplomă(e) sau certificat (e) care atestă abilitățile lingvistice.

- ✓ **Experiență (e) lingvistică.** Acest spațiu poate fi folosit pentru a include orice fel de experiențe de dezvoltare lingvistică, atât în țara de proveniență cât și în țara gazdă, în trecut sau în prezent. La fel ca în secțiunea 4 pentru competențe, acesta este spațiul pentru explicarea contextului în care a fost dobândită fiecare competență pe parcursul vieții lor, de exemplu, locurile și activitățile specifice care au condus la dobândirea fiecărei competențe.

Femeile ar trebui încurajate să descrie întregul capital lingvistic, inclusiv gradul de cunoaștere al limbii țării gazdă.

Ar trebui luate în considerare atât experiența din țara gazdă cât și cea dobândită în decursul experienței migrației.

Direcții de orientare specifice pentru secțiunea 6: Dovezile

Această secțiune include o listă cu documentele justificative care dovedesc deținerea unei competențe specifice și care sunt furnizate ca anexe la portofoliu.

Pentru fiecare dovadă ar trebui menționat numele documentului împreună cu o scurtă descriere a conținutului lui și a competențelor pe care le dovedește.

Direcții de orientare specifice pentru secțiunea 7: Alte informații

Această secțiune permite introducerea altor informații relevante. Acest lucru poate varia în funcție de femeie dar câteva exemple ar putea fi: alte certificate, permis de conducere, publicații sau cercetări, apartenență la organizații profesionale etc.

Recomandări generale pentru pregătirea versiunii digitale (fișier pentru computer):

- ✓ Păstrarea font-ului și a layout-ului sugerat.
- ✓ Păstrarea textului din coloana stângă.
- ✓ Evitarea sublinierii sau scrierea propozițiilor cu majuscule sau îngroșat: afectează lizibilitatea documentului.
- ✓ Nedespărțirea în două pagini a unui paragraf ce are un singur titlu (ex: lista cursurilor de formare)- pentru a evita folosirea comenzii 'page break' în softul de procesare a textului.
- ✓ Pentru a inversa ordinea titlurilor, folosiți comanda 'copiere/lipire' în softul de procesare a textului.
- ✓ Pentru a șterge orice titlu (ex: competențe specifice dacă nu poate fi oferită nicio informație) folosiți comanda tăiere în softul de procesare a textului.
- ✓ Puteți reproduce orice tabel (folosind comanda 'copiere/lipire' în softul de procesare a textului) de câte ori este nevoie.

4.6. Facilitarea validării învățării formale, non-formale și informale a femeilor migrante

Maria Toia, IREA

Laura Sales Gutiérrez și Mar Camarasa i Casals, Fundația Femeilor Surt

Validarea competențelor: de ce, cum?

După cum este descris în cadrul conceptual al proiectului (*vezi secțiunea 2.1*), **validarea rezultatelor învățării** este confirmarea de către un organ abilitat a faptului că abilitățile, cunoștințele și/sau competențele dobândite de indivizi în cadre formale, non-formale sau informale au fost evaluate conform unor criterii predefinite și sunt în concordanță cu cerințele unui standard de validare. Validarea de obicei duce la certificare.

În acest capitol dorim să **asistăm practicienii să susțină femeile migrante în procesul de obținere a validării și a certificării** abilităților, cunoștințelor și experiențelor pe care le-au dobândit în contexte de învățare formale, non-formale și informale. Este esențial ca toate competențele valoroase și utile să fie recunoscute și formalizate, ca mod eficient de îmbunătățire a integrării pe piața muncii și de incluziune socială.

Migranții și refugiații sunt **un grup țintă relevant pentru validare**, deoarece se poate ca ei să fi dobândit abilități și competențe în țara de proveniență care nu sunt suficient recunoscute în țara gazdă, fapt care împiedică integrarea lor pe piața muncii. Femeile migrante sunt dublu vulnerabile față de această lipsă de recunoaștere deoarece, ca femei, competențele care ar fi putut fi dobândite în sarcini feminine neplătite de îngrijire, de exemplu, rămân prea puțin recunoscute din punct de vedere social.

