

BIJSCHOLING VOLWASSENEN 45+ MET MIGRANT ACHTERGROND

Inspiraties, Overwegingen, Suggesties

HANDBOOK

ontwikkeld door volwassenenopleiders in
Roemenië, Duitsland, Griekenland,
Nederland en Spanje



Dit document is opgesteld door "Upskilling Adults45+ with Migrant Background" (UPAM 45+), Strategisch partnerschap voor volwassenenonderwijs Project nr. 2019-1-RO01-KA204-063983

Coördinerende organisatie: Institutul Român de Educație a Adulților, Timisoara, Roemenië

Meer informatie over het project is te vinden op: <http://www.upskilling.ilabour.eu/>

Auteurs:

Ana - Simona Negomireanu, IREA, Roemenië
Denisa Mariana Centea Lombrea, IREA, Roemenië
Dan Ionel Lazar, FRG, Roemenië
Sophia Bickhardt, weltgewandt e.V., Duitsland
Alexandros Diamantis-Balaskas, Action Synergy S.A., Griekenland
Michalis Schinoplokakis, Action Synergy S.A., Griekenland
Mehmet Altunbas, ILA, Nederland
Hasan Baba, ILA, Nederland
Marga Veron, Empreende Empleo Europees Netwerk, Spanje



Deze tekst is gepubliceerd onder de voorwaarden van de Creative Commons Licentie: CC BY-NC 4.0 Naamsvermelding-NietCommercieel 4.0 Internationaal

Financieringsbron: Erasmus+ programma voor volwassenenonderwijs van de Europese Unie. De tekst en het materiaal mogen worden gereproduceerd, gedistribueerd, openbaar gemaakt, gedeeld en aangepast onder de volgende voorwaarden: In ieder geval zullen de naam van de auteur, de licentie en het website-adres van de oorspronkelijke bron worden gepubliceerd.

Informatie over het auteursrecht op afbeeldingen vindt u direct onder de afbeeldingen.

De steun van de Europese Commissie voor de produktie van deze publikatie houdt geen goedkeuring in van de inhoud, die uitsluitend het standpunt van de auteurs weergeeft, en het Nationaal Agentschap en de Commissie kunnen niet verantwoordelijk worden gesteld voor het gebruik dat eventueel wordt gemaakt van de informatie die erin is vervat.

INHOUD

Inleiding

- 1 Hoe verhouden wij ons tot de bijzonderheden van het leren op 45+ jarige leeftijd?
- 2 Uitdagingen van de migrantenachtergrond
- 3 Onderwijs- en loopbaanbegeleiding
- 4 Combineren van de validering van competenties met trainingslessen/modules
- 5 Hoe kunnen transversale competenties worden vastgesteld en geëvalueerd?
- 6 Een persoonlijk en professioneel portfolio opbouwen
- 7 Hoe kunnen we actief burgerschap en participatie van de gemeenschap mogelijk maken?
8. Conclusies

INLEIDING

Dit handboek richt zich op de specifieke obstakels waarmee (teruggekeerde) migranten en vluchtelingen van 45+ vaak te maken krijgen als zij in hun nieuwe woonplaats werk zoeken. Hun specifieke behoeften en bekommernissen worden vaak verwaarloosd in de volwasseneneducatie en blijven achter bij de institutionele ondersteuning, en er is dringend behoefte aan meer doeltreffende strategieën om de economische, sociale, culturele en politieke integratie van migranten te bevorderen. Wanneer wij spreken over migranten en vluchtelingen, bedoelen wij personen die, om welke reden dan ook, hun land van herkomst hebben verlaten. Terugkeermigranten zijn personen die in het verleden zijn geëmigreerd en na een lang verblijf in het buitenland naar hun land van herkomst zijn teruggekeerd. Hoewel migraties van zowel binnen als buiten de EU in aanmerking worden genomen, wordt hier alleen ingegaan op migraties naar EU-landen, aangezien alle organisaties die aan dit handboek hebben meegewerkt binnen de EU zijn gevestigd.

De mogelijkheden voor volwassenenonderwijs. Terwijl bijvoorbeeld Nederland, Griekenland, Spanje en Duitsland te maken hebben met toenemende immigratie en daarmee samenhangende sociale spanningen, heeft Roemenië te kampen met een hoge mate van remigratie en, samen met Griekenland en Spanje, met economische spanningen. Beide verschijnselen leiden tot uitdagingen op het gebied van de reïntegratie op de plaatselijke arbeidsmarkt en in de plaatselijke gemeenschappen en de samenleving als geheel. Volwassen migranten en vluchtelingen van 45 jaar en ouder vormen een bijzonder kwetsbare groep en zijn dus nog meer blootgesteld aan deze moeilijkheden. Voor hen is het nog moeilijker om huisvesting en werk te vinden en een sociaal netwerk op te bouwen; bovendien worden zij dagelijks met discriminatie en uitsluiting geconfronteerd.

Dit handboek, ontwikkeld als een onmisbaar werkinstrument voor trainers, werd ontwikkeld binnen het project "Upskilling Adults 45+ with Migrant Background" door de experts en onderwijsspecialisten van het consortium, met als uitgangspunt de empowerment van trainers/opvoeders van volwassenen met een migratieverleden met een informatieve ondersteuning en nuttige hulpmiddelen in hun werk met volwassenen.

Dit werkinstrument richt zich op de specifieke belemmeringen waarmee (teruggekeerde) migranten en vluchtelingen van 45+ gewoonlijk te maken krijgen wanneer zij in hun nieuwe woonplaats werk zoeken.

Hun specifieke behoeften en bekommernissen worden vaak verwaarloosd in de volwasseneneducatie en blijven achter bij de institutionele ondersteuning, en er is dringend behoefte aan meer doeltreffende strategieën om de economische, sociale, culturele en politieke integratie van migranten te bevorderen. Wanneer wij spreken over migranten en vluchtelingen, bedoelen wij personen die, om welke reden dan ook, hun land van herkomst hebben verlaten. Terugkeermigranten zijn personen die in het verleden zijn geëmigreerd en na een lang verblijf in het buitenland naar hun land van herkomst zijn teruggekeerd. Hoewel migraties van zowel binnen als buiten de EU in aanmerking worden genomen, wordt hier alleen ingegaan op migraties naar EU-landen, aangezien alle organisaties die aan dit handboek hebben meegewerkt binnen de EU zijn gevestigd.

Op het gebied van volwassenenonderwijs en bijscholing wordt met name aandacht besteed aan migranten die als gevolg van hun migratie- of vluchtgeschiedenis met onstabiele arbeidsomstandigheden of werkloosheid worden geconfronteerd. Daarom is dit compendium bedoeld om professionals in de volwasseneneducatie, adviseurs of trainers te helpen in hun werk met deze doelgroep door nuttige hulpmiddelen en begeleiding te bieden. Het is het eerste van een driedelig opleidingspakket dat ingaat op de behoeften van opleiders en hun doelgroep en dat een kennispool en een gegevensbank van open toegankelijke leermiddelen samenstelt.

In dit verband is het van essentieel belang dat de bestaande bekwaamheden en kwalificaties in kaart worden gebracht en gevalideerd. Hoewel ook lacunes in vaardigheden moeten worden aangepakt, ligt de nadruk van dit project op het in aanmerking nemen en versterken van bestaande middelen en het verbeteren van digitale en zachte vaardigheden. Met deze aanpak is het de bedoeling dat migranten en vluchtelingen van 45+ op holistische wijze worden ondersteund in termen van sociale en professionele integratie. Om de kwalificatiebehoeften en andere elementen waarmee rekening moet worden gehouden te identificeren, werd vóór de ontwikkeling van de gepresenteerde artikelen een behoefteanalyse uitgevoerd in de vorm van een enquête bij instellingen en organisaties die zich bezighouden met migrantenkwesties en een reeks interviews met migranten en vluchtelingen, alsook met volwassenenopleiders. Dit verslag over de analyse van de onderwijsbehoeften kan worden geraadpleegd op de projectwebsite <http://www.upskilling.ilabour.eu/>

Daarom is dit handboek, ontwikkeld in een consortium van organisaties van dit innovatieve project: UPSKILLING ADULTS 45+ WITH MIGRANT BACKGROUND, heeft als missie om trainers, counselors en al diegenen die educatieve diensten voor migranten en terugkeermigranten ontwikkelen en implementeren vertrouwd te maken met de problematiek en de uitdagingen waarmee deze doelgroep geconfronteerd wordt. Dit instrument is bedoeld om de vaardigheden te ontwikkelen van degenen die het gebruiken bij het creëren en ontwikkelen van leerplannen en cursussen voor migranten en terugkerende migranten, teneinde hun integratie op de werkplek en in de samenleving te vergemakkelijken, gelet op de ontwikkeling van nieuwe kennis en vaardigheden.

Het specifieke leren van migranten in de volwassenheid 45+ en terugkeermigranten, belemmeringen en de uitdagingen waarmee zij worden geconfronteerd in het proces van opleiding en integratie op de arbeidsmarkt, hoe geïntegreerde oplossingen kunnen worden geboden via onderwijs en loopbaanbegeleiding. Hoe kunnen we het proces tot stand brengen om de vroegere competenties van migranten te valideren, hoe kunnen we hun transversale competenties correct identificeren in overeenstemming met de arbeidsmarkt, hoe kunnen we hen helpen nuttige instrumenten te creëren om deel te nemen aan de arbeidsmarkt, hoe kunnen we hen duurzaam engageren voor een actieve deelname aan de samenleving.

Al deze informatie en input, met als bronnen diverse studies, officiële Europese documenten van beleidsvoorstellen en Europese agenda's over de prioriteiten van de integratie van migranten op de markt, op het werk en in de samenleving, voorbeelden van praktijken, geven een overzicht van migranten en terugkerende migranten. Naast het theoretische gedeelte biedt elk hoofdstuk ook enkele voorbeelden van activiteiten en oefeningen die kunnen worden gebruikt en geïntegreerd in de cursusplannen of kunnen worden aangepast afhankelijk van het behandelde onderwerp.

Dit handboek is opgebouwd uit drie delen: uitdagingen en specifieke kenmerken van de doelgroep, methodologische aanbevelingen, en praktische toepassingen en overwegingen. Het eerste en tweede hoofdstuk gaan over twee specifieke uitdagingen: de specifieke kenmerken van leren als volwassene, en de specifieke moeilijkheden die een migrantenachtergrond met zich meebrengt op economisch, sociaal, cultureel en politiek gebied in de samenleving - met inbegrip van veel voorkomende discriminaties, beleidsmaatregelen die de integratie van migranten beïnvloeden, en de manier waarop het publiek dit alles ziet. Na de identificatie van de uitdagingen en behoeften worden aanbevelingen voor begeleiding in termen van opleidings- en carrièremogelijkheden gepresenteerd, en worden de voordelen van een combinatie van de validatie van bestaande bekwaamheden met verdere opleidingen geëvalueerd.

Het laatste hoofdstuk van het tweede deel gaat in op de mogelijkheden tot identificatie en evaluatie van transversale competenties: met name vanwege een heersend tekort bij de institutionele erkenning van beroepsdiploma's en -kwalificaties is het noodzakelijk om bij de beoordeling van bestaande vaardigheden rekening te houden met competenties die tijdens het leven zijn verworven. Transversale competenties verwijzen naar de competenties waarover mensen beschikken en die relevant zijn voor diverse activiteiten en beroepen. Vervolgens wordt het opbouwen van een persoonlijk en professioneel portfolio als een mogelijke praktische stap onderzocht en toegelicht, en in het laatste hoofdstuk worden de politieke dimensie van integratie en beschouwingen over het vraagstuk van actief burgerschap en gemeenschapsdeelname besproken.

1. HOE WE ONS VERHOUDEN TOT DE SPECIFIEKE KENMERKEN VAN LEREN OP LEEFTIJD 45+?

ABSTRACT

Voor een doeltreffende aanpassing, in een wereld van snelle veranderingen, is de volwassene in een positie om elke dag te leren. "Het is nooit te laat om te leren". In de verklaring van de Europese Commissie (2006) wordt de nadruk gelegd op de essentiële bijdrage van volwassenenonderwijs en -opleiding aan het concurrentievermogen, de werkgelegenheid en de sociale integratie. Dit communiqué werd gevolgd door het actieplan inzake volwasseneneducatie "Het is altijd een goed moment om te leren". Kenmerkend voor volwassenenonderwijs is dat het grotendeels buiten de externe beperkingen om plaatsvindt en geïndividualiseerd is. Er zijn geen examens, cijfers, certificaten of toetsen die het leerproces kunnen beïnvloeden. Er zijn dus in de volwasseneneducatie grote kansen om het leren uitsluitend te richten op onderwerpen van persoonlijke interesse die de centrale inhoud van het leren zullen vormen. Aldus wordt niet-formeel leren zeer belangrijk (Kolland, 2005; BMFSFJ 2005), vooral voor senioren die vertrouwd zijn met de studie en die zich vaak niet realiseren hoe belangrijk leren in hun dagelijks leven is.

Dit artikel beoogt een overzicht te geven van het leerproces bij 45+, dat bijzonder nuttig is voor opleiders in hun volwasseneneducatie, waarbij de nadruk wordt gelegd op enkele beginselen en kenmerken van volwasseneneducatie, die bedoeld zijn als leidraad bij de planning en uitvoering van het door de leraar of opleider uitgevoerde opleidingsprogramma. In dit artikel vindt u een overzicht ter ondersteuning van trainers die cursussen ontwikkelen voor allochtone volwassenen en teruggekeerde migranten van 45+, gezien de leerstijl van allochtone volwassenen. De kennis is uiterst relevant voor degenen die programma's verzorgen voor formeel en niet-formeel leren voor volwassenen van 45+, vooral in taal- of opleidingscentra, maar ook de personeelsafdelingen van bedrijven.

INLEIDING

De term "volwassenenonderwijs" is betrekkelijk recent, hoewel historisch gezien sinds 1919 in het Verenigd Koninkrijk het Comité voor volwassenenonderwijs is opgericht. In zekere zin kan ASTRA, als lang tevoren opgerichte vereniging voor de cultuur van het Roemeense volk, worden beschouwd als een instelling voor volwassenenonderwijs. In de huidige taal van de onderwijswetenschappen deed deze term vooral zijn intrede na 1960, toen de profielinstellingen sterk werden uitgebreid, evenals de onderzoeken naar een dergelijk probleem. Er wordt steeds meer gesproken over volwassenenonderwijs, over voortgezette opleiding, omscholing en zelfs over universiteiten voor ouderen.

Geleidelijk aan ondergaat het begrip "volwassenenonderwijs" grote veranderingen, die het vandaag de dag doormaakt. De laatste jaren is een leven lang leren (LLL) een prioriteit geworden van de onderwijsstelsels wereldwijd. Ook al blijft de rol van het formele basisonderwijs van essentieel belang, toch is het de bedoeling dat levenslang leren, samen met niet-formeel onderwijs, de vaardigheden zo persoonlijk mogelijk maakt en ontwikkelt, zo dicht mogelijk bij de eisen van de markt en de samenleving enerzijds en de vaardigheid en de ziel van de leerling anderzijds.



(bron: <http://www.frolifeplanning.com/adult-education>)

Dit concept verbetert niet alleen de sociale integratie, het actief burgerschap en de persoonlijke ontwikkeling, maar ook het concurrentievermogen en de inzetbaarheid. De term erkent dat leren niet beperkt is tot de kindertijd of het klaslokaal, maar zich gedurende het hele leven en in een aantal situaties voordoet. In de afgelopen vijftig jaar hebben wetenschappelijke en technologische vernieuwingen een diepgaande invloed gehad op leerbehoeften en -stijlen. Leren kan niet langer worden opgedeeld in een bepaalde plaats en op een bepaald tijdstip om kennis te verwerven. De school vertegenwoordigt de plaats en de dienst de plaats waar de verworven kennis kan worden toegepast. Opzettelijk of niet, leren is gerelateerd aan en bepaalt de persoonlijke ontwikkeling (Sava, 2015) en niet alleen, een andere directe begunstigde is zowel de gemeenschap / samenleving waarin we leven en werken , handelen op de kwaliteit van het leven dat we leiden in de samenleving.

LLL, zoals Sava zegt, "is nauw verbonden met alle gebieden van de samenleving; we zouden kunnen zeggen dat er geen gebied in de samenleving is waar LLL niet plaatsvindt", we moeten onszelf voortdurend "bijwerken" of heroriënteren in het leven om de uitdagingen ervan op een waardige manier aan te gaan. Levenslang leren is niet nieuw, in feite bestaat het al gedurende het hele bestaan van de mensheid, omdat het deel uitmaakt van de sociale reproductie en diep geworteld is in alle culturen en beschavingen. Wij leven in een complexe en dynamische sociale, economische en politieke wereld en de mens moet zich aanpassen door in verschillende contexten nieuwe kennis, vaardigheden en attitudes te verwerven. Een individu zal de uitdagingen van het leven alleen aankunnen als hij of zij een levenslange student wordt, en een samenleving zal niet duurzaam zijn als zij geen lerende samenleving wordt. Het is niet genoeg om moraliserende doctrines te verkondigen zoals "de mens leert zolang hij leeft", hij moet leren, zelfs in combinatie met de dreiging van consequenties als hij het niet doet, achterop raken (Sava, S., 2015).

Kenmerkend voor volwassenenonderwijs is dat het grotendeels buiten de externe beperkingen om plaatsvindt en geïndividualiseerd is. Er zijn geen examens, cijfers, certificaten of toetsen die het leerproces kunnen beïnvloeden. Er zijn dus in het volwassenenonderwijs grote kansen om het leren uitsluitend te richten op onderwerpen van persoonlijke belangstelling die de centrale inhoud van het leren zullen vormen. Niet-formeel leren wordt dus erg belangrijk (Kolland, 2005; BMFSFJ 2005), vooral voor senioren die bekend zijn met het onderzoek en die zich vaak niet realiseren hoe belangrijk leren in hun dagelijks leven is. Het vernieuwende element van dit project is dat het niet-formele leren gekoppeld is aan een leertheorie (Holzkamp 1993) die sterk gericht is op dagelijkse activiteiten en levensproblemen. Uitgaande van de motivatie om te leren, werd het concept van participierend leren gecreëerd en als resultaat daarvan werd gesteld dat de leerling, als hij zijn vaardigheden om met dagelijkse problemen om te gaan uitbreidt, een verbetering van zijn levenskwaliteit zal verwachten.

KENMERKEN VAN HET LEERPROCES BIJ VOLWASSENEN 45+ JAAR

Volwasseneneducatie is een bijzondere dimensie van levenslang leren en is wereldwijd een prioriteit in de onderwijsstelsels geworden. Het is een antwoord op de moderne samenleving en heeft tot doel volwassenen op te leiden op gebieden die van belang zijn, zoals: informatietechnologie, vreemde talen, economische en ondernemerseducatie, educatie voor een democratisch burgerschap, gezondheidseducatie, management, oudereducatie, enz. Zij plaatst de lerende volwassene in het middelpunt van het onderwijsproces en draagt aldus bij tot de vergroting van zijn mogelijkheden om een actieve rol in de samenleving te spelen. In de volwassenheid wordt de behoefte

aan leren, het vergaren van kennis en vaardigheden gevoeld. Het is dus niet alleen een techniek, een wetenschap, maar ook een sociale beweging om de mensen te helpen hun plaats in de maatschappij te begrijpen en hen in staat te stellen zich aan te passen aan de eisen van deze eeuw, aan de eisen van de hedendaagse wereld, om evenwichtiger, efficiënter te worden.

De definitie van het leerproces wordt tegenwoordig vanuit verschillende gezichtspunten gemaakt: "Transformatie van het psychologisch bewustzijn van het individu" (J. Piaget); "Het voltooien en bevorderen van veranderingen in de gedragsorganisatie van de mens" (P. A. Osterrieth); "Het veranderen van de betekenis van de menselijke ervaring" (A. Quellet); "De wijziging van de positieve waarde in het menselijk rationeel gedrag" (I. Cerghit); "Proces van assimilatie en beoefening van informatie, waarden en handelingen die eigen zijn aan de mens" (N. Vintanu) enz.

Leerprocessen kunnen worden beschreven als lineair of opeenvolgend, transformatief of expansief. Zij worden als lineair beschouwd wanneer wordt uitgegaan van de veronderstelling dat leren bijdraagt tot het verwerven van vaardigheden, in welk geval vaardigheden geleidelijk worden verworven. Dezelfde processen zijn echter transformatief wanneer zij individuele en sociale verandering teweegbrengen. Voor individuele en sociale verandering is reflectief, kritisch en zelfsturend leren essentieel. Expansief leren is zelfgestuurd van aard, en de leerling breidt zijn of haar vaardigheden uit door te leren. Het is alleen expansief wanneer de leerling specifieke redenen heeft om eraan deel te nemen. Praktische belangstelling is altijd noodzakelijk om de motivatie bij het leren te bepalen. Angsten en het omgaan met angsten spelen in dit verband een veel onderschatte rol. Volwassenen moeten hun cognitieve vermogens oefenen en mogen vergeten niet als een onvermijdelijk lot aanvaarden. Het leerpotentieel kan dus worden gerealiseerd binnen de grenzen van de individuele specificiteit, als de persoon in staat is zijn eigen leerstrategieën, en gedeeltelijk zijn onbewuste vermogens, te identificeren en te gebruiken.

Terwijl de politieke programma's in 1960 gericht waren op de onderwijsintegratie van kansarmen, zijn zij sinds het einde van de jaren negentig gericht op de zelfregulering van ouderen. Dit sluit aan bij de nieuwe didactische en methodologische benaderingen die in de volwasseneneducatie en de bij- en nascholing worden gevolgd. De zogenaamde nieuwe leercultuur omvat alle programma's die zelfzorg, zelfbegrip en leren bevorderen. Zelfbeschikking en zelfperceptie van controle zijn ongelijk verdeeld over de bevolking. De meeste theorieën die gaan over de perceptie van de eigen controlecapaciteit erkennen dat de levensverwachting verandert. Buboltz-Lutz (1999) stelt dan ook dat niet alle 45-plussers in staat zijn tot zelfbepaling en zelfbeschikking bij het leren, en dat dit handelen beperkt blijft tot een elitegroep van de bevolking.

Mensen met lage kwalificaties ervaren zelfsturende leerprocessen als een onredelijke eis (Kolland & Ahmadi, 2010). Om zelfeducatie voor alle sociale groepen te vergemakkelijken en het subjectieve potentieel van oudere lerenden te maximaliseren, hebben wetenschappers in dit verband verschillende methodologische benaderingen voorgesteld. Mensen met lage kwalificaties ervaren zelfsturende leerprocessen als een onredelijke eis (Kolland & Ahmadi, 2010). Om zelfeducatie voor alle sociale groepen te vergemakkelijken en het subjectieve potentieel van oudere lerenden te maximaliseren, hebben wetenschappers in dit verband verschillende methodologische benaderingen voorgesteld.

Het uitgangspunt van het leerproces zijn dus de levensproblemen van de volwassenen, die moeten worden omgezet in leerproblemen. Uitgaande van deze premisse "is het in het belang van de persoon dat de problematiek van de dagelijkse (tijdelijke) activiteiten wordt overgebracht naar de leerinhouden" (Holzkamp 1996, 28). Aldus wordt een overdracht van een levensvraagstuk naar een inhoud bereikt. Door middel van een leerproces verwerft de proefpersoon nieuwe vaardigheden die hem indirect in staat stellen het levensvraagstuk met succes aan te pakken. Door participerend leren worden 45-plussers het subject van hun eigen leerproces. Volwasseneneducatie wordt ook geïdentificeerd met de inspanning van socialisatie, van het ontwikkelen van een culturele wereld uitgaande van de specifieke ervaringen in de gegeven situaties. Het is ook een manier om te communiceren met de leden van de groep waartoe zij behoren. Vanuit welk punt we volwasseneneducatie ook analyseren, het heeft altijd betrekking op hun leercapaciteiten. Vandaar het basisprincipe van levenslang leren: Leren om te leren.

Beter leren leren zijn vereisten van levenslang leren, waardoor de hedendaagse mens leert zichzelf te zijn, ontvankelijk voor veranderingen, daarop te anticiperen en zich daaraan aan te passen door zich aan te bieden als deelnemer aan het sociale programma, via zijn intellectuele en moreel-civiele autonomie. Het betekent de verwerving van de middelen om efficiënt informatie te zoeken, het vermogen om de informatie te verifiëren en het gebruik ervan in het leerproces, het vermogen om in een team te werken en solidair en nuttig te zijn binnen de groep. Hedendaags onderzoek in de psychologie weerlegt het idee dat het betreden van de volwassen leeftijd zou leiden tot stagnatie en veroudering van de opleidings- en scholingscapaciteiten. Levenslang leren leidt tot voortdurende ontwikkeling tot op hoge leeftijd. Het benadrukt dat de essentiële rol in het volwassenenonderwijs ligt bij de eerder verworven leercapaciteiten, het type en de redenen voor het leren en niet bij de leeftijd als zodanig. Het onderwijsstelsel van een samenleving omvat:

- Informeel onderwijs (Het overgrote deel van de kennis en praktische ervaring die een individu tijdens zijn leven opdoet, vindt plaats in een omgeving die niet gestructureerd is door informeel onderwijs. Op deze wijze worden taal, culturele waarden en alledaagse gedragingen verworven. Bijdragende factoren in deze betekenis zijn: familie, kerk, media, bibliotheken).
- Niet-formeel (buitenschools) onderwijs - staat voor elke vorm van opleiding die zowel door de opvoeder als door de opgeleide doelbewust wordt gesteund, waarbij de wederzijdse betrekkingen door beide partijen worden gewenst. Het is facultatief of optioneel.
- Formeel onderwijs (school.) Het onderscheidt zich door onderwijs in scholen door vaste leraren, in sommige studierichtingen.

Volwasseneneducatie is gericht op vormen van buitenschoolse vorming, omdat hij een getrainde persoonlijkheid vertegenwoordigt, die zich wil verbeteren, zichzelf wil overwinnen. Volwasseneneducatie heeft ook te maken met levenslang leren. "Levenslang leren is de educatie van alle mensen gedurende hun hele leven". Educatie als een complexe activiteit begint in het eerste levensjaar en gaat het hele leven door via de drie vormen: formele, informele en niet-formele educatie. Vandaar het permanente karakter van het onderwijs. De noodzaak van permanente educatie individueel en historisch werd intuïtief door Comenius gesteld: "Voor ieder mens is zijn leven een leerschool, van de wieg tot het graf." Aangezien de mens een sociaal verschijnsel is en de maatschappij onderhevig aan een permanente wording (verandering), is hij ook onderworpen aan hetzelfde proces van onderwijs gedurende zijn hele leven.

In de meeste gevallen vindt het leren plaats wanneer, op eigen initiatief, zelforganisatie plaatsvindt. Tijdens het proces van zelforganisatie ontdekken de volwassenen nieuwe leer- en opleidingsbehoeften. Het individu wordt geconfronteerd met dagelijkse problemen en staat steeds voor nieuwe uitdagingen, zodat hij het leren zal benaderen als een kans om deze op te lossen. Dit betekent dat volwasseneneducatie niet alleen formele leerprocessen (gewoonlijk in de vorm van geïnstitutionaliseerde cursussen) inhoudt, maar ook niet-formeel leren (zoals in burgerinitiatieven) en informeel leren (dagelijks leren). In het algemeen worden met volwasseneneducatie drie doelstellingen nagestreefd:

1. Voortdurende persoonlijkheidsontwikkeling,
2. Maatschappelijke betrokkenheid en
3. Deelname aan het sociaal-politieke leven van een "volwassen" burger.

Deze drie doelstellingen zijn verweven met de verwerving van vaardigheden en bekwaamheden om het complexe dagelijkse leven in goede banen te leiden. Er zij op gewezen dat deze drie aspecten niet complementair zijn, maar als een geheel kunnen worden beschouwd en onderling afhankelijk zijn.

Fundamenteel voor het bepalen van het doel van leren op oudere leeftijd zijn de leerbehoeften van mensen van 45+. Finsén (2007, 546 e.v.) onderscheidt, volgens Mc Clusky, vier leerbehoeften, te weten:

1. economische levensomstandigheden en lichamelijke conditie (copingbehoeften)
2. deelname aan activiteiten - overeenkomstig hun eigen interesses - (expressieve behoeften)
3. bijdrage aan de gemeenschap (bijdragende behoeften) en
4. ontwikkeling van het vermogen om actief te werken aan sociale verandering (behoeften aan invloed).

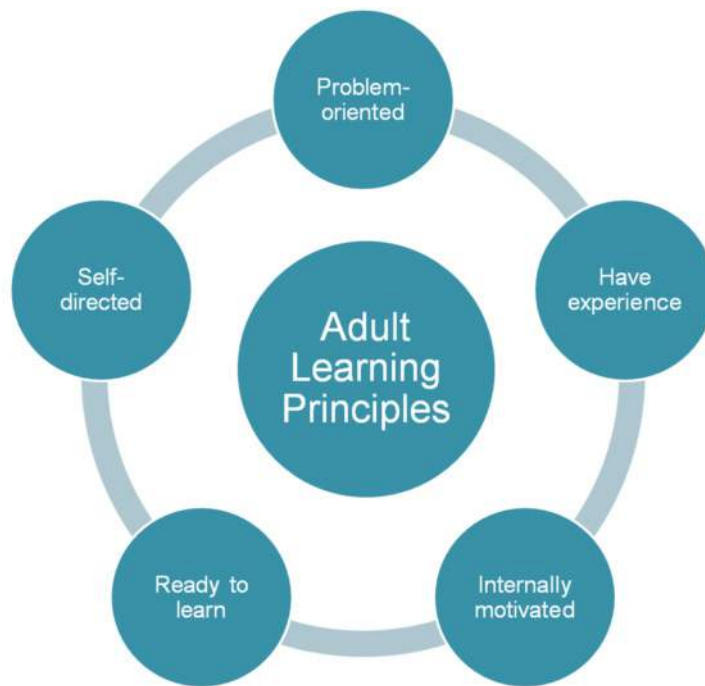
Voor de meeste volwassenen zijn de eerste twee leerbehoeften een prioriteit. Er bestaat een positieve en wederzijds voordelige relatie tussen onderwijs aan oudere volwassenen en burgerschapsonderwijs. Dit is niet alleen een individuele verantwoordelijkheid, maar senioren moeten als sociale wezens gezamenlijk kritisch handelen. Volwassenen worden zo zowel actoren als subjecten van sociale verandering. Het bepalen van de richting van de actie hangt af van de levensomstandigheden van de volwassenen. Dit concept wordt hieronder toegelicht.

BEGINSELEN VAN VOLWASSENENEDUCATIE

Het leerproces op volwassen leeftijd weerspiegelt een situatie van herstructurering en reorganisatie, waarbij de motivatie veel complexer is dan die van de leerling. Dit proces leidt tot een voortdurende transformatie van ideeën, de accumulatie van nieuwe kennis, en onafhankelijkheid in het proces van gestructureerd denken, gebaseerd op logica. De volwassene heeft goed gevormde psychische processen en maakt complexere emotionele associaties met de feitelijke stof, neemt verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van de kennisverwerving en weet precies wat hij wil leren of weten. Hij wordt gemotiveerd door intrinsieke behoeften of verlangens. Over het algemeen neemt de lerende volwassene deel aan opleidingsprogramma's omdat hij informatieve inhoud wil of nodig heeft om zijn beroep uit te oefenen of zich persoonlijk te ontwikkelen.

Volwasseneneducatie is bereikt wanneer het leerproces:

- **wordt geleid door de volwassene;**
- **beantwoordt aan recentelijk vastgestelde behoeften;**
- **is participatief;**
- **het is ervaringsgericht;**
- **het is reflecterend;**
- **geeft feedback;**



(bron : <https://www.startschoolnow.org/the-basics-of-adult-learning-theory/>)

Onder de elementen die een efficiënt leerproces in de volwassenheid genereren, kunnen worden genoemd: individualisering van het leerproces, het bestaan van een psychologisch klimaat van wederzijds vertrouwen, de mogelijkheid om hun standpunt kenbaar te maken, de mogelijkheid hebben om nieuwe kennis in verband te brengen met eerdere ervaringen, uitwisseling van ervaringen. Uitgaande van de bijzonderheden van het leerproces bij volwassenen, heeft de gespecialiseerde literatuur bepaalde beginselen geïdentificeerd die aan het leerproces bij volwassenen ten grondslag liggen:

1. Volwassenen dragen met hun eigen levenservaring bij tot de leersituatie. Volwasseneneducatie is meer gebaseerd op het herwaarderen van de eigen ervaring, waarbij de rol van de trainer er vooral in bestaat het proces van zelfleren te vergemakkelijken. In het leerproces hebben volwassenen soms ondersteuning nodig bij het identificeren van relevante levenservaringen, zoals vrijwilligerswerk, groepswerk, enz.
2. Volwassenen geven de beste resultaten als hun onafhankelijkheid wordt gecultiveerd. Het proces van volwasseneneducatie is gebaseerd op een permanent partnerschap, waarin de centrale rol wordt gespeeld door de lerenden en niet door de trainer. Daarom is het belangrijk dat volwassenen zich ervan bewust worden dat zij zichzelf in elke leersituatie kunnen redden. Het leerproces in de volwassenheid vereist het scheppen van verschillende contexten en mogelijkheden om zelfstandig te werken en verslag uit te brengen over de opgedane ervaring, waarbij volwassenen moeten leren dat zij het alleen afkunnen. Het is noodzakelijk dat de opleider zorgvuldig de weg bewandelt om voor de leerling verschillende

mogelijkheden van zelfstandig werken te scheppen en verslag uit te brengen over de opgedane ervaring.

3. Bij volwassenen ligt de nadruk bij het leren meer op problemen dan op onderwerpen, en is het leerproces meer praktisch dan theoretisch. Het leerproces van volwassenen is meer gericht op het oplossen van problemen dan op abstracte onderwerpen en thema's, en is meer praktisch dan theoretisch van aard. De theorie is nuttig om een kader te vormen voor het begrijpen van de zaak, maar is moeilijk vol te houden als zij niet in verband wordt gebracht met praktische aspecten. In dit proces is het aan te bevelen actuele gevallen en situaties te gebruiken, omdat die de hoofdmoot van de studenten uitmaken.

4. Volwassenen leren door in de praktijk te brengen. Het leerproces van volwassenen moet een kader bieden waarin zij verschillende dingen kunnen doen, inclusief fouten waarvan zij kunnen leren. Het leerproces van volwassenen moet een kader bieden waarin zij verschillende dingen kunnen doen, inclusief fouten waarvan zij kunnen leren. Ze willen zien hoe ze het geleerde in het dagelijks leven terugvinden. Dit is de enige manier waarop ik zeker kan zijn van wat ik weet.

5. De doeltreffendheid van volwasseneneducatie hangt af van de duidelijkheid van de eisen en verwachtingen. Dit beginsel wordt verklaard door het feit dat volwassen werknemers moeten weten wat van hen wordt verwacht, zoals termijnen, in welke vorm, in welke mate van voltooiing.

6. Volwassenen leren het best wanneer zij worden benaderd op hun huidige niveau van begrip en competentie. Iedere kennis en vaardigheden zijn uniek, ook al hebben zij vergelijkbare beroepservaringen. De rol van de trainer is die van begeleider van het leerproces. De trainer neemt niet de rol van deskundige op zich, maar evenzeer het proces van de opleiding van volwassenen, dat de kenmerken krijgt van een proces van Peer Education, d.w.z. peer education. De trainer en de cursisten bouwen samen het opleidingsprogramma op, uitgaande van de concrete ervaring en het huidige kennisniveau van de cursisten. Een evaluatie van de opleidingsbehoeften is een nuttig instrument in die richting.

7. Volwassenen onthouden eerder concepten dan feiten. In het leerproces op volwassen leeftijd moet de leerling het grote geheel begrijpen, de plaats die zijn activiteit inneemt in het bereiken van de algemene doelstelling van de zaak, de afdeling of het bureau en de organisatie.

8. Leren is niet lineair. Dit beginsel benadrukt dat het tempo van het volwassenenonderwijs moet worden aangepast aan de beschikbaarheid van de studenten. Het volwassenenonderwijs is normaliter gebaseerd op iemands bekwaamheidsniveau.

Daarom kunnen we een aantal principes van volwasseneneducatie belichten, principes die bedoeld zijn als leidraad bij het plannen en uitvoeren van het trainingsprogramma dat door de leraar of trainer wordt geleid:

- Erkennen van de noodzaak om te leren
- Toepassing van nieuwe verworvenheden op de werkplek
- Het integreren van ervaringen uit het verleden in nieuwe acquisities
- Voorkeur voor beton
- De behoefte aan een verscheidenheid van methoden
- De behoefte aan een informele en comfortabele omgeving om te leren
- De noodzaak om realistische problemen op te lossen
- Voorkeur voor interactieve leermethoden

Momenteel wordt de andragogische theorie als de meest sprekende beschouwd. De grondslagen van deze theorie, bedoeld om volwassenen te helpen leren, werden gelegd door de onderzoeker M. Knowles (1913-1997). Andragogie is gebaseerd op humanistische ideeën over de volwassene. Zij benadert de volwassene als een persoon die in staat is tot onafhankelijke zelfconceptualisatie, met een sterke intrinsieke motivatie en een ruime levenservaring. Aldus werd een reeks specifieke kenmerken van de bij het leerproces betrokken volwassenen geschetst, namelijk het feit dat volwassenen: een intrinsieke motivatie hebben en gericht zijn op een welomschreven doel; hebben een rijke levenservaring die moet worden gewaardeerd in het opleidingsproces; zijn autonoom en richten hun activiteit zelfstandig; zijn oplettend en selectief met betrekking tot de relatie van kennis; hebben een hogere mate van verantwoordelijkheid en nauwgezetheid, hebben een bijzonder respect voor leraren en willen door hen gerespecteerd worden, hebben een op het leven gerichte onderwijsoriëntatie. Wat de belemmeringen betreft die volwassenen ervan kunnen weerhouden te studeren, bestaat er een tendens om de volgende rechtvaardigingen te groeperen: tijdgebrek, geldgebrek, gezinsverantwoordelijkheden, organisatie van de planning, motivatieproblemen, gebrek aan zelfvertrouwen.

Enkele van de intrusiemethoden in het volwassenenonderwijs zijn: de expositiemethode (mondelinge presentatie van een onderwerp in een logische organisatie, gekenmerkt door de dichtheid van ideeën en hun vloeiende en krachtige presentatie), de vraagmethode, de praktisch-demonstratieve methode (krijgt een

bijzonder belang, door het gebruik van heuristische principes, de ontdekking van ideeën, betekenissen of vaardigheden van groot belang), de projectmethode, de groepswerkmethode, de ervaringsuitwisselingsmethode.

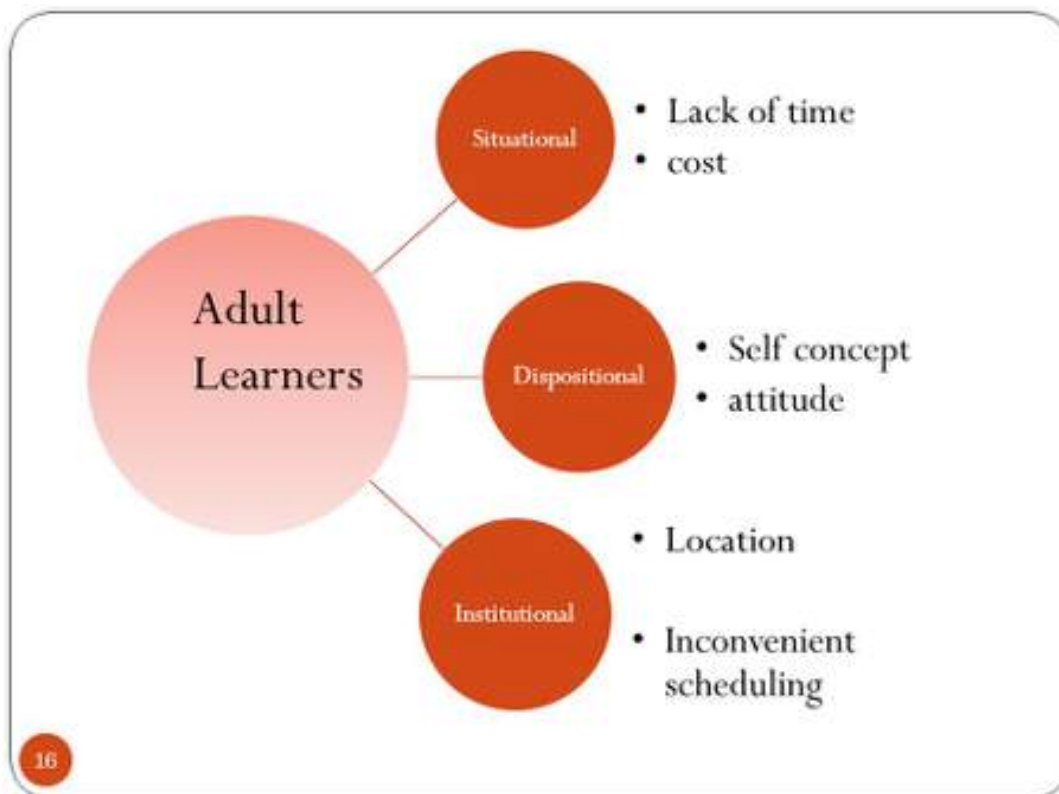
MOTIVATIE VAN VOLWASSENEN OM TE LEREN

Een ander belangrijk aspect van volwasseneneducatie is motivatie. Motiverende bronnen voor volwassenen:

1. Sociale relaties: Volwassenen komen naar bijscholingscursussen of andere instructieactiviteiten om nieuwe vrienden te maken of om samen te zijn met vrienden / collega's / familieleden.
2. Sociale verwachtingen: Volwassenen ondernemen instructieve activiteiten op aandringen van een autoriteit, op aanbeveling van naasten.
3. Maatschappelijk welzijn : Om hun bereidheid om in dienst van de gemeenschap te staan te ontwikkelen, volgen volwassenen cursussen die geen raakvlakken hebben met het basisberoep.
4. Beroepsvooruitgang: volwassenen volgen een opleiding om materiële voordelen te verwerven, beroepsvooruitgang, sociaal prestige, om de concurrentie het hoofd te bieden.
5. Toevluchtsoord of stimulans: Om van de verveling af te komen, om de routine thuis of op het werk te vermijden, vinden volwassenen hun heil in leren.
6. Cognitieve belangstelling: De meeste volwassenen leren omwille van het leren, op zoek naar nieuwe informatie om hun nieuwsgierigheid te bevredigen.

