

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

OUTPUT 2



RICHTLIJNEN VOOR EMBRACE IDENTIFICATIE- EN VALIDATIEPROCES VAN VAARDIGHEDEN

Gepubliceerd in 2019.

Dit document is onderdeel van het project EMBRACE - VERBETERING VAN DE MOGELIJKHEDEN VAN MIGRANTEN EN ERKENNING VAN HUN VERWORVEN COMPETENTIES IN EUROPA, medegefinancierd door het Erasmus+ programma van de Europese Unie.

Bewerkt door Alessandra Savio en Valeria Zaffalon

Tekstredactie door Sylvia Casorzo en Germano Nervo

Ontwerp door Delian Rashkov en Alberto Rustichelli

Deze publicatie is tot stand gekomen dankzij de bijdragen van: Paul-Emile Aguerre, David Alter, Christine André, Manuela Audenino, Jérémi Baranowski, Fernando Benavente, Greta Braidà, Maibritt Brøgger Sørensen, Chris Buitendijk, Sarah Buitendijk, Sylvia Casorzo, 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, Sabine Rechart-Lericq, Emilio Sanz, Lia Trum.

In samenwerking met: Acuarinto, BBQ Berufliche Bildung gGmbH, Cooperativa Orso, Diaconia Valdese, Esiras Rode Kruiscentrum Jelling, Fundacion Pascual Tomas, Iniciativas De Futuro Para Una Europa Social Coop, Sprog Centre Vejle, Stichting Bij Corrie, Stichting Dona Daria, Vejle Kommune, Xenia srl.

Beheerd door Francesca Costero.

Dit document is opgesteld met inachtneming van de gendergelijkheid. Indien niet mogelijk, is de verwijzing naar mannelijk en vrouwelijk geslacht altijd impliciet.

OUTPUT 2

RICHTLIJNEN VOOR EMBRACE IDENTIFICATIE- EN VALIDATIEPROCES VAN VAARDIGHEDEN

INLEIDING

1. Inleiding en algemeen overzicht

Na de goedkeuring van de aanbeveling van de Europese Raad van 20 december 2012 over de validatie van niet-formeel en informeel leren, werd alle lidstaten verzocht om uiterlijk in 2018 instrumenten vast te stellen voor de validatie van kennis, vaardigheden en competenties verworven buiten de formele context, gericht op het mogelijk maken van erkenning van deze competenties en het verkrijgen van volledige of gedeeltelijke kwalificaties.

Desondanks moet elk nationaal systeem in overeenstemming zijn met de principes en benaderingen van de instrumenten die al op Europees niveau zijn ontworpen met betrekking tot transparantie (EQF, ECTS, ECVET, Europass, EQAVET). Bovendien heeft een voorgaande analyse op Europees niveau aangetoond dat de bestaande methodologie en instrumenten niet toereikend zijn om de vaardigheden van burgers afkomstig uit derde landen te valideren, vanwege het feit dat migranten ervaringen en cultuurspecifieke competenties hebben die niet worden erkent in Europese context, maar ook vanwege het veelvuldig ontbreken van bewijzen die deze ervaringen ondersteunen.

Het idee om een tweede output uit te voeren, is ontleend aan de volgende elementen: een publicatie die adviseurs methodologische richtlijnen moet bieden om het proces van erkenning en validatie van de competenties binnen de professionele profielen in de agrofood sector ondersteunen, met een focus op burgers uit derde landen, uitgaande van een overzicht van de bestaande modellen op nationaal en/of regionaal niveau en met het doel de modellen te gebruiken die worden geïmplementeerd op basis van de verschillende nationale en/of regionale ervaringen in de landen die nog geen definitieve en gevalideerde procedures hebben.

De specificiteit van de doelgroep (burgers met migrantenachtergrond) vereist specifieke zorg met betrekking tot de culturele, geografische en linguïstieke dynamiek die de analyse van de professionele ervaringen en competenties van elk individu sterk beïnvloeden. Om deze redenen is de aanpak voor de implementatie van het product zeer coöperatief en integratief geweest, rekening houdend met de diverse ervaringen die door de partners zijn opgedaan door het

valideren van vaardigheden en door het integreren van best practices, methodologieën en hulpmiddelen.

Daarnaast is om dezelfde redenen bijzondere aandacht besteed aan de welkomsmethodologie, de keuze van de communicatieve stijlen, de modaliteiten van identificatie van ervaringen en competenties en de feedback over de resultaten. Dit impliceerde een integratie van de verschillende kenmerken van de instrumenten die in de Europese landen worden gebruikt, met nieuwe instrumenten die "ad hoc" voor de nieuwe doelgroep werden gecreëerd.

De richtlijnen van het rapport

Dit rapport begint met een beschrijving van het algemene kader waarin het traject en de uitgevoerde activiteiten zich bevinden. Deze kunnen worden opgenomen in de reeks ervaringen die worden beschreven door andere initiatieven en gericht zijn op het bevorderen van convergerende benaderingen tussen EU-landen op het gebied van transparantie en erkenning van niet-formele en informele competenties. Dit is bedoeld om leren, inzetbaarheid en professionele mobiliteit te vergemakkelijken en tegelijkertijd de methodes en werkwijzen van de projectpartners te harmoniseren en een gemeenschappelijke aanpak te delen, die een dialoog tussen de gebruikte instrumenten tot stand brengt. Het richt zich dus op de sterke en zwakke punten van de ervaringen die eerder zijn opgedaan met migranten, in navolging van de belangrijkste uitdagingen die te vinden zijn in de bestaande literatuur.

In het eerste deel van het tweede hoofdstuk komen de projectdoelen die door het EMBRACE-project zijn opgesteld en de uitgevoerde resultaten terug, uitgaande van de catalogus van beroepsprofielen en competenties die vereist zijn in de EU en in de agrofoodsector (output 1); de methodologische begeleiding om de burgercompetenties van burgers uit derde landen te erkennen en te valideren (output 2); de toolkit voor certificering die deskundigen en adviseurs een "stapsgewijze" gids biedt om migranten te helpen bij het zoeken naar een nieuwe of betere baan, door de identificatie en validatie van hun niet-formele en informele competenties (Output 3), en beschrijft de heterogene kenmerken van het projectpartnerschap dat een meerwaarde vormt voor het behandelde onderwerp.

In het tweede deel vindt u een beschrijving van de begunstigden die betrokken zijn bij de projectexperimenten, samen met de gebruikte methodologische aanpak. De begunstigden (van wie 53% een volledige validatie van het beroepsprofiel behaalde) waren 36 burgers van derde landen: 12 in Italië, 7 in Spanje, 5 in Nederland, 4 in Denemarken en 3 in Duitsland, voornamelijk mannen (70%), met een gemiddelde leeftijd van 30 jaar, meestal afkomstig uit West-Afrika; terwijl de vrouwen (30%) uit Zuid-Amerika kwamen.

Verwijzend naar de methodologische benadering, is het IVC-proces dat wordt uitgevoerd binnen het EMBRACE project gebaseerd op fundamentele principes en methodologische oriëntaties die op Europees niveau worden gedeeld. In overeenstemming met deze principes implementeerde het project een "decaloog" van de methodologische keuzes met betrekking tot de grenzen waarbinnen de aanwijzingen van deze richtlijnen te vinden zijn. In dit hoofdstuk zijn tien items beschreven, te beginnen met de definitie van een leercontext, aandacht voor niet-formele en informele contexten, de definitie van competentie, tot de samenstelling van een catalogus van professionele profielen in de agrofoodsector, en tot de fasen van een IVC-proces, de transnationale functie van het model en van de IVC Toolkit, de beschrijving van de betrouwbaarheid van het ontworpen apparaat, de duurzaamheid van het model, de rol van het individu en de erkenning van de migrant.

In het derde deel wordt het IVC-proces beschreven met al zijn fasen, een gedetailleerde beschrijving van de identificatie en validatie van de competenties, samen met de referentiestandaard, waarop de vaardigheden die de professionele profielen van de agrofood sector vormen (ontwikkeld in het project) gebaseerd zijn.

In het vierde hoofdstuk staan de specifieke hulpmiddelen die zijn gepland voor het proces van identificatie en validatie van de competenties die zijn gedefinieerd in het EMBRACE project: in deze sectie is een gedetailleerde beschrijving opgenomen van alle instrumenten op basis van de 5W-regel.

Aan het eind wordt een bijlage met een woordenlijst en de communicatiemiddelen voor migranten, sociale actoren en werkgevers in de agrofood sector verstrekt.

Vanuit het perspectief van overdraagbaarheid van de resultaten zijn de richtlijnen, hoewel er alleen in de agrofood sector mee is geëxperimenteerd, zo opgesteld dat ze een multisectoriële waarde kunnen hebben. Ze kunnen dus op een algemeen niveau worden toegepast volgens het referentiedoel.

Francesca Costero

Embrace projectmanager

Dit document is opgesteld met inachtneming van de gendergelijkheid. Waar het niet mogelijk is om te begrijpen, is de verwijzing naar mannelijk en vrouwelijk geslacht altijd impliciet.

RICHTLIJNEN

VOOR EMBRACE IDENTIFICATIE- EN VALIDATIEPROCES VAN VAARDIGHEDEN

1 - ALGEMEEN KADER.....	8
1.1 De validatie van verworven competenties.....	8
1.2 Belangrijkste uitdagingen bij de validatie van eerdere leerervaringen voor migranten	10
2 - HET PROEF KADER.....	14
2.1 Het Embrace project.....	14
2.2 Begunstigden betrokken bij de piloting van Embrace.....	16
2.3 De methodologische benadering van Embrace.....	18
3 - HET EMBRACE IVC-PROCES.....	26
3.1 Een algemeen overzicht van het Embrace IVC-proces.....	26
3.2 Ontvangstfase.....	29
3.3 Competenties identificatiefase.....	31
3.4 Validatiefase	36
3.5 Diepteanalyse van de rollen die betrokken zijn bij het IVC-proces	40
4 - DE EMBRACE IVC TOOLKIT	44
4.1 Pre-screening interview	45
4.2 Serviceovereenkomst	51
4.3 Informatie over de verwerking van persoonsgegevens	54
4.4 Persoonlijk dossier	60
4.5 Evaluatierapport van bewijzen van vaardigheden	68
4.6 Rooster vaardigheden	71
4.7 Valideringsrapport van vaardigheden	74
4.8 Validatiecertificaat van het beroepsprofiel/ Validatiecertificaat van vaardigheden	76
BIJDRAGE	
Woordenlijst	79
Flyers (geadreseerd aan migranten, maatschappelijk werkers, agri-food ondernemers).....	83

1 - ALGEMEEN KADER

1.1 De validatie van verworven competenties

De validering van elke vorm van leren ter ondersteuning van een kenniseconomie staat al minstens 25 jaar op de Europese beleidsagenda. De verwerving van een Europese aanpak en bijgevolg een gemeenschappelijke methodologie is diepgeworteld in de Europese strategie voor "de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld, die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang"¹ en is opgenomen in de Europese communicaties en aanbevelingen.²

In 2012 moedigde een aanbeveling van de Raad de lidstaten aan om nationale regelingen voor de validatie van niet-formeel en informeel leren in te voeren om de zichtbaarheid en de waarde van overal verworven competenties te vergroten: op het werk, thuis, in vrijwilligersactiviteiten of in het alledaagse leven. Bovendien beveelt het de systemen van de lidstaten aan om de beginselen van toegankelijkheid, kwaliteit en transparantie te respecteren en wijst het op de noodzaak om de competenties van counselors en professionals te ontwikkelen.

Met de jaren hebben de lidstaten een aantal belangrijke mijlpalen bereikt: (i) een gemeenschappelijk vocabulaire voor het onderwerp leren en vaardigheden binnen een kader van beleid en strategieën voor het opnemen van banen; (ii) de transparantie, overdraagbaarheid en vergelijkbaarheid van de kwalificaties verkregen in de verschillende lidstaten; (iii) de invoering van een systeem voor de erkenning, validatie en certificering van vaardigheden, verworven in formele, niet-formele en informele contexten door werknemers in elke lidstaat en / of in mobiliteitsactiviteiten.

Daarom kunnen we de validatie van niet-formeel en informeel leren³ definiëren als een proces waarmee een werknemer (in loondienst of werkloos) de uitkomsten buiten het formele onderwijs en de opleiding kan valideren en daardoor waarde kan toevoegen en de verschillende ervaringen die tijdens het dagelijks leven opgedaan zijn, kan valideren en certificeren om ze vervolgens te gebruiken om toegang te krijgen tot werk- en/of opleidingsmogelijkheden.⁴

¹ 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); A Memorandum on Lifelong Learning (Commission Staff Working Paper, 2000).

² 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>)

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

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

Volgens de CEDEFOP-woordenlijst definiëren we formeel leren als: een opzettelijke activiteit in een georganiseerde en gestructureerde omgeving, expliciet aangeduid als leren, wat kan leiden tot certificering; Niet-formeel leren: een opzettelijke activiteit (vanuit het oogpunt van de leerling) ingebed in andere activiteiten die niet expliciet als leren worden aangemerkt, maar met een belangrijk leerelement, hoewel dit niet leidt tot certificering; Informeel leren als een onbedoelde activiteit (ook ervaringsgericht of incidenteel/willekeurig leren) als gevolg van dagelijkse activiteiten gerelateerd aan werk, gezin of vrije tijd⁵.

De richtlijnen ontwikkeld door CEDEFOP⁶ hebben een proces geschetst, gestructureerd in 4 fasen: identificatie, documentatie, beoordeling en certificering. In de identificatiefase ondersteunt een adviseur via een op dialoog gebaseerde aanpak begunstigden om kennis, competenties en vaardigheden te identificeren en empowerment en bewustwording te ontwikkelen over impliciete en stilzwijgende leerprocessen (Polanyi M. 1958). In de documentatiefase ondersteunt de adviseur begunstigden om bewijs te zamelen en deze in een "portfolio" of CV te plaatsen⁷. In de beoordelingsfase moeten de leerresultaten worden vergeleken met professionele profielen en de begunstigden worden uitgenodigd om hun competenties en vaardigheden aan te tonen door middel van praktische tests. In de certificeringsfase wordt een kwalificatie (geheel of gedeeltelijk) van leerresultaten verstrekt. In het geval van deelkwalificaties wordt een begunstigde ondersteund (als hij dat wil) om zich in te schrijven voor een training om de ontbrekende competenties te verwerven en een kwalificatie te behalen.

Hoewel de implementatie van het proces op EU-niveau nog niet is afgerond, vormt de validatie van eerdere kennis een uitdaging voor de EU-landen, zowel om een inclusieve en meer samenhangende samenleving te ontwikkelen (proberen om economische ontwikkeling en sociale cohesie bij elkaar te houden) als om een beter welzijn voor burgers te ontwikkelen. Vanuit systeemperspectief betekent dit dat de implementatie van een effectief validatiesysteem de mogelijkheid biedt om de vraag-/aanbodmatch te verbeteren en inclusie op lange termijn te bevorderen op basis van de werkelijke capaciteiten en mogelijkheden van het individu. Dit vergemakkelijkt een grotere mate van transparantie van kwalificaties (dankzij de vergelijkbaarheid van professionele kwalificatiesystemen) en bevordert de overdraagbaarheid van competenties tussen sectoren en bedrijven, ook op EU-niveau.

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

⁶ 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>

⁷ In alcuni paesi la fase di identificazione e documentazione è unica.

Vanuit organisatorisch oogpunt kunnen bedrijven baat hebben bij de vergelijkbaarheid en transparantie van kwalificaties met betrekking tot hun personeelsbeleid, aangezien deze procedures hen kunnen helpen bij de implementatie van een betere toewijzing van competenties in het gehele werkproces. Het kan een timing-identificatie mogelijk maken van innovatie-uitdagingen en trainingsbehoeften. Daarom kan het de effectieve, gerichte en persoonlijke ontwikkeling van opleidingscursussen en carrièrepunten ondersteunen.

Het validatieproces helpt ook om een organisatorische analyse te activeren op basis van werkmethode. Ten slotte vergroot het het gevoel ergens thuis te horen op de werkplek.

Vanuit een individueel perspectief biedt dit volgens de literatuur een mogelijkheid voor burgers om waarde te geven aan eerdere ervaringen die individuele vermogens en empowerment verbeteren. Dit is nog belangrijker voor werkzoekenden of werklozen, in omstandigheden van kwetsbaarheid of loopbaanverandering, omdat het individuele bewustzijnsprocessen ondersteunt, de exploitatie van eerdere ervaringen vergemakkelijkt, vaardigheden zichtbaarder maakt en de inzetbaarheid verbetert. Bovendien, voor werknemers (werknemers of werkzoekenden) kan de validatie van eerdere ervaringen die overal zijn verworven, de mobiliteitskansen (tussen professionele profielen en tussen bedrijven/lokale arbeidsmarkten) vergroten, levenslang leren ondersteunen, de verwerving van een beroepskwalificatie (volledig of gedeeltelijk) vergemakkelijken en deelnemen aan trainingen op een flexibeler traject mogelijk maken. Zoals vermeld in Output 1 van het Embrace project (Catalogus van professionele behoeften) uitgaande van gemeenschappelijke richtlijnen, hebben EU-landen een specifiek validatiesysteem ontwikkeld met nationale kenmerken.

1.2 Belangrijkste uitdagingen bij de validatie van eerdere leerervaringen voor migranten

Recente migratiestromen hebben het onderwerp van de participatie van arbeidsmigranten en de behoefte aan integratie in EU-lidstaten in het middelpunt van het EU-debat gezet.

Zoals de literatuur heeft aangetoond, is de EU-aanpak van migratie traditioneel gericht geweest op de arbeidsdimensie en op het idee van complementariteit van arbeidsmigranten in vergelijking met autochtonen (Zanfrini, 2015). Sommige kenmerken die de EU-aanpak met betrekking tot de integratie van migranten karakteriseren zijn hierbij opgespoord (zie Output 1 "Catalogus van professionele behoeften"):

- de neiging om de vaardigheden van migranten aan te passen aan tekorten op de arbeidsmarkt (de toegenomen vraag van werknemers in de gezondheidszorgsector). De vraag naar arbeidsmigranten weerspiegelt meestal de kenmerken van de lokale productiestructuur
- de scheiding van migranten, zowel horizontaal als verticaal, in specifieke sectoren (industrie en bouw, hotels en restaurants, gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening, huishoudelijke diensten, kinderen of ouderenzorg, landbouw en voedselverwerking).

- de concentratie van migranten in laaggeschoolde banen en als gevolg het over kwalificatie verschijnsel van buitenlandse werknemers

- de consequente onderbenutting van de vaardigheden en competenties van migranten (ook vanwege de moeilijkheid om buitenlandse kwalificaties te erkennen)

- de overdreven expositie (vanwege de bovengenoemde kenmerken) van migrerende werknemers tot negatieve gebeurtenissen veroorzaakt door de crisis, zoals werkloosheid (zowel tijdelijke als lange termijn), verslechtering van de arbeidsomstandigheden, het risico van sociale uitsluiting en het risico van uitbuiting (illegaal aanwervingen of criminaliteit).

De economische crisis van Europese productiesystemen en tegelijkertijd de grotere relevantie van internationale migraties naar EU-landen heeft de aandacht gevestigd op de noodzaak om de Europese strategie opnieuw te overwegen en op het type groei dat moet worden aangemoedigd en als gevolg ook op de rol van migratie voor een slimme en inclusieve groei (ibid.).