Mai mult, migranții întâmpină de asemenea **dificultăți în recunoașterea deplină a calificărilor formale** în țara gazdă (Duchemin, Hawley, 2010). Aceasta este o problemă gravă pentru mulți migranți, mai ales pentru cei care au studii universitare, deoarece lipsa recunoașterii promovează tendința actuală de angajare pe nedrept în slujbe slab plătite.

Practicienii ar trebui să fie complet familiarizați cu procedurile și resursele disponibile pentru recunoașterea calificărilor formale dobândite de femeile migrante în țările lor și să le ofere suportul necesar pentru a obține această recunoaștere. Cu toate acestea, aceasta nu este întotdeauna cea mai eficientă procedură din diverse motive. După cum se poate observa din cercetarea făcută în timpul proiectului, procedurile lungi, obositoare și costisitoare de recunoaștere a calificărilor formale pot împiedica de fapt scopurile pe termen scurt ale femeilor de angajare sau înscriere la programe de formare. Și din acest motiv, validarea competențelor, chiar dacă implică sau nu recunoașterea oficială, este un mod de a explora și de a promova integrarea pe piața muncii și incluziunea socială a femeilor migrante. Proiectul Forward, a căutat parțial să pună în practică această idee prin oferirea unei validări și a unei recunoașteri neoficiale a competențelor femeilor migrante de către o comisie de experți externi.

Atunci când vorbim despre validarea competențelor femeilor migrante, pot fi notate câteva **beneficii** directe și indirecte:

- ✓ Motivația participanților de a accesa oportunități de validare poate reprezenta un traseu într-o cale de învățare pe tot parcursul vieții, în locuri de muncă, sau pur și simplu un mijloc de a obține rezultate mai "soft", cum ar fi creșterea auto-conștientizării și a stimei de sine (Duchemin, Hawley, 2010).
- ✓ Validarea competențelor dobândite îi ajută pe cei excluși din societate să se reintegreze pe piața muncii și în societate în general (Otero, McCoshan, Junge, 2005).
- ✓ Pentru imigranți și refugiați identificarea și validarea competențelor din experiențele anterioare de învățare și/sau profesionale pot preveni rasismul și discriminarea (Comisia Europeană, 2009).
- ✓ Recunoașterea rezultatelor învățării non-formale și informale devine un real mecanism de integrare socială și profesională, mai ales dacă procedura de recunoaștere poate fi finalizată într-o perioadă scurtă de timp (Werquin, 2010)..
- ✓ Accesul la angajare este centrul integrării reușite (Match, 2011).

Pași ai procesului de validare: diferitele abordări în Europa

După cum a fost descris în cadrul conceptual al proiectului (*vezi capitolul2*), procedurile și pașii procesului de validare pot fi diferiți de la o țară la alta, în funcție de reglementările formale și de diferitele organe implicate în procesul de validare și certificare precum și de reponsabilitățile acestora. În unele țări întregul proces de validare și certificare este făcut de către centrul de evaluare și certificare de competențe (ex. România) în timp ce în alte țări rolul de certificare îl au organisme externe (Franța, Olanda, etc.). Drept urmare, în funcție de aceste elemente, pașii urmăriți în desfășurarea procesului vor fi diferiți.

În mod similar, rolurile practicienilor validării sunt diferite. În unele țări, un consilier în carieră sau un evaluator de competențe poate asista clientul doar în prima fază sau în primele faze de informare, identificare sau documentare, în timp ce în alte țări consilierul în carieră sau evaluatorul de competențe poate executa întregul proces de validare iar organismul extern oferă doar certificarea (Sava and Crașovan, 2013).

