

# Enhancement of Migrants Abilities and Recognition of their Acquired Competences in Europe

OUTPUT 2



EMBRACE

## RETNINGSLINJER FOR EMBRACES KVALIFIKATIONS- IDENTIFIKATIONS- OG VALIDERINGSPROCES



Co-funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Udgivet i 2019.

Dokumentet er udarbejdet som en del af projektet EMBRACE – FORBEDRING AF MIGRANTERS EVNER OG ANERKENDELSE AF DERES ERHVERVEDE KOMPETENCER I EUROPA – medfinansieret af den Europæiske Unions Erasmus +-program, og det er blevet skabt takket være samarbejdet mellem Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, Jérémi Baranowski, Fernando Benavente, Greta Braidà, Maibritt Brøgger Sørensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Nelly Chaix-Zoulalian, Gregoire Chambet, Fabienne de Rycker, Javier Diez, Carola Dogan, Annette Ehrbeck, Franck Estornel, Marianne Falkenstrøm, Cenni Faraoni, Alessandro Ghirardotti, Rebeca Gomez, Mireille Jacques, Olivier Jouglard, Muriel Kayser, Cyril Kretzschmar, Norbert Kreuzkamp, Anaëlle Le Roux, Irene Lauritzen, Davide Marcato, Luisa Martina, Christian Menter, Else Marie Nissen, Sanne Østergaard Nielsen, Elena Paciello, Amparo Raga, Svetlana Rashkov-Ninova, Sabine Rechart-Lericq, Emilio Sanz, Lia Trum.

Den endelige version blev redigeret af Sylvia Casorzo, Francesca Costero, Germano Nervo, Delian Rashkov, Alberto Rustichelli, Alessandra Savio, Valeria Zaffalon.

I samarbejde med Acuarinto, BBQ Berufliche Bildung GmbH, Cooperativa Orso, Diaconia Valdese, Esiras Red Cross Center Jelling, Fundacion Pascual Tomas, Iniciativas De Futuro Para Una Europa Social Coop, Sprog Center Vejle, Stichting Bij Corrie, Stichting Dona Daria, Vejle Kommune, Xenia SRL.

Partnerskabet takker dem, der bidrog til realiseringen af resultatet.

Dette dokument er udarbejdet under hensyntagen til ligestilling mellem kønnene. Hvor det ikke umiddelbart fremgår, er henvisningen til det mandlige og det kvindelige køn altid underforstået.

**EMBRACE**  
**Forbedring af migranternes evner og anerkendelse**  
**af deres erhvervede kompetencer i Europa**

---

**RESULTAT 2**  
**RETNINGSLINJER FOR EMBRACES KVALIFIKATIONSIDENTIFIKATIONS- OG**  
**VALIDERINGSPROCES**

**RESUMÉ**

**INTRODUKTION**

**1. Indledning og generel oversigt**

Efter vedtagelsen af henstillingen fra Det Europæiske Råd den 20. december 2012 om validering af ikke-formel og uformel læring blev hver medlemsstat opfordret til senest i 2018 at oprette metoder til validering af viden, færdigheder og kompetencer erhvervet uden for de formelle rammer, der har til formål at gøre det muligt for enkeltpersoner at opnå anerkendelse af disse resultater og en fuldstændig eller delvis kvalifikation. På trods heraf skal hver enkelt national specificitet være i overensstemmelse med principperne og metoderne i de værktøjer, der allerede er udformet på europæisk plan, med hensyn til gennemsigthed (EQF, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Desuden viste en forberedende analyse på europæisk plan, at den eksisterende metodologi og redskaberne ikke er tilstrækkelige til at imødekomme behovene for validering af kvalifikationer for borgere fra tredjelande, både fordi migranterne er indehavere af kulturer, erfaringer og specifikke kompetencer, der ikke er opnået i europæisk sammenhæng, men også på grund af den hyppige mangel på dokumenterede beviser til støtte for disse erfaringer.

Idéen om at udarbejde det andet resultat kommer fra disse elementer: en publikation, der har til hensigt at give sagsbehandlerne nogle metodologiske retningslinjer, som støtter processen med anerkendelse og validering af kompetencerne inden for erhvervsprofilerne i landbrugs- og fødevarerektoren med fokus på borgere fra tredjelande, begyndende med en undersøgelse af de eksisterende modeller på nationalt og/eller regionalt plan med henblik på at vedtage de modeller, der gennemføres på grundlag af de forskellige nationale/regionale erfaringer i de lande, der endnu ikke har en klar og valideret procedure.

Referencemålets specificitet (migrant-borgere) har krævet særlig omhu med hensyn til den kulturelle, geografiske og sproglige dynamik, der har stor indflydelse på analysen af den enkeltes erhvervs erfaringer og kompetencer. Derfor har den fremgangsmåde, der anvendes til at implementere produktet, været meget samarbejdsvillig og integrativ i betragtning af de diversificerede erfaringer, som partnerne har dokumenteret om emnet validering af kvalifikationer, og om muligheden for at integrere den bedste praksis, metodologi og værktøjer.

Desuden er der af samme grund lagt særlig vægt på velkomst-metodologien, valget af de kommunikative stilarter, de nærmere regler for identificering af erfaringer og kompetencer og tilbagemeldingsresultatet. Dette indebærer en integrering af de forskellige kendetegn ved de værktøjer, der anvendes i de europæiske lande, med nye, der er skabt "ad hoc" til det nye mål.

## **Rapportens organisationsretningslinjer**

Denne rapport indledes med en beskrivelse af den generelle ramme, hvori forløbet og de udførte aktiviteter finder sted. Disse kan indgå i den erfaringslinje, der spores af andre initiativer, og som har til formål at fremme konvergerende tilgange blandt EU-landene med hensyn til gennemsigtigheds- og anerkendelsesforløb af ikke-formelle og uformelle kompetencer. Formålet er at fremme læring, beskæftigelsesegnet og erhvervs mobilitet og samtidig harmonisere projektpartneres metodologi og praksis ved at dele en fælles tilgang, som skaber en dialog mellem de anvendte værktøjer. Den fokuserer således på de stærke og svage sider ved de erfaringer, der er blevet gennemført før, efter hvad der fremgår af de vigtigste udfordringer i den eksisterende litteratur.

I første del af det andet kapitel tages der hensyn til de projektmålsætninger, der er angivet i EMBRACE-projektet, og de udarbejdede resultater, med udgangspunkt i det katalog over erhvervsprofiler og kompetencer, der kræves i EU og i landbrugs- og fødevarersektoren (Resultat 1), den metodologiske vejledning til anerkendelse og validering af tredjelandsborgeres kompetencer (Resultat 2); certificeringsværktøjssættet for eksperter og sagsbehandlere, som giver en trinvis vejledning til at støtte migranter i at søge et nyt eller bedre job ved at identificere og validere deres ikke-formelle og uformelle kompetencer (Resultat 3), og som beskriver projektpartnerkabets heterogene kendetegn, som udgør en merværdi for det behandlede emne.

I den anden del kan du finde en beskrivelse af den kandidatgruppe, der er involveret i projektforsøget, samt den metodologiske tilgang, der er anvendt. Kandidatgruppen (hvoraf 53% opnåede fuld validering af den erhvervs mæssige profil) var 36 borgere fra tredjelande: 12 i Italien, 7 i Spanien, 5 i Nederlandene, 4 i Danmark og 3 i Tyskland, hovedsagelig mænd (70%), med en gennemsnitsalder på 30, hovedsagelig fra Vestafrika; mens kvinderne (30%) kom fra Sydamerika.

Med henvisning til den metodologiske tilgang er IVK-processen, der blev gennemført inden for EMBRACE-projektet, baseret på grundlæggende principper og metodologiske retningslinjer, der deles på europæisk plan, og i overensstemmelse med disse principper gennemførte projektet en "Dekalog" af de metodologiske valg med hensyn til de grænser, inden for hvilke der kan findes indikationer fra de nuværende retningslinjer, som er beskrevet i detaljer i dette kapitel, i ti punkter, der begynder med definitionen af en læringskontekst, til opmærksomheden på ikke-formelle og

uformelle sammenhænge, til definitionen af kompetence, til udarbejdelsen af et katalog over erhvervsprofiler i landbrugs- og fødevarersektoren og videre til faserne i en IVK-proces, modellens tværnationale funktion og IVK-værktøjssættet, til beskrivelsen af den udformede mekanismes pålidelighed, modellens bæredygtighed, kandidatens rolle, og migrantens anerkendelse.

I tredje del beskrives IVK-processen med hele sin fase, en detaljeret beskrivelse af strømmen af aktiviteter til identificering og validering af kompetencerne samt den referencestandard, som de kvalifikationer, hvorpå erhvervsprofilerne for landbrugs- og fødevarersektoren, der er udviklet i projektet, er baseret.

I fjerde kapitel findes de specifikke redskaber, der er tænkes anvendt i processen til at identificere og validere de kompetencer, der er defineret i EMBRACE-projektet: i dette afsnit er der inkluderet en detaljeret beskrivelse af alle værktøjerne baseret på de 5 hv-spørgsmål.

Til slut findes der et appendiks med en ordliste og de kommunikationsredskaber, der henvender sig til migranter, sociale sagsbehandlere og arbejdsgivere i landbrugs- og fødevarersektoren.

Med henblik på at overføre resultaterne er retningslinjerne, selv om de kun er anvendt som et forsøg i landbrugs- og fødevarersektoren, blevet konstrueret, så de har en værdi for flere sektorer, og de kan således anvendes på et generelt niveau i overensstemmelse med referencemålet.

*Dette dokument er udarbejdet under hensyntagen til ligestilling mellem kønnene. Hvor det ikke umiddelbart fremgår, er henvisningen til det mandlige og det kvindelige køn altid underforstået.*

## RETNINGSLINJER

### FOR EMBRACES KVALIFIKATIONSIDENTIFIKATIONS- OG VALIDERINGSPROCES

<b>1 - GENERELLE RAMMER</b> .....	
1.1 Validering af tidligere læring .....	
1.2 Vigtigste udfordringer i forbindelse med validering af tidligere læring for migranter .....	
<b>2 - TESTRAMMEN</b> .....	
2.1 Embrace-projektet .....	
2.2 Kandidatgrupper involveret i Embraces test .....	
2.3 Embraces metodologiske tilgang .....	
<b>3 - EMBRACES IDENTIFIKATION OG VALIDERING AF KOMPETENCER (IVK-PROCES)</b>	
3.1 En generel oversigt over Embraces identifikation og validering af kompetencer (IVK-processen) .....	
3.2 Modtagelsesfase .....	
3.3 Identifikationsfase .....	
3.4. Valideringsfase .....	
3.5 Dybtgående analyse over de roller, der er involveret i Embraces kompetenceidentifikations- og valideringsproces (IVK-processen) .....	
<b>4 - EMBRACES IVK-VÆRKTØJSSÆT</b> .....	
4.1 Forundersøgelses-interview .....	
4.2 Serviceaftale .....	
4.3 Oplysninger om behandling af personoplysninger .....	
4.4 Personlig sagsmappe .....	
4.5 Evalueringsrapport over kvalifikationsdokumentation .....	
4.6 Kvalifikationsvalideringstabel .....	
4.7 Kvalifikationsvalideringsrapport .....	
4.8 Erhvervsprofilvalideringscertifikat / Kvalifikationsvalideringscertifikat .....	

Appendiks

Ordliste

Foldere (henvendt til migranter, sagsbehandlere, iværksættere indenfor landbrug og fødevarer)

## 1 - GENERELLE RAMMER

### 1.1 Validering af tidligere læring

Valideringen af enhver form for læring til støtte for en *videnbaseret økonomi* har været på den europæiske politiske dagsorden i mindst 25 år. Tilegnelsen af en europæisk tilgang, og dermed en fælles metodologi, er dybt forankret i den europæiske strategi for "*den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnbaserede økonomi i verden, som kan skabe en bæredygtig økonomisk vækst med flere og bedre job og større social samhørighed*"<sup>1</sup> og er blevet taget op i europæiske meddelelser og henstillinger<sup>2</sup>.

I 2012 opfordrede en henstilling fra Rådet medlemsstaterne til at indføre nationale ordninger for validering af ikke-formel og uformel læring med henblik på at øge synligheden og værdien af kompetencer, der er erhvervet overalt: på arbejdspladsen, i hjemmet, ved frivillige aktiviteter eller i hverdagen. Desuden anbefaler det medlemsstaternes systemer at overholde principperne om tilgængelighed, kvalitet og gennemsigtighed og påpeger behovet for at udvikle rådgiveres og erhvervsudøveres kompetencer.

I årenes løb har medlemsstaterne nået nogle vigtige milepæle: (i) udvekslingen af et fælles ordforråd om emnet læring og kvalifikationer inden for rammerne af politikker og strategier for integration på arbejdsmarkedet; (ii) gennemsigtighed, overførbarhed og sammenlignelighed af de kvalifikationer, der er opnået i de forskellige medlemsstater; (iii) oprettelse af et system til anerkendelse, validering og certificering af kvalifikationer, der er erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge af arbejdstagere i hver medlemsstat og/eller i mobilitetsaktiviteter.

Derfor kan vi definere valideringen af ikke-formel og uformel læring<sup>3</sup> som en proces, hvorigennem en arbejdstager (beskæftiget eller ikke beskæftiget) kan validere læringsresultater, der er erhvervet uden for formel uddannelse, og dermed kan give værdi og synliggøre forskellige læringsforløb, der er tilegnet i hverdagen, for at validere og certificere dem med hensyn til resultater og derefter bruge dem til at få adgang til beskæftigelses- og/eller uddannelsesmuligheder<sup>4</sup>.

---

<sup>1</sup> Lisbon Europea Council, Conclusion of the Presidency (March 2000), *Teaching and Learning. Towards the learning society* (available at: [http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/pdf/com95\\_590\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf)); *A Memorandum on Lifelong Learning* (Commission Staff Working Paper, 2000).

<sup>2</sup> European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLETE%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>)

<sup>3</sup> Cfr. Glossario del CEDEFOP per la definizione di apprendimento formale, non formale e informale.

<sup>4</sup> CEDEFOP (2014), *Terminology of educational and training policy*, available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4064>.

Efter CEDEFOPS ordliste kan vi definere: *Formel læring* som en forsætlig aktivitet i et organiseret og struktureret miljø, der eksplicit betegnes som læring, og som kan føre til en certificering; *ikke-formel læring* som en forsætlig aktivitet (fra elevens synspunkt) indlejret i andre aktiviteter, der ikke udtrykkeligt er betegnet som læring, men med et vigtigt læringsselement, selv om det ikke fører til certificering; *uformel læring* som en utilsigtet aktivitet (også erfarings- eller tilfældig læring) som følge af daglige aktiviteter i forbindelse med arbejde, familie eller fritid<sup>5</sup>.

De retningslinjer, som CEDEFOP<sup>6</sup> har udarbejdet, skitserer en proces, der er struktureret i 4 faser: identifikation, dokumentation, vurdering og certificering. I identifikationsfasen hjælper en rådgiver gennem en dialog-baseret tilgang en kandidatgruppe med at identificere viden, kompetencer, kvalifikationer og til at udvikle selvstændiggørelse og bevidsthed om implicite og uformelle læringsprocesser (Polanyi M. 1958). I dokumentationsfasen hjælper rådgiveren kandidaterne med at indsamle dokumentation og lægge den ind i en "portefølje" eller et CV<sup>7</sup>. I vurderingsfasen skal læringsresultaterne sammenlignes med erhvervsprofiler, og kandidatgruppen opfordres til at demonstrere deres kompetencer og evner gennem praktiske tests. I certificeringsfasen tilvejebringes en kvalifikation (helt eller delvis) af læringsresultaterne. I tilfælde af delvise kvalifikationer hjælpes en kandidat (hvis vedkommende ønsker det) til at tilmelde sig et uddannelseskursus for at erhverve de manglende kompetencer og opnå en kvalifikation.

Selv om gennemførelsen af processen på EU-plan endnu ikke er afsluttet, er valideringen af tidligere læring en udfordring for EU-landene, både med hensyn til at udvikle et inklusivt og mere sammenhængende samfund (i forsøget på at holde sammen på den økonomiske udvikling og social samhørighed) og med hensyn til at skabe bedre trivsel blandt borgerne. Set ud fra et systemisk synspunkt betyder det, at gennemførelsen af et effektivt valideringssystem kan gøre det muligt at forbedre matchet mellem efterspørgsel og udbud og fremme en langsigtet integration af arbejdskraft baseret på den enkeltes reelle kapaciteter og evner. Dette letter en højere grad af gennemsigtighed i kvalifikationer (takket være sammenligneligheden i erhvervs-kvalifikationssystemer) og fremmer også på EU-plan muligheden for overførsel af kompetencer mellem sektorer og virksomheder.

Ud fra et organisatorisk synspunkt kan virksomhederne få gavn af sammenlignelighed og gennemsigtighed i kvalifikationerne i forhold til deres menneskelige ressourcer, da disse procedurer kan hjælpe dem med at gennemføre en bedre kompetencefordeling i hele arbejdsprocessen. Det kan gøre det muligt at identificere innovationsudfordringer og uddannelsesbehov. Det kan derfor hjælpe i forbindelse med effektive, målrettede og individuelt udviklede uddannelseskurser og

---

<sup>5</sup> CEDEFOP (2014), *Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms* - 2nd ed., Luxembourg: Publications Office.

<sup>6</sup> CEDEFOP (2015), *European Guidelines for validating of non-formal and informal learning* available at: <http://www.cedefop.europa.eu/en/publications-and-resources/publications/4054>

<sup>7</sup> In alcuni paesi la fase di identificazione e documentazione è unica.



karriereplaner. Valideringsprocessen er også med til at aktivere en organisatorisk analyse baseret på arbejdsmetoder. Sidst, men ikke mindst, så øger det følelsen af at høre til på en arbejdsplads. Fra et individuelt synspunkt, ifølge litteraturen, giver dette borgerne mulighed for at skabe værdi for tidligere erfaringer, der forbedrer individuelle evner og selvstændiggørelse. Dette er endnu vigtigere for jobsøgende eller personer, der risikerer arbejdsløshed, under forhold med sårbarhed eller karriereskift, da det understøtter individuelle bevidsthedsprocesser, letter udnyttelsen af tidligere erfaringer, gør kvalifikationer mere synlige og forbedrer beskæftigelsesegnetheden. For arbejdstagere (ansatte eller jobsøgende) kan validering af tidligere erfaringer, der er opnået hvor som helst, desuden øge mobilitetsmulighederne (blandt erhvervsprofiler og blandt virksomheder/lokale arbejdsmarkeder), støtte livslang læring, lette erhvervelsen af en erhvervmæssig kvalifikation (hel eller delvis) og give mulighed for at deltage i kurser, der åbner op for et mere fleksibelt forløb. Som nævnt i Resultat 1 i Embrace-projektet (Katalog over erhvervmæssige behov), der starter ved de fælles retningslinjer, har EU-landene udviklet et specifikt valideringssystem i overensstemmelse med nationale særpræg.