BELEMMERINGEN IN HET VOLWASSENENONDERWIJS MET EEN MIGRANTENACHTERGROND

In tegenstelling tot kinderen en adolescenten hebben volwassenen meer verantwoordelijkheden, wat impliciet meer belemmeringen opwerpt om aan een instructieproces deel te nemen.



(bron: <https://slideplayer.com/slide/7253276/>)

Redenen die het vaakst genoemd worden door volwassenen:

1. Tijdgebrek: ongeacht of er avondcursussen of korte cursussen zijn, loont het hoe dan ook om wat tijd te "verliezen" (te verliezen door daadwerkelijk te winnen)
2. Geldgebrek : er is momenteel een zeer klein aantal instellingen dat gratis opleidingsdiensten aanbiedt, zodat het geldprobleem een van de belangrijkste is, vooral in landen met een lage economie.
3. Gezinsverantwoordelijkheden: de zorg voor kinderen, relaties met familieleden, huishoudelijke verplichtingen nemen een groot deel van de voor studie bestemde tijd in beslag.
4. Organisatie van de planning: dienstverplichtingen, gezin vergen veel tijd, en betrokkenheid bij het studieproces brengt ook roosterwijzigingen, opofferingen, enz. met zich mee.
5. Motivatieproblemen: de volwassene moet leren omdat hij daartoe gedwongen werd
6. Gebrek aan zelfvertrouwen: een laag zelfbeeld, een onvergetelijke mislukking of andere dingen die de volwassene hebben getekend, zullen hem ervan weerhouden zijn frustraties en angsten te overwinnen. In verband met cultuur wordt volwasseneneducatie gepresenteerd als een factor in de ondersteuning en bevordering van culturele waarden. Cultuur stimuleert meer dan enig ander gebied, zelfeducatie en zelfopleiding. Zelfeducatie is een "zelfopvoeding". Het educatieve proces vereist een wilsinspanning en een grote betrokkenheid van het subject van de educatieve handeling, en is in die zin een aanvulling op het initiële onderwijs.

De relatie opvoeding-permanente opvoeding-zelfopvoeding is een dialectische. Het opvoedingsideaal veronderstelt de vervolmaking van de menselijke persoonlijkheid. "Vorming van zelfbewustzijn" - essentiële voorwaarde voor de ontwikkeling van zelfopvoedingsprocessen.

Er bestaan verschillende methoden in de volwasseneneducatie, waarvan we er hieronder enkele zullen opsommen.

Blootstellingsmethode:

- Exposure;
- Popularisering conferentie;
- Master class.

Ondervragings methode

- Debat;
- Symposium;
- Colloquium;
- Interview;
- De ronde tafel.

Praktisch-demonstratieve methoden:

- Industriële opleidingsmethode;
- Carrard methode;
- Projectmethode;
- Groepswerk methode;
- Ervaringsuitwisselingsmethode.

VOORWAARDEN VOOR EEN EFFICIËNTE VERSTREKKING VAN VOLWASSENENEDUCATIE VAN 45+ MET MIGRANTEN ACHTERGROND

De uitdrukking ervaringsleren, die vooral wordt gebruikt wanneer we het hebben over op volwassen leeftijd verworven onderwijs, is een term die overeenkomt met die van evolutie of verandering. Onderzoek in deze richting spreekt van het bestaan in de mens van een natuurlijke neiging tot leren (Rogers, 1969), in dit geval heeft de leraar de rol om de produktie van kennis te vergemakkelijken en een gunstige onderwijsomgeving te scheppen. Dit houdt in:

- het creëren van een positieve leeromgeving;

- het verduidelijken van de doelstellingen van de stagiairs;
- te zorgen voor de middelen die in het leerproces moeten worden gebruikt;
- het handhaven van een permanent evenwicht tussen de intellectuele en de emotionele kant van het leerproces;
- verspreiding van informatie en ideeën die eigen zijn aan de leraar, maar zonder deze op te leggen;
- het bereiken van een leergesprek gericht op een specifiek onderwerp;
- betrokkenheid van volwassenen bij een relevante leerervaring;
- het bestaan te verzekeren van een permanente terugkoppeling in de richting van het door het gevormde bereikte niveau van vooruitgang.

De toepassing van deze leerprincipes in opleidingsprogramma's houdt in:

- behandeling van de deelnemers als verantwoordelijke volwassenen die in staat zijn hun interesses na te streven; betrokkenheid van de deelnemers bij de structurering van het programma;
- de deelnemers te betrekken bij het gebruik van vragenlijsten en andere evaluatie-instrumenten voor zelfdiagnose van de vaardigheden, voor en na het opleidingsprogramma;
- de formulering van hun eigen doelstellingen door volwassenen, in verband met het onderwerp van de opleiding;
- het creëren van samenhang op het niveau van de opleidingsgroep en een warme sfeer die bevorderlijk is voor de vrije meningsuiting;
- het leggen van de nadruk op het verband tussen de doelstellingen van het opleidingsprogramma en het concrete werkterrein van de deelnemende volwassenen;
- de relevantie van volwasseneneducatie benadrukken of hen aan de hand van concrete voorbeelden bewust maken van de voordelen die zij zullen hebben als gevolg van het opleidingsprogramma;
- het gebruik van ervaringen van volwassenen in de leer-onderwijskundige aanpak;
- actieve betrokkenheid van de deelnemers bij het leerproces, met gebruikmaking van op de lerende gerichte activiteiten, gestructureerde ervaringen en mogelijkheden om inhoud te consolideren;
- te zorgen voor de zelfevaluatie van hun eigen verworvenheden door de deelnemers, door middel van concrete activiteiten tijdens het gehele onderwijsprogramma.

In elke andere vorm van onderwijs door middel van cursussen, seminars, universiteiten of mensen die onderwijzen wat niet gepaard gaat met de sterke belangstelling van de deelnemer samen met zijn vreugde, enthousiasme en begrip, wordt leren niet vastgelegd of ingeprent in het leven van volwassenen. Het proces van volwasseneneducatie wordt samengevat in doel. Waarom leren volwassenen? Het doel is belangstelling en continuïteit op te wekken, en dit soort inspanning brengt geluk.

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN

Opmerking: Deze activiteiten kunnen worden gedaan in de eerste sessie van de cursus, om de deelnemers voor te stellen en een geschikte sfeer te scheppen voor de rest van de cursus.

1. EERSTE PRESENTATIES - OVERZICHT VAN DE DEELNEMERS

Dit is een goede activiteit om het ijs te breken en de druk te verminderen wanneer iemand in een groep zit waar hij niemand kent.

De begeleider vraagt de deelnemers een kring te vormen en zich voor te stellen met bewegingen: ze wijzen een gebaar toe aan hun naam en voeren één voor één de beweging uit terwijl ze hun naam zeggen. Telkens wanneer een van de deelnemers haar naam zegt, herhalen de rest van de groep en de begeleider deze.

Na het toewijzen van een gebaar aan hun naam, krijgen de deelnemers een blanco vel papier waarop ze hun naam moeten schrijven of tekenen op de manier die ze willen dat de rest van de groep zich zal herinneren. De begeleider zal hen voorzien van kleurrijke krabbels, stiften en scharen om hun naam te personaliseren. Onder hun naam kunnen de deelnemers de datum van hun aankomst in het gastland noteren, evenals de namen van andere landen waar ze hebben gewoond.

Ondertussen hangt de facilitator een leeg stuk bruin papier aan de muur en tekent een reeks bellen, die elk een deelnemer identificeren, en vervolgens hangt ieder de tekeningen op die zijn naam vertegenwoordigen. Na dit alles zullen de deelnemers aan de groep uitleggen hoe ze geroepen willen worden.

2. HOE ZIJN ZE? WAAR IDENTIFICEER IK ME MEE?

De facilitator geeft de deelnemers verschillende tijdschriften die aspecten van het dagelijks leven illustreren (bijvoorbeeld verschillende vrouwen in alledaagse situaties, die verschillende taken uitvoeren, alleen of met andere mensen).

De deelnemers kiezen dan beelden die volgens hen te maken hebben met hun leven, wat ze leuk vinden, wat ze zijn, hun vroegere en huidige ervaringen, toekomstplannen, enzovoort. Nadat ze de afbeeldingen hebben gekozen, knippen ze die uit en maken ze hun eigen collages; ik kan er zinnen en uitdrukkingen aan toevoegen in geschreven vorm.

Als de collage klaar is, lichten de deelnemers hem toe aan de groep en hangen ze hem in hun persoonlijke bubbel aan de groepsmuur.

3. WIE BEN IK?

De facilitator geeft elke deelnemer een wit papier en een pen om - duidelijk en leesbaar - zijn naam op te schrijven en vijf vaardigheden die elke deelnemer meent te bezitten, als antwoord op de vraag: Wie zijn zij?

De deelnemers hangen hun papier op hun borst, zodat anderen kunnen zien wie ze zijn. De facilitator vertelt de deelnemers om groepjes te vormen om zichzelf voor te stellen en zodat ieder de vaardigheden van de anderen kan lezen.

Zij zullen in de groep een reeks vragen beantwoorden, zoals: Hoe voelde ik me toen ik schreef: Wie ben ik? En hoe voel ik me als ze het weten?

Aan het eind van de activiteit zal de groep opmerkingen uitwisselen over de besproken belangrijke onderwerpen en nadenken over de gelijkenis van de genoemde emoties.

4. WIE EN WIE?

Dit is een activiteit die de deelnemers helpt elkaars namen te onthouden en elkaar te leren kennen. Het is ook ontspannend en creëert een aangename sfeer.

The participants stand in a circle and practice body language through the activities presented by the facilitator, related to the presentation process.

Participant A looks at participant B, says her name, and walks over to take her place. Immediately, participant B looks at participant C, going towards her and so on. There will always be someone moving inside the circle.

If a participant gets stuck and can't say someone else's name, she will sit in the middle of the circle, and the rest of the group will be allowed to ask her two questions about her life. After answering, she will say the name of a participant and take her place.

REFERENTIES

- Dumitru, I., Al., Dezvoltarea gândirii critice și învățarea eficientă, Editura de Vest, Timisoara, 2000.
- Dumitriu, Gh., Comunicare și învățare, EDP, București, 1998.
- Freud, S., Introducere în psihanaliză. Prelegeri de psihanaliză. Psihopatologia vieții cotidiene, EDP, București, 1990.
- Gagne, R.M., Condițiile învățării, EDP, București, 1975.
- Hans Lowe, Introducere în psihologia învățării la adulți, ed Didactica și pedagogica, București, 1978, pag 221-222
- Barzea, Cezar, Artă și știința educației, EDP RA, București 1995
- Niculescu, Rodica, Formarea formatorilor, Editura All Education. București, 2000.
- Radulescu, Stefan, M., Pedagogia Freinet - un demers inovator, Editura Polirom, Iași,
- Salade, D., Formarea comportamentului moral - civic, în educația și dinamica ei, Editura Tribuna Învățământului, București, 1998.
- Salavastru Dorina - Psihologia educației, Ed. Polirom, Iași, 2004
- Sava, Simona, (coordonator), Educația adulților în România. Politici educative. culturale și sociale. Editura Almanahul Banatului, Timisoara, 2001.

2. UITDAGINGEN VAN DE MIGRANT ACHTERGROND

ABSTRACT

De integratie van migranten en hun actieve deelname aan de arbeidsmarkt is een van de belangrijkste vraagstukken in de Europese Unie (EU). Het staat hoog op de publieke agenda, komt vaak in het nieuws en ook de publieke opinie is bezorgd over deze kwesties. Het integratieproces is niet alleen belangrijk vanwege het economische aspect, maar ook voor de bevordering van de sociale samenhang. Het integratieproces is echter niet zonder problemen verlopen. Een van de belangrijkste belemmeringen voor integratie is dat migranten "hogere werkloosheidscijfers en lagere inkomens hebben dan autochtonen" (zie bv. OESO1/Europese Unie 2015). Daar zijn veel redenen voor, bijvoorbeeld een lager opleidingsniveau en een 'discriminerende houding van de nationale bevolking tegenover migranten'. Veel landen hebben ook problemen met het erkennen van onderwijs en kwalificaties die buiten de EU zijn verworven. Deze obstakels moeten uit de weg worden geruimd om tegen 2020 een werkgelegenheidsgraad van 75% te bereiken, zoals de EU beoogt.

Voor integratie en inclusie is het belangrijk om eerst de behoeften van de doelgroep in kaart te brengen en te bepalen welke uitdagingen het belangrijkst zijn voor werkgevers en voor personen met een migrantenachtergrond, als potentiële werknemers. Migrantenintegratie heeft een prominente plaats op de mondiale agenda gekregen met de oproep in de duurzame ontwikkelingsagenda van 2030 om "niemand achter te laten" - ook migranten niet. Het terrein van de integratie van migranten is echter van oudsher polariserend en de desbetreffende gegevens zijn over het algemeen beperkt tot landen met hoge inkomens. Integratie heeft betrekking op verschillende beleidsgebieden en verschillende aspecten van het leven van migranten, en daarom bestrijken gegevens over de integratie van migranten een breed scala aan informatie, zoals de vraag of migranten integreren in de economische, sociale, culturele en politieke sectoren van de samenleving, de discriminatie waarmee zij worden geconfronteerd, de invloed van het beleid op de integratie van migranten, en het beeld dat het publiek heeft van migranten en immigratie. Migrant en personen met een migrantenachtergrond moeten het hoofd bieden aan vele uitdagingen, die ook kansen kunnen zijn, om zich bij te scholen en onder billijke en eerlijke voorwaarden op de arbeidsmarkt te integreren.

INLEIDING

Vandaag de dag vormen migrantenzoekers een grote uitdaging voor heel Europa. De integratie van migranten is in heel Europa een onderwerp van voortdurende discussie geworden. Het nieuwe debat gaat nu over de vraag hoe integratiebenaderingen, -beleid, -theorie en -praktijken kunnen worden bevorderd. Burgerlijke coëxistentie en wederzijds respect moeten worden opgebouwd via onderwijs- en welzijnsinterventies, ook op het gebied van werk.

Integratieprocessen leiden vaak tot xenofobe attitudes. Daarom is leren voor migranten de enige manier geworden om zich tegen vooroordelen en stereotypen te verdedigen en in de samenleving en op de arbeidsmarkt te integreren.

Belangrijkste uitdagingen en kansen voor arbeidsintegratie voor personen met een migrantenachtergrond:

- Cultuurskloof; gebrek aan kennis van nationale structuren: noodzaak om informatie in te winnen over de instellingen en organisaties van het gastland. Inclusief sociale regels en werketiquette: Kleding, Gedrag, Punctualiteit.
- Juridische wegversperringen: juridische deskundigen kunnen advies geven over de navigatie door juridische kwesties.
- Andere economie: migranten zullen zich moeten aanpassen aan een nieuw soort economie.
- Hulpmiddelen om uitdagingen in kansen te veranderen:
- Cultureel bewustzijn; culturele competentie; werkcultuur; digitale competentie en Multimedia-voordeel voor culturele uitwisseling

KENMERKEN EN INSTRUMENTEN OM DE UITDAGINGEN VAN PERSONEN MET EEN MIGRANTENACHTERGROND AAN TE GAAN

- Verbetering van het cultureel bewustzijn.
- Definitie van cultureel bewustzijn.
- Vermogen om voor zichzelf op te komen en zich bewust te worden van onze eigen en andermans culturele waarden, overtuigingen en percepties.
- Cultureel bewustzijn komt centraal te staan wanneer wij omgaan met mensen uit andere culturen.
- Mensen zien, interpreteren en evalueren dingen op verschillende manieren; wat in de ene cultuur als "gepast gedrag" wordt beschouwd, is in een andere cultuur vaak ongepast. Wij hebben vanaf onze geboorte geleerd om dingen op een onbewust niveau te zien en te doen. Onze ervaringen, waarden en culturele achtergrond leiden ons om dingen te zien en te doen op een bepaalde manier.
- Stap buiten je culturele grenzen om te beseffen welke invloed onze cultuur heeft op ons gedrag.
- Bij de omgang en communicatie met andere mensen, vooral die met een andere culturele achtergrond, moet je je bewust zijn van hun normen, waarden en overtuigingen.

CULTUURBEWUSTZIJN OP DE WERKPLEK

Met de globalisering van het bedrijfsleven, de toegenomen diversiteit op de werkplek en de multiculturele nadruk in de samenleving, is cultureel bewustzijn een van de belangrijkste zakelijke instrumenten geworden in bijna elke bedrijfstak. Inzicht in de culturen van de mensen om u heen zal de communicatie, de productiviteit en de eenheid op de werkplek verbeteren. Een formele training in intercultureel bewustzijn kan nuttig zijn voor het oplossen van problemen in multiculturele bedrijfsteams, maar er zijn verschillende technieken voor cultureel bewustzijn, die u in de tussentijd kunt gebruiken.

Ga dieper in op culturele kennis

- One of the easiest ways to understand your multicultural coworkers is by researching cultures and increasing your cultural knowledge. Reading books and searching the Internet are the most accessible sources of relevant information (keep in mind that there are also plenty of false information in the Internet).

Culturele kennis gebruiken

- Als u iets interessants te weten komt over de cultuur van een collega, vraag er dan naar of vermeld het in een relevante situatie. Dit kan in het begin ongemakkelijk lijken, maar uw collega's zullen uw inspanning om uzelf te onderwijzen erkennen.
- Door de verworven informatie te gebruiken, kunnen multiculturele barrières worden geslecht, voelt iedereen in uw team zich meer op zijn gemak en leren anderen over andere culturen.

Use Cultural competence as a skill for mutual understanding and integration

- Cultuur is overal waar mensen zijn, en het is een belangrijk aspect, dat mensen met hetzelfde sociale erfgoed verbindt. In elke cultuur zijn er verschillende patronen van normen, waarden, overtuigingen en attitudes, die het handelen van mensen sturen. Soms verschillen culturen sterk van elkaar en kunnen er kloven ontstaan, waardoor wederzijds begrip niet mogelijk is. De verwarring kan worden veroorzaakt door gewoonten, taal of gedragingen in het algemeen. Bij de ontmoeting met een vreemde culturele omgeving kunnen sommigen een cultuurschok ervaren, die kan overkomen als ongemak en desoriëntatie.
- Om zich aan te passen aan de nieuwe culturele omgeving en te gedijen in het beroepsleven, is het belangrijk iemands culturele competentie te verbeteren. Culturele competentie heeft vele namen; het kan mondiale competentie worden genoemd (in sociaal werk), culturele intelligentie, internationaal denken, multiculturele competentie, mondiaal burgerschap en zelfs mondiaal leren.

- Zij bestaat uit kennis, vaardigheden, gedragingen, beleidsmaatregelen en attitudes, die doeltreffend en passend zijn in interculturele interacties, en die interculturele groepen en individuen helpen om professioneler te werken in verschillende situaties. Culturele competentie is ook gevoeligheid voor culturele verschillen, en verwijst naar het vermogen om de geloofsovertuigingen, taal, intermenselijke stijlen en gedragingen van individuen en gezinnen te eren en te respecteren.
- Op individueel niveau moet de nadruk worden gelegd op de eigen waarden en attitudes, maar ook op het verwerven van de nodige kennis en vaardigheden, die helpen om op passende wijze in interculturele situaties te werken. Op organisatieniveau is het van essentieel belang om diversiteit en de culturele context van de gemeenschappen die zij dienen te waarderen en zich daaraan aan te passen, en om zelfevaluatie uit te voeren met betrekking tot de vaardigheden rond culturele competentie. Daarnaast moeten organisaties een reeks waarden, principes en beleidslijnen hebben gedefinieerd om in de praktijk uit te voeren.

WAT HOUDT CULTURELE COMPETENTIE IN?

1. Kennis

Bij interculturele context en culturele competentie kan het gaan om kennis over andere culturen en talen. Het is het begrijpen van buitenlandse woordenschat en grammatica, en hoe de taal wordt gebruikt, maar ook het hebben van een dieper inzicht in specifieke culturen, en hoe de waarden en attitudes van invloed zijn bij het denken over een status van een bepaalde groep mensen. Kennis kan ook contextgebonden zijn, in dat geval gaat het om de geschiedenis van de cultuur, de politieke en economische systemen, de godsdienst en bepaalde interacties bij bijvoorbeeld het gebruik van gezondheidszorg. Het laatste belangrijke aspect is culturele zelfkennis en bewustzijn, wat betekent dat men begrijpt hoe mensen met verschillende culturele achtergronden zijn "gebouwd" om zich te gedragen en te communiceren.

2. Vaardigheden

Cultureel competente personen zijn bedreven in het luisteren naar de interactie tussen individuen, het observeren van en aandacht besteden aan de non-verbale communicatie. Hij of zij is zich bewust van verschillende communicatiestijlen en is in staat dingen vanuit andere perspectieven te zien. De vaardigheden zijn niet alleen gericht op het handelen van anderen, maar ook op de persoon zelf; het reflecteren op eigen denken en handelen is net zo belangrijk.

De houding ten opzichte van andere mensen heeft een opmerkelijke invloed op de omgang met elkaar. Nieuwsgierigheid om meer te weten te komen over andere culturen en een open geest, zonder op voorhand te oordelen of veronderstellingen te maken, zijn opmerkelijke sterke punten bij het nadenken over culturele competentie. Het belangrijkste is dat men de waarde en het bestaan van andere mensen respecteert en waardeert. Zonder respect en begrip kan men niet competent zijn om in een interculturele omgeving te werken. Ieder mens is anders, en daarom is het belangrijk tolerant te zijn ten aanzien van ambiguïteit, diversiteit en voortdurend veranderende situaties.



Gelijkheid, diversiteit en sociale aspecten zijn belangrijke aspecten van het leven in de moderne wereld. Het indelen van mensen in groepen en het categoriseren van dingen is iets natuurlijk voor de mens om te doen, omdat het ons helpt de wereld te begrijpen. Het is belangrijk onze eigen overtuigingen en attitudes tegenover anderen in vraag te stellen en manieren te leren om met discriminatie om te gaan wanneer die ons overkomt. Dit materiaal zal de betekenis van gelijkheid, diversiteit en sociale integratie bepalen en helpen om over deze onderwerpen na te denken om een groter zelfbewustzijn te creëren.

Gelijkheid

Sociale gelijkheid, waarbij alle mensen binnen een groep dezelfde status hebben. Sociale gelijkheid heeft betrekking op de verdeling van sociale goederen en lasten, zoals inkomen, rijkdom, kansen, onderwijs en gezondheidszorg. Er is sprake van sociale gelijkheid wanneer een of ander goed, zoals inkomen of geluk, in gelijke mate wordt bereikt. Dit is echter geen gemakkelijke vraag: hoe definiëren we de "goederen" en de eenheden waarover ze worden verdeeld.

Gender Equality

Is het gelijk behandelen van vrouwen en mannen: gelijkheid van vrouwen en mannen houdt niet in dat vrouwen en mannen gelijk zijn, maar dat zij gelijke waarde hebben en gelijk behandeld moeten worden. Gendergelijkheid is niet alleen een zaak van vrouwen, maar moet ook mannen aangaan en volledig bij het proces worden betrokken. Gelijkheid van vrouwen en mannen wordt gezien als zowel een mensenrechtenkwestie als een voorwaarde voor en een indicator van duurzame, mensgerichte ontwikkeling.

Racial Equality

Rassengelijkheid houdt in dat individuen, ongeacht hun raskenmerken, moreel, politiek en juridisch gelijk zijn en als zodanig worden behandeld. Bovendien gaat het om de opvatting dat verschillende rassengroepen gelijk zijn, waarbij geen van hen inherent superieur of inferieur is. De term wordt vaak in verband gebracht met het idee van gelijke behandeling voor de wet en gelijke kansen.

Diversiteit

Culturele/etnische diversiteit is de mengeling van rassen en godsdiensten, waaruit een groep mensen bestaat. Diversiteit is elke dimensie die kan worden gebruikt om groepen en mensen van elkaar te onderscheiden. Kort gezegd gaat het erom mensen mondiger te maken door te respecteren en te waarderen wat hen anders maakt, bijvoorbeeld in termen van leeftijd, geslacht, etniciteit, godsdienst, handicap, seksuele geaardheid, opleiding of nationale afkomst.

Diversiteit maakt het mogelijk deze verschillen te verkennen in een veilige, positieve en koesterende omgeving. Het betekent dat men elkaar begrijpt door verder te gaan dan eenvoudige tolerantie en ervoor te zorgen dat mensen hun verschillen werkelijk waarderen. Dit stelt ons in staat de rijke dimensies van diversiteit die in elk individu besloten liggen te omarmen en te vieren en een positieve waarde toe te kennen aan diversiteit in de gemeenschap en op de arbeidsmarkt.

Sociale insluiting

Inclusie is een organisatorische inspanning en praktijk, waarbij verschillende groepen of personen met verschillende achtergronden cultureel en sociaal worden aanvaard en verwelkomd, en gelijk worden behandeld. Deze verschillen kunnen vanzelfsprekend zijn, zoals nationale afkomst, leeftijd, ras en etniciteit, godsdienst, geslacht en sociaal-economische status, of zij kunnen meer inherent zijn, zoals onderwijsachtergrond, opleiding, sectorervaring, anciënniteit in de organisatie; zelfs persoonlijkheid, zoals introverte en extraverte mensen

Inclusie is een gevoel van erbij horen. Inclusieve culturen geven mensen het gevoel dat ze gerespecteerd en gewaardeerd worden om wie ze zijn, als individu of als groep. Mensen voelen een niveau van ondersteunende energie en betrokkenheid van anderen, zodat zij in staat zijn het beste uit zichzelf te halen op het werk. Inclusie betekent vaak een verschuiving in de mentaliteit en cultuur van een organisatie en heeft zichtbare effecten, zoals de deelname aan vergaderingen, de manier waarop kantoren fysiek zijn georganiseerd of de toegang tot bepaalde faciliteiten of informatie. Eenvoudig gezegd: diversiteit is de mix en inclusie is die mix goed laten samenwerken. Bovendien, zonder gelijkheid is er minder diversiteit en tegelijkertijd minder mensen opgenomen in de samenleving.

In een hechte gemeenschap is er een gemeenschappelijke visie en een gevoel van saamhorigheid voor allen. De relaties tussen groepsleden zijn sterk en positief, en ze ontwikkelen zich in verschillende omgevingen, tussen mensen met verschillende achtergronden. De cohesie draagt bij tot het waarderen en waarderen van diversiteit, maar maakt het ook mogelijk dat alle mensen gelijke kansen hebben als het gaat om situaties en keuzes in het leven. De cohesie van de gemeenschap is dan ook gebaseerd op uitgebreide contacten tussen talrijke groepen, gelijke kansen en positieve aanvaarding van diversiteit. Meestal zorgt de sterke band tussen de groepen en de groepsleden ervoor dat mensen zich niet langer sterk identificeren met religieuze, etnische of andere spanningsveroorzakende groepen, die verbonden zijn met haat en verkeerde vormen van solidariteit.



Discriminatie

Discriminatie betekent ongelijke of verschillende behandeling of intimidatie die schade veroorzaakt. Discriminatie is de oneerlijke of nadelige behandeling van mensen en groepen op grond van kenmerken als ras, geslacht, leeftijd of seksuele geaardheid.

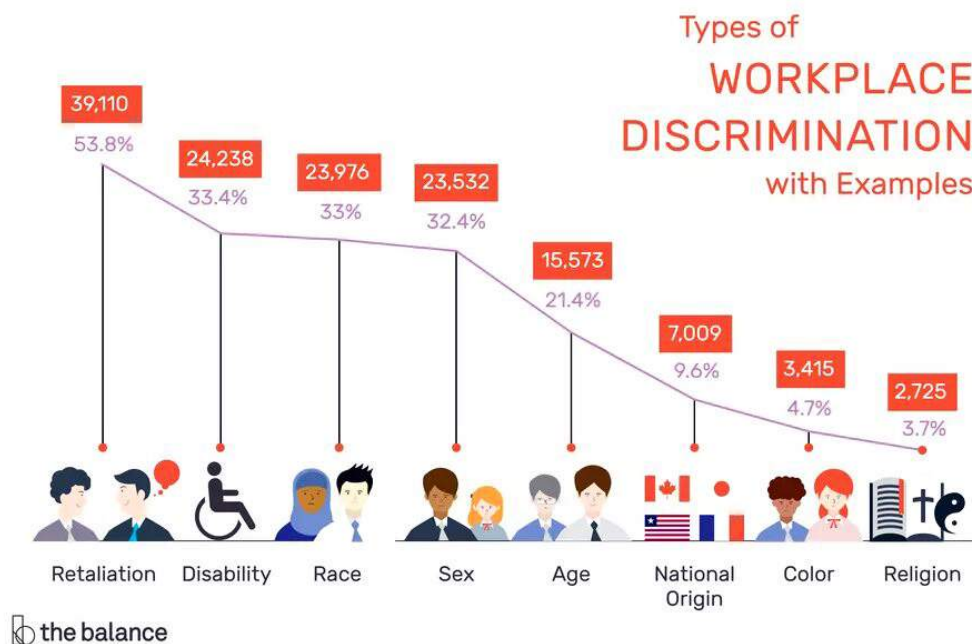
Het menselijk brein deelt dingen van nature in categorieën in om de wereld te begrijpen. Heel jonge kinderen leren bijvoorbeeld snel het verschil tussen jongens en meisjes. De waarden die wij aan verschillende categorieën toekennen, zijn echter aangeleerd - van onze ouders, onze leeftijdgenoten en de waarnemingen die wij doen over hoe de wereld in elkaar zit. Discriminatie komt vaak voort uit angst en onbegrip. Discriminatie kan schadelijk zijn, zelfs als u niet het directe doelwit bent geweest van openlijke daden van partijdigheid. Ongeacht uw persoonlijke ervaringen, kan het stressvol zijn om lid te zijn van een groep die vaak wordt gediscrimineerd, zoals raciale minderheden.

De anticipatie op discriminatie creëert zijn eigen chronische stress. Mensen kunnen zelfs situaties vermijden waarin zij een slechte behandeling verwachten, waardoor zij zelfs kansen op onderwijs en werk mislopen.

Het vinden van gezonde manieren om met discriminatie om te gaan is belangrijk, zowel voor iemands lichamelijke gezondheid als voor zijn geestelijk welzijn. Hier is wat nuttig advies over hoe om te gaan met discriminatie:

- Focus op uw sterke punten. Door je te richten op je kernwaarden, overtuigingen en waargenomen sterke punten kun je mensen motiveren om te slagen, en kun je zelfs de negatieve effecten van vooroordelen bufferen. Het overwinnen van tegenslagen kan mensen ook veerkrachtiger maken en beter in staat om toekomstige uitdagingen het hoofd te bieden.
- Zoek steunpunten. Een probleem met discriminatie is dat mensen de negatieve overtuigingen van anderen kunnen internaliseren. Je kunt gaan geloven dat je niet goed genoeg bent. Familie en vrienden kunnen je eraan herinneren dat je de moeite waard bent en je helpen je verkeerde overtuigingen te herzien.
- Familie en vrienden kunnen ook helpen om de tol te eisen die microagressie en andere voorbeelden van dagelijkse discriminatie kunnen eisen. In een wereld die je ervaringen en gevoelens regelmatig ontkent, kunnen leden van je steunnetwerk je geruststellen dat je de ervaringen van discriminatie niet inbeeldt. Toch is het soms pijnlijk om over discriminatie te praten. Het kan nuttig zijn om vrienden en familie te vragen hoe zij met dergelijke gebeurtenissen omgaan.

- Uw familie en vrienden kunnen u ook helpen als u het gevoel hebt dat u het slachtoffer bent geworden van discriminatie op gebieden als huisvesting, werkgelegenheid of onderwijs. Vaak melden mensen dergelijke ervaringen niet. Een van de redenen hiervoor is dat mensen vaak aan zichzelf twijfelen: Ben ik werkelijk gediscrimineerd of ben ik overgevoelig? Zal ik negatief worden beoordeeld als ik de kwestie aan de orde stel? Je steunend netwerk kan je helpen om de realiteit te controleren en te klankborden om te beslissen of je beweringen gegrond zijn en het waard om door te zetten.



Doe mee. Steun hoeft niet alleen te komen van mensen in uw familie- of vriendenkring. U kunt zich aansluiten bij gelijkgestemde groepen en organisaties, zowel plaatselijk als online. Het kan helpen om te weten dat er anderen zijn, die soortgelijke ervaringen hebben gehad. Contact leggen met die mensen kan je helpen om situaties aan te pakken en te reageren op ervaringen van discriminatie op manieren waar je nog niet aan gedacht had.

- Help uzelf om helder te denken. Het doelwit zijn van discriminatie kan veel emoties losmaken, waaronder woede, verdriet en schaamte. Dergelijke ervaringen roepen vaak ook een fysiologische reactie op; ze kunnen uw bloeddruk, hartslag en lichaamstemperatuur doen stijgen.
- Probeer in te checken met je lichaam voordat je reageert. Vertraag uw ademhaling of gebruik andere ontspanningsoefeningen om de stressreactie van uw lichaam te kalmeren. Dan zult u in staat zijn om duidelijker na te denken over hoe u wilt reageren.

Momenteel zijn gereguleerde migratie en de integratie van immigranten uit derde landen belangrijke onderwerpen van discussie op het niveau van de Europese Unie en op nationaal niveau in elke lidstaat. Voor sommige Lid-Staten is het verschijnsel immigratie betrekkelijk recent in vergelijking met andere landen, die al lang met dit verschijnsel te maken hebben. In beide gevallen is er een uitdaging om immigranten te integreren, hetzij door mechanismen en beleidsmaatregelen voor de integratie van immigranten te ontwikkelen en uit te voeren, hetzij door bestaande mechanismen en beleidsmaatregelen te herzien. Bovendien lijken de lessen en antwoorden van landen die te maken hebben gehad met een hoge mate van immigratie, aan te tonen dat migratie niet gemakkelijk te beheren is en dat de gevolgen van inefficiënt beheer op korte, middellange en lange termijn zichtbaar zullen zijn. Voor een coherente aanpak moet synergie tot stand worden gebracht tussen de twee gebieden waarop het overheidsbeleid is gericht: integratie en immigratie. De samenhang van de aanpak en het regelgevingskader is gebaseerd op gemeenschappelijke waarden zoals: gelijkheid in rechten en verantwoordelijkheden tussen immigranten en burgers van het gastland; burgerschap in een inclusieve samenleving die is opgebouwd door de participatie en betrokkenheid van alle burgers - immigranten en eigen onderdanen; Interculturaliteit als model waarin niet alleen de aanwezigheid van de ander wordt aanvaard, maar de ontmoeting tussen de twee culturen, immigrant en nationaal, het vermogen heeft om verandering en transformatie van beide teweeg te brengen; het streven naar consensus door middel van een proces van permanent overleg en onderhandeling, via een begrip van immigratie en de uitdagingen die het beheer van het verschijnsel immigratie met zich meebrengt.

Een voorbeeld van goede praktijken voor de sociale en arbeidsmarktintegratie van migranten en terugkerende migranten: Oprichting en beheer van een platform - uitdagingen overwinnen

De noodzaak om een ruimte te creëren waar migranten alle nodige informatie kunnen vinden over de gemeenschap waarin zij leven, informatie over openbare diensten waar zij terecht kunnen met verschillende specifieke problemen, het creëren van een gemeenschappelijke ruimte om met anderen hun angsten, ideeën, goede praktijken, enz. te delen, is van groot belang voor hun sociale integratie. Politieke besluitvormers roepen vaak op tot dialoog om de bevolking gerust te stellen als gevolg van uitgebreid journalistiek materiaal over sociale conflicten. Deze conflicten kunnen wijzen op grotere problemen in verband met ongelijkheid en achterstelling in een gediversifieerde samenleving (d.w.z. uitsluiting van de arbeidsmarkt, achtergestelde stadswijken, racisme). In deze situatie zullen dergelijke spanningen er uiteindelijk toe leiden dat moet worden onderhandeld over het antwoord passende beleid op het gebied van integratie om het probleem op te lossen. Een platform voor dialoog kan worden beschouwd als een uitgangspunt voor onderhandelingen over deze passende beleidsreactie. Het kan een eerste aanspreekpunt zijn om een gebrek aan begrip en vertrouwen te overwinnen. Het brengt gesprekken over een bepaalde kwestie op gang en biedt een burgerlijke ruimte voor een open en beleefde uitwisseling van standpunten.

Afhankelijk van het gebied waar een gebrek aan vertrouwen en begrip bestaat, kan deze uitwisseling plaatsvinden tussen immigranten, andere bewoners en overheidsinstanties. De deelnemers gaan een proces van wederzijds leren aan. Hun verschillende perspectieven worden geïntegreerd in een gemeenschappelijk begrip van het probleem, en zij ontwikkelen een elementair vertrouwen en vinden een gemeenschappelijke basis voor samenwerking om dat probleem op te lossen. Een platform voor dialoog is een burgerlijke ruimte om een open en beleefde gedachtewisseling op gang te brengen tussen immigranten, andere inwoners of overheidsinstanties. Het doel is dat de deelnemers een gemeenschappelijk begrip en vertrouwen ontwikkelen met betrekking tot een bepaalde kwestie en een gemeenschappelijke basis vinden voor samenwerking om deze aan te pakken.

Gewenste resultaten en effect van een dialoogplatform

Geslaagde dialoogplatforms leiden tot de vorming van werkrelaties tussen de deelnemers, waardoor gezamenlijke publieke activiteiten, partnerschappen en nieuwe mechanismen voor permanent overleg tot stand komen. Deze voortzetting van de activiteit van het platform biedt nieuwe ruimten voor zinvolle interactie, ditmaal met een breder publiek. Op middellange termijn stimuleert het nieuwe en sterkere sociale en verenigingsnetwerken en overheidsoverleg. De partners richten een nieuwe organisatie op of integreren de samenwerking in het hoofdwerkterrein van hun organisatie. In ieder geval moet deze samenwerking onafhankelijk zijn, zonder de steun van een dialoogplatform. Op lange termijn kan het door een dialoogplatform op gang gebrachte proces de sociale afstand verkleinen en het sociaal kapitaal en het welzijn van alle bewoners wederzijds versterken. Het kan helpen bij het samenbrengen en veranderen van identiteiten op buurtniveau, op stedelijk niveau en misschien zelfs op regionaal, nationaal of Europees niveau. Politieke leiders en leiders van maatschappelijke organisaties kunnen deze burgerlijke ruimtes gebruiken om diversiteit te integreren in een sterker, breder identiteitsbesef en om een meer inclusieve taal te ontwikkelen voor het bespreken van gemeenschappelijke kwesties. Immigratie kan in het binnenlands en buitenlands beleid vragen oproepen over de gemeenschappelijke waarden van een steeds diverser Europa. De EU beantwoordt deze vragen onder het motto "eenheid in verscheidenheid", dat in de preambule van het EU-Verdrag wordt omschreven als de wens om de solidariteit tussen de volkeren te versterken, met eerbiediging van hun geschiedenis, cultuur en tradities".

Het Witboek van de Raad van Europa over de interculturele dialoog herhaalt dit idee en maakt het even relevant voor de integratie van immigranten als voor de Europese integratie: "Het gebrek aan dialoog houdt geen rekening met de lessen die uit het culturele en politieke erfgoed van Europa kunnen worden getrokken. De Europese geschiedenis is vreedzaam en productief geweest telkens wanneer de echte wil tot communicatie met de burens en samenwerking buiten de grenzen overheerste [...] Alleen dialoog stelt mensen in staat in eenheid in verscheidenheid te leven".