Drept urmare, organismele diferite diferențiază trei sau patru pași ai procesului de validare și certificare în conformitate cu accentul pus pe diferitele părți împreună cu continuumul procesului și logica sa de funcționare. Așadar, de exemplu, CEDEFOP și Consiliul European(2012) disting patru faze: (1) identificarea, (2) documentarea, (3) evaluarea formală, (4) recunoașterea care conduce la certificare (Council of Europe, 2012, p.17).

OECD (Werquin, 2010, p.8) diferențiază: "primul pas este identificarea și documentarea-identificarea lucrurilor pe care o persoană le știe sau le poate face și înregistrarea lor. Acesta este un stadiu personal, posibil cu îndrumare. Cel de-al doilea pas este stabilirea lucrurilor pe care o persoană le știe sau le poate face. Acesta poate fi un stadiu de autoevaluare (cu sau fără feedback) sau, în cazul în care există o formalizare semnificativă, poate implica bazarea pe un evaluator extern. Cel de-al treilea pas este validarea - stabilirea faptului că acele lucruri pe care o persoană le știe sau le poate face corespund anumitor cerințe, puncte de referință sau standarde. În acest stadiu este stabilit un nivel de performanță și este nevoie de o a treia

persoană. Cel de-al patrulea pas este certificarea- afirmarea faptului că ceea ce o persoană știe și poate face satisface anumite cerințe și acordarea unui document justificativ în acest sens. Acest lucru necesită implicarea unei autorități acreditate pentru certificarea performanței și posibil nivelul acesteia. Ultimul pas este *recunoașterea socială*- acceptarea de către societate a semnelor în legătură cu ce știe sau poate să facă o persoană. În cele din urmă, ar fi posibil ca un proces de recunoaștere să furnizeze calificări pe deplin echivalente cu cele obținute de prin învățare formală. ”

La nivel UE, acordul privind *Principiile Europene Comune de Identificare și Validarea a Învățării Non-formale și Informale* (2004) și următoarele *Direcții Europene de Orientare pentru Validarea Învățării Non-formale și Informale*(2008) au inițiat un proces de validare în masă în Europa. Din 2004 aceste principii (*vezi secțiunea 2.1 pentru un rezumat*) au fost folosite în țări ca referință pentru dezvoltări naționale. Ar trebui de asemenea luat în considerare faptul că procedurile existente sunt disponibile momentan doar pentru cetățenii țărilor sau pentru cetățenii UE, migrații fiind omiși.

Cum poate contribui proiectul Forward la validarea competențelor femeilor migrante din Statele Membre UE?

Luând în considerare diferitele clasificări și diferențieri ale pașilor de urmat într-un proces de validare și certificare, e imposibil de oferit un cadru valid util pentru diferitele realități naționale. Cu toate acestea, promovarea validării competențelor femeilor migrante a fost preocuparea de bază a proiectului Forward, sensibilizându-i pe cei care fac politici și pe funcționarii publici, promovând susținerea implementării proceselor de validare acolo unde nu există sau consolidarea, eficientizarea și punerea lor la dispoziția migraților în rest. Pe lângă acestea, proiectul și materialele Forward au încercat să promoveze recunoașterea socială generală a competențelor femeilor migrante precum și o validare informală (verbală) a competențelor femeilor migrante de către o comisie externă de experți.

În paralel, materialele Forward au fost concepute cu o dimensiune europeană care poate fi **integrată în proceduri de validare în vigoare sau viitoare** cum ar fi:

- ✓ Lista de competențe Forward și definițiile acestora includ competențe definite în cadrul EU
- ✓ Portofoliul de competențe Forward este bazat pe cadrul, structura și conceptele CV-ului și al Pașaportului Lingvistic Europass.