## **1.2 Vigtigste udfordringer i forbindelse med validering af tidligere læring for migranter**

De seneste migrationsstrømme har erstattet spørgsmålet om integration af migranter og behovet for integration i EU-medlemsstaterne i centrum af EU-debatten. Som det fremgår af litteraturen, har EU's tilgang til migration traditionelt været fokuseret på arbejdskraftdimensionen og på idéen om komplementaritet mellem migrantarbejdere i forhold til autoktont (Zanfrini, 2015). Nogle særpræg, der karakteriserer EU's tilgang til indvandreres inklusion kan hermed (se *Resultat 1 "Katalog over erhvervmæssige behov"*) spores til:

- tendensen til at tilpasse migranternes kvalifikationer til manglen på arbejdskraft (dvs. den øgede efterspørgsel efter arbejdstagere i sundhedssektoren). Efterspørgslen efter migrantarbejdere har en tendens til at afspejle kendetegnene ved den lokale produktive struktur
- segregering af migranter, både horisontalt og vertikalt, i specifikke sektorer (produktion og byggeri, hoteller og restauranter, sundhedspleje og socialvæsen, hjemmepleje, børn eller ældrepleje, landbrug og fødevarerarbejdning)
- koncentrationen af migranter i ufaglærte og lavtlønnede job og dermed fænomenet med overkvalificerede udenlandske arbejdstagere
- den deraf følgende underudnyttelse af migranternes kvalifikationer og kompetencer (også på grund af vanskelighederne ved at anerkende udenlandske kvalifikationer)
- overeksponeringen (på grund af ovennævnte særpræg) af migrantarbejdere ved negative hændelser forårsaget af krisen, såsom arbejdsløshed (både midlertidig og langsigtet), forværring af arbejdsvilkår, risiko for social udstødelse og risiko for udnyttelse (ulovlige ansættelser eller kriminalitet).

Den økonomiske krise i de europæiske produktionssystemer, og parallelt dermed den større betydning af internationale migrationer mod EU-landene, har sat fokus på behovet for at genoverveje den europæiske strategi og på den type vækst, der skal fremme denne, og dermed også på migrationens rolle med hensyn til en intelligent og inklusiv vækst (*ibid.*).

Migrationsstrømmenes relevans har i høj grad ændret migrantgruppernes kendetegn og sammensætning og migranternes behov, og de forhold, som offentlige og private arbejdsformidlinger står over for, har ændret sig. Især hvad angår flygtninge og asylansøgere er der en stigende bevidsthed om behovet for at reducere inaktivitet og arbejdsløshedsperiode og disses negative indvirkning på den enkeltes trivsel og på den sociale samhørighed i de lokale systemer. Den aktuelle debat mellem arbejdsmarkedets parter og regeringen er fokuseret på, hvordan de kan integreres i EU's arbejdsstyrke gennem indførelse af aktive arbejdsmarkedspolitikker, der tidligere identificerer kvalifikationer med henblik på at støtte migranter til at finde en god løsning (hurtig adgang for personer med de nødvendige kvalifikationer; en uddannelsesperiode parallelt med adgangen til arbejdsmarkedet for dem, der skal forbedre visse specifikke kompetencer; strukturerede uddannelseskurser for lavtuddannede).

I debatten er der derfor særlig fokus på validering af kompetencer, hvor de end er erhvervet. Som CEDEFOP påpeger: «*med den nuværende migrantkrise i Europa kan politiske foranstaltninger til at forstå tredjelandstatsborgeres færdigheder, kvalifikationer og erhvervs erfaringer støtte deres integration i samfundet og på arbejdsmarkedet. Betydningen af kvalifikationsundersøgelser og tidlig profilering af kvalifikationer for tredjelandstatsborgere, som det understreges i dagsordenen for kvalifikationer, er særlig vigtig*»<sup>8</sup>.

Selv om nogle forskere har understreget kontroversielle aspekter vedrørende uventede virkninger af valideringsprocedurer (Zanfrini, 2015; Lodigiani e Sarli, 2017), er valideringen af tidligere læring på visse betingelser (kontekstuel, organisatorisk og systemisk) fortsat en mulighed for indvandreres integration på arbejdsmarkedet<sup>9</sup> og udgør også en mulig strategi for at imødegå behovet for flygtninges integration. Valideringen af tidligere læring, men også anerkendelse af kvalifikationer erhvervet i oprindelseslandet<sup>10</sup> er en af de største udfordringer, som EU-landene på forskellige niveauer (institutioner, arbejdsgivere, private og nonprofitorganisationer) skal reagere på (se *Embrace Resultat 1 "Katalog over erhvervmæssige behov"*).

Det skal bemærkes, at dette ikke er en teoretisk udfordring, men en mulighed for at give tilstrækkelig værdi til kompetencer, der tilhører mennesker, virksomheder, organisationer og lokalsamfund, og at

---

<sup>8</sup> <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/events/how-make-learning-visible>

<sup>9</sup> European Commission (2014), *Europe 2020, European strategy for smart, sustainable and inclusive growth* (<http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf> )

<sup>10</sup> See: <http://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory>

valideringen af tidligere læring desuden fremstår som en ret til at certificere og bruge faglige kompetencer uanset de fremgangsmåder, den tid og de sammenhænge, hvor de er erhvervet.

Med udgangspunkt i litteraturanmeldelserne (se *Resultat 1 "Katalog over erhvervsmæssige behov"*) og i resultaterne af tidligere erfaringer kan vi opsummere styrkerne og svaghederne ved valideringen af tidligere erfaringer rettet mod migranter.

I henhold til det, som vi nævnte i vores tidligere afsnit, giver valideringen af tidligere læring migranter mulighed for at:

- forbedre deres beskæftigelsesegnethed og selvstændiggørelse
- give værdi og gennemsigtighed til de kompetencer, der er erhvervet i oprindelseslandet eller under deres migrationsforløb
- overvinde (delvis) manglen på eventuel dokumentation for deres tidligere studier eller erhvervserfaring
- støtte livslang læring
- støtte mobilitet (selv mellem EU-lande)
- deltage i faglige kurser med henblik på at erhverve en hel eller delvis kvalifikation gennem en større fleksibilitet i forløbet
- sammenligne læringsresultater med en standard.

Der er derimod nogle svagheder, der ikke lader systemet passe til formålet:

- sproglige barrierer og kulturel forskellighed i forståelsen af arbejdsmarkedets funktion eller den faglige beskrivelse, der er i brug
- manglende oplysninger om procedurerne
- standardiserede og bureaukratiske procedurer
- dyr og tidskrævende procedure
- sproglige barrierer i forståelsen af valideringsprocesser og -værktøjer
- mangel på migrant-venlige værktøjer.

Med den dokumentation, der anbefales af den forskning, der blev foretaget i første del af Embrace-projektet, samt resultaterne af andre nationale og tværnationale projekter, har partnerskabet delt en fælles metodologi og foreslår nogle aspekter, der skal tages hensyn til for at mindske svaghederne og maksimere styrkerne. Du kan finde dette i det afsnit, der er dedikeret til Embraces metodologiske tilgang.

## **2 - TESTRAMMEN**

### **2.1 Embrace-projektet**

Projektet Embrace har til formål at strukturere en tværnational metodologi, der er i stand til at identificere, dokumentere og validere ikke-formelle og uformelle kvalifikationer og kompetencer, hvor de end er erhvervet af indvandrere (i deres oprindelsesland eller i andre EU-lande) for at forbedre deres muligheder og adgang til det europæiske arbejdsmarked, navnlig i landbrugs- og fødevarersektoren (avl, dyrkning, forarbejdning).

Projektets *målgruppe* udgør således migranter, der kommer fra lande uden for EU, der for nylig er ankommet til vores kontinent, som i øjeblikket er arbejdsløse, med eller uden en formel uddannelsescertificering, med eller uden et tidligere job i deres hjemland eller i et andet EU-land.

Projektet står over for udfordringerne i forbindelse med indvandreres integration af arbejdskraft, der er nævnt i det foregående afsnit, gennem udformning og afprøvning af en specifik procedure baseret på migrant-venlige værktøjer og interkulturelle tilgange, der tager hensyn til historie, kulturer, kvalifikationer og erfaringer, der er opnået hvor som helst.

Aktiviteterne er hovedsagelig koncentreret om landbrugs- og fødevarersektoren, fordi: (i) det er en strategisk og voksende sektor i mange UE-lande, både hvad angår traditionelle produkter og specifikke nicher; (ii) den beskæftiger mange migranter i oprindelseslandet; (iii) den udtrykker en høj arbejdskraftefterspørgsel efter migranter; (iv) på trods af forskellige produktive teknologier er den ret ens i forskellige lande (oprindelsesland og ankomstland).

For at nå projektets mål definerer Embrace tre hovedresultater:

- 1) et katalog over erhvervsmæssige profiler og kompetencer, der er nødvendige i EU og i landbrugs- og fødevarersektoren;
- 2) et værktøjssæt for rådgivere og certificeringssagsbehandlere med henblik på at give dem en "trinvis" vejledning i at støtte migranter i deres søgen efter et nyt eller bedre job ved at identificere og validere deres ikke-formelle og uformelle kompetencer og kvalifikationer;
- 3) metodologiske retningslinjer for at anerkende og validere kompetencer hos borgere fra tredjelande.

Partnerskabet består af 8 partnere, der kommer fra seks EU-lande. Navnlig:

- ENAIP Piemonte, den ledende partner (Italien) er en non-profit erhvervsuddannelsesorganisation, der opererer på nationalt og internationalt plan med initiativer rettet mod unge og voksne, arbejdstagere og virksomheder, jobsøgende, migranter og personer, der risikerer social udstødelse og er blevet juridisk anerkendt siden 1961. ENAIP's mission er at styrke de menneskelige ressourcer ved at fremme aktiviteter og tjenester i tæt samarbejde med lokale myndigheder, private og nonprofitorganisationer og andre vigtige interessenter.

- Acli e. V. (Tyskland) ACLI Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e V. er en nonprofitorganisation, der har til formål at fremme uddannelse, interkulturel dialog, gennemførelse af arbejdsmarkedspolitik og social integration rettet mod unge og voksne, både beskæftigede og jobsøgende, migranter og indfødte.
- CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, L'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ (Italien) er en erhvervsuddannelsesorganisation med base i Pinerolo med stor opmærksomhed på den lokale kontekst og iværksættersystemet. Den er involveret i erhvervsuddannelse og aktive arbejdsmarkedspolitikker rettet mod unge og voksne, herunder migranter.
- Coöp. vereniging Pressure Line U.A. (Holland) er et kommunikationsbureau, der udvikler sin kerneforretning i nationale og internationale projekter. Det er involveret i udvikling af kommunikationsstrategier, i forskningsprojekt, i markedsføring og web-design, i multimedie- og uddannelsesprojekter.
- Maison Familiale Rurale MFR (Frankrig) er et uddannelsescenter, der har til formål at fremme vekseluddannelse; ungdomsuddannelse inden for landbrug og fødevarer; voksenuddannelse og aktiviteter inden for jobinklusion.
- OXALIS (Frankrig) er et kooperativ, der tilbyder rådgivning og uddannelse inden for aktiv arbejdsmarkedspolitik, erhvervsuddannelser, lokal udvikling, byplanlægning, antidiskrimination og fattigdom. Det er involveret i ekspertbistand i organisatorisk udviklingsledelse og i gennemførelsen af bæredygtige projektaktiviteter.
- TRADIGENIA (Spanien) er en organisation, der tilbyder uddannelse og rådgivning henvendt til virksomheder og organisationer med særlig vægt på landbrugs- og fødevarerektoren. Den har også stor erfaring i UE-projekter.
- Videnscenter for Integration (Danmark) er en organisation, der har til formål at indsamle, tilpasse, udvikle og udveksle god praksis inden for integration af migranter. Det er involveret i at støtte oprettelsen af virksomheder, fremme mangfoldighedsledelse, udformning af IKT-metodologier og -værktøjer med henblik på at fremme interkulturel udveksling, aktivt medborgerskab og sprogindlæring.

Det heterogene partnerskab tilvejebringer projektet nogle merværdier, der er snævert forbundne med emnet:

- de tidligere erfaringer med ikke-formel og uformel læringsvalidering hos migranter, forbundet med stor opmærksomhed rettet mod landbrugs- og fødevarerektoren
- tilstedeværelsen af organisationer med base i "ankomstlande" (Spanien og Italien) og andre i destinationslandene (Danmark, Holland og Tyskland)
- forskellige synsvinkler og måder at håndtere problemer på
- komplementaritet mellem differentierede specifikke kvalifikationer, der omhandler forskellige opgaver, der er udformet af projektet.

Projektet startede i september 2016 og vil fortsætte indtil august 2019.

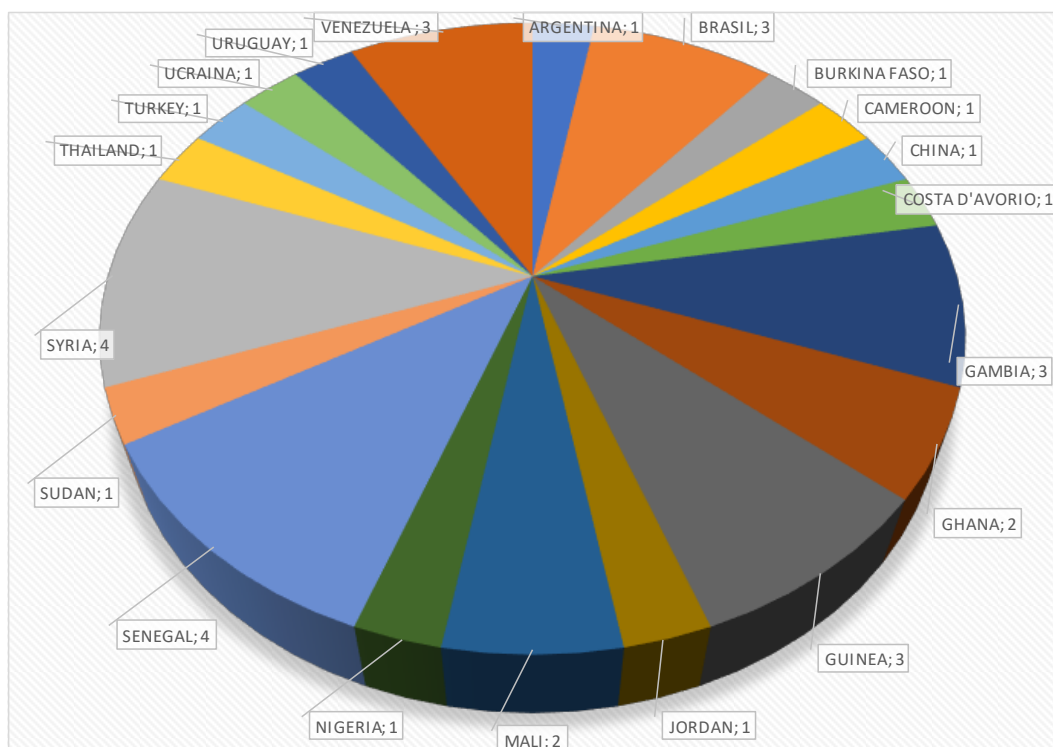
## 2.2 Kandidater involveret i Embraces test

Testen i Embrace-projektet har involveret i alt 36 borgere fra tredjelande: 4 i Danmark, 5 i Frankrig, 3 i Tyskland, 12 i Italien, 5 i Holland og 7 i Spanien.

Kandidater, der har benyttet tjenesten, er hovedsagelig mænd (70%) med en gennemsnitsalder på 30 år, som kommer fra Vestafrika (15), Mellemøsten (5), Sydamerika (4) og Østeuropa (1).

Kvinder (30%) kommer fra Sydamerika (4), Østasien (2), Centralafrika (2), Mellemøsten (1), Vestafrika (1) og Østafrika (1).

Nedenstående graf viser i detaljer de repræsenterede nationaliteter.



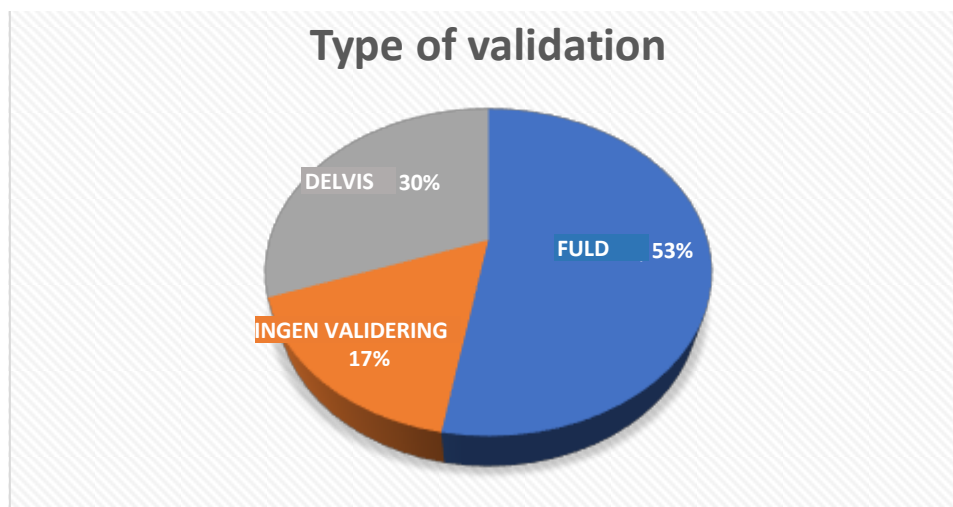
For så vidt angår erhvervmæssige profiler, er de vigtigste, for hvilke der blev anmodet om validering, følgende:

- KOK (9 kandidater)
- LANDBRUGSARBEJDER (7 kandidater)
- FØDEVAREARBEJDER (6 kandidater)
- GRØNTSAGSPRODUCENT (5 kandidater).

Blandt andet: 2 kandidater ansøgte om validering som BAGER, 3 KONDITOR, 1 MEJERIST/MEJERIPRODUCENT, 1 UDBENINGSOPERATØR.

	<b>F</b>	<b>M</b>	<b>I alt</b>
<b>LANDBRUGSARBEJDER</b>	1	6	<b>7</b>
<b>LANDBRUGSARBEJDER/GRØNTSAGSPRODUCENT</b>	1	4	<b>5</b>
<b>BAGER</b>		2	<b>2</b>
<b>KOK</b>	4	5	<b>9</b>
<b>MEJERIST/MEJERIPRODUCENT</b>		1	<b>1</b>
<b>UDBENINGSOPERATØR</b>		1	<b>1</b>
<b>FØDEVAREARBEJDER</b>	4	2	<b>6</b>
<b>KONDITOR</b>	1	2	<b>3</b>
<i>Ikke relevant</i>		2	<b>2</b>

Blandt deltagerne opnåede 53% en fuld erhvervsprofilvalidering (19); 30% en delvis validering (11) og 17% sprang fra uden at deltage i nogen form for validering. Dette skyldes navnlig manglen på sproglige kompetencer eller vanskeligheder med at identificere en erhvervmæssig profil i overensstemmelse med kataloget for landbrug og fødevarer.



Nedenfor fremgår typen af validering i forhold til den specifikke erhvervsmæssige profil, der er involveret.

	fuld	delvis	nej validering	I alt
<b>LANDBRUGSARBEJDER</b>	2	2	3	7
<b>LANDBRUGSARBEJDER/GRØNTSAGSPRODUCENT</b>	4	1		5
<b>BAGER</b>	1	1		2
<b>KOK</b>	3	5	1	9
<b>MEJERIST/MEJERIPRODUCENT</b>	1			1
<b>UDBENINGSOPERATØR</b>	1			1
<b>FØDEVAREARBEJDER</b>	5	1		6
<b>KONDITOR</b>	2	1		3
<b>IKKE RELEVANT</b>			2	2
<b>I alt</b>	<b>19</b>	<b>11</b>	<b>6</b>	<b>36</b>

### 2.3 Embraces metodologiske tilgang

Udformningen og gennemførelsen af en procedure til identifikation og validering af kompetencer (IVK) kræver på den ene side fokus på processens specifikke faser og aktiviteter og på den anden gennemførelse af specifikke metodologiske valg.

For det første er IVK-processen i Embrace-projektet baseret på nogle grundlæggende principper og metodologiske retningslinjer, der deles på europæisk plan (se Europakommissionen, Fælles europæiske principper for identificering og validering af ikke-formel og uformel læring, 2004; CEDEFOP, Europæiske retningslinjer for validering af ikke-formel og uformel læring, Luxembourg - Kontoret for de Europæiske Fællesskabers officielle publikationer, 2009).

