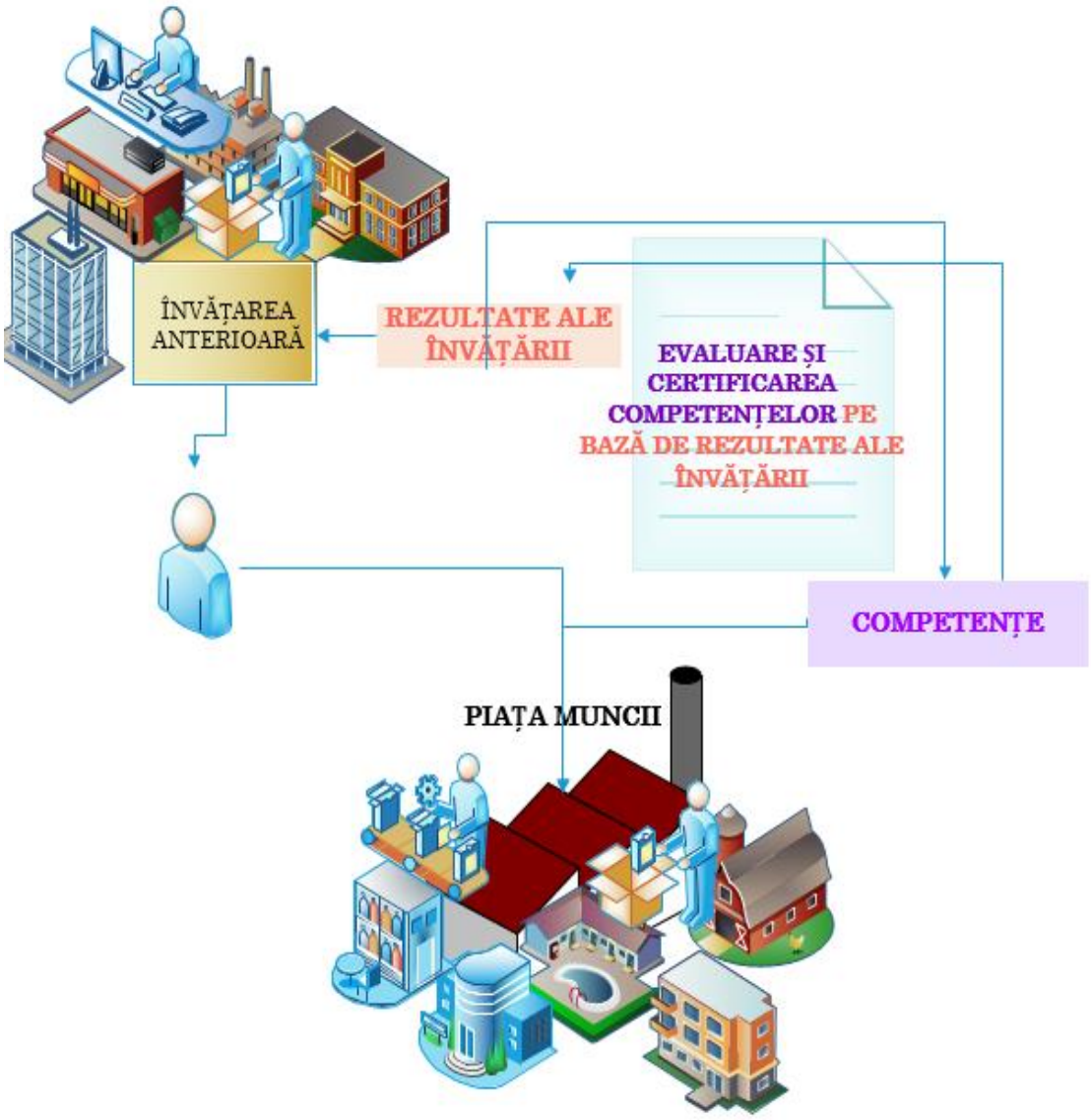
GHID

pentru elaborarea instrumentelor de evaluare a competențelor profesionale obținute în contexte non-formale și informale de învățare

Versiunea 1.2. – ianuarie 2023



COORDONATOR ACTIVITATE A4
Raluca - Florentina RÂMBOACĂ

MANAGER PROIECT
Gabriela PETRE

CUPRINS

GLOSAR DE TERMENI

FIGURI, TABELE ȘI ANEXE UTILIZATE

ACRONIME UTILIZATE

1. INTRODUCERE

2. REGLEMENTĂRI LEGISLATIVE

3. SCOP

4. OBIECTIVUL REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII

5. PROCESUL DE EVALUARE ȘI CERTIFICARE A COMPETENȚELOR

6. **CE SUNT REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII** - Identificare și scriere