Metodologia Forward folosește o metodă de portofoliu, un set de documente inclusiv dovezi documentate ce dovedesc stăpânirea unor competențe specifice. Această metodă de evaluare este recomandată pentru validarea învățării non-formale și informale în *Direcțiile Europene de Orientare pentru Validarea Învățării Non-formale și Informale*. Portofoliul, ca o colecție organizată de materiale ce prezintă și dovedesc abilitățile și cunoștințele dobândite prin experiență, este considerat a avea „o relevanță deosebită pentru validarea învățării non-formale și informale deoarece permite candidatului individual să contribuie activ la colectarea dovezilor și oferă de asemenea un mix de abordări care consolidează validitatea generală a procesului” (Cedefop, 2009).

Abordarea Forward este de asemenea în conformitate cu *Principiile Europene Comune de Identificare și Validarea a Învățării Non-formale și Informale* și cu următoarele *Direcții de orientare Europene* în acest sens. Unele dintre acele principii sunt elemente cheie ale abordării Forward și drept urmare ar trebui recunoscute de orice profesionist ce implementează modelul Forward:

- ✓ Femeia migrantă se află în centrul validării.
- ✓ Întreg procesul ar trebui asumat în mod voluntar.
- ✓ Întimitatea femeilor migrante ar trebui respectată.
- ✓ Ar trebui garantat accesul egal și tratamentul corect.

Facilitarea procesului de validare

Procesul de validare necesită îndrumare care este atent croită pentru nevoile fiecărui individ. Implică producerea și distribuirea informației, motivarea potențialilor candidați și oferirea de sfaturi și suport individual pe parcursul întregului proces de la identificare sau învățare până la certificare. Acest lucru poate dura multe luni.

Procesul de validare poate fi unul complex și dificil și va necesita un anumit nivel de abilități din partea practicienilor care să le permită să extragă cu încredere informațiile relevante de la femeile migrante. Pentru a putea folosi modelul Forward și pentru a oferi sfaturi și suport adecvat femeilor migrante recomandăm un nivel minim de competențe în domeniul validării din partea practicienilor (*vezi secțiunea 4.1 despre competențele formatorilor și secțiunea 4.2 despre recunoașterea competențelor*).

Nivelurile de formare și calificările pentru validare ale practicienilor din Europa variază dramatic și în momentul de față, în multe țări nu există niciun standard profesional minim recunoscut pentru practicarea validării de competențe. Luând în considerare această disparitate, modelul este destinat practicienilor care au suficientă experiență încât să poată oferi servicii de calitate.

Procesul de validare implică participarea mai multor profesioniști. Două figuri cheie sunt consilierii și evaluatorii:

- ✓ **Consilierii** facilitează întreg procesul de validare și ar trebui să dețină pe lângă alte elemente: cunoștințe solide în domeniul sistemului de educație și al procesului de validare, înțelegerea pieței muncii. Implică de asemenea o listă de contacte a experților care ar putea răspunde la întrebări tehnice specifice.
- ✓ **Evaluatorii** caută și revizuiesc dovezi legate de învățarea individului și judecă ceea ce este sau nu în concordanță cu anumite standarde. Trebuie să cunoască standardele validării și metodele de evaluare relevante. Nu ar trebui să aibă niciun interes personal în rezultatul validării pentru a garanta imparțialitatea și ar trebui să inspire încredere și să creeze un cadru psihologic propice pentru candidați.

Direcțiile de orientare incluse în acest capitol se aplică în special pentru rolul consilierilor ca facilitatori ai procesului de validare, și nu în mod specific pentru rolul evaluatorilor.

Informații de care indivizii ar avea nevoie în timpul procesului de validare

Tabelul următor ar putea fi util practicienilor pentru a înțelege tipurile de informații și suport de care femeile migrante ar putea avea nevoie în diferite stadii ale procesului de validare (Cedefop, 2009).