I overensstemmelse med disse principper har Embrace-projektet udarbejdet en "dekalog" af metodologiske valg vedrørende de grænser, inden for hvilke angivelserne i disse retningslinjer kan findes.

Disse metodologiske valg refererer til følgende punkter:

- 1) definitionen af en læringskontekst
- 2) fokus på de ikke-formelle og uformelle sammenhænge
- 3) definitionen af kompetence
- 4) udarbejdelsen af et katalog over erhvervsmæssige profiler i landbrugs- og fødevarersektoren
- 5) faserne i IVK-processen
- 6) modellens tværnationalitet og IVK-værktøjskassen
- 7) pålideligheden af den udformede mekanisme
- 8) modellens bæredygtighed
- 9) kandidatens rolle
- 10) migrantens anerkendelse.



Det første metodologiske valg vedrører **læringsammenhænge**; Embrace-projektet forudsætter den definition, der er formaliseret i CEDEFOP's ordliste:

- formel læring opnås i en organiseret og struktureret sammenhæng (f.eks. i et uddannelsesinstitut), der er specifikt udformet hertil (med hensyn til læringsmål, længde og ressourcer). Formel indlæring er tilsigtet ud fra kandidatens synspunkt. Det fører normalt til en validering og en certificering;
- ikke-formel læring opnås inden for rammerne af planlagte aktiviteter, der ikke specifikt betragtes som læring (med hensyn til mål, tid eller støtte til læring). Det er tilsigtet ud fra kandidatens synspunkt;
- uformel læring er resultatet af de aktiviteter, der udføres i hverdagen i tilknytning til erhvervs-, familie- eller fritidsområdet. Det er ikke struktureret i form af læringsmål, tid og ressourcer. I de fleste tilfælde er uformel indlæring ikke tilsigtet ud fra kandidatens synspunkt.

Det andet metodologiske valg vedrører de læringsammenhænge, som disse retningslinjer er prioriteret i: Embrace-projektet har besluttet at tage den **læring**, der er opnået i **ikke-formelle og uformelle sammenhænge**, som reference. Dette valg er motiveret af anerkendelsen af, at kandidaternes kompetencer har samme værdi uanset de sammenhænge og tilstande, de er blevet opnået i, men selv om læring udført i uformelle og ikke-formelle sammenhænge spiller en vigtig rolle i udviklingen af faglige kvalifikationer modtager den sjældent den samme grad af accept som læring, der opnås i formelle sammenhænge. I flere lande betragtes de kompetencer, der er opnået i uformelle eller ikke-formelle sammenhænge, og som ikke er "dokumenteret" af certifikater, ikke som erhvervede kompetencer, fordi de ikke har samme baggrund som den formelle læring. Derfor er anerkendelsen af de kompetencer, der følger af læring i uformelle eller ikke-formelle sammenhænge, et meget vigtigt spørgsmål, da denne anerkendelse er særlig relevant for dem, der ikke er kvalificerede eller er dårligt kvalificerede.

Da initiativet desuden er rettet mod borgere fra tredjelande, er det ikke kun den læring og de erfaringer, der er opnået i det land, hvor IVK gennemføres, der er taget i betragtning, men også det, der er erhvervet i oprindelseslandet og i andre europæiske lande eller lande uden for EU.

Det  tredje metodologiske valg vedrører spørgsmålet: Hvad betyder **kompetence**? Den begrebsmæssige reference er den definition, som CEDEFOP har fastsat, ifølge hvilken kompetence er evnen til på passende vis og i en bestemt sammenhæng (uddannelse, arbejde, personlig eller faglig udvikling) at anvende resultaterne af læringsprocessen. Det er den dokumenterede evne til at bruge viden, personlige, sociale og/eller metodologiske evner og kapaciteter i faglige situationer eller læringssituationer og i den faglige og personlige udvikling. Det skal bemærkes, at kompetence ikke er begrænset til de kognitive elementer (som indebærer brug af stiltiende teorier, begreber eller

viden), men også omfatter funktionelle aspekter (tekniske kompetencer), interpersonelle kvaliteter (f.eks. sociale og organisatoriske kvalifikationer) og etiske værdier.

Det præciseres, at der inden for rammerne af Embrace-projektet er truffet beslutning om at henvise til "erfaringskompetencer" som fokus for valideringspraksis: det er de kvalifikationer, der repræsenterer det håndgribelige og det certificerbare resultat af en ikke-formel og uformel læringsproces.

Det *fjerde metodologiske valg* vedrører definitionen af de specifikke kompetencer, der er nyttige for at fungere i landbrugs- og fødevarersektoren, som Embrace-projektet fokuserer på.

En forudsætning for gennemførelsen af testen var definitionen af et **Katalog over behov, profiler og faglige kvalifikationer i landbrugs- og fødevarersektoren**. Dette katalog er resultatet af den forskning, der er gennemført og færdiggjort for at analysere de eksisterende jobprofiler i partnerlandenes nationale og regionale forråd og, gennem en sammenligning med virksomheder og arbejdsmarkedets parter, for at identificere de vigtigste de profiler, der kræves men ikke opfyldes af arbejdsmarkedet i fødevarersektoren og agroindustrien. Kataloget består af en samling af profiler og faglige kvalifikationer i landbrugs- og fødevarersektoren, der er identificeret i de lokale sammenhænge, og som er beskrevet med hensyn til kompetencer, kvalifikationer og holdninger. Kataloget repræsenterer den standard, der skal anvendes for at validere migranternes kompetencer.

Det *femte metodologiske valg* vedrører **faserne i den proces**, som vi agter at foreslå. I det store og hele henviser det europæiske system til en proces, der fører til en certificering af kompetencer i faser: identificering af læringsresultater og de opnåede kvalifikationer, analyse gennem dokumentation, validering af de kompetencer, der haves, og certificering med henvisning til en faglig standard. Validering efter de europæiske indikationer kan finde sted forud for en reel certificering, men kan også håndteres separat.

Anerkendelsesprocessen i forbindelse med Embrace-projektet angives i de første to faser og certificeringsfasen behandles ikke. Grunden til dette valg er, at certificeringen skal foretages ifølge certificeringsstandarder. De består hovedsagelig af uddannelsesstandarder, hvis det er den enkeltes behov at opnå en certificering med henblik på anerkendelse af uddannelsespoints; de består af faglige standarder, hvis det er den enkeltes mål at opnå en certificering med henblik på at blive anerkendt på arbejdsmarkedet til en erhvervmæssig genindsættelse eller et karriereudviklingsforløb.

I hvert af de lande, der deltager i partnerskabet, er der faglige og uddannelsesmæssige standarder og instrukser vedrørende de kvalifikationsvalideringsmetoder, der er knyttet til den nationale kvalifikationsramme. Embrace-projektet har til sin eksperimentelle karakter besluttet at overføre den endelige certificeringsfase til hver enkelt national procedure. Der er lagt særlig vægt på opbygningen

af kvalifikationsidentifikations- og valideringsværktøjerne i overensstemmelse med de værktøjer og procedurer, der anvendes i de enkelte partnerlande, for at fremme "dialogen" mellem Embrace-proceduren og de officielle procedurer og for at muliggøre en eventuel certificeringshandling efter de identifikations- og valideringsfaser, der er implementeret af Embrace i den endelige certificeringsfase.

På samme måde har det sjette metodologiske valg tilvejebragt fokus på en forpligtelse til inden for rammerne af Embrace-projektet at udarbejde en interventionsmodel og et dertil knyttet værktøjssæt i overensstemmelse med det, der er udbredt og anvendes i hvert af partnerskabslandene.

Hvorom alting er, yderlige foranstaltninger er blevet taget. På trods af differentieringen i erfaringerne både i det offentlige, det private og det socialprivate miljø og den deraf følgende udvikling af regler og procedurer, der ikke altid er entydige eller betragtet som en europæisk merværdi, har man valgt at udarbejde en interventionsmodel og dertil knyttede værktøjer som en **overgangssyntese** for at forbedre de forskellige erfaringer og tilgange.

Lad os ikke glemme, at i nogle realiteter er systemer og modeller for identifikation og validering defineret og garanteret af en normativ "paraply", der sigter imod at regulere procedurerne og gøre de anvendte processer og modeller mere gennemsigtige; tværtimod har procedurerne, systemerne og modellerne for identifikation og validering i andre nationale sammenhænge fulgt en spontan dynamik, som ikke er struktureret (hvis ikke på regionalt plan eller i specifikke og afgrænsede nationale systemer) med meget forskellige mål, tilgange og metoder.

Det syvende metodologiske valg vedrører det, som vi kan definere som **identifikations- og valideringsmekanismens "pålidelighed"**: den proces, de procedurer og de kriterier, der anvendes til at identificere og validere læringsresultaterne og de dertil knyttede kompetencer, skal være ens, gennemsigtige og garanteret af et fælles system af faglige standarder.

Med hensyn til de faglige standarder henviser Embrace-projektet specifikt til de erhvervmæssige profiler og fag i landbrugs- og fødevarersektoren, som er blevet beskrevet og indsamlet i et katalog, og som er nyttige som referencepunkter i evalueringen af kompetencerne og som gennemføres inden for projektets rammer. Med hensyn til behovet for en faglig standard, skal man huske på, at en af de særlige kendetegn ved kompetence er repræsenteret ved dens subjektivitet, det vil sige, at den enkelte handler på en kompetent måde ved at bruge de tilegnede ressourcer på en integreret og interaktiv måde. Denne erklæring, der kan synes uforenelig med muligheden for at dokumentere en kandidat væremåde på en gennemsigtig og entydig måde, kræver, at der findes en standarddefinition af kompetencen.

Det ottende metodologiske valg har ført til løftet om at gennemføre en **økonomisk bæredygtig interventionsmodel**.

Dette er et kritisk, men meget vigtigt emne, når man udformer en mekanisme til identifikation og validering af kompetencerne. I realiteten har identifikations- og valideringsaktiviteterne en omkostning, der kan variere, alt efter hvem og hvordan valideringen foretages, men som skal tages i betragtning ved definitionen af mekanismen.

Europa 2020-strategien har til formål at nå frem til en intelligent, bæredygtig og inklusiv vækst, og for at nå dette mål er valideringen af de læringsresultater, der er opnået både i ikke-formelle og uformelle sammenhænge, et væsentligt bidrag, hvilket blev genbekræftet af Rådets nylige henstilling. I overensstemmelse med målsætningerne i Europa 2020-strategien skal EU-landene vedtage en række mekanismer for at sikre borgerne alle betingelser for at bruge de erhvervede kompetencer.

At give alle borgere mulighed for at bruge deres andel af læringsresultater, erfaringer og kompetencer er et mål, som kun kan nås ved at tilbyde flere og flere chancer. IVK-procedurerne må ikke være for "dyre", ellers vil det blive vanskeligt at finde de nødvendige ressourcer til at tilbyde en offentlig tjeneste eller til at finde borgere, der ønsker at betale for en privat tjeneste. Derfor er der inden for Embrace-projektet blevet udviklet en interventionsmodel, som på den ene side reducerer antallet af involverede erhvervsmæssige profiler, men øger de specifikke kompetencer, som disse profiler skal besidde (yderligere oplysninger findes i kapitel 3), og som på den anden side giver mulighed for selvstændiggørelse til den kandidat, der er interesseret i at få sine erfaringsbaserede kompetencer anerkendt, ved aktivt at bidrage til processen uden for enhver bistandslogik.

Vi kommer derefter til det niende metodologiske valg med hensyn til **de kendetegn og den centrale rolle, som er tildelt kandidaten** i IVK-processen.

Med hensyn til kendetegn, sker adgangen til kvalifikationsidentifikations- og valideringsprocessen på grundlag af en egen-erklæring om at have erhvervet læringserfaringer i enhver form for kontekst (formel, ikke-formel, uformel); hvori der skal udledes dokumentation af følgende kendetegn:

- at have deltaget i uddannelses- og læringsaktiviteter, der er gennemført i organisationer såvel i den frivillige sektor, socialprivat og i virksomheder med uddannelsesområder med relevant indhold, der tildeles passende certificeringer og/eller der er egen-erklærede i de tilfælde, hvor det af objektive beveggrunde ikke er muligt at fremskaffe disse certificeringer;
- at have opnået en længdemæssig overensstemmende erhvervserfaring, herunder periodisk, i oprindelseslandet, i andre lande eller i værtslandet
- at besidde erfaring, der er opnået i forbindelse med udførelsen af deres daglige aktiviteter i erhvervs-, familie- og fritidssammenhænge, og som er passende i indhold og længde, også opnået på periodisk måde.

Med hensyn til funktion er den enkelte i centrum af det IVK-forløb, som implementeres af Embrace-processen, da det er baseret på den enkeltes hensigt om at få sine erfaringer og kompetencer styrket og starte på et forløb, der sigter imod forbedring, indfrielse og frigørelse. Den proceseffektivitet, der fører til kvalifikationsvalidering, afhænger ikke kun af professionalismen hos de sagsbehandlere, der administrerer den, men også af motivationsniveauet hos den kandidat, der vil have adgang til kvalifikationsidentifikations- og valideringsforløbet.

Aktiviteten med anerkendelse af de opnåede læringsresultater og -erfaringer kan være vanskelig og kan kræve fuld deltagelse af den enkelte, der ønsker at udføre den. Uden intentionalitet og motivation risikerer kandidaten at følge et forløb, der ikke fører til et mål.

For det andet, men ikke mindre vigtigt: kandidaterne er centrale, fordi hele IVK-forløbet er bygget op omkring deres historie. Faktisk er processen bygget op omkring en tilgang baseret på en storytelling om den enkeltes liv og erfaringer (personlig, skole, faglig, social, osv.)

Den biografiske anerkendelse, som påtænkes af IVK-forløbet, indebærer, at man skal arbejde med sit indre gennem fortælling og refleksion, hvilket fører til erhvervelsen af en højere grad af selvbevidsthed og af ens værdier: dette består af en selvværdseffekt og en meget vigtig egen-effektivitet for udenlandske kandidater, der meget ofte efter en migration risikerer at se deres identitet som "hvem var jeg", snarere end "hvem er jeg nu", med risiko for at føle sig som en "ingen".

En højere grad af bevidsthed om ens ressourcer er funktionel for en fornyet egen-planlægning og spiller en vigtig rolle for selvstændiggørelse og forbedring af kvaliteten af det personlige, sociale og faglige liv. Det er en grundlæggende antagelse, at ved at tage et skridt tilbage i deres fortid kan de komme ind i fremtiden: fortællingen om læring og erfaringer giver en specifik betydning og kontinuitet i fortiden, nutiden og fremtiden. Dette består ikke blot af en samling data og oplysninger, men af en reel tildeling af betydning, som kan føre til, at den enkelte passer perfekt ind i deres potentiale.

Det metodologiske valg af den enkeltes centrale rolle fører til det *tiende metodologiske valg*, der henviser til **anerkendelsen af den pluralistiske virkelighed**, som udenlandske mennesker er indehavere af.

Det tages ofte for givet, at migranter er forskellige fra europæere, men ligner hinanden. Sådan er det ikke:

- national oprindelse er forskellig
- migrationstider og -rytmer har været forskellige
- motivationer og personlige mål har været forskellige
- historiske, demografiske og sociale forudsætninger i oprindelseslandet har været forskellige
- oprindelige kulturer er forskellige.

Udformningen af og forsøget med IVK-processen i Embrace-projektet har været rettet mod bevidstheden om, at personer fra tredjelande repræsenterer et pluralistisk univers af mennesker,

familier og lokalsamfund, som ikke kan behandles som en homogen helhed: de kommer fra flere forskellige lande, de følger forskellige religioner, de er i Europa af erhvervmæssige årsager, for familiesammenføring, for fødsel, for gennemrejse, for studier, for helbredsproblemer, for at flygte fra en krig, de er hovedsageligt unge eller ældre, kvinder og mænd, som kommer alene eller i familiegrupper.

Hver indvandrer er først og fremmest et individ med en personlig baggrund. Vi begår ofte den fejl, at vi kun overvejer en persons etnicitet, men der er andre elementer, som er afgørende for at forstå vedkommendes identitet; f.eks. alder, køn, social stilling, mennesker, de har mødt, og begivenheder, de har været igennem. At glemme disse faktorer fører til stereotypi baseret på den enkeltes oprindelse.

Ud fra dette synspunkt bliver sagsbehandlingens interkulturelle kompetence en grundlæggende kvalifikation i de eksperimenter, der udføres af Embrace-projektet, og det giver ordet "interkulturel" en betydning, der er knyttet til forstavelsen inter: interaktion, åbenhed, objektiv solidaritet.

En anden konsekvens er hensynet til den enkeltes historie, som ofte er pinefuld, hvilket også forudsætter en respekt for privatlivets fred og fortrolighed; ikke kun som en ret til anonymitet, der garanteres for alle, der har deltaget i eksperimenterne, og som har anmodet om det, men også som sagsbehandlingens sensitivitet ved indsamlingen af historierne og erfaringerne, som ofte vedrører vold og misbrug.

Endelig er der den tredje konsekvens, at der inden for Embrace-eksperimentet er taget et valg om at give lige værdighed til de fortalte erfaringer, sammenlignet med de erfaringer, der understøttes af dokumentation, og at lægge større vægt på beviser i form af resultat (billeder) og handling (videoer) og enkle fortællinger og egen-redegørelse. Ofte er udenlandske mennesker ikke klar over, at disse dokumenter kan være en støtte til at styrke deres kompetencer og efterlader dem i deres oprindelsesland; og meget ofte er deres migration en reel flugt, som ikke letter en gennemtænkt indsamling af dokumentationen. Respekten for mangfoldigheden af livshistorier vises også gennem tillid til den enkelte og hans/hendes historie.

### **3 - EMBRACES IVK-PROCES**

#### **3.1 En generel oversigt over Embraces IVK-proces**

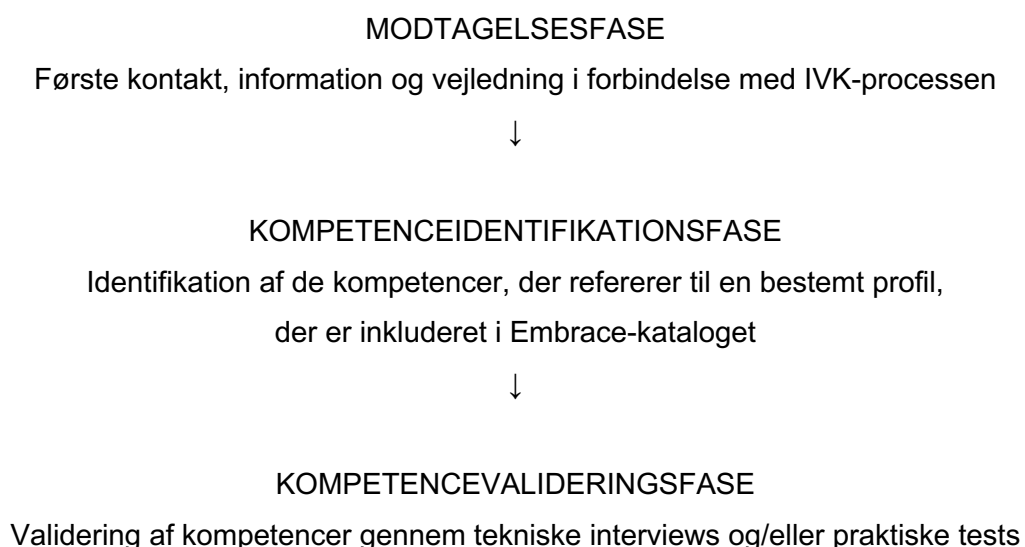
Formålet med disse retningslinjer er ikke at beskrive en kvalifikationslæringsproces, men en proces med anerkendelse og forbedring af de kvalifikationer, som udlændingen har modnet i hele hans/hendes levetid: kvalifikationer erhvervet af den enkelte gennem forskellige typer af erfaringer (faglige, uddannelsesmæssige/formative, personlige), på forskellige tidspunkter i hans/hendes liv og i forskellige sammenhænge (formel, ikke-formel, uformel).

