

Европейское портфолио для молодежных работников и молодежных лидеров: пример признания неформального образования

Клод Бодевинг

Национальная молодежная служба, Люксембург

Член экспертной группы Совета Европы по разработке Европейского портфолио для молодежных работников и молодежных лидеров, созданной по заказу Руководящей группы по молодежи Совета Европы (CDEJ)

Определение понятия «обучение на протяжении всей жизни» касается непосредственно разных типов обучения: формального, неформального или неофициального: *„Изучать все в течение всей жизни - это способствует улучшению знаний, повышению квалификации и усилению компетенции и происходит в рамках личной, гражданской, социальной или профессиональной перспективы“* (Европейская Комиссия: Создание европейского пространства для обучения на протяжении всей жизни, ноябрь 2001 года).

Вероятно, сейчас уже достигнуто согласие относительно того, что неформальное обучение молодежи представляет бесспорную значимость для ее образования: *„Неофициальное образование является существенной составляющей концепции обучения на протяжении всей жизни. Эта концепция способствует тому, чтобы молодежь и взрослые приобретали и сохраняли навыки, способности и установки, необходимые для адаптации к постоянно изменяющимся условиям. Это образование может приобретаться по собственной инициативе каждого через разные формы обучения, которые находятся за рамками формального образования. Важную роль в неформальном образовании осуществляют неправительственные организации, которые задействованы в сфере общественной и молодежной работы“* (Рекомендация 1437 (2000) 1 Совета Европы: неформальное образование).

Деятельность в сфере неформального образования осуществляется в разных институтах. Для молодежного сектора этими социальными институтами являются, например, центры для молодежи, молодежные организации и молодежные движения. Неформальное образование отличается от формального образования своей методикой и своими целевыми установками: в целом оно пытается передавать участникам личные и социальные компетенции и навыки активной гражданственности, хотя определяется через дефиницию **ключевых компетенций** для обучения на протяжении всей жизни. Наряду с тем, что в рамках европейской рекомендации определяются среди восьми ключевых компетенций социальная и гражданская компетенции, собственная инициатива и предпринимательская компетенция, культурное сознание и способность культурного выражения, - она также устанавливает ключевые компетенции, необходимые для личной самореализации и активной гражданственности (Рекомендация 2006/962/ EG по ключевым компетенциям обучения на протяжении всей жизни). Эти компетенции образуют целевые установки, к которым постоянно обращаются участники неформального образования.

Остается спросить, пользуется ли этот тип образования фактическим признанием. Это прежде всего вопрос внешней коммуникации: как, например, доказать другим, что обучение имело место? Следовательно, это также вопрос **социального признания**,

которое складывается как из уважения со стороны общества по отношению к молодежным организациям, так и из статуса данного типа образования.

Одновременно речь идет о вопросе **политического признания** (признания молодежных организаций, предоставляющих неформальное образование), однако, наряду с двумя указанными формами коллективного признания, еще в большей степени важен вопрос **индивидуального признания**: как должно выглядеть свидетельство, которое дает оценку квалификации и компетенции, приобретенным молодым человеком в рамках неформального образования?

Учитывая, что целевая установка индивидуальной формы признания заключается также в улучшении перспектив занятости молодежи, речь идет о деликатном вопросе: как составить соответствующее свидетельство с точки зрения критериев надежности и действительности (то есть методологических требований)? Какие критерии должны быть установлены для того, чтобы признать приобретенные знания и навыки, но при этом не формализовать неформальный сектор (это беспокойство зачастую выражают молодежные организации)?

Другими словами, *“неформальное и неофициальное обучение могут дать возможность молодым людям получать дополнительные знания, навыки и компетенции и внести вклад в их личное развитие, социальную интеграцию и активную гражданственность”* (Постановление 2006/С 168/01 о признании неформального и неофициального обучения в европейской молодежной сфере). Но как должен выглядеть сертификат, который будет признаваться третьими лицами и улучшит перспективы занятости молодежи, позволит зафиксировать связанную с содержанием, но в какой-то мере невербальную форму приобретенных навыков неформального обучения?

На национальном уровне многие страны разработали инструмент для сертификации или признания неформального образования. Приведем здесь лишь несколько примеров:

- Франция: проверка действительности приобретенных навыков (открытие национальной системы образования и обучения для приобретения компетенций вне традиционных учебных заведений).
- Финляндия: удостоверение о досуговых занятиях содержит информацию об участии и приобретении компетенции в неформальной ситуации обучения. Например, проекты, взятие на себя ответственностей, проведенные учебные занятия.
- Германия: удостоверение международной компетенции (ориентируется на опыт, приобретенный в рамках международной работы с молодежью).
- Австрия: австрийский паспорт добровольца (дает справку о приобретенных компетенциях в рамках работы на общественных началах, об опытах обучения и выполненных функциях).
- Люксембург: свидетельство о приобретенных в рамках неформального образования навыках (см. проект на сайте www.snj.lu).