Meer ideeën en voorbeelden van interculturele dialoog en praktijken op het gebied van platforms zijn te vinden in:

Activiteiten die zijn uitgevoerd in het kader van het Europees Jaar van de interculturele dialoog, 2008: www.interculturaldialogue2008.eu

De Rainbow Paper - Interculturele Dialoog: From Practice to Policy and Back, door The Rainbow Paper - Interculturele Dialoog: Van praktijk naar politiek en omgekeerd

Het platform voor een intercultureel Europa:

<http://rainbowpaper.labforculture.org/signup/public/read>

Witboek over de interculturele dialoog: Samenleven als gelijken in waardigheid", opgesteld door de Raad van Europa: www.coe.int/t/dg4/intercultural/default_en.asp

CONCLUSIE

Migranten en personen met een migrantenachtergrond worden bij hun integratie in de samenleving en op de arbeidsmarkt geconfronteerd met relevante uitdagingen, zoals een gebrek aan kennis van de nationale structuren en de noodzaak om informatie in te winnen over de instellingen en organisaties van het gastland; juridische wegversperringen en hoe om te gaan met juridische kwesties; verschillende culturen en perspectieven, en een verschillende economie waaraan deze personen zich zullen moeten aanpassen. Een aantal hulpmiddelen die daarbij kunnen helpen zijn zachte vaardigheden zoals: Cultureel bewustzijn; Culturele competentie; Gelijkheid, diversiteit en sociale integratie; Genderkwesties; Werkcultuur; Verschillende regels en verwacht gedrag met betrekking tot Werketiquette: Kleding, gedrag, stiptheid; Digitale competentie en Multimedial voordeel voor culturele uitwisseling kan een kans zijn voor migranten en personen met een migrantenachtergrond.

Uitdagingen:

Gebrek aan kennis van de nationale structuren: personen moeten informatie inwinnen over de instellingen en organisaties van het gastland. Juridische wegversperringen: juridische deskundigen kunnen advies geven over hoe juridische kwesties te navigeren
Andere economie: migranten zullen zich moeten aanpassen aan een nieuw soort economie

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN

1. Cultuur Bewustzijn

Bekijk een video over cultureel bewustzijn op een werkplek:

<https://www.youtube.com/watch?v=4Gwgl50J30>

1. Waarmee moet u rekening houden, wanneer er mensen met verschillende culturele achtergronden op uw werkplek?
2. Wat zijn de voordelen van een multiculturele werksfeer?
3. Wat voor ervaringen heb je met verschillende culturele achtergronden op een werkplek?

Culturele competentie

Bekijk deze video: Raar of gewoon anders?

<https://www.youtube.com/watch?v=1K5SycZjGhI>

Plenair debat

- Wat is de boodschap in deze video?
- Wat voor vanzelfsprekende veronderstellingen heb je?

2. Digitale competentie en multimedia

Zelf-gestuurd leren activiteit. 5 vragen worden in een open ruimte verspreid, waardoor een omgeving voor reflectie wordt gecreëerd (gericht op facilitators of cursisten)

1. Voor welk doel gebruikt u sociale media kanalen?
2. Wat voor productiefs heb je gedaan of zou je kunnen doen in de sociale media?
3. Hoe vaak check je je social media accounts? Reageer je altijd als er een nieuw bericht op een van hen staat?
4. Gedraagt u zich anders in gesprekken die u voert in de sociale media dan in een persoonlijk gesprek? Zo ja, hoe en waarom?
5. Denk na over de mogelijke effecten van uw cultuur op uw gebruik van sociale media. Heeft het een effect? Zo ja, waarom?

3. Werkcultuur

"Het begrip van verschillende rollen op het werk"

Tijd - 0,5 uur

Doel - het analyseren van de eigenaardigheden van verschillende rollen op het werk.

Opbrengst:

Uit de groep worden zes vrijwilligers geselecteerd. Drie van hen zijn werkgevers van een bedrijf dat op zoek is naar nieuwe werknemers, terwijl de andere drie personen zijn die naar een sollicitatiegesprek komen, waarbij zij een niet-standaard opdracht krijgen (zij kunnen zich niet van tevoren voorbereiden).

Bijvoorbeeld: werkgevers zijn drie vrouwen en werkzoekenden zijn drie mannen die de opdracht krijgen een nieuwe wimper mascara te introduceren die uitsluitend voor vrouwen bestemd is (voorbereidingstijd 5 minuten, tijd van een optreden - 3 minuten). De presentatie moet professioneel en origineel zijn en vrouwen ertoe aanzetten een nieuw produkt te kopen. Na de taak vertellen beide groepen (werkgevers en werkzoekenden) hoe ze zich tijdens de taak voelden, wat succesvol was en wat niet, welke uitdagingen ze tegenkwamen en hoe ze die overwonnen hebben, wat ze niet verwacht hadden bij deze taak, enzovoort. Later starten alle mensen die de situatie hebben gevolgd de discussie en geven hun mening over de waargenomen situatie: wat beviel hen en wat niet, wat kon van een bepaalde situatie worden geleerd, wat moet in de toekomst niet worden herhaald, welke fouten of zwakheden werden opgemerkt, enz. De resultaten van de discussie worden door de leider van de groep samengevat.

REFERENTIES

Erasmus + Strategic partnership: <http://riece-eu.com/> BEVORDERING VAN DE INTEGRATIE VAN VLUCHTELINGEN, ASIELZOEKERS EN MIGRANTEN OP DE ARBEIDSMARKT, OP BASIS VAN DE ONTWIKKELING VAN ONDERNEMERSCOMPETENTIES

Erasmus + Strategic partnership: <http://www.migrempower.eu/en/> Routes en middelen voor migranten en vluchtelingen "Empowerment en integratie"

<https://migrationdataportal.org/themes/migrant-integration>

<https://migrationdataportal.org/themes/sustainable-development-goals-sdgs>

<https://migrationdataportal.org/themes/gender-and-migration>

<https://www.iom.int/gender-and-migration>

Bronnen en aanbevolen literatuur:

Over cultureel bewustzijn:

1. Stephanie Quappe and Giovanna Cantatore

<http://www.culturocity.com/articles/whatisculturalawareness.htm>

2. Soul bus E-Coach <https://oppimateriaalit.jamk.fi/soulbusecoach/1-introduction-to-multiculturalism/1-3-cultural-awareness>

3. Hofstede Insight <https://www.hofstede-insights.com/product/compare-countries/>

4. Jewell E. Cooper, Ye He, Barbara B. Levin: Developing Critical Cultural Competence - A Guide for 21st Century Educators

5. Michel Holt <http://smallbusiness.chron.com/culture-awareness-workplace-737.html>

6. YouTube: Hofstede's theory <https://www.youtube.com/watch?v=eVo4Msn-1GY>

7. YouTube: Cultural Awareness in workplace, <https://www.youtube.com/watch?v=4Gwgl50J30>

8. YouTube: Brainyquote Tony Robbins,

https://www.brainyquote.com/quotes/tony_robbins_130551

About Cultural competence:

1. Rosemary Lubinski and Mary A. Matteliano: A Guide to Cultural Competence in the Curriculum. Speech-Language Pathology.

<http://cirrie-sphhp.webapps.buffalo.edu/culture/curriculum/guides/speech.pdf#page49>

2. American speech-language-hearing Association.

<https://www.asha.org/PRPSpecificTopic.aspx?folderid=8589935230§ion=Overview>

3. YouTube: Cultural Competence, https://www.youtube.com/watch?v=_JNUxwHh7j8

4. YouTube: Intercultural Competence, <https://www.youtube.com/watch?v=ToOiAiqEvrE>

5. Janet M. Bennett (Edited): The SAGE Encyclopedia of Intercultural Competence.

6. Jewell E. Cooper, Ye He, Barbara B. Levin: Developing Critical Cultural Competence - A Guide for 21st-Century Educators.

7. What does it mean to be culturally competent?

<http://rapworkers.com/wp-content/uploads/2017/08/what-does-it-mean-to-be-culturallycompetent-1.pdf>

8. Martin Gannon: Working across Cultures: Applications and Exercises.

About Equality, Diversity and Social Inclusion

1. Journal of Socialomics, article about social equality

<https://www.omicsonline.org/scholarly/social-equality-journals-articles-ppts-list.php>

2. Global Diversitypractise: What is diversity and inclusion?

<http://www.globaldiversitypractice.co.uk/what-is-diversity-inclusion/>

3. American Psychological association; Discrimination. What it is and how to cope

<http://www.apa.org/helpcenter/discrimination.aspx>

4. Teaching tolerance; a site about teaching tolerance at schools

<https://www.tolerance.org/professional-development/test-yourself-for-hidden-bias>

5. Paula Caligiuri: Cultural agility - building a pipeline of successful global professionals

6. Merlin Schaeffer: Ethnic diversity and social cohesion - immigration, ethnic fractionalization and potentials for civic action

7. Sally Witcher: Inclusive equality - towards a vision for social justice

8. Judith Roosblad, Karen Kraal, John Wrench: Equal opportunities and ethnic inequality in European labour markets - discrimination, gender, and policies of diversity

9. Mike Noon, Emmanuel Ogbonna: Equality, diversity and disadvantage in employment

10. Neil Thompson, Jo Campling: Promoting equality - working with diversity and difference

11. Michelynn Laflèche, Robert Berkeley, Margaret Wetherell: Identity, ethnic diversity and community cohesion

About Digital competence, Multimedia advantages for cultural exchange

1. Liana Li Evans: Social media marketing - strategies for engaging in Facebook, Twitter & other social media.

2. J. J. A. van Dijk: The network society - social aspects of new media.

3. Blog: Social networks & Cultural exchange

<http://socialmediasculture.blogspot.fi/2016/01/social-networks-cultural-exchange.html>

4. YouTube: 25 ADVANTAGES of SOCIAL MEDIA that are good to keep in mind
<https://www.youtube.com/watch?v=3zQtfnCdcNw>
5. CORDIS: Dipping into the cultural barriers to 'social' media
<https://phys.org/news/2015-04-dipping-cultural-barriers-social-media.html>
6. Rebecca Sawyer: The Impact of New Social Media on Intercultural Adaptation
<http://digitalcommons.uri.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1230&context=srhonorsprog>
7. Advantages of Using Social Media in Business Essay
<https://www.bartleby.com/essay/Advantages-of-Using-Social-Media-in-Business-PKXY36YTJ>
8. Blog: Emily Copp: 10 Benefits of Social Media for Business
<https://blog.hootsuite.com/social-media-for-business/>
9. Gwenn Schurgin O'Keeffe, Kathleen Clarke-Pearson: The Impact of Social Media on Children, Adolescents, and Families
<http://pediatrics.aappublications.org/content/127/4/800>
10. Nick McGillivray: What Are the Effects of Social Media on Youth?
<https://turbofuture.com/internet/effects-of-social-media-on-our-youth>
11. All the photos from Pixabay.com

3. ONDERWIJS EN LOOPBAAN

INTRODUCTIE VAN BEGELEIDING

Het kiezen van een loopbaan en het nemen van de nodige stappen om een volwassene op te leiden tot een specialist op het gekozen gebied is een complex proces dat een bepalende invloed heeft op zijn professionele toekomst. Uit studies blijkt dat dit proces zonder enige steun van buitenaf vaak gepaard gaat met verkeerde keuzes op het gebied van studie of loopbaan, aarzeling, verlating, uitstelgedrag, slechte beroepsprestaties, voortdurende ontevredenheid met het beroepsleven, inclusief depressie.

Het kiezen van en zich voorbereiden op een loopbaan is geen onomkeerbaar proces dat niet kan worden veranderd, maar de juiste beroepskeuze en het bestaan van mechanismen om alle vaardigheden te helpen ontwikkelen die nodig zijn voor de overgang naar de arbeidsmarkt kunnen een garantie zijn voor een goede investering van tijd en middelen in iemands opleiding. In dit opzicht lijkt het bestaan van diensten voor loopbaanadvisering en -begeleiding meer dan noodzakelijk, zowel vanwege de individuele voordelen die zij opleveren voor degenen die er gebruik van maken als vanwege de voordelen voor de samenleving. Erkend wordt dat diensten voor loopbaanadvisering en -begeleiding kunnen bijdragen tot het maximaliseren van het beroepspotentieel van burgers naar gelang van hun capaciteiten en aspiraties, het terugdringen van voortijdig schoolverlaten, de overgang van jongeren tussen verschillende onderwijsniveaus, het vergroten van de participatie in het onderwijs, het ontwikkelen van sociale insluiting en kansengelijkheid in het onderwijsstelsel of het vergroten van de inzetbaarheid door de toegang tot de arbeidsmarkt te vergemakkelijken.

CONCEPTUELE AFBAKENINGEN VOOR COUNSELING

Counseling is een psycho-educatieve technologie als het regels uitwerkt voor creatie, transformatie en controle (M. Bunge, 1978) van specifieke processen voor positieve en heilzame doeleinden (bijvoorbeeld de regel van oriëntatie-leren). Counseling is kunst omdat het handelt op een gevoelig gebied (educatieve kwesties - in het geval van educatieve counseling) methoden, technieken en procedures toepast om de persoonlijkheid van het subject op een gedifferentieerde en creatieve manier te modelleren, de realiteit van de ideeën, gevoelens, wil en gedrag van het subject aanpast aan de omgevingsrealiteit (educatief). (Iucu B. R. & Panisoara, I. O., 2000).



(bron: <https://aim2excel.in/latest-blog/how-a-career-counsellor-can-help-you-to-decide-the-right-career-path/>)

Onderwijsbegeleiding werkt niet in op de objectieve werkelijkheid als zodanig, maar op het psychologische beeld van deze werkelijkheid dat tot uiting komt in de geest, de persoonlijkheid en het gedrag van het subject (onderwijs). Beroepskeuzeadvies en -begeleiding heeft tot taak studenten of degenen die een beroepskeuze willen maken, te helpen de eerste stap te zetten in het opbouwen van een leerplan en loopbaan. In ruime zin is counseling een complexe actie die "tot doel heeft aan te geven hoe te handelen of hoe zich te gedragen in een bepaalde situatie of, in het algemeen, in het leven en de activiteit van alledag" (Tomşa, 1996). Counseling is een door principes beheerste relatie, die gekenmerkt wordt door de toepassing van een of meer psychologische theorieën en een herkenbaar geheel van communicatieve vaardigheden op de intieme zorgen van het subject (cliënt), zijn problemen en aspiraties.

Counseling is een psycho-educatieve technologie als het regels uitwerkt voor creatie, transformatie en controle (M. Bunge, 1978) van specifieke processen voor positieve en heilzame doeleinden (bijvoorbeeld de regel van oriëntatie-leren). Counseling is kunst omdat het handelt op een gevoelig gebied (opvoedkundige kwesties - in het geval van opvoedkundige counseling) methoden, technieken en procedures toepast om de persoonlijkheid van het subject op een gedifferentieerde en creatieve manier te modelleren, de realiteit van de ideeën, gevoelens, wil en gedrag van het subject aanpast aan de omgevingsrealiteit (opvoedkundig).

In ruime zin is counseling een complexe actie die "tot doel heeft aan te geven hoe te handelen of hoe zich te gedragen in een bepaalde situatie of, in het algemeen, in het dagelijkse leven en de dagelijkse activiteit". (Tomşa, 1996). Counseling is een door beginselen beheerste relatie, die wordt gekenmerkt door de toepassing van een of meer psychologische theorieën en een herkenbare reeks communicatieve vaardigheden op de intieme zorgen van het subject (cliënt), zijn problemen en aspiraties.

THE CONCEPT OF CAREER

In de literatuur zijn er een groot aantal definities van het begrip loopbaan. Van de bestaande definities concentreren wij ons slechts op 2 ervan, die elk een bepaald aspect van de loopbaan beklemtonen en die ons samen een volledige en complexe visie op het begrip loopbaan geven.

Een eerste definitie is van D.E. Super, die in het midden van de 20e eeuw de loopbaan definieerde als "een opeenvolging van beroepen, bezigheden en posities die een persoon tijdens de actieve periode van zijn leven bekleedt". Na ongeveer 2 decennia concludeert D.E. dat de definitie van een loopbaan verder kan reiken dan de grenzen van de actieve periode van het leven, en ook pre- en postberoepsfuncties kan omvatten, zoals die van studenten (die zich voorbereiden op een loopbaan) en die van gepensioneerden (die vervangen na het bereiken van het pensioen). De nadruk in deze definitie ligt op de duur van de loopbaan, die zich uitstrekt over het hele leven van het individu. Het begrip "levensloopbaan" dreigt veel te persoonlijk en niet-specifiek te zijn.

De tweede definitie werd gegeven door G. Johns in 1998. Deze auteur definieert carrière als een "evolutionaire opeenvolging van professionele activiteiten en professionele posities die een persoon bereikt, evenals attitudes, kennis en vaardigheden die in de loop van de tijd worden ontwikkeld". G. Johns onderscheidt 2 soorten loopbanen: de externe loopbaan, opgevat als een objectieve opeenvolging van functies van een persoon; en de interne loopbaan, die gericht is op de subjectieve interpretatie die het individu geeft aan de objectieve professionele eisen. De auteurs die de door G. Johns geïntroduceerde typologie gebruiken, preciseren dat wanneer zij het over de externe loopbaan hebben, zij rekening houden met hetzij de door de individuen beklede beroepsfuncties, hetzij de externe factoren (salaris, soort werk, enz.) die een rol spelen in een loopbaan, en dat wanneer zij de term interne loopbaan gebruiken, daarmee wordt bedoeld hoe het individu de loopbaan ziet en voorstelt.

De belangrijkste bijdrage van G. Johns bestaat erin de 3 bepalende elementen van de loopbaan te specificeren: a) de professionele beweging van het individu in de tijd; b) de wisselwerking tussen individuele factoren en organisatorische factoren, in die zin dat de reacties van mensen op een baan

afhangen van de vraag of hun concept van beroep en de beperkingen van die baan bij elkaar passen of niet; c) de specificatie van het individu in de sfeer van het beroepsmilieu, waarbij de loopbaan degene is waardoor de mens een beroepsidentiteit verwerft.

R.P. Weatwarsby en J.M. Tarule geeft een korte karakterisering van de stadia van het volwassen leven, met bijzondere nadruk op de gevolgen daarvan voor de sfeer van de arbeidsmarkt. Het heeft een dubbele betekenis:

als een element van introspectie en inzicht in de eigen groei- en ontwikkelingstendensen;

- begrip voor anderen.

De verdeling van de stadia is gemodelleerd naar een typisch Amerikaanse sociale, d.w.z. het beschrijft mentaliteiten, ideeën, attitudes, specifieke interesses in de Amerikaanse samenleving. De door de twee auteurs vastgestelde stadia worden gekenmerkt door belangrijke mentale taken, belangrijke gebeurtenissen en karakteristieke fasen (Pânișoară, 2005). Wij geven een opsomming van deze stappen, met de vermelding dat wij een reeks specificaties zullen uitvoeren:

- Verlaten van het gezin: 16/18 jaar tot 20/24 jaar.

- Intrede in de volwassen wereld: de leeftijd van 20, tot 27-29 jaar.

- Overgang: naar de jaren dertig.

Stabilisatie: het begin van de jaren dertig. Belangrijke mentale taken: een diepere betrokkenheid; grotere zelf-investering in werk, gezin en de belangen die zij belangrijk vinden: stelt tijdschema's op voor langetermijndoelen. Hoogtepunten: overlijden van dierbaren, verder nastreven van werk, gezinsactiviteiten en andere interesses.

Kenmerkende fase: gericht op het scheppen van orde en stabiliteit in het leven, op het toepassen van langetermijndoelen en hoe die te verwezenlijken.

- Een onafhankelijk persoon worden: 35/39 - 39/42 jaar.

- Begin jaren 1940: versterking van de autonomie

- Restauratie: rond de 45s.

- De overgang naar de jaren vijftig: eind jaren veertig tot midden jaren vijftig.

Een dergelijke modellering van de loopbaanevolutie heeft een grote mate van willekeur en kunstmatigheid. De toepassing van een dergelijke classificatie voor de Roemeense sociaal-culturele omstandigheden is zeer onwaarschijnlijk.

Een ander model is ontwikkeld door Arnold en Feldman, van Maanen en Schein, Dalton, Thomson, Price. Steers beschreef verschillende stadia van zijn carrière.

CAREERFASE	LEEFTIJD	CARRIÈREASPECTEN
Verkenning van	15 - 22 jaar	Het vaststellen van interesses en het kiezen van een loopbaan. Het verkrijgen van een opleiding die de ervan mogelijk maakt.
Vroege carrière (proef)	22-30 jaar	Verkrijgen van de eerste baan en aanpassing aan de eisen ervan en die van de toezichthouders.
Vroege carrière (stabilisatie)	30-38 jaar	Overdrachten en promoties. Het kiezen van het niveau van betrokkenheid; verdieping van het perspectief op bezetting en organisatie.
Gemiddelde carrière (ontwikkeling)	38-45 years	Het vaststellen van een professionele identiteit. Kiezen tussen verschillende loopbaantrajecten. Technisch versus leidinggevend etc.
Gemiddelde carrière (onderhoud)	45-55 jaar	Het leveren van onafhankelijke bijdragen aan de organisatie. Het aantrekken van meer verantwoordelijkheden.
Late carrière (plateau)	55-62 jaar	Ontwikkeling van ondergeschikten. Actieve bijdragen aan de ontwikkelingsrichting van de organisatie. Confrontaties met de dreiging van de positie door de jongste.
Late carrière (daling)	62-70 jaar	Pensioenplanning. Omgaan met verminderde verantwoordelijkheden en verminderde macht; de ontwikkeling van een opvolger.

Er is een aanzienlijk aantal onderzoeken verricht naar de constructie van de criteria die ten grondslag liggen aan de totstandbrenging van het bekwaamhedenstelsel. Onder bekwaamheid wordt verstaan het vermogen van een persoon om te voldoen aan de eisen op een bepaald gebied. In de meest algemene zin staat competentie voor het vermogen van een persoon om verantwoordelijk te handelen. Sociale competentie heeft betrekking op relaties met mensen en het vermogen om op sociaal of politiek gebied op te treden en te waarderen. Momenteel worden zij zeer gewaardeerd en opgeleid, voor de verzoeken van de activiteiten in management, marketing, public relations, communicatievaardigheden. Dit zijn vaardigheden om de eigen bedoelingen en behoeften naar voren te brengen en de gesprekspartner waar te nemen om een dialoog op gang te brengen.

Volgens het model van Dreyfus zijn er vijf fasen in de evolutie van de beroepsloopbaan: beginner, beginner-gevorderde, bekwaam, specialist en deskundige. In de eerste fase, die van de beginnening, oefent een persoon een activiteit uit die hem betrekkelijk rigide is toevertrouwd, met gebruikmaking van de informatie en de regels die hij heeft geleerd; het begrip van de situatie is tot een minimum beperkt, de handeling van de beginnening is zwak aangepast aan de bijzonderheid van de omstandigheden die het probleem hebben doen ontstaan waarvoor hij wordt geplaatst.

In het beginner-gevorderd stadium worden de prestaties verbeterd met de accumulatie van lucratieve ervaring. Het begrip van de verschijnselen gaat verder dan de geleerde feiten en regels, maar het situationeel begrip is nog beperkt - elke werkomstandigheid wordt uniform behandeld in termen van belangrijkheid.

De derde fase is geïndividualiseerd door te zorgen voor bekwaamheid. De werknemer waardeert het perspectief en het niveau van de toevertrouwde taken, merkt verschillen op wat betreft het belang van sommige elementen in vergelijking met andere en kan de doelstellingen op lange termijn onderscheiden. De persoon begint lucratieve stereotypen en gestandaardiseerde procedures in de activiteit te gebruiken.

De vierde fase wordt beschouwd als behorend tot een specialistisch niveau. In deze fase neemt de werknemer de situaties waarmee hij wordt geconfronteerd waar als behorend tot een systeem, als een geheel met op elkaar inwerkende elementen; hij neemt ook waar wat in situaties het belangrijkste is en kan in gevallen van noodzaak afwijken van regels en voorschriften. In het laatste stadium verwerft hij de hoedanigheid van deskundige. Dit stadium wordt gekenmerkt door een diep inzicht in de situaties waarmee hij wordt geconfronteerd. De werknemer beheerst en gebruikt effectief een breed scala van plannen en strategieën om een reeks veranderende situaties te beheren en geeft blijk van een visie op manieren waarop hij de meeste werksituaties effectief kan oplossen.

Het loopbaanbeheer moet de professionele evolutie van de werknemers volgen door, op het niveau van meervoudige competenties, de weg van de beginner naar de expertfase te verzekeren. Een sleutelaspect is de integratie en ontwikkeling van vaardigheden in een evenwichtig functioneel systeem, waarbij de human resources-specialist de hoogste niveaus van de organisatiehiërarchie moet bijstaan bij het opzetten van een op maat gesneden of, beter gezegd, gepersonaliseerd loopbaanbeleid. Het perspectief is gebaseerd op het idee dat, hoewel de organisatie haar werknemers specifieke voorwaarden en programma's voor loopbaanbeheer moet bieden, het noodzakelijk is dat die specifieke voorwaarden en programma's voor loopbaanbeheer aan elk van de betrokkenen worden aangepast. Wanneer de procedures aan de top van de hiërarchie bekend zijn gemaakt en door de managers zijn ervaren, zijn zij in staat de programma's van de directe ondergeschikten te ondersteunen en zo het systeem uit te breiden tot alle niveaus en alle werknemers.

Er zijn 4 mogelijke stappen in de activiteit:

1. Onder het advies van de leidinggevende zal de werknemer eerst de taken inventariseren die onder zijn verantwoordelijkheid vallen, waarbij hij overneemt en ontwikkelt wat in de functiebeschrijving staat. Dit heeft een dubbel nut: ten eerste ondersteunt het het loopbaanbeheerproces en ten tweede biedt het de werknemer de mogelijkheid om zich bewust te worden van de taken die voortvloeien uit de functiebeschrijving, maar ook uit de specifieke plaats die hij in de organisatie inneemt, en deze taken weer op te nemen;
2. De werknemer wordt in de situatie geplaatst waarin hij alle noodzakelijke bekwaamheden moet registreren om in goede omstandigheden elk van de taken uit te voeren die hij heeft ingedeeld als behorende tot zijn eigen verantwoordelijkheid. Alle competenties worden hier opgesomd, zowel die waarover

de werknemer reeds beschikt als die welke hij wil ontwikkelen. Een andere stap is om uit de reeks vaardigheden die vaardigheden te selecteren die nodig zijn in de dagelijkse taken (routines) of die vaardigheden die de werknemer nodig heeft om te kunnen omgaan met onverwachte veranderingen of in een crisissituatie. Op dit niveau kan worden opgemerkt dat verschillende taken dezelfde vaardigheden vereisen;

3. Nadat alle competenties zijn geïnventariseerd, gaat de werknemer na welke reeds sterke punten (voordelen) vertegenwoordigen van de manier waarop hij zijn activiteit uitvoert;

4. Na het opstellen van de matrix zal de werknemer prioriteiten stellen voor zijn toekomstige persoonlijke ontwikkeling. Deze prioriteiten, bij de vorming van competenties, kunnen worden gedacht in overeenstemming met de manier waarop de werknemer zijn toekomst in het bedrijf ziet (Pânișoară, 2005).



(bron: <https://www.smcdesign.com/about-us/careers/>)

DE STRUCTUUR VAN HET LOOPBAANADVISINGSPROCES VOOR MIGRANTEN EN TERUGKERENDE MIGRANTEN

In een poging om meer te weten te komen over de specifieke elementen van loopbaanbegeleiding, hebben veel onderzoekers zich gericht op het identificeren van de structuur van dit proces. NCGysbers et al. (1998) stelden een structuur voor loopbaanbegeleiding voor bestaande uit 2 fasen en 6 subfasen.

De eerste fase bestaat uit het vaststellen van de doelstellingen van de cliënt, het identificeren, verduidelijken en specificeren van zijn probleem, en omvat 3 sub-fasen:

- a) openheid tegenover de cliënt of de vorming van de werkalliantie, waarin de eerste identificatie van de cliënt en zijn problemen, het luisteren naar zijn gedachten, het ontcijferen van de gevoelens en het belichten van hun dynamiek, het verduidelijken van de verhoudingen en verantwoordelijkheden van de cliënt en de raadgever plaatsvinden;
- b) het verzamelen van informatie over de cliënt, waarbij de counselor met behulp van verschillende instrumenten en procedures onderzoekt hoe de cliënt zichzelf en anderen ziet, hoe hij zijn rollen in het leven, plaatsen en gebeurtenissen (verleden, heden en toekomst) voorstelt, hij bepaalt of de cliënt zich bewust is van mogelijke belemmeringen of beperkingen en hij identificeert de beslissingsstijlen:
- c) inzicht in en formulering van hypothesen over het gedrag van de cliënt, waarbij de adviseur de theorieën over keuze en loopbaanontwikkeling, counseling en persoonlijkheid toepast om hypothesen te formuleren over de belemmeringen waarmee de cliënt wordt geconfronteerd, teneinde de wijze van interventie te kiezen.

De tweede fase bestaat in het oplossen van de problemen en doelstellingen van de cliënt, en omvat drie sub-fasen:

- a) de actie, waarbij de counselor gebruik maakt van counselingstechnieken, kwantitatieve en kwalitatieve evaluaties om de cliënt te helpen zijn problemen op te lossen;
- b) de ontwikkeling van de loopbaandoelstellingen en van de actieplannen, waarbij de adviseur samen met de cliënt actieplannen uitwerkt die moeten bijdragen tot het bereiken van de doelstellingen of tot het overwinnen van de eventuele hinderpalen:
- c) de evaluatie van de resultaten en de beëindiging van de relatie, het substadium dat optreedt wanneer de doelstellingen van de cliënt zijn bereikt of wanneer zijn problemen zijn opgelost. NCGysbers en haar medewerkers doen ook enkele aanbevelingen of suggestieve verduidelijkingen in verband met deze benadering van het loopbaanbegeleidingsproces, te weten: a) de fasen en subfasen van het loopbaanadviseringsproces, kunnen in één enkele sessie plaatsvinden, maar zullen waarschijnlijk een groter aantal bijeenkomsten beslaan, afhankelijk van de concrete situaties, b) in de praktijk is het mogelijk dat de respectieve fasen en subfasen niet in de beschreven volgorde verlopen, c) niet alle hulpvragers zullen het hele proces van loopbaanbegeleiding willen of moeten doorlopen, in die zin dat sommigen slechts beperkte hulp nodig hebben, en anderen weerstand vertonen, die behandeld moet worden.

SOORTEN ONDERZOEKEN TIJDENS HET LOOPBAANADVISERINGSPROCES

E.L.Herr en S.H.Cramer (1996) maken een indeling van de soorten onderzoeken die in het loopbaanbegeleidingsproces kunnen worden uitgevoerd. Het indelingscriterium is het eindresultaat van dit proces. De 2 auteurs onderscheiden 4 soorten eindonderzoeken: voorspellend, discriminerend, controlerend en evaluatie zelf. Elk type onderzoek is belangrijk en nuttig, in verschillende situaties, om het individu te ondersteunen in het proces van zelfkennis, informatie, counseling en begeleiding:

Het voorspellend onderzoek maakt het mogelijk te anticiperen op het potentieel van de cliënten in termen van resultaten van onderwijs, opleiding en werk, in termen van beroepsmobiliteit, in termen van maatschappelijke posities of van de mogelijke prestaties die zij kunnen leveren. In dit type onderzoek worden de volgende vragen van de cliënten beantwoord; wat is het mogelijk om in de toekomst te bereiken? In welke richtingen zal ik succesvol zijn? Is het de moeite waard om persoonlijke investeringen in deze richting te doen?

Discriminerend onderzoek maakt het met name mogelijk de kwaliteiten en prestaties van cliënten te beoordelen in relatie tot bepaalde interesses, waarden en voorkeuren voor bepaalde beroepen, alsmede hun verenigbaarheid met bepaalde werkomgevingen waarin deze werknemers worden uitgeoefend. Dit soort onderzoek geeft antwoord op de volgende vragen van cliënten: ben ik geschikt voor dit beroep? Past deze werkomgeving bij mij? Kan ik mij aanpassen en zal ik effectief zijn in dit beroep?

Het controleonderzoek geeft informatie over de stand van voorbereiding van de cliënten op het maken van beroepskeuzes, over hun rijpheid om een persoonlijk project in termen van loopbaanontwikkeling te beginnen, over de kwaliteit van de genomen beslissingen en de richting van de opvattingen over werk. Hierbij zijn cognitieve en moreel-attitudinale variabelen betrokken. Deze onderzoeken maken het mogelijk de cliënten rolmodellen aan te reiken bij het kiezen van een loopbaan en hen te leren onafhankelijk te zijn en te kiezen tussen gelijkwaardige alternatieven.

Het eigenlijke evaluatieve onderzoek heeft tot doel het bereikte niveau bij de verwezenlijking van de doelstellingen inzake advisering en loopbaanbegeleiding te meten. Hierbij wordt gekeken naar de resultaten van verschillende programma's op het gebied van loopbaanadvisering, de effecten van strategieën en actieprojecten op het gebied van voorlichting, advisering en begeleiding, zowel institutioneel als sociaal.

METHODEN EN TECHNIKEN VOOR LOOPBAANEDUCATIE VOOR MIGRANTEN EN REMIGRANTEN

Algemene methoden voor loopbaanonderwijs

- iedereen is in staat om oplossingen te produceren;
- de hoeveelheid verspreide informatie zal de kwaliteit van de oplossing verhogen.



Voorbeelden van problemen die het onderwerp van deze methode kunnen zijn: manieren om beroepen te verkennen; het nemen van loopbaanbeslissingen; het oplossen van conflicten met ouders in verband met de keuze van studie of loopbaan, enz. Er zijn twee varianten van brainstorming als methode voor loopbaaneducatie:

-Brainstorming met rolattributen, een situatie waarin rollen worden toegekend aan verschillende leerlingen om ideeën te produceren vanuit verschillende perspectieven. Voorbeeld van het probleem: hoe wordt de vlucht van de leerlingen uit de klas gewaardeerd vanuit het standpunt van de leraar, de ouders, de directeur, de counselor, de schooldirecteur van de collega's, enz.

- Philips 6-6, waarbij de klas in groepen van zes leerlingen wordt verdeeld, die gedurende 6 minuten oplossingen voor een probleem proberen te vinden, aan het eind waarvan de modelleur van elke groep een lijst van de verkregen oplossingen presenteert.

Rollenspel Het is een methode waarbij de deelnemers verschillende standpunten innemen wat betreft hun motivatie, de rol die zij spelen en de opleiding die zij hebben genoten. Zo kunnen zij zich vertrouwd maken met andere perspectieven op de situatie in kwestie. Voorbeelden van rollenspelen: assertieve communicatie, sollicitatiegesprek, enz.

Debat Deze methode bestaat erin de argumenten voor en tegen een idee te presenteren. Leerlingen kunnen in twee groepen worden verdeeld of ze kunnen in tweetallen werken om hun verschillende standpunten over een probleem voor te stellen en te beargumenteren. Voorbeelden van debatten: argumenten voor en tegen een gezonde levensstijl; argumenten voor en tegen het kiezen van een loopbaan; argumenten voor en tegen het openen van een bedrijf, enz.

Interview Dit is een methode die bestaat uit een lijst vragen die worden gesteld om informatie te verkrijgen over de attitudes, kennis en meningen van een persoon over bepaalde kwesties. Ze kunnen individueel of in groepsverband, rechtstreeks of per telefoon worden afgenomen. Er zijn drie soorten interviews:

- het gestructureerde interview, waarbij alle vragen die door de interviewer zullen worden gesteld, vooraf zijn vastgesteld;
- het semi-gestructureerde interview, waarbij de interviewer andere vragen kan stellen dan de vastgestelde;
- het ongestructureerde interview, waarbij de interviewer beschikt over een lijst van onderwerpen die hij in het gesprek aan de orde kan stellen, zonder dat hij vanaf het begin duidelijk vastgestelde vragen heeft.

Voorbeelden van problemen die het onderwerp kunnen zijn van een ongestructureerd interview: die beroepen, opleidings- of beroepstrajecten verkennen.

Portfolio Het is een methode waarbij de meest relevante producten van de activiteit van de student met betrekking tot een bepaald doel worden samengebracht. In het loopbaanonderwijs wordt het gebruik van het ontwikkelingsportfolio aanbevolen. Het bevat verschillende producten van de student die het proces benadrukken dat plaatsvond in de ontwikkeling ervan, in relatie tot het bereiken van een doel. Een portfolio bevat de volgende onderdelen:

- introductiepagina, met de naam en identificatiegegevens van de persoon (adres, leeftijd, school);
- een samenvatting van de inhoud van de portefeuille;
- producten van de activiteit van de student, vergezeld van een korte beschrijving (wat hij van de respectieve activiteit heeft geleerd, waarom hij de respectieve activiteit voor de portfolio heeft gekozen, de steun die hij bij het uitvoeren van de activiteit heeft gekregen, de periode waarin de activiteit werd uitgevoerd);
- carrièreplannen en doelen;

Voorbeelden van portfolio's: ontwikkeling van belangstelling voor een vakgebied (gelezen boeken, gekozen cursussen, uitgevoerde activiteiten) ontwikkeling van een competentie (voltooide taken, gevolgde cursussen, soorten oefeningen) kennis van een beroep (gelezen materiaal, gevoerde gesprekken, werkervaring).

Realisatie van projecten. Deze methode houdt in dat een reële situatie die sterk kan worden verbeterd, wordt geanalyseerd, dat de gewenste situatie wordt vastgesteld en dat wordt aangegeven hoe de gewenste situatie kan worden bereikt. Het project specificeert de remediëringstrategieën, evenals de nodige middelen - tijd, steun, persoonlijke middelen, enz. in dit verband is het belangrijk dat het project toepasbaar en realistisch is. Voorbeelden van projecten: ontwikkelen van zelfvertrouwen, ontwikkelen van leerstrategieën, verminderen van stress, enz.

Zelfevaluatie Het bestaat uit het proces van reflectie over het eigen gedrag en de verkregen resultaten om de vooruitgang bij het bereiken van een vastgesteld doel te controleren of als ondersteuning van het zelfkennisproces. Bij de zelfevaluatie kan gebruik worden gemaakt van vragenlijsten, reflectie op de eigen producten, zelfkennisactiviteiten, enz. De resultaten van de zelfevaluatie worden alleen in de groep besproken voor zover de student zijn collega's nodig heeft of als hij ermee instemt zijn reflecties met anderen te delen. Voorbeelden van zelfbeoordelingssituaties: beoordeling van interesses, identificatie van eigen waarden, enz.

Gevalstudie Het is een methode waarbij reële scenario's over bepaalde onderwerpen of bepaalde problemen in groepsverband worden geanalyseerd. De casestudy kan schriftelijk of

mondeling, met het oog op de ontwikkeling van de vaardigheden om de relevante aspecten van een situatie, alsmede de implicaties ervan, te identificeren. Voorbeelden van casestudy's: succesvolle loopbaan, soorten communicatie, onderhandelen, enz.



(bron: <https://bohatala.com/how-to-write-a-case-study/>)

Volgens John Holland is de beroepskeuze een uitdrukking van de persoonlijkheid; interesse-inventarisaties zijn persoonlijkheidsinventarisaties; leden van eenzelfde beroepsgroep hebben gelijksoortige persoonlijkheden en een gelijksoortige persoonlijkheidsontwikkeling; de individuen van een beroepsgroep, die gelijksoortige persoonlijkheden hebben, zullen in vele situaties en op vele problemen op een gelijksoortige manier reageren en hun stempel drukken op de werkomgeving, waardoor deze bepaalde kenmerken krijgt; de beroepsvoldoening, de stabiliteit en de verwezenlijking in het beroep hangen af van de overeenstemming tussen iemands persoonlijkheid en de omgeving waarin men werkt. Mensen zijn op zoek naar omgevingen en beroepen die hen in staat stellen hun vaardigheden en bekwaamheden uit te oefenen, hun waarden tot uitdrukking te brengen, problemen op te lossen of aangename rollen te spelen en onaangename te vermijden.

De conclusie is dat counselors de complexe taak hebben om werkzoekenden bij te staan, vooral bij het vinden van hun weg op de arbeidsmarkt, bij het zoeken naar een baan die past bij hun competenties en interesses, bij hun levens- en leerervaringen en plannen, bij het opbouwen van een meer duurzaam loopbaanplan. Het identificeren van de juiste mix van interesses, capaciteiten, echte competenties van de persoon die werk zoekt, is een van de moeilijkste onderdelen van het werk van de consulent.

Veel kennis, vaardigheden en competenties worden door volwassenen verworven in informele leersituaties, in hun dagelijks leven, op de werkplek, en worden daarom niet formeel erkend. Vooral voor mensen met een laag opleidingsniveau, die als niet-gekwalificeerde werknemers of vrijwilligers in bedrijven of andere omgevingen werken, zou het identificeren, waarderen en erkennen van de bestaande reële competenties die in niet-formele of informele contexten zijn verworven, zeer nuttig zijn, vooral bij hun pogingen om betere banen te krijgen en nieuwe kwalificaties te verwerven.