Denne anerkendelse, der består af kompetenceidentifikations- og valideringshandlinger, udføres gennem en defineret og struktureret proces.

Det generelle formål med denne proces er derfor at forbedre livs-, studie-/uddannelses- og arbejds erfaringen for at øge de faglige muligheder.

Processen har til formål at identificere og validere de kvalifikationer, der er erhvervet af tredje-landsstatsborgere (beskæftigede, arbejdsløse, første-gangs-jobsøgende, inaktive), som er interesserede i at forbedre deres kvalifikationer til forskellige formål (foretage en status over de tilegnede kvalifikationer, styrke og udvikle dem, også gennem uddannelsesaktiviteter; lave en korrekt beskrivelse af alle de kompetencer, der haves, på en effektiv og kommunikerbar måde med henblik på at bruge dem på arbejdsmarkedet; få en certificering, der giver værdi til ens kvalifikationer, osv.). Referencestandard for processen er baseret på de kompetencer, der indgår i de erhvervsmæssige profiler for landbrugs- og fødevareresektoren, der er udviklet inden for rammerne af Embrace-projektet.

Den aktivitetsstrøm af kompetenceidentifikation og validering (IVK), der gennemføres inden for rammerne af Embrace-projektet, som overholder de europæiske retningslinjer og erfaringerne i partnerlandene, er struktureret som følger:



De tre faser giver mulighed for forskellige tilgange i forhold til kvaliteten og mængden af den læring/de kvalifikationer, der er erhvervet, og en person kan give op i forskellige stadier af projektet eller færdiggøre det.

**Modtagelsesfasen** er udgangspunktet for den proces, der tager sigte på at verificere motivation og tilstrækkelighed hos de personer, der er interesseret i at deltage i IVK-forløbet, og dermed styrke deres kompetencer under henvisning til de erhvervsmæssige profiler for landbrugs- og fødevarerektoren som opstillet i Embrace-projektet og give dokumentation og oplysninger, der er nødvendige for at gøre personen så opmærksom som muligt om faser, formål og timing i processen. Denne fase er baseret på et interview, hvorigennem IVK-sagsbehandleren indsamler alle nyttige oplysninger, der giver ham/hende mulighed for at planlægge en kompetenceidentifikations- og valideringsproces i overensstemmelse med den interesserede persons reelle behov.

Hvis personen kan udvise passende kendetegn og erfaringer og udtrykker vilje til at få disse erfaringer styrket og officielt anerkendt, underskrives et serviceaftaledokument mellem parterne med en fortrolighedserklæring ("Oplysninger om behandling af personoplysninger": beskyttelse af alle oplysninger, der frigives/gives af personen under denne proces).

**Kompetenceidentifikationsfasen** er sammensat for at genskabe de erfaringer, som den enkelte har opnået, indsamle alle støttedokumenter og omsætte dem til kompetencer: identificere og formelt definere de kompetencer, der vil blive valideret. Identifikationen er baseret på formelle kompetencebeskrivelser, der er indsamlet i det Katalog over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for rammerne af Embrace-projektet.

I denne fase bliver personen bedt om at udfylde en sagsmappe, der registrerer alle personlige oplysninger, uddannelse og uddannelsesmæssig historie samt alle opnåede arbejds erfaringer og personlige erfaringer. Personen anmodes også om at indsamle dokumentation til støtte for de erklærede læringsresultater og kompetencer.

IVK-sagsbehandleren analyserer al dokumentation efter tre hovedkriterier: gyldighed, sammenhæng og fuldstændighed. Hvis denne evaluering er positiv, kan man fortsætte processen og det giver adgang til den tredje fase.

**Kompetencevalideringsfasen** færdiggøres for at verificere og formalisere besiddelsen af de erklærede læringsresultater og kompetencer erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle læringssammenhænge.



Denne kontrol udføres gennem en struktureret kompetencevurdering. Den evalueringsprocedure, der skal anvendes (teknisk interview og/eller praktisk test), afgøres i henhold til den understøttende dokumentation, der er fremlagt.

Ved afslutningen af denne fase og inden for IVK-processen registreres de vurderede læringsresultater og kompetencer på et formelt dokument (erhvervsmæssig profilcertificering eller kompetenceerklæring).

Ifølge europæiske anbefalinger kan valideringen efterfølges af en formel **certificering**, men den kan også stå alene.

Det skal nævnes, at Embrace-projektet på grund af sin eksperimentelle karakter har besluttet at overføre certificeringsfasen til hver enkelt national procedure.

Der er lagt særlig vægt på opbygningen af kvalifikationsidentifikations- og valideringsværktøjerne i overensstemmelse med de mekanismer og procedurer, der anvendes i de enkelte partnerlande, for at fremme "dialogen" mellem Embrace-proceduren og de officielle procedurer og for at muliggøre en eventuel certificeringshandling efter de identifikations- og valideringsfaser, der er implementeret i Embrace-projektet.

Detaljerede beskrivelser af faserne vil også registrere tidsforbruget (der også giver mulighed for at få en indledende idé om omkostninger).

Længden af hver fase er et estimat.

IVK-processen forudsætter anvendelsen af identifikations-, validerings- og certificeringsværktøjer, der er specielt udformet i Embrace-projektet:

- Forundersøgelses-interview
- Serviceaftale
- Oplysninger om behandling af personoplysninger
- Personlig sagsmappe
- Evalueringsrapport over kvalifikationsdokumentation
- Kvalifikationsvalideringstabel
- Kvalifikationsvalideringsrapport
- Erhvervsprofilvalideringscertifikat / Kvalifikationsvalideringscertifikat

## 3.2 Modtagelsesfase

### **MÅL**

IVK-processen starter med modtagelsesfasen og har følgende mål:

- etablering af et tillids- og samarbejdsforhold mellem IVK-sagsbehandleren og den udenlandske person, der er interesseret i at forbedre sine kompetencer
- at give den enkelte alle nødvendige oplysninger (modalitet, timing og påkrævet engagement) for at give en passende og motiveret vedhæftning til IVK-processen og for at forklare betydningen og udviklingen af IVK-proceduren
- at verificere behovene ved at indsamle personlige oplysninger og ved at vælge erhvervsprofilen.

### **OPERATIONELLE PROCEDURER**

Embrace-projektets proces for kompetenceanerkendelse og -forbedring starter med en modtagelsesfase med fokus på et interview mellem kandidaten og IVK-sagsbehandleren.

Ud fra et metodologisk synspunkt er denne fase opdelt i tre dele, der hverken er strengt adskilt eller i rækkefølge:

- en del, hvor IVK-sagsbehandleren skaber grundlaget for et positivt forhold til personen, hvilket er afgørende for et effektivt udfald af den samlede proces
- en anden del, hvor IVK-sagsbehandleren giver kandidaten alle nyttige oplysninger om processen
- en tredje del, hvor IVK-sagsbehandleren indsamler alle nyttige oplysninger om den enkeltes faglige, uddannelsesmæssige og personlige baggrund.

Det er vigtigt at understrege, at den samlede effektivitet af den proces, der fører til validering af kompetencer, er nøje forbundet med:

- graden af opmærksomhed og motivation hos den kandidat, der anmoder om at deltage i IVK-forløbet
- sagsbehandlerens professionalisme.

Modtagelsesinterviewet er i de fleste tilfælde den første personlige kontakt mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten, hvilket repræsenterer et afgørende skridt, da det danner grundlag for et godt forhold og også fremmer viljen hos personen til at engagere sig og samarbejde aktivt under IVK-processen.

IVK-sagsbehandleren skal bogstaveligt talt tage imod personen og få vedkommende til at føle sig tryk, så der skabes en afslappet atmosfære, der kan hjælpe ham/hende til at åbne sig helt og udtrykke sig selv.

Kun de personer, der udviser fuld motivation og opmærksomhed om de mål, der skal nås, bør inddrages i IVK-processen.

Dette er grunden til, at alle elementer i forbindelse med IVK-processen skal afklares overfor disse kandidater ved at vise dem alle mulige udviklinger med hensyn til validering (fuld erhvervsprofilvalidering, delvis validering, ingen validering) og derefter sammen med dem skabe det mest hensigtsmæssige forløb.

Fra et operationelt synspunkt skal IVK-sagsbehandleren først fortælle om sig selv: for- og efternavn, beskrive sin rolle i IVK-processen og sin rolle i forholdet mellem dem. Derefter skal IVK-sagsbehandleren præsentere hele processen, måder og timing, redskaber og aktiviteter: det er vigtigt at være tydelig om de muligheder, men også om de vanskeligheder, der kan opstå.

IVK-sagsbehandleren skal derefter give personen mulighed for at stille spørgsmål og afklare eventuelle tvivlsspørgsmål, der måtte opstå under samtalen.

Endelig er det afgørende at nå frem til en aftale: IVK-sagsbehandleren forpligter sig til at levere effektive tjenester, og kandidaten forpligter sig til løbende at deltage i IVK-processen og overholde deadlines. Serviceaftalen er derfor det dokument, der formaliserer denne gensidige forpligtelse. Personen bliver også bedt om at underskrive dokumentet "Oplysninger om behandling af personoplysninger".

Som allerede erkendt er formålet med modtagelsesfasen også at indsamle alle oplysninger, der er relateret til kandidatens erfaringer (arbejde, uddannelse, personlige erfaringer), evaluere behovene, foreslå og definere et skræddersyet forløb og dets mellemliggende trin.

I denne fase beskriver personerne deres erfaringer med fokus på uddannelse og faglig biografi, årsagerne til deres migration, deres familiemæssige forhold, deres personlige interesser og fritid. Gennem fortællingen rekonstrueres de relevante erfaringer og de situationer, hvorved kompetencerne er opnået.

IVK-sagsbehandleren bliver bedt om at påtage sig rollen som facilitator, der samler de mest relevante oplysninger fra kandidaten under interviewet.

Målet er at fremme en medvirkende aktiverings- og selvstændiggørelsesproces for den enkelte ved at bede om detaljerede beskrivelser af sektoren og de aktiviteter, der er gennemført, herunder alle hovedlinjer i hans/hendes erfaring. IVK-sagsbehandleren støtter personen og leder ham/hende til præcist at forklare erfaringer, roller, arbejdsprocesser, opgaver, resultater opnået selvstændigt eller gennem et teamarbejde, med opmærksomhed på eventuelle mangler eller modsætninger.

De oplysninger, der indsamles gennem fortællingen, skal analyseres nøjagtigt for at identificere de erhvervede kvalifikationer. Takket være de givne oplysninger kan IVK-sagsbehandleren - hvor det er muligt - "oversætte" læringsresultater og erfaringer til de kompetencer, der er beskrevet i kataloget over de erhvervmæssige profiler for landbrugs- og fødevarersektoren.

## **VARIGHED**

Denne fase bør gennemføres i et møde på højst 3 timer.

IVK-sagsbehandleren kan i henhold til sin egen fornemmelse beslutte sig for to forskellige møder, hvis kandidaten skulle blive stresset (fordi han/hun skal bruge et fremmedsprog, som han/hun ikke er fortrolig med, eller f.eks. fordi vedkommende skal tale om smertefulde hændelser osv.)

## **VÆRKTØJER**

Forundersøgelses-interview

Serviceaftale

Oplysninger om behandling af personoplysninger

### **3.3. Identifikationsfase**

#### **MÅL**

Målet for identifikationsfasen er at:

- indsamle alle kandidatens relevante erfaringer og derefter "oversætte" dem til kompetencer for at evaluere dem og bevise dem med dokumentation;
- hjælpe ham/hende til at erhverve en større bevidsthed om hans/hendes egne kompetencer og deres potentiale.

#### **OPERATIONELLE PROCEDURER**

Ud fra et metodologisk synspunkt opdeles identifikationsfasen i tre på hinanden følgende trin:

- i det første fremlægger IVK-sagsbehandleren den personlige sagsmappe for kandidaten.
- i det andet trin arbejder personen selvstændigt videre med udfyldelsen af dokumentet ved at oplyse sine erfaringer og indsamle understøttende dokumentation;
- i det tredje trin evaluerer IVK-sagsbehandleren den dokumentation, kandidaten har tilvejebragt.

Identifikationsfasen indledes med et møde, hvor IVK-sagsbehandleren præsenterer den personlige sagsmappe for kandidaten og giver ham/hende alle de oplysninger, der er nødvendige for færdiggørelsen og den type dokumentation, der skal tilvejebringes.

Det er yderst vigtigt overfor kandidaten at afklare betydningen og vigtigheden af dokumentationen for IVK-processen og at forklare, hvor nøjagtigt denne indsamling skal foretages.

Dokumentation kan klassificeres som følger:

- 1) Dokument-dokumentation: formelle dokumenter, der udgør dokumentation for læring erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle læringsammenhænge.

Eksempler på denne kategori kan være:

- officielle certifikater, titler, licenser, der henviser til de uddannelseserfaringer, som kandidaten har erhvervet
- arbejdsgivererklæringer, kundeerklæringer, lønsedler, arbejdskontrakter, samarbejdsaftaler, praktikkontrakter, erklæringer fra frivillige foreninger, anbefalinger, egen-erklæringer og redegørelser.

For at attestere sine kompetencer kan den enkelte tilvejebringe forskellig dokumentation, som f.eks., hvis muligt, en arbejdsgivers erklæring, der beviser, at personen har udført en bestemt opgave, der indebærer, at vedkommende har været i besiddelse af en særlig kompetence i et bestemt antal år.

- 2) Resultat-dokumentation: halvfabrikata eller færdigvarer, materielle eller immaterielle, der er udført personen, eller fotografier af disse, der kræver udøvelsen af den kompetence, der skal valideres, og som kan attestere, at personen er i besiddelse af specifikke teknisk-faglige kvalifikationer. Resultat-dokumentation har vist sig at være mere pålidelige, når de er nemme at tilskrive den person, der leverer dem.

- 3) Præstations-dokumentation: består af praktiske tests, hvoraf det er muligt at se, at personen udviser en bestemt adfærd, der attesterer besiddelsen af visse kvalifikationer. De er derfor nøje forbundet med udførelsen.

Eksempler på denne kategori kan være:

- udtalelser af mennesker, der direkte har benyttet sig af en specifik aktivitet udført af den person (brugere/kunder), eller som har set ham/hende udføre specifikke kompetencer,
- lyd-/videoptagelser.

IVK-sagsbehandleren udvælger sammen med kandidaten den dokumentation, der skal stilles til rådighed for at bevise besiddelsen af de kompetencer, der formodentlig er erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge.

I denne fase skal IVK-sagsbehandleren også være opmærksom på, at dokumentationen er nem at få og kan skaffes i løbet af kort tid.

Udlændinge kan ikke altid fremskaffe dokument-dokumentation. Det sker ofte, at kandidaterne ikke er klar over, at disse dokumenter er afgørende til støtte for en styrkelse af deres kompetencer, og de efterlader dem i deres oprindelsesland; når udenlandske mennesker flygter fra en krig eller forfølgelse er det ikke en prioritet for dem at medbringe dokumenterne.

Hvis der af flere grunde ikke kan påvises dokumentation, opfordres personen af IVK-sagsbehandleren til at fremlægge en skriftlig selvevaluering eller en redegørelse. Ved selvevalueringen kan personen erklære de opnåede uddannelseskvalifikationer, de gennemførte eksamener og de erhvervede

tekniske kvalifikationer. Gennem redegørelsen giver kandidaten en beskrivelse af sine arbejds erfaringer og frivillige erfaringer, som kan være relevante for kompetenceidentifikationen.

I anden del af denne fase er personen engageret i klarlæggelsen af de kompetencer, han/hun ønsker at sende til validering og/eller de kvalifikationer, som han/hun anser for mere relevante.

For at gøre dette, skal han/hun selvstændigt udfylde den personlige sagsmappe (tilvejebragt i den foregående fase af processen) og indsamle al understøttende dokumentation.

Den organisation, der er ansvarlig for IVK-processen, opbevarer en kopi af den personlige sagsmappe, men vil udlevere dokumentationen (som udelukkende tilhører kandidaten).

Den personlige sagsmappe er inddelt i flere afsnit: personoplysninger, uddannelse, erhvervs-, interesse- og fritidserfaringer. Ved hjælp af den personlige sagsmappe bliver personen bedt om at beskrive sin uddannelse, sin faglige og personlige historie samt de erhvervede kompetencer.

Det skal bemærkes, at indholdet af den personlige sagsmappe er personens eget ansvar, og at den ikke kontrolleres af IVK-sagsbehandleren. Tillid er underforstået.

Personen anmodes også om at tilvejebringe dokumentation for de kompetencer, der er erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge. Han/hun skal indsamle dokumentation (certifikater, formelle dokumenter, videoer/billeder osv.). Disse bliver til bilag til den personlige sagsmappe og bekræfter de beskrevne erfaringer. I tilfælde af manglende dokumentation skal der forelægges en egen-erklæring eller en redegørelse.

I den tredje del af fasen mødes IVK-sagsbehandleren med kandidaten og indsamler den personlige sagsmappe og dokumentationen.

IVK-sagsbehandleren analyserer den personlige sagsmappe og dokumentationen sammen med kandidaten: der foretages en overordnet korrekturlæsning af dokumentet og bilagene for at vurdere sammenhæng og bæredygtighed.

Analysen har til formål at krydstjekke dokumentation og erfaringer for at sikre, at disse passer sammen med det, der registreres i den personlige sagsmappe.

Det skal bemærkes, at IVK-sagsbehandleren ikke udvælger dokumentationen, men støtter kandidaten i valget for at tilskynde ham/hende til at være mere opmærksom på omfanget og kvaliteten af de erhvervede kompetencer.

IVK-sagsbehandleren fungerer som facilitator, hjælper og støtter personen med at styrke sine kompetencer og kvalifikationer.

Valget af dokumentation skal foretages efter tre kriterier: gyldighed, sammenhæng og fuldstændighed. En dokumentation er *gyldig*, hvis den er relevant i forhold til en specifik kompetence. *Gyldigheden* af dokumentationen verificeres ved at kontrollere dens formelle fuldstændighed (dvs.: signaturer, udstedelsesdato, logoer osv...) og tilstedeværelsen af forskellige oplysninger såsom rolle, aktiviteter, periode osv.

*Sammenhængen* i en dokumentation afhænger af forbindelsen til den læring, der skal valideres, og det verificeres under hensyntagen til forbindelsen mellem de erfaringer, som dokumentationen refererer til, og de identificerede kvalifikationer/kompetencer. Sammenhængen skal evalueres under hensyntagen til forbindelsen mellem dokumentation og erfaring og forbindelsen erfaring/kompetence.

Endelig er en dokumentation *fuldstændig*, hvis den registrerer alle nyttige oplysninger, der fører til en fuld forståelse af, at læringen er blevet foretaget og opnået.

*Fuldstændighed* verificeres ved at krydstjekke dokumentation og erfaringer.

Ved verifikationen af dokumentationen bør IVK-sagsbehandleren tage højde for følgende:

- den personlige sagsmappe skal understøttes af et relevant antal dokumentationer;
- en dokumentation kan understøtte flere kompetencer;
- i denne fase evaluerer IVK-sagsbehandleren ikke besiddelsen af kvalifikationerne (dette gøres i den efterfølgende evalueringsfase), men han/hun støtter kandidaten til at bevise de kvalifikationer, der er beskrevet i den personlige sagsmappe.

Baseret på det, der er registreret i den personlige sagsmappe, oversætter IVK-sagsbehandleren de erklærede erfaringer til kompetencer, der er inkluderet og beskrevet i kataloget over erhvervsmæssige profiler for landbrugs- og fødevarersektoren, der er oprettet i Embrace-projektet. Hvis de erfaringer, der er beskrevet i den personlige sagsmappe og/eller den leverede dokumentation ikke er tilstrækkelige, forklarer IVK-sagsbehandleren kandidaten, at det ikke er muligt at fortsætte valideringsforløbet på grund af manglende minimumskrav og giver ham/hende vejledende oplysninger, der orienterer ham/hende om andre muligheder, f.eks. uddannelsesaktiviteter.

