



FEDERAȚIA ORGANIZAȚIILOR  
CARE SPRIJINĂ DEZVOLTAREA  
VOLUNTARIATULUI ÎN ROMÂNIA

**STUDIU COMPARATIV**

# **Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat**

---

**EXEMPLE ȘI BUNE PRACTICI  
LA NIVEL EUROPEAN**

STUDIU COMPARATIV

## Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat

EXEMPLE ȘI BUNE PRACTICI  
LA NIVEL EUROPEAN

MARTIE 2016

Acest studiu este realizat în cadrul proiectului  
Harta Voluntariatului în România finanțat prin Granturile  
SEE 2009-2014, în cadrul Fondului ONG în România.  
Pentru informații oficiale despre granturile  
SEE și norvegiene accesați [www.eeagrants.org](http://www.eeagrants.org).

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar  
poziția oficială a granturilor SEE 2009 – 2014.

INIȚIATOR



FINANȚATOR



## Context

Recunoașterea voluntariatului în țara noastră are un istoric bine raportat la demersurile europene și aliniat acestora. Încă de la prima lege a voluntariatului (nr. 195/2001) se admitea o formă de recunoaștere a activității de voluntariat, respectiv:

### Art. 9 [...]

*d) eliberarea de către organizația gazdă, la terminarea perioadei de voluntariat, a unui certificat nominal care să recunoască prestarea activității de voluntar, precum și experiența și aptitudinile dobândite; (Legea nr. 195/2001)*

Ca urmare, organizațiile ce lucrează cu voluntari au folosit diferite forme de recunoaștere, în general formate proprii cu un conținut relativ asemănător – certificat nominal sau adeverință de voluntariat, cu informații privind activitatea de voluntariat, numărul de ore și alte informații relevante sau solicitate de voluntar, ca de exemplu abilități sau competențe dobândite/exersate.

Noua Lege a Voluntariatului (nr. 78/2014) este mult mai explicită în privința reglementărilor de recunoaștere a activității de voluntariat, dar și a competențelor dobândite de voluntar ca urmare a implicării sale în activitatea de voluntariat. Reies dimensiunile socială și educațională ale voluntariatului, din care vor decurge ulterior semnificații cu impact specific, dar corelate: voluntariatul ca activitate socială sprijină dobândirea unor competențe specifice profesionale.

### Art. 2

*(1) Statul român recunoaște valoarea socială a activităților de voluntariat ca expresie a cetățeniei active, a solidarității și responsabilității sociale, precum și valoarea profesională ca expresie a dezvoltării personale, profesionale, interculturale și lingvistice a persoanelor care desfășoară aceste activități. (Legea nr. 78/2014).*

### Art. 10 [...]

*(3) Pe durata perioadei activității de voluntariat, cât și la încheierea activității de voluntariat, organizația gazdă, la cererea voluntarului, eliberează un certificat de voluntariat la care este anexat un raport de activitate. Acestea se întocmesc în limba română dacă au fost emise pe teritoriul României.*

*(4) Certificatul de voluntariat va conține următoarele elemente:*

- a) datele de identificare ale organizației gazdă care emite certificatul;
- b) numărul de înregistrare și data emiterii certificatului;
- c) numărul de înregistrare și data contractului de voluntariat;
- d) numele, prenumele și datele de identificare ale voluntarului;
- e) perioada și numărul de ore de voluntariat;
- f) numele și prenumele coordonatorului voluntarilor;
- g) numele și prenumele reprezentantului legal al organizației gazdă;
- h) mențiunea „Voluntarul și organizația emitentă sunt responsabili pentru veridicitatea datelor și informațiilor cuprinse în acest certificat”.

*(5) Certificatele de voluntariat sau documentele echivalente eliberate de organizații gazdă dintr-un alt stat, sunt recunoscute în România, în măsura în care conțin elementele prevăzute la alin. (4) și sunt prezentate în copie autenticată și traducere legalizată.*

*(6) Raportul de activitate va conține următoarele elemente:*

- a) activitățile de voluntariat prestate;
- b) tribuțiile asumate;
- c) aptitudinile dobândite. (Legea nr. 78/2014)

Cu excepția unei utilizări deficitare a conceptelor cheie privind rezultatele învățării dobândite prin voluntariat (de exemplu, evitarea conceptului de competență, utilizarea în mod eronat a noțiunii de aptitudine și concepția că aceasta ar fi dobândită și nu un dat nativ, un talent înnăscut, descoperit, exersat (și prin voluntariat) și perfecționat pe parcursul vieții, renunțarea la termenul de experiență, deși reluat în altă formulă în legea nouă), legea oferă pe larg informații despre structura și conținutul certificatului de voluntariat, inclusiv despre structura Raportului de activitate, anexă ce însoțește certificatul, având rol în recunoașterea voluntariatului ca experiență profesională.

Acest aspect, al recunoașterii voluntariatului ca experiență profesională, este centrul de interes al noii legi a voluntariatului (nr. 78/2014). Merită remarcat faptul că și în prima lege, din 2001, există prevederi referitoare la importanța activităților de voluntariat în demersul de angajare:

### Art. 19

*La concursurile organizate pentru ocuparea de posturi, dacă doi sau mai mulți candidați obțin punctaje egale, autoritățile și instituțiile publice, precum și cele private pot să acorde punctaj suplimentar persoanelor care prezintă unul sau mai multe certificate nominale de voluntariat prin care se recunoaște prestarea activității de voluntariat, precum și experiența dobândite, în condițiile în care acestea constituie criterii de selecție. (Legea nr. 195/2001)*

În legea din 2014, articolul de mai sus este păstrat (art. 23, mai jos), cu ușoare modificări ce țin de denumirea certificatului, în plus este însă articolul care, în mod explicit, afirmă recunoașterea activității de voluntariat ca experiență profesională.