Эти меры признания отличаются большим разнообразием подходов и направлены на формальное признание (Франция, Финляндия), международную работу (Германия) или на многообразие деятельности на общественных началах (Австрия). К этому относятся мероприятия, которые недавно были разработаны в Европейской Комиссии и в Совете Европы. Находящийся сейчас в фазе испытания разработанный ресурсным центром SALTO в Германии для Европейской Комиссии «Youth pass» («молодежный пропуск») является сертификатом, который выдается по молодежной деятельности,

организованной в рамках молодежной программы (обмен, Европейская добровольная служба, молодежные инициативы, мероприятия поддержки). Экспертная группа Европейской Комиссии изучает возможность внедрения специфического молодежного содержания в Europass, как индивидуально координируемое портфолио документов по содействию прозрачности квалификаций и компетенций. В нем содержатся сейчас пять частей: Europass-биография; Europass мобильность; Europass-дополнение к диплому; Europass-языковой паспорт; Europass-комментарий к аттестату).

Из намерения признать неформальное образование логически следует необходимость обратиться к качеству данного типа обучения: *„Признание неформального образования подразумевает равным образом ответственность молодежных организаций, которые должны гарантировать качество предложения в процессе обучения, так как речь идет об организованных учебных программах“* (Европейский молодежный форум: Признание неформального образования, подтверждающее фактические компетенции молодежи в сфере знаний. Установочный документ, ноябрь 2005 года).

Х. Оттен в своей статье о квалификации и профессионализации педагогической работы в межкультурном контексте подчеркивает значение качества: *„В любом случае, вопросы проверки действительности должны подчиняться вопросам качества и соотноситься с ними. Без согласования того, что может стать возможными индикаторами для удостоверения качества европейской работы с молодежью (степень профессионализма, с которой прodelывается эта работа, является важным, если не самым важным индикатором), практически невозможно произвести проверку действительности в смысле какой-либо подтверждаемой дополнительной квалификации соответствующей сферы действия“*. (Хендрик Оттен: Работа с молодежью в Европе, Документ 9, «Молодежь за Европу», июль 2006 года)

Совет Европы разработал в соответствии с этим представлением **Европейское портфолио для молодежных работников и молодежных лидеров**. Цель Портфолио заключается в том, чтобы предоставить молодежным работникам и молодежным лидерам инструментарий, который должен помочь им:

- ⇒ идентифицировать, оценивать и рецензировать свои знания и навыки,
- ⇒ описывать свои компетенции для других,
- ⇒ устанавливать свои собственные цели образования и личные цели развития.

В Портфолио в функциональном анализе молодежных работников/лидеров (который может описываться также как „профессиональный профиль молодежного работника/лидера“) перечисляются пять существенных функций молодежного работника/лидера:

1. Наделять молодых людей полномочиями.
2. Развивать соответствующие возможности обучения.
3. Сопровождать молодых людей в процессе межкультурного познания.
4. Содействовать развитию молодежных организаций и молодежной политики.
5. Использовать практику оценки результатов.

Вторая функция подчеркивает, что педагогический метод работы с молодежью следует рассматривать в контексте „обогащения от процесса окружения молодых людей“. Еще нужно упомянуть, что понятие "образование" постоянно присутствует в этом анализе: *„извлекать пользу из спонтанного опыта обучения“*, *„идентифицировать особенную потребность в обучении“* и т.д.

Таблица. Функциональный анализ (Портфолио, вариант теста 2005 года)

Функции	Молодежный работник/лидер способен:
1: наделять молодых людей полномочиями ...	<ol style="list-style-type: none"> 1. дать возможность молодым людям участвовать через развитие коллективных действий и опыт обучения; 2. вовлекать молодых людей в планирование, проведение и оценку деятельности; 3. давать возможность молодым людям работать на достижение своих целей; 4. помогать развитию доверия, знаний, навыков и понимания молодежи; 5. устанавливать контакт с молодежью на эмоциональном уровне; 6. повышать у молодых людей восприимчивость, прежде всего к концепциям насилия и изменения
2: развивать соответствующие возможности обучения	<ol style="list-style-type: none"> 1. работать как с отдельными индивидами, так и группами; 2. давать молодым людям подходящие ориентации и обратную связь; 3. извлекать пользу из спонтанного опыта обучения и из возможности делать успехи в повседневных ситуациях; 4. идентифицировать особенную потребность в обучении; 5. использовать набор педагогических методов и технологий; 6. стимулировать творчество молодых людей
3: сопровождать молодых людей в процессе межкультурного познания	<ol style="list-style-type: none"> 1. облегчить осознание молодыми людьми их культурного происхождения, ценностей и поведения; 2. способствовать толерантности и активному взаимодействию с представителями других культур в своей стране и за границей; 3. творчески подходить к конфликту для его мирного разрешения; 4. оказать помощь молодежи в определении своего места в изменяющемся мире
4: содействовать развитию молодежных организаций и молодежной политики	<ol style="list-style-type: none"> 1. находить ресурсы и управлять ими; 2. управлять другими и эффективно работать в команде; 3. работать на изменение и развитие внутри организации; 4. сотрудничать с другими с целью формирования молодежной политики
5: использовать практику оценки	<ol style="list-style-type: none"> 1. планировать и применять набор участвующих методов оценки; 2. использовать при необходимости соответствующие информационные технологии; 3. составлять доклады и писать концепции для проведения презентаций перед различной аудиторией; 4. проводить исследования и использовать результаты для влияния на практику