Hvis det, der registreres i den personlige sagsmappe, på den anden side kan knyttes til en erhvervsmæssig profil indenfor landbrug og fødevarer, og den vedlagte dokumentation viser de tre ovennævnte kriterier (gyldighed, sammenhæng og fuldstændighed), kan kandidaten sammen med IVK-sagsbehandleren beslutte at fortsætte eller afslutte processen.

Ved slutningen af identifikationsfasen udarbejder IVK-sagsbehandleren evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentation.

Kompetenceidentifikationsfasen indebærer en fortællings- og forståelsesindsats.

Ved gennemførelsen af en IVK-proces med udenlandske kandidater kan det tænkes, at der kan opstå yderligere problemer, for eksempel som følge af kendskabet til det sprog, der tales i værtslandet. IVK-sagsbehandleren anmodes derfor om, med andre ord at gentage, hvad kandidaten har sagt, for at sikre, at de begreber, der er forklaret, og at de oplysninger, der er givet, er blevet forstået på begge sider (se "Modtagelsesfase" for mere detaljerede oplysninger).

## **VARIGHED**

Den første del af fasen kan gennemføres med et indledende møde på højst 3 timer. I løbet af mødet giver IVK-sagsbehandleren den personlige sagsmappe til kandidaten.

Den anden del (personens færdiggørelse af sagsmappen) bør være afsluttet i løbet af højst to uger.

Den tredje del påtænkes at være et møde på højst 3 timer, hvor IVK-sagsbehandleren giver en tilbagemelding til kandidaten.

IVK-sagsbehandleren kan i henhold til sin egen fornemmelse beslutte sig for to forskellige møder, hvis kandidaten skulle blive stresset (fordi han/hun skal bruge et fremmedsprog, som han/hun ikke er fortrolig med, eller f.eks. fordi vedkommende skal tale om smertefulde hændelser osv.)

## **VÆRKTØJER**

Personlig sagsmappe

Evalueringsrapport for kvalifikationsdokumentation

### **3.4 Valideringsfase**

#### **MÅL**

Valideringsfasen har til formål at kontrollere og validere den reelle besiddelse af kompetencer erhvervet i uformelle og ikke-formelle sammenhænge som erklæret i den personlige sagsmappe og udlede dem til de specifikke faglige standarder, der indgår i kataloget over erhvervsprofiler for landbrugs- og fødevarersektoren.

#### **OPERATIONELLE PROCEDURER**

Valideringsfasen og den efterfølgende kompetenceerklæring repræsenterer den endelige afslutning af processen, og derfor skal dette formaliseres nøjagtigt.

Denne fase fokuserer på praksis, tilstrækkelighed og overensstemmelse med referencestandarderne.

Vurderingen er en absolut nødvendighed for IVK-processen og består af en evaluering (praktisk test eller teknisk interview), der skal besluttes i henhold til den type kompetence, der skal vurderes, og den udføres af fagfolk.

I forhold til identifikation, så påtænkes der i valideringen en vurdering og der påkræves inddragelse af en gruppe af sagsbehandlere med specifikke kvalifikationer, som er nødvendige for at gennemføre processen: IVK-sagsbehandleren og en eller flere faglige eksperter.

Ud fra et metodologisk synspunkt opdeles identifikationsfasen i tre på hinanden følgende trin:

- det første, hvor vurderingsprocedurer og -indhold defineres



- det andet trin, der specifikt omhandler vurderingen
- det tredje trin, der afslutter IVK-processen.

Ved indledningen af valideringsfasen begynder IVK-sagsbehandleren med at udfylde kvalifikationsvalideringstabellen, nærmere betegnet den første kolonne i værktøjet, herunder en detaljeret beskrivelse af de kompetencer, der er knyttet til en specifik erhvervsmæssig profil, som skal vurderes. I denne fase spiller IVK-sagsbehandleren rollen som metodologisk ekspert. For at fuldføre vurderingen samarbejder IVK-sagsbehandleren med en eller flere faglige eksperter. Alle involverede parter tager ansvar for på en nøje og upartisk måde at gennemføre vurderingen og påtager sig specifikke roller og funktioner:

- IVK-sagsbehandleren har som metodologisk ekspert til opgave at foretage en analyse af dokumentationen, at føre tilsyn med, at processen udføres teknisk/metodologisk korrekt, og at sikre, at de fastlagte kriterier og mål overholdes;
- den faglige ekspert samarbejder i analysen af den dokumentation, som kandidaten har tilvejebragt, med udgangspunkt i resultaterne af analysen skal eksperten identificere hovedindholdet i vurderingen for at kontrollere, at kompetencerne reelt er i besiddelse.

I besiddelse af nedenstående oplysninger udvælger og tilkalder IVK-sagsbehandleren den faglige ekspert:

- en oversigt over indholdet af den personlige sagsmappe og den tilvejebragte dokumentation
- evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentation, der er færdiggjort tidligere
- kvalifikationsvalideringstabellen, der indeholder detaljerede oplysninger om de kompetencer, der skal valideres.

På grundlag af de erklærede kompetencer og den tilvejebragte dokumentation definerer IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert den mest hensigtsmæssige vurderingsmetode (praktisk test og/eller teknisk interview) og hovedindholdet.

IVK-sagsbehandleren kontakter kandidaten, forklarer vurderingsprocedurerne og -metoderne og finder sammen med ham/hende en dato for et vurderingsmøde.

Det er yderst vigtigt, at personen får alle oplysninger for at sikre fuld opmærksomhed med hensyn til vurderingen af den tilvejebragte dokumentation og vurderingsproceduren. Opmærksomhed skaber selvstændiggørelse: kandidaten har en central rolle i IVK-processen og opnår en følelse af egen effektivitet, evne og selvtillid.

Vurderingen (praktisk test og/eller teknisk interview) af kandidatens kvalifikationer finder sted i løbet af andet trin af fasen.

Den faglige ekspert fokuserer på de elementer, der skal testes. Beslutningen træffes under hensyntagen til det, der fremgår af sagsmappen og evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentation. Dertil udvælges hovedindholdet i vurderingen.

Kompetencevurderingen har til formål at verificere personens reelle besiddelse af kompetencerne og hans/hendes evne til at anvende disse kompetencer på en integreret måde med hensyn til aktiviteter, der er knyttet til erhvervsprofilen.

Alt efter resultaterne af analysen af den tilvejebragte dokumentation, og under overholdelse af de definerede kriterier, kan vurderingen fokusere på et begrænset eller større antal elementer og kan derfor formuleres og detaljeres forskelligt.

Vurderingen ændres i henhold til den erhvervsmæssige profil, som den vedrører, men den karakteriseres generelt som følger:

- dens målsætning er repræsenteret ved de tekniske kompetencer i den faglige referencestandard
- den har en integreret praktisk/præstationsmæssig funktion;
- den skal gengive en reel arbejdsituation;
- den anvender en række centrale spørgsmål med det formål at undersøge relevante elementer af de kompetencer, der understøttes af dokumentation;
- den skal have en række opgaver, der er knyttet til specifikke aktiviteter og kompetencer.

Både tekniske interviews og praktiske tests skal planlægges nøjagtigt.

Den faglige ekspert skal før mødet med personen være fuldt ud klar over, hvad der skal evalueres/vurderes.

Før vurderingsproceduren påbegyndes er det vigtigt at definere en række »appetivækker-spørgsmål«, der kan bidrage til at udvikle en dialog om de emner, der skal vurderes. Appetivækker-spørgsmål skal, hvor det er muligt, formuleres på basis af de erfaringer, kandidaten har, og den dokumentation, der er tilvejebragt. Da processen henvender sig til udlændinge, er det yderst vigtigt at være opmærksom på sproget.

Hvis det er nyttigt, kan den faglige ekspert også stille spørgsmål, der ikke strengt henviser til kandidatens personlige erfaring, med henblik på at teste specifik viden (kendsgerninger, principper, teorier, praksis i forbindelse med en sektor/branche/arbejdsproces) eller tværgående kvalifikationer (identificer, analyser osv.).

En anden testmetode kunne være at foreslå enkle casestudier, der skal løses.

I løbet af vurderingen kan den faglige ekspert også bruge fotos, produkter, skemaer, eller diagrammer for at gøre spørgsmålene mere forståelige og således hjælpe kandidaten til at besvare. Eksempler på spørgsmål er: Kan du fortælle mig navnet på dette værktøj? Hvad bruges det til? Har du nogensinde brugt sådan et værktøj i din erhvervs erfaring? Hvis ja, hvordan brugte du det? Hvis ikke, hvilket værktøj brugte du i stedet?

For at håndtere denne aktivitet korrekt og for at formalisere valideringen af de vurderede kompetencer er det vigtigt, at der anvendes en formel rapport, der underskrives af både IVK-

sagsbehandleren og den faglige ekspert. Med henblik herpå udfylder IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert i fællesskab ved afslutningen af vurderingen:

- de resterende kolonner i kvalifikationsvalideringstabellen (hvordan vurderingen er gennemført, og den reelle besiddelse af den testede kvalifikation, supplerende noter)
- kvalifikationsvalideringsrapporten med resultaterne af vurderingen (en særlig valideringsrapport underskrevet af både IVK-sagsbehandleren og den pågældende faglige ekspert).

Det tredje og sidste trin i fasen kan udvikles som følger:

- fuld validering af en specifik erhvervmæssig profils kompetencer;
- delvis validering af en specifik erhvervmæssig profils kompetencer
- ingen validering.

Det første tilfælde opstår, når vurderingen viser sig at være positiv, og at kandidaten mestrer alle kompetencer i erhvervsprofilen. Det er derfor muligt at validere og certificere en fuld profil.

Hvis der opstår en delvis anerkendelse, udstedes der en kompetenceerklæring. Selv om evalueringsfasen fører til en delvis anerkendelse, har kandidaten ret til at modtage et officielt dokument, der angiver besiddelsen af visse kompetencer.

Det sidste trin i IVK-processen finder sted ved det afsluttende møde mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten. Under dette møde præsenterer IVK-sagsbehandleren resultaterne af vurderingen.

I tilfælde af negative resultater giver IVK-sagsbehandleren personen nogle vejledende oplysninger, der orienterer ham/hende om andre muligheder, f.eks. uddannelsesaktiviteter.

I tilfælde af et positivt resultat giver IVK-sagsbehandleren personen en certificering af den erhvervmæssige profil eller kompetenceerklæringen.

### **VARIGHED**

Det første trin i fasen består af et møde, hvor IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert udveksler og samarbejder om at definere metoder og indhold i vurderingen: højst 3 timer.

Det andet trin i denne fase er vurderingsmøderne: højst 3 timer.

Det sidste trin består af et møde, hvor IVK-sagsbehandleren mødes med kandidaten: højst 1 time.

### **VÆRKTØJER**

Evalueringsrapport over kvalifikationsdokumentation

Kvalifikationsvalideringstabel

Kvalifikationsvalideringsrapport

Erhvervsprofilvalideringscertifikat

Kvalifikationsvalideringscertifikat

### 3.5 Dybtgående analyse af de roller, der er involveret i IVK-processen

IVK-processen, der gennemført inden for rammerne af Embrace-projektet, påtænker inddragelse af to nøglesagsbehandlere:

- IVK-sagsbehandleren
- den faglige ekspert.

Begge roller karakteriseres ved følgende krav:

- *upartiskhed* med hensyn til udviklingen af evaluerings-/vurderingsprocessen
- *kompetence* med hensyn til evalueringsprocessen og/eller de kompetencer, der skal vurderes
- *uafhængighed* i evalueringerne/vurderingerne, der udelukker enhver form for forudfattet mening.

#### **Roller, funktioner og aktiviteter**

**IVK-sagsbehandleren** er ansvarlig for alle aktiviteter i forbindelse med modtagelses- og identifikationsfaserne og delvist for nogle af aktiviteterne i forbindelse med valideringsfasen.

Han/hun er det vigtigste referencepunkt for kandidaten i løbet af hele kvalifikationsforbedringsprocessen.

IVK-sagsbehandlerens hovedopgaver er:

- at planlægge og implementere IVK-processen
- at understøtte kompetenceidentifikationen
- at understøtte kompetencevalideringen.

Med hensyn til den første opgave, *planlægning og implementering af IVK-processen*, udfører han/hun følgende:

- det overordnede ansvar i processen med at identificere og validere de kompetencer, der er erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge
- sørge for de rette organisatoriske betingelser til at udføre de påtænkte aktiviteter
- sikrer, at forløbet leveres på en flydende, ensartet og sammenhængende måde og om nødvendigt indfører passende korrigerende foranstaltninger
- borger for ligeværdighed og respekt for kandidatens privatliv
- i valideringsfasen koordinerer han/hun med de faglige eksperter
- sørger for, at hele processen er sporbar ved at udfylde passende værktøjer (rapporter og

Med hensyn til støtterollen i forbindelse med *kompetenceidentifikationen*, udfører IVK-sagsbehandleren følgende opgaver:

- forbereder serviceaftalen og alle de dokumenter, der er nødvendige til at starte processen
- planlægger de nødvendige møder for at opfylde identifikationen af de kompetencer, der skal vurderes

- gennemfører interviews med henblik på rekonstruktion af erfaringerne og gennemsigtigheden ved formel, uformel og ikke-formel læring
- identificerer og formaliserer kompetencerne med hensyn til de faglige referencestandarder
- støtter færdiggørelsen af den personlige sagsmappe og udvælgelsen af dokumentation.

Med hensyn til støtten i forbindelse med *kompetencevalideringen*, udfører IVK-sagsbehandleren følgende opgaver:

- analyserer dokumentation tilvejebragt af kandidaten efter tre hovedkriterier: gyldighed, sammenhæng og fuldstændighed
- planlægger vurderingen af kvalifikationer ved at tage hensyn til personens karaktertræk, konteksten og referencestandarderne
- definerer i samarbejde med den faglige ekspert de indikatorer, der er underlagt observation, og mindstekravene til præstationsstandarder, med udgangspunkt i den faglige referencestandard
- udformer vurderingsmetoder og evalueringkriterier i samarbejde med den faglige ekspert
- sikrer konsekvens og overholdelse af vurderingen ved hjælp af præcise planlægnings- og referenceregler.

**Den faglige ekspert** er den tekniske reference for kompetencevalideringen.

Han/hun kommer fra uddannelses-/arbejdsmarkedssektoren og kender metoderne til vurdering af kvalifikationer og de specifikke kvalifikationer, der skal evalueres. Hans/hendes opgaver er:

- i samarbejde med IVK-sagsbehandleren at analysere den dokumentation, der er tilvejebragt af kandidaten, efter tre hovedkriterier: gyldighed, sammenhæng og fuldstændighed
- at analysere præstationerne under henvisning til de faglige standarder
- at definere indhold af og metoder til vurdering og udformning af tests i overensstemmelse med kandidatens karaktertræk, konteksten og referencestandarderne;
- at foretage tekniske interviews og praktiske prøver ved at udarbejde passende arrangementer i overensstemmelse med de etablerede faglige standarder
- at vurdere kandidaten ud fra et teknisk/fagligt synspunkt.

### **Operationelle forslag**

Den proces, der gennemføres inden for Embrace-projektet, indebærer et stort ansvar for både de involverede erhvervmæssige profiler, IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert, hvad angår forholdet til kandidaten. Med andre ord, begge profiler går på en måde ind i dette forhold, og påvirker det med deres ikke-verbale holdning/adfærd. Et kvalitativt og effektivt forhold indebærer stor opmærksomhed og følsomhed hos de involverede sagsbehandlere, som skal kunne vise at de behersker interkulturelle sociale færdigheder. Det metodologiske valg af kandidatens centrale rolle (se kapitel 2) fører til anerkendelsen af en multikulturel realitet, som både IVK-sagsbehandleren og

den faglige ekspert skal være opmærksomme på.

Det antages ofte, at indvandrere er forskellige fra os, men at de ligner hinanden, men det er naturligvis ikke tilfældet:

- de kommer fra forskellige lande
- de har haft forskellige migrationstider og rytmer
- de er flygtet med forskellige motivationer og personlige mål
- deres oprindelseslande har forskellige historiske, demografiske og sociale forhold
- de tilhører forskellige kulturer.

Det er vigtigt, at både IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert garanterer kandidaten fuld selvsudfoldelse, empati over for deres oplevelser og følelser og respekt for deres privatliv. De skal derfor begge have evnen til at få kandidaten til at føle sig tryk ved at skabe en afslappet kontekst (helt fra begyndelsen af modtagelsesfasen og derefter igennem hele processen: i identifikationsfasen, og når evalueringen af erfaringerne foregår) og de skal også have evnen til at forstå betydningen af deres spørgsmål og give dem de korrekte svar. De skal tage hensyn til tredjelandsborgeres kultur og deres ikke-verbale adfærd, der for det meste er kulturelt bestemt. De skal være opmærksomme på kropsholdning, toneleje samt ikke-verbal adfærd, og huske, at det at hilse, smile og udvise en positiv holdning hjælper på forholdet. Ikke-verbal kommunikation er relateret til brugen af rummet og til det personlige rum (hvor langt folk står eller sidder fra hinanden), kropsholdning og kropssprog (anspændt, afslappet, hånd- eller kropsbevægelser), hovedbevægelser, ansigtsudtryk, øjenudtryk og -bevægelser (forstærkning/ikke-forstærkning af det verbale indhold og afsløring af følelser), paraverbal kommunikation (stemmens tone, kadence, rytme), ydre udseende (tøj, makeup, frisure). Desuden skal IVK-sagsbehandleren (og også den faglige ekspert i valideringsfasen) altid stille åbne spørgsmål og kunne lytte; han/hun skal vise en interesse i kandidaten og vedkommendes historie, hjælpe ham/hende i at udtrykke sig og indtage en ikke-vurderende holdning.

Under alle møder skal IVK-sagsbehandleren omformulere nøglebegreber for at krydstjekke det, som personen har beskrevet, og også for at sikre, at alle de oplysninger, der gives, er fuldt forstået.

Omformuleringen kan ske på forskellige måder: ved at gentage de sidste ord, som personen sagde, og derfor knytte dem til konteksten; ved hjælp af andre tilsvarende udtryk, såsom "så i henhold til dig", "du mener, at", "du siger, at", "efter din mening... derfor "; ved at opsummere nøglebegreber.

Omformulering af koncepter er også yderst vigtig, fordi det hjælper IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert med at afklare kommunikationsindholdet. De skal anvende et passende sprog ved at tage hensyn til kandidatens kendskab til det andet sprog og uddannelse.

Folk, der kommer ind i processen, kan have forskellige baggrunde og historier: fra uuddannede, analfabeter, til dem, der har en universitetseksamen eller en eksamen fra en videregående uddannelse i deres oprindelsesland. Det er derfor vigtigt at tilpasse sproget i overensstemmelse hermed.



#### **4 - EMBRACES IVK-VÆRKTØJSSÆT**

I den kompetenceidentifikations- og valideringsproces, der er defineret i Embrace-projektet, er der påtænkt brugen af en række dedikerede værktøjer:

- Forundersøgelses-interview
- Serviceaftale
- Oplysninger om behandling af personoplysninger
- Personlig sagsmappe
- Evalueringsrapport over kvalifikationsdokumentation
- Kvalifikationsvalideringstabel
- Kvalifikationsvalideringsrapport
- Erhvervsprofilvalideringscertifikat / Kvalifikationsvalideringscertifikat

På de følgende sider kan du finde en præcis beskrivelse af alle værktøjer baseret på de 5 hv-spørgsmål:

- HVAD: hvad handler det beskrevne værktøj om
- HVORFOR: hvad anvendes værktøjet til
- HVEM: hvem bruger det, det vil sige, hvem er ansvarlig for færdiggørelsen
- HVORNÅR: i hvilken fase af processen bruges værktøjet
- HVOR: i hvilken kontekst bruges værktøjet



## 4.1 Forundersøgelses-interview

### HVAD

Værktøjet til et forundersøgelses-interview er en liste over foreslåede spørgsmål, som IVK-sagsbehandleren ved det første møde kan stille til den person, der er interesseret i validering og certificering af hans/hendes formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer.