De relevantie van migratiestromen heeft de kenmerken en de samenstelling van migrantenpopulatie en migrantenbehoeften sterk veranderd en de omstandigheden waarmee openbare en particuliere arbeidsdiensten worden geconfronteerd, zijn gewijzigd. Met name ten aanzien van vluchtelingen en asielzoekers, is men zich meer bewust van de noodzaak om de inactiviteits- en werkloosheidsperiode en de negatieve impact op individueel welzijn en sociale cohesie in lokale systemen te verminderen. Het huidige debat tussen de sociale partners en de regeringen is gericht op de manier waarop ze in de beroepsbevolking van de EU kunnen worden geïntegreerd door de introductie van actief arbeidsmarktbeleid dat eerder vaardigheden identificeert om migranten te helpen een goede oplossing te vinden (snelle toegang voor mensen met vereiste vaardigheden: een opleidingsperiode parallel met de toegang tot de arbeidsmarkt voor diegenen die bepaalde specifieke competenties moeten verbeteren, gestructureerde opleidingscursussen voor laagopgeleiden).

Binnen het debat gaat specifieke aandacht daarom uit naar de validatie van overal verworven competenties. Zoals de CEDEFOP opmerkt: «met de huidige migrantencrisis in Europa kunnen beleidsmaatregelen om de vaardigheden, kwalificaties en professionele ervaringen van onderdanen van derdewereldlanden te begrijpen hun integratie in de samenleving en de arbeidsmarkt ondersteunen. De rol van vaardigheidscontroles en vroege kwalificatie van vaardigheden voor onderdanen van derdewereldlanden, zoals benadrukt in de vaardighedenagenda, is bijzonder belangrijk»⁸.

Hoewel sommige onderzoekers controversiële aspecten hebben benadrukt met betrekking tot onverwachte effecten van validatieprocedures (Zanfrini, 2015; Lodigiani e Sarli, 2017), blijft de validatie van voorafgaand leren, op bepaalde voorwaarden (contextueel, organisatorisch en

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

systemisch) een mogelijkheid voor integratie van migranten op de arbeidsmarkt⁹ en vertegenwoordigt ook een mogelijke strategie om tegemoet te komen aan de behoefte aan integratie van vluchtelingen. De validatie van voorafgaand leren, maar ook de erkenning van kwalificaties verworven in het land van oorsprong¹⁰, is een van de grootste uitdagingen waarop, op verschillende niveaus (instellingen, werkgevers, particuliere en non-profitorganisaties), EU-lidstaten moeten reageren (zie Embrace Output 1 "Catalogus met professionele behoeften"). Opgemerkt moet worden dat dit geen theoretische uitdaging is, maar een kans om voldoende waarde te geven aan competenties die toebehoren aan mensen, bedrijven, organisaties en lokale gemeenschappen en bovendien lijkt de validatie van voorafgaandelijk leren te bestaan als een recht om te certificeren en professionele competenties te gebruiken ongeacht modaliteiten, tijd en contexten waarin ze zijn verworven.

Uitgaande van de literatuuroverzichten (Zie Output 1 "Catalogus van professionele behoeften") en uit de resultaten van eerdere ervaringen, kunnen we de sterke en zwakke punten samenvatten van de validatie van eerdere ervaringen met migranten.

De validatie van verworven competenties biedt migranten het volgende:

- verbeteren van hun inzetbaarheid en empowerment
- geeft waarde en transparantie aan de verworven competenties in het land van herkomst of tijdens hun migratietraject
- (gedeeltelijk) overwinnen van het ontbreken van enig bewijs van hun eerdere studies of beroepservaring
- ondersteuning van levenslang leren
- ondersteuning van mobiliteit (zelfs tussen EU-landen)
- zich inschrijven voor professionele cursussen om een gedeeltelijke of volledige kwalificatie te verkrijgen via een grotere flexibiliteit van de weg
- vergelijken van leerresultaten met een standaard

Daartegenover staan sommige zwakke punten in dit systeem, zoals:

- taalbarrières en culturele diversiteit
- gebrek aan informatie over de procedures
- gestandaardiseerde en bureaucratische procedures
- kostbare en tijdrovende procedure
- taalbarrières bij het begrijpen van validatieprocessen en -hulpmiddelen
- gebrek aan migrantenvriendelijke hulpmiddelen.

⁹ 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>)

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

In navolging van de bewijzen die werden aanbevolen door het onderzoek dat werd uitgevoerd tijdens het eerste deel van het Embrace project, maar ook door de resultaten van andere nationale en transnationale projecten, heeft het partnerschap een gemeenschappelijke methodologie ontwikkeld en enkele aspecten voorgesteld waarmee rekening moet worden gehouden om de zwakke punten te verminderen en de sterke punten te maximaliseren. U vindt meer hierover in de paragraaf gewijd aan de methodologische aanpak van Embrace.

2 – HET PROEF KADER

2.1 Het Embrace project

Het project Embrace heeft tot doel een transnationale methodologie te structureren die in staat is om niet-formele en informele vaardigheden en competenties te identificeren, te documenteren en te valideren die overal door immigranten zijn verkregen (in hun land van oorsprong of in een andere EU-lidstaat), om hun kansen en toegang tot de Europese arbeidsmarkt, vooral in de agrofood sector (veehouderij, teelt, voedselverwerking) te verbeteren.

De projectdoelgroep wordt dus gevormd door migranten uit niet-EU-landen die onlangs zijn aangekomen op ons continent, momenteel werkloos zijn, (geen) formele onderwijscertificering hebben, (g)een baan in het land van herkomst of in een ander EU-land hebben.

Het project staat voor de uitdaging van arbeidsparticipatie van migranten, zoals vermeld in de vorige paragraaf, door het ontwerpen en testen van een specifieke procedure op basis van migrantvriendelijke hulpmiddelen en interculturele benaderingen die rekening houdt met geschiedenis, culturen, vaardigheden en ervaringen die in alle mogelijke contexten zijn opgedaan.

De activiteiten zijn voornamelijk gericht op de agrofood sector, omdat: (i) het een strategische en groeiende sector is in veel EU-landen, zowel met betrekking tot traditionele producten als specifieke niches; (ii) het veel migranten tewerkstelt in het land van oorsprong; (iii) er een grote vraag naar arbeidskrachten is; (iv) het ondanks verschillende productietechnologieën vrij veel overeenkomt in verschillende landen (herkomstland en land van aankomst).

Om de projectdoelstellingen te bereiken, definieert Embrace drie belangrijke outputs:

- 1) een catalogus van beroepsprofielen en competenties die nodig zijn in de EU en in de agrofoodsector;
- 2) een toolkit voor adviseurs om hen een "stapsgewijze" gids te geven om migranten te ondersteunen bij hun zoektocht naar een nieuwe of betere baan, door hun niet-formele en informele competenties en vaardigheden te identificeren en te valideren;
- 3) methodologische richtlijnen voor de erkenning en validering van bevoegdheden van burgers uit derde landen.

Het partnerschap bestaat uit 8 partners uit 6 EU-landen:

- EnAIP Piemonte, de leidende partner (Italië), is een non-profitorganisatie voor beroepsonderwijs en -opleidingen, die op nationaal en internationaal niveau actief is, met initiatieven voor jongeren en volwassenen, werknemers en bedrijven, werkzoekenden, migranten en mensen die sociale

uitsluiting riskeren en is al sinds 1961 wettelijk erkend. De missie van ENAIP is het verbeteren van menselijke hulpbronnen door het bevorderen van activiteiten en diensten in nauwe samenwerking met lokale autoriteiten, particuliere en non-profit organisaties en andere belangrijke belanghebbenden.

- Acli e. V. (Duitsland) ACLI Selbsthilfewerk für interkulturelle Arbeit e V. is een non-profitorganisatie gericht op het bevorderen van onderwijs, interculturele dialoog, implementatie van het arbeidsbeleid en sociale integratie gericht op jongeren en volwassenen, zowel werkenden als werkzoekenden, migranten en autochtonen.

- CONSORZIO PER LA FORMAZIONE, L'INNOVAZIONE E LA QUALITÀ (Italië) is een beroepsonderwijs en -opleidingsorganisatie gevestigd in Pinerolo met een sterke aandacht voor de lokale context en het ondernemersstelsel. Het is betrokken bij beroepsopleidingen en actief in de arbeidsmarktbeleid gericht op jongeren en volwassenen, inclusief migranten.

- Coöp. vereniging Pressure Line U.A (Nederland) is een communicatiebureau en ontwikkelt haar kernactiviteiten in nationale en internationale projecten. Het is betrokken bij de ontwikkeling van visuele en creatieve communicatiestrategieën, onderzoeksprojecten, marketing en webdesign projecten, multimedia- en onderwijsprojecten.

- Maison Familiale Rurale MFR (Frankrijk) is een opleidingscentrum met als doel het bevorderen van alternerend leren; jong onderwijs op het gebied van agrofood; volwasseneneducatie en banen voor inclusie.

- OXALIS (Frankrijk) is een coöperatie die advies en opleiding biedt op het gebied van actief arbeidsmarktbeleid, beroepsonderwijs en -opleiding, lokale ontwikkeling, stadsplanning, antidiscriminatie en armoede. Het is betrokken bij het beheer van MKB-organisaties en bij de uitvoering van duurzame projectactiviteiten.

- TRADIGENIA (Spanje) is een organisatie die training en advies biedt aan bedrijven en organisaties met specifieke aandacht voor de agrofood sector. Het heeft ook een sterke ervaring in EU-projecten.

- Videnscenter for Integration (Denemarken) is een organisatie met als doel goede werkwijzen op het gebied van migrantenintegratie te verzamelen, aan te passen, te ontwikkelen en te delen. Het is betrokken bij het ondersteunen van het opzetten van ondernemingen, het bevorderen van diversiteitsmanagement, het ontwerpen van ICT-methodologieën en -instrumenten om interculturele uitwisselingen, actief burgerschap en het leren van talen.

Deze heterogene samenwerking geeft het project toegevoegde waarden die strikt verband houden met het onderwerp:

- de eerdere ervaringen met validatie van niet-formele en informele leren voor migranten die verband houden met een sterke aandacht voor de agrofood sector
- de aanwezigheid van organisaties in "aankomstlanden" (Spanje en Italië) en anderen in landen van bestemming (Denemarken, Nederland en Duitsland)
- de rijkdom van verschillende gezichtspunten en manieren om met problemen om te gaan
- de complementariteit van gedifferentieerde specifieke vaardigheden die verschillende taken dekken ontworpen door het project

Het project is gestart in september 2016 en duurt tot augustus 2019.

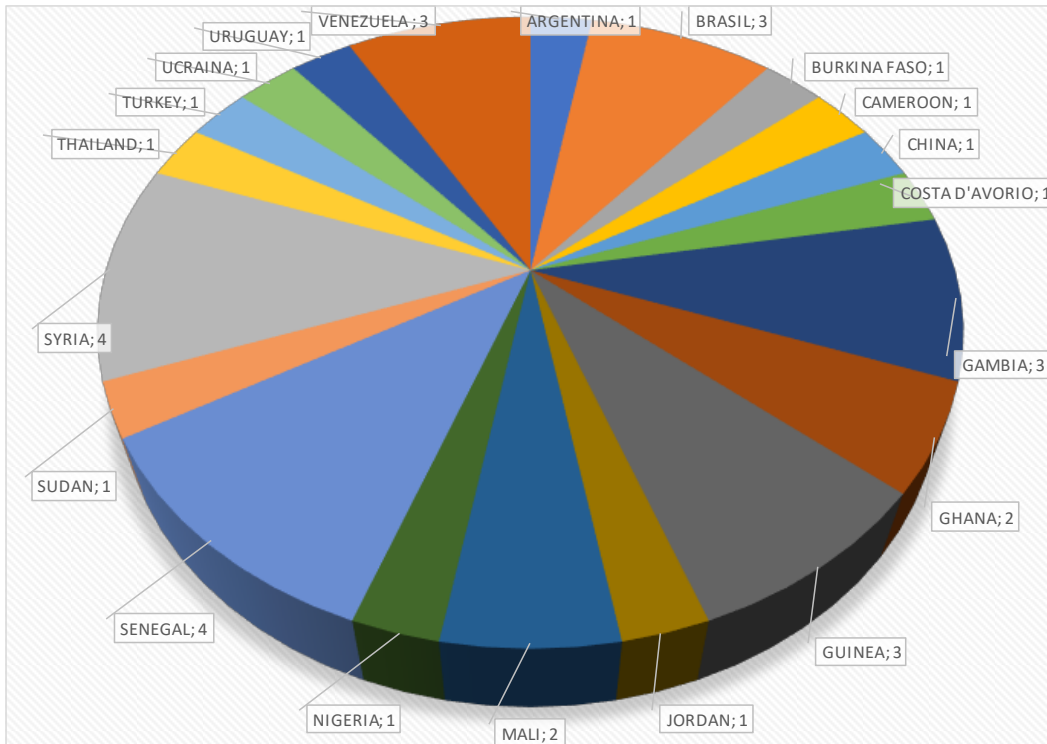
2.2 Begunstigden betrokken bij de piloting van Embrace

Bij de piloting in het kader van het Embrace project waren in totaal 36 migranten afkomstig uit derde landen betrokken: 4 in Denemarken, 5 in Frankrijk, 3 in Duitsland, 12 in Italië, 5 in Nederland en 7 in Spanje.

Begunstigden die hebben deelgenomen, zijn voornamelijk mannen (70%) met een gemiddelde leeftijd van 30 jaar, afkomstig uit West-Afrika (15), het Midden-Oosten (5), Zuid-Amerika (4) en Oost-Europa (1).

Vrouwen (30%) komen uit Zuid-Amerika (4), Oost-Azië (2), Centraal-Afrika (2), het Midden-Oosten (1), West-Afrika (1) en Oost-Afrika (1).

De volgende grafiek toont in detail de vertegenwoordigde nationaliteiten.



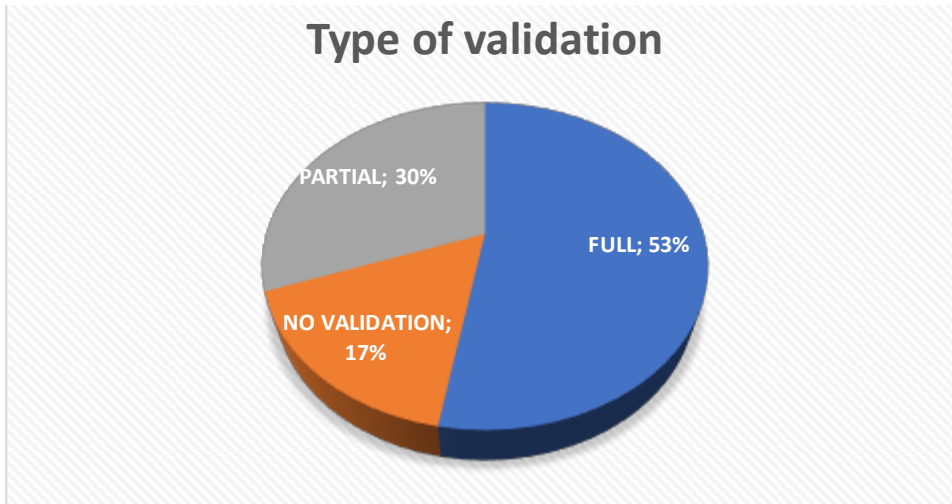
De belangrijkste professionele profielen waarvoor validatie werd aangevraagd waren:

- KOK (9 begunstigden)
- LANDBOUWMEDEWERKER (7 begunstigden)
- VOEDSELHANDELAAR (6 begunstigden)
- MEDEWERKER GROENTE (5 begunstigden).

Onder anderen hebben 2 begunstigden validatie aangevraagd als BAKKER, 3 als KOEKJES BAKKER, 1 als ZUIVELOPERATOR en 1 als UITBENER.

	V	M	Totaal
LANDBOUWMEDEWERKER	1	6	7
LANDBOUWMEDEWERKER/ MEDEWERKER GROENTE	1	4	5
BAKKER		2	2
KOK	4	5	9
ZUIVELOPERATOR		1	1
UITBENER		1	1
VOEDSELHANDELAAR	4	2	6
KOEKJESBAKKER	1	2	3
<i>Niet relevant</i>		2	2

53% van de deelnemers behaalde een volledige professionele profielvalidatie (19); 30% een gedeeltelijke validatie (11) en 17% stopte zonder enige vorm van validatie. Dit is vooral te wijten aan een gebrek aan taalkundige vaardigheden of de moeilijkheid om een beroepsprofiel te identificeren in overeenstemming met de agrofood catalogus.



Hieronder het type validatie in relatie tot het specifieke professionele profiel.

	volledig	gedeeltelijk	geen validatie	tot.
LANDBOUWMEDEWERK	2	2	3	7
LANDBOUWMEDEWERKER/MEDEWERKER GROENTE	4	1		5
BAKKER	1	1		2
KOK	3	5	1	9
ZUIVELOPERATOR	1			1
UITBENER	1			1
VOEDSELHANDELAAR	5	1		6
KOEJESBAKKER	2	1		3
NIET RELEVANT			2	2
Tot.	19	11	6	36

2.3 De methodologische benadering van Embrace

Het ontwerpen en implementeren van een procedure voor het identificeren en valideren van competenties (IVC) vereist enerzijds een focus op de specifieke fasen en activiteiten van het proces en anderzijds de implementatie van specifieke methodologische keuzes.

Allereerst is het IVC-proces dat wordt uitgevoerd binnen het Embrace project gebaseerd op enkele fundamentele principes en methodologische oriëntaties die op Europees niveau worden gedeeld (zie Europese Commissie, Gemeenschappelijke Europese Beginselen voor de identificatie en validatie van niet-formeel en informeel leren, 2004; CEDEFOP, Europese richtsnoeren voor de

validatie van niet-formeel en informeel leren, Luxemburg - Bureau voor officiële publicaties der Europese Gemeenschappen, 2009).

In overeenstemming met deze principes heeft het Embrace project een "decaloog" uitgewerkt van methodologische keuzes met betrekking tot de grenzen waarbinnen de aanwijzingen die in deze richtlijnen worden gegeven, kunnen worden gevonden.

Deze methodologische keuzes verwijzen naar de volgende items:

- 1) de definitie van een leercontext
- 2) de focus op de niet-formele en informele contexten
- 3) de definitie van competentie
- 4) de constructie van een catalogus van professionele profielen in de agrofood sector
- 5) de fasen van het IVC-proces
- 6) de transnationaliteit van het model en van de IVC-toolkit
- 7) de betrouwbaarheid van het ontworpen apparaat
- 8) de duurzaamheid van het model
- 9) de rol van het individu
- 10) de erkenning van de migrant

De eerste methodologische keuze betreft de leercontext; het Embrace project gaat uit van de definitie geformaliseerd in de CEDEFOP-woordenlijst:

- formeel leren wordt bereikt in een georganiseerde en gestructureerde context (bijvoorbeeld in een onderwijs- of opleidingsinstituut), specifiek ontworpen (in termen van leerdoelen, lengte en middelen). Formeel leren is opzettelijk vanuit het oogpunt van het individu. Het leidt normaal gesproken tot een validatie en een certificering;

- niet-formeel leren wordt bereikt in het kader van geplande activiteiten, niet specifiek beschouwd als leren (in termen van doelstellingen, tijden of ondersteuning voor leren). Het is opzettelijk vanuit het oogpunt van het individu;

- informeel leren is het resultaat van de activiteiten die worden uitgevoerd in het dagelijks leven in verband met professionele, gezins- of vrijetijdsactiviteiten. Het is niet gestructureerd in termen van leerdoelen, tijden en middelen. In de meeste gevallen is informeel leren niet opzettelijk vanuit het oogpunt van de persoon.