В следующей главе Портфолио содержится **список** необходимых **компетенций** для исполнения этих функций, означающий инструментарий по **самооценке**. К каждой требуемой компетенции (способностям, знаниям и навыкам) приложены материалы в отношении самоанализа. Молодежный работник/лидер имеет возможность осуществлять оценку собственной компетенции и делать соответствующие записи. Например: «Когда я в последнее время демонстрировал данную способность?», «Кто был в этом задействован?», «Имеются ли у меня соответствующие сертификаты или документы или другие доказательства, с помощью которых я могу подтвердить свою компетентность?» Это требование по представлению документов важно в рамках наших размышлений, в частности, для личного признания: оно предлагает конкретную помощь в собирании доказательств, которые подтверждают опыт и компетенции и таким образом пополняют биографию.

Отчетливый инструмент по самооценке должен способствовать приобретению опыта обучения: *„Образование является всегда процессом обучающегося субъекта, всегда направлено на самообразование. Его нужно понимать как способность к самоопределяемому образу жизни, как наделение полномочиями, как усвоение возможностей самообразования....“* (Штурценхекер, 2007: «Работа с молодежью - это образование»).

После изучения обратной связи в отношении собственной самооценки пользователь Портфолио обязан разработать план индивидуального развития и приобретенных опытов обучения и таким образом стать „осознанным практиком“. Педагогический метод гарантирован только тогда, если заинтересованные лица постоянно расширяют свои способности, направленные на достижение результатов, задействовав в процессе своего обучения окружающих подростков и молодежь.

Как видим, Портфолио задает рамки компетенции. На основе осуществленного функционального анализа оно является инструментом социального признания: вовлекает в центр внимания молодежный сектор, одновременно оказывающий воздействие на качество работы с молодежью. Следовательно, это совпадает с размышлениями Похльса и Вальтера: *«... необходимо заботиться о том, чтобы опасения, в частности, молодежных объединений в отношении 'формализации' внешкольного образования воспринимались всерьез. Содействие неофициальному обучению и неформальному образованию не должно допустить того, чтобы через определенные индикаторы 'принуждать' работу с молодежью к производству образовательных доказательств. Иначе будут поставлены под угрозу преимущества и качество неформального контекста. Намного важнее, чтобы с помощью более точных знаний о предпосылках и структурах неофициальных и неформальных образовательных процессов стимулировать создание таких контекстов. Разумеется, это относится также ко всем уровням образования, имеющим отношение к работе с молодежью - формирование сознания и профессиональной компетенции для образовательного потенциала и процессов образования“* (Аксель Похль, Андреас Вальтер: «Образовательные процессы в работе с молодежью в европейском контексте», IRIS e.V., Тюбинген).

Портфолио представляет собой инструментарий для определения собственной квалификации и компетентности (индивидуальное признание), а также стимулирует преимущественное развитие знаний, навыков и квалификаций.

В итоге Портфолио определяет следующие принципы, закладывающие, вероятно, основные предпосылки для каждой из форм признания неформального образования:

- самооценка без формализации неформального образования: каждый в отдельности оценивает приобретенные навыки обучения на основе рефлексии процесса обучения;
- диалог: оценка основывается на постоянном диалоге с коллегами;
- добровольность: оценка происходит на добровольной основе;
- качество: рефлексии о качестве процесса обучения;
- партнерство с молодежными организациями: Портфолио было разработано вместе с молодежными организациями, и оно должно дать возможность организациям приспособить данное пособие к своим потребностям.

Наконец, и это, вероятно, главное: каждая форма признания должна не только представлять "подтверждение" того, что можно было выполнить, но и одновременно содействовать формированию позитивного отношения к образованию и обучению. Стремление учиться и дальше остается самым важным критерием для гарантии педагогического качества каждого образовательного типа, формального или неформального. Для самой молодежи оно является необходимой ключевой компетенцией в обществе знания, которое, в свою очередь, постоянно совершенствуется.

Обучение на протяжении всей жизни означает создание культуры процесса обучения. Содействие такой культуре равно повышению значимости и вознаграждению от процесса обучения, будь то формальное, неформальное или неофициальное: *«Деятельности и услуги молодых людей и тех, кто принимает активное участие в работе с молодежью и в молодежных организациях, должны, с одной стороны, пользоваться широким уважением. Тем самым повысится их значимости и стремление попасть в центр внимания. С другой стороны, они должны в целом по достоинству учитываться работодателями, формальными учебными учреждениями и гражданским обществом»* (Решение 2006/С 168/01 о признании значения неформального и неофициального процессов обучения в европейской молодежной сфере).