7. EVALUAREA COMPETENȚELOR PE BAZĂ DE REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

8. INSTRUMENTE DE EVALUARE ELABORATE PE BAZA REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII

9. ASIGURAREA CALITĂȚII

ANEXE

EXEMPLE

GLOSAR DE TERMENI

În cadrul prezentului *Ghid*, se aplică următoarele definiții:

CALIFICARE	Înseamnă rezultatul formal al unui proces de evaluare și validare, obținut în momentul în care o autoritate competentă stabilește că o persoană a dobândit rezultate ale învățării corespunzătoare unor standarde date.
SISTEM NAȚIONAL AL CALIFICĂRILOR	Înseamnă toate aspectele activității unui stat membru legate de recunoașterea învățării și a altor mecanisme care asigură legătura educației și a formării cu piața muncii și cu societatea civilă. Acesta include dezvoltarea și punerea în aplicare a acordurilor și a proceselor instituționale legate de asigurarea calității, de evaluare și de acordarea calificărilor. Un sistem național al calificărilor poate fi format din mai multe subsisteme și poate include un cadru național al calificărilor.
CADRU NAȚIONAL AL CALIFICĂRILOR	Instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale ale calificărilor și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și cu societatea civilă.
REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	Înseamnă enunțuri care se referă la ceea ce cunoaște, înțelege și este capabil să facă un cursant la terminarea unui proces de învățare și care sunt definite sub formă de cunoștințe, aptitudini, responsabilitate și autonomie.
IDENTIFICAREA REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	Înseamnă procesul prin care indivizii, singuri sau cu sprijinul personalului specializat, devin conștienți de competențele pe care le dețin.
CUNOȘTINȚE	Înseamnă rezultatul asimilării de informații prin învățare. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextul CEC, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau faptice.
APTITUDINE	Înseamnă capacitatea de a aplica cunoștințe și de a utiliza know-how pentru a duce la îndeplinire sarcini și a rezolva probleme. În contextul CEC, aptitudinile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).
RESPONSABILITATE ȘI AUTONOMIE	Înseamnă capacitatea cursantului de a aplica în mod autonom și responsabil cunoștințele și aptitudinile sale.
COMPETENȚĂ	Înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, aptitudini și abilități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală.
VALIDAREA ÎNVĂȚĂRII	Înseamnă procesul de confirmare de către o autoritate competentă a faptului că o persoană a dobândit, în contexte de învățare nonformală

NONFORMALE ȘI INFORMALE	și informală, rezultate ale învățării măsurate prin raportarea la un standard relevant, proces care constă în următoarele patru etape distincte: *identificarea*, prin dialog, a experiențelor specifice ale unei persoane, *documentarea* pentru a face vizibile experiențele persoanei, o *evaluare formală* a acestor experiențe și o *certificare a rezultatelor evaluării*, care poate conduce la o calificare parțială sau completă
RECUNOAȘTEREA FORMALĂ A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	Înseamnă procesul în baza căruia o autoritate competentă acordă un statut oficial rezultatelor învățării dobândite, în vederea unor studii suplimentare sau a încadrării în muncă, prin: (i) acordarea de calificări (certificate, diplome sau titluri); (ii) validarea învățării nonformale și informale; (iii) acordarea de echivalențe, de credite sau de derogări.
CERTIFICAREA REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII	Reprezintă procesul prin care se confirmă în mod formal rezultatele învățării dobândite de persoana care învață în diferite contexte, în urma unui proces de evaluare. Aceasta se finalizează printr-o diplomă sau un certificat.
ÎNVĂȚARE (EDUCAȚIE) NON-FORMALĂ	Este definită ca fiind orice fel de activitate educaţională intenţionată, organizată şi susţinută, care nu corespunde definiţiei educaţiei formale şi care, în general, nu conduce la atingerea unui anumit nivel de educaţie. Ea este furnizată, de obicei, în afara unităților/instituţiilor publice de învăţământ, însă este structurată pe obiective educaţionale, timp de studiu sau sprijin pentru învăţare şi se adresează persoanelor de toate vârstele. Include cursuri, seminarii şi ateliere de lucru din afara sistemului de educaţie formală (inclusiv educaţia non-formală la distanţă), lecţii private, conferinţe sau cursuri de formare profesională sub îndrumare, toate fiind fie legate de locul de muncă sau fără legătură cu acesta.
ÎNVĂȚARE INFORMALĂ	Rezultă din activităţile zilnice legate de muncă, familie sau petrecerea timpului liber. Aceasta nu este structurată (pe obiective de învăţare, timp de studiu şi sprijin pentru învăţare) şi, de obicei, nu se finalizează cu certificare. Învăţarea informală poate fi intenţionată sau neintenţionată. Învăţarea informală include autoeducarea, în cadrul căreia persoana nu îşi testează cunoştinţele acumulate,nu este coordonată instituţional şi, de obicei, nu este sistematică.