De tweede methodologische keuze heeft betrekking op de leercontext waarop deze richtlijnen het vaakst worden vermeld: het Embrace project heeft besloten om leerdoelen in niet-formele en informele context als referentie te nemen. Deze keuze wordt gemotiveerd door de erkenning dat de competenties van individuen dezelfde waarde hebben, ongeacht de context en de modules waarin ze zijn bereikt. Hoewel het leren uitgevoerd in informele en niet-formele context een belangrijke rol speelt in de ontwikkeling van professionele vaardigheden, wordt het zelden geaccepteerd als het leren dat in formele context is bereikt. In verschillende landen worden de verworven competenties in informele of niet-formele context, die niet worden "bewezen" door certificaten, niet beschouwd als verworven competenties omdat ze niet hetzelfde niveau van het formele leren hebben. Aldus is de erkenning van de competenties die resulteren uit het leren in informele of niet-formele context een zeer belangrijke vraag, aangezien deze erkenning bijzonder relevant is voor diegenen die niet gekwalificeerd zijn of lage kwalificaties hebben. Bovendien, aangezien het initiatief gericht is tot burgers van derde landen, wordt niet alleen rekening gehouden met het leren en de ervaringen die zijn opgedaan in het land waar de IVC wordt uitgevoerd, maar ook met de verworven competenties in het land van oorsprong en in andere Europese of niet-EU-landen.

De derde methodologische keuze betreft de vraag: wat betekent competentie? De conceptuele referentie is de definitie die wordt gegeven door CEDEFOP. Volgens deze definitie is het de bekwaamheid en het vermogen om, op een gepaste manier, in een bepaalde context (onderwijs, werk, persoonlijke of professionele ontwikkeling) de uitkomsten van het leerproces toe te passen. Het is het bewezen vermogen om kennis, persoonlijke, sociale en/of methodologische vaardigheden en capaciteiten te gebruiken in professionele of leersituaties en in de professionele en persoonlijke ontwikkeling. Opgemerkt moet worden dat de competenties niet beperkt zijn tot de cognitieve elementen (die impliceren dat stilzwijgende theorieën, concepten of kennis worden gebruikt), maar ook functionele aspecten (technische competenties), interpersoonlijke kwaliteiten (bijvoorbeeld sociale en organisatorische vaardigheden) en ethische waarden hebben. Er wordt gespecificeerd dat in het kader van het Embrace project het besluit is genomen om te verwijzen naar "ervaringscompetenties" en te focussen op de validatie: dat zijn die vaardigheden die de tastbare en certificeerbare uitkomst van een niet-formele en informele leerproces bewijzen.

De vierde methodologische keuze betreft de definitie van de specifieke competenties die nuttig zijn om te werken in de agrofood sector, waarop het Embrace project zich concentreert. Een voorwaarde voor de implementatie van de pilot was gebaseerd op de Catalogus van behoeften, profielen en professionele vaardigheden in de agrofood sector. Deze catalogus is de output van het uitgevoerde en voltooide onderzoek om de bestaande functieprofielen in de

nationale en regionale systemen van de partnerlanden te analyseren en, door een vergelijking met bedrijven en sociale partners, de belangrijkste profielen te identificeren die vereist zijn en die niet voorzien zijn door de arbeidsmarkt in levensmiddelen- en agrosector. De catalogus bestaat uit een verzameling van profielen en professionele vaardigheden in de agrofood sector die in de betrokken lokale contexten zijn geïdentificeerd en beschreven in termen van competenties, vaardigheden en beschouwingen. De catalogus is de standaard die moet worden gebruikt om de competenties van migranten te valideren.

De vijfde methodologische keuze betreft de fasen van het proces dat we willen voorstellen. In grote lijnen verwijst het Europese systeem naar een proces dat leidt tot een certificering van competenties per fase: identificatie van de leerresultaten en van de behaalde vaardigheden, analyse door bewijsmateriaal, validatie van de verworven competenties en certificering met verwijzing naar een professionele standaard. Validatie, na de Europese indicaties, kan voorafgaan aan een echte certificering, maar kan ook afzonderlijk worden behandeld.

Het proces van erkenning dat wordt uitgevoerd met het Embrace project wordt in de eerste twee fasen aangegeven en de certificeringsfase wordt niet behandeld. De reden voor deze keuze hangt samen met het feit dat certificering moet worden uitgevoerd volgens certificeringsnormen. Dit bestaat voornamelijk uit opleidingsnormen als het individu behoefte heeft aan een certificering gericht op het herkennen van opleidingsresultaten; deze bestaan uit professionele normen als het individu streeft naar het verkrijgen van een certificering die gericht is op erkenning op de arbeidsmarkt met het oog op een professionele re-integratie of loopbaanontwikkeling.

In elk land dat bij het partnerschap betrokken is, zijn er opleidings- en professionele normen en instructies met betrekking tot de vaardigheidsvalidatiemodaliteiten die gekoppeld zijn aan het nationale kwalificatieraamwerk. Het Embrace project heeft, vanwege het experimentele karakter ervan, besloten om de certificeringsfase over te dragen aan elke nationale procedure. Specifieke zorg is besteed aan de constructie van de hulpmiddelen voor identificatie en validatie van vaardigheden, in overeenstemming met de instrumenten en procedures die in elk partnerland worden gebruikt, om de "dialoog" tussen de Embrace procedure en de officiële procedures te vergemakkelijken en na de identificatie- en valideringsfase, geïmplementeerd door Embrace in de laatste certificeringsfase, een certificeringshandeling mogelijk te maken.

Om dezelfde reden heeft de zesde methodologische keuze zich gericht op de behoefte om binnen het Embrace project een interventiemodel en een gekoppelde toolkit uit te werken, in overeenstemming met wat in gebruik is in elk land van het partnerschap.

Er zijn verdere stappen gezet. Ondanks de diversificatie van de ervaringen, zowel in de publieke, private als sociaal-private omgeving, en de daaruit voortvloeiende ontwikkeling van regels en procedures, niet altijd eenduidig en gedeeld als een Europese toegevoegde waarde, is de keuze gemaakt om een interventie-model met verbonden hulpmiddelen uit te werken als een overgangssynthese om de verschillende ervaringen en benaderingen te verbeteren.

Laten we niet vergeten dat in sommige situaties de systemen en modellen van identificatie en validatie worden gedefinieerd en gegarandeerd door een normatieve "paraplu" die erop gericht is de procedures te reguleren en de gebruikte processen en modellen transparant te maken; integendeel, in andere nationale contexten hebben de procedures, de systemen en de modellen voor identificatie en validatie een spontane dynamiek gevolgd die niet gestructureerd is (niet op regionaal niveau of in specifieke nationale systemen) met zeer uiteenlopende doelstellingen, benaderingen en methodologieën.

De zevende methodologische keuze betreft wat we kunnen definiëren als "betrouwbaarheid" van de identificatie- en valideringsinrichting: het proces, de procedures en criteria die worden gebruikt om de leerresultaten en de gerelateerde competenties te identificeren en te valideren, moeten gelijk, transparant en gegarandeerd zijn door een gedeeld systeem van professionele normen. Wat de professionele normen betreft, verwijst het Embrace project specifiek naar de professionele profielen en ambachten van de agrofood sector, die zijn beschreven en verzameld in een catalogus, nuttig als referentiepunt bij de evaluatie van de competenties en geïmplementeerd in het kader van het project. Met betrekking tot de noodzaak van een professionele standaard moet er rekening mee worden gehouden dat een van de eigenaardigheden van de competentie wordt vertegenwoordigd door zijn subjectiviteit, dat wil zeggen doordat het individu op een bekwame manier handelt door de middelen op een geïntegreerde en interactieve manier te gebruiken. Deze verklaring, die onverenigbaar lijkt met de mogelijkheid om op een transparante en gelijkwaardige manier een manier van individualiteit van het individu te documenteren, vereist een standaarddefinitie van de competentie.

De acht methodologische keuze heeft geleid tot de toezegging om een interventiemodel economisch duurzaam te implementeren. Dit is een kritisch maar zeer belangrijk onderwerp wanneer u een instrument ontwerpt voor identificatie en validatie van de competenties. In feite hebben de identificatie- en validatieactiviteiten kosten die kunnen variëren afhankelijk van wie en hoe de validatie wordt uitgevoerd, maar die bij de definitie van het instrument in aanmerking moeten worden genomen. De Europa 2020-strategie heeft tot doel een intelligente, duurzame en inclusieve groei te bereiken en om deze doelstelling te bereiken, biedt de validatie van de leerresultaten die ook in niet-formele en informele contexten worden behaald, een belangrijke

bijdrage, aangezien deze opnieuw wordt bevestigd door de recente Aanbevelingsvoorstel van de Raad. Overeenkomstig met de doelstellingen van Europa 2020-strategie moeten de EU-landen een reeks hulpmiddelen goedkeuren om de burgers alle voorwaarden te bieden om de verworven competenties toe te passen. Alle burgers de mogelijkheid bieden om hun reeks leerresultaten, ervaringen en competenties toe te passen, is een doel dat alleen kan worden bereikt door steeds meer kansen te bieden. De IVC-procedures mogen niet te "duur" zijn, anders zal het moeilijk zijn om de benodigde middelen te vinden om een openbare dienst aan te bieden of om burgers op te sporen die willen betalen voor een particuliere dienst. Daarom is er binnen het Embrace project een interventiemodel ontwikkeld dat enerzijds het aantal betrokken professionele profielen vermindert, maar de specifieke competenties die deze profielen moeten bezitten, vergroot (voor meer details, zie hoofdstuk 3), en op de andere kant empowerment geeft aan het individu dat geïnteresseerd is in het herkennen van zijn ervaringsgerichte competenties.

Vervolgens komen we bij de negende methodologische keuze, met betrekking tot de kenmerken en de centrale rol die aan het individu wordt toegekend binnen het IVC-proces.

Wat de kenmerken betreft, wordt de toegang tot het identificatie- en valideringsproces van vaardigheden uitgevoerd op basis van de zelfverklaring om leerervaringen opgedaan te hebben in elk type context (formeel, niet-formeel, informeel); waarin bewijs van de volgende kenmerken moet worden afgeleid:

- deel te hebben genomen aan opleidings- en leeractiviteiten die zijn uitgevoerd in organisaties met onderwijs- en opleidingsdoelen, ook in de vrijwilligerssector, sociale sector en in bedrijven, passend bij de inhoud en toegekend door adequate certificeringen en/of zelf verklaard in de gevallen waarin voor objectieve redenen het niet mogelijk is om deze certificeringen te produceren;
- werkervaring op congruent niveau hebben bereikt, ook incidenteel, in het land van herkomst, in andere landen of in het gastland;
- ervaring hebben met het uitvoeren van activiteiten uit hun dagelijks leven in professionele, gezins- en vrijetijdscontext, passend bij de inhoud en de lengte.

Wat betreft de rol staat het individu centraal in het IVC-traject geïmplementeerd door het Embrace proces, omdat het gebaseerd is op de intentie van het individu om zijn ervaringen en competenties te verbeteren en een traject te beginnen gericht op verbetering, redding en emancipatie. De effectiviteit van het hele proces dat leidt tot bekwaamheidsvalidatie hangt niet alleen af van de professionaliteit van de adviseurs die het begeleiden, maar ook van de mate van motivatie van de persoon die toegang wenst tot het identificatie- en validatietraject voor vaardigheden.

De activiteit van herkenning van de behaalde leerresultaten en -ervaringen kan moeilijk zijn en vereist mogelijk een volledige deelname van het individu, die het wenst uit te voeren. Zonder motivatie loopt het individu het risico een traject te beginnen dat niet naar een doel leidt.

Ten tweede, maar niet minder belangrijk, staan individuen centraal omdat het hele IVC-traject is opgebouwd rond hun geschiedenis. In feite is het proces gebaseerd op een aanpak gebaseerd op verhalen vertellen over het leven en de ervaringen van het individu (persoonlijk, school, professioneel, sociaal, etc.)

De biografische herkenning voorzien door het IVC-traject impliceert een innerlijk werk, door middel van verhaal vertellen en reflectie, wat leidt tot de verwerving van een hoger niveau van zelfbewustzijn en van hun waarden: dit bestaat uit een zelfrespecteffect en een zeer belangrijk zelfbeeld van buitenlandse individuen, die vaak, na migratie, het risico lopen hun identiteit te zien als "wie ik was", in plaats van "wie ik nu ben", met het risico zich "niemand" te voelen.

Een hoger niveau van bewustzijn van hun ervaringen is functioneel voor een hernieuwde zelfplanning en speelt een belangrijke rol voor de empowerment en verbetering van de kwaliteit van het persoonlijke, sociale en professionele leven. Een basisveronderstelling is dat ze door een stap terug in het verleden, in de toekomst kunnen komen: het verhaal van leren en ervaringen geeft een specifieke betekenis en continuïteit aan het verleden, het heden en de toekomst. Dit bestaat niet alleen uit een verzameling van gegevens en informatie, maar uit een echte toewijzing van betekenis die ertoe kan leiden dat het individu perfect in zijn potentieel past.

De methodologische keuze voor de centrale rol van het individu leidt tot de tiende methodologische keuze die verwijst naar de erkenning van de meervoudige realiteit die specifiek is voor buitenlanders. Het wordt vaak als vanzelfsprekend beschouwd dat migranten verschillend zijn dan Europeanen, maar onderling vergelijkbaar zijn. Het is niet waar dat:

- nationale afkomsten anders zijn
- migratietijden en ritmes anders waren
- motivaties en persoonlijke doelstellingen anders waren
- historische, demografische en sociale randvoorwaarden in het land van oorsprong anders geweest zijn
- oorsprongculturen anders zijn.

Het ontwerp en de experimenten van het IVC-proces binnen het Embrace project waren gericht op het besef dat mensen uit derde landen een meervoudig universum van mensen, gezinnen en gemeenschappen vertegenwoordigen, die niet als een homogene totaliteit kunnen worden behandeld: ze komen uit verschillende landen, ze volgen verschillende religies, ze zijn in Europa om professionele redenen, voor gezinshereniging, voor geboorte, voor doorreis, voor studie, voor gezondheidsproblemen, om te vluchten voor oorlog, het zijn vooral jongeren of ouderen, vrouwen en mannen, die komen alleen of in familieverband.

Elke migrant is eerst een persoon met een persoonlijke achtergrond. We maken vaak de fout om alleen de etniciteit van een persoon te beschouwen, maar er zijn andere elementen die essentieel

zijn om de identiteit te begrijpen; bijvoorbeeld leeftijd, geslacht, sociale positie, mensen die ze hebben ontmoet en gebeurtenissen die ze hebben doorgemaakt. Het negeren van deze factoren leidt tot stereotypen gebaseerd op de oorsprong van het individu.

Vanuit dit oogpunt wordt de interculturele competentie van de adviseurs en een fundamentele vaardigheid binnen de experimenten uitgevoerd door het Embrace project, waarbij het woord "intercultureel" een betekenis heeft die is gekoppeld aan het prefix inter: interactie, openheid, objectieve solidariteit.

Een tweede gevolg is de overweging van het verhaal van elk persoon, vaak angstaanjagend, wat ook respect voor de privacy en vertrouwelijkheid inhoudt; niet alleen als een recht op anonimiteit, gegarandeerd aan alle deelnemers aan de experimenten die het hebben aangevraagd, maar ook als een gevoeligheid van de adviseurs en bij het verzamelen van de verhalen en ervaringen, die vaak betrekking hebben op geweld en misbruik.

Ten slotte is binnen dit Embrace experiment de keuze gemaakt om de vertelde ervaringen gelijkwaardig te maken, te vergelijken met de ervaringen ondersteund door documentaire bewijzen, en om meer belang te hechten aan de output (foto's) en acties (video's) en aan zelfrapportage. Vaak zijn buitenlandse mensen zich er niet van bewust dat deze documenten een ondersteuning kunnen vormen om hun competenties te verbeteren en ze in hun land van oorsprong achterlaten; en heel vaak is hun migratie een echte ontsnapping, wat een doordachte verzameling van de documentatie niet vergemakkelijkt. Het respect voor de veelheid van de levensverhalen gaat ook door te vertrouwen op het individu en zijn/haar verhaal.

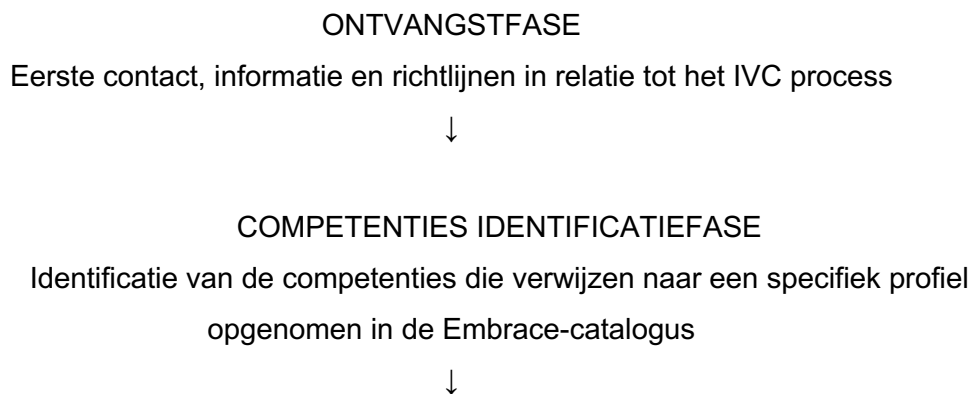
3 – HET EMBRACE IVC-PROCES

3.1. Een algemeen overzicht van het Embrace IVC-proces

Het doel van deze richtlijnen is niet om een vaardigheidsleerproces te beschrijven, dit omdat het proces van erkenning en verbetering van de vaardigheden van een buitenlander gedurende zijn/haar leven rijpen: vaardigheden worden door het individu verworven door middel van verschillende soorten opgedane ervaringen (professioneel, educatief/formatief, persoonlijk), op verschillende momenten in zijn/haar leven en in verschillende contexten (formeel, niet-formeel, informeel).

Deze erkenning, bestaande uit competentie-, identificatie- en validatie-acties, wordt uitgevoerd via een gedefinieerd en gestructureerd proces. Het algemene doel van dit proces is om het leven, studie/training en werkervaringen te verbeteren om professionele kansen te vergroten. Het proces is gericht op het identificeren en valideren van de vaardigheden verworven door bewoners van derde landen (werklozen, werklozen, eerste werkzoekenden, inactief) die geïnteresseerd zijn in het verbeteren van hun vaardigheden voor verschillende doeleinden (inventariseren van de vaardigheden die ze bezitten, versterken en ontwikkelen, ook door middel van opleidingsactiviteiten, alle verkregen competenties op een effectieve en overdraagbare manier correct beschrijven om ze op de arbeidsmarkt te besteden, een certificaat behalen dat waarde aan de vaardigheden geeft, enz.).

De referentienorm van het proces is gebaseerd op de competenties die samen de professionele profielen van de agrofoodsector vormen, ontwikkeld in het kader van het Embrace project. De activiteitenstroom van competenties identificatie en validatie (IVC), geïmplementeerd in het kader van het Embrace project, in overeenstemming met de Europese richtlijnen en de ervaringen binnen de partnerlanden, is als volgt gestructureerd:



COMPETENTIES VALIDATIE FASE

Competentie validatie door middel van technische interviews en/of praktijktesten

De drie fasen maken verschillende benaderingen mogelijk, afhankelijk van de kwaliteit en kwantiteit van verworven vaardigheden van een persoon kan opgeven in verschillende stadia van het project.

De ontvangstfase is het startpunt van het proces om de motivatie en adequaatheid van de personen die geïnteresseerd zijn in deelname aan het IVC-traject te verifiëren en om hun competenties met betrekking tot professionele agrofoodprofielen te verbeteren, zoals voorzien door het Embrace project en om bewijsmateriaal te verschaffen en informatie die nodig is om de persoon zo goed mogelijk op de hoogte te stellen van stadia, doelen en timing van het proces.