### Art. 10 [...]

*(2) Activitatea de voluntariat se consideră experiență profesională și/sau în specialitate, în funcție de tipul activității, dacă aceasta este realizată în domeniul studiilor absolvite.*

### Art. 23 [...]

*La concursurile organizate pentru ocuparea posturilor, dacă doi sau mai mulți candidați obțin punctaje egale, autoritățile și instituțiile publice și angajatorii persoane fizice sau juridice pot acorda punctaj suplimentar candidaților care prezintă unul sau mai multe certificate de voluntariat obținute din activități de voluntariat, eliberate în condițiile prevăzute de prezenta lege, în situația în care acestea constituie criterii de selecție. (Legea nr. 78/2014)*

Prin urmare, câteva aspecte cheie pot fi evidențiate în urma analizei comparative între cele două legi ale voluntariatului, 2001 / 2014:

- Recunoașterea valorii sociale și valorii profesionale a voluntariatului (dimensiunile socială și educațională menționate anterior)
- recunoașterea activității de voluntariat printr-un document specific (certificat) ce menționează activitățile și atribuțiile voluntarului;
- recunoașterea unor beneficii în termeni de experiență dobândită de voluntar ca urmare a activității de voluntariat;
- recunoașterea experienței în procesul de angajare al voluntarului;
- recunoașterea dobândirii unor capacități ca urmare a activității de voluntariat, respectiv aptitudini (formulare deficitare, întrucât voluntariatul ca și oportunitate de învățare generează rezultate ale învățării, acestea fiind, conform reglementărilor în vigoare <sup>1</sup>, cunoștințe, abilități și competențe, precum și niveluri de responsabilitate și autonomie în activitate; în plus, aptitudinea ca și concept

<sup>1</sup> Hotărârea nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor, disponibil la <http://lege5.ro/Gratuit/gm3tqmbxhe/hotararea-nr-918-2013-privind-aprobarea-cadrului-national-al-calificarilor>

psihologic, este un talent nativ, o înclinație, o însușire potențială ce poate fi valorificată în condiții favorabile. Dacă aptitudinile sunt dezvoltate, perfecționate, aplicate în situații reale, ele devin efective, devenind capacități active ale persoanei.

În anul 2014 (22 octombrie) s-a desfășurat la București seminarul internațional *Recognition of competencies acquired through Volunteering – European challenges and solutions* – un eveniment ce a precedat perioada de pilotare a noii

versiuni a Certificatului de Voluntariat, ca urmare a adoptării Legii nr. 78/2014. Seminarul a reunit reprezentanți din 5 țări europene care au prezentat sistemele de certificare și recunoaștere din Croația, Franța, Olanda, Scoția și Slovacia. A fost prezentat și modelul de certificare propus pentru România și care a intrat în etapa de pilotare prin 3 ateliere de instruire pentru organizațiile nonguvernamentale interesate (membre ale Federației VOLUM), între 27 și 28 octombrie și 27 noiembrie 2014.

## Sisteme de recunoaștere a voluntariatului la nivel european

În continuare vom prezenta cele 5 sisteme prezentate în cadrul seminarului menționat, urmărind prezența unor criterii de comparabilitate, cu intenția de a releva similitudini cu sistemul propus în țara noastră – Certificatul de Voluntariat.

### CROAȚIA Certificatul de competențe dobândite prin voluntariat

- o tendință în creștere a interesului societății pentru educația pe parcursul întregii vieți
- voluntariatul reprezintă o formă de educație nonformală dezirabilă în acest context
- dezvoltarea capacităților angajabile prin voluntariat a generat o anumită concurență pe piața muncii și a crescut angajabilitatea, în general
- validarea experienței, cunoștințelor și abilităților dobândite prin implicarea voluntară este strâns legată de conceptul de învățare pe parcursul întregii vieți și este deseori reprezentată în acest context

- ultimii 20 de ani – un demers coerent cu preocupările europene de a susține învățarea experiențială prin voluntariat (învățarea experiențială – abordare constructivistă a învățării ce implică participantul în acțiuni directe, experiențe subiective, personale de învățare pe care ulterior le procesează prin reflecție pentru a-și însuși învățarea generată prin experiență directă, analiză, generalizare și transfer).

În acest context general, au fost derulate câteva proiecte majore care au permis formularea unor competențe în domeniul voluntariatului și, în mod direct, susținerea angajabilității tinerilor prin voluntariat. Prin intermediul celor 2 proiecte (susținerea unor tineri aflați în situații de excluziune și crearea unor centre de voluntariat care să asigure legătura dintre experiența de voluntariat și angajarea tinerilor), a fost dezvoltat un instrument de monitorizare a competențelor dobândite prin voluntariat. Procesul de monitorizare a evoluat ca răspuns la nevoia de îmbunătățire a vizibilității competențelor dobândite și a utilității acestora în vederea continuării educației și pentru accesul pe piața muncii.

### Au rezultat următoarele categorii de competențe:

- competențe personale
- competențe sociale
- competențe organizaționale
- competențe profesionale.