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN

1. ACTIVITEIT Luister naar elkaar

Het doel van deze activiteit is elkaar te leren kennen, door dingen over onszelf te vertellen die we willen vertellen, aan het begin van de relatie.

Vraag de cliënt om voor te stellen:

- een woord kiezen om hun persoonlijkheid te beschrijven (kan een eigenschap zijn, een kleur, een dier, een bloem enz)
- om het beste moment van het gezinsleven aan te geven
- het delen van een verwachting betreffende hun beroepsleven

Deze oefening zal u helpen om dingen over uw cliënt te ontdekken, om de communicatie tussen cliënt en u te stimuleren, om een ondersteunende omgeving te ontwikkelen.

2. ACTIVITEIT Ik en mijn leven

Dit is een methode die ons helpt om de belangrijkste momenten van ons leven bloot te leggen, om ons bewust te worden van de kansen en bedreigingen die we al hebben gehad, de gelukkige momenten en de droevige. Het is een goede gelegenheid om na te denken over ons toekomstige leven. De cliënt krijgt een groot stuk papier, evenals rode, blauwe en groene stickers. Hij/zij wordt gevraagd te tekenen of woorden te schrijven die de belangrijkste gebeurtenissen uit zijn/haar leven weergeven (vanuit persoonlijk en professioneel oogpunt). Hij/Zij tekent een lijn/lijn verdeeld van 5 tot 5 jaar. Hij/zij wordt gevraagd de groene sticker op zijn/haar leeftijd te plakken. Voor het gelukkigste moment in zijn/haar leven zal hij/zij een rode sticker plakken en voor de ongelukkigste situaties zal hij/zij een blauwe plakken. Op basis hiervan wordt de cliënt gevraagd om een aantal persoonlijke aspecten te ontwikkelen met betrekking tot die woorden/tekeningen.

Als alternatief kunt u de cliënt vragen zich voor te stellen hoe hij/zij er na vijf of tien jaar uit persoonlijk en professioneel oogpunt zal uitzien.

3. ACTIVITEIT Niet-academici-Valoriseren van verschillende vormen van kennis Het doel van deze activiteit is te weten te komen welke soorten kennis niet academisch zijn.

Vraag de cliënt om een kort verhaal te schrijven over zijn/haar werk en/of onderwijs traject op een doordachte en reflexieve manier. Moedig hem/haar aan om zijn/haar beslissingen, motivaties, moeilijkheden, tips, mensen die hem/haar motiveerden, degenen die dat niet deden, enzovoort, op te nemen. Deze ervaring moet worden gebruikt als hulpbron voor uw cliënt of uzelf, om te inspireren, een referentiepunt te bieden en een verslag van dit traject aan te bieden als een educatief hulpmiddel.

4 . ACTIVITEIT: "Kijk niet boos achterom"

Probeer 5 belangrijke punten in je leven te bedenken die volgens jou een positieve invloed op je leven hebben gehad. Het kunnen gebeurtenissen zijn die u hebben beïnvloed, mensen die invloed op u hebben gehad of acties die u al dan niet hebt ondernomen. Ga zo ver terug als u zich kunt herinneren. Doe nu hetzelfde, maar dan met 5 punten, die volgens u een negatief effect op uw leven hebben gehad. Nogmaals, ze kunnen van verschillende aard zijn en zo ver teruggaan als je je kunt herinneren.

Schrijf alle 10 punten in chronologische volgorde op in een notitieboekje met voldoende bladzijden ertussen, zodat elk punt de rol speelt van een "hoofdstuk" in een boek. Ga nu elke dag door het notitieboekje en probeer onder ELK van de 10 "hoofdstukken" (positieve en negatieve) een positief resultaat te bedenken dat eruit is voortgevloeid in je beroepsleven. Dat kan een direct of indirect resultaat zijn, het kan iets veel later zijn, een toekomstig probleem dat vermeden wordt, een les die je geleerd hebt, enz. Na 10 dagen zou je onder elk "hoofdstuk" 10 resultaten moeten hebben. Probeer nu om de paar dagen een kort opstel van 250 woorden te schrijven waarin je de oorspronkelijke "gebeurtenis" uitlegt en de positieve resultaten die deze volgens jou op je professionele ontwikkeling heeft gehad. Begin het opstel met de woorden "Een van de beste dingen die je professioneel zijn overkomen is..." Doe dit voor alle 10 evenementen. Voorbeeld: "Een van de beste dingen die me beroepsmatig is overkomen, is de geboorte van mijn kind. Daardoor ben ik me veel meer bewust geworden van mijn verantwoordelijkheid tegenover anderen. N.B. Deze oefening kan worden aangepast zodat ze kan worden gebruikt in tweetallen met een collega of met een cliënt

REFERENTIES

- Curteanu, D., Chivu, Iulia, Popa, I., 2005, Trainer's Guide, Irecson Publishing House, Bucharest
Jansen, J., 2007, Career management, Polirom, Iași
Becker, G.S., 1997, Human Capital, All Publishing House, Bucharest
Dygert, C.B., Jacobs, R.A., 2006, Organizational culture management, Polirom, Iași
Armstrong, M., 1999, A handbook of Human Resource Management Practice, Kogan Page, London
Barrett, J., 2007, Tests for career, skills and selection, Meteor Press, Bucharest
Becker, G.S., 1997, Human Capital, All Publishing House, Bucharest
Bouchoux, J., Havelin, M., 1991, At each state his unemployment, Hatier, Paris

Buckingham, M., Coffman, C., 2004, Manager against the current, Allfa Publishing House, Bucharest

Coffman, C., Gonzales-Molina, G., 2007, Calea Gallup. Emotional economics - the sure path to success, Allfa Publishing House, Bucharest

Curteanu, D., Chivu, Iulia, Popa, I., 2005, Trainer's Guide, Irecson Publishing House, Bucharest

Dimitriu-Tiron, Elena, 2005, Educational counseling, European Institute, Iasi

Drucker, P.F., 2004, Management of the future, ASAB Publishing House, Bucharest

Drucker, P.F., 1999, Realities of tomorrow's world, Teora Publishing House, Bucharest

Dygert, C.B., Jacobs, R.A., 2006, Organizational culture management, Polirom, Iași

Gigliione, R., 1998, Les métiers de la psychologie, Dunod, Paris

Hardingham, A., Brearley, M., Moorhouse, A., Vender, B., 2007, Coaching for a couch, CODECS Publishing House, Bucharest

Hockel, M., 1984, "Was ist und was kann ein Psychologe", in "Psychologie în Osterreich, 3

Jackson, D.N., 2007, JVIS Jackson Vocational Interest Survey. Technical and interpretative manual, (adapted in Romania by Dragoș Iliescu and Raluca Livinți) Sinapsis Publishing House, Cluj-Napoca

Jackson, D.N., 1988, 1993, Mavrogiannis Gray, Anna., Survey of Work Style (adaptation by Dragoș Iliescu, Lavinia Țânculescu), Sigma Assessment Systems, Inc, Cluj Napoca.

Jansen, J., 2007, Career management, Polirom, Iași

Lévy-Leboyer, C., 1974, Psychology of organizations, PUF, Paris

Luca, Marcela Rodica, 2005, Theoretical and methodical elements for career counseling in school, Psychomedia, Sibiu

Mathis, R.L., Nica, P., Rusu, C., 1997, Human resources management, Economic Publishing House, Pitești

Mitrofan, Iolanda, Nuță, A., 2005, Psychological counseling. Who, what and how ?, Ed. Sperr, Bucharest

Pânișoară, Georgeta., Pânișoară, I.O., 2005, Human resources management. Practical guide, 2nd Edition, Polirom, Iași

Robitschek, Cristine, Woodson, Shelley Janiczek, 2006, "Vocational Psychology: Using on of Counseling Psychology's Strenghts to Foster Human Strenght", The Counseling Psychologist, 34, 260

Schaub, H., Zenke, K.G., 2001, Dictionary of Pedagogy, Polirom Publishing House, Iași

Stanciu, Ș., 2001, Human resources management, SNSPA Publishing House, Bucharest

Hockel, M., 1992, "Das Berufsbild des Psychologen", in Dieter Frei, Carl Graf Hoyos, Dagmar Stahlberg (herauegegeben von), Angewandte Psychologie, Psychologie Verlags Union, Weinheim

Zaborilă, Cătălina, Bitai, Judit, "Psychological counseling of employees", in Bogathy, Zoltan (coord). (2008) Manuals of techniques and methods in work and organizational psychology, Polirom, Iaș

4. HET COMBINEREN VAN DE VALIDERING VAN BEKWAAMHEDEN MET OPLEIDINGS CURSUSSEN/MODULES

ABSTRACT

Vaardigheden zijn een motor voor concurrentievermogen, innovatie en groei, alsook voor het welzijn van individuen en persoonlijke en professionele ontplooiing. Dit is de grondgedachte van het eerste beginsel van de Europese pijler van sociale rechten, waarin staat dat "iedereen recht heeft op hoogwaardig en inclusief onderwijs, opleiding en een leven lang leren om vaardigheden te behouden en te verwerven die mensen in staat stellen volledig deel te nemen aan de samenleving en met succes om te gaan met overgangen op de arbeidsmarkt" (Europese Commissie, 2018a). Onder verwijzing naar de Europese pijler van sociale rechten reikt dit artikel instrumenten en wegen aan om de validatie van vaardigheden en competenties te combineren met opleiding voor de ontwikkeling van basisvaardigheden van volwassenen van 45+ en met een migrantenachtergrond.

De vaardigheden en eigenschappen van migranten en volwassenen van 45+ vertegenwoordigen een aanzienlijk economisch potentieel voor de landen. Om dit volledig te verwezenlijken zijn echter goed geplande en gecoördineerde inspanningen van een reeks actoren en entiteiten op nationaal niveau vereist. Door de instellingen te analyseren die met en voor migranten werken, wordt erkend dat Nederland talrijke organisaties heeft die zich inzetten om gemeenschappen, en ook de migranten zelf, te ondersteunen om dat potentieel te benutten en te maximaliseren. Er zijn instellingen die op verschillende manieren samenwerken om het beleid te evalueren en goede praktijken te verspreiden, veelbelovende innovatieve benaderingen voor de erkenning van competenties vast te stellen, en vreemdelingenhaat en vooroordelen tegen te gaan door gedegen bewijs te leveren van de uitdagingen waarvoor migranten staan en de bijdragen die zij kunnen leveren aan de beroepsbevolking in Nederland. Zoekend naar de instellingen die werken met volwassenen 45+ en personen met een migrantenachtergrond, wordt geconstateerd dat Nederland een hiaat heeft in beleid, inspanning en instrumenten door middel van identificatie, beoordeling en erkenning van vaardigheden en competenties van de gerespecteerde doelgroep. Het gebruik van nieuwe instrumenten voor de validering van competenties die doeltreffend zijn bij de identificatie, beoordeling en erkenning en die de kwaliteit en relevantie van de vorming van vaardigheden verbeteren, kan deze leemte opvullen. Daarnaast behoren het begrijpelijker maken van kwalificaties, het uitrusten van iedereen met een minimum aan basisvaardigheden, het bij- en omscholen van personen en het verspreiden van de mobiliteit van werknemers en lerenden op de snel veranderende arbeidsmarkt tot de belangrijkste oplossingen.

Al deze inspanningen zijn erop gericht de dialoog te bevorderen tussen alle belanghebbenden die werken met volwassenen van 45+ en met een migrantenachtergrond, en hen duurzame begeleiding te bieden om de bestaansmiddelen van deze mensen te verbeteren en uiteindelijk bij te dragen tot betere integratieresultaten in het land.

Sleutelwoorden: 45+ met migrantenachtergrond, validering van competenties, bijscholing, integratie

INLEIDING

Het artikel richt zich op de volwassenen 45+ met een migrantenachtergrond en schetst in het eerste deel kort een kader voor een nationaal perspectief op vaardigheden, competenties, normen en kwalificaties. In het tweede deel verdiept het de kennis en het begrip van de vaardighedenmatch op de Nederlandse arbeidsmarkt. In het derde deel ten slotte worden de voorzieningen voor volwassenenonderwijs voor mensen met een migrantenachtergrond onder de loep genomen. In deze studie wordt Nederland bestudeerd als een geval voor de uitwisseling van goede praktijken. De meeste informatie weerspiegelt dan ook de voorwaarden en normen in Nederland.

VAARDIGHEDEN, COMPETENTIES, NORMEN EN KWALIFICATIES

Europese vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen

ESCO (European Skills, Competences, Qualifications, and Occupations) is de Europese meertalige classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen. ESCO wordt beheerd door de Commissie, die verantwoordelijk is voor de bijwerking van de classificatie. ESCO werkt als een woordenboek in 27 talen (24 EU-talen, plus IJslands, Noors en Arabisch) met een beschrijving, identificatie en classificatie van beroepsberoepen en -vaardigheden die relevant zijn voor de arbeidsmarkt en de onderwijs- en opleidingsruimte van de EU, en met een systematische weergave van de verbanden tussen die beroepen en vaardigheden. Het is beschikbaar in een onlineportaal waar zijn dataset van beroepen en vaardigheden gratis kan worden geraadpleegd en gedownload. De gemeenschappelijke referentieterminologie helpt de Europese arbeidsmarkt doeltreffender en geïntegreerder te maken en zorgt ervoor dat de wereld van het werk en de wereld van onderwijs en opleiding doeltreffender met elkaar kunnen communiceren. (ESCO, 2020) Om de Europa 2020-strategie en de Skills Agenda voor Europa te ondersteunen, bestaat ESCO uit 2 pijlers:

beroepen en vaardigheden/competenties gekoppeld aan relevante internationale classificaties en kaders, bv..

- Internationale Standaardclassificatie van beroepen, Internationale standaardclassificatie van onderwijs Onderwijs- en opleidingsgebieden Europees kwalificatiekader
- Door ESCO te gebruiken, kunnen werkzoekenden hun kennis, vaardigheden en competenties documenteren en beschrijven, zodat ze beter op vacatures aansluiten.
- Werkgevers zijn in staat nauwkeuriger aan te geven welke vaardigheden en kwalificaties zij van werknemers verwachten. Onderwijs- en opleidingsinstellingen zijn in staat om:
- een meertalige referentieterminologie te gebruiken om de leerresultaten van hun kwalificaties te beschrijven,
- en zo kwalificaties transparanter te maken, hun programma's aan te passen op basis van feedback van de arbeidsmarkt,
- nauwer samenwerken met arbeidsbureaus en loopbaanadviseurs.

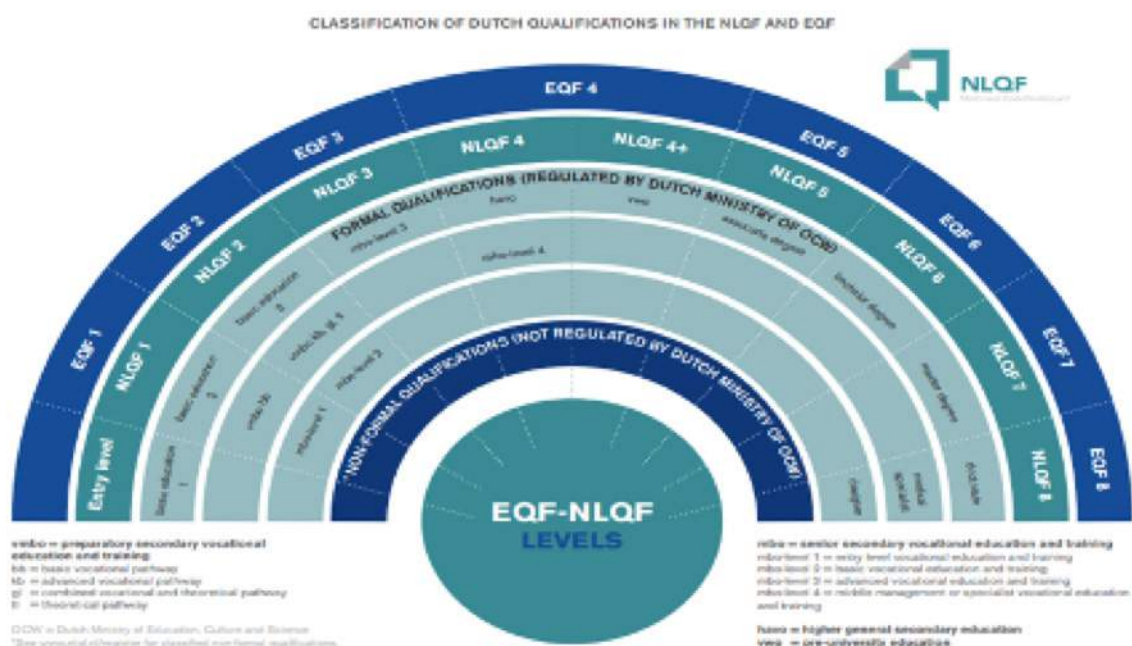
Het Nederlandse kwalificatiekader

Het Nederlands Kwalificatiekader (NLQF) is voor Nederland een belangrijke stap om de doelstellingen van een leven lang leren op de agenda te zetten. Het NLQF bestrijkt alle kwalificatieniveaus in Nederland. Deze beschrijvingen zijn afgestemd op de standaardbeschrijvingen van het Europees kwalificatiekader voor een leven lang leren (EQF). Alle onderwijssectoren kunnen worden gerangschikt in de niveaus van het NLQ, van beroepsonderwijs tot algemeen onderwijs, van initieel onderwijs tot volwasseneneducatie en met inbegrip van zowel formele als niet-formele kwalificaties. Dit vergemakkelijkt en stimuleert het systeem van een leven lang leren, aangezien het uitgebreide NLQF bijdraagt tot de transparantie van de Nederlandse formele, niet-formele en informele leersystemen. Het vergroot ook de mogelijkheid om eerder verworven competenties te valideren, die aan het NLQF kunnen worden gelijkgesteld om een vergelijkbaar niveau te verkrijgen (EAEA, 2011).

Door de kwalificaties in een kader in te delen, worden de niveaus vergelijkbaar. Het gaat hierbij om door de overheid gereguleerde kwalificaties (formele kwalificaties die leiden tot wettelijk erkende certificaten) en niet-formele kwalificaties die niet door de overheid gereguleerd zijn.

Het NLQF is opgezet ter ondersteuning van een leven lang leren en beoogt bij te dragen aan de nationale en internationale mobiliteit van werknemers en studenten. Het kader maakt duidelijk op welk niveau iemand kan leren of functioneren in Nederland of in een ander Europees land.

Om de internationale mobiliteit en de vergelijkbaarheid van de onderwijsniveaus in de Europese lidstaten te bevorderen, verwijst het NLQF terug naar het Europees kwalificatiekader (EQF) (NCP NLQF, n.d)



Figuur 1: Schematisch overzicht NLQF

https://www.nlqf.nl/images/downloads/English2018/Schematic_overview_NLQF_2020.pdf

In Nederland waren de 17 door het ministerie gereguleerde kwalificaties gerelateerd aan de acht niveaus (plus instapniveau) van het NLQF. Dit werd bereikt door samen te werken met deskundigen uit de verschillende onderwijssectoren en de voornaamste belanghebbenden (met inbegrip van de sociale partners) bij het onderwijs en door een breder publiek te raadplegen, met inbegrip van de aanbieders van onderwijs en opleiding. Het NLQF is sinds 2011 operationeel; dit betekent dat het sindsdien voor niet-formele kwalificaties mogelijk is om indeling in het EQF/NLQF aan te vragen. Er zijn procedures voor kwaliteitsmanagementsystemen ontwikkeld om de classificatie van niet-formele kwalificaties te ondersteunen.

Entry Level	Basic Education 1 (for adults)
NLQF Level 1	Basic Education 2 (for adults)
	Pre-vocational secondary education - basic vocational pathway (vmbo bb)
	VET level 1 (mbo1)
NLQF Level 2	Basic Education 3 (for adults)
	Pre-vocational secondary education - advanced vocational pathway (vmbo kb)
	Pre-vocational secondary education - combined theoretical pathway (vmbo gl)
	Pre-vocational secondary education - theoretical pathway (vmbo tl)
	VET level 2 (mbo 2)
NLQF Level 3	VET level 3 (mbo 3)
NLQF Level 4	VET level 4 (mbo 4)
	Higher general secondary education (havo)
	Higher general secondary education for adults (vavo-havo)
NLQF Level 4+	Pre-university education (vwo)
	Pre-university education for adults (vavo-vwo)
NLQF Level 5	Associate Degree
NLQF Level 6	Bachelor Degree
NLQF Level 7	Master Degree
NLQF Level 8	Doctorate
	Designer
	Medical specialist

Figuur 2: 17 De door het ministerie geregementeerde kwalificaties hebben betrekking op de NLQF/EQF niveaus (NCP NLQF, n.d)

Het NLQF is een uitwerking van het EQF die aansluit bij de niveaus van het Nederlandse onderwijs en de Nederlandse arbeidsmarkt. De verschillen tussen het EKK en het NLQF zijn als volgt: de EKK-descriptoren zijn in het NLQF verder uitgewerkt, het NLQF heeft een instapniveau onder EKK-niveau 1. Het NLQF omvat ook een niveau 4 en 4+. In het NLQF zijn de EQF-descriptoren 'vaardigheden' onderverdeeld in vijf vaardigheidsdescriptoren: toepassing van kennis, probleemoplossende vaardigheden, leren en ontwikkelingsvaardigheden, informatieve vaardigheden en communicatieve vaardigheden. Het begrip competentie wordt in het Nederlands vertaald in de begrippen verantwoordelijkheid en autonomie. Op instapniveau is alleen basisonderwijs 1 voor volwassenen met een leermoeilijkheden geclassificeerd. Hier ligt de nadruk op de ontwikkeling van sociale vaardigheden en basisvaardigheden op het gebied van lezen, schrijven en rekenen. Het feit dat het instapniveau lager is dan EKK-niveau 1 betekent dat aan kwalificaties die op dit niveau zijn ingedeeld, geen EKK-niveau kan worden toegekend.

Het hoger wetenschappelijk onderwijs (vwo), een van de aspecten van het Nederlandse voortgezet onderwijs, is op niveau 4+ geplaatst vanwege het aanzienlijk hogere niveau van het vwo (voorbereiding op de universiteit) in vergelijking met de havo-kwalificatie (voorbereiding op het hoger beroepsonderwijs) die op niveau 4 was ingedeeld. Niet-formele kwalificaties die niet door de overheid zijn gereguleerd, worden aangeboden door particuliere opleidingsaanbieders, bedrijven, sectoren of exameninstanties en zijn vaak gericht op aanvullende scholing voor volwassenen. In vergelijking met andere landen is er in Nederland een groot aanbod van dit soort kwalificaties. 84% van de volwasseneneducatie vindt in deze sector plaats. De omzet in dit verband bedraagt 3,2 miljard.

De eigenaren van een niet-formele kwalificatie kunnen bij het NCP NLQF een aanvraag indienen om de kwalificatie in het NLQF in te delen. Deze classificatie omvat twee fasen. De geldigheidscontrole garandeert dat de organisatie in aanmerking komt voor een classificatieaanvraag. Dit garandeert dat alleen betrouwbare organisaties een NLQF/EQF-niveau op certificaten en diploma's mogen vermelden. Deze controle evalueert de rechtspersoonlijkheid, het eigendom van de kwalificatie, de continuïteit van de organisatie en het examen- en kwaliteitsbeheerproces van de organisatie.

Als de eigenaar een extern gevalideerd kwaliteitsmanagementsysteem heeft (bv. accreditatie door de Nederlands/Vlaamse Accreditatieorganisatie of NVAO, of onder toezicht staat van de Onderwijsinspectie), komt hij in aanmerking voor een beperkte geldigheidscontrole. Dit betekent dat er geen organisatorische audit zal plaatsvinden. Deze geldigheid duurt vijf jaar. Gedurende deze vijf jaar kan de eigenaar de kwalificatie ter classificatie indienen. De Kwaliteitscommissie beoordeelt de aanvraag onafhankelijk en vervolgens accepteert of verwierpt de Programmaraad van het NCP NLQF de geldigheid van de organisatie.

If the validity of an organization is assessed positively, the applicant can have their qualifications classified in the NLQF. De aanvrager verantwoordt het niveau van de kwalificatie via zelfevaluatie op basis van leerresultaten.

Voor deze evaluatie wordt de best-fit methode toegepast. Dit betekent dat alle descriptoren afzonderlijk worden bekeken en dat vervolgens het niveau wordt bepaald dat het best bij de kwalificatie past. Een kwalificatie kan bijvoorbeeld overeenkomen met niveau 5 in termen van probleemoplossend vermogen, maar slechts met niveau 4 in termen van kennis. Uiteindelijk worden de evaluaties per descriptor gecombineerd tot één evaluatie van het niveau van de gehele kwalificatie. De classificatie is vervolgens 5 jaar geldig.

Een team van onafhankelijke deskundigen beoordeelt de aanvraag en de bewijsstukken; de Classificatiecommissie brengt vervolgens een advies uit aan de Programmaraad. Bij een positief advies van de Programmaraad en de toekenning van een niveau wordt de geclassificeerde kwalificatie toegevoegd aan het NCP NLQF-register.

Als voorbeeld van organisaties die de voordelen van het NLQF uit de eerste hand kennen. NOC*NSF wil graag de kwaliteit van sportopleidingen waarborgen. Neem bijvoorbeeld de trainer van een amateur hockeyteam. Is hij/zij een goedwillende vrijwilliger of een goed opgeleide sportman/vrouw die precies weet wat een trainer moet doen? Nou ja, allebei eigenlijk; net als een professionele coach in bijvoorbeeld voetbal of tafeltennis. De sportkoepel NOC*NSF zou graag zien dat aan de onderliggende kwalificaties een NLQF-niveau wordt toegekend, zodat ze (internationaal) vergelijkbaar zijn en we een inschatting kunnen maken van het niveau van de coach die bijvoorbeeld uit Roemenië komt (NCP NLQF, n.d)

Validatie van bekwaamheden

Validatie is het proces waarbij een bevoegde instantie bevestigt dat de leerresultaten (kennis, vaardigheden en/of competenties) die een individu in een formele, niet-formele of informele setting heeft verworven, getoetst zijn aan vooraf vastgestelde criteria en voldoen aan de vereisten van een validatienorm (Cedefop, 2014).

Beroeps- en academische erkenning zijn de twee hoofddoelen van validering en hebben gevolgen voor de levenskansen van immigranten. Het beschikken over bepaalde kwalificaties, opleiding, ervaring en competenties die nodig zijn voor de functie die iemand gaat vervullen, kan voor niet-EU-onderdanen in sommige EU-lidstaten een noodzaak zijn om tot de arbeidsmarkt toe te treden. Deze beoordeling kan gebaseerd zijn op grove "puntensystemen" die individuen tot handelswaar maken, in plaats van op verfijnde validatiemethoden (Souto-Otero en Villalba-Garcia, 2015). Het belang van een leven lang leren wordt in Nederland benadrukt door de erkenning van niet-formeel verworven competenties, in het Nederlands "Eerder Verworven Competenties (EVC)" genoemd. Het is bedoeld om formeel, niet-formeel en informeel leren te valideren. Een EVC-procedure houdt in dat gegevens over iemands kennis en vaardigheden worden verzameld. Het bewijsmateriaal wordt getoetst aan nationaal erkende beroepsnormen. Relevante certificaten en levens-/werkervaring tellen allemaal mee voor de beoordeling. De verzamelde bewijzen worden vastgelegd in een bekwaamheidscertificaat en vervolgens krijgen mensen de kans om studiepunten te krijgen voor vaardigheden en kennis die ze hebben opgedaan door opleiding, levenservaring of werkervaring (Europese Commissie, 2018b).

Het getuigschrift van vakbekwaamheid erkent de bekwaamheden die de houder langs niet-formele en informele weg heeft verworven. Om een getuigschrift van vakbekwaamheid te verkrijgen, start een aanvrager eerst een EVC-procedure. Vervolgens stelt hij een portfolio samen met bewijzen van zijn kennis en vaardigheden. Een coach is beschikbaar om begeleiding te bieden. Bewijsstukken kunnen zijn:

- getuigschriften
- aanbevelingsbrieven
- verslagen van functioneringsgesprekken
- door de aanvrager vervaardigde producten
- getuigschriften

Als het portfolio klaar is, wordt het beoordeeld door twee examinatoren van de EVC-aanbieder. Zij zullen ook nagaan of de aanvrager verdere tests nodig heeft om zijn bekwaamheidsniveau vast te stellen. Het kan ook nodig zijn de vaardigheden van de aanvrager te beoordelen door middel van een praktische test of een vraag- en antwoordsessie. Het duurt gemiddeld drie maanden om een EVC te behalen, dat wordt erkend door het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap).

Er zijn momenteel zo'n 70 EVC-aanbieders in Nederland, die tot taak hebben de kennis en vaardigheden in kaart te brengen van personen die een aanvraag indienen voor een bewijs van vakbekwaamheid. De EVC-proceduresoeker geeft aan welke bestaande aanbieders aansluiten bij de competentiemix van een individuele aanvrager. De aanvrager kan ook rechtstreeks een aanvraag indienen bij de EVC-aanbieder, of advies vragen bij de relevante contactpersoon op zijn werkplek of bij de helpdesk voor opleiding en werkgelegenheid.

EVC biedt bedrijven een aantal voordelen, zoals het verkrijgen van een objectief portret van de competenties van werknemers, het krijgen van versnelde en gepersonaliseerde opleidingen voor werknemers, het behouden van werknemers en het officieel laten erkennen van de competenties van werknemers (Rescue Nederland, 2020)

Een getuigschrift van vakbekwaamheid kan voor individuele doeleinden worden gebruikt om de inzetbaarheid en het inkomen te verbeteren en loopbaanmobiliteit op de arbeidsmarkt te creëren. Een volwassene die een mbo- of hbo-opleiding wil volgen, kan EVC's gebruiken om vrijstelling te krijgen van onderdelen van een nieuwe opleiding en zo zijn studietijd verkorten. Het belang van levenslang leren wordt geleidelijk ingezien.

Organisaties die werkzaam zijn op het gebied van de Validatie van Bekwaamheden

Gelukkig zijn er een aantal instrumenten en diensten beschikbaar om competenties te valideren. Declaratieve methode, Europass CV, Test en examens, Kennis en Vaardigheden Portfolio, werkplektraining, Buddy Systeem, peer werk, en EU Skills Profile Tool zijn een aantal hulpmiddelen voor volwassen opleiders bij het vaststellen van competenties. Daarnaast behoren ook competentiekaarten, my-professional-experience, MYSKILLS, Open Badges, Scout Badges, ProfilPass, EUROPASS, en E-Portfolios tot deze oplossingen. Daarnaast zijn de volgende organisaties actief op dit gebied. Hun websites en hulpmiddelen zijn toegankelijk voor alle gebruikers.

Organisaties in Nederland

www.nrto.nl

www.mбораad.nl

www.s-bb.nl

www.rijksoverheid.nl/ministeries/ocw

Organisaties op het gebied van kwaliteit

www.nvao.net

www.onderwijsinspectie.nl

Buitenlandse organisaties

www.cedefop.europa.eu

www.ec.europa.eu/eqf

www.ec.europa.eu/esco

www.schengenvisainfo.com/eu-countries

Andere hulpmiddelen voor een leven lang leren

www.ecvet.nl

www.eqavet.nl

www.nationale-kenniscentrum-evc.nl

www.cinopglobal.com

Onderwijs en carrière

www.euroguidance.nl

www.europass.nl

www.nivvo.nl/vacatures-onderwijs

www.metafooronderwijs.nl

www.nl-techniek.nl

Een voorgestelde methodologie voor de validering van competenties maakt gebruik van de terminologie en concepten die in een Europese leerruimte zijn vastgesteld:

- Leren in een formele context staat voor georganiseerd en gestructureerd leren, dat wordt gerealiseerd in een geïnstitutionaliseerd kader en gebaseerd is op een expliciet didactisch ontwerp. Dit soort leren heeft doelstellingen, termijnen en middelen, hangt af van de wil van de lerende en eindigt met de geïnstitutionaliseerde certificering van verworven kennis en vaardigheden.
- Leren in niet-formele contexten wordt beschouwd als geïntegreerd leren binnen geplande activiteiten, met leerdoelen, die niet expliciet een leerplan volgen en in duur kunnen verschillen. Dit soort leren hangt af van de intentie van de lerende en leidt niet automatisch tot de certificering van verworven kennis en vaardigheden.
- Leren in informele contexten is het resultaat van dagelijkse activiteiten in verband met werk, gezin, vrije tijd en is niet georganiseerd of gestructureerd in termen van doelstellingen, duur of ondersteuning van het leren. Dit soort leren is niet afhankelijk van de intentie van de lerende en leidt niet automatisch tot de certificering van de verworven kennis en vaardigheden. Leerresultaten geven weer wat iemand aan het eind van een leerproces weet, begrijpt en kan doen, en worden gedefinieerd in de vorm van kennis, vaardigheden en competenties.
- De evaluatie van leerresultaten is het proces waarbij wordt vastgesteld dat iemand bepaalde kennis, vaardigheden en competenties heeft verworven.
- De validering van leerresultaten is het proces waarbij wordt bevestigd dat de beoordeelde leerresultaten die een persoon heeft verworven, voldoen aan de specifieke eisen voor een eenheid van leerresultaten of een kwalificatie.
- Certificering van leerresultaten is het proces waarbij, na een evaluatieproces, de door de lerende in verschillende contexten verworven leerresultaten op een formele manier worden bevestigd.

DOEL

De methodologie voor het valideren en certificeren van eerdere leerervaringen van migranten heeft tot doel een kader te creëren voor het beoordelen van de behoeften. Opleiding met het oog op de vaststelling van een traject voor beroepsontwikkeling.

Principe	Beschrijving
Geldigheid	De evaluatiemethode levert informatie op die rechtstreeks verband houdt met het onderwerp van de evaluatie?
Authenticiteit	Houdt het bewijsmateriaal rechtstreeks verband met de door de kandidaat verrichte activiteiten?
Geldigheid	Is het bewijs actueel?
Kwaliteit	Komen de aangetoonde kennis en vaardigheden overeen met het vastgestelde minimumniveau?
Overdraagbaarheid	Kan de kandidaat kennis en vaardigheden in uiteenlopende contexten toepassen?
Toereikendheid	Blijkt uit het bewijsmateriaal volledige bekwaamheid?

Doelgroep

Methodologie voor de validering en certificering van eerdere leerervaringen van migranten en terugkerende migranten

STAPPEN

1. online registratie van de kandidaat voor het evaluatieproces

De kandidaat krijgt op de website van het project toegang tot een online registratieplatform waar hij de volgende informatie moet invullen:

- naam achternaam
- adres
- telefoon
- e-mailadres en alle gegevens van het formulier voor de doelgroep

2. online zelfbeoordeling

De kandidaat beschikt over het online zelfbeoordelingsformulier, met de mogelijkheid om de optie JA, PARTIAAL, NEE aan te kruisen met betrekking tot elke descriptor die is gestructureerd op basis van informatiecategorieën (IK WEET het) en vaardigheden (kan het). Aan het eind van het formulier kan de kandidaat bewijsstukken bijvoegen. De fase eindigt met het activeren van de optie om informatie en documenten te verzenden. Een e-mail ter bevestiging van de inschrijving in het validatieproces wordt automatisch gegenereerd op het door de kandidaat vermelde adres.

3. analyse van de documenten van de kandidaat

De deskundigen analyseren het dossier van de kandidaat en vullen een checklist in van de ontvangen documenten (portfolio)

4. validatie-interview

De kandidaat wordt per e-mail uitgenodigd op het vermelde contactadres voor een gesprek, waarin elementen met betrekking tot de zelfevaluatie worden besproken, met de nadruk op de contexten waarin de kandidaat de aangegeven competenties heeft verworven. Er zullen andere bewijsstukken worden opgesteld die het dossier zullen vervolledigen: aanbevelingen van de werkplek/vrijwilligerswerk, interventieproject en de termijnen voor de voltooiing van het dossier. Er wordt een evaluatieplan opgesteld en de checklist wordt aangevuld met aanvullende documenten.

5. voltooiing van het proces door de vaststelling van het professionele ontwikkelingstraject

Het proces eindigt met de vaststelling van de competenties die gevalideerd en gedeeltelijk gevalideerd zijn, en het resultaat wordt online meegedeeld aan de kandidaat. Op basis van de resultaten wordt een professioneel ontwikkelingstraject ontwikkeld door training op de competentie-elementen waarover de kandidaat niet beschikt.

6. Evaluatie van het proces door de kandidaat

De kandidaat vult online een evaluatievragenlijst in met betrekking tot het valideringsproces. De resultaten zullen worden gecentraliseerd en er zal een algemeen evaluatieverslag worden opgesteld.

PROCESMANAGER: De trainer

VERANTWOORDELIJKHEDEN

Vaststelling van de voltooiingsvelden in fase 1
Ontwikkeling van instrumenten
Goedkeuring van instrumenten
Analyse van het dossier van de kandidaat
Planning van het valideringsinterview
Communicatie met de kandidaat
Validatie van bekwaamheden
Vaststelling van het traject voor professionele ontwikkeling
Procesevaluatie

CONCLUSIE

Migranten hebben zeer uiteenlopende sociaaleconomische achtergronden. Sommigen zijn hoog opgeleid en werkten voor hun aankomst uit hun land van herkomst als ingenieur, arts of onderzoeker. Sommigen hebben management- of ondernemersvaardigheden, terwijl anderen een baan hadden in het beroeps- of ambachtsbedrijf. Weer anderen hebben hun opleiding nog niet voltooid of hebben slechts een paar jaar of zelfs helemaal geen opleiding genoten. Deze verscheidenheid van profielen is zowel een uitdaging als een kans. Om te beginnen moet worden nagegaan over welke vaardigheden zij bij hun aankomst reeds beschikken door een inventaris op te maken van hun formele kwalificaties, hun eerdere beroepservaring en, meer in het algemeen, hun bekwaamheden en motivatie.

Het bijscholen van werknemers door middel van loopbaanbegeleiding, opleiding en ontwikkeling heeft een positief rendement op menselijk kapitaal. Het kan de prestaties van werknemers stimuleren, en wat nog belangrijker is, het vermindert de kosten van personeelsverloop. Het aanbieden van extra vaardigheden aan werknemers met een migrantenachtergrond maakt alleen een verschil als publieke en private bedrijven hen naar waarde schatten. In die zin maakt het belang dat aan menselijk kapitaal wordt gehecht bij het aanpakken van de problemen van laaggeschoolde werknemers of migranten met een gebrek aan vaardigheden, deel uit van een grotere tendens om de rol van menselijk kapitaal bij het aanpakken van een breder scala van economische en sociale problemen in de gemeenschap te overschatten.

Volwassenen met een migrantenachtergrond ondervinden vaak moeilijkheden bij de aanpassing aan een nieuwe leeromgeving. Onderwijs- en opleidingsverstrekkers kunnen baat hebben bij begeleiding en de uitwisseling van goede praktijken om te kunnen inspelen op de leerbehoeften van volwassen lerenden in een steeds diverser wordende arbeidsmarkt. Daarom wordt in dit artikel het Nederlandse voorbeeld naar voren geschoven als een goede praktijk voor het combineren van de validatie van competenties met opleidingscursussen.

REFERENTIES

CBS (2018), Nearly 1 in 5 adults in education or training, <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2018/47/nearly-1-in-5-adults-in-education-or-training> (03 October 2020)

Cedefop (2014). Terminology of European education and training policy: a selection of 130 terms. 2nd ed. Luxembourg, <https://www.cedefop.europa.eu/en/events-and-projects/projects/validation-non-formal-and-informal-learning/european-inventory/european-inventory-glossary> (03 October 2020).

EAEA (2011), Country Report on Adult Education in the Netherlands, EAEA, Helsinki, https://eaea.org/wp-content/uploads/2018/01/netherlands_country-report-on-adult-education-in-the-netherlands.pdf

ESCO (2020), <https://ec.europa.eu/esco/portal/home> (03 October 2020).

EURES (2019), Labour market information: Netherlands, <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp?catId=2588&acro=lmi&lang=en&countryId=NL> (04 October 2020)

European Commission (2018a), European Pillar of Social Rights, Publications Office of the EU, https://ec.europa.eu/commission/sites/beta-political/files/social-summit-european-pillar-social-rights-booklet_en.pdf (04 October 2020)

European Commission (2018b), Validation of Non-formal and Informal Learning, Eurydice (https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/validation-non-formal-and-informal-learning-50_en) (03 October 2020).

Eurostat (2020a), Participation rate in education and training, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=trng_lfse_01&lang=en (03 October 2020)

IOM (2019), Glossary on Migration, International Organization for Migration, pp. 123

Kamers, L. (2020), Population of the Netherlands in 2019, by age, Statista, <https://www.statista.com/statistics/519754/population-of-the-netherlands-by-age/> (02 October 2020).