Deze fase is gebaseerd op een interview waarmee de IVC- adviseur alle nuttige informatie verzamelt die hem/haar in staat stelt om een identificatie- en valideringsproces voor competenties te plannen in overeenstemming met de werkelijke behoefte van de geïnteresseerde persoon. Als de persoon de juiste eigenschappen en ervaring kan aantonen en er de bereid is om dit alles officieel te laten erkennen, wordt een document met de onderhoudsovereenkomst ondertekend tussen de partijen met een privacyverklaring ("Informatie over de verwerking van persoonsgegevens": de bescherming van alle informatie vrijgegeven/gegeven door de persoon tijdens dit proces).

De identificatiefase van de competenties wordt afgerond om de ervaringen van het individu opnieuw te creëren, alle ondersteunende documenten te verzamelen en om te zetten in competenties: identificeren en definiëren van de competenties die gevalideerd zullen worden. De identificatie is gebaseerd op formele competentiebeschrijvingen, zoals verzameld in de Catalogus van professionele behoeften, ontwikkeld in het kader van het Embrace project.

In deze fase wordt de persoon gevraagd om een dossier in te vullen met alle persoonlijke informatie, gevolgde trainingen en de onderwijsgeschiedenis. Ook reeds opgedane werk- en persoonlijke ervaringen worden meegenomen. De persoon wordt daarnaast gevraagd om de bewijzen te verzamelen ter ondersteuning van de aangegeven leerresultaten en competenties. De IVC-adviseur analyseert alle bewijzen volgens drie hoofdcriteria: validiteit, coherentie en volledigheid. Deze evaluatie maakt het, indien positief, mogelijk om het proces voort te zetten en geeft toegang tot de derde fase.

De competenties validatie fase wordt afgerond om het bezit van de gedeclareerde leerresultaten en verworven competenties in formele, niet-formele en informele leercontexten te verifiëren en formaliseren. Deze controle gebeurt via een gestructureerde beoordeling van competenties. De te volgen beoordelingsprocedure (technisch interview en/of praktische test) wordt bepaald aan de hand van de verstrekte bewijsstukken.

Aan het einde van deze fase en binnen het IVC-proces worden de beoordeelde leerresultaten en competenties gerapporteerd op een formeel document (verklaring van beroepsprofielen of verklaring van competentie).

Volgens Europese aanbevelingen kan de validatie worden gevolgd door een formele certificering, maar deze kan ook op zichzelf staan. Hierbij moet worden opgemerkt dat het Embrace project vanwege het experimentele karakter ervan heeft besloten de certificeringsfase over te laten aan de nationaal geldende procedure. Er is bijzondere zorg besteed aan het creëren van hulpmiddelen voor identificatie en validatie van vaardigheden, in overeenstemming met de instrumenten en procedures die in elk land van het partnerschap worden gebruikt, om de "dialoog" tussen de Embrace-procedure en de officiële te vergemakkelijken en een mogelijke certificeringswet, volgend op de identificatie- en valideringsfasen geïmplementeerd binnen het Embrace project.

In de gedetailleerde beschrijvingen van de fasen zal ook de planning worden vermeld (waardoor ook een eerste idee van de kosten kan worden gegeven).

De lengte van elke fase is een schatting.

Het IVC-proces voorziet in het gebruik van identificatie-, validatie- en certificeringstools die specifiek zijn ontworpen binnen het Embrace project:

- Pre-screening interview
- Serviceovereenkomst
- Informatie over de verwerking van persoonsgegevens
- Persoonlijk dossier
- Evaluatieverslag van evaluatievaardigheden
- Vaardigheden-validatierooster
- Valideringsrapport voor vaardigheden
- Professioneel profielvalidatiecertificaat / Validatiecertificaat van vaardigheden.

3.2 Ontvangstfase

DOEL

Het IVC-proces begint met de ontvangstfase en heeft de volgende doelen:

- een vertrouwensrelatie opbouwen tussen de IVC-adviseur en de buitenlandse persoon die geïnteresseerd is in het verbeteren van zijn/haar competenties
- de persoon in kwestie alle nodige informatie verstrekken (modaliteit, timing en betrokkenheid vereist) om adequaat en gemotiveerd met het IVC-proces te beginnen en om de betekenis en de ontwikkeling van de IVC-procedure toe te lichten
- door persoonlijke informatie te verzamelen verifiëren of iemand voldoet aan de vereisten om een professioneel profiel te kunnen aanmaken

OPERATIONELE PROCEDURES

Het proces van erkenning en verbetering van competenties binnen het Embrace project begint met een ontvangstfase, deze is gericht op een interview tussen de deelnemer en de IVC-adviseur.

Vanuit een methodologisch oogpunt is deze fase verdeeld in drie momenten, niet strikt gescheiden en niet per se in deze volgorde:

- een eerste stap waarin de IVC-adviseur de basis legt voor een positieve relatie met de deelnemer, essentieel voor een effectief resultaat van het totale proces
- een tweede stap waarin de IVC-adviseur alle nuttige informatie over het proces verstrekt
- een derde stap waarin de IVC-adviseur alle nuttige informatie over de professionele, educatieve/ training en persoonlijke achtergrond van de deelnemer verzamelt.

Het is essentieel om te benadrukken dat de algehele effectiviteit van het proces dat leidt tot de validatie van competenties nauw verbonden is met:

- de mate van bewustzijn en motivatie van de persoon die verzoekt deel te nemen aan het IVC-traject
- de professionaliteit van de adviseur

Het ontvangstinterview is in de meeste gevallen het eerste persoonlijke contact tussen de IVC-adviseur en de deelnemer en is om die reden erg belangrijk. Het is de fase waarin de basis voor een goede verstandhouding kan worden gelegd en de deelnemer bewust kan worden gemaakt van het belang om actief en positief deel te nemen aan het proces.

De IVC-adviseur moet de deelnemer letterlijk ontvangen en hem/haar zich gemakkelijk laten voelen, waardoor er een ontspannen sfeer ontstaat welke bijdraagt aan een open en eerlijke werkrelatie.

Alleen personen die volledig gemotiveerd en zelfbewust zijn moeten bij het IVC-proces worden betrokken.

Dit is de reden waarom alle onderdelen die betrekking hebben op het IVC-proces moeten worden verduidelijkt aan de potentiële deelnemers, het gaat dan om alle mogelijke ontwikkelingen met betrekking tot validatie (volledige professionele profielvalidatie, gedeeltelijke validatie, geen validatie). Vervolgens kan samen het meest geschikte traject worden ingezet.

Vanuit operationeel oogpunt dient de IVC-adviseur eerst informatie over zichzelf te verstrekken: voor- en achternaam, beschrijving van zijn/haar rol binnen het IVC-proces en de relatie tussen hem / haar en de deelnemer. Als tweede licht de IVC-adviseur het hele proces toe: modules en planning, hulpmiddelen en activiteiten. Het is essentieel om duidelijk te zijn over de kansen, maar ook de mogelijke moeilijkheden die kunnen optreden aan te stippen. Vervolgens biedt de IVC-adviseur de potentiële deelnemer de gelegenheid om vragen te stellen en twijfels te uiten die tijdens het interview kunnen ontstaan.

Ten slotte is het essentieel om tot een overeenkomst te komen dat:

de IVC-adviseur zich committeert aan het traject door efficiënte diensten te verlenen en de persoon hetzelfde doet door aan te geven om deel te nemen aan het IVC-proces en deadlines te respecteren. De Service-overeenkomst is het document dat deze wederzijdse betrokkenheid formaliseert. De deelnemer wordt ook gevraagd om het document "Informatie over de verwerking van persoonsgegevens" te ondertekenen.

Zoals al eerder gesteld is het doel van de ontvangstfase om alle informatie te verzamelen die betrekking heeft op de ervaringen van de kandidaat (werk, opleiding / training, persoonlijke ervaringen), de vereisten deze te evalueren en een op maat gemaakt traject voor te stellen en te definiëren. Tijdens deze fase beschrijft de deelnemer zijn/haar ervaringen, met de nadruk op onderwijs/opleiding en professionele ervaring, de redenen voor migratie, de gezinsomstandigheden, persoonlijke interesses en vrije tijd. Door deze reconstructie worden de relevante ervaring en de situaties waarin de competenties zijn bereikt duidelijk.

Van de IVC-adviseur wordt gevraagd dit alles te faciliteren en de meest relevante informatie van de deelnemer te verzamelen tijdens het interview. Het doel is om een participatief activerings- en empowermentproces van de deelnemer te beginnen door te vragen naar een gedetailleerde beschrijving van de werkzame sector en van de uitgevoerde activiteiten. De IVC-adviseur ondersteunt de persoon en leidt hem/haar om ervaringen, rollen, werkprocessen, taken, resultaten die op autonome wijze of door teamwerk zijn bereikt nauwkeurig te verklaren, waarbij aandacht wordt besteed aan mogelijke tekortkomingen of tegenstrijdigheden. De verzamelde informatie

moet nauwkeurig worden geanalyseerd om de verworven vaardigheden te identificeren. De IVC-adviseur 'vertaalt' - waar mogelijk - de leerresultaten en ervaringen in de competenties die zijn beschreven in de Catalogus van de professionele agrarische voedingsprofielen.

DUUR

Deze fase moet worden afgerond in een bijeenkomst van maximaal 3 uur.

De IVC-adviseur kan besluiten dit in twee afzonderlijke bijeenkomsten te doen. Dit hangt af van de deelnemer en zijn/haar vermogen om een sessie van drie uur in een nieuwe taal te ondergaan.

INSTRUMENTEN

Pre-screening interview

Serviceovereenkomst

Informatie over de verwerking van persoonsgegevens

3.3. Competenties identificatiefase

DOEL

De identificatiefase heeft als doel om:

- verzamel alle relevante ervaringen die door het individu zijn opgedaan en 'vertaal' ze vervolgens in competenties om te evalueren en te bewijzen;
- begeleid het individu in het verwerven van een groter bewustzijn van zijn / haar eigen competenties en van hun potentieel.

OPERATIONELE PROCEDURES

Vanuit methodologisch oogpunt is de identificatiefase verdeeld in drie opeenvolgende stappen:

- in stap één presenteert de IVC-adviseur het persoonlijke dossier aan het individu
- in de tweede stap gaat de persoon autonoom verder met het invullen van het document door zijn/haar ervaringen op te sommen en ondersteunende bewijzen te verzamelen;
- in de derde stap evalueert de IVC-adviseur het bewijs dat door het individu is geleverd.

De identificatiefase begint met een bijeenkomst waarin de IVC-adviseur het persoonlijke dossier aan het individu voorlegt en hem/haar alle nodige informatie voor de voltooiing en over het soort bewijsmateriaal verstrekt.

Het is uitermate belangrijk om de betekenis en het belang van de bewijzen voor het IVC-proces duidelijk te maken en uit te leggen hoe nauwkeurig deze verzameling moet worden gedaan.

Bewijzen kunnen als volgt worden geclassificeerd:

- 1) Gedocumenteerd bewijs: formele documenten die het bewijs vormen van onderwijs verworven in formele, niet-formele en informele leercontexten. Voorbeelden kunnen zijn:
 - officiële certificaten, titels, licenties die verwijzen naar onderwijs / opleidingservaringen die door het individu zijn uitgevoerd
 - werkgeversverklaringen, cliëntenverklaringen, loonbrieven, arbeidscontracten, samenwerkingsovereenkomsten, stagecontracten, verklaringen van vrijwillige verenigingen, verwijzingsbrieven, zelfverklaring en verslagen

Ter ondersteuning van zijn / haar competenties kan het individu verschillende bewijzen verstrekken, waaronder, indien mogelijk, een werkgeversverklaring die bewijst dat de persoon een specifieke taak heeft uitgevoerd en die impliceert dat een bepaalde competentie gedurende een bepaald aantal jaren in het bezit is.

- 2) Productvoorbeelden: halffabricaten of afgewerkte producten, tastbaar of ontastbaar, gemaakt door de persoon, of foto's daarvan, waarbij de uitoefening van de bekwaamheid moet worden gevalideerd en die kunnen getuigen van het bezit van specifieke technisch-professionele vaardigheden. Dergelijke voorbeelden blijken betrouwbaarder te zijn als ze eenvoudig kunnen worden toegeschreven aan de persoon die ze levert.
- 3) Prestatieverklaringen: bestaande uit praktische tests waaruit blijkt dat de persoon een specifiek gedrag vertoont, wat getuigt van het bezit van bepaalde vaardigheden. Ze zijn daarom strikt gerelateerd aan de uitvoering. Voorbeelden van deze categorie kunnen zijn:
 - getuigenissen van mensen die direct baat hebben gehad bij een specifieke activiteit die door de persoon (gebruikers/klanten) is uitgevoerd of die hem/haar specifieke competenties hebben laten zien
 - audio/video opnamen.

Samen met de IVC-adviseur selecteert de deelnemer de bewijzen die beschikbaar moeten worden gesteld om verworven competenties in formele, niet-formele en informele contexten te kunnen

aantonen. In deze fase dient de IVC-adviseur ook aandacht te besteden aan het feit dat de bewijzen gemakkelijk te verkrijgen zijn en in korte tijd kunnen worden verstrekt.

Buitenlanders kunnen niet altijd gedocumenteerde bewijzen overleggen. Het gebeurt vaak dat de individuen zich er niet van bewust zijn dat deze documenten essentieel zijn om de het verhaal van hun competenties te ondersteunen en ze achter te laten in hun land van herkomst. Bovendien is het bij vluchten voor een oorlog of vervolging geen prioriteit voor hen om die documenten bij zich te hebben. In het geval dat om verschillende redenen bewijsmateriaal niet kan worden getoond, wordt de persoon door de IVC-adviseur uitgenodigd om een schriftelijke zelfevaluatie of een rapport in te dienen. Door zelfevaluatie kan de persoon verklaren welke opleiding/trainingkwalificaties zijn behaald, welke examens zijn afgelegd en welke technische vaardigheden zijn opgedaan. Via het rapport geeft het individu een beschrijving van zijn/haar werk- en vrijwillige ervaringen die relevant zouden kunnen zijn voor de identificatie van competenties.

In het tweede deel van deze fase is de persoon betrokken bij de verduidelijking van de competenties die hij/zij wenst in te dienen voor validatie en/of van de vaardigheden die hij/zij relevant vindt.

Om dat te doen vult hij/zij zelfstandig het persoonlijke dossier (verstrekkt in de vorige fase van het proces) en verzamelt alle ondersteunende bewijzen. De organisatie die verantwoordelijk is voor het IVC-proces, bewaart een kopie van het persoonlijke dossier, maar zal het bewijsmateriaal (uitsluitend van het individu) teruggeven.

Het persoonsdossier is verdeeld in meer secties: persoonlijke gegevens, opleiding/training, professional, interesses en vrijetijdservaringen. Via het persoonlijke dossier wordt het individu gevraagd om zijn/haar opleiding/training, professionele en persoonlijke geschiedenis te beschrijven, samen met de verworven competenties.

Hierbij moet worden opgemerkt dat de inhoud van het persoonlijke dossier onder de verantwoordelijkheid van de persoon valt en niet wordt gecontroleerd door de IVC-adviseur. Dit gebeurt allemaal op basis van vertrouwen.

De persoon in kwestie wordt ook gevraagd om bewijzen te leveren ter ondersteuning van de verworven competenties in formele, niet-formele en informele contexten. Hij/zij moet de bewijzen verzamelen (certificaten, formele documenten, video's / afbeeldingen enz.). Deze worden bijlagen van het persoonlijke dossier en bevestigen de beschreven ervaringen. In geval van gebrek aan bewijs, dient een eigen verklaring of een rapport te worden verstrekt.

In het derde deel van de fase spreekt de IVC-adviseur weer met de deelnemer af en verzamelt tijdens deze bijeenkomst het persoonlijke dossier en de bewijzen.

De IVC-adviseur analyseert het persoonlijk dossier en de bewijzen samen met de deelnemer: een algemene proeflezing van het document en de bijlagen wordt gedaan om de samenhang en duurzaamheid te evalueren.

De analyse is gericht op het kruis controleren van bewijzen en ervaringen, om te zorgen voor een overeenkomst met wat wordt gerapporteerd in het persoonlijke dossier.

Ook hier is het niet de IVC-adviseur die de bewijzen selecteert, maar de persoon in kwestie ondersteunt om hem/haar aan te moedigen meer bewust te zijn van de kwantiteit en kwaliteit van de verworven competenties.

De keuze van het bewijsmateriaal moet worden uitgevoerd aan de hand van de volgende drie criteria: validiteit, samenhang en volledigheid.

Een bewijs is *valide* als het relevant is met betrekking tot een specifieke competentie. De geldigheid van bewijsmateriaal wordt geverifieerd door de formele volledigheid ervan te controleren (d.w.z.: handtekeningen, uitgavedatum, logo's, enz.) En de aanwezigheid van bepaalde informatie, zoals rol, activiteiten, periode enz.

De *samenhang* van een bewijs hangt af van het verband met het te valideren leren en het wordt geverifieerd met het oog op de samenhang tussen de ervaring waarnaar het bewijsmateriaal verwijst en de geïdentificeerde vaardigheden/competenties. De samenhang moet worden beoordeeld met het oog op het verband tussen bewijs en ervaring en de ervaring/competentie van de link.

Ten slotte is een bewijs *volledig* als het alle nuttige informatie rapporteert die leidt tot een volledig begrip van het feit dat het leren is uitgevoerd en bereikt. Volledigheid wordt geverifieerd door bewijs en ervaringen kruiselings te controleren.

Bij het verifiëren van bewijsmateriaal moet de IVC-adviseur rekening houden met het volgende:

- het persoonlijke dossier moet worden ondersteund door een relevant aantal bewijzen;
- een bewijs kan meer competenties ondersteunen;
- in deze fase evalueert de IVC-adviseur het bezit van de vaardigheden niet (dit zal in de volgende evaluatiefase worden uitgevoerd), maar ondersteunt hij / zij het individu om de vaardigheden te bewijzen die zijn beschreven in het persoonlijke dossier.

Op basis van wat in het persoonlijke dossier wordt gerapporteerd, vertaalt de IVC-adviseur de opgegeven ervaringen in competenties die zijn opgenomen en staan beschreven in de professionele agri-foodprofielencatalogus van het Embrace project.

Als de ervaringen die worden beschreven in het persoonlijke dossier en/of de geleverde bewijsstukken niet voldoende zijn, legt de IVC-adviseur de deelnemer uit dat het niet mogelijk is om het validatietraject voort te zetten vanwege een gebrek aan minimumvereisten en biedt hem daarom informatie die hem/haar richt op andere diensten, zoals bijvoorbeeld trainingsactiviteiten.

Als het dat is gerapporteerd in het persoonlijke dossier wel kan worden gekoppeld aan een beroepsprofiel voor agri-food en de bijgevoegde bewijzen de drie bovengenoemde criteria (validiteit, samenhang en volledigheid) tonen, kan het individu samen met de IVC-adviseur beslissen om wel of niet door te gaan met het proces. Aan het einde van de identificatiefase stelt de IVC-adviseur het evaluatieverslag Bewijsstukken Vaardigheden op.

De identificatiefase van competenties vergt begrip Het inzetten van een IVC-proces met buitenlanders kan voor extra problemen zorgen, bijvoorbeeld door taalachterstand. De IVC-adviseur wordt daarom gevraagd om, in andere woorden, steeds te herhalen wat de persoon heeft gezegd, om ervoor te zorgen dat de toegelichte concepten en de verstrekte informatie aan beide kanten zijn begrepen (zie "Ontvangstfase" voor meer gedetailleerde informatie).

DUUR

Het eerste deel van de fase kan worden gedaan met een kennismakingsgesprek van maximaal 3 uur. Tijdens deze samenkomst geeft de IVC-adviseur het persoonlijke dossier aan het individu.