Înainte de luarea deciziei	În timpul procesului de validare	După procesul de validare sau certificare
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valoare adăugată ✓ La ce să vă așteptați ✓ Ce standarde trebuie atinse ✓ Ce formă trebuie să aibă dovezile rezultatelor învățării. ✓ Termene pentru validare. ✓ Costuri. ✓ Procedura. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Forme ale dovezilor rezultatelor învățării ✓ Suficiența dovezilor. ✓ Calitate și standarde. ✓ Prezentarea dovezilor. ✓ Evaluare și cele mai bune modalități de abordare a procesului. ✓ Susținerea disponibilă. ✓ Procedura de contestare. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Rute posibile pentru viitoare calificări.

Adaptat după Cedefop (2009). *Direcțiile Europene de Orientare pentru Validarea Învățării Non-formale și Informal*. Luxembourg: Biroul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene.

Femeile migrante vor avea de asemenea de-a face cu luarea diferitelor decizii la fiecare stadiu al proiectului. Faptul că sunt conștiente de aceste decizii îi va ajuta pe consilieri să le ofere susținerea adecvată femeilor la fiecare stadiu. Următorul tabel poate fi considerat util (Cedefop, 2009).

Alegerile indivizilor în timpul validării		
Stadiul validării	Alegerea ce trebuie făcută	Note
Acces și motivație	Dacă să înceapă sau nu să se gândească serios la cele învățate anterior și dacă oportunitățile de validare sunt disponibile și potrivite.	<p>Motivația pentru a începe procesul este importantă aici.</p> <p>Motivele personale pot fi bazate pe creșterea stimei de sine sau pentru motive economice cum ar fi obținerea unui nou loc de muncă sau prin procesul de recrutare pentru un program formal de învățare.</p> <p>Uneori angajatorii pot iniția această gândire la validare prin realizarea de modificări la practicile de muncă și prin</p>

		<p>oferirea de oportunități care necesită dovezi ale competențelor.</p> <p>O altă condiție importantă pentru acest stadiu este gradul în care indivizii sunt împuterniciți să își gestioneze implicarea în validare și gradul în care simt că sunt împuterniciți.</p>
Inițiere	Identificarea în mare a cunoștințelor și abilităților învățate.	Sfaturile și îndrumările exacte, încadrate în timp și accesibile sunt critice pentru decizia de a continua cu procesul de documentare. Este de asemenea critic pentru decizia de începere a oricărei alte învățări suplimentare.
Pre-documentare	<p>Cum să afle despre cerințele procesului de documentare?</p> <p>Dacă să continue cu procesul de documentare.</p>	Standardele care sunt așteptate pentru calificarea formală sau pentru un loc de muncă reprezintă un punct de plecare pentru identificare.
Documentare	<p>Cum să facă cel mai bine colectarea de dovezi? Ce înseamnă dovezi suficiente?</p> <p>Ce e de făcut cu zonele în care nu sunt suficiente dovezi?</p> <p>Dacă să se înregistreze pentru validare.</p>	<p>Din perspectiva individului aceasta este pârția substanțială a exercițiului de validare. Problemele care apar în timpul procesului trebuie să fie discutate cu consilierii experți (pe baza conținutului subiectului și a procesului de documentare). Deciziile legate de suficiența dovezilor vor fi bazate pe aceste discuții.</p> <p>Nevoia de învățare adițională va deveni clară în timpul documentării.</p> <p>Și aici va fi nevoie de sfaturi.</p>
Recunoaștere informală	Dacă să accepte sau să caute recunoaștere informală pentru dovezile competențelor care au fost documentate.	Uneori această recunoaștere va fi automată, de exemplu dacă face parte din schema de evaluare a unei companii. În caz contrar, e posibilă folosirea dovezilor documentate în procesul de urmărire a unei avansări sau aplicarea pentru un loc într-un program educativ au de formare.
Învățare permanentă	Dacă e nevoie de învățare permanentă și cum să organizeze cel mai bine experiențele de învățare?	Nevoia de învățare permanentă poate apărea pe măsură ce standardele sunt folosite pentru documentare (carențe de