Klaver, J. (2016), Local responses to the refugee crisis in the Netherlands Reception and integration, Institute of Public Affairs, Warsaw, <http://www.forintegration.eu/pl/pub/local-responses-to-the-refugee-crisis-in-the-netherlands/dnl/18>

Lange, T., e.a. (2019), Labour Migration and Labour Market Integration of Migrants in the Netherlands: Barriers and Opportunities, SEO Amsterdam Economics, Dutch Ministry of Foreign Affairs, pp. 11

NCP NLQF (n.d.), NLQF increases visibility of learning, 's-Hertogenbosch, http://www.nlqf.nl/images/downloads/Annex_7.1.1a_English_leaflet.pdf (04 October 2020)

OECD (2014), OECD Reviews of Innovation Policy: Netherlands, Overall Assessment and Recommendations, OECD Publishing, Paris, pp. 5-22

OECD (2016), Recruiting Immigrant Workers: The Netherlands 2016, Recruiting Immigrant Workers, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264259249-en>.

OECD (2017a) Pensions at a Glance, OECD and G20 Indicators

OECD (2017b), OECD Skills Strategy Diagnostic Report: The Netherlands 2017, OECD Skills Studies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264287655-en>.

OECD (2018a), OECD Economic Surveys: Netherlands, <http://www.oecd.org/economy/surveys/Netherlands-2018-OECD-economic-survey-overview.pdf> (03 October 2020).

OECD, (2018b), Working Together for Local Integration of Migrants and Refugees in Amsterdam, OECD Publishing, Paris. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264299726-en>

Rescue Nederland (2020), Recognition of Acquired Competencies – EVC, Blue Umbrella, [https://www.blueumbrella.nl/images/upload/Information%20Summary%20EVC-procedure%20\(vs5\).pdf](https://www.blueumbrella.nl/images/upload/Information%20Summary%20EVC-procedure%20(vs5).pdf) (03 October 2020).

Schaart, R. Moens, M. Westerman, S. (2008), The Dutch Standard Classification of Education, SOI 2006, Statistics Netherlands, The Hague, <https://www.cbs.nl/-/media/imported/documents/2008/24/2008-the-dutch-standard-classification-of-education-soi-art.pdf?la=en-gb>

Souto-Otero, M., Villalba-Garcia, E. (2015), Migration and validation of non-formal and informal learning in Europe: Inclusion, exclusion or polarisation in the recognition of skills?. Int Rev Educ 61, 585–607. <https://doi.org/10.1007/s11159-015-9516-7>

5. HOE KUNNEN TRANSVERSALE COMPETENTIES WORDEN VASTGESTELD EN GEËVALUEERD?

ABSTRACT

De arbeidsmarkt van vandaag is aan snelle veranderingen onderhevig. De massale automatisering zorgt voor een tekort aan Organisaties, arbeidskrachten en individuen ondergaan voortdurend complexe, ongekende veranderingen: snelle en radicale technologische vooruitgang, de uitdagingen van de globalisering, klimaat- en milieuveranderingen, demografische veranderingen en migratie, politieke onzekerheid, pandemieën. In dit verband is er zowel op institutioneel als op individueel niveau dringend behoefte aan aandacht voor competenties die gedurende het hele leven zijn verworven, zoals transversale competenties. Met transversale competenties worden de competenties bedoeld waarover mensen beschikken en die van belang zijn voor andere activiteiten en beroepen dan die welke zij thans uitoefenen of recentelijk hebben uitgeoefend. Deze bekwaamheden kunnen ook zijn verworven door extra beroepsactiviteiten of door deelname aan onderwijs of opleiding. Dit zijn competenties die zijn aangeleerd in een bepaalde context of voor het beheersen van een bepaalde situatie/probleem en die kunnen worden overgedragen naar een andere context (Cedefop 2008). Het consortium dat betrokken was bij de uitvoering van het project richtte zich op methoden voor het identificeren en evalueren van transversale competenties die relevant zijn voor de doelgroep van het project, d.w.z. volwassenen van 45+ met een migrantenachtergrond voor (her)intreding op de arbeidsmarkt. In dit artikel hebben we geprobeerd een aantal van deze competenties, de competentie-elementen en de beoordelingscriteria die de competentie in verschillende situaties aantonen, te identificeren, met de nadruk op relevante competenties op de werkplek. Wij willen een nuttig instrument aanbieden aan degenen die betrokken zijn bij het werken met de doelgroep van het project, in het bijzonder professionals in volwassenenonderwijs, begeleiders of trainers voor integratie in de arbeidsmarkt en het sociale leven.

INLEIDING

De Raad van de Europese Unie heeft in mei 2018 de nieuwe aanbeveling inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren aangenomen. De aanbeveling heeft tot doel de ontwikkeling van basisvaardigheden en sleutelcompetenties voor iedereen gedurende het hele leven te verbeteren. Het moedigt de lidstaten aan mensen beter voor te bereiden op de veranderende arbeidsmarkten en actief burgerschap in meer diverse, mobiele,

digitale en mondiale samenlevingen, en stelt voorbeelden van goede praktijken voor om de lidstaten te helpen.

Programma's voor beroepsonderwijs en -opleiding kunnen helpen migranten in contact te brengen met de arbeidsmarkt en banen te vinden die aansluiten bij hun vaardigheden en kwalificaties.

Terugkerende migranten en vluchtelingen (met het recht om te werken) worden vaak geconfronteerd met veel problemen op de arbeidsmarkt, waaronder een gebrek aan erkenning van vaardigheden en bekwaamheden die zij in het buitenland of in het land van herkomst hebben verworven. Erkenning van deze vaardigheden is een sleutelfactor voor een soepele overgang naar fatsoenlijk werk voor migranten, maar wordt vaak over het hoofd gezien door instellingen die dit proces kunnen vergemakkelijken.

In ons project werd ook bijzondere nadruk gelegd op studies over terugkeermigratie.

Bij terugkeer naar hun land van herkomst hebben migranten van alle kwalificatieniveaus ook het potentieel om een positieve bijdrage te leveren aan de economische ontwikkeling via financiële investeringen en het in het buitenland verworven menselijk en sociaal kapitaal, zoals nieuwe vaardigheden, ideeën en knowhow.

Als internationale migratie blijft zoeken naar een consensus over de definities van migratie in het algemeen, is er een veel geringere consensus over terugkeermigratie. Met uitzondering van de terugkeer van contractarbeiders die een tijd bij hun familie doorbrengen alvorens weer naar het buitenland te vertrekken, kunnen migranten op bepaalde momenten in hun loopbaan of op de pensioengerechtigde leeftijd voor hun welzijn terugkeren of voor een langere periode terugkeren, maar daarna zullen zij opnieuw migreren.

Het ontbreken van een duidelijke definitie schept verwarring bij de beoordeling van de behoeften en mogelijkheden en de ramingen van de omvang van de terugkeermigratie. Bovendien betekent het ontbreken van administratieve instrumenten voor de registratie van teruggekeerde migranten dat in veel landen het aantal niet-terugkeerders onbekend is, evenals de interventies die zouden kunnen worden verleend voor herintegratie op de arbeidsmarkt en voor bijstand en ondersteuning.

De meeste immigranten hebben werk en onder laagopgeleide migranten is de arbeidsparticipatie vergelijkbaar met die van hun autochtone collega's. Paradoxaal genoeg is de arbeidsparticipatie van hoogopgeleide migranten lager dan die van hun autochtone collega's, ondanks de groeiende afhankelijkheid van de EU-economieën van de vaardigheden van in het buitenland geboren werknemers.

Alle volwassenen hebben lees-, schrijf- en rekenvaardigheden en probleemoplossingsvaardigheden nodig om volledig te kunnen deelnemen aan de moderne samenleving en de arbeidsmarkt, maar wanneer immigranten geconfronteerd worden met een taalbarrière, kan dit het niet alleen moeilijk maken om een arbeidsplaats te vinden die overeenstemt met het niveau van de vaardigheden, maar ook om een gevoel van integratie in het gastland te ontwikkelen.

Volwassenen met een migratieverleden willen graag deelnemen aan opleidingsprogramma's die hen kunnen helpen hun vaardigheden te verbeteren, maar ondervinden ook grotere belemmeringen om aan dergelijke opleidingsprogramma's deel te nemen. Deze belemmeringen zijn vaak van financiële aard, hoewel ook gezinsverantwoordelijkheden een belangrijke rol spelen

Individueel moeten, wanneer zij werk zoeken of beslissingen nemen over leren, studeren of werken, toegang hebben tot informatie en begeleiding over welke mogelijkheden er zijn, over hoe zij hun vaardigheden kunnen beoordelen en over manieren om informatie over hun vaardigheden en kwalificaties te presenteren. ('BESLUIT (EU) 2018/646 VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD van 18 april 2018 betreffende een gemeenschappelijk kader voor betere diensten voor vaardigheden en kwalificaties (Europass) en tot intrekking van Beschikking nr. 2241/2004/EG").

PERSPECTIEVEN OP HET VRAAGSTUK: THEORETISCHE EN/OF METHODOLOGISCHE OVERWEGINGEN

Transversale vaardigheden

Competentie is het bewezen vermogen om kennis, vaardigheden en andere verworvenheden (waarden en attitudes) op de juiste wijze te selecteren, te combineren en te gebruiken teneinde een bepaalde categorie werk- of leersituaties met succes op te lossen, alsmede voor professionele of persoonlijke ontwikkeling onder voorwaarden van effectiviteit en efficiëntie.

De transversale competenties vertegenwoordigen waarde- en attitudinale verworvenheden die een bepaald vakgebied/studieprogramma overstijgen en worden uitgedrukt door de volgende descriptors: autonomie en verantwoordelijkheid, sociale interactie, persoonlijke en professionele ontwikkeling .

Zij zijn relevant voor het vinden van een baan of een beroep op andere gebieden dan het heden of het verleden, (bv. menselijke vaardigheden zoals mondelinge en schriftelijke communicatievaardigheden,

organisatorische vaardigheden, motivatie of teamleiderschap, probleemoplossing en besluitvorming, erkenning van en respect voor diversiteit en multiculturaliteit, technische vaardigheden in verband met ICT-vaardigheden, ondernemerschap, openheid voor levenslang leren, enz.)

In het tijdperk van permanente innovatie is levenslang leren geleidelijk van een idee een noodzaak geworden. Het verwerven van transversale sleutelcompetenties is dan ook van essentieel belang voor een succesvolle aanpassing aan de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt, aangezien zij een scala van vaardigheden vertegenwoordigen die verschillen van de specifieke vaardigheden van het beroep, en die de inzetbaarheid van een persoon vergroten.

Transversale competenties kunnen enigszins verschillen van het ene activiteitsgebied tot het andere. Zo is bijvoorbeeld de kennis van een vreemde taal een beroepscompetentie die specifiek is voor het beroep van vertaler, terwijl ICT-kennis, organisatorische vaardigheden en promotie transversale vaardigheden zijn. Anderzijds zijn digitale vaardigheden voor een IT-programmeur een beroepsspecifieke vaardigheid, terwijl communicatie in de moedertaal en kennis van vreemde talen voor dezelfde persoon transversale vaardigheden zijn. Transversale competenties vereisen nieuwe manieren van leren en onderwijzen, die verder gaan dan de conventionele grenzen van schoolvakken; competenties zoals ondernemersinitiatief, leiderschap en cultureel bewustzijn kunnen alleen met specifieke technieken worden gestimuleerd en ontwikkeld.

Werknemers zijn veel flexibeler en beter inzetbaar als zij beschikken over een goede basisopleiding en -training, hoogwaardige en overdraagbare sleutelcompetenties, waaronder teamwork, probleemoplossing, informatie- en communicatietechnologie (ICT), en communicatie- en taalvaardigheden. Deze combinatie van vaardigheden stelt hen in staat zich aan te passen aan veranderingen en uitdagingen op de arbeidsmarkt.

De Europese Unie heeft het Europees kwalificatiekader (EQF) ontwikkeld als een vertaalinstrument om nationale kwalificaties begrijpelijker en beter vergelijkbaar te maken. Het EQF heeft tot doel de grensoverschrijdende mobiliteit van lerenden en werkenden te ondersteunen en een leven lang leren en professionele ontwikkeling in heel Europa te bevorderen. Het EQF is een op leerresultaten gebaseerd kader van 8 niveaus voor alle soorten kwalificaties dat dient als vertaalinstrument tussen verschillende nationale kwalificatiekaders. Dit kader helpt de transparantie, vergelijkbaarheid en overdraagbaarheid van kwalificaties van mensen te verbeteren en maakt het mogelijk kwalificaties uit verschillende landen en instellingen te vergelijken. Voor meer informatie kunt u terecht op de website Europa.eu, de officiële website van de Europese Unie.

<https://europa.eu/europass/en/european-qualifications-framework-eqf>

Hoe kunnen transversale competenties voor migranten en remigranten worden vastgesteld?

De belangrijkste categorieën van transversale competenties die geschikt zijn voor de doelgroep van het project (migranten ouder dan 45 jaar) werden als volgt benaderd.

Het UNESCO-voorstel voorziet in vijf groepen van transversale competenties:

- 1) kritisch en innovatief denken (Voorbeeld: Creativiteit, ondernemerschap, vindingrijkheid, toepassingsvaardigheden, reflectief denken, beredeneerde besluitvorming)
- 2) interpersoonlijke vaardigheden, (Voorbeeld: Communicatievaardigheden, organisatorische vaardigheden, teamwerk, samenwerking, sociabiliteit, collegialiteit, empathie, compassie)
- 3) intrapersonlijke vaardigheden, (Voorbeeld: Zelfdiscipline, vermogen om zelfstandig te leren, flexibiliteit en aanpassingsvermogen, zelfbewustzijn, doorzettingsvermogen, zelfmotivatie, mededogen, integriteit, zelfrespect)
- 4) wereldburgerschap, (Voorbeeld: Bewustzijn, tolerantie, openheid, verantwoordelijkheid, respect voor diversiteit, ethisch inzicht, intercultureel begrip, democratische participatie, conflictoplossing, respect voor het milieu, nationale identiteit, gevoel erbij te horen)
- 5) media- en informatievaardigheden (voorbeeld: Vermogen om informatie te verkrijgen en te analyseren met behulp van informatie- en communicatietechnologie (ICT), vermogen om informatie en media-inhoud kritisch te beoordelen, ethisch gebruik van ICT)

AANBEVELING VAN DE RAAD van 22 mei 2018 / inzake sleutelcompetenties voor een leven lang leren (Voor de EER relevante tekst) / (2018/C 189/01)

Het referentiekader bevat acht kerncompetenties:

- Lees- en schrijfvaardigheid (deze competentie omvat kennis van lezen en schrijven en een goed begrip van schriftelijke informatie en vereist derhalve kennis van de woordenschat, de functionele grammatica en de functies van taal. Zij omvat kennis van de belangrijkste soorten verbale interactie, een reeks literaire en niet-literaire teksten en de belangrijkste kenmerken van verschillende stijlen en registers van taal).

- Meertalige competentie,
(Essentiële vaardigheden voor deze competentie zijn het vermogen om gesproken boodschappen te begrijpen, gesprekken te beginnen, gaande te houden en af te ronden, en teksten te lezen, te begrijpen en op te stellen, met verschillende vaardigheidsniveaus in verschillende talen, afhankelijk van de behoeften van de betrokkene)
- Wiskundige competentie en competentie op het gebied van exacte wetenschappen, technologie en engineering,
(De noodzakelijke kennis op het gebied van wiskunde omvat een gedegen kennis van getallen, maateenheden en structuren, de basisbewerkingen en wiskundige basisvoorstellingen, inzicht in wiskundige termen en begrippen, en besef van de vragen waarop de wiskunde een antwoord kan geven)
- Digitale bekwaamheid,
Digitale competentie impliceert een zelfverzekerd, kritisch en verantwoordelijk gebruik van, en betrokkenheid bij, digitale technologieën om te leren, te werken en deel te nemen aan de samenleving. Het omvat informatie- en gegevenskennis, communicatie en samenwerking, mediageletterdheid, het creëren van digitale inhoud (met inbegrip van programmeren), veiligheid (met inbegrip van digitaal welzijn en competenties in verband met cyberveiligheid), vraagstukken in verband met intellectuele eigendom, probleemoplossing en kritisch denken
- Persoonlijke, sociale en leercompetentie,
Persoonlijke, sociale en leercompetentie is het vermogen om over zichzelf na te denken, effectief met tijd en informatie om te gaan, op constructieve wijze met anderen samen te werken, veerkrachtig te blijven en het eigen leerproces en de eigen loopbaan te sturen
- Burgerschapscompetentie,
Burgerschapscompetentie is het vermogen om op te treden als verantwoordelijke burgers en ten volle deel te nemen aan het maatschappelijk en sociaal leven, op basis van inzicht in sociale, economische, juridische en politieke begrippen en structuren, alsmede in mondiale ontwikkelingen en duurzaamheid.
- Ondernemingszin,
Ondernemingscompetentie verwijst naar het vermogen om in te spelen op kansen en ideeën, en deze om te zetten in waarden voor anderen. Zij berust op creativiteit, kritisch denken en probleemoplossing, het nemen van initiatief en doorzettingsvermogen en het vermogen om samen te werken bij het plannen en beheren van projecten met een culturele, sociale of financiële waarde

- Cultureel bewustzijn en uitdrukkingsvaardigheid
Competent zijn op het gebied van cultureel bewustzijn en culturele expressie houdt in dat men inzicht heeft in en respect heeft voor de wijze waarop ideeën en betekenissen creatief worden uitgedrukt en overgebracht in verschillende culturen en via een scala van kunsten en andere culturele vormen

Lijst van de top 10 kerncompetenties die werkgevers gebruiken bij de aanwerving van kandidaten (door de <https://www.wikijob.co.uk/>)

1. Teamwork
2. Verantwoordelijkheid
3. Commercieel bewustzijn
4. Besluitvorming
5. Communicatie
6. Leiderschap
7. Betrouwbaarheid en ethiek
8. Resultaatgerichtheid
9. Probleemoplossing
10. Organisatorische vaardigheden

Om de meest representatieve transversale competenties voor de doelgroep van het project vast te stellen, heeft het consortium vragenlijsten toegepast en geïnterpreteerd bij een representatieve groep deskundigen op het gebied van onderwijs, beroepsopleiding, counseling en het werken met volwassenen ouder dan 45 jaar met ervaring met migranten, en bij een groep migranten ouder dan 45 jaar.

Zo hebben we deze vaardigheden geselecteerd, beschreven en waarom ze relevant zijn voor de sociale en arbeidsmarktintegratie van de doelgroep van het project. We hebben gezocht naar mogelijke aspecten die kunnen worden beoordeeld om aan te tonen dat een transversale competentie al is verworven, met voorbeelden van prestatiecriteria (beoordeling) die vaak in een reële situatie, op een werkplek, worden aangetroffen.

Geselecteerde transversale vaardigheden zijn:

- Communicatie
- Digitale competentie
- Organisatorische (leidinggevende) vaardigheden
- Ondernemerschap
- Besluitvorming en probleemoplossing
- Tolerantie en respect voor gender en diversiteit
- Persoonlijk effectief zijn

Hoe de transversale competentie te evalueren

Communicatie

Beschrijving: Het vermogen om geschreven/gesproken teksten te begrijpen, begrip, gedachten, gevoelens, feiten en meningen zowel mondeling als schriftelijk (luisteren, spreken, lezen en schrijven) onder woorden te brengen en op passende en creatieve wijze om te gaan met taal in een breed scala van maatschappelijke en culturele contexten

Waarom? Uitstekende communicatievaardigheden zijn essentieel voor elke baan. Wat werkgevers echt willen weten, is dat u erin slaagt informatie op een eerlijke, professionele en begrijpelijke manier over te brengen aan anderen, ongeacht hun niveau. Dit kan gaan om het overbrengen van informatie aan collega's, het communiceren met klanten of waarom niet het onderhandelen over succesvolle contracten.

Over het algemeen zijn werkgevers op zoek naar goede schriftelijke en verbale communicatievaardigheden. Soms zullen ze ook je presentatie- en luistervaardigheden onderzoeken

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluatiecriteria (voorbeeld)
Luister- en spreekvaardigheid,	een dialoog aan te gaan, aandachtig te luisteren en meningen, standpunten en emoties uit te lokken - luistert, begrijpt en mondeling kan uitleggen in situaties die gebruikelijk zijn voor het werkprofiel (bv. een gesprek met een klant/cliënt of collega, luisteren naar nieuws of instructies en andere soorten berichten in verband met het werk) - begrijpt de technische bewoordingen en communicatiestijlen van de spreker(s) - kan de juiste bewoordingen en het juiste taalniveau gebruiken, afhankelijk van de werkcontext (formeel of informeel); het beantwoorden van afgeluisterde berichten toont - begreep de boodschap
Leesvaardigheid, begrip van de voor het werkprofiel gebruikelijke geschreven tekst	- begrijpt voor de werksituatie typische soorten geschreven tekst (bv. een brief of e-mail in verband met het werk, factuur en kan de volledige tekst en het overgebrachte bericht begrijpen; begrijpt geschreven technische termen die in typische werksituaties worden gebruikt)

Schrijfvaardigheid, het produceren van voor het werkprofiel gebruikelijke schriftelijke teksten en specifieke communicatiemiddelen	- kan teksten van verschillende lengte produceren die in de werksituatie/het werkprofiel worden gebruikt (bv. een zakelijke brief, e-mail, factuur, verslag van een ongeval of klacht en beoordeling) - de juiste technieken en specifieke communicatiemiddelen te gebruiken om de berichten te verzenden/ontvangen
Onderhandelingsvaardigheid	- bespreekt aspecten in verband met het werkprofiel, gaande van arbeidsovereenkomst tot besprekingen met de klant met het oog op het vinden van een overeenkomst - kan zinnen gebruiken om een argument in mondelinge discussies te ondersteunen, luistert actief naar zijn/haar tegenhanger en reageert constructief - meningen en emoties van anderen te weten te komen door het juiste gebruik van vraag- en antwoordstrategieën
Een dialoog aangaan, aandachtig luisteren en meningen, standpunten en emoties opwekken	-aandachtig luisteren naar wat anderen te zeggen hebben - meningen, standpunten en emoties van anderen uitlokken door het juiste gebruik van vraag - en antwoordstrategieën - empathie ontwikkelen door zich de situatie vanuit het standpunt van anderen voor te stellen - oplettend reageren op bijdragen van anderen
Vaardigheid in het presenteren met behulp van verschillende media	- kan het hoofddoel van een communicatie vaststellen en de vorm en aard ervan in verband brengen met het doel - keuzes maken over het te gebruiken medium, rekening houdend met publiek en doel - de nodige aanpassingen doen naargelang het om een mondelinge of een schriftelijke presentatie gaat een reeks algemene ICT-hulpmiddelen doeltreffend gebruiken (bv. PowerPoint, videoclips, en meer gespecialiseerde ICT indien nodig)

Digitale competentie

Beschrijving: Digitale competentie is het meest recente concept voor de beschrijving van technologiegerelateerde vaardigheden en verwijst naar het zelfverzekerd en kritisch gebruik van het volledige scala van digitale technologieën voor informatie, communicatie en het oplossen van basisproblemen in alle aspecten van het leven.

Waarom? Omdat de indicator "digitale vaardigheden" een van de vele indicatoren is om het menselijk kapitaal te meten dat nodig is om te profiteren van de mogelijkheden van een digitale samenleving. Digitale vaardigheden kunnen van alles zijn, van het beantwoorden van e-mails tot het uploaden van een document naar de Google-schijf van een bedrijf - nu essentiële vaardigheden op de arbeidsmarkt van vandaag.

De Europese Commissie ontwikkelt de Europass Digital Credentials Infrastructure (EDCI) ter ondersteuning van de efficiëntie en veiligheid bij de erkenning van referenties zoals kwalificaties en andere leerprestaties in heel Europa.

Een getuigschrift is een gedocumenteerde verklaring met beweringen over een persoon, afgegeven door een onderwijsorganisatie na een leerervaring.

Europass Digital Credentials beschrijven een leerprestatie.
Ze kunnen beschrijven:

- activiteiten (bijv. gevolgde lessen),
- evaluaties (bijv. projecten),
- prestaties (bv. ontwikkelde vaardigheden),
- beroepsaanspraken (bv. inschrijving als arts) en
- kwalificaties.

Mogelijk te evalueren aspecten - Zelfevaluatie-rooster

Competentiegebied / Bevoegdheden	Rooster voor zelfbeoordeling/BASIS GEBRUIKERS http://europass.cedefop.europa.eu
Informatie- en gegevenskennis 1.1 Bladeren, zoeken, filteren van gegevens, en digitale inhoud 1.2 Evalueren van gegevens, informatie digital content 1.3 Beheer van gegevens, informatie en digitale inhoud	Ik kan online informatie zoeken met een zoekmachine. Ik weet dat niet alle online informatie betrouwbaar is. Ik kan bestanden of inhoud opslaan of bewaren (bv. tekst foto's, muziek, video's, webpagina's) en ze terughalen zodra ik ze heb opgeslagen of bewaard.
Communicatie en samenwerking 2.1 Interactie via digitale technologieën 2.2 Delen via digitale technologieën 2.3 Betrokkenheid bij het burgerschap door middel van digitale technologieën 2.4 Samenwerken via digitale technologieën 2.5 Netiquette 2.6 Digitale identiteit beheren	Ik kan met anderen communiceren via mobiele telefoon, Voice over IP (bv. Skype), e-mail of chat - met gebruikmaking van basisfuncties (bv. spraakberichten, sms, e-mails versturen en ontvangen, tekst uitwisselen). Ik kan bestanden en inhoud delen met eenvoudige hulpmiddelen. Ik weet dat ik digitale technologieën kan gebruiken voor interactie met diensten (zoals overheden, banken, ziekenhuizen). Ik ben op de hoogte van sociale netwerksites en online samenwerkingsinstrumenten. Ik ben me ervan bewust dat bij het gebruik van digitale hulpmiddelen bepaalde communicatieregels gelden (bv. bij het geven van commentaar, het delen van persoonlijke informatie).
Creatie van digitale inhoud 3.1 Ontwikkelen van digitale inhoud 3.2 Integratie en herbewerking van digitale inhoud 3.3 Auteursrecht en licenties 3.4 Programmering	Ik kan eenvoudige digitale inhoud produceren (bijv. tekst, tabellen, afbeeldingen, audiobestanden) in ten minste één formaat met behulp van digitale hulpmiddelen. Ik kan basisbewerkingen uitvoeren aan inhoud die door anderen is geproduceerd. Ik weet dat inhoud onder het auteursrecht kan vallen. Ik kan eenvoudige functies en instellingen van software en toepassingen die ik gebruik toepassen en wijzigen (bijv. standaardinstellingen wijzigen).
Veiligheid 4.1 Beveiliging van toestellen 4.2 Bescherming van persoonsgegevens en privacy 4.3 Bescherming van gezondheid en welzijn 4.4 Bescherming van het milieu	Ik kan basismaatregelen nemen om mijn apparaten te beschermen (bijv. gebruik van antivirussen en wachtwoorden). Ik weet dat niet alle online-informatie betrouwbaar is. Ik ben me ervan bewust dat mijn gegevens (gebruikersnaam en wachtwoord) gestolen kunnen worden. Ik weet dat ik geen privé-informatie online mag vrijgeven. Ik weet dat een te intensief gebruik van digitale technologie mijn gezondheid kan schaden. Ik neem basismaatregelen om energie te besparen.

Problemen oplossen 5.1 Oplossen van technische problemen 5.2 Vaststellen van behoeften en technologische antwoorden 5.3 Creatief gebruik van digitale technologieën 5.4 Hielen in de digitale vaardigheden vaststellen	Ik kan ondersteuning en hulp vinden wanneer zich een technisch probleem voordoet of wanneer ik een nieuw apparaat, programma of toepassing gebruik. Ik weet hoe ik een aantal routineproblemen moet oplossen (bijv. programma afsluiten, computer opnieuw opstarten, programma opnieuw installeren/updaten, internetverbinding controleren). Ik weet dat digitale hulpmiddelen mij kunnen helpen bij het oplossen van problemen. Ik ben me er ook van bewust dat ze hun beperkingen hebben. Wanneer ik voor een technologisch of niet-technologisch probleem sta, kan ik de digitale hulpmiddelen gebruiken die ik ken om het op te lossen. Ik ben me ervan bewust dat ik mijn digitale vaardigheden regelmatig moet bijschaven.
---	---

Competentiegebied / Bevoegdheden	Rooster voor zelfbeoordeling / ONAFHANKELIJKE GEBRUIKER http://europass.cedefop.europa.eu
Informatie- en gegevenskennis 1.1 Bladeren, zoeken, gegevens filteren, informatie en digitale inhoud 1.2 Evaluatie van gegevens, informatie en digitale inhoud 1.3 Beheer van gegevens, informatie en digitale inhoud	Ik kan verschillende zoekmachines gebruiken om informatie te vinden. Ik gebruik enkele filters bij het zoeken (bv. alleen zoeken in afbeeldingen, video's, kaarten). Ik vergelijk verschillende bronnen om de betrouwbaarheid te beoordelen van de informatie die ik vind. Ik classificeer de informatie op een methodische manier met behulp van bestanden en mappen om deze gemakkelijker opgeslagen informatie of bestanden terug te vinden.
Communicatie en samenwerking 2.1 Interactie via digitale technologieën 2.2 Delen via digitale technologieën 2.3 Betrokkenheid bij het burgerschap door middel van digitale technologieën 2.4 Samenwerken via digitale technologieën 2.5 Netiquette 2.6 Digitale identiteit beheren	Ik kan geavanceerde functies van verschillende communicatiemiddelen gebruiken (bv. Voice over IP en bestanden delen). Ik kan samenwerkingstools gebruiken en bijdragen aan bv. gedeelde documenten/bestanden die iemand anders heeft gemaakt. Ik kan sommige functies van onlinediensten gebruiken (bv. overheidsdiensten, e-bankieren, online winkelen). Ik geef kennis door of deel kennis met anderen online (bv. via sociale netwerkinstrumenten of in online gemeenschappen). Ik ben me bewust van de regels van online communicatie ("netiquette") en pas deze toe.

Creatie van digitale inhoud 3.1 Ontwikkelen van digitale inhoud 3.2 Integratie en herbewerking van digitale inhoud 3.3 Auteursrecht en licenties 3.4 Programmering	Ik kan complexe digitale inhoud produceren in verschillende formaten (bijv. tekst, tabellen, afbeeldingen, audiobestanden). Ik kan tools/editors gebruiken voor het maken van webpagina's of blogs met behulp van sjablonen (bijv. WordPress). Ik kan basisopmaak toepassen (bijv. voetnoten, grafieken, tabellen invoegen) op de inhoud die ik of anderen hebben geproduceerd. Ik weet hoe te verwijzen en inhoud te hergebruiken die onder het auteursrecht valt. Ik ken de grondbeginselen van één programmeertaal.
Veiligheid 4.1 Beveiliging van toestellen 4.2 Bescherming van persoonsgegevens en privacy 4.3 Bescherming van gezondheid en welzijn 4.4 Bescherming van het milieu	Ik heb beveiligingsprogramma's geïnstalleerd op de apparatuur die ik gebruik om toegang te krijgen tot het internet (bv. antivirus, firewall). Ik laat deze programma's regelmatig draaien en ik werk ze regelmatig bij. Ik gebruik verschillende wachtwoorden om toegang te krijgen tot apparatuur, toestellen en digitale diensten en ik wijzig ze op gezette tijden. Ik kan de websites of e-mailberichten identificeren die kunnen worden gebruikt om te frauderen. Ik kan een phishing-e-mail herkennen. Ik kan mijn online digitale identiteit vormgeven en mijn digitale voetafdruk bijhouden. Ik ben op de hoogte van de gezondheidsrisico's die verbonden zijn aan het gebruik van digitale technologie (bv. ergonomie, risico van verslaving). Ik begrijp de positieve en negatieve invloed van technologie op het milieu.
Problemen oplossen 5.1 Oplossen van technische problemen 5.2 Vaststellen van behoeften en technologische antwoorden 5.3 Creatief gebruik van digitale technologieën 5.4 Hiaten in de digitale vaardigheden vaststellen	Ik kan de meeste problemen oplossen die zich voordoen bij het gebruik van digitale technologieën. Ik kan digitale technologieën gebruiken om (niet-technische) problemen op te lossen. Ik kan een digitaal hulpmiddel kiezen dat bij mijn behoeften past en dat beoordelen. Ik kan technologische problemen oplossen door de instellingen en opties van programma's of hulpmiddelen te onderzoeken. Ik werk mijn digitale vaardigheden regelmatig bij. Ik ben me bewust van mijn grenzen en probeer mijn leemtes op te vullen.

Competentiegebied / Bevoegdheden	Rooster voor zelfbeoordeling / PROFICIENT GEBRUIKER http://europass.cedefop.europa.eu
Informatie-en gegevenskennis 1.1 Bladeren, zoeken, filteren van gegevens, informatie en digitale inhoud 1.2 Evalueren van gegevens, informatie en digitale inhoud 1.3 Beheer van gegevens, informatie en digitale inhoud	Ik kan geavanceerde zoekstrategieën gebruiken (bijv. het gebruik van zoekoperatoren) om betrouwbare informatie op het internet te vinden. Ik kan webfeeds (zoals RSS) gebruiken om op de hoogte te blijven van inhoud waarin ik geïnteresseerd ben. Ik kan de geldigheid en geloofwaardigheid van informatie beoordelen aan de hand van een reeks criteria. Ik ben op de hoogte van nieuwe ontwikkelingen in het zoeken, opslaan en terugvinden van informatie I kan op het internet gevonden informatie in verschillende formaten opslaan. Ik kan gebruik maken van cloud informatieopslagdiensten.
Communicatie en samenwerking 2.1 Interactie via digitale technologieën 2.2 Delen via digitale technologieën 2.3 Betrokkenheid bij het burgerschap door middel van digitale technologieën 2.4 Samenwerken via digitale technologieën 2.5 Netiquette 2.6 Digitale identiteit beheren	Ik maak actief gebruik van een breed scala aan communicatiemiddelen (e-mail, chat, sms, instant messaging, blogs, microblogs, sociale netwerken) voor online communicatie. Ik kan inhoud creëren en beheren met samenwerkingstools (bv. elektronische kalenders, projectbeheersystemen, online drukproeven, online spreadsheets). Ik neem actief deel aan onlinediensten en maak gebruik van verschillende onlinediensten (bv. overheidsdiensten, e-bankieren, online winkelen). Ik kan geavanceerde functies van communicatiemiddelen gebruiken (bv. videoconferenties, delen van gegevens, delen van toepassingen).
Creatie van digitale inhoud 3.1 Ontwikkelen van digitale inhoud 3.2 Integratie en herbewerking van digitale inhoud 3.3 Auteursrecht en licenties 3.4 Programmering	Ik kan complexe, multimediale inhoud produceren of aanpassen in verschillende formaten, met gebruikmaking van een verscheidenheid aan digitale platforms, hulpmiddelen en omgevingen. Ik kan een website maken met behulp van een programmeertaal. Ik kan geavanceerde opmaakfuncties van verschillende hulpmiddelen gebruiken (bv. mail merge, samenvoegen van documenten van verschillende formaten, gebruik van geavanceerde formules, macro's). Ik weet hoe ik licenties en copyrights moet toepassen. Ik kan verschillende programmeertalen gebruiken. Ik weet hoe ik databases moet ontwerpen, creëren en wijzigen met een computerprogramma.

Veiligheid 4.1 Beveiliging van toestellen 4.2 Bescherming van persoonsgegevens en privacy 4.3 Bescherming van gezondheid en welzijn 4.4 Bescherming van het milieu	Ik controleer regelmatig de beveiligingsconfiguratie en -systemen van mijn apparaten en/of van de toepassingen die ik gebruik. Ik weet hoe ik moet reageren als mijn computer besmet is met een virus. Ik kan de firewall- en beveiligingsinstellingen van mijn digitale apparaten configureren of wijzigen. Ik weet hoe ik e-mails of bestanden moet versleutelen. Ik kan filters toepassen op spam e-mails. Om gezondheidsproblemen (fysiek en psychisch) te vermijden, maak ik op een redelijke manier gebruik van informatie- en communicatietechnologie. Ik heb een geïnformeerde houding ten opzichte van de impact van digitale technologieën op het dagelijkse leven, de online consumptie en het milieu.
Problemen oplossen 5.1 Oplossen van technische problemen 5.2 Vaststellen van behoeften en technologische antwoorden 5.3 Creatief gebruik van digitale technologieën 5.4 Hielen in de digitale vaardigheden vaststellen	Ik kan bijna alle problemen oplossen die zich voordoen bij het gebruik van digitale technologie. Ik kan het juiste instrument, apparaat, toepassing, software of dienst kiezen om (niet-technische) problemen op te lossen. Ik ben op de hoogte van nieuwe technologische ontwikkelingen. Ik begrijp hoe nieuwe instrumenten werken. Ik werk mijn digitale vaardigheden regelmatig bij.

Organisatorische (leidinggevende) vaardigheden

Beschrijving: Het vermogen om eigen werk, tijd en (her)bronnen te organiseren en te plannen; gekoppeld aan prestatiegerichtheid en analytisch denken

Waarom? Op elke werkplek wordt het zeer op prijs gesteld als je georganiseerd bent. Een werkgever zal kijken naar hoe u resultaten behaalt door prioriteiten te stellen, efficiënt met uw tijd om te gaan, efficiënt om te gaan met de beschikbare middelen en de voortgang te bewaken.

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluation criteria (example)
De uit te voeren taken en de daarmee verband houdende eisen vaststellen	-haar/zijn werklast kan structureren en de tijd en inspanning kan schatten die nodig is om de taak te vervullen
Coördinatie van het eigen werk met het werk van anderen	-overlegt proactief met andere betrokkenen over taken, termijnen en verantwoordelijkheden en geeft blijk van betrouwbaarheid bij de vervulling van haar/zijn deel - de misverstanden in verband met de ontvangen taken op te helderen, door een beroep te doen op de bevoegde personen
Tijdmanagement	- combineert planning, planning, strategie, delegatie, en aanpassingsvermogen om zich aan te passen aan nieuwe problemen en pas aan indien nodig om een opdracht: deadlines maken en houden, schema's maken, problemen oplossen, productiviteit, teamwork, multitasking.
Splits het geheel op in secties en begrijp de interacties	- kan werk in kleinere brokken structureren en de ene na de andere verwerken, rekening houdend met de verbanden tussen de brokken en de tijd die voor elke brok nodig is
Work-life balance	- ongewenste onderhandelingen vermijdt, goed overkomt bij hoger personeel, en ernaar streeft de 'go-to person' te zijn. - past betere tijdsplanning toe door verspilde uren te verminderen, deadlines te halen en er goed uit te zien op het werk. - leert om minder "perfect" te worden, om fysiek gezond te worden, om beter te socialiseren
Prioriteiten stellen	- kan het belang van verschillende taken evalueren, rekening houdend met tijd, inspanning en termijnen voor elke taak en is tevens in staat te delegeren

Ondernemerschap

Beschrijving: Het vermogen om ideeën in daden om te zetten, met inbegrip van creativiteit, innovatie en het nemen van risico's, alsook het vermogen om projecten te plannen en te beheren teneinde doelstellingen te verwezenlijken

Waarom? Door het ondernemerschap kan de levensstandaard worden verbeterd en welvaart worden gecreëerd, niet alleen voor de ondernemers, maar ook voor aanverwante bedrijven. Ondernemers helpen ook veranderingen teweeg te brengen door innovatie, waarbij nieuwe en verbeterde producten het mogelijk maken nieuwe markten te ontwikkelen.

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluatiecriteria (voorbeeld)
Identificatie van nieuwe ideeën en hoe deze toe te passen op specifieke situaties	- is in staat nieuwe ideeën te identificeren en te genereren als reactie op specifieke situaties; - is in staat om onderzoek te doen naar de sector en het gebied van de situatie, bestaande oplossingen te analyseren en nieuwe aspecten en voorstellen te ontwikkelen
Vaststelling van de middelen die nodig zijn voor de uitvoering van een project	- is in staat de middelen te bepalen die nodig zijn voor de uitvoering van een specifiek project of doel; zoals informatie en gegevens, materiële middelen, economische en financiële middelen, personele middelen, steun van teamleden, goedkeuring van superieuren, enz.
Beheer van de middelen die nodig zijn voor de ontwikkeling van een project	- is in staat de middelen te beheren die nodig zijn om een project uit te voeren of een bepaald doel te bereiken, zoals informatie en gegevens, materiële middelen, economische en financiële middelen, personele middelen, steun van teamleden, goedkeuring van superieuren, enz.

Besluitvorming en probleemoplossing

Beschrijving: Het vermogen kritisch te denken door gebruik te maken van reflectie, inductie, deductie, analyse, het in twijfel trekken van veronderstellingen en het evalueren van gegevens en informatie om de besluitvorming te sturen, door alle opties in kaart te brengen en ze te vergelijken uit het oogpunt van zowel kosten als doeltreffendheid.