Het tweede deel (voltooiing van het dossier door de persoon) moet in maximaal twee weken worden voltooid.

Voor het derde deel wordt een vergadering van maximaal 3 uur voorzien, waarin de IVC-adviseur feedback geeft aan het individu. De IVC-adviseur kan besluiten dit in twee afzonderlijke bijeenkomsten te doen. Dit hangt af van de deelnemer en zijn/haar vermogen om een sessie van drie uur in een nieuwe taal te ondergaan.

INSTRUMENTEN

Persoonlijk dossier

Rapport Bewijsstukken Vaardigheden

3.4 Validatiefase

DOEL

De validatiefase heeft tot doel het echte bezit van competenties, verworven in informele en niet-formele contexten zoals aangegeven in het persoonlijke dossier, te controleren en te valideren en ze te herleiden tot de specifieke professionele normen die zijn opgenomen in de Catalogus van de professionele referentieprofielen voor agro-food.

OPERATIONELE PROCEDURES

De validatiefase en de daaropvolgende bevoegdheidsverklaring vertegenwoordigen de laatste handeling van het proces en moeten daarom nauwkeurig worden geformaliseerd. Deze fase richt zich op de praktijk, adequaatheid en correspondentie met de referentienormen.

De beoordeling is een must van het IVC-proces en bestaat uit een evaluatie (praktische test of technisch interview) die moet worden vastgesteld op basis van het type competentie dat moet worden beoordeeld en wordt uitgevoerd door professionals.

In vergelijking met identificatie, omvat validatie een beoordeling en vereist de betrokkenheid van een groep actoren met specifieke vaardigheden die nodig zijn om het proces uit te voeren: de IVC-adviseur en een of meer professionele experts.

Vanuit methodologisch oogpunt is de identificatiefase verdeeld in drie opeenvolgende stappen:

- een eerste stap waarin beoordelingsprocedures en inhoud zijn gedefinieerd
- een tweede stap specifiek gericht op de beoordeling
- een derde die het IVC-proces sluit.

Aan het begin van de validatiefase begint de IVC-adviseur met het invullen van het Vaardigheden-validatierooster, en dan specifiek de eerste kolom van de tool, inclusief een gedetailleerde beschrijving van de competenties met betrekking tot een specifiek beroepsprofiel, die moeten worden beoordeeld.

In deze fase vervult de IVC-adviseur de rol van methodologische expert. Om de beoordeling te voltooien, werkt de IVC-adviseur samen met een of meer professionele experts. Alle betrokken partijen nemen de verantwoordelijkheid om de beoordeling vakkundig en onpartijdig uit te voeren en specifieke taken en functies op zich te nemen:

- de IVC-adviseur heeft als methodologische deskundige de taak de analyse van de bewijzen uit te voeren, toezicht te houden op de juistheid van het proces in technisch/methodologisch opzicht en ervoor te zorgen dat de vastgestelde criteria en doelstellingen worden nageleefd;

- de professionele deskundige werkt mee aan de analyse van de door het individu verstrekte bewijzen; uitgaande van de resultaten van de analyse moet de expert de inhoud van de evaluatiesleutel identificeren om het werkelijke bezit van de competenties te controleren.

De IVC-adviseur selecteert en belt de professionele expert met de volgende informatie:

- een overzicht van de inhoud van het persoonlijke dossier en de verstrekte bewijsstukken;
- het evaluatieverslag over het bewijsmateriaal van de vaardigheden, dat eerder is voltooid;
- het validatierooster van de vaardigheden dat de details bevat van de te valideren competenties.

Op basis van de verstrekte competenties en bewijsstukken, definiëren de IVC-adviseur en de professionele expert de meest geschikte beoordelingsmethode (praktische test en/of technisch interview) en de belangrijkste inhoud. De IVC-adviseur neemt contact op met het individu, licht de beoordelingsprocedures en -methoden toe en definieert, samen met hem/haar, de datum van de beoordelingssessie. Het is uitermate belangrijk dat de persoon alle informatie krijgt om te zorgen voor volledig bewustzijn met betrekking tot de evaluatie van de verstrekte bewijsstukken en de beoordelingsprocedure. Bewustzijn genereert empowerment: het individu heeft een centrale rol in het ICV-proces en kan een gevoel van zelfeffectiviteit, vermogen en zelfvertrouwen voelen.

De beoordeling (praktische test en/of technisch interview) van de vaardigheden van het individu vindt plaats tijdens de tweede stap in deze fase. De professionele expert richt zich op de elementen die moeten worden getest. De beslissing wordt genomen door rekening te houden met wat blijkt uit het persoonlijke dossier en het evaluatieverslag van de vaardigheden. De belangrijkste inhoud van de beoordeling wordt daarom gekozen.

Competentiebeoordeling is gericht op het verifiëren van het werkelijke bezit van de persoon van de competenties en zijn/haar vermogen om deze competenties op een geïntegreerde manier te gebruiken met betrekking tot activiteit gekoppeld aan het referentieprofessionalprofiel.

Volgens de resultaten van de analyse van de verstrekte bewijsstukken, met inachtneming van de gedefinieerde criteria, kan de beoordeling zich richten op een beperkt of groter aantal elementen en daarom anders gearticuleerd en gedetailleerd zijn.

De beoordeling verandert volgens het professionele profiel waarop deze betrekking heeft, maar wordt over het algemeen als volgt gekenmerkt:

- het doel ervan wordt vertegenwoordigd door de technische competenties van de referentieprofessional;
- het heeft een praktische/prestatie-geïntegreerde functie;
- het moet een echte werksituatie reproduceren;
- het maakt gebruik van een reeks kernvragen met als doel relevante elementen van de door bewijsmateriaal gestaafde competenties te onderzoeken;
- het moet een reeks taken hebben die verband houden met specifieke activiteiten en competenties.

Zowel de technische interviews als praktische tests moeten nauwkeurig worden gepland.

De professioneel expert moet volledig op de hoogte zijn voordat hij de persoon ontmoet en kan evalueren/beoordelen.

Voordat de beoordelingsprocedure start, is het belangrijk om een aantal teaservragen te definiëren om een dialoog op gang te brengen over de items die moeten worden beoordeeld. Teaservragen worden, waar mogelijk, geformuleerd op basis van de ervaringen die het individu heeft opgedaan en op basis van de verstrekte bewijsstukken. Omdat het proces naar buitenlanders verwijst, is het uiterst belangrijk om aandacht te besteden aan de taal.

Wanneer het nuttig is, kan de professioneel expert ook vragen stellen die niet strikt verwijzen naar de persoonlijke ervaring van het individu om specifieke kennis te testen (sets van feiten, principes, theorieën, praktijken gerelateerd aan een sector/beroep/werkproces) of transversaal vaardigheden (identificeren, analyseren, enz.).

Een andere testmethode zou kunnen zijn om eenvoudige 'casestudies' voor te stellen die moeten worden opgelost. Tijdens de beoordeling kan de expert ook foto's, producten, schema's en fluxdiagrammen gebruiken om vragen begrijpelijker te maken en zo het individu helpen te antwoorden. Voorbeelden van vragen zijn: Kunt u me de naam van dit instrument vertellen?

Waarvoor wordt het gebruikt? Heb je ooit zo'n instrument gebruikt in je professionele verleden? Zo ja, hoe heeft u het gebruikt? Zo niet, welk hulpprogramma heeft u in plaats daarvan gebruikt?

Om deze activiteit correct uit te voeren en de validatie van de beoordeelde competenties te formaliseren, is het essentieel om een formeel rapport te gebruiken, ondertekend door zowel de IVC-adviseur als de expert.

Daarom vullen de ICV-adviseur en de professionele deskundige aan het einde van de beoordeling gezamenlijk het volgende:

- de resterende kolommen van het validatierooster van de vaardigheden (hoe de beoordeling is uitgevoerd en het werkelijke bezit van de geteste vaardigheid, aanvullende opmerkingen)
- het valideringsverslag van de vaardigheden met de resultaten van de beoordeling (een specifiek

valideringsverslag ondertekend door zowel de IVC-adviseur als de betrokken professionele deskundige).

De derde en laatste stap van de fase kan als volgt worden ontwikkeld:

- volledige validatie van de competenties van een specifiek beroepsprofiel;
- gedeeltelijke validatie van de competenties van een specifiek beroepsprofiel;
- geen validatie.

Het eerste geval doet zich voor wanneer de beoordeling positief blijkt te zijn en het individu alle competenties van het referentieprofessionalprofiel beheerst. Het is daarom mogelijk om een volledig profiel te valideren en te certificeren.

Mocht er een gedeeltelijke erkenning plaatsvinden, dan wordt een bevoegdheidsverklaring afgegeven. Hoewel de evaluatiefase tot een gedeeltelijke erkenning leidt, heeft het individu het recht om een officieel document te ontvangen waarin het bezit van bepaalde competenties wordt vermeld. De laatste stap van het IVC-proces wordt gegeven door de slotvergadering tussen de IVC-adviseur en het individu. Tijdens deze vergadering communiceert de IVC-adviseur de resultaten van de beoordeling.

In het geval van een negatief resultaat, verstrekt de IVC-adviseur de persoon informatie die hem/haar richt op andere diensten, zoals bijvoorbeeld trainingsactiviteiten.

In geval van een positief resultaat, verstrekt de IVC-adviseur de persoon de certificering van het beroepsprofiel of de bevoegdheidsverklaring.

DUUR

De eerste stap van de fase bestaat uit een vergadering waarin de IVC-adviseur en de professionele deskundige informatie delen en samenwerken om de methoden en inhoud van de beoordeling te definiëren: maximaal 3 uur. De tweede stap in deze fase zijn de evaluatiesessies: maximaal 3 uur. De slotstap bestaat uit een vergadering waarbij de IVC-adviseur het individu ontmoet: maximaal 1 uur.

TOOLS

Evaluatieverslag vaardigheden

Vaardigheden validatierooster

Vaardigheden validatierapport

Professioneel profielvalidatiecertificaat

Vaardigheden validatie certificaat.

3.5. Diepteanalyse van de rollen die betrokken zijn bij het IVC-proces

In het kader van het Embrace project worden voor het IVC-proces twee hoofdactoren voorzien:

- de IVC-adviseur
- de professional/expert

Beide rollen worden gekenmerkt door de volgende vereisten:

- onpartijdigheid met betrekking tot de ontwikkeling van het evaluatie/beoordelingsproces;
- competentie met betrekking tot het evaluatieproces en/of de te beoordelen competenties;
- onafhankelijkheid in de evaluaties/beoordelingen, met uitsluiting van elke vorm van vooroordeel.

Rollen, functies en activiteiten

De IVC-adviseur is verantwoordelijk voor alle activiteiten met betrekking tot de ontvangst- en identificatiefasen en, gedeeltelijk, voor enkele activiteiten in verband met de valideringsfase.

Hij/zij is het belangrijkste aanspreekpunt voor de deelnemer gedurende het proces van vaardigheidsversterking. De hoofdtaken van de IVC-adviseur zijn:

- het IVC-proces plannen en uitvoeren
- ondersteuning van de identificatie van competenties
- ondersteuning van validatie van competenties.

Met betrekking tot de eerste taak, planning en implementatie van het IVC-proces voert hij/zij het volgende uit:

- algehele verantwoordelijkheid bij het proces van identificatie en validatie van de verworven competenties in formele, niet-formele en informele contexten
- biedt de juiste organisatorische voorwaarden om de geplande activiteiten uit te voeren
- zorgt ervoor dat het traject op een vloeiende, eenvormige en samenhangende manier wordt afgeleverd en voert waar nodig de passende corrigerende maatregelen
- draagt zorg voor gelijkheid en respect voor de privacy van het individu
- in de validatiefase coördineert hij / zij de professionele experts
- zorgt voor de vindbaarheid van het hele proces door geschikte hulpmiddelen in te vullen

Met betrekking tot de ondersteunende rol die wordt gegeven aan de identificatie van competenties, voert de IVC-adviseur de volgende taken uit:

- bereidt de serviceovereenkomst en andere vereiste documenten voor om met het proces te beginnen
- plant de vereiste vergaderingen in om te voldoen aan de identificatie van de te beoordelen competenties

- doet interviews voor de reconstructie van de ervaringen en de transparantie van formeel, informeel en niet-formeel leren
- identificeert en formaliseert de competenties met betrekking tot de referentie professionele normen;
- ondersteunt de voltooiing van het persoonlijke dossier en de selectie van bewijzen.

Wat betreft de ondersteuning van de validatie van competenties, voert de IVC-adviseur de volgende taken uit:

- evalueert het door de persoon geleverde bewijs volgens drie hoofdcriteria: validiteit, samenhang en volledigheid;
- plant de beoordeling van vaardigheden door rekening te houden met de kenmerken van de persoon, de context en de referentienormen;
- definieert, in samenwerking met de professionele expert, de indicatoren die aan observatie onderhevig zijn en de minimale prestatienormen, vertrekkende van de professionele standaard van referentie;
- ontwerpt, in samenwerking met de professionele expert, beoordelingsmethoden en evaluatiecriteria
- zorgt voor consistentie en conformiteit van de beoordeling door middel van nauwkeurige planning en referentieregels.

De professionele expert is de technische referentie voor de validatie van competenties.

Hij/zij is afkomstig uit de sector opleiding/arbeid en kent de modaliteiten voor de beoordeling van vaardigheden en de specifieke vaardigheden die moeten worden geëvalueerd. Zijn/haar taken zijn:

- samen met de IVC-adviseur de door het individu verstrekte bewijzen beoordelen aan de hand van drie hoofdcriteria: validiteit, samenhang en volledigheid;
- de prestaties analyseren met verwijzing naar de professionele normen;
- definiëren van de inhoud en methoden van de beoordelingstests en beoordelingstoetsen voor ontwerpen in overeenstemming met de kenmerken van het individu, de context en de referentienormen;
- technische interviews en praktische tests uitvoeren door geschikte instellingen voor te bereiden in overeenstemming met de gevestigde professionele normen;
- het individu evalueren vanuit technisch/professioneel oogpunt.

Operationele suggesties

Het proces geïmplementeerd binnen het Embrace project voorziet in een grote verantwoordelijkheid van beide betrokken professionele profielen, de IVC- adviseur en de professionele expert, in termen van relatie met het individu. Met andere woorden, beide profielen "betreden" deze relatie en op een bepaalde manier beïnvloeden ze het met hun non-verbale houding/gedrag.

Een kwalitatieve en effectieve relatie impliceert een grote aandacht en gevoeligheid van de betrokken adviseurs, die moeten bewijzen dat ze interculturele sociale vaardigheden beheersen. De methodologische keuze van de centrale rol van het individu (zie hoofdstuk 2) leidt tot de erkenning van een multiculturele realiteit, waarvan zowel de IVC- adviseur als de professionele expert op de hoogte moeten zijn.

Er wordt vaak aangenomen dat migranten verschillend zijn van ons maar vergelijkbaar zijn met elkaar, maar dat is duidelijk niet het geval:

- ze komen uit verschillende landen
- ze zijn in verschillende perioden geëmigreerd
- ze zijn om verschillende redenen gevlucht
- hun landen van herkomst hebben een verschillende historie, demografie en sociale situatie
- ze behoren tot verschillende culturen

Het is belangrijk dat zowel de IVC-adviseur als de expert de individuele volledige zelfexpressie, empathie voor hun ervaringen en gevoelens en de nodige privacy garanderen. Ze moeten daarom beiden het vermogen hebben om het individu op zijn gemak te laten voelen door een ontspannen context te creëren (vanaf het begin van de opvangfase en vervolgens gedurende het gehele proces: tijdens de identificatiefase en wanneer de evaluatie van de ervaringen plaatsvindt) en ook de vermogen om de betekenis van hun vragen te begrijpen en hen de juiste antwoorden te geven. Ze moeten rekening houden met de cultuur van een derde land en hun non-verbale gedrag, meestal cultureel bepaald. Ze moeten aandacht besteden aan houding, tone-of-voice en non-verbaal gedrag, rekening houdend met het feit dat groeten, glimlachen en een positieve houding de relatie helpen.

Non-verbale communicatie is gerelateerd aan het gebruik van ruimte en aan proxemics (hoe ver mensen staan of zitten van elkaar), houding en lichaamstaal (spanning, ontspanning, handen of bewegingen van het lichaam), hoofdbewegingen, gezichtsuitdrukkingen, ogen kijken en bewegingen (al dan niet verbale inhoud en onthullende emoties), paraverbale communicatie (kwaliteit van de stem: toon, cadans, ritme), uiterlijk (kleding, make-up, kapsel).

Bovendien moet de IVC-adviseur (evenals de professionele expert in de validatiefase) altijd open vragen stellen en kunnen luisteren; hij/zij moet interesse tonen in het individu en zijn/haar verhaal, zijn/haar volledige expressie faciliteren en een niet-evaluerende houding aannemen.

Tijdens alle vergaderingen moet de IVC-adviseur de belangrijkste concepten opnieuw formuleren om te controleren wat de persoon heeft beschreven en om ervoor te zorgen dat alle verstrekte informatie volledig wordt begrepen. De herformulering kan op verschillende manieren worden gedaan: door de laatste woorden die de persoon zei te herhalen en ze daarom aan de context te koppelen; door andere gelijkwaardige uitdrukkingen te gebruiken, zoals "dus volgens u", "u bedoelt dat", "u zegt dat", "naar uw mening ... daarom"; door kernbegrippen samen te vatten.

Het opnieuw formuleren van concepten is ook uiterst belangrijk omdat het de IVC-adviseur en de professionele expert helpt de communicatie-inhoud te verduidelijken. Ze moeten een adequate taal gebruiken door rekening te houden met de kennis van het individu van de tweede taal en het onderwijs. Mensen die het proces volgen kunnen verschillende achtergronden en verhalen hebben: van ongeschoolde, ongeletterde mensen tot diegenen met een diploma of een postuniversitair onderwijs in hun land van oorsprong. Het is daarom belangrijk om de taal dienovereenkomstig aan te passen.

4 – DE EMBRACE IVC TOOLKIT

- Het identificatie- en valideringsproces voor competenties gedefinieerd in het Embrace project, voorziet in het gebruik van een aantal specifieke hulpmiddelen:
- Pre-screening Interview
- Serviceovereenkomst
- Informatie over de verwerking van persoonsgegevens
- Persoonlijk dossier
- Evaluatieverslag Vaardigheden van vaardigheden
- Vaardigheden-validatierooster
- Valideringsrapport voor vaardigheden
- Professioneel profielvalidatiecertificaat / Validatiecertificaat voor vaardigheden

Op de volgende pagina's vindt u een nauwkeurige beschrijving van alle tools op basis van de 5W-regel:

- WAT: waar het beschreven hulpmiddel over gaat
- WAAROM: waar de tool voor wordt gebruikt
- WIE: wie gebruikt het, dat wil zeggen wie verantwoordelijk is voor de voltooiing
- WANNEER: in welke fase van het proces de tool wordt gebruikt
- WAAR: in welke context het hulpmiddel wordt gebruikt

4.1 Pre-screening interview

WAT

De pre-screening interviewtool is een lijst met gesuggereerde vragen die de IVC-adviseur tijdens de eerste vergadering zou kunnen stellen aan de persoon die geïnteresseerd is in de validatie en certificering van zijn/haar formele, niet-formele en informele competenties.

De interview vragen zijn gegroepeerd in 5 gebieden/area's:

- AREA 1: Motivatie om deel te nemen aan het IVC-proces
- AREA 2: Academische prestaties en beroepsopleidingservaringen
- AREA 3: Professionele ervaringen
- AREA 4: Persoonlijk verhaal en sociaaleconomische informatie
- AREA 5: Andere activiteitsgebieden

De IVC-adviseur hoeft zich niet strikt te houden aan de vragen, omdat ze meer dienen als suggesties om de ontmoeting met het individu te organiseren. Veel hangt ook af van hoe het interview verloopt. De IVC-adviseur moet het taalniveau aanpassen aan de gesprekspartner.