### Validarea oficială a experienței de voluntariat se realizează astfel:

- Comitetul Național pentru Dezvoltarea Voluntariatului a creat un grup de lucru pentru propunerea unui cadru al competențelor dobândite prin voluntariat (2012-2013)
- Modificarea Legii voluntariatului (2013) – competențele dobândite prin voluntariat sunt recunoscute astfel prin lege
  - » Document de confirmare a participării la stagiul de voluntariat, a activităților și a rezultatelor învățării dobândite pe parcursul acestuia în termeni de competențe-cheie (UE)
  - » Competențele-cheie sunt cadrul unificator și recognoscibil pentru recunoașterea rezultatelor învățării în paradigmă experiențială, în diferite contexte de învățare.
- Competențele pot fi folosite pentru:
  - » dezvoltarea personală a voluntarului – definirea intereselor personale, a talentelor, a obiectivelor personale
  - » dezvoltarea profesională – cunoștințele și abilitățile dobândite prin voluntariat pot fi utilizate în procesul angajării sau pot conduce la schimbarea profesiei
  - » obținerea Suplimentului la diplomă – documentul care menționează cunoștințele și abilitățile dobândite de persoanele cu studii superioare, completând informațiile din certificatele și diplomele oficiale făcându-le mai explicite pentru angajatori și instituții din afara țării în care au fost emise.
- » Continuarea studiilor – în special pentru elevii de liceu sau alți voluntari care doresc să-și continue studiile
- » Continuarea voluntariatului – evaluarea competențelor sprijină procesul de clarificare a domeniilor pentru voluntariatul ulterior.
- competențele sunt înțelese în sensul de cunoștințe și abilități, asociate cu niveluri de autonomie și responsabilitate. Deși sunt enumerate cele 8 competențe-cheie, structura menționată corespunde conceptului de competență așa cum este definit în cadrul european al calificărilor.

### Ca demers practic, procesul de eliberare al certificatului este următorul:

- La începutul stagiului de voluntariat, voluntarul informează organizatorul stagiului că intenționează să aplice pentru eliberarea certificatului și scopul pentru care va fi folosit.
- Pe baza descrierii activității voluntarului, voluntarul și coordonatorul de voluntari definesc împreună cunoștințele, abilitățile (inclusiv soft-skills) și responsabilitățile care sunt susceptibile a fi dezvoltate/îmbunătățite pe parcursul stagiului de voluntariat
- Coordonatorul de voluntari prezintă voluntarului sprijinul oferit pe parcursul stagiului și sistemul de evaluare utilizat pentru a recunoaște dobândirea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor în domeniul competențelor propuse
- La finalul stagiului de voluntariat, pe baza tuturor datelor, voluntarul și coordonatorul de voluntari completează un document despre competențele dobândite prin voluntariat.

# Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat

## Organizația gazdă trebuie să prezinte:

- o descriere detaliată asupra poziției voluntarului
- sprijin constant și monitorizare pe parcursul stagiului
- înregistrarea observațiilor și feedback voluntarilor în mod regulat (prin întâlniri individuale și/sau de grup cu voluntarii)
- evaluarea rezultatelor voluntarilor, implementată prin interviuri sau chestionare pentru voluntari.

## Date de contact

Volonterski centar Osijek  
info@vcos.hr

[www.vcos.hr](http://www.vcos.hr)  
[www.volontiram.info](http://www.volontiram.info)

## EXEMPLU

### Competențe sociale și civice

#### Poziția de voluntariat

Asistent de infirmieră

#### Descrierea sarcinilor:

- activități sociale și vizite
- plata unor facturi

- gestionează programările medicilor, este atent la rețetele prescrise și medicamente
- estortează la examinarea medicală

#### Competențe

empatie, acceptarea diversității oamenilor și a nevoilor lor specifice, abilitatea de a lua decizii în mod independent, cunoștințe detaliate privind procedurile, metode și drepturi ale vârstnicilor în domeniul sănătății și asistenței sociale.

## FRANȚA

### Pașaportul voluntarului

- organizația care implementează sistemul de recunoaștere este France Benevolat, iar documentul de recunoaștere – Pașaportul voluntarului / Le Passeport Benevole<sup>®</sup>. Acesta este considerat o conexiune între lumea asociativă și cariera profesională.
- Organizația France Benevolat este o organizație de interes public, asociație națională care oferă oportunități de voluntariat în cadrul asociațiilor care îl solicită
- organizația oferă 3 categorii de servicii:

- » distribuie informații privind voluntariatul și sprijină asociațiile în managementul voluntarilor
- » ghidează potențialii voluntari în găsirea asociației care este potrivită profilului lor
- » oferă valoare adăugată voluntariatului prin Pașaportul voluntarului, un instrument ce transferă competențele voluntarului către traseul profesional.

Pașaportul voluntarului este un instrument ce valorifică competențele și abilitățile voluntarului. A fost lansat în 2007 și este co-elaborat cu AFPA – Asociația Franceză Responsabilă cu Formarea Profesională a Adulților. În 2012,

instrumentul a fost actualizat pentru a cuprinde un index card pentru identificarea competențelor implicate.

- instrument individual: însoțește voluntarul de-a lungul experiențelor sale de voluntariat
- un instrument global: implică toate sectoarele și toate tipurile de misiuni de voluntariat
- detaliază misiunea realizată în cadrul asociației
- identifică competențele relevante.

### Categorii de voluntari interesate de pașaport:

#### 1. tineri

în căutarea primului job, cu probleme de incluziune, aproape de abandonul școlar, studenți

#### 2. persoane angajate

în căutarea unui job, dornice să schimbe cariera

#### 3. persoane pensionate

### PENTRU TINERI:

Voluntariatul demonstrează:

- » capacitatea de inițiativă
- » curiozitatea lor
- » abilitatea de a lucra independent

Pașaportul de voluntar certifică:

- » experiențe integrate cu sau într-o organizație, echipă
- » implementarea în teren a activităților

### PENTRU PERSOANELE ANGAJATE

voluntariatul este o cale de a...

- » se simți utile și implicate social
- » dezvolta noi competențe
- » menține abilități dobândite/formate.

Astfel, în acest caz, pașaportul întărește experiența de voluntariat într-un C.V.

### PENTRU PERSOANELE PENSIONATE

voluntariatul este o modalitate de implicare socială.