Waarom? Omdat het oplossen van problemen en het nemen van beslissingen belangrijke vaardigheden zijn voor het bedrijfsleven en het leven. Problemen oplossen gaat vaak gepaard met besluitvorming, en besluitvorming is vooral belangrijk voor management en leiderschap.

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluatiecriteria (voorbeeld)
Identificatie, omschrijving en verduidelijking van het probleem	- in staat is het probleem correct te identificeren, de oorzaak van het probleem te achterhalen (bijvoorbeeld met behulp van de methode, antwoorden op de vraag Waarom?)
Vaststelling van een reeks verschillende opties voor een bepaalde situatie	- is in staat verschillende opties aan te geven als reactie op een bepaalde situatie; zoals vastgestelde protocollen, redelijke stappen die moeten worden gevolgd, voorziene resultaten van een actie, verantwoordelijke personen waarmee contact moet worden opgenomen, enz.
Pas het besluitvormingsproces toe	- is in staat de stappen van het besluitvormingsproces toe te passen: het probleem identificeren, alternatieve oplossingen genereren, het optimale alternatief selecteren, het gekozen alternatief uitvoeren, feedback krijgen om de doeltreffendheid van het genomen besluit te evalueren
Besluitvormingsmethoden toepassen	- is in staat adequate besluitvormingsmethoden toe te passen, zoals bevel (een besluit nemen zonder anderen erbij te betrekken), raadpleging (anderen om input vragen), stemming (opties bespreken en de steun van een meerderheid van de teamleden vragen) en consensus (praten tot alle teamleden het eens zijn over het besluit)

Tolerance and respect for gender and diversity

Beschrijving: Het vermogen om een omgeving te ondersteunen en te bevorderen die kansen biedt voor iedereen, ongeacht ras, geslacht, cultuur en leeftijd. Inzicht in tolerantie betekent het respecteren, erkennen en waarderen van de rijkdom van onze wereld, die ook uit verschillende culturen bestaat.

Tolerantie wordt gevoed door kennis, openheid, begrip, vrijheid van mening, geweten en het geloof in de mensheid. Tolerantie is het in acht nemen van verschillen. Dit is niet alleen een morele verplichting, maar ook een politieke en juridische noodzaak.

Why? Because this ability implies: to work enthusiastically with all employees at all levels, capitalizing on their strengths; to actively seek opinions and ideas from people of varied background and experiences to improve decisions; to value and incorporate contributions of people from diverse backgrounds; as well as to demonstrate respect for opinions and ideas of others

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluatiecriteria (voorbeeld)
Tolerantie op het werk en in de samenleving	- stelt vormen van discriminatie vast op grond van godsdienst, cultuur, nationaliteit en geslacht - heeft kennis van de verschillende manieren om met culturele verschillen op het werk om te gaan - de beginselen van tolerantie op de werkplek toepassen
Diversiteit te bevorderen door een klimaat van verdraagzaamheid en respect te ondersteunen	- heeft een waardige manier dat iedereen gelijke waarde heeft, ongeacht hun verschillende achtergrond - is zich bewust van de mogelijkheden in ieder individu, begrijpt dat iedereen een plaats te vervullen heeft, iedereen kan iets doen dat dynamiek kan toevoegen aan de werkgroep

Persoonlijk effectief zijn

Beschrijving: Verwijst naar het optimaal benutten van uw tijd en het gebruik maken van de middelen die u ter beschikking staan, om zo goed mogelijk te presteren op uw werk.

Waarom? Omdat persoonlijke effectiviteit een universele behoefte is. Het hebben van effectieve leefvaardigheden kan leiden tot meer controle over het dagelijks leven, meer focus en gevoel van verworvenheden. Wie effectief leeft, voelt zich energiever en is in staat zichzelf te beheersen wanneer dat nodig is. Ze zijn beter voorbereid op het onverwachte en zijn veel beter in staat om met stress om te gaan en vertrouwen te hebben in hun eigen mogelijkheden en sterke kanten.

Mogelijke te evalueren aspecten

Elementen van bekwaamheid	Evaluatiecriteria (voorbeeld)
Vermogen om jezelf te evalueren, je eigen prestaties te beoordelen, feedback te ontvangen en erop te reageren	- stelt vast wat hun eigen aspiraties zijn en wat zij zouden willen bereiken - de tijd nemen om de eigen prestaties in aanmerking te nemen en met de hulp van anderen een eerlijke beoordeling te maken van sterke en zwakke punten - toont de weerstand om feedback te ontvangen en de betekenis van feedback - stelt vast op welke gebieden actie moet worden ondernomen en gaat vooruit
Vermogen om persoonlijke doelstellingen te bepalen, te evalueren en te verwezenlijken, met inbegrip van de ontwikkeling en evaluatie van actieplannen	- stelt realistische persoonlijke doelen die in de loop van de tijd bereikt moeten worden - actieplannen opstelt om de doelstellingen te helpen bereiken en methoden vaststelt om na te gaan hoe goed de plannen werken (bv. termijnen, feedback van anderen) - de steun en middelen te bepalen die nodig zijn om de plannen uit te voeren en de doelstellingen binnen een bepaald tijdsbestek te verwezenlijken, - beoordeelt in hoeverre de doelstellingen zijn bereikt - neemt verantwoordelijkheid voor beslissingen en daden, en maakt weloverwogen keuzes - weloverwogen verkiezingsstrategieën vaststelt
Persoonlijke kwaliteiten ontwikkelen die helpen in nieuwe en moeilijke situaties, zoals initiatieven nemen, flexibel zijn, betrouwbaar zijn en in staat zijn door te zetten wanneer zich moeilijkheden voordoen	- erkennen dat nieuwe situaties waarschijnlijk onzeker zullen zijn en persoonlijke uitdagingen zullen inhouden - bij sommige gelegenheden het initiatief nemen en het niet altijd aan anderen overlaten - wees flexibel en bereid om een andere aanpak te proberen - blijf geven van betrouwbaarheid bij het uitvoeren van taken en verbintenissen - doorzettingsvermogen te tonen en niet op te geven bij het eerste teken van moeilijkheden
Zelfverzekerd en in staat om zichzelf als persoon te laten gelden	- erkent de noodzaak om het eigen initiatief goed te volgen - geniet van persoonlijke prestaties - strategieën ontwikkelt om een positief zelfgevoel te behouden in geval van teleurstelling en frustratie

BEOORDELING EN EVALUATIE

Beoordeling moet een leermiddel zijn en opmerkingen moeten worden toegesneden op de individuele persoon uit onze doelgroep, migranten ouder dan 45 jaar.

Gewoonlijk wordt gedacht dat de beoordeling en evaluatie van de kennis van migranten moet worden uitgevoerd door docenten of externe examinatoren, en deze wijze van beoordeling is zeker op zijn plaats in de eindfase van een cursus wanneer een certificaat moet worden afgegeven.

Er zijn echter ten minste drie andere wijzen van evaluatie die op onze doelgroep, 45-plussers, kunnen worden toegepast: zelfevaluatie, evaluatie onder gelijken, en evaluatie na onderhandeling tussen de tutor en de geëvalueerde persoon.

Als het beoordelings-/evaluatieproces op een tactvolle manier wordt uitgevoerd, wordt het zelf een deel van het leren, verhoogt het de motivatie en helpt het migranten bij hun toekomstige vooruitgang. Beoordeling en evaluatie door docenten moeten bovendien ook deze doelstellingen bereiken.

Als een werkstuk bijvoorbeeld zwak is, is het beter om twee of drie gebieden aan te wijzen waaraan de migranten kunnen werken en die kunnen verbeteren, in plaats van elke fout te benadrukken.

The latter would be de-motivating and it is unlikely that a migrant would have enough time to address all problems in the time before the next piece is due.

Migranten moet niet alleen worden verteld wat de belangrijkste gebieden zijn waarop verbetering nodig is, maar ook waarom zij meer studie nodig hebben en hoe dit hun toekomstige werk ten goede zal komen. Tegelijkertijd moet er op een positieve manier op worden gewezen als het werkstuk enige verdienste heeft.

Geef enkele hints over hoe ze hun geest verder kunnen ontwikkelen, bijvoorbeeld door verdere lectuur of een meer geavanceerde activiteit voor te stellen.

VOORBEELD

FEEDBACK GEVEN OP OPDRACHTEN: OEFENING

Doelstellingen

- Docenten helpen zich te concentreren op feedback als onderwijsmethode
- Om ze te laten oefenen in het geven van feedback.

Beschrijving

Adviseer de docenten dat de feedback moet bevatten:

- Wat goed was in de opdracht;
- Wat meer uitgewerkt had kunnen worden (misschien was het niet duidelijk verwoord of was het onderdeel te kort);
- Wat nuttig had kunnen zijn (d.w.z. het ontbreken in de opdracht van de migrant!);

- Wat de migrant na de opdracht nog zou willen bedenken (facultatief - en vooral voor migranten met gevorderde vaardigheden).
- De toon moet vriendelijk, positief en ondersteunend zijn. Feedback op opdrachten is een vorm van lesgeven.

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN

1. U hebt een vrij slecht opstel ontvangen dat niettemin nuttig materiaal bevat. Stel de feedback op een vriendelijke, constructieve manier op.

2. U hebt een briljant opstel gekregen dat de vraag perfect beantwoordt!

Geef feedback waaruit blijkt dat u het opstel waardeert en geef aan dat zij misschien verder over het onderwerp willen nadenken

! Het is van essentieel belang dat migranten feedback krijgen op hun schriftelijk werk, zodat ze zich kunnen verbeteren.

, 50 minuten:

, 10 minuten inleiding over de beweegredenen voor de oefening;

, 20 minuten voor het opstellen van feedback en

, 20 minuten erover nadenken, alleen of met een andere tutor

Werkbladen

FEEDBACK STOEL

Doel

Teams in staat stellen feedback te oefenen tijdens en na het opleidingsevenement.

Beschrijving

Zoek een comfortabele ruimte voor je team. Ga in een cirkel zitten, zet één stoel in het midden.

Eén voor één gaan de teamleden op deze "hete stoel" zitten.

Van daaruit vertel je je teamgenoten waarover je feedback zou willen krijgen: je prestaties als trainer, je rol in het team, enzovoort. De andere teamleden zullen u dan antwoorden, rekening houdend met de richtlijnen die u hebt afgesproken.

Stel een tijdslimiet in voor ieders bezoek aan de hete stoel.

Terwijl u op de hete stoel zit, kunt u niet reageren op individuele opmerkingen, maar u hebt wel wat tijd voor reacties en vragen zodra de feedbackronde voorbij is en voordat het volgende teamlid de stoel inneemt.

Variabele

Attentie!!!

Dit kan een zeer gevoelige oefening zijn. Denk eraan om vooraf enkele basisregels voor het geven van feedback af te spreken!

, 20 minuten per teamlid

FEEDBACK VOERTUIG

Doel

Feedback geven tijdens en na de opleiding.

Beschrijving

Stel je, in paren of individueel, dit team voor als een voertuig. Het kan van alles zijn, een auto, tractor, stoomboot of vliegtuig. Het voertuig moet uitdrukken wat volgens jullie de essentie van het team is.

Maak een tekening van dit voertuig!

Probeer de verschillende teamleden in het voertuig te plaatsen. Met welke onderdelen van het voertuig zie je ze overeenkomen? Wie is het zeil, de motor, het kompas, de stoel, de rem, het Global Positioning System, enzovoort?

Waarom? - Leg je tekeningen aan elkaar uit.

Debrief - Wat hebben we hieruit gehaald?

, Ongeveer 1 uur voor een team van 4 personen

FEEDBACK REGELS

De regels zijn nodig voor een concrete, constructieve feedback die de lerende helpt en niet kwetst, telkens wanneer een groep of een team een proces overdenkt of ervaringen uitwisselt of in begeleidingssituaties.

Beschrijving

De feedback regels beschrijven,

- hoe feedback zorgvuldig geformuleerd moet worden;
- hoe de groepsleden in een feedbackfase moeten handelen;
- hoe degene die feedback krijgt zich moet gedragen/reageren.

Opmerking

In groepen die de feedbackregels niet kennen, moeten ze worden gepresenteerd en uitgelegd. Ze kunnen in het lokaal worden gevisualiseerd voor het hele leerproces.

, Ongeveer een half uur.

Werkbladen: Kopieën van de feedbackregels en/of posters

Regels voor feedback en collegiale consultatie

Voor (wederzijdse) feedback raden wij aan de volgende feedbackregels in acht te nemen om een constructief en productief proces mogelijk te maken.

- Geef alleen feedback, als de persoon er klaar voor is.
- Feedback moet zo gedetailleerd en concreet mogelijk zijn.
- Communiceer je percepties als je percepties, je veronderstellingen als je veronderstellingen en je gevoelens als je gevoelens.
- Feedback is niet om de persoon te analyseren, maar om je persoonlijke indruk weer te geven. Vorm daarom zinnen in de eerste persoon enkelvoud.
- Feedback is een uiting van subjectieve indrukken, percepties en constructieve suggesties. Deze zijn noch juist, noch onjuist en dienen derhalve niet te worden becommentarieerd.
- De feedback zal ook positieve percepties omvatten.
- Feedback kan alleen betrekking hebben op specifiek, concreet gedrag - mensen en percepties veranderen voortdurend. Generalisaties zijn misplaatst!
- Je moet alleen om feedback vragen als je er klaar voor bent.
- Als je feedback krijgt, luister dan alleen. Onderbreek de andere persoon niet.
- Denk na over de feedback die je hebt gekregen en kijk welke aspecten je kunt aanvaarden en toepassen, die je helpen om je te ontwikkelen. U hoeft uzelf niet te rechtvaardigen, aangezien feedback de subjectieve perceptie van de ander is. Herinneringen aan vroegere successen of autonoom genomen beslissingen kunnen de migrant wat vertrouwen geven.

Key Competences for Lifelong Learning – European Commission

https://ec.europa.eu/education/policy/school/competences_en

The Digital Competence Framework 2.0 - DIGICOMP (EU, 2013)

<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp/digital-competence-framework>

Assessment of Transversal Competencies – Policy and Practice in the Asian-Pacific Region:

<http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=TVETipedia+glossary+A-Z&filt=577>

Assessment of Transversal Competencies Current Tools in the Asian Region (2019)

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000368479?posInSet=1&queryId=ad6b28da-bc88-45c9-b395-f268b3dfdab5>

The new Recommendation on Key Competences for Lifelong Learning was adopted in May 2018.

(link: <https://europa.eu/fB67yH>).

European Alliance for Apprenticeships

<http://ec.europa.eu/apprenticeships-alliance>

European Framework for Quality and Effective Apprenticeships

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A32018H0502%2801%29>

European Vocational Skills Week

<http://ec.europa.eu/social/VocationalSkillsWeek>

Erasmus+

<https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/>

Upskilling Pathways

<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1224>

The European Commission's science and knowledge service - DigComp

<https://ec.europa.eu/jrc/en/digcomp>

Scientific and policy literature frameworks on the professional (re-) integration of adults with poorly qualified migration history - PhD student Ana-Simona Bululoi (Negomireanu)

6. OPBOUW VAN EEN PERSOONLIJK EN PROFESSIONEEL PORTFOLIO

INLEIDING

– Wat is een portefeuille?

Een portfolio is een verzameling items die de prestaties, ervaring, vaardigheden en capaciteiten van een individu laat zien (Brine & Feather, 2003). Bovendien is het gebruikelijk om niet alleen de prestaties uit het verleden op te nemen, maar ook de toekomstige professionele (en soms persoonlijke) doelen en plannen. Het portfolio heeft meestal de vorm van een boek, hetzij in fysieke vorm, hetzij in digitale vorm (e-book).

Hoe kan een portefeuille worden gebruikt?

□ Een portfolio heeft verschillende gebruiksmogelijkheden. Zodra een basisformulier is gemaakt, kan het worden aangepast afhankelijk van het doel of het publiek, door een andere selectie te maken van de items die moeten worden uitgelicht. In het geval van (re)migranten die ouder zijn dan 45 jaar is het van vitaal belang hun vaardigheden te kunnen identificeren, analyseren, categoriseren en promoten, aangezien het vaak moeilijk is de ruime ervaring die zij bezitten te promoten in hun land van verblijf, waar de gewoonten, certificeringen en andere cruciale aspecten anders kunnen zijn dan in het land van herkomst.

Een portfolio kan worden gebruikt om:

Identificeer vaardigheden, kennis en ervaring:

- Onderwijs- of leervoorbeelden tonen
- Resultaten van zelfevaluatie vastleggen
- Werkvoorbeelden verzamelen
- Vergemakkelijk de overgang tussen banen

Identificeer toekomstige keuzes:

Kennis en vaardigheden collectief evalueren en mogelijkheden voor de toekomst vaststellen

Vaststellen welke behoeften er zijn voor verdere ontwikkeling

Hiaten vinden in opleiding, vaardigheden of certificering en deze opvullen

Word een betere professional, zelfs als er geen gebrek aan werkgelegenheid is

Plan een carrière op een meer georganiseerde manier:

- Identificeren van vaardigheden Verkennen van
- Carrièremogelijkheden
- Neem weloverwogen beslissingen

Het zoeken naar werk verbeteren:

- Jezelf promoten bij werkgevers
- Het ontwikkelen van een gerichte CV en sollicitatiebrief
- Voorbereiding van een interview
- Ondersteun alle vaardigheden, bekwaamheden, verwezenlijkingen en ervaring die in CV en sollicitatiebrief worden vermeld
- Behalen van professionele licenties/certificering

Zoals hierboven al is gezegd, wordt geadviseerd om één hoofdportfolio samen te stellen dat de standaardmanier is om nieuwe werkgevers te benaderen, en meerdere gerichte portfolio's die op een specifieke werkgever of werksector zijn gericht.

Hoofdportefeuille

De master portfolio bevat doorgaans alle informatie die relevant is voor de vaardigheden, ervaringen en verwezenlijkingen van de eigenaar. Het doel van de master portfolio is een archief te zijn met alle levens- en beroepservaringen, en vaardigheids certificaten (indien van toepassing), om te helpen bij het maken van een CV en sollicitatiebrief, om een sollicitatiegesprek voor te bereiden, en om als basis te dienen voor de gerichte portfolio. Voor de hoofdportfolio moeten alle originele documentatie en certificaten bij elkaar worden gehouden, en belangrijke zaken (zoals rijbewijs, diploma's, enz.) moeten worden gekopieerd en veilig worden opgeborgen. Meestal wordt geadviseerd de inhoud van de hoofdportefeuille volgens een categorie te ordenen, zodat hij gemakkelijk kan worden teruggevonden. Hieronder ziet u een voorbeeld van de titelpagina en de inhoud van een basisportefeuille:

Title Page

Career Portfolio

Name:

Address:

Phone Number(s): (work)
 (home)

E-mail:

Fax:

I declare that all the information in this portfolio is accurate and true.

Date:

Signature:

Master portfolio titelpagina voorbeeld

Table of Contents

Letter of Introduction

Resume

Career and Education/Training Plan

Inventory of Knowledge and Skills

Documentation Index

Documentation

Master portfolio inhoudsopgave voorbeeld

Zoals uit de bovenstaande inhoudsopgave blijkt, moet een master portfolio ten minste een Letter of Introduction bevatten, die zich vertaalt in een persoonlijke verklaring van de professional. Een inleiding waarin de belangrijkste vaardigheden en verwezenlijkingen van de beroepsbeoefenaar worden opgesomd, evenals een visie voor de toekomst. Deze introductiebrief mag niet langer zijn dan één pagina, en gewoonlijk wordt geadviseerd om niet alleen het beroepspad en de ambities van de beroepsbeoefenaar te vermelden, maar ook vaardigheden, prestaties en toekomstplannen met betrekking tot het persoonlijke leven.

Vervolgens wordt het professionele CV of de cv in het portfolio opgenomen. Een CV is een document dat een samenvatting bevat van opleiding en werkervaring op een georganiseerde manier, om de werkgevers te helpen de vaardigheden en ervaringen van de sollicitanten gemakkelijk te identificeren. Het is het belangrijkste wapen in de handen van werkzoekenden, omdat het meestal de eerste glimp is van een werkgever in een potentiële kandidaat voor een functie. Gewoonlijk moet het CV worden toegesneden op de functie waarnaar wordt gesolliciteerd, maar er moet een master CV zijn (naar analogie van een master portfolio). In het geval van migranten en terugkerende migranten die ouder zijn dan 45 jaar, moet het opbouwen van een sterk CV waarin hun ervaring tot uiting komt, een van hun eerste zorgen zijn. Hieronder ziet u een voorbeeld van een CV van een professionele schoonmaakster:

Cleaner CV Examples - Template

Your name - tel number

1 Job Hunter Way, Employmentville, UK, EM1 5LO

Your email address here

<http://www.learnit.org>

Professional Profile

I am a time served and enthusiastic cleaner. I pride myself in keeping spaces and places clean and tidy. I know many various methods of removing unsightly things such as stains, graffiti and sticky things. I am well trained and follow all the relevant health and safety rules.

- Efficient.
- Sensible and practical.
- Approachable and Friendly.
- Focussed and attentive.
- Highly organised.
- Confident.
- Friendly.
- Flexible.
- Adaptable.

Professional Qualifications

Health and Safety certificate.

Work History

January 2010 - Present

Cleaner, Hissan Car Plant, London

Working in this large manufacturing environment it was my job to ensure that the factory was kept clean and tidy. I had responsibility for ensuring the manufacturing floor was kept free of debris and hazards, as well as ensuring that the canteen and rest areas were kept clean and hygienic.

January 2008- January 2010

Cleaner, Big Supermarket, London

As a Cleaner in this large 24 hour supermarket my position as an in store housekeeper saw me responsible for the general cleanliness of the store as a whole, as well as attending to any spills or damages in store. I would have to cordon the area if the spill was hazardous such as creating a slip or cut hazard, and report the loss to the stock controller.

January 2007 – January 2008

Cleaner, Auto Offices, London

Working for this large offices company as a cleaner it was my duty to ensure that the office spaces were clean and tidy at all times. This meant an entire vacuuming of each floor on a night, ensuring that all cups and cutlery etc. was washed and stored correctly, and attending to staff members desks where they were overly mucky and giving the workstation and keyboards etc. a thorough cleaning. I also was responsible for cleaning up after office parties and conferences which I did not mind.

Education

GCSE 10xA Grades including English, Maths and Science.

Londonberry Comprehensive School

London

2001

References

References are available on request, or in writing to the above previous employers.

Het volgende onderdeel van het masterportfolio is een loopbaan- en onderwijs-/ opleidingsplan. Dit deel is een ruwe tijdlijn van de toekomst (tot maximaal 5 jaar in de toekomst) waarin de belangrijkste plannen voor loopbaan en opleiding zijn opgenomen. Deze tijdlijn is het nuttigst voor de professional zelf, omdat het stellen van doelen met specifieke einddata, duidelijke stappen en plannen voor het overwinnen van obstakels van vitaal belang is. De volgende stap in het portfolio is een inventarisatie van kennis en vaardigheden. Net als bij een CV kan de professional een lijst van vaardigheden (zowel technische vaardigheden als zachte vaardigheden) toevoegen die hij bezit, om een duidelijk beeld te krijgen van zijn capaciteiten als professional.



Een inventaris van vaardigheden kan de beroepsbeoefenaar helpen zijn sterke punten en verbeterpunten te identificeren

De volgende en laatste twee belangrijke toevoegingen aan een master portfolio zijn de documentatie en de bijbehorende documentatie-index. Om de vaardigheden en ervaringen te kunnen aantonen, is het van cruciaal belang dat de beroepsbeoefenaar de bijbehorende bewijzen heeft. De documentatie heeft de vorm van certificaten, aanbevelingsbrieven van vorige werkgevers, en andere bewijzen zoals fotografisch bewijs van eerder werk. Het doel van de index is de beroepsbeoefenaar te helpen de documentatie te categoriseren en ervoor te zorgen dat de vaardigheden en ervaring op de juiste manier bij de documenten passen.

Gerichte portefeuille

De doelportefeuille volgt hetzelfde formaat als de hoofdportefeuille. De inhoud ervan is echter toegesneden op een specifiek doel. Meer specifiek kan hij worden gebruikt om:

Prestaties en vaardigheden aantonen om een promotie of loonsverhoging aan te vragen

Prestaties en vaardigheden aantonen tijdens een professioneel sollicitatiegesprek

Nieuwe klanten of cliënten aantrekken

De eerste stap is het verzamelen van alle relevante informatie en context met betrekking tot het doel van de beoogde portfolio. Dat wil zeggen, als de professional het wil gebruiken om te solliciteren naar een functie, is de meest cruciale activiteit het analyseren van de functieomschrijving. Dit betekent dat alle vereiste kennis, technische en zachte vaardigheden, opleiding, en alle andere kwaliteiten moeten worden opgesomd. De lijst van vereisten kan als leidraad dienen voor de professional om de master portfolio te bekijken en te beslissen wat in de op maat gemaakte, gepersonaliseerde, gerichte portfolio moet worden opgenomen. De items kunnen dan worden geselecteerd uit de master portfolio, en in een map, binder, of USB-stick worden geplaatst om samen mee te nemen naar het professionele interview. Tijdens het sollicitatiegesprek kan de gerichte portfolio worden gebruikt om aan te tonen hoe de kennis, vaardigheden en bekwaamheden van de beroepsbeoefenaar overeenstemmen met de vereisten van de functie.



Een professioneel interview kan stressvol zijn als de voorbereiding niet goed is.

Vorbereiding van de hoofdportefeuille

Het opbouwen van de meesterportefeuille is een complex proces dat tijd en inspanning vergt, maar het is ook een zeer lonend proces, zowel praktisch als psychologisch. Praktisch, omdat het zal helpen bij het opbouwen van een bibliotheek van persoonlijke prestaties, vaardigheden en bekwaamheden, die kan worden gebruikt voor professionele verbetering, en psychologisch, omdat het de professional een gevoel van persoonlijke voldoening geeft, door het waarderen van de weg die tot nu toe is afgelegd.

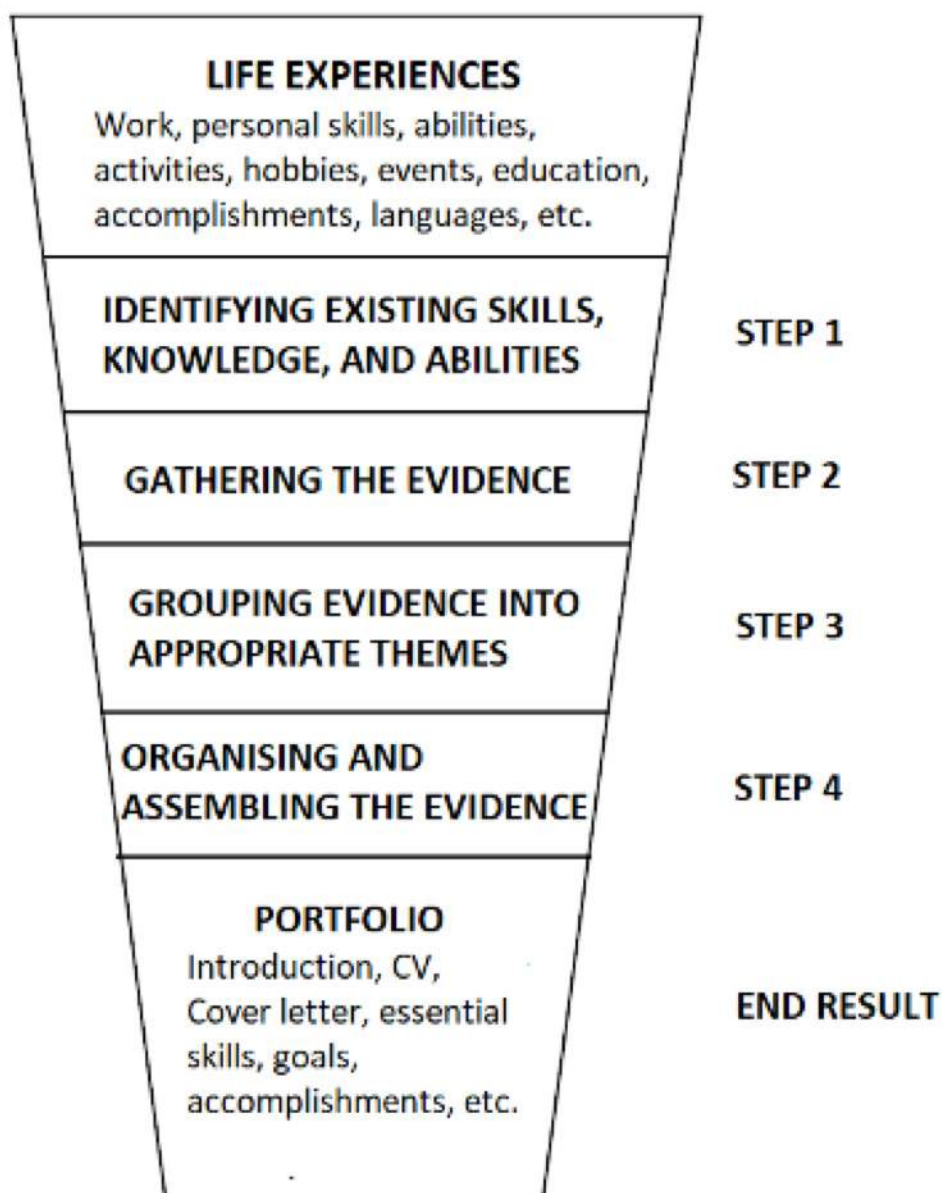


Dit geldt in het bijzonder voor doorgewinterde professionals van 45 jaar en ouder, omdat hun prestaties al uit het geheugen beginnen te vervagen en daarom kan het opfrissen van die prestaties en hun zichtbaarheid een langdurig effect hebben op hun gevoel van eigenwaarde.



Het eigenlijke proces van portfeuillevorming bestaat uit een aantal stappen die hieronder worden toegelicht.

1. Identificatie van bestaande kennis, vaardigheden en bekwaamheden
 - Wat weet ik ervan?
 - Wat kan ik doen?
 - Hoe kan ik mijn vaardigheden en kennis aantonen?
2. Het verzamelen van het nodige bewijsmateriaal
3. Het bewijsmateriaal groeperen in passende thema's
4. Het organiseren en verzamelen van het bewijsmateriaal



STAP 1: Identificeren van bestaande kennis, vaardigheden en bekwaamheden

Een beroepsbeoefenaar, vooral iemand die ouder is dan 45 jaar, heeft in de loop van zijn leven een overvloed aan vaardigheden opgebouwd. Deze vaardigheden kunnen zijn ontwikkeld door werkervaringen, onderwijs cursussen, stages, vrijwilligerswerk en andere bronnen van levenservaring. Sommige vaardigheden zijn nauw verbonden met een beroep (bijvoorbeeld het bedienen van een machine, het schilderen van een huis, enz.) en andere vaardigheden (zachte of overdraagbare vaardigheden) zijn nuttig voor vele beroepen (teamwerkvaardigheden, creativiteit, problemen oplossen, tijdbeheer, enz.)

STAP 2: Bewijs verzamelen



Het verzamelen van bewijsmateriaal klinkt misschien als moeizaam werk, maar het is de tijd en moeite waard.

In het begin moet een professional alle bewijzen verzamelen die relevant lijken. Tijdens het samenstellen van het professionele portfolio kan worden gekozen voor de vaardigheden die het best tot hun recht komen. Kijkend naar het bewijsmateriaal, zou de professional de volgende vragen moeten stellen:

- "Zal dit bewijs een positief effect hebben?"
- "Wat laat dit item zien over mijn vaardigheden?"
- "Hoe laat dit item zien wat ik geleerd heb?"
- "Hoe kan ik dit bewijs presenteren als onderdeel van mijn portfolio?"

Bewijs van vaardigheden en ervaring moeten worden verzameld uit alle activiteiten, onderwijs, opleiding, werkgelegenheid, projecten, gemeenschapsdienst, hobby's en verwezenlijkingen. De beroepsbeoefenaar moet items kiezen die een positief beeld scheppen. Vooral in het geval van migranten en remigranten die ouder zijn dan 45 jaar, is het van cruciaal belang ervoor te zorgen dat het beroepsportfolio geen gebreken vertoont, aangezien dit bij het zoeken naar een baan het verschil kan maken tussen kandidaten. Elk item in de portefeuille moet worden herzien om er zeker van te zijn dat:

- Het bevat geen fouten (zoals spelfouten)
- Het is betrouwbaar en authentiek
- Het is actueel en up-to-date
- Het volgt een consistent formaat

Voorbeelden van bewijsstukken, voorwerpen en objecten die in de portefeuille kunnen worden opgenomen, zijn de volgende:

- Referentie brieven
- Bedankbriefjes
- Graden en certificaten
- Transcripties van onderwijs
- Awards
- Documenten zoals voorbeelden van schrijven
- Voorbeelden van technologische vaardigheden
- Foto's

Een belangrijke opmerking hierbij is dat de professional ervoor moet zorgen dat er geen vertrouwelijke informatie wordt opgenomen in de bewijsstukken van vroegere werkgevers of organisaties. Als het absoluut noodzakelijk is, kan de professional toestemming krijgen.

STAP 3: Bewijsmateriaal groeperen in passende thema's

The content that is mentioned in step 2 can be divided in several categories. Below lies a checklist that can help the professional categorize the content.

Category: Personal

- Begeleidende brief Biografie
- Referentie brieven
- Bedankkaartjes
- Resultaten van de zelfevaluatie
- Hobby's
- Interesses
- Reiservaringen
- Talen
- Persoonlijke verklaring

Categorie: Onderwijs

Transcripties of rapportkaarten
Opdrachten
Examencijfers
Presentaties
Foto's van het project
Computervaardigheden
Stage/practicum
Talen
Onderscheidingen/beurzen
Graden, diploma's, certificaten
Opleidingen
Leeruitwisselingen
Docentenevaluaties
Lijst van bezochte scholen
Publicaties/onderzoek

Categorie: Teamwork en Leiderschap

- Betrokkenheid bij sport
- Betrokkenheid bij andere clubs (bijv. toneel)
- Betrokkenheid bij verenigingen
- Certificaten leiderschap/teamwork

Communication skills
Teamwork abilities
Leadership position descriptions

Categorie: Werkgelegenheid

- Functiebeschrijvingen van vroegere tewerkstelling
- Vaardigheden, kennis, bekwaamheden verworven door vroegere tewerkstelling
- Prestatie-evaluaties
- Referentie brieven
- Erkenningsprijzen (bijvoorbeeld werknemer van de maand)
- Beroepscertificeringen en -licenties
- Voorbeelden van gevallen waarin het probleemoplossend vermogen werd aangetoond
- Informatie betreffende promoties
- Rapporten over klantentevredenheid
- Technische vaardigheden, certificaten of bekwaamheden
- Publicaties en onderzoek

Categorie: Gemeenschap

Beschrijvingen van vrijwilligerswerk

Certificaten van deelname

Referentiebrieven van begeleiders of collega's die vrijwilligerswerk doen

De bovengenoemde categorieën en voorbeelden zijn slechts een indicatie die als leidraad voor de professional kan dienen.

STAP 4: Organiseren en verzamelen van bewijsmateriaal



Geordend bewijsmateriaal maakt het zowel voor de schrijver als de lezer gemakkelijker te volgen.

Portfolio-thema's kunnen op verschillende manieren worden georganiseerd, afhankelijk van het doel en de persoonlijke voorkeur van de professional.

Ze kunnen worden georganiseerd in:

- Gerichte vaardigheden (bijvoorbeeld auto's repareren, vreemde talen onderwijzen, enz.)
- Soorten ervaring (bijvoorbeeld klantenservice, tuinieren, koken, enz.)
- Zachte vaardigheden (bijvoorbeeld teamwork, communicatievaardigheden, enz.)

Mappen, ordners, bladwijzers en andere organisatietools kunnen worden gebruikt om de professional te helpen de items van het portfolio in thema's te groeperen. De thema's hoeven niet op dezelfde plaats in het portfolio te worden gegroepeerd, maar ze kunnen kleurgecodeerd worden om zowel de professional als de lezer van het portfolio te helpen.

Zodra de inhoud is gesorteerd, kan de professional een inhoudsopgave maken. Het is aan de professional om te beslissen welke thema's belangrijker worden geacht, en deze moeten in het begin van het portfolio worden geplaatst. Hieronder vindt u een voorbeeld van de inhoudsopgave:

Titelpagina (Stelt u voor aan de lezer)

- ↳ Inhoudsopgave (leidt de lezer naar de juiste hoofdstukken)
- ↳ Inleiding (vat het doel van uw portfolio samen)
- ↳ Beroep (werk) doel
- ↳ Persoonlijke verklaring (beschrijft de persoon die u bent, uw persoonlijke kenmerken en uw werkethiek)
- ↳ CV (beschrijving van betaald en onbetaald werk, vaardigheden en bekwaamheden)
- ↳ Mijn Vaardighedenprofiel (werken met anderen, organisatorische vaardigheden, kritisch denken)
- ↳ Aanbevelingsbrieven (brieven van werkgever, vrijwilligersorganisatie)
- ↳ Documentatie (levert bewijs van kennis, vaardigheden en ervaringen)
- ↳ Professionele ontwikkeling (certificaten, cijferlijsten, klasopdrachten)
- ↳ Gemeenschap/Vrijwilligerswerk (krantenknipsels, voorbeelden van werk)
- ↳ Bewijsmateriaal Voorbeeldwerk (presentatieopzet, grafieken, grafieken, schrijfvoorbeelden)

Persoonlijke verklaring

De persoonlijke verklaring die in de bovenstaande inhoudsopgave wordt genoemd, is een cruciaal onderdeel van een professioneel portfolio. Het geeft de lezer de kans de professional te leren kennen op een hoger niveau dan een lijst van vaardigheden, verwezenlijkingen en een CV. In een paragraaf moet de beroepsbeoefenaar zijn persoonlijkheid, kernattitudes en doelstellingen in carrière en leven identificeren en uitbeelden.

De persoonlijke verklaring kan ook een leidraad zijn voor de beroepsbeoefenaar, om de aandacht te helpen vestigen op wat het belangrijkste is. Een voorbeeld van een persoonlijke verklaring staat hieronder:

»Mijn doel is om taken doelgericht, vastberaden en met een hoge standaard van uitmuntendheid te benaderen. Wanneer ik met anderen samenwerk, pas ik de geest

van samenwerking en teamworkvaardigheden toe die ik heb opgedaan tijdens mijn werkervaring als detailhandelaar die in teamverband moest werken, en op het persoonlijke vlak, tijdens mijn opleiding als basketbalspeler. Mijn ervaring in de detailhandel heeft me ook vaardigheden op het gebied van klantenservice op hoog niveau bijgebracht.«

– Gebruik van het professioneel portfolio

Zodra het portfolio is samengesteld, moet de beroepsbeoefenaar nagaan hoe het effectief kan worden gebruikt. De meest voorkomende toepassingen van een portfolio zijn de volgende:

Loopbaanplanning

Het portfolio is een fantastisch hulpmiddel bij het plannen van iemands loopbaan. Het kan informatie opslaan om vaardigheden te inventariseren en te bepalen hoe deze kunnen worden overgedragen naar verschillende functies, of hoe ze kunnen worden gebruikt en uitgebouwd om de doelen van de professional te bereiken. In het geval van (re)migranten die ouder zijn dan 45 jaar, kan de mogelijkheid om hun loopbaan te plannen hen ook helpen om van loopbaan te veranderen. Zo zou een leraar Bulgars bijvoorbeeld een verandering van loopbaan kunnen overwegen in een ander land waar Bulgars misschien niet als vreemde taal wordt gezocht. Dit zou betekenen dat zij de balans kunnen opmaken van hun onderwijs- en taalleervaardigheden, en deze kunnen overdragen naar een ander of enigszins vergelijkbaar beroep.

Evaluatie van de arbeidsmogelijkheden

The portfolio can also help evaluate whether or not to devote time and energy to apply for certain jobs. Once the job requirements are reviewed, the professional can go through the portfolio to see where there is a match in skills, abilities, and experience with the job listing. What is more, in this way the gaps between obtained and required qualifications can be identified. If there is indeed an experience gap, it can be filled in many ways, such as:

Cursussen, workshops, opleidingsprogramma's

Job shadowing (tijd doorbrengen met een ervaren professional om tips en ervaring op te doen)

Vaardigheden tonen in sollicitatiegesprekken

Het doornemen van de portfolio vóór een gesprek is een goede manier om het geheugen van de beroepsbeoefenaar op te frissen wat betreft zijn vaardigheden, bekwaamheden, verwezenlijkingen en kwalificaties. Het is over het algemeen niet aan te bevelen de hele portefeuille mee te nemen naar het interview. Werkgevers zijn meestal meer geïnteresseerd in de persoon die voor hen zit, dan in het doorlezen van een mapje. In plaats van een hele portefeuille voor te leggen aan een interview, kunnen de belangrijkste vaardigheden en ervaring worden geïdentificeerd om te worden benadrukt aan de interviewer. Aangezien de persoonlijke verklaring van de beroepsbeoefenaar deel uitmaakt van het portfolio, kan hij bovendien worden herinnerd aan zijn kernwaarden en attitudes, en aan zijn eigen carriëredoelen. Vaak concentreert de professional zich tijdens een sollicitatiegesprek op de boom en niet op het bos, d.w.z. op het krijgen van de baan, in plaats van zich af te vragen of de waarden van de werkgever overeenkomen met die van hemzelf, wat in de toekomst kan leiden tot verminderde arbeidstevredenheid.