Interviewets spørgsmål er grupperet i 5 områder:

- OMRÅDE 1: Motivation til at deltage i IVK-processen
- OMRÅDE 2: Akademiske præstationer og erhvervsuddannelseserfaringer
- OMRÅDE 3: Erhvervs erfaringer.
- OMRÅDE 4: Personlig historie og socioøkonomiske oplysninger
- OMRÅDE 5: Andre aktivitetsområder

IVK-sagsbehandleren behøver ikke at holde sig strikt til de spørgsmål, der er angivet, da de fungerer mere som forslag til at håndtere mødet med kandidaten.

Meget afhænger også af, hvordan interviewet skrider frem. IVK-sagsbehandleren skal kalibrere det sproglige niveau efter samtalepartneren.

### HVORFOR

Formålet med dette interviewudkast er at tilbyde IVK-sagsbehandleren et værktøj til at kontrollere kandidatens behov.

Desuden, og meget vigtigt, har dette interviewforslag også til formål at vurdere, om personen har nok/behørigt arbejds-/skole-/personlige erfaringer til at IVK-sagsbehandleren kan sætte en IVK-proces i gang.

Ud over denne kontrol af de grundlæggende behov, er det vigtigt at vurdere kvaliteten og kvantiteten af de arbejds-/skole-/personlige erfaringer, der er registreret af kandidaten. Kort sagt skal IVK-sagsbehandleren vurdere, om der er tilstrækkeligt materiale at arbejde med, således at det berettiger til en IVK-proces. Med andre ord er det meget vigtigt, at der i det første møde med personen og ved en forudgående undersøgelse foretages en vurdering af, om der er tilstrækkelige kvalifikationer, der kan knyttes til en specifik erhvervmæssig profil indenfor landbrug og fødevarer.

Desuden vil dette interview også hjælpe IVK-sagsbehandleren til at begynde at skitsere en mulig erhvervmæssig profil, der kan tildeles kandidaten.

Under hele mødets varighed vil IVK-sagsbehandlerne som en baggrundsaktivitet vurdere kandidatens generelle sprogniveau (tale og forståelse) for at afgøre, om vedkommende mestrer værtslandets sprog nok til at deltage aktivt i hele IVK-processen.

**HVEM**

IVK-sagsbehandleren er ansvarlig for anvendelsen af det værktøj, der blev anvendt under det første møde.

**HVORNÅR**

MODTAGELSESFASE.

Værktøjet til forundersøgelses-interviewet bruges under det første møde mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten.

Det er det første værktøj, der anvendes under IVK-processen.

**HVOR**

Værktøjet anvendes, hvor modtagelsesmødet mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten finder sted.

## FORUNDERSØGELSE-INTERVIEW

Kandidatens navn: \_\_\_\_\_

IVK-sagsbehandlerens navn: \_\_\_\_\_

Dato: \_\_\_\_\_

### OMRÅDE 1: Motivation

- Har du nogensinde før hørt om fremgangsmåden i kvalifikationsevaluering og -validering?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Hvorfor har du indvilliget i at deltage i denne kvalifikationsvalideringsproces?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Hvad forventer du at få ud af dette kvalifikationsvalideringsforløb?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Har du nogensinde deltaget i initiativer vedrørende aktive arbejdsmarkedspolitikker?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Hvilken erhvervsmæssig profil ønsker du at få en certificering for?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

### OMRÅDE 2: Akademiske præstationer og erhvervsuddannelseserfaringer

- Hvad er din til dato højeste skolemæssige kvalifikation, eksamen eller diplom, som du har opnået?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Har du opnået din eksamen her eller i dit hjemland?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Hvornår afsluttede du dine studier?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Var du nødt til at bede om en oversættelse/anerkendelse af din eksamen/diplom/kvalifikation, da du ankom til værtslandet?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

- Har du nogensinde deltaget i et fagligt kursus her eller i dit hjemland, som er relevant for dette kvalifikationsevalueringsforløb? Hvis ja, indeholdt kurset/kurserne en periode med praktik?

---

---

- Har du nogensinde deltaget i andre korte kurser, workshops eller seminarer, der er relevante for dette kvalifikationsevalueringsforløb?

---

---

- Har du beholdt den formelle dokumentation vedrørende din skole-/erhvervsuddannelse?

---

---

### OMRÅDE 3: Erhvervserfaringer

- Lad os tale om din erhvervshistorie, især de mest relevante erfaringer for denne kvalifikationsvalideringsproces. Hvad er/var din rolle? Hvad var dit ansvar og dine opgaver?

---

---

- Forestil dig en typisk dag på arbejde: kan du beskrive alle de vigtigste aktiviteter, du sædvanligvis udfører/udførte fra begyndelsen til slutningen af din arbejdsdag?

---

---

- Er/var det efter din mening en tilfredsstillende jobberfaring?

---

---

- Kan du fortælle om andre arbejds erfaringer?

---

---

### OMRÅDE 4: Personlig historie og socioøkonomiske oplysninger

- Hvornår flyttede du hertil? Hvorfor valgte du at komme hertil?

---

---

- Hvad er din civilstand? Har du børn? Er du gift?

---

---

- Er du registreret i jobcentret?

---

---

- [I tilfælde af arbejdsløshed] Modtager du nogen form for indkomststøtte? Modtager du en arbejdsløshedsunderstøttelse eller bistandshjælp?

---

---

- Er du anerkendt som en handicappet arbejdstager?

---

---

- Andre situationer, der skal registreres?

---

---

#### **OMRÅDE 5: Andre aktivitetsområder**

- Lad os tale om dine fritidsaktiviteter: Hvad er dine hobbyer? Hvad er dine interesser udenfor arbejde?

---

---

- Hvad er graden af dit engagement i disse aktiviteter? Er du en del af en formel/uformel gruppe eller forening i forbindelse med disse interesser/hobbyer?

---

---

- Dyrker du sport? På amatør- eller konkurrenceniveau?

---

---

- Er du medlem af en forening, et politisk parti, en lobbygruppe eller en fagforening? Hvis ja, hvad laver du så?

---

---

- Har du nogensinde arbejdet som frivillig eller deltaget i godgørende initiativer?

---

---

- Nu taler vi om dig selv, beskriv dig selv ved hjælp af 5 adjektiver

---

---

**IVK-sagsbehandlerens underskrift**

---

## **4.2 Serviceaftale**

### **HVAD**

Serviceaftalen kan betragtes som en kontrakt mellem de parter, der er involveret i IVK-processen: IVK-sagsbehandleren og kandidaten.

Det er et bindende dokument, der definerer metoder til aflevering og anvendelse af IVK-processen: samarbejde og kommunikation mellem IVK-sagsbehandleren og personen, gensidige forpligtelser og timing.

### **HVORFOR**

Værktøjet er beregnet til at hjælpe IVK-sagsbehandleren og kandidaten til klart at definere de forventninger og gensidige forpligtelser, der skal tages.

Det er påtænkt i IVK-processen, at forløbet aftales forud med kandidaten og formaliseres ved at underskrive et skriftligt og bindende forpligtelsesdokument.

Underskrivelsen af serviceaftalen betyder et gensidigt engagement med henblik på at anerkende opgaver og pligter og formalisere forpligtelsen til aktivt at deltage i IVK-processen og fuldføre den på bedste måde og med de bedste resultater.

Hovedformålet med værktøjet er derfor at gøre personen i stand til bevidst at deltage i IVK-forløbet.

### **HVEM**

Begge de involverede parter, IVK-sagsbehandleren og kandidaten, er ansvarlige for anvendelsen af værktøjet.

### **HVORNÅR**

MODTAGELSESEFASE.

Værktøjet til serviceaftalen bruges under det første møde mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten.

### **HVOR**

Værktøjet anvendes, hvor modtagelsesmødet mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten finder sted.

## SERVICEAFTALE

Efter interviewet i dag hos \_\_\_\_\_ (*organisationens navn*)

påtager hr./fr. \_\_\_\_\_ (*kandidatens for- og efternavn*) sig til:

- aktivt at samarbejde om identifikations- og valideringsforløbet vedrørende sine kvalifikationer, som henviser til følgende erhvervsmæssige profil \_\_\_\_\_
- at være tilgængelig for enhver kommunikation fra institutionen på følgende e-mailadresse \_\_\_\_\_ eller på det følgende mobilnummer \_\_\_\_\_, der blev givet på det tidspunkt, da denne aftale blev underskrevet
- omgående at meddele institutionen evt. ændringer i sine personoplysninger, kontaktnumre eller adresser
- omgående at meddele institutionen, hvis det er umuligt at deltage i de planlagte møder og at være til rådighed til at fastsætte en aftale på en anden dato.

Institutionen forpligter sig til:

- at inddrage behørigt uddannede sagsbehandlere og faglige eksperter
- at stille passende lokaler, udstyr og værktøjer til rådighed for forløbet
- at være tilgængelig for enhver kommunikation fra institutionen på følgende e-mailadresse \_\_\_\_\_ eller på det følgende mobilnummer \_\_\_\_\_, der blev givet på det tidspunkt, da denne aftale blev underskrevet
- at støtte hr./fr. \_\_\_\_\_ (*kandidatens for- og efternavn*) under hele kvalifikations- og valideringsforløbet
- at give hr./fr. \_\_\_\_\_ (*kandidatens for- og efternavn*) den påtænkte dokumentation.

Enhver kommunikation fra/til \_\_\_\_\_ (*organisationens navn*) vil blive foretaget på følgende vilkår:

- med minimum 24 timers varsel og ikke mere end 72 timer, på hverdage
- via e-mail, SMS eller chatbesked.

Den nuværende aftale udløber, når de aftalte aktiviteter er afsluttet.

Dato \_\_\_\_\_

IVK-sagsbehandleren

Kandidaten

\_\_\_\_\_  
Underskrift

\_\_\_\_\_  
Underskrift

**BESKYTTELSE AF PRIVATLIVETS FRED (ret til privatlivets fred) lovdekret 196/2003, paragraf 13:**

- *Alle nødvendige data til de formål, der er påtænkt i denne aftale, vil blive håndteret i overensstemmelse med loven.*
- *Behandlingen af de leverede personoplysninger vil blive håndteret via papir og elektroniske dokumenter.*
- *Personoplysninger er nødvendige for på korrekt måde at kunne håndtere den procedure, der er fastsat i forbindelse med gennemførelsen af de tjenester, der er påtænkt i denne aftale.*
- *På ethvert tidspunkt kan retten til annullering, ændring, og/eller integration udøves, gældende direkte for institutionen, baseret på paragraf 7 i lovdekret 196/2003.*

*Undertegnede tillader hermed behandling af sine personlige data udelukkende til ovennævnte formål.*

---

Sted og dato

---

Kandidatens underskrift



### **4.3 Oplysninger om behandling af personoplysninger**

#### **HVAD**

Værktøjet om oplysningerne om behandlingen af personoplysninger er det skriftlige dokument, hvorigennem den institution, der er ansvarlig for processen, behandler kandidatens personoplysninger og informerer ham/hende om formålene og metoderne i forbindelse med behandlingen.

Dokumentet er udfærdiget i overensstemmelse med paragraf 13 i den europæiske forordning nr. 679/16 og med de forskellige nationale love, der anvendes i landene i projektpartnerskabet.

#### **HVORFOR**

Oplysningerne i værktøjet om behandling af personoplysninger bruges til at legitimere indsamlingen og brugen af personoplysninger.

Generelt er det kun muligt at indsamle og behandle personoplysninger efter samtykke fra den interesserede part. Hvis behandlingen sker uden samtykke, bliver det hårdt sanktioneret, da det udgør en ukorrekt behandling af data.

Oplysningerne i værktøjet om behandling af personoplysninger er derfor obligatoriske, da andres personoplysninger kun må indsamles og administreres med den pågældende persons samtykke, det vil sige udelukkende med tilladelse fra ejeren af dataene.

For at beskytte privatlivets fred er et af de vigtigste aspekter, der skal tages i betragtning, enten mundtligt eller gennem et dokument (oplysningsnotat) at informere de berørte parter, om hvorfor oplysningerne indsamles, og om de metoder og den logik, der anvendes til behandlingen. Dette er den mest relevante erklæring i lovgivningen om privatlivets fred og hjørnestenen i den europæiske forordning (forordn. nr. 679/2016).

#### **HVEM**

IVK-sagsbehandleren er ansvarlig for anvendelsen af værktøjet.

Efter at have modtaget alle oplysninger fra IVK-sagsbehandleren og efter at have læst dokumentet, kan kandidaten ved sin underskrift af dokumentet beslutte at tillade eller ikke tillade behandlingen af sine personoplysninger samt brugen af billeder og videoer, der er taget og produceret i løbet af IVK-forløbet.

#### **HVORNÅR**

##### **MODTAGELSESFASE.**

Værktøjet til behandling af personoplysninger bruges under det første møde mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten.

Informationen skal gives til kandidaten af IVK-sagsbehandleren inden behandlingen af personoplysninger påbegyndes.

## **HVOR**

Værktøjet anvendes, hvor modtagelsesmødet mellem IVK-sagsbehandleren og kandidaten finder sted.

**INFORMATION ON THE PROCESSING OF PERSONAL DATA  
PURSUANT TO ARTICLE 13 OF THE EUROPEAN REGULATION N. 679/16**

\_\_\_\_\_ (name of the organization) in the person of its legal representative  
\_\_\_\_\_ (first and last name), with registered office in  
\_\_\_\_\_ (address), as Data Controller of personal data, wishes to inform you about  
the following points

**1. Applicable principles to personal information processing**

Pursuant to Article 5 of the European Regulation no. 16/679 your data will be processed as follows

- Lawfully, correctly and with full transparency;
- With accuracy and, if necessary, always up to date;
- In a relevant way and not exceeding the main purposes of the present paper.

**2. SUBJECT DATA OF THE PROCESSING**

Data that the company intends to process are:

- Personal data;
- Information about educational background, vocational training, professional situation and history, Specialist knowledge in specific sectors;
- Curriculum, personal history and socio-economic information, migratory path and history;
- Job contracts, references, photos and videos proving the sustained experience.

**3. FINALITIES OF THE DATA PROCESSING**

- Collected personal data will be processed to certify the skills acquired by migrants outside the host country, in various productive sectors and according to individual paths in progress
- Dissemination and documentation of the project through photos and videos proving the experience

**4. LEGAL BASIS**

The legal basis for the purposes set out in point 3, letter a, which this data processing is based on, is the conclusion of a contract.

The legal basis for the purposes set out in point 3, letter b, which this data processing is based on, is your specific consent.

**5. DATA PROCESSING METHOD**

Your data will be processed using manual tools, as well as automated tools, also by their insertion in databases, archives and platforms, suitable for storing and managing data, in the ways and within the limits necessary for the pursuit of the aforementioned purposes. Your data will be exclusively treated by authorized personnel of the company.

Appropriate security measures have been established pursuant to Article 32 of the European Regulation No.16/679, in order to prevent destruction, loss, modification, unauthorized spreading or access, in an accidental or illegal way, of personal data transmitted, stored or anyhow processed.

Your personal data will not be object of automated decisions, in relation to the finalities above indicated.

**6. COMUNICATION AND DATA TRANSFER**

Your data will also be managed through GDPR compliance cloud storage services. If necessary, your data may be disclosed to law firms, insurance firms or juridical institutions.

**7. DATA DISSEMINATION**

Personal data (your photos and videos) will be disseminated under your explicit consent.

All subjects processing data on behalf of \_\_\_\_\_ (name of the organization), as

external parties in charge of the data treatment are under European Union rules and regulations: in the future it could be necessary to confer these data also outside the European Union, in countries that do not guarantee to personal data an appropriate level of protection pursuant to Privacy Code/European Data Protection Regulation RE. EU 679/2016.

The Company will eventually transfer outward the European Union only prior the adoption of all the caution prescribed by the Privacy Code and by the European Regulation and after obtaining, the consent of the interested parties.

#### **8. PERIOD OF STORAGE OF PERSONAL DATA**

Your data will be kept for the time strictly necessary for the pursuit of the above described purposes and, in any case, for a period of no less than 5 years.

In any case, your data may be processed by the Company for legal obligations and for the exercise of rights in courthouse.

Your photos will be treated for the time necessary to pursuit the finalities above described, but you can revoke your consent in any time by writing to \_\_\_\_\_ (*organization's e-mail address*).

#### **9. DATA SUBJECT'S RIGHTS**

Since you are the person concerned in the data processing, you can any time practice the rights explicitly recognized to you by the European Regulation, in particular:

- **The right to access to personal data (Article No. 15):** with the purpose to get from the holder of the data treatment the confirmation that a personal data processing is underway or not, that may concern him/her and in such case, to get the access to the personal data and to the following information:
  - Finalities of the data processing;
  - Categories of personal data involved;
  - Addressees or categories of addressees to which personal data collected have been or will be communicated to, particularly if addressees from third countries or international organizations;
  - When possible, the period of storage or, if not possible, criteria used to determine that period;
  - If the right for the data subject to ask for the rectification or the cancellation of the personal data, or the limitation of the treatment of the personal data that concern him/her to the holder of the treatment, or to oppose to their treatment, does exist;
  - The right to introduce a claim to an authority in charge of control;
  - To receive all the information available about the origin of data, if the data is not collected with the data subject;
  - If an automated decisional process does exist, including profiling, pursuant to Article No. 22, paragraphs 1 and 4, and if so relevant information on the adopted logic, as well as the importance and the consequences for the data subject provided from this data processing;
  - If appropriate guarantees pursuant to Article No. 46 concerning the transfer of personal data to foreign countries does exist.
  
- **The right of rectification (Article No. 16)** and of integration of incorrect or incomplete personal data
  
- **The right of cancellation (Article. No. 17)** of personal data if:
  - It is no longer necessary to keep personal data with respect to the finalities for which they were collected or otherwise processed or illegally acquired or still, data must be cancelled for carrying out a legal obligation provided by the European Union Law or by the law of a member state which the controller is subject to;
  - Data being collected in relation to the offer of services by the information society pursuant to Article No. 8, paragraph 1;
  - You revoke the consent or if other juridical base doesn't subsist for the treatment;

- You oppose to the data processing pursuant to Article No. 21, paragraph 1, and no legitimate motivation for data processing proceeding subsist, or you oppose to the data processing pursuant to Article No. 21, paragraph 2.

• **The right of limitation of the personal data processing (Article No. 18)** when one of the following hypotheses applies:

- You challenge the holder for the exactness of personal data for the necessary processing period in order to verify the exactness of this personal data;
- The treatment is illegitimate and you oppose to the cancellation of the personal data and ask instead for a limited use of it;
- Personal data are necessary to the party for checking, the exercising or upholding the right in the judicial center although the holder of the treatment doesn't need the data anymore with respect to the aim they were collected for;
- You oppose to the personal data processing pursuant to Article no. 21, paragraph 1, waiting for the verification of the prevalence of legitimate motivations of the data subject in relation to his/her interests.

• **The right for the portability of personal data (Article No. 20):** That is, to transmit this data to another controller provided that there is a consensual or contractual basis.

• **The right to oppose (Article No. 21)** any moment, for reasons linked to your particular situation or to the personal data processing you are involved in.

• **The right to propose a claim to a controlling authority**

• **The right to revoke the consent**

In case you want to practice the enlisted rights, please send an e-mail to

\_\_\_\_\_ (organization's e-mail address) or write to  
\_\_\_\_\_ (organization's address).