Astfel, pașaportul devine:

- » o mărturie a voluntariatului lor
- » o recunoaștere a utilității lor sociale.

Pașaportul de voluntar conține o serie de carduri index.

Acestea permit:

- » evaluarea inițială a abilităților: crează o legătură între domeniul profesional și experiența de voluntariat; se completează de către voluntar
- » identificarea competențelor
- » misiunea voluntarului – se completează de voluntar și asociație
- » tabele sintetice: oferă o perspectivă de ansamblu asupra activității de voluntariat și formărilor parcurse.

### Exemple de identificare de competențe:

- management de proiect
- conducerea echipelor
- comunicare
- organizare de evenimente
- realizarea unor propuneri, a fi inovativ
- crearea și conducerea de rețele
- definirea unor strategii
- negociere
- asumarea unor responsabilități



## Evaluarea este realizată împreună de voluntar și asociație.

- Pentru voluntar:
  - » recunoașterea valorii adăugate pe care a adus-o contribuția sa prin stagiul de voluntariat
  - » asumarea propriei experiențe dobândite
  - » competențele și abilitățile transpuse în CV pentru participarea la un interviu de angajare
- Din partea asociației, un rol de tutorat pe parcursul întregului proces.

## Distribuirea pașaportului:

- 2007 – 2014: 150 000 buc.
- Costul: 2 euro

- Sunt comandate de:
  - » Asociații, pentru voluntarii lor
  - » Instituții locale – consilii locale, instituții regionale – pentru asociațiile din arealul lor
  - » Voluntari, în mod individual
  - » Alte entități, precum universități
- Aproximativ 20 000 vizite/an pe pagina web dedicată

## Date de contact:

[www.passeport-benevole.org](http://www.passeport-benevole.org)

[www.francebenevolat.org](http://www.francebenevolat.org)

## OLANDA

### Modelul VPL pentru voluntari

Organizația care implementează modelul se numește MOVISIE. VPL = validation of prior learning, validarea învățării anterioare

1. Confirmă că o persoană are experiență specifică dobândită prin voluntariat
2. Validează că anumite competențe sunt prezente pe baza experienței dobândite

Competențele modelului VPL se referă nu la calități sau motivație, ci la comportamente și acțiuni care le exprimă.

## O procedură în 4 etape:

### Etapa 1

Prezentare și bun venit

### Etapa 2

Lucrul asupra portofoliului

### Etapa 3

Validarea pe baza dovezilor dobândite și prezente în portofoliu

### Etapa 4

Completare și certificare.

## Beneficiile voluntarului:

1. Un portofoliu validat ce conține dovezi de competență
2. Dovada participării în forma unui certificat eliberat de un evaluator independent

## Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat

3. Un plan personal de dezvoltare
4. Atenție, recunoaștere și apreciere din partea organizației
5. Încredere în sine și stimă de sine.

### **Beneficiile organizației:**

1. Punerea în practică a talentelor voluntarilor
2. Voluntari (mai) motivați
3. Încredere de sine și stimă de sine crescute ale voluntarilor
4. Puncte de referință pentru dezvoltarea ulterioară
5. Un instrument de politică a personalului în organizație.

### **Competențe recunoscute:**

1. Munca sistematică
2. Demonstrarea încrederii
3. Ritm de lucru și gestionarea timpului

4. Rezolvarea problemelor
5. Respectarea regulilor de sănătate și securitatea muncii
6. Comunicare
7. Prezentare
8. Contribuția la relații bune de muncă
9. Cooperare
10. Acceptarea aprecierii și a criticii
11. Utilizarea abilităților lingvistice și matematice
12. Învățarea din propria muncă.

### **Date de contact**

[www.movisie.com](http://www.movisie.com)

## SCOȚIA VSkills for employability

Organizația care implementează modelul se numește Volunteer Scotland.

### De ce VSkills?

Oamenii devin voluntari din motive diferite. Pentru unii este bucuria de a-l ajuta pe ceilalți, altora le place să fie activi și să se implice. Indiferent de motiv, este important că oamenii au ocazia de a dobândi abilități și recunoașterea acestora din experiența de voluntariat.

Scopul general al VSkills pentru Angajabilitate este de a returna voluntarilor ceva, de a recunoaște valoarea voluntariatului și abilitățile pe care le-au dobândit.

Grupul țintă principal sunt persoanele șomere care sunt sau iau în considerare să devină voluntari.

Scopul specific al modelului este de a oferi persoanelor formare pre-vocațională care ar putea veni în întâmpinarea nevoilor angajatorilor, precum și asistență în drumul către angajare sau alte forme de progres în statusul acestora. De asemenea, modelul permite maximizarea oportunităților de a trăi o experiență pozitivă prin voluntariat, ceea ce le va potența învățarea și înțelegerea locului de muncă. Utilizând oportunitățile de voluntariat – în toată Scoția –, cresc abilitățile angajabile și pregătirea pentru piața muncii a persoanelor implicate.

În Scoția nu a fost separat voluntariatul de angajabilitate, iar oamenii văd voluntariatul ca instrument de creștere a abilităților individuale angajabile, de pregătire pentru angajare și de conectare cu oportunitățile de muncă oferite la nivel local/regional sau național.

Încă din anii 80, voluntariatul a fost parte din programele și inițiativele de sprijin a șomerilor pentru a se întoarce pe piața muncii (UK). Dovezile au început să apară (deși mare parte rămân anecdotice), sugerând că voluntariatul poate îmbunătăți angajabilitatea prin dezvoltarea de competențe

soft/hard și demonstrând pregătirea pentru muncă către potențialii angajatori.

O serie de cercetări (precum și observațiile organizației) sugerează că voluntariatul nu este, totuși, soluția pentru fiecare persoană șomeră și nu conduce în mod direct la angajare.