WAAROM

Het doel van dit interviewontwerp is om de IVC-adviseur een hulpmiddel aan te bieden voor de vereistencontrole van het individu. Bovendien, en heel belangrijk, is dit interviewvoorbeeld ook bedoeld om te beoordelen of de persoon voldoende / juiste werk / school / persoonlijke ervaringen heeft waardoor de IVC-adviseur het IVC-proces kan beginnen.

Naast deze controle op basisvereisten, is het belangrijk om de kwaliteit en kwantiteit van werk / school / persoonlijke ervaringen gerapporteerd door het individu te beoordelen. Wat de IVC-adviseur moet beoordelen, is in enkele woorden of er voldoende materiaal is om aan te werken, bijvoorbeeld om een IVC-proces te rechtvaardigen. Met andere woorden, het is erg belangrijk om tijdens de eerste ontmoeting met de persoon en door een vooronderzoek te schatten of er voldoende vaardigheden zijn om te worden gekoppeld aan een specifiek professioneel beroepsprofiel.

Bovendien helpt dit interview de IVC-adviseur ook om te beginnen met het schetsen van een mogelijk professioneel profiel dat aan het individu moet worden toegewezen.

Tijdens de hele duur van de bijeenkomst, als een achtergrondactiviteit, zullen IVC-adviseur het algemene taalniveau van het individu (spreken en begrijpen) evalueren om te bepalen of hij / zij het taalgebruik van het gastland voldoende beheerst om actief deel te nemen aan de hele IVC-proces.

WIE

De IVC-adviseur is verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool die tijdens de eerste vergadering werd gebruikt.

WANNEER

Ontvangstfase

De Pre-screening interviewtool wordt gebruikt tijdens de eerste ontmoeting tussen de IVC-adviseur en de deelnemer. Het is het eerste hulpmiddel dat wordt gebruikt tijdens het IVC-proces.

WAAR

De tool wordt gebruikt waar de ontvangst-ontmoeting tussen de IVC-adviseur en de deelnemer plaatsvindt.

PRE-SCREENING INTERVIEW

Naam kandidaat: _____

Naam IVC-adviseur: _____

Datum: _____

AREA 1: Motivatie

- Heeft u ooit eerder gehoord over de evaluatie en validatie van vaardigheden?

- Waarom neemt u deel aan dit vaardigheidsvalidatieproces?

- Wat verwacht u te verkrijgen van dit validatie traject?

- Heeft u ooit deelgenomen aan initiatieven voor actief arbeidsmarktbeleid?

- Wat is het professionele profiel waarvoor u een certificering wilt behalen?

AREA 2: Academische prestaties en beroepsopleidingservaring

- Was is tot op heden de hoogste kwalificatie of diploma dat u hebt behaald?

- Heeft u uw diploma hier of in uw land van herkomst behaald?

- In hoeveel tijd heb je je studie voltooid?

- Moest u een vertaling / erkenning van uw diploma / diplomakwalificatie aanvragen toen u eenmaal aankwam in het gastland?

- Heeft u ooit een professionele opleiding gevolgd, hier of in uw land van herkomst, relevant voor dit vaardigheidsevaluatietraject? Zo ja, is er toen een stageperiode aangeboden?

- Heeft u ooit deelgenomen aan andere korte trainingscursussen, workshops of seminars die relevant zijn voor dit vaardigheidsevaluatietraject?

- Heeft u alle formele documentatie met betrekking tot uw opleiding / professionele trainingsactiviteiten bijgehouden?

AREA 3: Professionele ervaring

- Laten we het over uw professionele verhaal hebben, met name de meest relevante ervaringen voor dit validatieproces van vaardigheden. Wat is / was uw rol? Welke verantwoordelijkheden en taken had u?

- Stelt u zich een typische dag op het werk voor: kunt u mij alle hoofdactiviteiten beschrijven die u van het begin tot het einde van uw werkdag deed?

- Is / was het naar uw mening een bevredigende werkervaring?

- Andere werkervaring om te rapporteren

AREA 4: Persoonlijke verhaal en sociaal-economische informatie

- Hoe lang geleden bent u naar Nederland verhuisd? Waarom Nederland?

- Wat is uw burgerlijke staat? Heeft u kinderen? Bent u getrouwd?

- Bent u ingeschreven bij het arbeidsbureau?

- [in het geval van werkloosheid] Krijgt u enige vorm van inkomensondersteuning? Krijgt u een werkloosheidsverzekering of minimale sociale uitkeringen?

- Wordt u erkend als een gehandicapte werknemer?

- Andere situaties om te melden?

AREA 5: Andere activiteiten

- Laten we het hebben over uw vrije tijdactiviteiten: wat zijn uw hobby's? Wat zijn uw interesses buiten werk om?

- Wat is de mate van uw betrokkenheid bij deze activiteiten? Maakt u deel uit van een formele / informele groep of vereniging vanwege deze interesses / hobby's?

- Doet u aan sport? Amateur of in competitieverband?

- Bent u lid van een vereniging, politieke partij, actiegroep of unie? Zo ja, wat doet u?

- Heeft u ooit vrijwilligerswerk gedaan of u ingezet voor een goed doel?

- Over uzelf gesproken: beschrijf uzelf met 5 bijvoeglijke naamwoorden

Handtekening van IVC adviseur

4.2 Serviceovereenkomst

WHAT

De Serviceovereenkomst kan gezien worden als een contract tussen alle partijen die betrokken zijn bij het IVC proces: de IVC-adviseur en het individu. Dit is een bindend document dat de methoden van het IVC-proces definieert: samenwerkings- en communicatiemiddelen tussen de IVC-adviseur en de deelnemer, wederzijdse verplichtingen en planning.

WAAROM

De tool is bedoeld om de IVC-adviseur en het individu te helpen de verwachtingen en wederzijdse toezeggingen duidelijk te definiëren.

Het IVC-proces voorziet dat het traject eerder met het individu is afgesproken en geformaliseerd door het ondertekenen van een schriftelijk en bindend toezeggingsdocument.

Ondertekening van de Serviceovereenkomst betekent een wederzijdse betrokkenheid om taken en taken te herkennen en de toezegging te formaliseren om actief deel te nemen aan het IVC-proces en het te voltooien in de beste omstandigheden en met de beste resultaten.

Het belangrijkste doel van de tool is daarom om de persoon in staat te stellen bewust deel te nemen aan het IVC-traject.

WIE

Beide partijen, IVC-adviseur en individu, zijn verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool.

WANEER

Ontvangstfase.

De Serviceovereenkomst wordt ingezet tijdens de eerste bijeenkomst tussen de IVC-adviseur en de deelnemer.

WAAR

De tool wordt gebruikt waar de ontvangst-ontmoeting tussen de IVC-adviseur en de deelnemer plaatsvindt.

SERVICEOVEREENKOMST

Naar aanleiding van het interview dat vandaag is uitgevoerd, bij _____
(naam van de organisatie)

Meneer/mevrouw _____ (voor- en achternaam kandidaat) verplicht zich:

- actief mee te werken aan de identificatie en validatie van zijn / haar vaardigheden, horend bij het volgende professionele profiel _____
- beschikbaar te zijn voor alle communicatie van de instelling op het volgende e-mailadres _____ of op het volgende mobiele nummer _____, verstrekt op het moment dat deze overeenkomst werd ondertekend.
- direct wijzigingen omtrent persoonlijke gegevens aan de instelling door te geven
- direct de instelling op de hoogte te stellen als de kandidaat verhinderd is om afspraken na te komen of bijeenkomsten bij te wonen, zodat een nieuwe datum geprikt kan worden.

De instelling zegt toe om:

- goed opgeleide en professionele werkkrachten in te zetten
- voor dit traject te voorzien in voldoende werkruimte en passend lesmateriaal
- te allen tijde bereikbaar te zijn op het volgende emailadres _____ of op het volgende telefoonnummer _____, verstrekt op het moment dat deze overeenkomst werd ondertekend.
- De deelnemer _____ (voor- en achternaam kandidaat) tijdens het hele traject van vaardigheidsvalidatie te ondersteunen.
- Meneer / mevrouw _____ (voor- en achternaam kandidaat) voorzien van de nodige documentatie.

Voor alle communicatie van / naar _____ (voor- en achternaam kandidaat) gelden de volgende voorwaarden:

- 24-uur voor een afspraak en niet meer dan 72 uur in het weekend.
- per e-mail, sms of WhatsApp.

De huidige overeenkomst vervalt na het voltooien van de overeengekomen activiteiten.

Datum _____

The IVC-adviseur

Kandidaat

Handtekening

Handtekening

BESCHERMING VAN PRIVACY (recht op Privacy) wetgevingsdecreet 196/2003, art. 13:

- *Alle vereiste gegevens zullen worden behandeld voor de doeleinden die door deze overeenkomst worden beoogd in overeenstemming met de wet;*
- *De behandeling van persoonlijke gegevens zal worden behandeld door middel van papieren en elektronische documenten;*
- *Het verstrekken van persoonsgegevens is vereist voor het correcte beheer van de procedure die is afgerond voor de uitvoering van de diensten die in deze overeenkomst worden beoogd;*
- *Op elk moment kan het recht op annulering, wijziging, integratie worden uitgeoefend, rechtstreeks van toepassing op de instelling op basis van art. 7 van het wetsbesluit 196/2003.*

Ondergetekende machtigt hierbij de behandeling van hun persoon uitsluitend voor de bovengenoemde doeleinden.

Plaats en datum

Handtekening van kandidaat

4.3 Informatie over de verwerking van persoonsgegevens

WAT

In de Informatie over de verwerking van persoonlijke gegevens staat het proces beschreven hoe de voor het proces verantwoordelijke instelling de persoonlijke gegevens van de persoon behandelt en hem / haar informeert over de doeleinden en methoden van de verwerking. Het document is opgesteld in overeenstemming met artikel 13 van de Europese Verordening n. 679/16 en met de verschillende nationale wetten die in gebruik zijn in de landen van het projectpartnerschap.

WAAROM

De informatie over de verwerking van persoonlijke gegevens wordt gebruikt voor het legitimeren van het verzamelen en gebruiken van persoonlijke gegevens.

In het algemeen is het mogelijk om persoonlijke gegevens van iemand alleen te verzamelen en te behandelen na toestemming van de betrokken partij. Als de behandeling zonder toestemming plaatsvindt, wordt deze streng gesanctioneerd omdat het een onregelmatige verwerking van gegevens betreft.

De informatie over de verwerking van persoonlijke gegevens is daarom verplicht omdat de persoonlijke gegevens van anderen alleen kunnen worden verzameld en beheerd met de toestemming van de betrokken persoon, dat wil zeggen met toestemming van de eigenaar van de gegevens exclusief.

Om de privacy van mensen te garanderen, is een van de belangrijkste aspecten waarmee rekening moet worden gehouden, de belanghebbende partijen mondeling of schriftelijk op de hoogte te stellen (informatienota) over de reden waarom de gegevens zijn verzameld en over de methoden en logica die zijn toegepast voor hun behandeling. Dit is de meest relevante verklaring van de privacywetgeving, evenals de hoeksteen van de Europese verordening (Verordening nr. 679/2016).

WIE

De IVC-adviseur is verantwoordelijk voor het verstrekken van de informatie. Na alle informatie van de IVC-adviseur te hebben ontvangen en het document te hebben gelezen, kan de persoon beslissen om al dan niet toestemming te geven voor de verwerking van zijn / haar persoonlijke gegevens en voor het gebruik van tijdens het IVC-proces gemaakte en geproduceerde afbeeldingen en video's door zich te abonneren op de document.

WANNEER

RECEPTION FASE.

De informatie over de verwerking van persoonlijke gegevens wordt verstrekt tijdens de eerste ontmoeting tussen de IVC-adviseur en de deelnemer. De informatie moet aan de persoon worden verstrekt voordat hij met de verwerking van persoonsgegevens begint.

WAAR

De tool wordt gebruikt waar de ontvangst-ontmoeting tussen de IVC-adviseur en de deelnemer plaatsvindt.

INFORMATIE OVER DE VERWERKING VAN PERSOONSgegevens
OP GROND VAN ARTIKEL 13 VAN DE EUROPESE VERORDENING NR. 679/16

_____ (naam van de organisatie) in de persoon van zijn wettelijke vertegenwoordiger

_____ (voor- en achternaam), met maatschappelijke zetel in
_____ (adres),

als gegevensbeheerder van persoonsgegevens, wenst u te informeren over de volgende punten

1. TOEPASSELIJKE PRINCIPES VOOR DE VERWERKING VAN PERSOONSgegevens

Op grond van artikel 5 van de Europese verordening nr. 16/679 worden uw gegevens als volgt

verwerkt:

- Juridisch, correct en met volledige transparantie;
- Met nauwkeurigheid en, indien nodig, altijd up-to-date;
- Op een relevante manier en niet overschrijdend de hoofddoelen van dit document.

2. GEGEVENS VAN DE VERWERKING

Gegevens die het bedrijf wil verwerken zijn:

- Persoonlijke gegevens;
- Informatie over opleiding, beroepsopleiding, beroepssituatie en geschiedenis, specialistische kennis in specifieke sectoren;
- Curriculum, persoonlijke geschiedenis en sociaaleconomische informatie, migratietraject en geschiedenis;
- arbeidscontracten, referenties, foto's en video's die ervaring bewijzen.

3. EINDRESULTAAT VAN DE GEGEVENSVERWERKING

- Verzamelde persoonsgegevens worden verwerkt om de vaardigheden te certificeren die zijn verworven door migranten buiten het gastland, in verschillende productiesectoren en volgens individuele trajecten in uitvoering
- Verspreiding en documentatie van het project door middel van foto's en video's die de ervaring bewijzen

4. RECHTSGRONDSLAG

De rechtsgrondslag voor de in punt 3, letter a, genoemde doeleinden waarop deze gegevensverwerking is gebaseerd, is het sluiten van een overeenkomst.

De wettelijke basis voor de doeleinden uiteengezet in punt 3, letter b, waarop deze gegevensverwerking is gebaseerd, is uw specifieke toestemming.

5. GEGEVENSVERWERKINGSMETHODE

Uw gegevens worden verwerkt met behulp van handmatige tools, evenals geautomatiseerde hulpmiddelen, ook door hun invoering in databases, archieven en platforms, geschikt voor het opslaan en beheren van gegevens, op de manieren en binnen de grenzen die nodig zijn voor het nastreven van de bovengenoemde doeleinden. Uw gegevens worden uitsluitend behandeld door bevoegd personeel van het bedrijf.

Passende beveiligingsmaatregelen zijn vastgesteld overeenkomstig artikel 32 van de Europese

Verordening No.16 / 679, om vernietiging, verlies, wijziging, ongeoorloofde verspreiding of toegang, op een toevallige of illegale manier, van doorgegeven, opgeslagen of in elk geval opgeslagen gegevens te voorkomen verwerkt.

Uw persoonlijke gegevens zijn geen voorwerp van geautomatiseerde beslissingen, met betrekking tot de hierboven vermelde eindwaarden.

6. MEDEDELING EN GEGEVENSOVERDRACHT

Uw gegevens worden ook beheerd via cloudopslagservices van GDPR-compliance. Indien nodig kunnen uw gegevens worden bekendgemaakt aan advocatenkantoren, verzekeringsmaatschappijen of juridische instellingen.

7. DATAVERSPREIDING

Persoonlijke gegevens (uw foto's en video's) zullen met uw uitdrukkelijke toestemming worden verspreid.

Alle personen die gegevens verwerken namens _____ (naam van de organisatie), aangezien externe partijen die verantwoordelijk zijn voor de gegevensverwerking onder de regels en voorschriften van de Europese Unie: in de toekomst zou het nodig kunnen zijn deze gegevens ook buiten de Europese Unie toe te kennen, in het bijzonder landen die niet garanderen dat persoonsgegevens een passend beschermingsniveau bieden overeenkomstig Privacy Code / Europese Verordening Gegevensbescherming RE. EU 679/2016. De Vennootschap zal de Europese Unie uiteindelijk alleen overbrengen vóór de goedkeuring van alle voorzichtigheid voorgeschreven door de Privacy Code en door de Europese Verordening en na het verkrijgen van de toestemming van de betrokken partijen.

8. PERIODE VAN OPSLAG VAN PERSOONSgegevens

Uw gegevens worden bewaard voor de tijd die strikt noodzakelijk is voor het nastreven van de hierboven beschreven doeleinden en in elk geval voor een periode van niet minder dan 5 jaar.

In elk geval kunnen uw gegevens door het bedrijf worden verwerkt voor wettelijke verplichtingen en voor de uitoefening van rechten in het rechtsgebouw.

Uw foto's worden behandeld voor de tijd die nodig is om de hierboven beschreven eindresultaten na te streven, maar u kunt uw toestemming op elk gewenst moment intrekken door te schrijven naar _____ (het e-mailadres van de organisatie).

9. RECHTEN VAN DATA ONDERWERPEN

Aangezien u de persoon bent die betrokken is bij de gegevensverwerking, kunt u op elk moment de rechten uitoefenen die expliciet door de Europese Verordening aan u zijn toegekend, in het bijzonder:

• Het recht op toegang tot persoonlijke gegevens (artikel nr. 15): met het doel om van de houder van de gegevensbehandeling de bevestiging te krijgen dat er een verwerking van persoonsgegevens aan de gang is of niet, die hem / haar betreft en in dat geval, om toegang te krijgen tot de persoonlijke gegevens en tot de volgende informatie:

- Eindresultaten van de gegevensverwerking;
- Categorieën van betrokken persoonsgegevens;
- Geadresseerden of categorieën geadresseerden aan wie persoonsgegevens zijn of zullen worden verstrekt, met name indien geadresseerden van derde landen of internationale organisaties;
- Indien mogelijk, de periode van opslag of, indien niet mogelijk, criteria die worden gebruikt om die periode te bepalen;
- Indien het recht van de betrokkene om rectificatie of annulering van de persoonsgegevens te vragen, of de beperking van de behandeling van de persoonsgegevens die hem / haar betreffen aan de houder van de behandeling, of om zich te verzetten tegen hun behandeling, bestaat;
- Het recht om een claim in te dienen bij een autoriteit die belast is met de controle;
- Om alle beschikbare informatie over de oorsprong van gegevens te ontvangen, als de gegevens

niet worden verzameld met de betreffende doelen;

- Indien er een geautomatiseerd beslissingsproces bestaat, inclusief profilering, overeenkomstig artikel 22, lid 1 en 4, en indien relevant, relevante informatie over de vastgestelde logica, evenals het belang en de gevolgen voor de betrokkene uit deze gegevens verwerken;

- Indien er passende garanties bestaan op grond van artikel 46 betreffende de overdracht van persoonsgegevens naar het buitenland.

- Het recht van rectificatie (artikel nr. 16) en van de integratie van onjuiste of onvolledige persoonlijke gegevens

- Het recht op annulering (artikel 17) van persoonsgegevens als:

- Het is niet langer nodig om persoonlijke gegevens te bewaren met betrekking tot de eindresultaten waarvoor ze zijn verzameld of anderszins verwerkt of illegaal verkregen of nog, gegevens moeten worden geannuleerd voor het uitvoeren van een wettelijke verplichting opgelegd door de Europese Unie of door de wet van een lidstaat waar de verantwoordelijke voor is onderworpen;

- Gegevens die worden verzameld in verband met het aanbieden van diensten door de informatiemaatschappij overeenkomstig artikel 8, lid 1;

- U herroept de toestemming of als andere juridische basis niet bestaat voor de behandeling;

- U verzet zich tegen de gegevensverwerking op grond van artikel 21, lid 1, en er is geen legitieme motivatie voor gegevensverwerking voortbestaan, of u bent tegen de gegevensverwerking op grond van artikel 21, lid 2.