## 10. DATA CONTROLLER

We remind you that the Controller of data processing is \_\_\_\_\_  
(organization name), in the person of its legal representative \_\_\_\_\_ (first and last name), \_\_\_\_\_ (organization's address)

Telephone: \_\_\_\_\_

Fax: \_\_\_\_\_

For further inquiries please write to: \_\_\_\_\_ (e-mail address)

## 11. DATA PROTECTION OFFICER (DPO)

Due to the importance of conferring protection to your personal data, a Data Protection Officer (DPO) has been appointed: \_\_\_\_\_ (first and last name).

Contact: \_\_\_\_\_ (e-mail address)

## Taken note of the informative

I agree to the personal data processing for the described finalities

I don't agree to the personal data processing for the described finalities

---

I agree to the dissemination of images and videos through websites and/or social networks

I don't agree to the dissemination of images and video through websites and/or social networks

DATE AND SIGNATURE \_\_\_\_\_

## **4.4 Personlig sagsmappe**

### **HVAD**

Værktøjet til den personlige sagsmappe er inddelt i forskellige sektioner: personlige oplysninger, uddannelseshistorie, arbejds erfaringer, hobbyer og interesser.

I den personlige sagsmappe registrerer kandidaten de erfaringer, der er erhvervet i oprindelseslandet, i et andet land og i værtslandet.

Indholdet af den personlige sagsmappe er kandidatens eget ansvar, og den kontrolleres ikke af IVK-sagsbehandleren. Det, som personen har erklæret og beskrevet, tages for givet.

Der er ved færdiggørelsen af den personlige sagsmappe påtænkt et stærkt engagement hos kandidaten. Personen anmodes om at fremskaffe understøttende dokumentation for, hvordan der er erhvervet formelle, ikke-formelle og uformelle kompetencer. Han/hun skal derfor indsamle og indsætte sådanne dokumenter (certifikater - formelle dokumenter og anden nyttige dokumentation såsom videoer eller billeder) i den personlige sagsmappe til støtte for de erfaringer, der er erhvervet, eller han/hun skal, såfremt dokumentationen ikke findes, skrive en kort egen-erklæring eller en rapport.

Den personlige sagsmappe, der fokuserer på de erfaringer, som personen har erhvervet, er baseret på anerkendelsen af de opnåede læringsresultater.

Dokumentationsudvælgelses- og indsamlingsprocessen samt selvevalueringen gør det muligt at udvikle en følelse af selvbevidsthed om læringsforløbet/processen.

Dette aspekt er særlig relevant i den uformelle læringssammenhæng, der er tilfældet, hvor eleven ikke altid er klar over, at han/hun er ved at lære. Den ovenfor beskrevne procedure (analyse, refleksion og erfaringsdokumentation) bliver en grundlæggende del af selvstændiggørelsesprocessen.

### **HVORFOR**

Formålet med værktøjet er at vise og registrere alle de kompetencer, som personen ønsker at validere, og/eller dem, han/hun anser for mest relevante med hensyn til en bestemt erhvervsmæssig profil udvalgt blandt dem, der indgår i Kataloget over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for Embrace-projektet.

Gennem udarbejdelsen af den personlige sagsmappe bliver kandidaten bedt om at udarbejde sit uddannelsesmæssige og faglige forløb, samt de erhvervede kvalifikationer, startende fra de erfaringer, der er erhvervet i forskellige situationer og indsætte alle yderligere nyttige oplysninger, der dokumenterer besiddelsen af disse kvalifikationer.

### **HVEM**

Kandidaten er ansvarlig for anvendelsen af værktøjet.

## **HVORNÅR**

### IDENTIFIKATIONSFASE

Den personlige sagsmappe udleveres til kandidaten af IVK-sagsbehandleren i slutningen af modtagelsesfasen, hvis de rette betingelser for at starte en IVK-procedure er tilstede (tilstrækkelig uddannelse og erhvervs erfaring hos personen, stærk motivation til at starte IVK-processen osv.) og den udarbejdes derefter i den følgende identifikationsfase.

## **HVOR**

Anvendelsen af dette værktøj er kandidatens ansvar.



# PERSONAL DOSSIER

## OVERSIGT OVER PERSONLIGE OPLYSNINGER

### 1. PERSONLIG INFORMATION

Allerførst skal du udfylde denne side med dine personlige oplysninger:.

EFTERNAVN

FORNAVN

KØN

FØDSELSDATO

FØDESTED, LAND

NATIONALITET

ADRESSE I VÆRTSLANDET

TELEFONNUMMER:

E-MAIL ADRESSE:

OPHOLDSTILLADELSE OG TYPE.

HVOR LÆNGE HAR DU BOET I VÆRTSLANDET? (ÅR OG MÅNEDER)

**Husk at vedlægge følgende dokumenter:**

**-kopi af dit identitetskort eller pas**

**-kopi af din opholdstilladelse**

## 2.1. PROFESSIONEL HISTORIK: ARBEJDSMARKEDSERFARING FRA DIT HJEMLAND

Du skal herunder beskrive hver enkelt af de vigtige jobs, placeringer eller virksomhedspraktikker du har erfaringer fra, i dit hjemland. Du skal starte med det du senest har lavet, notere perioden samt organisationen, hvor du udførte disse opgaver.

Vær venlig at udfylde nedenstående skema.

**JOB / VIRKSOMHEDSPRAKTIK**

**PERIODE (fra – til)**

**SAMMENLAGT PERIODE I MDR**

**FREKVENNS \_ HVOR MANGE TIMER PR. UGE ?**

**ROLLE/TITEL**

**HOVEDAKTIVITETER, OPGAVER OG ANSVARSOMRÅDER RELATERET TIL STILLINGEN**

**KONTEKST**

- I EN ORGANISATION
- FREELANCE or SELVSTÆNDIG
- MED MIN FAMILIE
- I MIN FRITID

**HVIS DET VAR EN ORGANISATION: SÅ SKRIV VENLIGST NAVN OG ADRESSE:**

**HVIS DET VAR EN ORGANISATION:**

**HVILKEN TYPE KONTRAKT**

- MIDLERTIDIG KONTRAKT
- FAST ARBEJDE
- PRAKTIK AFTALE
- INGEN KONTRAKT

**HAR DU DOKUMENTATION FOR DEN OMTALTE ANSÆTTELSE/ERFARING\***

- ANSÆTTELSESKONTRAKT
- LØNSEDLER
- PRAKTIK AFTALE
- REFERENCE BREV
- DEKLARERING AF ANSÆTTELSE VED VIRKSOMHEDEN

- BILLEDER ELLER VIDEO
- ANDET
- INGEN BEVISER

\* HUSK at vedhæfte afkrydsede dokumenter

## 2.1. PROFESSIONEL HISTORIK : ARBEJDSERFARING I DIT VÆRTSLAND

Du skal herunder beskrive hver enkelt af de vigtige jobs, placeringer eller virksomhedspraktikker du har erfaringer fra, i dit værtsland. Du skal starte med det du senest har lavet, notere perioden samt organisationen, hvor du udførte disse opgaver.

Vær venlig at udfylde nedenstående skema.

ARBEJDE/VIRKSOMHEDSPRAKTIK  
PERIODE (fra – til)

SAMMENLAGT PERIODE I MDR

FREKVENS \_ HVOR MANGE TIMER PR. UGE ?

ROLLE/TITEL

HOVEDAKTIVITETER, OPGAVER OG ANSVARSOMRÅDER RELATERET TIL STILLINGEN

CONTEXT

- I EN ORGANISATION
- FREELANCE or SELVSTÆNDIG
- MED MIN FAMILIE
- I MIN FRITID

HVIS DET VAR EN ORGANISATION: SÅ SKRIV VENLIGST NAVN OG ADRESSE:

HVIS DET VAR EN ORGANISATION:

HVILKEN TYPE KONTRAKT

- MIDLERTIDIG KONTRAKT
- FAST ARBEJDE
- PRAKTIK AFTALE

INGEN KONTRAKT

HAR DU DOKUMENTATION FOR DEN OMTALTE ANSÆTTELSE/ERFARING\*

ANSÆTTELSESKONTRAKT

LØNSEDLER

PRAKTIK AFTALE

REFERENCE BREV

DEKLARERING AF ANSÆTTELSE VED VIRKSOMHEDEN

BILLEDER ELLER VIDEO

ANDET

INGEN BEVISER

\* HUSK at vedhæfte relevant dokumentation for de afkrydsede felter

### 2.3. PROFESSIONAL HISTORIE: ARBEJDSMARKEDSERFARING FRA ANDRE LANDE

Du skal herunder beskrive hver enkelt af de vigtige jobs, placeringer eller virksomhedspraktikker du har erfaringer fra, i dit hjemland. Du skal starte med det du senest har lavet, notere perioden samt organisationen, hvor du udførte disse opgaver.

Vær venlig at udfylde nedenstående skema.

#### ARBEJDSPLADS/VIRKSOMHEDSPRAKTIK

PERIODE (fra – til)

SAMMENLAGT PERIODE I MDR

FREKVENS \_ HVOR MANGE TIMER PR. UGE ?

ROLLE/TITEL

HOVEDAKTIVITETER, OPGAVER OG ANSVARSOMRÅDER RELATERET TIL STILLINGEN

CONTEXT

- I EN ORGANISATION
- FREELANCE or SELVSTÆNDIG
- MED MIN FAMILIE
- I MIN FRITID

HVIS DET VAR EN ORGANISATION: SÅ SKRIV VENLIGST NAVN OG ADRESSE:

HVIS DET VAR EN ORGANISATION:

HVILKEN TYPE KONTRAKT

- MIDLERTIDIG KONTRAKT
- FAST ARBEJDE
- PRAKTIK AFTALE
- INGEN KONTRAKT

HAR DU DOKUMENTATION FOR DEN OMTALTE ANSÆTTELSE/ERFARING\*

- ANSÆTTELSESKONTRAKT
- LØNSEDLER
- PRAKTIK AFTALE
- REFERENCE BREV
- DEKLARERING AF ANSÆTTELSE VED VIRKSOMHEDEN

BILLEDER ELLER VIDEO

ANDET

INGEN BEVISER

\* HUSK: at vedhæfte relevant dokumentation for de afkrydsede felter

### **3.1. UDDANNELSES HISTORIK: UDDANNELSE OG KURSER FRA DIT HJEMLAND**

Du skal her beskrive hver enkelt af dine uddannelser, akademiske grader, erhvervsuddannelse eller faglig certificering, sprogcertificering, eller anden kursus certificering, der er opnået i dit hjemland, begyndende med den nyeste og herefter en kronologisk rækkefølge med angivelse af kursets varighed, undervisningssted, kursusmål og tilhørende indhold, hvis det er muligt.

Udfyld venligst nedenstående. Hvis det er nødvendigt, skal du tilføje et gitter for hver officiel akademisk grad, erhvervsuddannelse eller faglig certificering, sprogcertificering, anden kursus certificering.

**TITEL/CERTIFIKAT**  
**PERIODE (fra – til)**

**VARIGHED (År og måneder)**

**UDANNELSESTITEL**

**STUDIERETNING (hvilke fag har du læst)**

**UDANNELSESSTED**

**ADRESSEN TIL UDDANNELSESSTEDET**

**DOKUMENTATION DER BEVISER DIN UDDANNELSE HAR FUNDET STED\***

- UDDANNELSESBEVIS**
- BEKRÆFTELSE FRA DEN PÅGÆLDENDE SKOLE**
- ANDET**
- INGEN DOKUMENTATION**

**\* HUSK: at vedhæfte kopier af al relevant dokumentation**



### **3.2. UDDANNELSES HISTORIK : UDDANNELSE OG ERFARINGER FRA DIT VÆRTSLAND**

Her skal du beskrive de uddannelses kompetencer du har opnået i dit værtsland.

Det gælder såvel officielle akademiske grader, erhvervsuddannelse, faglig kvalificering, sprogcertificering som anden kursus certificering du har opnået i værtslandet. Du begynder med det du senest har opnået og herefter en kronologisk rækkefølge med angivelse af kursets varighed, undervisningssted, kursusmål og tilhørende indhold, hvis det er muligt.

Hvis det er nødvendigt, skal du tilføje et gitter for hver officiel akademisk grad, erhvervsuddannelse eller faglig certificering, sprogcertificering, anden kursus certificering.

**TITLE / CERTIFICATE**

**PERIODE (fra – til)**

**VARIGHED (År og måneder)**

**UDANNELSESTITEL**

**STUDIERETNING (hvilke fag har du læst)**

**UDANNELSESSTED**

**ADRESSEN TIL UDDANNELSESSTEDET**

**DOKUMENTATION DER BEVISER DIN UDDANNELSE HAR FUNDET STED\***

**UDDANNELSESBEVIS**

**BEKRÆFTELSE FRA DEN PÅGÆLDENDE SKOLE**

**ANDET**

**INGEN DOKUMENTATION**

**\* HUSK: at vedhæfte kopier af al relevant dokumentation**

### **3.3. UDDANNELSES HISTORIK : UDDANNELSE OG ERFARINGER FRA ANDRE LANDE**

Her skal du beskrive de uddannelses kompetencer du har opnået i andre lande end dit hjemland, eller værtsland.

Det gælder såvel officielle akademiske grader, erhvervsuddannelse, faglig kvalificering, sprogcertificering som anden kursus certificering du har opnået i værtslandet. Du begynder med det du senest har opnået og herefter en kronologisk rækkefølge med angivelse af kursets varighed, undervisningssted, kursusmål og tilhørende indhold, hvis det er muligt.

Hvis det er nødvendigt, skal du tilføje et gitter for hver officiel akademisk grad, erhvervsuddannelse eller faglig certificering, sprogcertificering, anden kursus certificering.

**TITLE / CERTIFICATE**

**PERIODE (fra – til)**

**VARIGHED (År og måneder)**

**UDANNELSESTITEL**

**STUDIERETNING (hvilke fag har du læst)**

**UDANNELSESSTED**

**ADRESSEN TIL UDDANNELSESSTEDET**

**DOKUMENTATION DER BEVISER DIN UDDANNELSE HAR FUNDET STED\***

**UDDANNELSESBEVIS**

**BEKRÆFTELSE FRA DEN PÅGÆLDENDE SKOLE**

**ANDET**

**INGEN DOKUMENTATION**

**\* HUSK: at vedhæfte kopier af al relevant dokumentation**

**4. HOBBY, INTERESSER, FRIVILLIGT ARBEJDE (UFORMELLE KOMPETENCER ELLER UDDANNELSER)**  
Erfaringer fra dit fritidsliv og din hverdag, kan have resulteret i vigtig læring og kompetencer som måske kan anvendes på arbejdsmarkedet. Prøv at finde frem til dine interesser og tænk over om dine erfaringer kan bruges i et arbejdsliv.  
Venligst noter hver enkelt af dem i skemaet herunder.

#### **HVERDAGS AKTIVITETER**

#### **FRITIDSINTERESSER**

#### **SPORT**

#### **FÆLLESSKABS AKTIVITETER**

#### **FRIVILLIGT ARBEJDE**

## 4.5 Evalueringsrapport over kvalifikationsdokumentation

### HVAD

Evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentation er det værktøj, der formaliserer alle dokumenter, der er indsamlet/produceret af kandidaten, og som vedlægges i den personlige sagsmappe.

Dokumentationen er beviser på besiddelsen af en eller flere kompetencer, erhvervet i formelle, ikke-formelle og uformelle sammenhænge, som er angivet af kandidaten.

Værktøjet registrerer kandidatens for- og efternavn og den erhvervsmæssige profil, der er valgt blandt dem, der er tilgængelige i det Katalog over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for Embrace-projektet, og som kandidatens erfaringer refererer til.

Den indeholder også en liste over de kompetencer, som personen har indsamlet/produceret, og som er vedlagt i den personlige sagsmappe.

Rapporten viser evalueringen af dokumentationen. I denne evaluering tages der hensyn til:

- *sammenhængen* (hvor kvalifikationer er erhvervet, f. eks. på arbejdspladsen, i fritiden osv.)
- *perioden/varigheden* (hvornår kvalifikationer er erhvervet)
- *dokumentationen* (antal og type dokumenter, der beviser, at kvalifikationer er erhvervet)
- *dokumentationens pålidelighed* (f.eks. ansættelsesaftale vs. egen-registrering).

Erfaringerne fra Embrace-projektet understreger, at det er yderst vigtigt at erklære de kriterier, hvorigennem en værdi tilskrives: af denne grund har Evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentation et *bemærkningsfelt*, der skal fyldes med disse 4 evalueringpunkter.

For eksempel er en kvalifikation, der er erhvervet gennem et job, mere relevant end en, der er erhvervet gennem en personlig hobby/interesse eller i løbet af personens fritid. Længden spiller også en vigtig rolle: jo længere perioden er, jo stærkere bør kompetencen være; hvor der er mest dokumentation, der understøtter en kompetence, er der også den største chance for, at kvalifikationen er erhvervet. Endelig har formel dokumentation større vægt og en højere grad af pålidelighed sammenlignet med en kandidats egen-erklæring.

Resultatet af evalueringen rapporteres derefter i dette dokument. I tilfælde af en positiv evaluering fortsætter IVK-processen. I tilfælde af negative resultater, slutter proceduren, og personen orienteres om andre muligheder/aktiviteter.

### HVORFOR

Formålet med værktøjet er en formel registrering af pålideligheden af den dokumentation, der produceres, og at rapportere en endelig evaluering.

### HVEM

IVK-sagsbehandleren er ansvarlig for anvendelsen af værktøjet.

Evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentationen underskrives af IVK-sagsbehandleren.

## **HVORNÅR**

IDENTIFIKATIONSFASE.

Evalueringsrapporten over kvalifikationsdokumentationen udarbejdes efter analysen af den dokumentation, der er vedlagt den personlige sagsmappe.

## **HVOR**

Værktøjet anvendes og behandles på IVK-sagsbehandlerens arbejdsplads (bagkontor).

## FÆRDIGHEDS BEVIS EVALUERING

Kandidatens for- og efternavn:

---

Relateret erhvervsprofil:

---

Resultat af færdigheds bevis evaluering:

POSITIVT

NEGATIVT

**NB:**

Beskriv venligst kontekst ( hvor er disse færdigheder erhvervet, fx. på arbejde, fritid osv. Perioden? Varigheden? (når færdigheden er erhvervet) beviser(dokumenter der beviser at færdighederne er erhvervet), bevisets pålidelighed (Fx. job kontakt vs kandidatens selv betænkning.

**Dato** \_\_\_\_\_

**Konsulentens for- og efternavn**

\_\_\_\_\_

**Konsulentens underskrift**

\_\_\_\_\_

## 4.6 Kvalifikationsvalideringstabel

### HVAD

Kvalifikationsvalideringstabelværktøjet sporer både vurderingen og kandidatens kompetencevalidering.

Værktøjet registrerer kandidatens for- og efternavn og den erhvervsmæssige profil, der er valgt blandt dem, der findes det Katalog over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for Embrace-projektet, og som kandidatens erfaringer refererer til.

Værktøjet er sammensat af flere sektioner:

- *kvalifikations-kolonnen*, der oplister og beskriver kompetencerne i henhold til de standarder, der er anført i det Katalog over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for rammerne af Embrace-projektet
- *hvordan det er blevet evalueret-kolonnen*, hvor der er to valgmuligheder: en for det tekniske interview og en for den praktiske test; for hver kompetence er det nødvendigt at vælge, hvilken type evaluering/vurdering der skal foretages: det er muligt at vælge dem begge eller kun en af dem;
- *haves kompetencen-kolonnen*, hvor der er to valgmuligheder afhængigt af resultatet af vurderingen; for hver kompetence er det nødvendigt at angive, om kompetencen er til rådighed eller ej, og vise, om den er blevet fremvist af kandidaten under vurderingen eller ej;
- *notat-kolonnen* kan udfyldes med yderligere detaljerede oplysninger, hvis de er tilgængelige.