### Cum se desfășoară evaluarea:

VSkills este prezent online prin comunitatea de învățare, o platformă moodle de învățare și evaluare online. Sunt prezente un modul introductiv, 4 module de învățare și un formular de feedback la finalul cursului.

Cursul se desfășoară cu un tutore care conduce discuțiile (prin proiectarea de pe computer). Deoarece capacitățile tinerilor cu vârsta între 16 și 24 de ani variază - încrederea și comunicarea - VSkills este un instrument de învățare flexibil. Studenții utilizează computerul pentru a completa o fișă de activitate sau o activitate online. Sunt disponibile și activități de grup (cum ar fi discuțiile de grup).

### Procesul are loc în câțiva pași:

1. Voluntarul începe stagiul de voluntariat
2. Primește suport de la managerul de voluntari la locul activității
3. Primește suport de la egali (peer support) - alți voluntari, personal angajat
4. Utilizează resurse de învățare online din VSkills
5. Intră în evaluare într-un centru acreditat de către Scottish Qualifications Authority (SQA) / Autoritatea Scoțiană pentru Calificări
6. Primirea certificării - certificarea pentru angajare.

Prin VSkills, aplicanții primesc o calificare de nivel 3 (din 12, câte sunt în sistemul național de calificări), ceea ce reprezintă o calificare standard de bază (foundation standard grade).

Competențele identificate de angajatori ca necesare în procesul angajării sunt:

- soft-skills
- management personal
- lucru în echipă
- rezolvarea problemelor
- comunicare și numeratie.

Șomajul, securitatea locurilor de muncă și angajarea full-time rămân încă probleme. Mulți voluntari sunt atrași de voluntariat pentru dezvoltarea unor abilități: în special tinerii, șomerii și persoanele care doresc să se întoarcă la muncă. Prin voluntariat, se oferă posibilitatea recunoașterii învățării din contexte informale. Prin VSkills se adresează cu precădere problematica angajabilității tinerilor.

Se urmărește conectarea sistemului VSkills cu diferite rezultate ale învățării din Cadru Scoțian al Calificărilor (SCQF). Există deja o conștientizare din partea angajatorilor asupra VSkills, iar licența de evaluare a fost reînnoită. Astăzi, acest model este exportat și în alte țări (de exemplu, în Slovacia, prin intermediul unui proiect).

Viitorul VSkills se îndreaptă către recunoaștere pe competențe profesionale corespunzătoare unor mari domenii de activitate: mediu, sănătate, sport.

Lecția cea mai importantă: orice sistem de recunoaștere trebuie să se bazeze pe o experiență de voluntariat de calitate.

### Date de contact

[www.volunteerscotland.net/about-us/](http://www.volunteerscotland.net/about-us/)

## SLOVACIA

### Volwem

În Slovacia s-a realizat un sistem de recunoaștere a competențelor prin proiectul Volunteering as a Way to Employment (2012 – 2014).

#### Anterior, în Slovacia,

- existența unor inițiative pentru recunoașterea beneficiilor educației nonformale

- absența unui cadru legal pentru recunoașterea învățării în context nonformal și a abilităților dobândite prin voluntariat
- absența unor sisteme de validare a învățării în context nonformal
- lipsa interesului din partea instituțiilor de educație formală și angajatori de a recunoaște experiența dobândită prin voluntariat

# Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat

- un nivel scăzut al implicării șomerilor în voluntariat formal (doar 13% din 27% din populația adultă).

## Premisele sunt

- voluntariatul nu este o rețetă pentru un succes mai mare în procesul de aplicație pentru un job
- dar este o cale pentru a crește angajabilitatea persoanelor.

## Proiectul a implicat, ca și parteneri:

- oficiile de muncă (centre de joburi)
  - » informare despre oportunitățile de voluntariat
  - » perceperea voluntariatului ca o cale de a câștiga experiență
  - » motivează șomerii pentru voluntariat
- centre de voluntariat
  - » educarea organizațiilor ce lucrează cu voluntari în specificul muncii cu voluntari din rândul șomerilor
- organizații implicând voluntari
  - » lucrează direct cu voluntari șomeri
- organizații de educație formală
  - » conștientizarea existenței sistemelor de recunoaștere și validare a învățării în context nonformal prin voluntariat.
- angajatori
  - » să recunoască beneficiile voluntariatului și percepția că voluntariatul realizat de aplicanți este important.

În cadrul proiectului, s-a lucrat cu 150 de șomeri dintre care 96 au devenit voluntari – centre de educație timpurie, centre comunitare, servicii sociale (case de bătrâni și pentru persoane cu dizabilități), organizații culturale (muzee, biblioteci), administrație.

## Rezultate ale proiectului:

- cercetare în rândul angajatorilor: studiul percepției angajatorilor cu privire la experiența de voluntariat a aplicanților la joburi. Chestionar online în rândul a 165 de angajatori.
- metodologie pentru centrele de voluntariat pentru a implica voluntari șomeri
- training pentru centrele de voluntariat pentru a implica voluntari șomeri
- instrument online pentru recunoașterea abilităților și competențelor dobândite prin voluntariat – transfer the know-how de la VSkills Scoția.

## Cele mai importante rezultate din cadrul studiului din rândul angajatorilor:

- informația despre voluntariat nu este importantă pentru 73% dintre angajatori
- voluntariatul este important, ca experiență, pentru angajatorii din domeniul ONG. De asemenea, există o percepție pozitivă a voluntariatului în rândul companiilor care își implică angajații în voluntariat corporatist.
- 78% dintre respondenți au spus că au văzut rar sau deloc menționată experiența de voluntariat într-un CV sau într-un interviu de angajare
- cei mai importanți factori identificați în selecția unor viitori angajați sunt competențele sociale și de comunicare, precum și cunoștințele și abilitățile prezentate în cadrul unui interviu de angajare.