- Het recht op beperking van de verwerking van persoonsgegevens (artikel 18) wanneer een van de volgende hypothesen van toepassing is:

- u daagt de houder uit voor de juistheid van persoonsgegevens voor de noodzakelijke verwerkingsperiode om de juistheid van deze persoonsgegevens te verifiëren;

- De behandeling is onwettig en u bent tegen de annulering van de persoonlijke gegevens en vraagt in plaats daarvan om een beperkt gebruik ervan;

- Persoonsgegevens zijn noodzakelijk voor de partij voor controle, uitoefening of handhaving van het recht in het gerechtelijk centrum, hoewel de houder van de behandeling de gegevens niet meer nodig heeft met betrekking tot het doel waarvoor ze zijn verzameld;

- U bent tegen de verwerking van persoonsgegevens op grond van artikelnr. 21, lid 1, in afwachting van de verificatie van de prevalentie van legitieme beweegredenen van de betrokkene in verband met zijn / haar belangen.

- Het recht op overdraagbaarheid van persoonlijke gegevens (artikel 20): dat wil zeggen, deze gegevens aan een andere verantwoordelijke overdragen op voorwaarde dat er sprake is van een consensuele of contractuele basis.

- Het recht om elk moment bezwaar te maken tegen (artikel 21) vanwege redenen die verband houden met uw specifieke situatie of met de verwerking van persoonsgegevens waarbij u betrokken bent.

- Het recht om een claim voor te stellen aan een controlerende autoriteit.

- Het recht om de toestemming in te trekken

Als u gebruik wilt maken van de geregistreerde rechten, stuur dan een e-mail naar

_____ (het e-mailadres van de organisatie) of schrijf naar
_____ (adres van de organisatie).

10. DATA CONTROLLER

We herinneren u eraan dat de controleur van de gegevensverwerking _____ (naam van de organisatie) is, in de persoon van zijn wettelijke vertegenwoordiger _____ (voor- en achternaam), _____ (adres van de organisatie)

Telefoon: _____

Fax: _____

Voor verdere vragen kunt u schrijven naar: _____ (e-mailadres)

11. DATA PROTECTION OFFICER (DPO)

Vanwege het belang van het verlenen van bescherming aan uw persoonlijke gegevens, is een functionaris voor gegevensbescherming (DPO) aangewezen: _____ (voor- en achternaam).

Contact: _____ (e-mailadres)

Kennis genomen van de informatie

Ik ga akkoord met de verwerking van persoonsgegevens voor de beschreven eindresultaten

Ik ben het er niet mee eens

Ik ga akkoord met de verspreiding van afbeeldingen en video's via websites en / of sociale netwerken

Ik ga niet akkoord met de verspreiding van afbeeldingen en video via websites en / of sociale netwerken

DATUM EN HANDTEKENING

4.4 Persoonlijk dossier

WAT

De tool voor persoonlijk dossier is onderverdeeld in verschillende secties: persoonlijke informatie, geschiedenis van onderwijs en opleiding, werkervaringen, hobby's en interesses.

In het persoonlijke dossier rapporteert het individu alle ervaringen die zijn opgedaan in het land van oorsprong, in een ander land en in het gastland.

De inhoud van het persoonlijke dossier valt onder de directe verantwoordelijkheid van het individu en het is niet onder voorbehoud van verificatie door de IVC-adviseur. Wat door de persoon wordt verklaard en beschreven, wordt als vanzelfsprekend beschouwd.

Het individu is sterk betrokken bij de voltooiing van het persoonlijke dossier. De persoon wordt gevraagd om een aantal ondersteunende documenten te overleggen waaruit blijkt hoe formele, niet-formele en informele competenties zijn verworven. Hij / zij moet daarom dergelijke bewijzen (certificaten - formele documenten en andere nuttige ondersteunend bewijsmateriaal zoals video's of afbeeldingen) verzamelen en aan het persoonlijke dossier toevoegen om de ervaringen te bevestigen of, in geval van afwezigheid, moet hij / zij een korte zelfverklaring of een rapport bijvoegen.

Het persoonlijke dossier, dat zich richt op de ervaringen die de persoon heeft opgedaan, is gebaseerd op de erkenning van bereikte leerresultaten.

Het selectie- en verzamelingsproces van bewijsmateriaal, evenals de zelfevaluatie, maakt het mogelijk een gevoel van zelfbewustzijn van het leerpad / proces te ontwikkelen.

Dit aspect is vooral relevant in de informele leercontext. Dit is het geval waarbij de leerling zich niet altijd bewust is van het feit dat hij / zij aan het leren is. De hierboven beschreven procedure (analyse, reflectie en ervaringsdocumentatie) wordt een fundamenteel onderdeel van het empowermentproces.

WAAROM

Het doel van de tool is om alle competenties die de persoon wenst te valideren te tonen en vast te leggen of slechts de competenties te valideren die hij/zij als het meest relevant beschouwt met betrekking tot een specifiek professioneel profiel (geselecteerd uit de profielen opgenomen in de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld binnen het Embrace project).

Door de voltooiing van het persoonlijke dossier, wordt het individu gevraagd om zijn / haar opleiding / training en professionele pad, evenals de behaalde vaardigheden (te beginnen met de ervaringen die in verschillende situaties zijn opgedaan) en alle aanvullende nuttige informatie die het bezit van deze vaardigheden bewijst, te verstrekken.

WIE

Het individu is verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool.

WANNEER IDENTIFICATIEFASE

Het persoonlijke dossier wordt aan het individu overhandigd door de IVC-adviseur aan het einde van de ontvangsfase, in het geval de juiste omstandigheden voor het starten van de IVC-procedure optreden (voldoende opleiding/training en professionele ervaring van de persoon, sterke motivatie om het IVC-proces te starten, enz.) en het wordt dan opgesteld tijdens de volgende identificatiefase.

WAAR

De voltooiing van deze tool valt onder de directe verantwoordelijkheid van het individu.

PERSOONLIJK DOSSIER

1. PERSOONLOIJKE INFORMATIE

Om te beginnen vult u alle persoonlijke gegevens in het formulier hieronder in.

Achternaam	
Voornaam	
Geslacht	
Geboortedatum	
Geboorteplaats (land)	
Nationaliteit	
Adres in gastland	
Telefoonnummer	
E-mailadres	
Verblijfsvergunning	
Hoe lang woont u in het gastland (jaar en maanden)	

Vergeet alstublieft niet de volgende documenten bij te voegen:

- Copy van ID-kaart of paspoort
- Copy van verblijfsvergunning

2.1. ARBEIDSVLEEDEN: WERKERVARING IN HET LAND VAN HERKOMST

Beschrijf afzonderlijk elke relevante baan, taak of stage die u hebt uitgevoerd in het land van herkomst. Begin met de meest recente, met vermelding van de tijdsduur, de organisatie en de uitgevoerde activiteiten. Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meerderde werkzaamheden.

BAAN / TAAK / STAGE	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
FREQUENTIE (1/week, 1/maand, part-time/full time/ etc.)	
POSITIE	
BELANGRIJKSTE ACTIVITEITEN, TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	

CONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EEN ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FREELANCE OF EIGEN BAAS <input type="checkbox"/> EEN FAMILIEBEDRIJF <input type="checkbox"/> IN DE EIGEN TIJD
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE: NAAM EN ADRES	
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE: SOORT CONTRACT	<input type="checkbox"/> TIJDELIJK CONTRACT <input type="checkbox"/> PERMANENT CONTRACT <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> GEEN CONTRACT
DOCUMENT TER ONDERSTEUNING VAN WERKERVARING	<input type="checkbox"/> ARBEIDSOVEREENKOMST <input type="checkbox"/> LOONSTROOK <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> REFERENTIEBRIEF <input type="checkbox"/> VERKLARING VAN BEDRIJF/ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FOTO'S of VIDEO'S <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van arbeidsovereenkomst of werkcontract (indien aanwezig)
- Kopie van loonstrook (indien aanwezig)
- Kopie van plaatsing of stage overeenkomst (indien aanwezig)
- Kopie van referentie- of aanbevelingsbrief (indien aanwezig)
- Kopie van de verklaring van het bedrijf / de organisatie (indien aanwezig)
- Foto's (indien aanwezig)
- Video's (indien aanwezig)
- Anders

2.2. ARBEIDSVLEEDEN: WERKERVARING IN HET GASTLAND

Beschrijf afzonderlijk elke relevante baan, taak of stage die u hebt uitgevoerd in het gastland. Begin met de meest recente, met vermelding van de tijdsduur, de organisatie en de uitgevoerde activiteiten. Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meerderde werkzaamheden.

BAAN / TAAK / STAGE	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
FREQUENTIE (1/week, 1/maand, part-time/full time/ etc.)	
POSITIE	
BELANGRIJKSTE ACTIVITEITEN, TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	
CONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EEN ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FREELANCE OF EIGEN BAAS <input type="checkbox"/> EEN FAMILIEBEDRIJF <input type="checkbox"/> IN DE EIGEN TIJD
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE: NAAM EN ADRES	
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE:	<input type="checkbox"/> TIJDELIJK CONTRACT

SOORT CONTRACT	<input type="checkbox"/> PERMANENT CONTRACT <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> GEEN CONTRACT
DOCUMENT TER ONDERSTEUNING VAN WERKERVARING	<input type="checkbox"/> ARBEIDSOVEREENKOMST <input type="checkbox"/> LOONSTROOK <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> REFERENTIEBRIEF <input type="checkbox"/> VERKLARING VAN BEDRIJF/ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FOTO'S of VIDEO'S <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van arbeidsovereenkomst of werkcontract (indien aanwezig)
- Kopie van loonstrook (indien aanwezig)
- Kopie van plaatsing of stage overeenkomst (indien aanwezig)
- Kopie van referentie- of aanbevelingsbrief (indien aanwezig)
- Kopie van de verklaring van het bedrijf / de organisatie (indien aanwezig)
- Foto's (indien aanwezig)
- Video's (indien aanwezig)
- Anders

2.3. ARBEIDSVLEEDEN: WERKERVARING IN ANDERE LANDEN

Beschrijf afzonderlijk elke relevante baan, taak of stage die u hebt uitgevoerd in een ander land. Begin met de meest recente, met vermelding van de tijdsduur, de organisatie en de uitgevoerde activiteiten. Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meerderde werkzaamheden.

BAAN / TAAK / STAGE	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
FREQUENTIE (1/week, 1/maand, part-time/full time/ etc.)	
POSITIE	
BELANGRIJKSTE ACTIVITEITEN, TAKEN EN VERANTWOORDELIJKHEDEN	
CONTEXT	<input type="checkbox"/> IN EEN ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FREELANCE OF EIGEN BAAS <input type="checkbox"/> EEN FAMILIEBEDRIJF <input type="checkbox"/> IN DE EIGEN TIJD
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE: NAAM EN ADRES	
INDIEN BIJ EEN ORGANISATIE: SOORT CONTRACT	<input type="checkbox"/> TIJDELIJK CONTRACT <input type="checkbox"/> PERMANENT CONTRACT <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> GEEN CONTRACT
DOCUMENT TER ONDERSTEUNING VAN WERKERVARING	<input type="checkbox"/> ARBEIDSOVEREENKOMST <input type="checkbox"/> LOONSTROOK <input type="checkbox"/> PLAATSING/ STAGE OVEREENKOMST <input type="checkbox"/> REFERENTIEBRIEF

	<input type="checkbox"/> VERKLARING VAN BEDRIJF/ORGANISATIE <input type="checkbox"/> FOTO'S of VIDEO'S <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS
--	---

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van arbeidsovereenkomst of werkcontract (indien aanwezig)
- Kopie van loonstrook (indien aanwezig)
- Kopie van plaatsing of stage overeenkomst (indien aanwezig)
- Kopie van referentie- of aanbevelingsbrief (indien aanwezig)
- Kopie van de verklaring van het bedrijf / de organisatie (indien aanwezig)
- Foto's (indien aanwezig)
- Video's (indien aanwezig)
- Anders

3.1. VORMENDE GESCHIEDENIS: EDUCATIE EN TRAINING IN LAND VAN HERKOMST

Beschrijf afzonderlijk elke officiële academische graad, beroepsopleiding of professionele certificering, taalcertificering of andere cursuscertificering verkregen in uw land van herkomst. Begin met de meest recente en vul vervolgens in chronologische volgorde aanvullende ervaringen in, met vermelding van de tijdsduur, de school of het opleidingscentrum en de cursusdoelen en bijbehorende inhoud.

Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meer genoten onderwijs.

GRAAD / CERTIFICAAT	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
BENOMEING GRAAD OF CERTIFICAAT	
INHOUD / ONDERWERPEN	
NAAM VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
ADRES VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
DOCUMENT VAN BEWIJS	<input type="checkbox"/> CERTIFICAAT <input type="checkbox"/> VERKLARING SCHOOL / CENTRUM <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van certificaat (indien aanwezig)
- Kopie van verklaring school /centrum (indien aanwezig)
- Anders

3.2. VORMENDE GESCHIEDENIS: EDUCATIE EN TRAINING IN GASTLAND

Beschrijf afzonderlijk elke officiële academische graad, beroepsopleiding of professionele certificering, taalcertificering of andere cursuscertificering verkregen in het gastland. Begin met de meest recente en vul vervolgens in chronologische volgorde aanvullende ervaringen in, met vermelding van de tijdsduur, de school of het opleidingscentrum en de cursusdoelen en bijbehorende inhoud.

Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meer genoten onderwijs.

GRAAD / CERTIFICAAT	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
BENOMEING GRAAD OF CERTIFICAAT	
INHOUD / ONDERWERPEN	
NAAM VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
ADRES VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
DOCUMENT VAN BEWIJS	<input type="checkbox"/> CERTIFICAAT <input type="checkbox"/> VERKLARING SCHOOL / CENTRUM <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van certificaat (indien aanwezig)
- Kopie van verklaring school /centrum (indien aanwezig)
- Anders

3.3. VORMENDE GESCHIEDENIS: EDUCATIE EN TRAINING IN ANDERE LANDEN

Beschrijf afzonderlijk elke officiële academische graad, beroepsopleiding of professionele certificering, taalcertificering of andere cursuscertificering verkregen in het gastland. Begin met de meest recente en vul vervolgens in chronologische volgorde aanvullende ervaringen in, met vermelding van de tijdsduur, de school of het opleidingscentrum en de cursusdoelen en bijbehorende inhoud.

Vul het formulier hieronder in.

Indien nodig kunt u extra tabellen aanmaken voor meer genoten onderwijs.

GRAAD / CERTIFICAAT	
PERIODE (van – tot)	
DUUR (jaren of maanden)	
BENOMEING GRAAD OF CERTIFICAAT	
INHOUD / ONDERWERPEN	

NAAM VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
ADRES VAN DE SCHOOL / CENTRUM	
DOCUMENT VAN BEWIJS	<input type="checkbox"/> CERTIFICAAT <input type="checkbox"/> VERKLARING SCHOOL / CENTRUM <input type="checkbox"/> ANDERS <input type="checkbox"/> GEEN DOCUMENT VAN BEWIJS

Vergeet alstublieft niet om de volgende documenten bij te voegen:

- Kopie van certificaat (indien aanwezig)
- Kopie van verklaring school /centrum (indien aanwezig)
- Anders

4. HOBBYS, INTERESSES, AANVERWANTE ACTIVITEITEN, VRIJWILLIGERSWERK

(INFORMELE LEERACHTERGRONDEN)

Ervaringen in het leven van alledag kunnen helpen om op professioneel vlak te groeien. Hobby's dragen bij aan het vergoten van vaardigheden.

Bedenk welke activiteiten en/of hobby's bijdragen aan uw professionele ontwikkeling.

Beschrijf ze hieronder.

ALLEDAAGSE ACTIVITEITEN	
HOBBY'S	
SPORT	
AANVERWANTE ACTIVITEITEN	
VRIJWILLIGERSWERK	

4.5 Evaluatierapport van bewijzen van vaardigheden

WAT

Het evaluatieverslag van de vaardigheden is de tool die alle door het individu verzamelde / geproduceerde bewijstukken (gevoegd bij het persoonlijke dossier) vastlegt.

Bewijzen zijn documenten waaruit blijkt dat de persoon in het bezit is van een of meerdere competenties, verworven in formele, niet-formele en informele contexten, zoals aangegeven door het individu.

De tool rapporteert de voor- en achternaam van de persoon en het geselecteerde professionele profiel (beschikbaar in de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld binnen het Embrace-project), waarnaar de ervaringen van de kandidaten verwijzen.

Het bevat ook de lijst met competenties verzameld / geproduceerd door de persoon en bijgevoegd bij het persoonlijke dossier.

Het rapport toont de evaluatie van de bewijzen. Deze evaluatie houdt rekening met:

- de context (waar de vaardigheden zijn verworven, bijvoorbeeld op het werk, in de vrije tijd, enz.)
- de periode / duur (wanneer de vaardigheden zijn verworven),
- het bewijs (het aantal en soort documenten waaruit blijkt dat de vaardigheden zijn verworven),
- de betrouwbaarheid van het bewijsmateriaal (bijvoorbeeld functieovereenkomst versus individuele zelfrapportage).

De ervaring die binnen het Embrace-project is opgedaan, benadrukt dat het uitermate belangrijk is om de criteria aan te geven waarmee een waarde wordt toegekend. Om deze reden heeft het evaluatieverslag een opmerkingen vak gekregen waar deze 4 evaluatie-items ingevuld kunnen worden.

Een verworven vaardigheid op het werk is bijvoorbeeld relevanter dan een vaardigheid verworven door een persoonlijke hobby / interesse of tijdens de vrije tijd. De lengte speelt ook een belangrijke rol: hoe langer de periode, hoe sterker de competentie; hoe meer bewijstukken ter ondersteuning van een competentie, hoe hoger de kans dat de vaardigheid is verworven. Ten slotte hebben formele bewijzen een hogere mate van betrouwbaarheid vergeleken met de eigen verklaring van de persoon.

Het resultaat van de evaluatie wordt vervolgens in dit document vermeld. In het geval van een positieve evaluatie, gaat het IVC-proces gewoon door. In het geval van negatieve resultaten eindigt de procedure en richt de persoon zich op andere services / activiteiten.

WAAROM

Het doel van de tool is om de betrouwbaarheid van de bewijzen formeel vast te leggen en een eindevaluatie te maken.

WIE

De IVC-operator is verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool.

Het evaluatieverslag van de vaardigheden wordt ondertekend door de IVC-adviseur.

WANNEER

IDENTIFICATIEFASE

Het evaluatieverslag van de vaardigheden wordt geproduceerd na de analyse van de bewijsstukken die als bijlage aan het persoonlijke dossier zijn toegevoegd.

WAAR

De tool wordt gebruikt en verwerkt op de werkplek van de IVC-operator (backoffice).

RAPPORT VAN BEWIJS VAARDIGHEDEN

Voor- en achternaam kandidaat:

Gerelateerd professioneel profiel:

Type van de bewijzen:

(S.v.p. alle bewijzen hieronder omschrijven)

-
-
-
-
-

AANTEKENING:

Beschrijf alstublieft de CONTEXT (waar zijn de vaardigheden verworven, bijv. op het werk, in de vrije tijd, enz.), De PERIODE / DUUR (wanneer zijn de vaardigheden verworven), het BEWIJS (documenten waaruit blijkt dat de vaardigheden zijn verworven), de BETROUWBAARHEID VAN DE BEWIJSSTUKKEN (bijv. functieovereenkomst versus zelfrapportage van de kandidaat).