		învățare) sau prin nevoia de a arăta cunoștințe recente sau de actualitate într-un domeniu familiar. Învățarea poate fi realizată prin aranjamente pentru diferite experiențe de muncă sau printr-un program de învățare formală.
Înregistrarea pentru validare	Sunt dovezile în concordanță cu standardele validării? Cum să se pregătească mai bine pentru întrebările de la interviu sau pentru evaluarea independentă?	Sfatul individual e necesar asupra suficienței dovezilor și a modului perfect de a susține baza dovezilor.
Validarea	Cum să înțeleagă și să folosească posibilele rezultate ale validării?	Rezultatele sunt credite, calificare parțială sau întreagă. Fiecare poate fi utilă în diferite situații.
Certificarea	Dacă să caute certificarea.	Este nevoie de sfaturi privind valoarea adăugată a cerificării.
Alte calificări	Decizia de a face încă un pas în învățare și certificare.	Se știe că prin dobândirea recunoașterii e posibil să apară dorința de a continua învățarea și calificarea.

Sursa: Cedefop (2009). *Direcțiile Europene de Orientare pentru Validarea Învățăării Non-formale și Informale*. Luxembourg: Biroul pentru Publicații Oficiale ale Comunităților Europene, pag. 51-52.

Cum se alege învățarea care va fi evaluată?

Bogăția experienței femeilor migrante poate fi transpusă într-o lungă listă de modalități de învățare diferite. Este]] posibil să fie necesară aplicarea unor criterii pentru a selecta învățarea cea mai relevantă pentru a fi inclusă în portofoliu.

Criteriile vor varia în funcție de indivizi și de scopurile lor (profesionale) de integrare. Cu toate acestea, ca direcții de orientare, acestea sunt câteva dintre criteriile recomandate în *Direcțiile Europene de Orientare pentru Validarea Învățăării Non-formale și Informale* și care pot fi utile pentru facilitatori atunci când îi susțin în pregătirea portofoliului:

- ✓ Amploarea cunoștințelor, abilităților și a competențelor ce trebuie evaluate.
- ✓ Profunzimea învățării necesare.
- ✓ Cât de curente sau recente sunt cunoștințele, abilitățile și competențele.
- ✓ Informații suficiente necesare unui evaluator pentru a lua o hotărâre.
- ✓ Autenticitatea dovezilor ca fiind rezultatele propriilor învățări.

Alte recomandări pentru practicieni

În momentul consimțirii începerii procesului de validare cu femeile migrante, există un număr de probleme și considerații de luat în calcul care îi vor ajuta pe practicieni să scoată ce e mai bun din acest proces:

- ✓ Asigurarea că sesiunile cu femeia migrantă se desfășoară într-un loc sigur. E nevoie de spațiu privat pentru ca femeia să se simtă confortabil să vorbească despre lucruri care sunt de cele mai multe ori personale.
- ✓ Stabilirea dacă femeia migrantă mai are și alte nevoi. Are nevoie de ajustări datorită unei dizabilități fizice? Este spațiul de întâlnire accesibil? Ar trebui să se evalueze dacă are nevoi de comunicare sau de învățare și să se asigure oferirea comunicării și informației potrivite nevoilor ei. De exemplu, o femeie cu dislexie ar putea aprecia orice informație care e produsă în concordanță cu modul în care ea îl poate percepe (hârtie colorată, etc.). În cazul femeilor migrante ar trebui luată în considerare cu precădere problema limbii deoarece aceasta poate afecta comunicarea destul de mult. Când e posibil, este de preferat ca facilitatorii să vorbească limbile materne ale femeilor migrante dar și mediatorii lingvistici sunt de asemenea extrem de utili.
- ✓ Convenirea asupra unui plan de acțiune cu femeile migrante. Este nevoie de o explicație completă în legătură cu ceea ce implică procesul de validare. Ele au nevoie să știe exact ceea ce se așteaptă de la ele și dacă va fi nevoie să scrie ceva. Cel mai important, vor avea nevoie să știe dacă acest proces le va fi util. La prima întâlnire, clarificați care sunt cerințele lor și conveniți asupra țelurilor lor, ex: să revină la muncă după o perioadă de timp. E important ca femeile să conștientizeze modul în care procesul le va fi benefic - acest lucru le va face să se simtă liniștite și va asigura faptul că sunt dedicate și entuziaste.
- ✓ Asigurarea femeilor migrante că orice informație pe care o împărtășesc este privată și va rămâne confidențială. Bineînțeles, multe dintre informațiile din portofoliu vor trebui detaliate dar acest lucru trebuie de fiecare dată verificat împreună cu fiecare femeie. În timpul sesiunilor e posibil să dezvăluie detalii foarte personale despre ele și un practician trebuie întotdeauna să aibă acordul clientului înainte de a împărtăși informația cu alte persoane.
- ✓ Poate fi util ca înainte de a începe procesul să existe o întâlnire inițială cu femeia migrantă pentru a stabili un raport și o relație profesională propice. Instrumentele pentru interviul individual din Setul de instrumente Forward pot fi considerate utile în acest sens. Încrederea este un factor important în acest proces și o sesiune informală introductivă poate fi de asemenea un bun prilej pentru a cunoaște femeile și pentru ca ele să se obișnuiască să vorbească cu practicianul (D'Arcy and Daley, 2013).