Instrumentul online pentru recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat:

[dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk](http://dzrucnosti.dobrovolnickecentra.sk).

- voluntarii pot recunoaște, numi, înregistra și dovedi competențele pe care și le-au dezvoltat sau îmbunătățit prin voluntariat

## Recunoașterea și Certificarea competențelor dobândite prin voluntariat

- platforma îi ajută să-și sprijine procesul de auto-evaluare cu fotografii, video, documente sau alte rezultate ale activității lor de voluntariat
- chestionarul completat de voluntar este apoi aprobat de coordonatorul de voluntari din organizația – gazdă
- după ce coordonatorul confirmă competențele voluntarului, acestea sunt validate de o comisie specială al Universitatea Matej Bel în Banská Bystrica. Comisia emite un certificat cu competențele listate pe acesta.
- Voluntarii pot adăuga certificatul în CV-ul lor când aplică pentru un job sau să-și treacă competențele direct în CV – la experiență anterioară de muncă sau voluntariat.
- Platforma conține și un modul non-obligatoriu intitulat Pregătirea pentru angajare – conține un ghid despre cum să plănuiești, să cauți, să selectezi și să obții un job potrivit profilului.

### Competențele utilizate în platforma online – 34 de competențe distribuite în 8 arii:

1. competențe de comunicare
2. rezolvare de probleme
3. competențe personale și sociale
4. competențe civice și culturale
5. competențe digitale
6. competențe de învățare

7. competențe corelate angajării și antreprenoriatului
8. competențe matematice și în științe

La prima evaluare de către comisia universitară au fost primite 56 de chestionare online. Comisia a emis 56 de certificate, însă nu toate competențele menționate de voluntari în chestionarele lor și confirmate de coordonatori au fost evaluate ca dezvoltate prin voluntariat (dovezile nu au fost suficiente).

### Ce urmează?

- promovarea instrumentului online către voluntari, organizații ce lucrează cu voluntari și angajatori
- educarea voluntarilor pentru a-și „vinde” abilitățile dobândite prin voluntariat
- monitorizarea utilizării instrumentului online și dezvoltarea acestuia
- revizuirea legii voluntariatului, incluzând utilizarea instrumentului în cadrul documentului
- viitoare proiecte la nivel național și internațional focalizate pe cooperarea în recunoașterea voluntariatului și implicarea șomerilor și alte grupuri vulnerabile în voluntariat.

### Date de contact:

[volwem.dobrovolnickecentra.sk](http://volwem.dobrovolnickecentra.sk)

## LA NIVEL EUROPEAN

În activitatea de tineret, este folosit sistemul de recunoaștere YOUTHPASS în cadrul fostului program Tineret în Acțiune și actualmente în programul Erasmus+, Serviciul European de Voluntariat.

Youthpass este utilizat pentru a certifica dobândirea de competențe din cele 8 competențe – cheie de către voluntarii europeni care petrec până la 12 luni într-un proiect de voluntariat într-o altă țară europeană.

### Mai multe informații

[www.youthpass.eu/en/youthpass/](http://www.youthpass.eu/en/youthpass/)

Un studiu de impact realizat de SALTO asupra utilizării Youthpass:

[www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-impact-study/](http://www.youthpass.eu/en/youthpass/downloads/youthpass-impact-study/)

Youthpass se eliberează la finalul stagiului de voluntariat SEV și are ca referință cele 8 competențe-cheie. Voluntarul își autoevaluează competențele, iar coordonatorul activității sau managerul voluntarilor confirmă autoevaluarea pe baza unei discuții însoțite de documente relevante, dovezi ce susțin evaluarea voluntarului. Documentul este emis online

prin platforma dedicată în care sunt prezente informații despre organizația – gazdă, voluntar și proiectul de voluntariat în care a fost implicat.

Youthpass este cel mai răspândit model de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat (în contextul SEV/Erasmus+), fiind o practică europeană formalizată prin intermediul programului Erasmus+ (anterior, Tineret în Acțiune). Este, de altfel, și modelul care a inspirat și diferite modele naționale, în special referențialul la cele 8 competențe-cheie.

### **ROMÂNIA** **Certificatul de competențe dobândite prin voluntariat/Certificatul de voluntariat**

Între 2012 și 2014, România a utilizat, generat de contextul Anului European al Voluntariatului (2011), un document de recunoaștere propus spre utilizare generalizată în rândul organizațiilor și instituțiilor ce lucrează cu voluntari – Certificatul de competențe dobândite prin voluntariat. Acest document a fost realizat de către grupul de lucru tematic privind recunoașterea competențelor dobândite prin voluntariat, prin urmare a fost congruent cu scopul grupului și cu rezultatele muncii de documentare privind acest aspect important – recunoașterea competențelor. Scopul final, pe termen lung, îl constituia corelarea voluntariatului cu angajabilitatea, respectiv recunoașterea experienței dobândite prin voluntariat în procesul angajării voluntarilor, fapt realizat în anul 2014 cu noua lege a voluntariatului.

Totuși, o serie de interogații și problematizări au fost ridicate cu privire la certificat, ca document de recunoaștere a unor competențe generate de experiența de voluntariat:

- voluntariatul nu conduce în mod direct la formarea unor competențe, acesta fiind apanajul proceselor de educație și formare profesională structurate, formale sau nonformale; voluntariatul este doar o activitate socială dedicată unei misiuni, un act benevol și ar trebui recunoscută doar activitatea ca atare;
- un certificat de competențe poate fi eliberat doar de o autoritate cu rol de reglementare în domeniul educației și formării profesionale, inițiale sau continue; termenul „competență” este parte din vocabularul exclusiv al unor entități cu scop și roluri specifice în acest sens;
- o evaluare în scopul certificării unor competențe, dobândite fie și prin voluntariat, implică o expertiză specifică, pe care organizațiile/managerii de voluntari nu o au și prin urmare nu pot realiza o astfel de evaluare.