Til slut er der den faglige eksperts og IVK-sagsbehandlerens for- og efternavne og deres underskrifter.

### HVORFOR

Formålet med værktøjet er formelt at registrere den reelle besiddelse af de kompetencer, som kandidaten har angivet i den personlige sagsmappe, og at beskrive de anvendte vurderingsmetoder.

### HVEM

IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert er ansvarlige for anvendelsen af værktøjet.

Værktøjet underskrives af dem begge.

### HVORNÅR

#### VALIDERINGSFASEN

Kvalifikationsvalideringstabellen udfyldes på følgende måde:

- inden vurderingen, efter modtagelsen af den personlige sagsmappe og den dokumentation, der er tilvejebragt af kandidaten, udfylder IVK-sagsbehandleren *kvalifikations-kolonnen*;



- inden vurderingen fastlægger IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert i et møde den passende vurderingsmetode for hver kompetence og indsætter det i *hvordan det er blevet evalueret-kolonnen*;
- efter vurderingen afgør IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert - for hver kompetence - om kandidaten er i besiddelse af denne, og dette indsættes i *haves kompetencen-kolonnen*, og de underskriver dokumentet.

## **HVOR**

Værktøjet anvendes som en bagkontors-aktivitet på IVK-sagsbehandlerens arbejdsplads og/eller på det sted, hvor kandidatens vurdering finder sted.

## FÆRDIGHEDS VALIDERINGS GITTER

Kandidatens for- og efternavn

---

Relateret erhvervsprofil:

---

Færdigheder (som er blevet evalueret)	Hvordan er færdighederne blevet evalueret?		Er færdigheden tilstede?		Anmærkning:
	ved professionelt interview	ved en professionel praktisk test	ja	Nej	
Færdighed n°1 (kort beskrivelse):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Færdighed n°2 (kort beskrivelse):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Færdighed n°3 (kort beskrivelse):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Færdighed n°4... (kort beskrivelse):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Dato for audition \_\_\_\_\_

Professionel eksperts for-og efternavn \_\_\_\_\_ Underskrift fra  
professionel ekspert \_\_\_\_\_

Konsulentens for- og efternavn \_\_\_\_\_ Konsulentens  
underskrift \_\_\_\_\_

## **4.7 Kvalifikationsvalideringsrapport**

### **HVAD**

Kvalifikationsvalideringsrapportværktøjet er det dokument, der formelt registrerer den samlede evaluering af den udførte vurdering og den faktiske besiddelse eller mangel på kompetencer relateret til erhvervsprofilen for landbrugs- og fødevarersektoren.

Værktøjet registrerer kandidatens for- og efternavn og den erhvervsmæssige profil, der er valgt blandt dem, der findes i det Katalog over erhvervsmæssige behov, der er udviklet inden for Embrace-projektet, og som kandidatens erfaringer refererer til.

I tilfælde af en positiv evaluering fortsætter IVK-processen hen imod sidste fase. Hvis evalueringen viser sig at være negativ, processen stopper, og personen er orienteres om andre muligheder/aktiviteter.

### **HVORFOR**

Formålet med værktøjet er formelt at registrere evalueringen af de kompetencer, som kandidaten har angivet, og som er evalueret under vurderingsprocessen.

### **HVEM**

IVK-sagsbehandleren og den faglige ekspert er ansvarlige for anvendelsen af værktøjet. Dokumentet underskrives af dem begge.

### **HVORNÅR**

#### **VALIDERINGSFASEN**

Kvalifikationsvalideringsrapporten udfyldes efter, at kandidaten er blevet vurderet.

### **HVOR**

Værktøjet anvendes og behandles på IVK-sagsbehandlerens arbejdsplads (bagkontor).

## FÆRDIGHEDS EVALUERINGSRAPPORT

Kandidatens for- og efternavn : \_\_\_\_\_

Professionel erhvervsprofil : \_\_\_\_\_

### RESULTAT AF FÆRDIGHEDS VALIDERING:

POSITIV

NEGATIV

### NOTER:

Dato \_\_\_\_\_

Professionel eksperts for- og efternavn

\_\_\_\_\_

Underskrift professionel ekspert

\_\_\_\_\_

Konsulentens for- og efternavn

\_\_\_\_\_

Konsulentens underskrift

\_\_\_\_\_

## **4.8 Erhvervsprofilvalideringscertifikat / Kvalifikationsvalideringscertifikat**

### **HVAD**

Begge værktøjer certificerer besiddelsen af kompetencerne, men de adskiller sig alt efter vurderingsresultaterne.

Erhvervsprofilvalideringscertifikatet udstedes til kandidaten, hvis vurderingen viser, at vedkommende er i besiddelse af alle kompetencer i erhvervsprofilen for landbrugs- og fødevarersektoren, der findes i det Katalog over erhvervmæssige behov, der er udviklet i Embrace-projektet.

Kvalifikationsvalideringscertifikatet udstedes til kandidaten, hvis vurderingen viser, at vedkommende delvist er i besiddelse af kompetencerne i den erhvervsprofilen.

### **HVORFOR**

Begge værktøjer har til formål at erklære besiddelse (fuld eller delvis) af kompetencerne i den erhvervsprofil, der findes i Kataloget over erhvervmæssige behov, der er udviklet inden for Embrace-projektet.

### **HVEM**

IVK-sagsbehandleren er ansvarlig for anvendelsen af værktøjet.

### **HVORNÅR**

#### **VALIDERINGSFASE**

Begge værktøjer afslutter formelt IVK-processen.

### **HVOR**

Begge værktøjer anvendes og behandles på IVK-sagsbehandlerens arbejdsplads (bagkontor).

## FÆRDIGHEDS VALIDERINGS CERTIFIKAT

Tildelt til:

Fornavn

Efternavn

Fødested (land)::

Fødselsdato:

Beskrivelse af færdighederne relateret til den professionelle erhvervsprofil:

---

Færdigheder	Beskrivelse
Færdighed n° 1	
Færdighed n° 2	
Færdighed n° 3 .....	

Opnået fra:

Organisations navn:

---

**Organisations adresse:**

---

**Dato** \_\_\_\_\_

**Konsulentens for- og efternavn**

**Konsulentens underskrift og stempel**

---

# FÆRDIGHEDS VALIDERINGS CERTIFIKAT

Tildelt til:

Fornavn Efternavn

Fødested (land):: Fødselsdato:

Beskrivelse af færdighederne relateret til den professionelle erhvervsprofil:

---

Færdigheder	Beskrivelse
Færdighed n° 1	
Færdighed n° 2	
Færdighed n° 3 .....	

Opnået fra:

Organisations navn:

---



**Organisations adresse:**

---

**Dato** \_\_\_\_\_

**Konsulentens for- og efternavn**

**Konsulentens underskrift og stempel**

---

Læringsevaluering

Proces til vurdering af en persons viden, knowhow, kvalifikationer og/eller kompetencer i forhold til foruddefinerede kriterier (læringsforventninger, måling af læringsresultater).

Vurderingen efterfølges typisk af en certificering.

I litteraturen henviser »vurdering« generelt til en vurdering af enkeltpersoner, hvorimod »evaluering« oftere anvendes til at beskrive vurdering af uddannelsesmetoder eller -udbydere.

### **Certificering af læringsresultater**

Proces til udstedelse af et certifikat, et eksamensbevis eller en titel, der formelt attesterer, at et sæt læringsresultater (viden, knowhow, kvalifikationer og/eller kompetencer), som en person har erhvervet, er blevet vurderet af et kompetent organ i forhold til en foruddefineret standard.

Certificering kan validere resultatet af læring erhvervet i formelle, ikke-formelle eller uformelle miljøer.

### **Kompetence**

Evne til i tilstrækkeligt omfang at anvende læringsresultater i en defineret kontekst (uddannelse, arbejde, personlig eller faglig udvikling).

Evne til at bruge viden, kvalifikationer og personlige, sociale og/eller metodiske evner, i arbejds- eller studiesituationer og i faglig og personlig udvikling.

Kompetence er ikke begrænset til kognitive elementer (der involverer brug af teori, begreber eller tavs viden); den omfatter også funktionelle aspekter (herunder tekniske kvalifikationer) samt interpersonelle egenskaber (f.eks. sociale eller organisatoriske kvalifikationer) og etiske værdier.

### **Formel læring**

Læring, der finder sted i et organiseret og struktureret miljø (f.eks. i en uddannelsesinstitution eller på jobbet), og som udtrykkeligt betegnes som læring (med hensyn til mål, tid eller ressourcer).

Formel læring er tilsigtet ud fra elevens synspunkt. Det fører typisk til en certificering.

### **Uvildighed**

En tilstand af ligevægt mellem subjektivitet, objektivitet og funktionalitet hos den person, der giver udtryk for en vurdering eller en udtalelse om en tredjemand og vedkommendes interesser.

Uvildighed sikres under evaluering ved tilstedeværelsen af eksterne tredjeparter i forhold til dem, der har samarbejdet i forbindelse med uddannelse, fremmelse, udvikling, gendannelse eller dokumentation af kompetencerne.

### **Uafhængighed**

En tilstand af subjektivitet, objektivitet og funktionalitet i ytringsfrihed for dem, der evaluerer, for udelukkende at kunne handle i henhold til deres vilje, på en selvstændig og uvildig måde med hensyn til enhver form for betingning eller fordom.

## **Uformel læring**

Læring erhvervet gennem daglige aktiviteter i forbindelse med arbejde, familie eller fritid. Læringen er ikke organiseret eller struktureret med hensyn til mål, tid eller læringsstøtte. Uformel læring er i de fleste tilfælde utilsigtet fra elevens perspektiv.

Uformelle læringsresultater kan valideres og certificeres.

Uformel læring omtales også som erfaringsbaseret eller tilfældig/vilkårlig læring.

## **IVK-sagsbehandler**

Han/hun er ansvarlig for gennemførelsen af alle de aktiviteter, der er påtænkt i IVK-processen i forbindelse med modtagelse og identificering af kompetencefaserne og delvis også i valideringsfasen. Han/hun er referenceperson for de personer, der ønsker at få deres kompetencer styrket.

## **Læring**

Proces, hvorved en person tilegner sig oplysninger, ideer og værdier og dermed erhverver viden, knowhow, kvalifikationer og/eller kompetencer.

Læring sker gennem personlig refleksion, gendannelse og social interaktion, og kan finde sted i formelle, ikke-formelle eller uformelle miljøer.

## **Læringsresultater/læringsfærdigheder**

Et sæt af kundskaber, kvalifikationer og/eller kompetencer, som en person har erhvervet og/eller er i stand til at demonstrere efter afslutningen af en læringsproces, enten formel, ikke-formel eller uformel.

Udsagn om, hvad en elev ved, forstår og er i stand til at gøre ved afslutningen af en læringsproces, som er defineret i form af viden, kvalifikationer og kompetence.

## **Livslang læring**

Alle læringsaktiviteter, der gennemføres gennem hele livet, og som resulterer i at forbedre viden, knowhow, færdigheder, kompetencer og/eller kvalifikationer af personlige, sociale og/eller faglige årsager.

## **Livslæring**

Læring, enten formel, ikke-formel eller uformel, der finder sted på tværs af hele spektret af livets aktiviteter (personlig, social eller faglig) og på ethvert tidspunkt i livet.

Livslæring er en dimension af livslang læring.

## **Ikke-formel læring**

Læring indlejret i planlagte aktiviteter, der ikke eksplicit er udpeget som læring (i form af læringsmål,

læringstid eller læringsstøtte). Ikke-formel læring er tilsigtet ud fra elevens synspunkt. Ikke-formelle læringsresultater kan valideres og certificeres og kan føre til certificering. Ikke-formel læring beskrives undertiden som semi-struktureret læring.

### **Den faglige ekspert**

Han/hun kommer fra erhvervsuddannelses- eller arbejdsmarkedssektoren og er ekspert i både identifikationsprocesserne og valideringen af kompetencerne. Han/hun er den tekniske ekspert i validering af kompetencerne.

### **Anerkendelse af læringsresultater**

Formel anerkendelse: processen med at give viden, kvalifikationer og kompetencer en officielle status, enten gennem:

- validering af ikke-formel og uformel læring;
- indrømmelse af ækvivalens, uddannelsespoint eller dispensationer
- godkendelse af kvalifikationer (certifikater, eksamensbeviser eller titler).

### **Kvalifikation**

Evne til at anvende viden og bruge knowhow til at udføre opgaver og løse problemer.

### **Standard**

Serie af elementer, hvis indhold er defineret af de berørte aktører.

Man kan skelne mellem flere typer af standarder:

- kompetencestandard refererer til viden, kvalifikationer og/eller kompetencer, der er knyttet til udførelsen af et job
- uddannelsesstandard refererer til erklæringer om læringsmål, indhold i læseplaner, adgangskrav samt ressourcer, der er nødvendige for at opfylde læringsmål
- erhvervsstandard refererer til erklæringer om aktiviteter og opgaver i forbindelse med et bestemt job og med dets udførelse
- vurderingsstandard refererer til udsagn om de læringsresultater, der skal vurderes, og den anvendte metodologi
- valideringsstandard henviser til erklæringer om præstationsniveau, der skal opnås af den person, der skal vurderes, og den metodologi, der anvendes
- certificeringsstandard henviser til erklæringer om de regler, der gælder for opnåelse af et certifikat eller et eksamensbevis, samt de tildelte rettigheder.

### **Validering af læringsresultater**

Et ansvarligt organs bekræftelse af, at læringsresultater (viden, kvalifikationer og/eller kompetencer), som en person har erhvervet i et formelt, ikke-formelt eller uformelt miljø, er blevet vurderet i forhold til foruddefinerede kriterier og er i overensstemmelse med kravene i en valideringsstandard. Validering fører typisk til en certificering.

Proces, hvor et autoriseret organ bekræfter, at en person har opnået læringsresultater målt i forhold til en relevant standard. Valideringen består af fire særskilte faser:

- identifikation gennem dialog om en kandidats særlige erfaringer
- dokumentation for at synliggøre kandidatens erfaringer
- formel vurdering af disse erfaringer
- certificering af resultaterne af vurderingen, som kan føre til en delvis eller fuld kvalifikation.

# Indlægsseddel til migranter

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union 

**The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration**

The Embrace project aims at structuring a **transnational** methodology able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.




**Are you a Third-Country citizen...**  
 ...interested in the recognition and enhancement of the competences achieved in your lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal)?

  
 ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

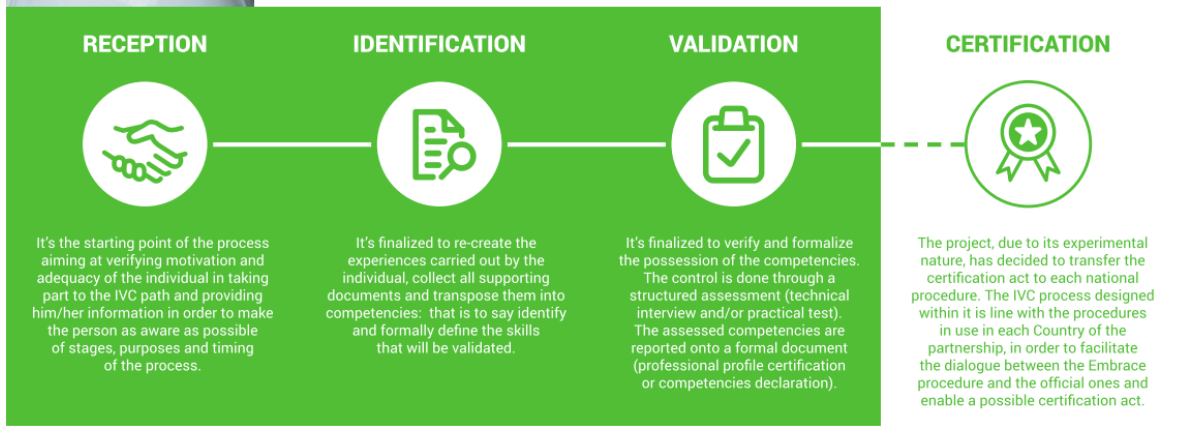
## The competence identification and validation process

Enhance your experiences and increase your employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

- 1. RECEPTION PHASE**  
First contact, information and guidance related to the IVC process.
  - 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE**  
Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.
  - 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE**  
Competence validation through practical tests.
- The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*



## Indlægsseddel til socialrådgivere

### The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational methodology** able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



### Are you a social worker...

...interested in enhancing the competences that Third-Country citizens achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to promote their social and professional inclusion and improve their employability and empowerment?



terragemina:  
creatividad empresarial @ sostenibilidad social



EMBRACE

www.embraceproject.eu



EMBRACE

ENHANCEMENT OF MIGRANTS ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

## The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country citizens' experiences and increase their employability and opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**.

The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

#### 1. RECEPTION PHASE

First contact, information and guidance related to the IVC process.

#### 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE.

Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.

#### 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE

Competence validation through practical tests.

*The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*

#### RECEPTION



It's the starting point of the process aiming at verifying motivation and adequacy of the individual in taking part to the IVC path and providing him/her information in order to make the person as aware as possible of stages, purposes and timing of the process.

#### IDENTIFICATION



It's finalized to re-create the experiences carried out by the individual, collect all supporting documents and transpose them into competencies: that is to say identify and formally define the skills that will be validated.

#### VALIDATION



It's finalized to verify and formalize the possession of the competencies. The control is done through a structured assessment (technical interview and/or practical test). The assessed competencies are reported onto a formal document (professional profile certification or competencies declaration).

#### CERTIFICATION



The project, due to its experimental nature, has decided to transfer the certification act to each national procedure. The IVC process designed within it is in line with the procedures in use in each Country of the partnership, in order to facilitate the dialogue between the Embrace procedure and the official ones and enable a possible certification act.

# Indlægsseddel til iværksættere indenfor landbrugs- og fødevarersektoren

## The professional profiles of the agri-food sector: an opportunity for integration

The Embrace project aims at structuring a **transnational** methodology able to **identify, document and validate non formal and informal competences** acquired anywhere by migrants (in their origin country or in another EU State) in order to improve their opportunities and access into the European labour market, especially in the agri-food sector (breeding, cultivation, processing). The project faces the challenges of Third-Country citizens' labour **inclusion** through the design and testing of a specific skills' identification and validation procedure based on migrant friendly tools and intercultural approaches which take into account history, cultures, skills and experiences achieved in everywhere contexts.

The project target group consists of migrants coming from non-EU countries recently arrived in our Continent, currently unemployed, with or without a formal education certification, with or without a former job in their country of origin, or in another EU country.

Funded by the Erasmus+ Programme of the European Union



## Are you an agri-food entrepreneur...

...interested in recognizing the competences that Third-Country workers achieved in their lifetime through various types of experiences (professional, educational/training, personal) at different times and in different contexts (formal, non-formal, informal) in order to make your agri-food company more competitive, innovative and inclusive?



EMBRACE

www.embraceproject.eu



EMBRACE

ENHANCEMENT OF MIGRANTS' ABILITIES AND RECOGNITION OF THEIR ACQUIRED COMPETENCIES IN EUROPE

## The competence identification and validation process

Promote and enhance Third-Country workers' experiences and increase your agri-food company opportunities



Skills recognition and competence identification and validation is carried out through a **defined and structured process**. The activity flow of competence identification and validation (IVC), implemented in the framework of the Embrace project, complying with European directions and the experiences conducted within the partners' Countries, is structured as follows:

- 1. RECEPTION PHASE**  
First contact, information and guidance related to the IVC process.
  - 2. COMPETENCIES IDENTIFICATION PHASE**  
Identification of all competencies referring to a specific professional profile in the agri-food sector.
  - 3. COMPETENCES VALIDATION PHASE**  
Competence validation through practical tests.
- The three phases allow different approaches according to the quality and quantity of learning/skills acquired, a person can stop at different stages of the project or complete it.*