Telkens wanneer het portfolio wordt gebruikt, moet de professional rekening houden met de persoon met wie het zal worden gedeeld. Indien mogelijk moet rekening worden gehouden met de prioriteiten en waarden van de lezer, zodat de portfolio gericht zal zijn op het tonen en benadrukken van die eigenschappen, vaardigheden en kwalificaties die het meest zullen worden gewaardeerd. Om zich voor te bereiden op een sollicitatiegesprek, kan de beroepsbeoefenaar op de volgende manieren met het portfolio worden geholpen:

- Het organiseren van welke items uit de portefeuille mee te nemen
- Extra fotokopieën maken van certificaten
- Ervoor zorgen dat alleen relevante items worden gebracht
- Het opnemen van de portefeuille-items in relevante antwoorden op interviews
- Het portfolio gebruiken om na te denken over de zachte vaardigheden van de beroepsbeoefenaar
- Oefenen om duidelijk te spreken en oogcontact te maken

▮ E-Portfolio

In de huidige tijd, waarin face-to-face-interacties, fysieke documenten en offline-informatie verouderd raken, is het raadzaam het portfolio ook in een online-vorm te bewaren. Het e-portfolio kan een eenvoudige vorm van een traditioneel portfolio hebben, alleen in een digitale vorm, of het kan worden verrijkt met interactieve inhoud zoals video, die niet in een fysieke vorm kan worden opgenomen. Bovendien kan het e-portfolio de vorm aannemen van een website, die op elk moment door een potentiële werkgever of klant kan worden geraadpleegd.

De website kan de traditionele website-inhoud bevatten, zoals een inleiding tot de professional, een pagina met verwezenlijkingen, een pagina met relevante media, en een contactpagina met alle nodige contactinformatie. Een website-portfolio is bovendien een medium dat potentiële werkgevers uit de digitale sector kan aantrekken, aangezien het bezit ervan blijk geeft van affiniteit met digitale technologieën. Dit is vooral belangrijk voor een beroepsbeoefenaar die ouder is dan 45 jaar, aangezien digitale vaardigheden door werkgevers als een groot zwak punt van deze leeftijdsgroep worden beschouwd. Het bezit van een e-portfolio kan het gevaar van veralgemening in dit opzicht verminderen. Websites die sjablonen aanbieden, zoals Wordpress, die het maken van een e-portfolio gemakkelijker maken, zijn online beschikbaar.



Het opbouwen van een e-portfolio kan je enorm helpen als je een baan zoekt in een digitale sector

Voorbeeld portefeuille

Giannis heeft zijn vaardigheden, zijn verwezenlijkingen, zijn kennis van zijn sector, zijn sterke en zwakke punten reeds geïdentificeerd. Hij heeft al het nodige bewijsmateriaal verzameld om zijn beweringen te staven, en hij heeft het op een correcte manier georganiseerd, zodat de potentiële werkgever gemakkelijk door de vaardigheden van Giannis kan navigeren. De volgende zaken zijn in zijn portfolio opgenomen.

Titel Bladzijde

Giannis Freaksakis' Portefeuille

Inhoud:

- Brief van inleiding - Example: Schedule
- Professionele Doelen - Critical Thinking
- Persoonlijke verklaring - Voorbeeld: Certificaat
- CV
- Organisational Skills

Brief van inleiding

Aan wie het aanbelangt,

Mijn naam is Giannis Freaksakis. Mijn woonplaats is Athene, Griekenland, en ik heb 10 jaar ervaring in de detailhandel. In deze jaren heb ik veel ervaring opgedaan op verschillende gebieden in de detailhandel, zoals het bedienen van de kassa, het verlenen van uitstekende klantenservice, het zelfstandig oplossen van problemen en zelfs het op me nemen van leidinggevende taken en het aansturen van het team wanneer de manager niet aanwezig is. Hieronder volgen enkele hoogtepunten van mijn professionele verwezenlijkingen:

- Ik ben al 25 maanden lang werknemer van de maand.
- Ik heb met succes meerdere seminars bijgewoond over management in de detailhandel
- Ik ging naar de avond universiteit terwijl ik voltijds werkte
- Ik coach kansarme kinderen als vrijwilliger tijdens de weekends

Ik wil u bedanken dat u de tijd heeft genomen om mijn portfolio te lezen.

Met vriendelijke groet,
Giannis Freaksakis

Professionele Doelen

Mijn doel op korte termijn is een baan bij een grote winkelketen, bij voorkeur in een functie waarin ik mijn vaardigheden kan gebruiken om contact met klanten te hebben, problemen op te lossen en een team te leiden in ten minste één afdeling van de winkel. Doel op lange termijn is mijn managementvaardigheden te ontwikkelen en verder te ontwikkelen, zodat ik de hele winkel kan leiden, wat ik perfect denk te kunnen, en mijn marketingvaardigheden te ontwikkelen, zodat de keten meer inkomsten en meer klanten krijgt.

Persoonlijke verklaring

Mijn drijfveer is de klant een uitstekende ondersteuning te bieden en ervoor te zorgen dat de winkel perfect draait, zonder vertragingen en klachten van klanten. Bovendien ben ik ervan overtuigd dat als een werknemer gelukkig is, hij zijn positiviteit op de klant kan overbrengen, en dat de klantenservice dan beter wordt. Bovendien geloof ik dat teamwerk het hart en de ziel van de detailhandel is, en dat de relaties tussen collega's zo goed mogelijk moeten zijn. Ik streef ernaar om elke dag aan deze normen te voldoen.

Giannis Freaksakis
Alexandras 30
Sepolia, Athens
17332
+306944444444

Gewenste positie: Teamleider, Retail

Samenvatting van kwalificaties

- Ervaren teamleider in de detailhandel, al meer dan 10 jaar
- Meerdere teamwork en leiderschap seminars bijgewoond
- Voltooide meerdere universitaire cursussen
- Uitzonderlijke organisatorische en probleemoplossende vaardigheden
- Solide communicatieve vaardigheden
- Sterke teamworking vaardigheden
- Aantoonbare leidinggevende vaardigheden

Werkgelegenheid Achtergrond

- | | |
|--|-----------|
| - Teamleider detailhandel | 2010-2020 |
| Kleding voor grote mannen, Sepolia winkel | |
| - Winkelbediende | |
| Sep Inc. | 2008-2010 |
| - Basketbal coach voor kinderen (vrijwilliger) | |
| Sepolia Bucks (basketbalteam) | 2010-2020 |

Onderwijs

- | | |
|------------------------------------|-----------|
| - Universitaire minigraad (lopend) | 2018-2020 |
| - Middelbare school 18/20 | 1990 |

Speciale Vaardigheden

- Rijbewijs

Talen

- Grieks (moedertaal)
- Engels

Referenties beschikbaar op aanvraag

Organisatorische vaardigheden

Ik ben een zeer georganiseerd persoon, en het maken van schema's helpt me gefocust te blijven en al mijn taken op een professionele manier uit te voeren. Hieronder ziet u een van de trainingsschema's die ik heb gemaakt voor het basketbalteam dat ik coach.

Schema voor training van zondag, 25/10/2020			
Tijd	Taak	Problemen?	Gedaan
9:00-9:15	Spelers treden toe		
9:15-9:45	Warming-up oefeningen		
9:45-10:15	Schiet oefeningen		
10:15-10:45	Passageoefeningen		
10:45-11:15	Dribbel oefeningen		
11:15-12:00	Warming-down oefeningen		

Kritisch Denken

Bijscholing zoeken en mijn geest actief en geconcentreerd houden is een van mijn belangrijkste doelen in het leven, omdat ik geloof dat het ontwikkelen van mijn vaardigheden mij een beter mens maakt. Kritisch denken is van vitaal belang bij het nemen van beslissingen; daarom is het een van de vaardigheden die ik het liefst zou willen ontwikkelen. Hieronder vind je een certificaat van een cursus kritisch denken die ik heb gevolgd en met succes heb afgerond.



CONCLUSIE

Een baan zoeken is voor iedereen een moeilijke taak. Tussen twee banen in zitten kan stressvol en frustrerend zijn. Dit geldt des te meer voor mensen die in een ander land wonen en werken dan hun eigen land, waar zij te maken krijgen met barrières zoals taal en communicatie, gebrek aan netwerken, enz. Bovendien wordt de situatie gecompliceerder wanneer (re)migranten ouder zijn dan 45 jaar en ruime werkervaring hebben, maar door de bovengenoemde belemmeringen is het voor hen vaak moeilijk om hun ervaring en vaardigheden te laten zien.

Om deze professionals te helpen de bovengenoemde moeilijkheden te overwinnen, kan het opbouwen van een professioneel en persoonlijk portfolio een onschatbare bondgenoot blijken te zijn. Een portfolio bevat een lijst van vaardigheden, bekwaamheden, verwezenlijkingen en persoonlijke prestaties, en kan de beroepsbeoefenaar helpen deze aan een potentiële werkgever voor te stellen, zijn loopbaan te plannen en hem te helpen bij de beoordeling van kansen op een baan. Door gebruik te maken van de voordelen van een portfolio kunnen migranten en teruggekeerde migranten ouder dan 45 jaar hun carrière beschermen en vooruit helpen, lacunes in hun kennis en vaardigheden opsporen, daarop voortbouwen en zich in het algemeen als beroepsbeoefenaars verbeteren in de steeds veranderende werkzoekende omgeving van vandaag.

REFERENTIES

- Bennett, A. M. (2008). Creating a professional portfolio. *Nursing*, 38(9), 63.
- Brine, A., & Feather, J. (2003). Building a skills portfolio for the information professional. *New library world*.
- Clark, A. C. (2010). How to compile a professional portfolio of practice 2: structure and building evidence. *Nursing times*, 106(42), 14-17.
- Conrad, D. (2008). Building knowledge through portfolio learning in prior learning assessment and recognition. *Quarterly Review of Distance Education*, 9(2), 139.
- Eliot, M., & Turns, J. (2011). Constructing professional portfolios: Sense-making and professional identity development for engineering undergraduates. *Journal of Engineering Education*, 100(4), 630-654.
- Laasch, O., & Moosmayer, D. (2016, January). Responsible management competences: Building a portfolio for professional competence. In *Academy of Management Annual Conference*, Anaheim.
- Orton, D., Freelin, T., Jacobs, F., & Wingo, R. (2002). *Building professionals: Creating a successful portfolio*. Prentice Hall Press.

7. HOE KAN EEN ACTIEF BURGERSCHAP EN PARTICIPATIE VAN DE GEMEENSCHAP WORDEN BEVORDERD?

INLEIDING

De woorden integratie of bijscholing worden gewoonlijk niet in verband gebracht met burgereducatie en burgerparticipatie. Toch kan deze vorm van algemeen onderwijs een belangrijke bijdrage leveren aan de ondersteuning van zowel immigranten als autochtonen, zodat iedereen met de nieuwe situatie kan omgaan. Maar wat betekent integratie? En wat betekent burgerschapsvorming of politieke vorming? Hoe kan het migranten en langdurig ingezetenen motiveren om actief te worden in de civiele samenleving of om politiek betrokken te raken?

Dit artikel plaatst burgerschapsvorming in de context van de ontwikkeling van de democratie. Tegen deze achtergrond zal in een meer theoretisch deel het conceptuele gebied van uitsluiting, integratie en insluiting worden behandeld en zal het verband tussen sociale verandering en burgerschapsvorming of politieke opvoeding worden besproken. De nadruk ligt op niet-formeel en informeel onderwijs, waarbij er geen verband is met verplichte curricula. Men zal niet noodzakelijk verwachten dat deze vorm van onderwijs leidt tot een uitbreiding van competenties. En toch - zo wordt betoogd - is dit het geval. Toch richt de oriëntatie van de politieke vorming zich op meer, de zogenaamde empowerment. Wat dit inhoudt en hoe dit gewoonlijk wordt geïnterpreteerd, is het onderwerp van het volgende hoofdstuk. Empowerment wordt niet alleen begrepen in termen van het in staat stellen van individuen om te handelen. Empowerment voor burgerparticipatie en voor het doen leven van democratie op kleine of grote schaal wordt beschreven in een meer systemisch perspectief en voor verschillende actieniveaus en groepen actoren. In dit deel van het artikel zijn praktische overwegingen opgenomen. Enerzijds weerspiegelen ze de ervaringen van onze onderwijsinstelling, anderzijds de antwoorden uit de interviews met migranten en volwassenen-educatoren. In lijn met deze sociaal-politieke benadering wordt integratie ook gezien als politiek en wordt empowerment besproken vanuit een overeenkomstig perspectief.

Burgereducatie of sociaal-politieke educatie - deze termen worden hier als synoniem gebruikt - is in de Europese landen verschillend ontwikkeld. Op het niveau van de Europese Unie heeft het de laatste jaren prioriteit gekregen. De volwasseneneducatie zelf valt echter onder de verantwoordelijkheid van het Directoraat-generaal Werkgelegenheid van de Europese Commissie.



Picture: Markus Spiske on [Unsplash.com](https://unsplash.com)

DEMOCRATIE HEEFT DEMOCRATEN NODIG

De Europese samenlevingen en de Europese Unie zijn gehecht aan de democratie. Wat het Amerikaanse voorbeeld betreft, is een van de meest bekende en historische definities van democratie, gegeven door Abraham Lincoln, president van de Verenigde Staten (1860-1865), een eenvoudige maar duidelijke definitie: "Democratie is regering van het volk, door het volk, voor het volk". Het impliceert dat democratie afhankelijk is van democraten, en dit niet alleen om deze vorm van staat en samenleving legitimiteit te verschaffen, wat ook een streven is van regeringen in dictaturen. In feite gedijt democratie bij een stroom van ideeën van iedereen, bij inspraak en medezeggenschap, bij betrokkenheid, openbaarheid en transparantie, bij spreken en tegenspreken, bij voorstellen voor oplossingen, bij kritiek, bij het bespreken van alternatieven, van positie en oppositie, bij vrijheid en verscheidenheid van meningen, bij het beperken van macht door tegenmacht ("balance of power"), bij het spanningsveld tussen vrijheid en gelijkheid van alle mensen. Democratie wordt idealiter gedraaid door de impulsen van allen, en democratie vergemakkelijkt in het beste geval voor beide, diversiteit en dus verschil aan de ene kant, uitwisseling en verbinding aan de andere kant. Samen iets in beweging brengen, samen iets vorm geven: of het nu gaat om een straatfestival,

om educatieve evenementen van een vereniging of als onderdeel van de arbeidersbeweging in de 19e/20e eeuw - het versterkt de ervaring erbij te horen en deel uit te maken van een gemeenschap.

Wat echter cohesie in verscheidenheid mogelijk moet maken, is de gemeenschappelijke verwijzing naar waarden: respect en verdraagzaamheid, de erkenning van de waardigheid van IEDEREEN, ongeacht huidskleur, godsdienst/niet-religie, levensstijl en politieke opvattingen; de vreedzame oplossing van conflicten, de aanvaarding van regels en de oriëntatie op het bonum commune, het algemeen welzijn. Daarom zal telkens weer worden geworsteld met de vraag hoe dit in verschillende situaties - bijvoorbeeld in het gezin, op het werk/kantoor, in de club - voelbaar kan worden.

Er is ook een strijd over hoe ze materieel gestalte krijgen: hoe de aanspraak op billijkheid, formele gelijkheid, gelijkwaardigheid en rechtvaardigheid zichtbaar wordt in de sociale verhoudingen: in de verhouding tussen rijk en arm, tussen de seksen, de organisatie van de arbeid, enz. Democratie is dus niet iets dat gegeven is of niet. De term dekt een proces. Het zou dus beter zijn te spreken van "democratisering" of "democratische ontwikkeling". We kunnen dit bestuderen aan de hand van een historisch voorbeeld. In het kielzog van de Franse Revolutie heeft de bourgeois-representatieve democratie zich geleidelijk aan gevestigd in de staten en gebieden van het continent. Dit ging onder meer gepaard met de strijd voor het kiesrecht. Terwijl de vrouwen en de bezitlozen hiervan werden uitgesloten, werd in de 19e en 20e eeuw achtereenvolgens gestreden voor algemeen, gelijk en vrij kiesrecht. Zonder de druk van de bevolking, zonder de vrouwenbeweging en andere sociale bewegingen, zou dit zeker niet mogelijk zijn geweest.

Democratie heeft dus actieve burgers nodig: zij moet leven, zij moet vernieuwd worden en althans haar ideaal benaderen. Dit impliceert niet alleen een politiek engagement van de burgers. Veel mensen zetten zich op heel verschillende manieren in voor het algemeen welzijn: bij de vrijwillige brandweer, bij het bezoeken van bejaarden, bij de pastorale telefoondienst, bij het stadstuinieren of bij het helpen van vluchtelingen. Het buurtbeheer en de vrijwilligersorganisaties die in Duitsland wijdverbreid zijn, hebben evenmin een politiek zelfbeeld.

Niettemin rijst zelfs bij niet-politieke betrokkenheid de vraag hoe democratisch de coëxistentie is. Gaat alles via de baas? Of kan iedereen er evenveel bij betrokken worden? Is er überhaupt behoefte aan een leider? Worden beslissingen als rechtvaardig ervaren?

Is het voor iedereen transparant en begrijpelijk wat er wordt gedaan - en wat niet? Betrokkenheid van de burgers: of zij nu openlijk politiek zijn of niet, in een democratie is dat altijd zo, op kleine schaal. Ze nemen deel aan de vormgeving van het proces, nemen verantwoordelijkheid, proberen dingen uit, ervaren wat ze kunnen doen, zien dat hun woorden en daden een verschil maken, krijgen (meer) zelfvertrouwen, trainen hun sociale en conflictgedrag, laten mogelijkheden deels werkelijkheid worden - en ontwikkelen nieuwe vaardigheden.

VAN INTEGRATIE NAAR INSLUITING

Wanneer mensen uit andere streken en landen komen (of terugkeren naar hun land van herkomst), treden er veranderingen op die de hele samenleving beïnvloeden. Voordat ik mijn opvatting over integratie uiteenzet, wil ik het eerst hebben over het tegenovergestelde: Uitsluiting. Het staat voor "uitsluiting" of "segregatie" - iemand wordt buitengesloten of afgezonderd van een groep, of zondert zich af. Uitsluiting betreft niet noodzakelijkerwijs alleen mensen die lager op de maatschappelijke ladder staan, maar kan ook personen (groepen) betreffen die zichzelf als elite beschouwen en daarom een strikte afstand tot de algemene bevolking trachten te bewaren. Een voorbeeld hiervan is de apartheid in Zuid-Afrika die tot 1994 officieel bestond, zijn de latrine-schoonmakers in het oude Rome, zijn welgestelden die nu in gated communities wonen, of veel leden van de grootste minderheid in Europa, de Roma. Uitsluiting kan met deze figuur worden weergegeven:

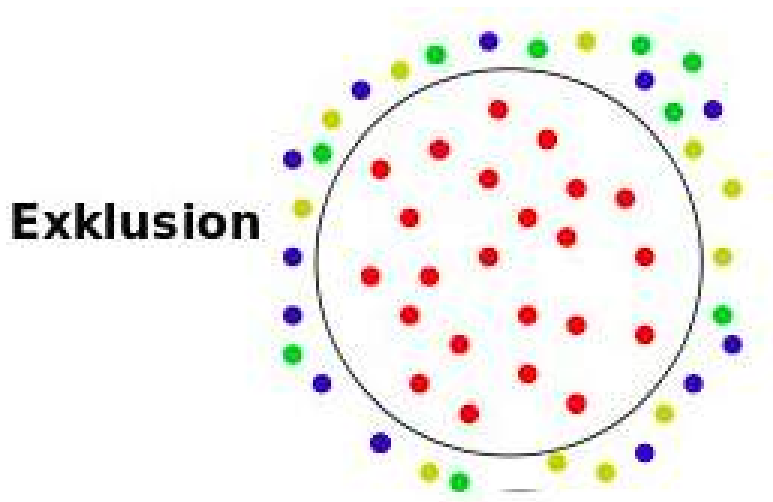


Foto: White Hotaru, Wikipedia,
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Stufen_Schulischer_Integration.svg

Het referentiepunt en de voorwaarde om te oordelen of men erbij hoort of niet, is een collectief of een groep, men zou ook kunnen zeggen: een samenleving en wat als haar centrum wordt beschouwd. Want waar een rand of een buitenkant is, moet er ook een centrum zijn. En deze samenleving wordt voorgesteld als homogeen. In negatieve zin betekent uitsluiting dus het verlies van sociale en politieke participatie. Voorbeelden zijn langdurig werklozen of mensen met een preciaire arbeidssituatie, sloppenwijkbewoners, niet-blanken en vaak migranten 45+.

Het is opmerkelijk dat de uitgesloten maar al te vaak hun devaluatie en dus het oordeel van de "normale", de "algemene bevolking", internaliseren en zich zo tegen zichzelf keren. Het is nuttig te beseffen dat termen als uitsluiting, integratie en insluiting maar al te vaak dienen om mensen te helpen hun gedachten op een rijtje te zetten. Ze helpen om de complexe wereld enigszins te vatten. Dit betekent ook dat deze begrippen historisch zijn ontstaan en gemaakt door mensen.

Integreren daarentegen betekent het opnemen van personen of groepen in een geheel. In het woordenboek van buitenlandse woorden vindt men de vertaling van "integreren" als "aanvullen", "samenvoegen", "tot een geheel behoren". De klassieke filoloog Peter Kruschwitz pleit voor de term "vernieuwing", waaruit ik afleid: integratie betekent "vernieuwing van een geheel". In welke zin? Relaties - of het nu in het gezin is of als sociale relaties - worden vaak gekenmerkt door de noodzaak een nieuw evenwicht te vinden. Tussen nabijheid en afstand, tussen werk en vrije tijd, eenzaamheid en gemeenschap, enz. Integratie kan dan ook op deze manier worden geïnterpreteerd: Er vindt een proces plaats waarin wat gegeven is geleidelijk samenkomt; waarin een nieuw evenwicht ontstaat. Het woord "integratie" zelf is hier een goed voorbeeld van: het heeft zijn weg gevonden van het Latijn naar het Duits en andere talen - en het is ondenkbaar geworden zonder.

Integratie in deze zin vereist de bereidheid om te leren en te veranderen. Dit vereist openheid van "beide kanten", het zoeken naar punten van overeenkomst, het onderkennen van verschillen, het leren van de taal en de gewoonten, het toekennen van burgerrechten, bescherming tegen discriminatie en, tenslotte, materiële participatie en persoonlijke contacten tussen immigranten en leden van de gastsamenleving. Integratie betekent uiteindelijk voor iedereen: verandering en aanvaarding van verandering, maar ook de vorming van nieuwe sociale macht en machtsverhoudingen. Tegelijkertijd blijven er verschillen bestaan. Bijvoorbeeld in "culturele identiteit". Er zijn subgroepen in de samenleving. Er is een "evenals".

Naar de mening van velen wordt integratie echter meer geïnterpreteerd in termen van insluiting. Dit wordt vaak geassocieerd met de opvatting dat het de taak van de migranten is om betrokken te raken, bij voorkeur, om zich in hoge mate aan te passen.

Er wordt dan geen rekening gehouden met het beeld van de samenleving als geheel en met de structuren die integratie mogelijk zouden maken, b.v. in het onderwijsstelsel en op de arbeidsmarkt. De immigranten zouden eerder worden gezien als een speciale groep of een vreemd lichaam dan als een deel van een samenleving die op zichzelf al zeer divers is.

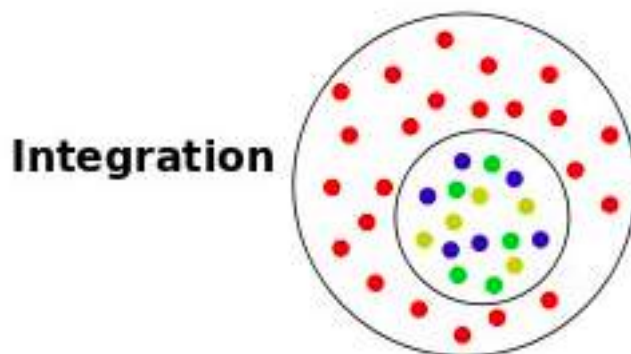


Foto: White Hotaru, Wikipedia,
https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Stufen_Schulischer_Integration.svg

Wat in een dergelijke opvatting ook uit het oog wordt verloren, zijn politieke aspecten. Enerzijds is er de vraag welke politieke beslissingen worden genomen. Bevorderen zij de integratie? Hoe bevorderen zij de integratie? Komen de maatregelen in de eerste plaats de immigranten ten goede? Aan allen of slechts aan enkelen van hen? Staan de besluiten die worden genomen om migranten te steunen in verband met de besluiten die worden genomen om andere bevolkingsgroepen te steunen die zichzelf als "uitgesloten" beschouwen? Of vinden het integratie- en het desintegratiebeleid parallel plaats?

Anderzijds roept dit de vraag op naar de politieke participatie van nieuwe burgers. Kunnen zij stemmen en verkozen worden? Behoren tot de politieke leiders mensen die meerdere talen spreken of met verschillende culturen zijn opgegroeid omdat zij of hun voorouders naar ons land zijn gekomen? Zijn zij aanwezig in de rechtbanken, bij de politie, in de gevestigde media?

Dit is waar het idee van insluiting om de hoek komt kijken. Het betekent het samengaan van het verschillende en het gelijke. De maatschappij wordt hier niet opgevat als een uniforme eenheid, maar als heterogeen. Sociale omstandigheden die uitsluiting veroorzaken worden veranderd en overwonnen. "Anderen" - als personen, als groep - bestaan niet, omdat iedereen "anders" en dus weer gelijk blijkt te zijn.

Inklusion

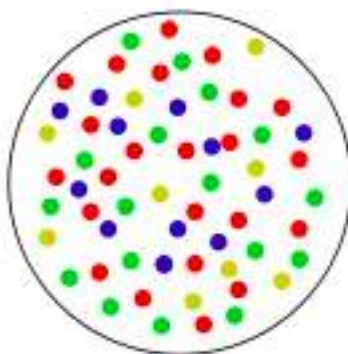


Foto: White Hotaru, Wikipedia,

https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Stufen_Schulischer_Integration.svg

Met andere woorden, inclusie wordt gedacht in termen van de randvoorwaarden. Als bijvoorbeeld gehandicapten en niet-gehandicapten samen moeten leren, is de vraag hoe het schoolsysteem in zijn geheel zo moet worden opgezet dat inclusie kan worden beleefd. Voor de samenleving en de integratie van migranten betekent dit dat aan de sociale voorwaarden moet worden gewerkt om werkelijke integratie mogelijk te maken. Tegen deze achtergrond moet het begrip van betrokkenheid en actief burgerschap zodanig worden gekaderd dat het zowel de dimensies van de acties van individuen en groepen als de algemene sociale omstandigheden en politieke patronen omvat. Integratie en insluiting zijn politiek, of er nu wel of niet rekening wordt gehouden met dit effectniveau.

Wanneer in het onderstaande de term integratie wordt gebruikt, omvat deze a) individuele inspanningen om in de nieuwe omgeving te geraken, b) sociale en c) politieke aspecten van verandering ten einde een nieuw evenwicht tot stand te brengen tussen wat vertrouwd is en wat nieuw is. Integratie en integratie worden in deze zin als synoniemen gebruikt.

DE VERANDERING AANDURVEN: BURGERPARTICIPATIE DOOR BURGERSCHAPSVORMING

Integratie of insluiting zijn, zoals blijkt, gericht op de vernieuwing van een geheel en het vinden van nieuwe evenwichten. Het is van belang deze democratisch te maken - zodat de democratie ook wordt vernieuwd onder veranderende omstandigheden, hetzij in de wijk en/of de samenleving van een staat. Vandaar dat sociaal-politieke vorming ook democratie-opvoeding is. En dit betekent meer dan alleen maar mogelijk maken.

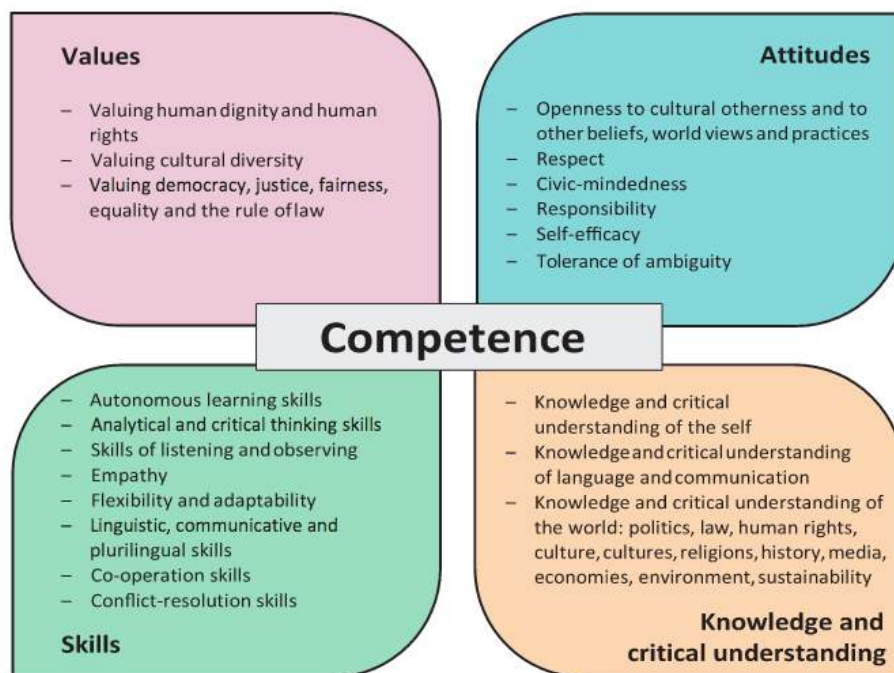
Burgereducatie is gericht op empowerment en dus op het ideaal van de politiek en zelfstandig denkende, "verantwoordelijke" burger die in staat is op haar waarnemingen te vertrouwen, zich te informeren, kritisch af te wegen, tot een gefundeerd oordeel te komen - en zich open te houden voor correcties als een verandering in de stand van de kennis dat noodzakelijk maakt. Burgereducatie of sociaal-politieke opvoeding is gericht op de reeds beschreven waarden van menselijke waardigheid, respect, verdraagzaamheid, vrijheid en gelijkheid. Het moedigt mensen aan hun stem te laten horen en betrokken te zijn. Het bevordert de communicatieve actie, d.w.z. het vermogen om de krachten te bundelen met gelijkgezinden en om zich te organiseren, maar ook om te luisteren en in staat te zijn tot dialoog en conflict wanneer meningsverschillen moeten worden aangepakt.

Sociaal-politieke vorming gebeurt overal. Wanneer mensen langs een kiosk lopen en krantenkoppen oppikken, reclameborden op treinstations zien, naar de radio luisteren, berichten op Facebook, Instagram of andere sociale media bekijken, met collega's en vrienden discussiëren over geschiedenis, klimaat en crises, bij de bakker of de kapper, enzovoort, is het altijd interessant om te horen wat er wordt gezegd - en wat niet. Actieve, bewuste politieke vorming met en voor volwassenen kenmerkt zich door multiperspectief en reflexief te zijn, de voors en tegens van feiten te bespreken, ruimte te geven aan verschillende argumenten, contexten te belichten waarin fragmenten op de voorgrond staan en door te vragen naar achtergronden en causale verbanden, waarin symptomen aan de orde komen. Van belang zijn de randvoorwaarden zoals die worden gesteld door economische en juridische systemen, politieke ordes en politieke besluiten en hun spanningen met het handelen van individuele burgers en groepen. Deze vorm van burgerschapsvorming kan niet "opvoedend" of "volkspedagogisch" zijn of zelfs maar de juiste antwoorden geven als "burgerschapsvorming", zoals in de DDR-tijd gebruikelijk was. Het gaat er veeleer om verlichting en discours te combineren, over controversiële en gecultiveerde situaties, problemen en oplossingen te debatteren - en zo het zelf-denken te stimuleren.

Een zo opgevatte sociaal-politieke opvoeding is bewust ook een "dictatuurprofylaxe". Na de ontwrichting van de beschaving door twee wereldoorlogen en het Duitse nationaal-socialisme heeft zij in Duitsland sinds 1945 een bijzondere vorm aangenomen. Naast centra voor volwassenenonderwijs, stichtingen, NGO's, verenigingen, vakbonden, kerken en politieke partijen, bieden ook staatsinstellingen zoals federale en deelstaatcentra voor politieke vorming, gemeentelijke onderwijsinstellingen en andere workshops, discussiegroepen en publicaties over politieke vorming aan.

BURGERSCHAPSCOMPETENTIE

De vorming van competenties via het aanbod van sociaal-politieke volwasseneneducatie wordt nog vaak onderschat. Maar ze zijn zeer aanzienlijk, zoals blijkt uit de grafiek uit het nummer "De toekomst van het volwassenenonderwijs" van het Journal of the National Agency for Europe van het Federaal Instituut voor Beroepsonderwijs en -opleiding:



Afbeelding: Competenties voor een democratische cultuur, Bron:
<https://rm.coe.int/a-model-of-the-competences-required-for-democratic-culture-and-intercu/16809940c3>

Deze "competenties voor een democratische cultuur" worden uitvoerig toegelicht op de website van de Raad van Europa. Daarnaast wordt voor elk van de verschillende onderwijssectoren een handleiding voor de implementatie gegeven. Opvallend is echter dat deze bedoeld zijn voor gebruik in scholen, hoewel het open blijft of ze ook bedoeld zijn voor gebruik in het volwassenenonderwijs. Deze worden niet expliciet genoemd. De bijzondere aandacht voor competenties ligt voor de hand, aangezien het onderwijs gewoonlijk gericht is op de bevordering van de persoonlijke groei en dus ook op de ontwikkeling van vaardigheden en bekwaamheden. Maar als het hier voorgestelde competentieplateau bedoeld is om het sociaal-politieke onderwijs impliciet te rechtvaardigen, dan is kritiek op zijn plaats: het onderwijs onderbrengen in het concept van competenties zou het risico met zich meebrengen dat het uitsluitend wordt onderworpen aan de imperatieven van zijn al dan niet bestaande nut.

Dit kan overeenkomen met de opvatting van volwasseneneducatie zoals die in sommige Europese landen gangbaar is. Zelfs in de Europese Commissie is volwasseneneducatie "politiek gelokaliseerd" in het Directoraat-Generaal Werkgelegenheid.¹ Dit zou echter betekenen dat sociaal-politieke educatie en volwasseneneducatie van hun autonomie worden beroofd. Het is een waarde op zich en reikt verder dan de opleiding van individuele bekwaamheden. Politieke vorming is empowerment. Het is een waarde op zich, houdt de vorming van individuele, democratische competenties in en gaat toch verder dan dat. Sociaal-politieke vorming is empowerment. Wat daarmee bedoeld kan worden, wordt hieronder geschetst.

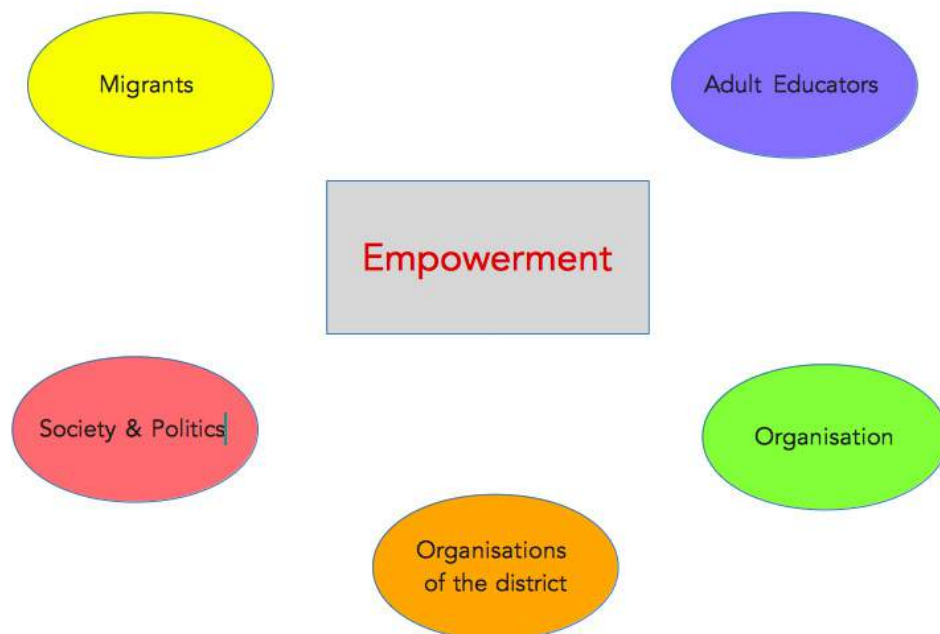
EMPOWERMENT

"Empowerment is een methode die veel verder gaat dan mensen helpen zich met hun eigen leven te redden. Het gaat er juist niet om dat een persoon met een professionele opleiding mensen helpt die steun nodig hebben. Empowerment is een collectieve prestatie van mensen die samenkomen om hun vertrouwen in hun eigen kracht te vergroten. Machteloosheid, berusting en hopeloosheid moeten worden overwonnen. Het leven wordt (weer) in eigen hand genomen. Dit vermogen wordt niet zomaar bijgebracht, maar wordt collectief ervaren en aan gewerkt. Empowerment moedigt mensen aan om te vertrouwen op hun eigen hulpbronnen."

Gezien in een dimensie die niet alleen individueel is, maar ook sociaal en politiek, is empowerment een proces waarbij mensen worden aangemoedigd om zichzelf te vertrouwen, gevoelens van machteloosheid te overwinnen, hun krachten te bundelen met andere mensen, hun standpunten en belangen te doen gelden, en hun eigen leven en werk en gezamenlijke activiteiten met anderen te organiseren. De inhoud omvat ook de collectieve ontwikkeling van utopieën, de verkenning van mogelijkheden voor sociale verandering en emancipatie, het overwinnen van verdeeldheid en nog veel meer.

De genoemde competenties (waarden, attitudes, vaardigheden, kennis en kritisch inzicht) kunnen juist ontwikkeld worden door empowerment, om zo te zeggen "van onderop", uitgaande van de deelnemers. Tegelijkertijd stimuleert empowerment expliciet het persoonlijk denken, een autonoom denken en handelen, participatie en betrokkenheid, verantwoordelijkheid voor zichzelf en voor anderen.

Empowerment voor burgerparticipatie heeft betrekking op verschillende groepen actoren en verschillende niveaus van overweging:



Hieronder vindt u een lijst van overwegingen en suggesties die uit de interviews naar voren zijn gekomen en die onze eigen positieve ervaringen weerspiegelen. Duidelijke verwijzingen naar individuele actoren of groepen actoren zijn niet altijd te maken door onderscheid te maken, omdat bijvoorbeeld ook sociale factoren van invloed zijn op de wijkorganisaties en de didactische concepten van de leraren in de volwasseneneducatie. Niettemin kan dit onderscheid de mensen bewust maken van het feit dat integratie complex is, een zaak van de hele samenleving, en dat rekening moet worden gehouden met verschillende onderling samenhangende situaties.

► Migranten

☼ Het is van centraal belang om regelmatig aanbiedingen te doen en inloopcentra op te richten.

Het is een goed idee gebleken om migranten te laten weten dat zij bijvoorbeeld één keer per week op een bepaalde plaats kunnen komen voor een bepaalde bijeenkomst. Zowel aanbiedingen van individuele ondersteuning en die voor groepen zijn welkom (voor meer informatie zie Volwassenenopvoeders).

☼ Veel migranten komen uit culturen en landen waar zij in een groter familieverband hebben geleefd en waar de gerichtheid op relatie en saamhorigheid in een groep van grote waarde is. Daarom kan een betrouwbaar groepsaanbod een kader scheppen dat de deelnemers in staat stelt zich veilig en gewaardeerd te voelen en vertrouwen op te bouwen.

De focus ligt dus niet alleen op de trainers en de deelnemers. De deelnemers kunnen veeleer ideeën uitwisselen, elkaar aanmoedigen, ideeën ontwikkelen en samen activiteiten plannen. Een groepsreferentie is ook vanuit didactisch oogpunt zinvol: leren is ingebed in sociale ervaringen, relaties, zelfbewustzijn en effectiviteit en is dus duurzaam. Individuele weekendworkshops kunnen ook suggesties en nieuwe contacten bieden, maar eerder lijken de gerichtheid op continuïteit en een betrouwbaar kader tegemoet te komen aan de behoeften van de migranten 45+.