Deși astfel de interogații pot fi considerate legitime, până la un punct, realitatea și practicile din domeniul voluntariatului confirmă:

- voluntariatul se realizează și ca activitate socială benevolă, dar și ca o activitate de învățare în afara contextelor formale (uneori este considerată și echivalată chiar cu

stagiile de practică prezente în planurile de învățământ universitare); prin urmare, se justifică certificarea atât a activității de voluntariat ca atare, cât și a rezultatelor învățării prin voluntariat/în contextul unui stagiu de voluntariat/dobândite prin voluntariat; învățarea prin voluntariat are loc (de exemplu, SEV – Serviciul European de Voluntariat – este un astfel de context de învățare interculturală) și poate fi dovedită, deci evaluabilă și certificabilă. Eliberarea Youthpass la finalul SEV este un astfel de exemplu.

- voluntariatul se realizează și ca activitate socială benevolă, dar și ca o activitate de învățare în afara contextelor formale (uneori este considerată și echivalată chiar cu stagiile de practică prezente în planurile de învățământ universitare); prin urmare, se justifică certificarea atât a activității de voluntariat ca atare, cât și a rezultatelor învățării prin voluntariat/în contextul unui stagiu de voluntariat/dobândite prin voluntariat; învățarea prin voluntariat are loc (de exemplu, SEV – Serviciul European de Voluntariat – este un astfel de context de învățare interculturală) și poate fi dovedită, deci evaluabilă și certificabilă. Eliberarea Youthpass la finalul SEV este un astfel de exemplu.
- Orice organizație poate emite o formă de certificare pentru activități desfășurate sub organizarea sa; nivelul de formalizare și recunoaștere a documentului de certificare este un aspect diferit și ține de reglementări în vigoare sau viitoare. Prin urmare, diplomele și certificatele emise de instituții de învățământ acreditate sau avizate de autoritățile competente în acest sens (MEC, pentru sistemul de învățământ, ANC – Autoritatea Națională pentru Calificări - pentru formarea profesională a adulților și evaluarea de competențe aferente unor calificări și niveluri de calificare) au un nivel înalt de formalizare și recunoaștere (fiind documente oficiale), în timp ce alte tipuri de documente de certificare (emise de organizații nonguvernamentale, instituții etc.) sunt slab formalizate și recunoscute. Un certificat de competențe

dobândite prin voluntariat este un document slab formalizat, dar în anumite condiții își poate crește nivelul de formalizare și recunoaștere.

- Un document de certificare a voluntariatului ca activitate și a rezultatelor învățării prin voluntariat, cu format și conținut unitar la nivel național, folosit în mod generalizat de actorii domeniului, poate deveni formal și recunoscut în măsura în care factorii interesați și responsabili în acest domeniu se pun de acord asupra modului de emiteră și rigorilor sau standardelor de calitate necesar a fi îndeplinite în acest sens.
- Termenul „competență” nu este monopolul unei sau unor instituții care au anumite responsabilități în domeniul educațional sau al formării profesionale; o diversitate de organizații și instituții construiesc, elaborează și implementează programe de educație și formare pe bază de competențe, emit certificate de competențe și, în general, un termen poate fi folosit în mod liber, de orice are nevoie de termenul respectiv. Nu prezența sau absența acestui termen oferă documentului caracterul de oficial sau formal, cât tipul de reglementare sub care funcționează și se eliberează respectivul document. Același document „Certificat de competențe” utilizat de o companie la finalul unui program de training pentru angajați devine foarte formal emis de o firmă acreditată ANC pentru a evalua competențele asociate unei calificări sau unui standard ocupațional.
- Evaluarea de competențe este un demers complex ce solicită expertiză specifică și pregătire de specialitate (evaluare educațională, evaluare de competențe). Evaluarea de competențe profesionale este reglementată de ANC și se realizează prin centre de evaluare acreditate în acest sens. Totuși, este o competență educabilă, inclusiv în rândul managerilor de voluntari. Evaluarea pentru eliberarea Youthpass este un proces lipsit de formalism, bazat pe un dialog între voluntar și coordonator, având la dispoziție dovezi ale activității de voluntariat ce se corelează cu una sau mai multe din cele



8 competențe-cheie. Procesul de evaluare nu stabilește niveluri de competență (măsura în care o competență este mai mult sau mai puțin prezentă), ci prezența acestora ca urmare a uneia sau mai multor experiențe care au solicitat exersarea respectivelor competențe. Acest tip de evaluare se poate realiza cu o minimă pregătire în domeniul evaluării resurselor umane, aspect cuprins în programele de formare a managerilor de voluntari. Desigur, încurajăm dezvoltarea unor programe de formare a managerilor de voluntari în acest domeniu.

Contextul modificării Legii Voluntariatului, după Anul European al Voluntariatului 2011, a permis un dialog pentru a epuiza o serie de temeri privind noul tip de certificare, care să înlocuiască Certificatul de competențe dobândite prin voluntariat. Din păcate, acesta nu a dus la o clarificare și la susținerea unei formalizări progresive a certificatului (susținut și de creșterea calității activităților de voluntariat), ci la limitarea certificatului la funcția sa de constatare de îndeplinire a stagiului. Astfel, din 2014, noua lege a voluntariatului stabilește certificarea activității de voluntariat prin Certificatul de voluntariat, ceea ce nu acoperă decât dimensiunea socială a voluntariatului și lăsând complet descoperită latura educațională și formativă, chiar formatoare, a acestuia.