Bibliografie

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Cambridge, Massachusetts: Addison-Wesley.
- Bateson, G. (1979). *Mind and nature. A necessary unity*. Cresskill: Hampton Press.
- Bruner, J. (1986). *Actual Minds, Possible worlds*. Cambridge: Harvard University Press
- Cedefop (2008a). *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4064_en.pdf
- Cedefop (2008b). *Validation of non-formal and informal learning in Europe. A snapshot 2007*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. Retrieved from http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4073_en.pdf
- Cedefop (2009). *European Guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Consell Comarcal del Vallès Occidental (2008). *Manual pràctic per combatre prejudicis i rumors sobre la diversitat ètnica*. Terrassa: Triunfo Serveis Gràfics. Retrieved from http://www.ccvoc.org/ccvoc2/recursos/recursos/manual_prejudicis_rumors_.pdf
- Council of Europe (2012). *Proposal for a Council Recommendation on the validation of non-formal and informal learning*. Brussels. COM(2012) 485.
- Council of the European Union (2004). *Conclusions of the Council and representatives of the governments of Member States meeting within the Council on common European principles for the identification and validation of non-formal and informal learning*. (EDUC 118 SOC 253, 18 May 2004). Retrieved from http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_en.pdf
- Crasovan, M., & Sava, S. (2012). *Validation of Competencies as Part of Career Counselling*. Mirton Publishing House, Timisoara..
- Cache, D. (1996). *La notion de culture dans les sciences sociales*. Paris: La Découverte.
- D'Arcy, G., & Daley, N. (2013). *Validation of Competencies as Part of Career Counselling. User Guide*. Mirton Publishing House: Timisoara.
- De Montmollin, M. (1991). *Analyse ergonomique des compétences*. Paris: Département Ergonomie et Organisation du Travail de France Telecom.
- Duchemin, C., & Hawley, J. (2010). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010*. Thematic Report – Validation for Specific Target Groups. Cedefop. Retrieved from <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77645.pdf>
- European Commission (2009). *Summary report on Peer Learning Activity on Validation of non-formal and informal learning*. Prague. Retrieved from http://www.kslll.net/Documents/PLA-%20validation%20of%20non-formal%20and%20informal%20learning_June%2009.pdf
- Favaro, G., & Tognetti Bordogna, M. (1991). *Donne al mondo. Strategie migratorie al femminile*. Milan: Guerini e Associati.
- Glazer, N., & Monynihan, D. (1963). *Beyond the Melting Pot*. Cambridge: MIT.