RESULTAAT VAN DE BEWEZEN VAARDIGHEDEN:

POSITIEF

NEGATIEF

Datum _____

Voor- en achternaam adviseur

Handtekening adviseur

4.6 Rooster vaardigheidsvalidatie

WAT

Het validatierooster van de tool volgt zowel de beoordeling als de validatie van de competenties van het individu.

Het document bevat de voor- en achternaam van de persoon en het professionele profiel geselecteerd uit de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld binnen het Embrace project, waarnaar de ervaringen van de kandidaat verwijzen.

De tool bestaat uit meer secties:

- de vaardigheidskolom met een lijst en beschrijving van de competenties volgens de normen gerapporteerd in de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld in het kader van het Embrace project;
- de kolom waarop het geëvalueerd is met twee opties: één voor het technische interview en één voor de praktische test. Voor elke competentie is het noodzakelijk om het type geëvalueerde evaluatie / beoordeling te selecteren: het is mogelijk om beide of één van beide te kiezen;
- de kolom 'is een vaardigheid aanwezig', biedt twee opties, afhankelijk van de uitkomst van de beoordeling. Voor elke competentie is het noodzakelijk om aan te geven of de competentie beschikbaar is of niet, om aan te tonen of deze door de kandidaat is geëxposeerd tijdens de beoordeling of niet;
- de notitiekolom kan worden ingevuld met aanvullende gedetailleerde informatie, indien beschikbaar.

Ten slotte, naam, voornaam en handtekening van de professionele expert en de handtekening van de IVC-adviseur.

WAAROM

Het doel van de tool is om formeel het werkelijke bezit van de competenties die door de persoon in het persoonlijke dossier zijn aangegeven te registreren en de gebruikte evaluatiemethoden te beschrijven.

WIE

De IVC-operator en de professionele expert zijn verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool.

De tool is ondertekend door beiden.

WANNEER VALIDATIEFASE

Het validatierooster van de vaardigheden is als volgt ingevuld:

- vóór de beoordeling, na ontvangst van het persoonlijke dossier en de door de persoon verstrekte bewijzen, vult de IVC-operator de kolom met vaardigheden in;

- vóór de beoordeling stellen de IVC-adviseur en de professionele deskundige tijdens een vergadering de geschikte beoordelingsmethode voor elke competentie vast en beschrijven zij de manier van evaluatie;
- na de beoordeling beslissen de IVC-adviseur en de professionele expert of bij de persoon iedere competentie aanwezig is, vullen zij dat in in de betreffende kolom en vervolgens ondertekenen zij het document.

WAAR

De tool wordt gebruikt als een backoffice-activiteit en wordt verwerkt op de werkplaats van de IVC-adviseur en / of op de plaats waar de beoordeling van de persoon plaatsvindt.

ROOSTER VAARDIGHEIDSVVALIDATIE

Voor- en achternaam kandidaat

Gerelateerd professioneel profiel:

VAARDIGHEID	Hoe het geëvalueerd is		Is de vaardigheid beschikbaar		Notities
	By rofessioneel interview	By professionele praktische test	JA	NEE	
Vaardigheid n°1 (korte beschrijving):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vaardigheid n°2 (korte beschrijving):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vaardigheid n°3 (korte beschrijving):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Vaardigheid n° ... (korte beschrijving):	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Datum van de audit _____

Voor- en achternaam professionele expert

Voor- en achternaam adviseur

Handtekening professionele expert

Handtekening adviseur

4.7 Valideringsrapport van vaardigheden

WAT

De validatierapportagetool voor vaardigheden is het document dat formeel verslag doet van de uitgevoerde evaluatie en het werkelijke bezit of gebrek aan competenties gerelateerd aan het agro-food beroepsprofiel.

De tool bevat de voor- en achternaam van de persoon en het professionele profiel geselecteerd uit de profielen opgenomen in de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld binnen het Embrace-project, waarnaar de ervaringen van het individu verwijzen.

In geval van positieve evaluatie gaat het IVC-proces verder naar de laatste fase; als de evaluatie negatief blijkt te zijn, stopt het proces en richt de persoon zich op andere diensten/activiteiten.

WAAROM

Het doel van de tool is om de evaluatie van de door het individu gedeclareerde tijdens het beoordelingsproces competenties formeel vast te leggen.

WIE

De IVC-operator en de professionele expert zijn verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool. Het document is ondertekend door beiden.

WANNEER

VALIDATION FASE

Het valideringsrapport van de vaardigheden wordt voltooid na de beoordeling van de persoon.

WAAR

De tool wordt gebruikt als backoffice-activiteit en wordt verwerkt op de werkplek van de IVC-operator.

RAPPORT VAARDIGHEIDSVALIDATIE

Voor- en achternaam kandidaat:

Gerelateerd Professioneel profiel:

RESULTAAT VAN DE VAARDIGHEIDSVALIDATIE:

POSITIEF

NEGATIEF

Aantekening:

--

Datum _____

Voor- en achternaam professioneel expert

Handtekening professioneel expert

Voor- en achternaam IVC-adviseur

Handtekening IVC-adviseur

4.8 Validatiecertificaat van het beroepsprofiel / Validatiecertificaat van vaardigheden

WAT

Beide tools certificeren het bezit van de competenties, maar ze verschillen afhankelijk van de beoordelingsresultaten.

Het Validatiecertificaat van het beroepsprofiel wordt vrijgegeven aan het individu als uit de beoordeling blijkt dat alle competenties van het professionele agro-food referentieprofiel in de Catalogus van professionele behoeften binnen het Embrace-project aanwezig zijn.

Het Validatiecertificaat van vaardigheden wordt vrijgegeven aan het individu in het geval dat de beoordeling een gedeeltelijk bezit van de competenties van het beroepsprofiel toont.

WAAROM

Beide hulpmiddelen zijn gericht op het verklaren van het bezit (geheel of gedeeltelijk) van de competenties van het beroepsprofiel opgenomen in de Catalogus van professionele behoeften ontwikkeld binnen het Embrace project.

WIE

De IVC-operator is verantwoordelijk voor de voltooiing van de tool.

WANNEER VALIDATIEFASE

Beide hulpmiddelen sluiten formeel het IVC-proces.

WAAR

Beide hulpmiddelen worden gebruikt als backoffice-activiteit en worden verwerkt op de werkplek van de IVC-adviseur.

CERTIFICAAT BEROEPSPROFIELVALIDATIE

Toegewezen aan:

Voornaam

Achternaam

Geboorteplaats (land):

Geboortedatum:

NAAM BEROEPSPROFIEL

BESCHRIJVING VAN DE VAARDIGHEDEN IN RELATIE MET HET BEROEPSPROFIEL VAN

Vaardigheden	Beschrijving
Vaardigheid n° 1	
Vaardigheid n° 2	
Vaardigheid n°	

Verkregen van:

Naam van de organisatie: _____

Adres van de organisatie: _____

Datum _____

Voor- en achternaam adviseur

Handtekening adviseur en stempel organisatie

CERTIFICAAT VAARDIGHEIDSVALIDATIE

Toegewezen aan:

Voornaam

Achternaam

Geboorteplaats (land):

Geboortedatum:

Beschrijving van de vaardigheden behorende bij het beroepsprofiel
van _____

Vaardigheden	Beschrijving
Vaardigheid n° 1	
Vaardigheid n° 2	
Vaardigheid n°	

Verkregen van:

Naam van de organisatie: _____

Adres van de organisatie: _____

Datum _____

Voor- en achternaam adviseur

Handtekening adviseur en stempel organisatie

BIJLAGE

Woordenlijst

Beoordeling van leerresultaten

Proces van het evalueren van kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties van een individu tegen vooraf gedefinieerde criteria (leerverwachtingen, meting van leerresultaten).

Beoordeling wordt meestal gevolgd door certificering.

In de literatuur verwijst 'beoordeling' doorgaans naar beoordeling van individuen, terwijl 'evaluatie' vaker wordt gebruikt om beoordeling van onderwijs- en trainingsmethoden of aanbieders te beschrijven.

Certificering van leerresultaten

Proces voor het afgeven van een certificaat, diploma of titel die formeel bevestigt dat een reeks leerdoelen (kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties) die door een persoon zijn verworven, door een bevoegde instantie is beoordeeld aan de hand van een vooraf gedefinieerde norm.

Certificering kan de uitkomst van verworven kennis in formele, niet-formele of informele settings valideren.

Bevoegdheid

De mogelijkheid om leerresultaten adequaat toe te passen in een welomschreven context (onderwijs, werk, persoonlijke of professionele ontwikkeling).

Vermogen om kennis, vaardigheden en persoonlijke, sociale en/of methodologische vaardigheden te gebruiken, in werk- of studiesituaties en in professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Competentie is niet beperkt tot cognitieve elementen (waarbij gebruik wordt gemaakt van theorie, concepten of stilzwijgende kennis); het omvat ook functionele aspecten (inclusief technische vaardigheden) evenals interpersoonlijke eigenschappen (bijvoorbeeld sociale of organisatorische vaardigheden) en ethische waarden.

Formeel leren

Leren dat plaatsvindt in een georganiseerde en gestructureerde omgeving (zoals in een onderwijs- of opleidingsinstelling of op het werk) en expliciet wordt aangeduid als leren (in termen van doelstellingen, tijd of middelen). Formeel leren is opzettelijk vanuit het oogpunt van de leerling. Het leidt meestal tot certificering.

Onpartijdigheid

Een subjectieve, objectieve en functionele voorwaarde van gelijkwaardigheid van de persoon die een evaluatie of een mening over derden uitbrengt en over hun belangen. Onpartijdigheid, tijdens evaluatie, wordt verzekerd door de aanwezigheid van derden, buiten degenen die hebben meegewerkt aan de training, promotie, ontwikkeling, reconstructie of documentatie van de competenties.

Onafhankelijkheid

Een subjectieve, objectieve en functionele conditie van vrijheid van meningsuiting voor degenen die evalueren, dus om uitsluitend volgens hun wil te handelen, op een autonome en onpartijdige manier met betrekking tot elke vorm van conditionering of vooroordelen.

Informeel leren

Leren als gevolg van dagelijkse activiteiten met betrekking tot werk, gezin of vrije tijd. Het is niet georganiseerd of gestructureerd in termen van doelstellingen, tijd of leerondersteuning. Informeel leren gaat in de meeste gevallen niet uit van een initiatief van de leerende.

Informele leerresultaten kunnen worden gevalideerd en gecertificeerd.

Informeel leren wordt ook wel ervaringsgericht of incidenteel/willekeurig leren genoemd.

IVC-operator

Hij/zij is verantwoordelijk voor de implementatie van alle activiteiten die door het IVC-proces worden beoogd bij de ontvangst en identificatie van de competentiefasen, en gedeeltelijk ook in de valideringsfase. Hij/zij is de referentiepersoon voor de personen die hun competenties willen laten verbeteren.

Leren

Proces waarbij een persoon informatie, ideeën en waarden assimileert en zo kennis, knowhow, vaardigheden en/of competenties verwerft.

Leren vindt plaats door persoonlijke reflectie, reconstructie en sociale interactie en het kan gebeuren in formele, niet-formele of informele settings.

Leerresultaten / leerverwachtingen

Set van kennis, vaardigheden en/of competenties die een persoon heeft verworven en/of kan aantonen na voltooiing van een leerproces, hetzij formeel, niet-formeel of informeel.

Uitspraken over wat een leerling weet, begrijpt en kan doen na voltooiing van een leerproces,

gedefinieerd in termen van kennis, vaardigheden en competentie.

Levenslang leren

Alle leeractiviteiten die gedurende het hele leven worden ondernomen, wat resulteert in het verbeteren van kennis, knowhow, vaardigheden, competenties en/of kwalificaties voor persoonlijke, sociale en/of professionele redenen.

Leren over de hele breedte

Leren, formeel, niet-formeel of informeel, dat plaatsvindt in het volledige scala van levensactiviteiten (persoonlijk, sociaal of professioneel) en in elk stadium van het leven.

Levensbreed leren is een dimensie van levenslang leren.

Niet-formeel leren

Leren ingebed in geplande activiteiten die niet expliciet worden aangeduid als leren (in termen van leerdoelen, leertijd of leerondersteuning). Niet-formeel leren is opzettelijk vanuit het oogpunt van de leerling.

Niet-formele leerresultaten kunnen worden gevalideerd en kunnen leiden tot certificering.

Niet-formeel leren wordt soms omschreven als semi-gestructureerd leren

Professionele expert

Hij/zij komt uit de beroepsopleiding of arbeidssector en is een expert in de processen van identificatie en validatie van de competenties. Hij/zij is de technische expert voor de validatie van de competenties.

Erkenning van leerresultaten

Formele erkenning: proces van het verlenen van officiële status aan kennis, vaardigheden en competenties, hetzij door:

- validatie van niet-formeel en informeel leren;
- toekenning van gelijkwaardigheid, kredieteenheden of vrijstellingen;
- toekenning van kwalificaties (certificaten, diploma's of titels).

Bekwaamheid

Vermogen om kennis toe te passen en knowhow te gebruiken om taken uit te voeren en problemen op te lossen.

Standaard

Reeks elementen waarvan de inhoud wordt bepaald door betrokken actoren.

Men kan onderscheid maken tussen verschillende soorten normen:

- competentienorm verwijst naar kennis, vaardigheden en/of competenties die verband houden met het uitoefenen van een baan
- onderwijsstandaard verwijst naar uitspraken over leerdoelen, inhoud van curricula, toelatingseisen en middelen die nodig zijn om leerdoelstellingen te bereiken
- beroepsnorm verwijst naar de verklaringen van de activiteiten en taken die verband houden met een specifieke taak en de praktijk ervan
- beoordelingsstandaard verwijst naar uitspraken over de te evalueren leerresultaten en de gebruikte methodologie
- validatiestandaard verwijst naar verklaringen van prestatieniveaus die moeten worden bereikt door de beoordeelde persoon en de gebruikte methodologie
- certificeringsnorm verwijst naar verklaringen van de regels die van toepassing zijn voor het verkrijgen van een certificaat of diploma, evenals de rechten die zijn toegekend.

Validatie van leerresultaten

Bevestiging door een bevoegde instantie dat leerresultaten (kennis, vaardigheden en/of competenties) verworven door een individu in een formele, niet-formele of informele omgeving zijn beoordeeld aan de hand van vooraf gedefinieerde criteria en voldoen aan de vereisten van een valideringsnorm. Validatie leidt meestal tot certificering.

Proces van bevestiging door een bevoegde instantie dat een persoon leerresultaten heeft verworven die zijn gemeten aan de hand van een relevante norm. Validatie bestaat uit vier verschillende fasen:

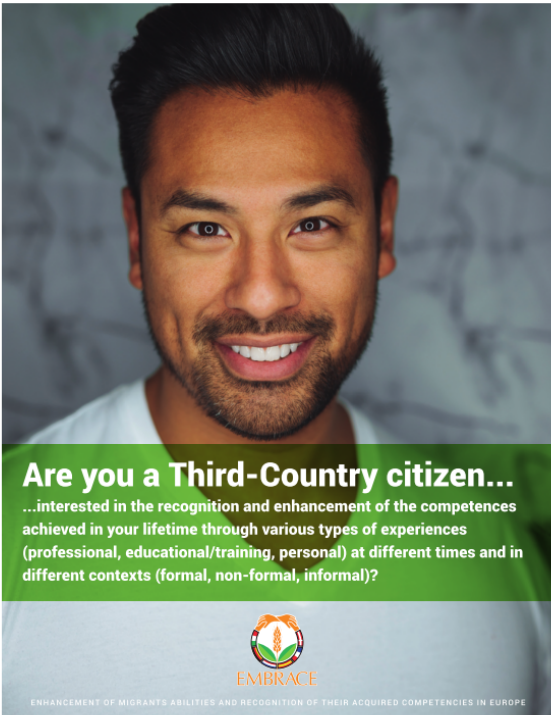
- identificatie door dialoog over specifieke ervaringen van het individu
- documentatie om de ervaringen van het individu zichtbaar te maken
- formele beoordeling van deze ervaringen
- certificering van de resultaten van de beoordeling die kunnen leiden tot een gedeeltelijke of volledige kwalificatie.

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 



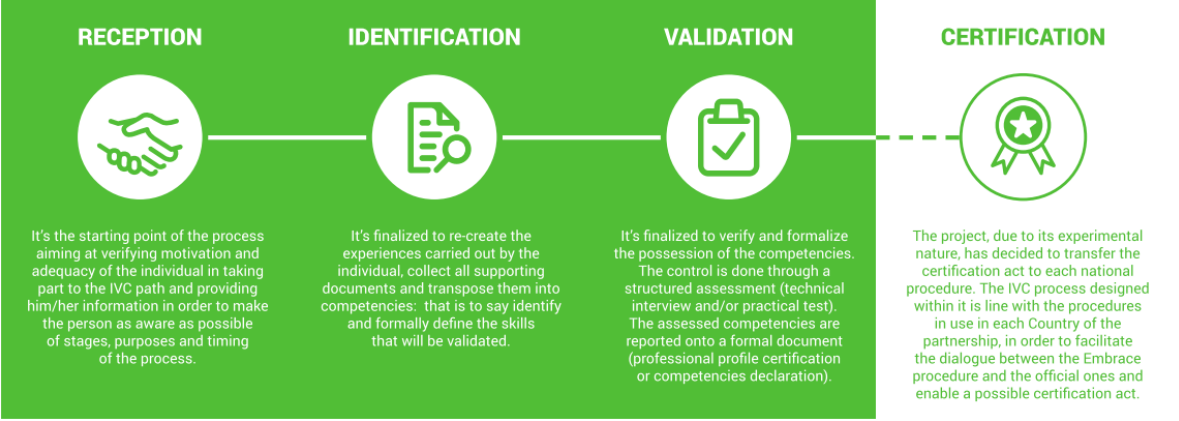
The competence identification and validation process

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.*



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?



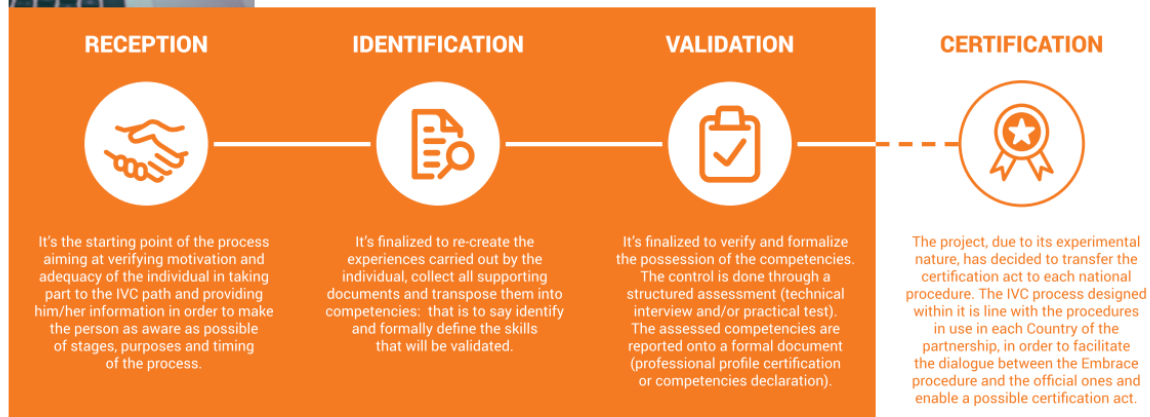
The competence identification and validation process

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.*



Flyer geadresseerd aan agrofood ondernemers

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.



EMBRACE

www.embraceproject.eu

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

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.

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.