Structura certificatului a suportat modificări, la fel și conținutul; sunt prezente domeniile în care se poate realiza activitatea de voluntariat (o listă limitativă și fără nicio trimitere la sursa acesteia), descrierea activității, atribuțiile și sarcinile, precum și aptitudinile dobândite (o utilizare deficitară a termenului de aptitudine, probabil o eroare la intenția de a trece, în fapt, abilitățile dobândite). Prin urmare, chiar și în această versiune limitativă, tendința logică și legitimă de a recunoaște că experiența de voluntariat a produs rezultate ale învățării este manifestată prin acest spațiu dedicat aptitudinilor dobândite.

În acest context și ca urmare a unei analize din care a rezultat că dimensiunea educațională și formativă a voluntariatului nu este acoperită sau este insuficient explicită/prezentă în cadrul certificatului, a fost creat un Supliment la certificatul de voluntariat cu scopul de a corela activitatea de voluntariat și rezultatele învățării din voluntariat cu cele mai utilizate referențiale ale competențelor. Suplimentul oferă astfel posibilitatea asocierii rezultatelor învățării prin voluntariat cu competențele – cheie, cu competențele specifice ale unor ocupații în acord cu Standardele ocupaționale respective, cu competențele Europass, cu nivelurile de calificare din Cadrul Național al Calificărilor, și cu un set de competențe rezultat din partea angajatorilor ca fiind critice în procesele de angajare. Se sprijină astfel recunoașterea voluntariatului ca activitate de învățare generatoare de competențe (indiferent de tipul lor și cadrul de reglementare sau operabilitate), precum și recunoașterea voluntariatului ca experiență profesională (prin urmare, e nevoie de corelații cu ocupațiile/calificările și competențele asociate acestora).

Certificatul de voluntariat este eliberat prin intermediul platformei [www.hartavoluntariatului.ro](http://www.hartavoluntariatului.ro) în limba română și limba engleză (sub denumirea Voluntpass).

# Clarificări privind comparabilitatea sistemelor de recunoaștere prezentate

Din cele 6 experiențe prezentate, se pot observa o serie de aspecte ce țin de comparabilitatea sistemelor:

- toate sistemele prezentate certifică competențele dobândite: competențele cheie (Croatia, un model similar cu certificatul din România versiunea 2012-2014), validarea experienței anterioare (Olanda), validarea unui nivel de calificare din cadrul național al calificărilor (Scoția).
  - Unele modele sunt mai avansate în sensul autorității de certificare: în Scoția, prin intermediul unui centru de evaluare acreditat, în Slovacia printr-o comisie universitară.
  - Toate inițiativele sunt din sfera nonguvernamentală; relația nonguvernamental – guvernamental în privința certificării voluntariatului este fie bine reglementată (vezi Scoția, Slovacia) sau inexistentă (Olanda, Croatia, Franța) – acțiunile acestor organizații sunt independente de autorități și foarte conectate cu sectorul, servind mai degrabă nevoilor acestuia și prea puțin unei agende guvernamentale interesate de acest subiect.
  - Tendința spre digitalizarea procesului de emiterie a certificatului sau de realizare a evaluării asociate emiterii (utilizare de platforme, module de formare și de evaluare).
  - Internaționalizarea demersurilor, exportul modelelor prezentate, modelarea și integrarea unui model propriu transferat din experiența internațională (similarități Croatia – România, deși procese independente; transfer de expertiză Scoția – Slovacia);
  - Ideea de pașaport al voluntarului: transferată din Youthpass și Europass, spre Le Passeporte Benevole în Franța și Voluntpass în România.
- Utilizarea generalizată a expresiilor: certificarea competențelor, certificarea experienței anterioare, certificarea voluntariatului cu un conținut amplu referitor la competențe (sisteme existente sau create).

Considerăm, la final, că certificatul propus în țara noastră este, sub multe aspecte, inovator și foarte congruent cu practicile europene descrise în acest document, dar și cu alte sisteme, în forme mai puțin elaborate.

Sunt necesare:

- o largă utilizare a certificatului, emiteria unui număr substanțial de certificate care să permită testarea la scară largă
- o bună relație cu partenerii instituționali din domeniul educației și formării profesionale a adulților pentru a crește nivelul de formalizare și recunoaștere a certificatului (de exemplu, în procesele de evaluare de competențe);
- o formare a managerilor de voluntari pentru folosirea eficientă a Suplimentului la certificat și referențialelor de competențe utilizate, un exercițiu evaluativ de calitate și o bună pregătire în domeniul managementului de voluntari;
- creșterea calității activităților de voluntariat pentru a-i susține atât dimensiunea socială, cât și pe cea educațională.
- Recunoașterea și acceptarea documentului de certificare în procesele de angajare, de admitere în învățământul superior și formele post-absolvire, în procesele de selecție a candidaților, personalului etc. Utilizarea îi va conferi validarea conținutului și va putea crește, în următorii ani, atât gradul de acceptare a acestuia între documentele necesare accesului pe piața muncii, cât și nivelul de responsabilitate al managerilor de voluntari în emiteria certificatului (dată fiind valoarea sa).

Certificatul de voluntariat sau de recunoaștere a competențelor dobândite prin voluntariat pune și țara noastră pe harta voluntariatului european cu un model bine ancorat atât în realitățile naționale, cât și în practicile internaționale.



federatiavolum.ro  
facebook.com/federatiavolum

hartavoluntariatului.ro  
facebook.com/HartaVoluntariatului

**CONTACT**

Ana-Maria Grădinariu  
Coordonator Programe  
anamaria.gradinariu@federatiavolum.ro  
(+4) 0749 977 844