

Валидирането на компетенции в доброволческия сектор в ЕС – къде се намираме?

Изследователски доклад

РЕЗЮМЕ



Настоящият доклад анализира **текущото състояние на валидирането на неформалното и информално учене доброволческия сектор в ЕС и връзката му със заетостта.** Докладът е резултат от задълбочено изследване, включващо политики на ЕС, доклади на НПО, изводи от други европейски проекти, две онлайн анкети (една за доброволци и друга за доброволчески организации), както и качествени интервюта и фокус групи, проведени от 7 организации от България, Белгия, Германия, Испания, Обединеното кралство, Франция и Италия. В интервютата и фокус групите се включиха участници от публичния и частния сектор.

**НАД 1 000 УЧАСТНИЦИ В АНКЕТАТА –
ПЛЮС 92 В ИНТЕРВЮТА И ФОКУС ГРУПИ!**

Докладът включва **четири раздела:**

1. Първият раздел търси отговор на въпроса защо подобряването на валидацията в доброволческия сектор е актуално предизвикателство на европейско ниво;
2. Вторият раздел – най-важният – представя резултатите от количественото и качествено изследване (онлайн анкети, интервюта и фокус групи);
3. Третият раздел предлага препоръки за четирите типа заинтересовани страни;
4. Последният раздел съдържа препратки към полезни публикации за тези, които искат да научат повече по темата.

ФОРМАЛИЗИРАНЕ НА ДОБРОВОЛСТВАНЕТО КАТО НАЧИН НА УЧЕНЕ – УЧЕНЕТО СТАВА ЦЕЛЕНАСОЧЕНО И ОРГАНИЗИРАНО

Доброволстването традиционно се смята за информално учене, защото липсва съзнателно намерение за обучение. Там, където има учене, то не е структурирано и организирано – например между връстници и самостоятелно учене. След организирани усилия на заинтересованите страни и [Препоръка](#) на Съвета на ЕС (2012), валидирането на неформалното и информалното учене все по често се разглежда като мощен инструмент за признание и придаване на стойност на развитието на компетентностите, в частност и в доброволческия сектор. Валидирането се състои от процес на идентифициране, документиране, оценка и сертифициране на знания и умения.

Все по-често ученето в доброволстването става осъзнато, което бавно премества доброволческия сектор към неформалното образование. Доброволците и организациите създават учебни планове, поставят цели, и понякога дори оценяват наученото. Все по-често се признава, че в доброволстването се развиват меките/преносими умения, необходими в XXI век. За настоящите и бивши доброволци, и в частност младите хора, компетентностите, които те развиват, се ценят на пазара на труда. Това им дава шанс да привлекат вниманието на потенциални работодатели.

ОСНОВНИ ИЗВОДИ ОТ ИЗСЛЕДВАНЕТО

- Повечето доброволци очакват да научат нещо, половината очакват да придобият нови компетенции, но по малко от една десета са мотивирани да доброволстват заради професионалното си развитие. Парадоксално, половината от доброволците биха използвали сертификата си, в случай, че получат такъв, при кандидатстване за работа.
- Макар че повечето участници признават, че признанието е важно за доброволческия сектор, те не винаги смятат, че е необходимо да преминат през процес на валидиране.
- Валидирането в доброволческия сектор се смята за особено полезно за млади хора с малък професионален опит.
- Освен за да демонстрира придобитите компетенции, валидирането носи и редица други ползи за доброволците: прави видим процеса на учене за самите тях и за другите, укрепва самочувствието и увереността им, увеличава мотивацията, отдадеността и създава чувство за постижения.
- Валидирането носи ползи и за доброволческите организации: привличане и задържане на доброволци, по-ефективно и качествено планиране на доброволческите дейности, а също така може да се използва, за да се популяризира работата на организацията пред политически актьори и финансови донори.
- Въпреки това продължават да съществуват редица предизвикателства пред осъществяването на валидиране: нивото на интерес у доброволците и фасилитаторите, ограничените ресурси, липсата на поддръжка и неадекватността на наличните инструменти.
- Нито един инструмент или метод за валидиране не е използван широко или дори добре познат. От наличните, най-известен е Youth Pass.
- Повечето работодатели се отнасят положително към доброволческия опит, но очакванията им относно доказателствата и документацията са много различни (не съществува един модел за всички).
- Очаквано, Европейските компетентностни рамки (като напр. Ключовите компетентности) не са добре познати в доброволческия сектор.

ПРЕПОРЪКИ

Докладът завършва с препоръки за доброволческите организации, специалистите по валидиране, политическите актьори и работодателите. Препоръките включват нуждата да се използват съществуващите инструменти за валидация, за да не се открива колелото отново; важноста да се подчертаят ползите от валидацията пред всички заинтересовани страни; обучението на фасилитатори, специалисти и работодатели за това как да използват най-ефективно неформалното и информално учене и преносимите умения. Един от начините, по който могат да се преодолеят предизвикателствата, дефинирани в този доклад, е чрез основаването на [Европейска асоциация на специалистите по валидиране](#), която обединява общностите на валидиране на предишен опит и на валидиране на неформалното и информално учене.

ПРОЧЕТЕТЕ ЦЕЛИЯ ДОКЛАД ТУК

@Lifelong Learning Platform (Автор)

Job Bridge е европейски проект, финансиран по програма Еразъм (2018-2020). Той е координиран от 8 организация BUPNET и включва партньори от 7 други европейски страни.

Подкрепата на Европейската комисия за създаването на тази публикация не представлява потвърждение на съдържанието, което отразява вижданията само на авторите. Комисията не може да бъде отговорна за каквото и да било използване, произтичащо от съдържанието в нея информация.