- Goldstein, D. L., & Smith, D. H. (1999). The Analysis of the Effects of Experiential Training on Sojourners' Cross-cultural Adaptability. *International Journal of Intercultural Relations*, 23(1), 157–73.
- Goleman, D. (1995). *Working With Emotional Intelligence*. New York: Bantam.
- Hannerz, U. (1992). *Cultural Complexity, Studies in the Social Organization of Meaning*. New York: Columbia University Press.
- ISFOL (1997). *Unità capitalizzabili e crediti formative. I repertori sperimentali*. Milan: Franco Angeli.
- Kubik, Gerhard (2010). Alendo – Besucher im südlichen Afrika. In: Ottomeyer, Klaus; Preitler, Barbara; Spitzer, Helmut (Hg.): *Look I am a foreigner*. Interkulturelle Begegnungen und psychosoziale Praxis auf fünf Kontinenten. Klagenfurt, Celovec: Drava, 77 – 87.
- Le Boterf, G. (1994). *De la compétence*. Paris: Les Éditions d'organisation.
- Le Boterf, G. (2010a). *Construire les compétences individuelles et collectives*. Paris: EYROLLES/Éditions d'organisation;
- Le Boterf, G. (2010b). *Repenser la compétence*. Paris: EYROLLES/ Les Éditions d'organisation.
- Lucas, L. (2007). *Unpacking Globalization: Markets, Gender and Work*. Lanham, MD: Lexington Books.
- MATCH project (2011). *MATCH project. Informal and non-formal competences matching devise for migrants' employability and active citizenship*, Final comparative report, Project number: 510739-LLP-1-2010-1-IT-GRUNDTVIG-GMP, http://match.cpv.org/bin/MATCH_Final_comparative_report.pdf
- McClelland, D. C. (1973). Testing for Competence rather than for "intelligence". *American Psychologist*, 28, 1-14.
- Nussbaum, M. C. (2000). *Woman and Human Development. The Capabilities Approach*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rubio i Serrano, Fina et al (2008). *Claus Tutorials. Guia per l'acompanyament i suport tutorial*. Barcelona: Associació de dones per a la Inserció Laboral SURT.
- Rychen, D. S., & Salganik, L. H. (eds.) (2003). *Key Competencies for a successful Life and a Well-Functioning Society*. Goettingen: Hogrefe & Huber Publishers.
- Semprini, A. (2000). *Le società multiculturali*. Milano: Franco Angeli.
- Sen, A. (1999). *Development as Freedom*. Oxford: Oxford University Press.
- Souto Otero, M., McCoshan, A., & Junge, K. (eds.) (2005). *European Inventory on Validation of non-formal and informal learning. A Final Report to DG Education & Culture of the European Commission, ECOTEC*. Birmingham: Research and Consulting Limited, Priestley House. Retrieved from http://www.jugendpolitikeneuropa.de/downloads/4-20-2198/european_inventory_2005_final_report.pdf
- Spencer, L.M., & Spencer, S M. (1993). *Competence at Work. Models for Superior Performance*. New York: John Wiley & Sons.
- SURT. *Eixos metodològics*. Retrieved from http://surt.org/docs/eixos_metodologics.pdf
- Werquin, P. (2010). *Recognising Non-Formal and Informal Learning. Outcomes, Policies and Practice*. OECD Publishing. doi: [10.1787/9789264063853-en](https://doi.org/10.1787/9789264063853-en)



Fundația Femeilor SURT,
Fundație Privată, Spania.



Frauenservice Graz, Austria.



Monika – Asociația
Multiculturală a Femeilor,
Finlanda.



People, S.r.l., Italia.



Centrul de Informare cu privire
la Problemele Femeilor (WIIC),
Lituania.



Institutul Român de Educație a
Adulților (IREA), România.

 **forward** Proiect Multilateral LLP- Grundtvig

FORWARD, Portofoliu de competențe și instrumente pedagogice pentru identificarea, recunoașterea, validarea și îmbunătățirea competențelor dobândite de femeile migrante în contexte de învățare formale, non-formale și informale