☼ Migranten geven vaak te kennen dat zij meer contact met de plaatselijke bevolking wensen. Daarom is het aanbod van weltegenwoordig e.V. uitdrukkelijk gericht op langdurig ingezetenen. Dit strookt ook met de overtuiging dat de praktische ervaring van de ontmoeting, dat dergelijke sociale en culturele grensoverschrijdingen duurzaam kunnen helpen om de angst voor contact te verminderen en bedenkingen en vooroordelen te overwinnen. Deze laatste vloeien vaak voort uit een gebrek aan kennis en een gebrek aan persoonlijk contact.

☼ Het is belangrijk te bedenken dat migranten van 45+ vaak een andere onderwijsbiografie en andere leerervaringen hebben. Aanmoediging en empowerment om een actieve belangstelling aan de dag te leggen voor de samenleving om hen heen, om inspraak te hebben en betrokken te willen raken, wordt bevorderd door meestal niet-formele of informele leerervaringen. Het is gunstig als de druk om te presteren wordt vermeden en in plaats daarvan de nadruk ligt op gezamenlijk plezier. Het is uiterst motiverend wanneer de deelnemers ervaren dat zij gewaardeerd worden, dat zij hun competenties kunnen inbrengen, dat zij nieuwe competenties kunnen ontwikkelen en deze positief kunnen ervaren, en dat zij aangemoedigd worden om nieuwe stappen te zetten. Naast de behoefte aan contact en gezelligheid gaat het hen op een feitelijk niveau om het verwerven van kennis en/of het krijgen van praktische ondersteuning. Dit betreft bijvoorbeeld taalverwerving.

Het geldt ook voor de verwerving van oriëntatiekennis (voor meer details zie Volwassenenopleiders).

☼ Meer algemeen gesproken: Als het voor niet-migrerende volwassenen al een uitdaging is om zichzelf als lerenden te zien, dan is het voor migranten van essentieel belang om deze uitdaging aan te gaan. Zij ervaren vaak het verlies van hun sociale status als bijvoorbeeld arts, advocaat of ingenieur (in Syrië) en komen in het nieuwe land terecht in de rol van "ongeschoolde". Als hun beroepskwalificaties niet worden erkend, kunnen zij hun bestaande kennis niet verdiepen en moeten zij ofwel een aanvullende kwalificatie verwerven ofwel van nul af aan beginnen.

Immigrants from other countries like Afghanistan, on the other hand, often have little educational experience. Both their self-image as adults (according to which

Zowel hun zelfbeeld als volwassene (volgens hetwelk zij "volwassen" zijn en niet meer behoeven te leren) als het feit dat zij het onbekende terrein van het leren moeten betreden, is voor velen een "struikelblok" in het proces van aankomst. Het gevaar bestaat dat migranten in deze leeftijdsgroep ontslag nemen als zij geen succes ervaren of geen nieuwe werkterreinen vinden.

☼ Bij dit alles mag niet uit het oog worden verloren dat migranten vaak afkomstig zijn uit landen waar een actieve civil society, d.w.z. een politiek of sociaal engagement van de burgers, niet erg uitgesproken is, althans niet in de "westerse" zin. In veel landen staat de (uitgebreide) familie centraal, in plaats van een anonieme samenleving. Men moet begrijpen dat dit hier anders ligt. In Duitsland, bijvoorbeeld, komen mensen meestal samen omdat ze verenigd zijn door een "gemeenschappelijke zaak": Sport, stadstuinieren, zingen in een koor, strijden tegen kernenergie, actief zijn in een kerkgemeenschap, het organiseren van een demonstratie of staking, samen vrij theater spelen, enz. Migrant komen niet aan in een samenleving die een gemeenschap is (tenzij ze op het platteland wonen of betrokken zijn bij actieve buurten in de stad). Een gemeenschap wordt veeleer gecreëerd en ervaren door persoonlijke betrokkenheid. Zij zal broos blijven tenzij er mensen zijn die een integrerende werking hebben en begaafd zijn in communicatie.

☼ Deze context omvat ook het feit dat migranten vaak weinig of geen vertrouwen hebben in overheidsinstellingen, de politiek of politici. Het woord "politiek" zelf roept bij velen al een duidelijke afwijzing op. In onze onderwijsprogramma's zullen wij dan ook niet vragen: "Wat vind jij van politiek? Wij vervangen de term door "wereld", en toch is het gemakkelijker om erover te praten.

☼ Vooral in de eerste maanden en jaren is er behoefte aan oriëntatie. Wat telt in de nieuwe samenleving? Wat is mogelijk? Wat niet? Welke rechten heb ik? Wat ben ik verplicht te doen? Zijn er ondersteunende diensten beschikbaar? Welke? Hoe en waar kan ik mijn ideeën en ervaring inbrengen? Alvorens migranten aan het maatschappelijk leven kunnen deelnemen, hebben zij een zekere vorm van stabiliteit in hun nieuwe leven nodig. Idealiter kan de taalverwerving worden gecombineerd met vragen over regionale studies en intercultureel leren. Dit omvat ook kennis van de rechtsstaat, asielrecht, arbeidsrecht, rechten en plichten in het algemeen, het politieke en economische systeem en culturele praktijken. Het gaat met name om de bespreking van de werking van overheidsdiensten ("bureaucratie begrijpelijk maken") - aangezien migranten ervaring hebben met overheidsdiensten, vooral in de eerste jaren na hun aankomst.

☼ Het kan de innerlijke druk wegnemen om zo snel mogelijk te integreren, die nogal wat van hen voelen, wanneer hun wordt verteld dat het proces van aankomst en "betrokken raken" gewoonlijk 10 jaar duurt. Voor sommigen kan het langer duren, voor anderen korter.

☼ Alle bovengenoemde overwegingen ter bevordering van betrokkenheid en zelforganisatie veronderstellen dat migranten een basisniveau van veiligheid zullen ervaren. Dit betekent in de eerste plaats een verblijfsstatus met een duidelijk verblijfsperspectief, maar ook veilige huisvesting en ten minste uitzicht op werk.

☼ Participatie vereist gelijke toegang tot goederen, diensten en rechten. Dit geldt ook in het digitale tijdperk. Voor vluchtelingen en migranten is vrije toegang tot internet in hun accommodatie dan ook van vitaal belang.

► Volwassenenopleiders (docenten, opleiders)

☼ Zoals gezegd, geven migranten en mensen met een migratiegeschiedenis vaak te kennen behoefte te hebben aan contact met de plaatselijke bevolking. DIALOOG- of taalcafés die voor beide "partijen" interessant zijn, zijn een goede manier om in deze behoefte te voorzien. weltgewandt e.V. offers them on a regular basis (for more information see "adult educators"). Idealiter leert iedereen van elkaar, ontwikkelt ideeën collectief en bundelt zijn krachten om eigen projecten te creëren. Tandempartners kunnen ook samenkomen uit deze ontmoetingen in de groep. Op die manier kunnen migranten ook individuele steun krijgen - voor zover de tandempartner die kan bieden. De DIALOOG-cafés bieden ook de mogelijkheid om informatie in te winnen over andere vormen van ondersteuning. Of het nu gaat om loopbaanadvies, hulp bij het vinden van huisvesting, of advies over hoe brieven van het JobCentre, de huisbaas, de internetprovider, enz. te begrijpen. Soms kan dit ook het onderwerp zijn van een DALOGUE café.

Dergelijke mogelijkheden, het leren en gebruiken van de vreemde taal op een ongedwongen en live manier, zijn belangrijk aangezien migranten van 45+ meer tijd nodig hebben voor taalverwerving dan jongere mensen.

☼ Vormen van vrij theater geïnspireerd door het Theater van de Onderdrukten (Augusto Boal) dragen ook bij tot dit doel. Dit is niet bedoeld als een repetitie van vooraf bepaalde rollen. Het bevordert de versterking van de zelfexpressie, de ontdekking van de eigen fysieke en linguïstische mogelijkheden en de creatieve bewerking van ervaringen uit de eigen leefwereld tot scènes die het best samen met anderen ontwikkeld en opgevoerd kunnen worden.

Samenspel richt zich op de vreugde en saamhorigheid van zelfs zeer verschillende mensen. De deelnemers zijn in staat hun handelingsvermogen te vergroten en te ervaren dat ze deel uitmaken van een groep. Dit kan leiden tot wederzijdse steun tussen de deelnemers.

☼ Theater en andere creatieve benaderingen zoals collageworkshops, creatief schrijven, maar ook biografiewerk, het afwegen van verschillende meningen over een onderwerp en nog veel meer zijn bedoeld om het creatieve potentieel van de deelnemers wakker te schudden en persoonlijke groei te bevorderen.

☼ Naast het bevorderen van informeel, 'sociaal' leren van talen, geven veel migranten te kennen behoefte te hebben aan praktische ondersteuning, bijvoorbeeld bij het vinden van huisvesting of werk. Dit biedt de mogelijkheid om het reguleren van vaak existentiële vragen te combineren met het aanleren van digitale vaardigheden: Het maken van online cv's, het schrijven van online sollicitaties, het leren kennen en gebruiken van apps voor het zoeken naar werk, het bezoeken van bepaalde portals, het onder de aandacht brengen van zichzelf op bijv. XING of LinkedIn etc.

☼ In al deze open, op participatie gerichte activiteiten kunnen trainers ook kennis over de samenleving verwerken: door informatie te geven over mogelijkheden tot medezeggenschap in de eigen omgeving, in de gemeenschap, in de (stads)wijk, door het politieke systeem van het gastland te presenteren (parlementaire democratie? presidentiële democratie?), door de geschiedenis van het land en de afzonderlijke regio's - en hoe daarover vandaag wordt gesproken - de revue te laten passeren. De overdracht en reflectie van kennis hoeft daarom niet opzettelijk te worden gestuurd door vaste workshopplannen of curricula. Het kan gedaan worden door trainers door hun (voorbereide) kennis in te brengen in de discussie. Het centrale punt is aandacht te besteden aan leren door dialoog. Enerzijds om ervoor te zorgen dat de deelnemers de inhoud begrijpen. Anderzijds, omdat juist in het volwassenenonderwijs het op één lijn zitten van deelnemers en trainers van cruciaal belang is voor de motivatie om te leren en voor het leersucces. Daarom is het het beste dat allen, zowel opleiders als deelnemers, zichzelf als leerlingen zien. Een dergelijke houding komt iedereen ten goede: het neemt de druk weg om 'klaar', 'getraind', 'wetend' te zijn - en de schaamte of de schijn wanneer dit niet als zodanig wordt opgevat. Bovendien, als iedereen zichzelf als leerling ziet, kan het machtsverschil tussen trainers en deelnemers worden tegengegaan zonder de verschillende rollen te ontkennen.

☼ Dit is zeker de meest gunstige voorwaarde om een sfeer van vertrouwen op te bouwen waarin het vervolgens ook mogelijk is de cultuurschok aan te pakken die migranten maar al te vaak ervaren wanneer zij bijvoorbeeld naar Duitsland komen.

Dit kan ook gepaard gaan met praten over ervaringen van machteloosheid, die op hun beurt een vormend effect kunnen hebben op de houding ten opzichte van de gastsamenleving. En langdurig ingezetenen kunnen verwante ervaringen delen, ook al kunnen die op hetzelfde moment verschillen. Zo'n gesprek stelt hen in staat zich los te maken van die ervaringen. Maar of zo'n verrijkend moment nu wordt beleefd of niet - wanneer de deelnemers zich vrij kunnen voelen om eerlijk te zijn, zowel vreugde als verdriet en twijfels kunnen uiten, en ook hun eigen sterke kanten kunnen ervaren, in zo'n burgereducatie kan het doel zich voltrekken: empowerment.

☼ Volwassenenopvoeders die hun activiteiten op deze manier willen sturen, moeten zelf democratisch zijn. Dit vereist ook zelfreflectie en een bewustzijn van mogelijke valkuilen. Een van die valkuilen is wat ik "sociaal paternalisme" noem. Dit verwijst naar een houding die gekenmerkt wordt door welwillendheid en de bereidheid om migranten te ondersteunen. Deze houding is echter gebaseerd op de veronderstelling dat de adressaten van educatieve inspanningen "zwakker" zijn en een lagere status hebben. Het gevaar is dan dat volwassenen-educatoren deze ongelijkheid reproduceren - en misschien zelfs vergroten; maar de kloof en misschien zelfs een afhankelijkheid blijven bestaan. Pas wanneer de deelnemers zelf 'sterk' kunnen zijn - en dus mogelijke concurrenten! - kan emancipatie plaatsvinden en kunnen zij hun creatieve potentieel ontwikkelen - hoe uitdagend dit soms ook kan zijn voor volwassen opvoeders. De doelgroepen van educatief werk zijn geen 'objecten', het zijn partners. Educatief werk moet dus niet proberen om voorgefabriceerde interpretaties over te brengen die mogelijks enkel bestaande overtuigingen bevestigen. Leren is veeleer een open proces.

☼ Een gouden regel voor een democratisch gevoelige bemiddeling van inhoud in Duitsland is de zogenaamde Consensus van Beutelsbach. Dit is een overeenkomst tussen de betrokkenen bij het sociaal-politieke onderwijs uit 1976 en bevat de volgende drie beginselen:

1. Verbod op overdondering: trainers, docenten en lectoren mogen de deelnemers niet indoctrineren of vooringenomen maken.
2. Noodzaak van controverse: als er over een onderwerp verschillende standpunten bestaan, moeten die worden gepresenteerd. Op die manier moet het onderwijs rekening houden met de bestaande verscheidenheid van meningen en deze tegelijkertijd bevorderen.
3. Analyse van de eigen belangen: De deelnemers moeten geïnspireerd worden om een eigen, gefundeerde mening te ontwikkelen en hun eigen situatie, waarden en belangen naar voren te brengen.

☼ Deze regels staan zelf ter discussie. Zo pleiten onderwijsactoren ervoor om niet alleen rekening te houden met de belangen van de deelnemers, maar met die van alle groepen en instellingen die over een onderwerp worden geanalyseerd. Nogal wat onderwijsactoren zien het ook als hun taak om mensen uitdrukkelijk aan te moedigen om sociaal en/of politiek actief te worden. Ten slotte wordt tegengeworpen dat politieke vorming niet "neutraal" kan zijn in tijden van extremisme en populisme. Naar de mening van de auteur zou het gelijkstellen van de Consensus van Beutelsbach met een neutraliteitsvereiste echter geen recht doen aan deze overeenkomst. De nadruk ligt op diversiteit en pluraliteit van meningen. Dit sluit de eigen standpunten niet noodzakelijkerwijs uit. Zij moeten alleen als zodanig worden gemarkeerd.

☼ Maar hoe dan ook, het ideaal zou zijn dat burgers competent zijn en in staat zijn zelfstandig na te denken om op basis van argumenten tot hun eigen beredeneerde oordeel te komen. Daartoe is het vooral voor migranten heilzaam wanneer mensen die met hen werken vertrouwen uitstralen en hun intrinsieke motivatie bevorderen. Op het niveau van de acties is het van cruciaal belang om vrij, kritisch denken aan te moedigen en het perspectief van zelforganisatie te bevorderen. Deelnemers aan cursussen en projecten moeten worden aangemoedigd om actief te worden in overeenstemming met hun eigen interesses en zich samen met anderen in te zetten om hun doelen te bereiken.

☼ Onderwijswerk is voor een groot deel ook relatiewerk. Dit geldt des te meer voor migranten. Vooral voor mensen die uit landen als Syrië, Irak of Afghanistan komen, worden vertrouwen en betrouwbaarheid eerder door relaties dan door regels opgebouwd. De motivatie om deel te nemen aan cursussen, om een bijdrage te leveren en om betrokken te raken, wordt met name gecreëerd door de kwaliteit van de relaties met andere deelnemers en de trainers. Relatiewerk houdt ook communicatie in, wat tijd vergt.

☼ Een andere uitdaging is het feit dat opvoedkundig werk, vooral politiek opvoedkundig werk, ook inspannend is. Wie praat er graag over crisissen, oorlogen, onrechtvaardigheid? Veel van de onderwerpen zijn niet "sexy". Maar andere wel: percepties van de geschiedenis, portretten van interessante mensen, filosofisch getinte onderwerpen als "Wat is autonomie?", "Wat betekent het om een levenskunstenaar te zijn?", "Wat is emancipatie?", "Wanneer is een mens 'geïntegreerd'?"

☼ Werken met migranten vergt soms ook mentale kracht. Vooral wanneer men hoort over het lot van mensen en hoe zij worstelen om in hun nieuwe omgeving te komen. Migrant - vooral mensen van 45+ - worden vaak gezien als mensen "aan de rand van de samenleving". Het vergt een hoge mate van zelfverzekerdheid om als opvoeder van volwassenen dit soort sociale classificatie van mensen niet over te nemen.

☼ Deze inspannende aspecten houden verband met de vraag hoe opvoeders van volwassenen op de meest constructieve wijze met deze uitdagingen kunnen omgaan. Hoe kan het educatieve aanbod toch met plezier en met aanmoediging gecombineerd worden? Wat zijn de krachtbronnen voor mijn engagement als opvoeder van volwassenen? Het - voorlopige - antwoord, dat wij vanuit weltegenwoordt e.V. hebben ontwikkeld, vindt u in de beschouwingen van dit artikel. De creatieve methoden, vooral uit het theaterwerk, versterken niet alleen het hart en de zintuigen van de migranten, maar ook van de opleiders. Met een consequent participatieve methodologie is het gemakkelijker inhoud te ontwikkelen en de daarmee gepaard gaande inspanning te verdragen. De feedback van de deelnemers bevestigt deze aanpak: "Ik ben verbaasd hoeveel we van elkaar kunnen leren.", "Mijn energieniveau is nu aanzienlijk verhoogd.", "Het was erg stimulerend.", "Een vrolijke en levendige bijeenkomst.", "In twee uur hebben we zoveel meegemaakt. Gelachen, gepraat, gespeeld, ideeën opgedaan." Afgezien van de mogelijkheden voor supervisie en uitwisseling tussen collega's, zijn het maar al te vaak de deelnemers en het leerproces zelf die stimuleren

☼ Een gevoelige kwestie is de vraag hoe moet worden omgegaan met anti-migratie en rechtse attitudes. Wat is het antwoord als mensen roepen "Migrant zijn moordenaars" of denken dat immigranten "de schuld" zijn van alle sociale problemen in de samenleving? Hiervoor bestaan talrijke argumentatiegidsen. De kwaliteit ervan kan verschillen; ook hier kan het volgende gelden: "Onderzoekt alle dingen, maar behoudt het goede" (De Bijbel, 1 Thess., 5,21). Inspiraties zijn bijna overal te vinden.

Twee punten lijken centraal te staan:

1. het niveau van de argumenten: Hier is het niet voldoende om zichzelf moreel aan de betere kant te zien en alleen maar te verwachten dat afkeer en bedenkingen daardoor kunnen worden tegengegaan. Er zijn duidelijke beraadslagingen nodig om een ander perspectief te laten gelden en/of tegenstrijdigheden in de argumenten van mensen die intolerant staan tegenover migratie aan te pakken.
2. soms zijn emoties zo sterk dat er niet met argumenten tegenin kan worden gegaan. Dan kan het opener zijn om te vragen hoe het met de persoon gaat, wat hem boos maakt, wat hij wil. Dit is echter een onderwerp dat in het kader van dit artikel niet volledig kan worden behandeld.

► Organisatie

☼ Organisaties zelf, zoals een buurtcentrum, een organisatie voor sociale steun, een wijkbibliotheek of een vereniging, kunnen een contactpunt voor migranten zijn, een "sociaal anker" in de nieuwe samenleving, waar zij aanbiedingen kunnen aannemen en actief betrokken kunnen raken. Zij kunnen hun vaardigheden inbrengen en geleidelijk taken op zich nemen. Dat kan technische ondersteuning zijn bij openbare discussies, koken bij evenementen, actief deelnemen aan stadstuinieren, inspraak hebben bij het ontwerpen van (onderwijs)aanbiedingen, en nog veel meer. Leren vindt steeds meer plaats op een dialogische en informele manier. Werkloze migranten kunnen in een tijdsstructuur worden opgenomen, zelf ervaring opdoen en zo zelfredzaamheid in de praktijk beleven. Zij krijgen informatie, leren sociale codes, waarden en attitudes van anderen kennen, kunnen de nieuwe taal gebruiken, actief zijn en het gevoel hebben erbij te horen. Zij kunnen hun competenties ontwikkelen door ervaring op te doen en deze door het personeel van een instelling laten certificeren. Engagement in een organisatie en een organisatie die engagement mogelijk maakt, kunnen dus op velerlei manieren bruggen slaan naar de wereld van het werk. Of ze geven het gevoel van zin dat veel nieuwkomers missen in hun nieuwe context. Een vrijwilliger van weltegewand e.V. zei het eens zo: "weltegewand stelt mij in staat een sociale verbinding aan te gaan. Hier kan ik trainen wat ik nodig heb voor de wereld van het werk. Vrijwilligerswerk is als een brug".

► Gemeenschap

☼ Integratie en empowerment is een leeropdracht voor iedereen. Beide zijn gericht op (interculturele) opening en wederzijdse erkenning op lokaal niveau en in de samenleving als geheel. Lokale netwerken en het versterken van (nieuwe) buurten, zowel in de wijk als op het platteland, zijn daarbij van groot belang. Deze horizon laat echter ook zien dat gelijke kansen en participatie niet alleen culturele factoren omvatten, maar ook materiële, sociale dimensies. Inspanningen voor integratie en empowerment zijn daarom ook gericht op sociale integratie - voor iedereen. Zij moeten daarop gericht zijn en een bewustzijn creëren van de sociale problemen waardoor de angst voor contact, het wantrouwen en de rancunes worden gevoed. Wanneer hiermee duidelijk rekening wordt gehouden, zal dit bijdragen tot begrip en gemeenschappelijke actie. In de "ideeënstrijd", de beoefende pluraliteit van meningen, kunnen wegen naar meer sociale gelijkheid worden besproken en nieuwe ideeën worden ontwikkeld. Empowerment voor integratie is politiek; integratie is politiek.

⚙ Voor levendige buurten en een interculturele openstelling van instellingen in een gemeenschap is samenwerking nodig. Regelmatige financiering van de organisaties is daarvoor noodzakelijk. Onzekere vooruitzichten en concurrentie om financiering hebben een averechts effect op empowerment naar integratie.

► Maatschappij en politiek

⚙ Sociaal-politieke educatie en empowerment met het oog op integratie en burgerparticipatie moeten politiek gewenst zijn.

Dit impliceert dat bevolkingsgroepen niet tegen elkaar worden uitgespeeld. Het impliceert ook dat burgers een kritisch bewustzijn van deze en andere machtsstrategieën moeten ontwikkelen.

⚙ Belangrijke uitdagingen zijn a) sociale ongelijkheid en b) traditioneel, structureel racisme en c) de praktijk van een vrije discussiecultuur en dat mensen hun stem laten horen.

⚙ Sociale rechtvaardigheid, als noodzakelijke maar niet voldoende voorwaarde voor het vreedzaam samenleven van velen, vereist een debat over de vraag hoe welvaart tot stand komt en hoe deze zodanig kan worden verdeeld dat zij iedereen ten goede komt. Dit vereist ook een analyse van de huidige situatie. In het kapitalistische economische systeem, vooral in zijn neoliberale vorm, is concurrentie en het scheppen van ongelijkheid van fundamenteel belang. Met andere woorden, sociale uitsluiting is een essentieel onderdeel van dit economisch systeem. Daarnaast zijn er crises zoals de regelmatige schokken binnen het financiële systeem, de klimaatverandering, de oorlogen om de hulpbronnen, de spanningen in de wereld, het gebrek aan afzetmarkten, waar koopkracht bestaat, enz. Zij vormen de achtergrondmuziek voor integratie. In publieke discussies wordt hier echter vaak niet over gesproken. Het betreft degenen die menen dat al het kwaad door migranten wordt veroorzaakt. Maar het betreft ook degenen die ertegen pleiten en zich uitsluitend op morele oordelen baseren. Als sociale factoren worden genegeerd, kan het gebeuren dat er wel over culturele verschillen wordt gesproken, maar dat sociale verschillen worden bedoeld. Ze worden alleen "geculturaliseerd". In de onderwijspraktijk over empowerment zou een duidelijk onderscheid moeten worden gemaakt tussen deze twee dimensies van integratie, de sociale en de culturele. Als dat zou gebeuren, zou intercultureel leren gemakkelijker zijn. Dat is immers precies wat nodig is om racisme en discriminatie tegen te gaan. Ingebed in een politieke strategie om algemene ressentimenten tegen anderen te overwinnen.

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN

1. Argumenten: Moeten migranten van binnenuit naar Europa kunnen komen?

Ja:

- Migratie maakt deel uit van de globalisering, net zoals de interne markt van de EU gebaseerd is op de vrijheid van verkeer,

- Artikel 13 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens:

(1) Een ieder heeft het recht zich vrij in een staat te verplaatsen en er vrij te verblijven.

(2) Een ieder heeft het recht welk land ook, met inbegrip van het zijne, te verlaten en naar zijn land terug te keren.¹

Emigratie is dus een mensenrecht.

- Migratie bevordert diversiteit en maakt samenlevingen kleurrijker en interessanter.

- Met name Duitse bedrijven leveren wapens aan landen die betrokken zijn bij oorlogshandelingen, zoals Saoedi-Arabië. Daardoor worden zij als medeverantwoordelijk voor de oorlogen beschouwd - ook tegen de achtergrond van de Duitse geschiedenis - en ontnemen zij daaraan de morele plicht om de slachtoffers van geweld en oorlog bescherming te bieden.

- Vooral de oorlogen in het Nabije en Midden-Oosten gaan ook over Europa als afzetmarkt voor gas en olie. Zolang deze oorzaken van vlucht niet zijn weggenomen, moeten mensen uit deze oorlogsgebieden asiel kunnen vinden in Europa.

- Oorlogen zijn een uiting van politiek falen. Men kan de mensen niet verwijten dat zij aan dit beleid ontsnappen.

- "In wezen is de economie van een land het resultaat van politiek. Dus zelfs een economische vluchteling is een politieke vluchteling. Je kunt het een niet van het ander scheiden."² Het economisch systeem is door protectionisme en kredietafhankelijkheid niet eerlijk genoeg, zodat mensen hun middelen van bestaan verliezen en elders een inkomen moeten zoeken.

¹ United Nations, Universal Declaration of Human Rights, <https://www.un.org/en/universal-declaration-human-rights/index.html> (retrieved 28/06/2020)

² Heinrich Böll, Der Spiegel, Nr. 43/19.10.1981, <https://www.spiegel.de/spiegel/print/d-14339038.html> (retrieved 27/06/2020)

Nee:

- Het zijn meestal degenen die tot de middenklasse behoren die hun land verlaten en beter zouden kunnen bijdragen tot de ontwikkeling ervan.
- Migratie veroorzaakt een "brain drain". Dit betekent dat gekwalificeerd personeel, zoals artsen en verpleegkundigen, maar ook ingenieurs, architecten en anderen hun land verlaten, waardoor het land een gebrek heeft aan bekwame arbeidskrachten.
- De afzonderlijke landen van Europa worden zelf gekenmerkt door diverse crises. Alleen al om die reden is hun opvangcapaciteit beperkt.
- Migratie leidt tot sociale spanningen. Nogal wat plaatselijke bewoners of voormalige immigranten vinden dat de "nieuwkomers" voordelen hebben die zij niet hebben gekregen. Na de diepe sociaal-economische omwenteling in de jaren negentig, toen veel mensen werkloos werden, was het toch mogelijk om hun zaakjes voor elkaar te krijgen. Zij vrezen wellicht alles weer te verliezen wanneer de migranten komen.
- De attitudes, gewoonten, gebruiken en tradities van migranten verschillen te veel van die van langdurig ingezetenen, zodat samenleven te moeilijk zou zijn.

Vraag:

Welke argumenten zou u onderstrepen? Welke vind je redelijk? Welke niet?

2. Objecten vertellen

<i>Aanbevolen groepsgrootte/type:</i>	4-15
<i>Aanbevolen tijd: Vorbereidingstijd</i>	2 uur, afhankelijk van de groepsgrootte 10 min.
<i>DOELSTELLINGEN en doelstellingen (algemeen, concreet)</i>	Op een grappige manier via voorwerpen verschillende culturele trekken leren kennen, begrijpen dat iets onbekends een bekende betekenis kan hebben.
<i>Vereiste middelen:</i>	Voorwerpen/kleding/foto's/geuren/planten/specerijen enz. uit verschillende delen van de wereld, van verschillende groepen, enz.
<i>Inleiding:</i> De deelnemers moeten voorwerpen identificeren, raden waar ze vandaan komen, welke culturele gewoonten ze zouden kunnen "vertellen", welke geschiedenis ze zouden kunnen hebben.	

<i>Trainer activiteit:</i> Zet de voorwerpen in de kamer. Geef ze een nummer. Maak tweetallen of groepjes. Nodig de deelnemers uit om telkens rond één voorwerp te gaan en te raden wat de betekenis, het doel of het doel van het voorwerp is. Vraag hen naar hun ideeën. Geef informatie over de voorwerpen. Nodig de deelnemers uit om hun vragen te stellen en te discussiëren.	<i>Deelnemers activiteit:</i> Kijk goed naar de voorwerpen. Raad al hun mogelijke betekenissen. Maak aantekeningen bij de voorwerpen en hun nummers. Presenteer je ideeën aan de hele groep. Breng je (open) vragen in, start een discussie.
---	--

3. Sociodrama ontmoeting: Het goede leven in een goed Europa

Aanbevolen groepsomvang/type:	4-15
Aanbevolen tijd: Vorbereidingstijd	2 hours depending on the group size 10 min.
DOELSTELLINGEN en doelstellingen (algemeen, concreet)	- Op een speelse manier worden de gedachten over een onderwerp geopend; deelnemers brengen hun eigen ideeën en overwegingen in. - Het stimuleren van een dieper begrip van de problemen van de gemeenschap en de samenleving, - Het ontdekken en ervaren van de eigen creativiteit, - Bevorderen van het vermogen om te handelen, - Groepsvorming (op korte of langere termijn), het creëren van een context waarin deelnemers ervaren dat ze erbij horen,
Vereiste middelen:	Ruimte voor groepswork en een (zelf gecreëerde) scène Vereisten

Inleiding:

Sociodrama werd opgericht door Jacob Levy Moreno, 1889 - 1974. Hij was arts, psychiater, socioloog en de grondlegger van psychodrama, sociodrama, sociometrie en groepspsychotherapie. Het speelt zich af als het gaat om problemen en conflicten van de hele samenleving. Bijvoorbeeld sociale problemen zoals huisvesting en het verhogen van de huren, de rechtse bewegingen en partijen in Europa, het "gedonder" rond de Euro, democratie en hoe daaraan deel te nemen, maar ook pesten, racisme tegen vluchtelingen, enz. Deelnemers spelen een situatie na en proberen 'in de schoenen' van de ander te gaan staan. Ze ervaren nieuwe perspectieven. Acteren via Sociodrama geeft ook de mogelijkheid om nieuwe mogelijkheden te ontdekken om te praten en te handelen.

Meer informatie over Moreno en Sociodrama is te vinden op de website van het project. In deze Sociodrama sessie komen de deelnemers samen in kleine groepjes. Ze worden uitgenodigd om op een 'fantasiereis' te gaan in termen van de toekomst van Europa. Alle ideeën zijn o.k., het is gewoon tijd om te brainstormen over welke wensen, hoop, ideale situaties in de deelnemers opkomen als ze zich een 'perfect' Europa

in de komende 20 jaar voorstellen. De groepen kiezen vervolgens een 'spreker' die een rol op zich neemt. Hij/zij presenteert via de rol aan de hele groep hoe een "goed leven in een goed Europa" in de praktijk zou kunnen worden gebracht. Het kan Pippi Langkous zijn of de Kerstman of ... die het publiek aan het lachen kan maken maar ook aan het denken kan zetten.

Trainer activiteit:

1. Ga op een fantasiereis: Nodig de deelnemers uit om zich een "goed leven in een goed Europa" voor te stellen. Wensen, hoop, ideale situaties, alle ideeën zijn o.k.
2. Vorm kleinere groepen. Nodig de deelnemers uit om van gedachten te wisselen over hun verbeeldingskracht (20 min.).
3. Bereid een scène voor, b.v. een stoel voor de hele groep.
4. Nodig de deelnemers uit om naar de scène te gaan. Vertel hen dat ze eerst achter de stoel moeten blijven staan om uit te leggen welke rol is overgenomen. Zeg dat de deelnemers daarna op de stoel moeten gaan zitten en hun rol moeten doornemen.
5. Als allen actie hebben ondernomen, maak dan een gebaar om de rol die de deelnemers hebben gespeeld, door te geven.
6. Stimuleer reflectie over wat er gezien is en hoe het de eigen percepties en overwegingen raakt.

Voorwaarde:

Belangrijk:

1. Alle mensen kunnen acteurs zijn. Eén idee van het Theatre of the Oppressed is het opheffen van het onderscheid tussen acteurs en het (passief, consumerend) publiek.
2. Wat de deelnemers doen is gebaseerd op hun vrije beslissing. Als iemand niet meedoet aan een oefening, is dat oké. Alles is vrijwillig.
3. Fouten maken is o.k.! :-)

Uitdagingen die zich kunnen voordoen:

Sommige deelnemers aarzelen misschien om te spelen. Nodig hem/haar uit om te "acteren" als een observator.

Deelnemers activiteit:

1. Focus op "goed leven" en "goed Europa"; laat ideeën en verbeelding stromen. Schrijf ze op.
2. Kom samen in kleinere groepen van 4-5 deelnemers. Wissel uit over de hoop, dromen, wensen, ideeën...
3. Beslis voor een rol waar je 'in wilt gaan'. Dat kan een Finse muumi zijn, de paus, pippi langkous, de kerstman, een verpleegster in het volgende ziekenhuis, een professor, een vakbondsman ...
4. Ga naar de scène. Blijf achter de stoel en stel je rol voor. Ga op de stoel zitten en speel, praat ...
5. Aan het einde van de sessie, geef je rol weg en "kom terug" naar jou.
6. Stel vragen, geef commentaar, deel meningen en gevoelens, discussieer.

CONCLUSIE

Migratie betekent verandering, zodat een nieuw evenwicht moet worden gevonden. Dit geldt voor de migranten zelf, wier leven in de nieuwe omgeving aanvankelijk op zijn kop wordt gezet. Maar het geldt ook voor de regionale omgeving en de samenleving als geheel. Integratie betekent niet alleen een aanpassing die door de migranten moet worden doorgevoerd. Het gaat om de vraag hoe de gemeenschap in haar geheel vorm moet krijgen. Integratie is dus politiek. Met andere woorden, het gaat om de vraag welke besluiten in gemeentehuizen, ministeries of presidentiële paleizen worden genomen om op een uitdaging te reageren en hoe. Dat kan op deze manier, maar het kan ook anders. Met name de verschillen binnen de Europese Unie laten zien dat er vaak alternatieven zijn. Ook het zogenaamde integratiebeleid is in veel landen verschillend. Zweden heeft andere regels en mogelijkheden dan Griekenland.

Het respectieve integratiebeleid om migranten te steunen of niet te steunen is tegelijkertijd ingebed in het economisch en sociaal beleid van een land of van de Europese Unie. Dit heeft betrekking op kwesties van sociale integratie. Het gaat iedereen aan, zowel de nieuwkomers als degenen die er al lang wonen. In het huidige tijdperk van economisch liberaal ("neoliberaal") beleid zijn de armoede en de sociale polarisatie in heel Europa toegenomen. Wanneer nieuwe migranten op grotere schaal binnenkomen, worden zij geconfronteerd met een situatie waarin de sociale integratie van grotere groepen van de bevolking in heel Europa precair is. Integratie houdt ook in dat mensen zich bewust worden van en inzicht krijgen in deze en andere tegenstrijdigheden en paradoxen. Dit kan worden gedaan door middel van begrip, dialoog en onderwijs.

Burgerschapseducatie of sociaal-politieke educatie heeft tot doel integratie tot een leeropdracht voor de hele samenleving te maken. Via de methoden en doelstellingen van empowerment helpt het migranten en langdurig ingezetenen om vaardigheden voor een democratische cultuur (verder) te ontwikkelen en stimuleert het hen om actief te worden voor de belangen van de gemeenschap en de samenleving. Empowerment is gericht op integratie in de zin van "vernieuwing van een geheel". Bijbehorend educatief aanbod is dan ook gericht op iedereen. Deze aanpak heeft (op kleine schaal) kans van slagen als de deelnemers concrete ondersteuning krijgen, serieus genomen worden met hun behoeften, zelfredzaamheid ervaren en geïnspireerd en gestimuleerd worden om zichzelf te organiseren. Dit vereist een gunstig politiek kader, politieke maatregelen ter bevordering van de sociale integratie en voldoende financiële middelen, niet in de laatste plaats voor sociaal-politieke educatie. Constructieve samenwerking tussen verschillende actoren in de gemeenschap is eveneens bevorderlijk.

REFERENTIES

Council of Europe / Conseil de l'Europe, A model of the competences required for democratic culture and intercultural dialogue, in: Reference Framework of Competences for Democratic Culture – Volume 1, <https://rm.coe.int/a-model-of-the-competences-required-for-democratic-culture-and-intercu/16809940c3> (retrieved 15/06/2020)

Drews, Sibilla, Bürgerkompetenz. Was Hänschen und auch Hans lernen sollten – Plädoyer für einen ganzheitlichen und sektorübergreifenden Ansatz, in: Bildung für Europa. Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Juli 2020, S. 20-22, https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Web_NAJ32_2007_03.pdf (aufgerufen am 28.06.2020)

Ebner, Gina, Die Zukunft der Erwachsenenbildung in Europa. „The Road to Nowhere? Same as It Ever Was? Perfect World?“, in: Bildung für Europa. Journal der Nationalen Agentur beim Bundesinstitut für Berufsbildung, Juli 2020, S. 7-8, https://www.na-bibb.de/fileadmin/user_upload/na-bibb.de/Dokumente/06_Metanavigation/02_Service/Publikationen_Warenkorb/Web_NAJ32_2007_03.pdf (aufgerufen am 28.06.2020)

Interessenvertretung Selbstbestimmt Leben in Deutschland e. V. - ISL (Hg.), Handbuch Empowerment, Was ist Empowerment? <http://www.handbuch-empowerment.de/index.php/was-ist-empowerment>, o.A., o.J. (aufgerufen am 20.06.20)

Kruschwitz, Peter, Ein Wort für die Komödiendichter. Etymologie. Was bedeutet Integration eigentlich? Eine gelehrte Anmerkung zum Mitreden, 16.09.2010, <https://www.freitag.de/autoren/der-freitag/ein-wort-fur-die-komodiendichter> (aufgerufen am 03.07.2020).

8. CONCLUSIES

Uiteraard vormen migranten en vluchtelingen een zeer diverse groep; we kunnen en mogen geen generalisaties maken louter op basis van het gemeenschappelijke kenmerk van een geschiedenis van migratie of vlucht. Maar aangezien dit project zich richt op de groep mensen die te maken hebben met onstabiele arbeidsomstandigheden of werkloosheid, kunnen bepaalde gemeenschappelijke kenmerken en ervaringen worden vastgesteld. Voor bijna iedereen is het een uitdaging om in een nieuw land aan te komen en zich te vestigen in een andere cultuur met onbekende sociale normen en codes, een uitdaging die meestal nog wordt vergroot door taalbarrières. Deze toch al kwetsbare situatie wordt vaak nog verergerd door diverse behoeften, zoals zorgtaken of gezondheidskwesties.

Zij kunnen echter zelden in hun beroep aan de slag wegens moeilijke validatieprocedures. Na een levenslange carrière moeten mensen helemaal opnieuw beginnen. Het is daarom van cruciaal belang dat het erkenningssysteem verandert, zodat mensen een baan kunnen krijgen die bij hun capaciteiten past. Verder is het nodig instrumenten te ontwikkelen die vaardigheden certificeren waarvoor mensen geen officieel bewijs hebben.

Voor alle opleidingen is het van belang rekening te houden met de specifieke moeilijkheden die volwassenen gewoonlijk ondervinden wanneer zij nieuwe dingen van nul moeten leren.

Al deze premissen en alledaagse realiteiten indachtig, versterken wij de noodzaak om specialisten in volwasseneneducatie en opleiding de competentie te laten ontwikkelen om met migranten te werken en onderwijsprogramma's te creëren die aangepast zijn aan hun behoeften, en dit handboek biedt een uitgangspunt voor trainers, opvoeders van volwassenen en begeleiders die met migranten werken.



Romanian Institute for Adult Education, Romania



Action Synergy SA, Greece



weltgewandt. Institut für

interkulturelle politische

Bildung e.V., Germany



Internationale Arbeidsvereniging, Netherlands



Emprende Empleo European, Spain



Fundatia romano-germana de pregatire si perfectionare profesionala in domeniul constructiilor, Romania

"Upskilling volwassenen 45+ met migrantenachtergrond" (UPAM 45+), Strategisch partnerschap voor volwassenenonderwijs Project nr. 2019-1-RO01-KA204-063983