Sursa: **(1)** Anexa I la Recomandarea Consiliului din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții, (2017/C 189/03) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/RO/TXT/HTML/?uri=CELEX:32017H0615(01)&from=EN#d1e32-20-1

(2) Art. 345 din Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.

(3) HG nr. 418/2015_ *Strategia Națională privind învățarea pe tot parcursul vieții*, pag. 54 – 55, https://www.edu.ro/sites/default/files/fisiere%20articole/Strategie%20LLL.pdf

FIGURI, TABELE ȘI ANEXE UTILIZATE

FIGURI

Fig. 1 - Abordarea evaluării competențelor profesionale, obținute pe cale non-formală și/sau informală bazată pe rezultate ale învățării

Fig. 2 – Complementaritatea ”ocupație – rezultate ale învățării”

Fig. 3 – Construcția disciplinelor azi

Fig. 4 - Schema de corelare a procesului de muncă cu cel de evaluare bazată pe rezultatele învățării

Fig. 5 - Procesul de evaluare a competențelor profesionale pe bază de rezultate ale învățării

Fig. 6 - Procesul de evaluare a competenețelor profesionale obținute nonformal/informal utilizând Platforma IT și instrumente de evaluare standardizate

Fig. 7 – Cum se definesc RI și instrumenetele de evaluare SMART

Fig. 8 – Pașii scrierii RI

Fig. 9 - Proces de lucru al specialiștilor în elaborare instrumente de evaluare pe bază de RI

Fig. 10 – Inter-conectare ”ocupație – competențe – rezultate ale învățării”

Fig. 11 - Asigurarea calității în sistemul de formare profesională a adulților

Fig. 12 – Sistemul de asigurare a calității în sistemul de evaluare a competențelor dobândite nonformal și informal.

TABELE

Tabel 1 - Cadrul Național al Calificărilor și normarea muncii, în relație cu COR

Tabel 2 – Taxonomia Bloom, revizuită

Tabel 3 – Structura de bază a formulării RI

Tabel 4 – Rezultatele învățării și niveluri de evaluare progresive asociate

Tabel 5 – Asocierea metodă de evaluare - instrumente de evaluare – descriptori pretabili

Tabel 6 – Descriere metodelor și instrumentelor de evaluare

Tabel nr. 7 - Fișa de validare a RI

Tabel 8 – Corespondență recomandată între instrumente de evaluare și etapele procesului de evaluare

ANEXE

Anexa 1 – NORMAREA MUNCII - componente

Anexa 2 – Structura de scriere a RI (cum construim RI?)

Anexa 3 – Instrument de evaluare AUTOEVALUARE

Anexa 4 – Instrument de evaluare TEST SCRIS

Anexa 5 – Instrument de evaluare SIMULAREA

Anexa 6 – Instrument de evaluare OBSERVAREA (în condiții reale de muncă)

Anexa 7 – Instrument de evaluare RECOMANDAREA DE LA TERȚI

Anexa 8 – Descriptorii de nivel conform Cadrului Național al Calificărilor

ACRONIME UTILIZATE

ANC – **A**utoritatea **N**ațională pentru **C**alificări

CEV – **C**entru de **ev**aluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe cale non-formală/informală

CNA – **C**entrul **N**ațional de **A**creditare

CNC – **C**adrul **N**ațional al **C**alificărilor

CNI – Competențe Profesionale obținute în Contexte de Învățare **N**onformală și/sau **I**nformală

EFP – **E**ducație și **F**ormare **P**rofesională

ENI – **E**valuare competențelor profesionale obținute Nonformal și/sau Informal

EQF – **E**uropean **Q**ualifications **F**ramework (Cadrul European al Calificărilor)

POCA – Program **O**perațional întărirea **C**apacității **A**dminstrative

RI – **R**ezultatele **Î**nvățării

UE – **U**niunea **E**uropeană

Acest document este realizat pentru Autoritatea Națională pentru Calificări, în cadrul proiectului POCA *„Creșterea capacității administrative a ANC și MMJS prin sistematizare și simplificare legislativă în domeniul calificărilor”* Cod SMIS 129872, ce are ca rezultate așteptate:

- Sistematizarea și simplificarea progresivă a fondului activ al legislației prin implementarea:

1. de reglementări revizuite pentru simplificarea și completarea legislației existente privind sistemul național al calificărilor

2. unui instrument standardizat de evaluare pentru calificări în vederea creșterii calității procesului de evaluare a competențelor profesionale

3. corelării Registrului Național al Calificărilor cu COR și CNC, Registru care să fie operațional și funcțional

- Îmbunătățirea cunoștințelor și abilităților personalului din autoritățile și instituțiile publice centrale prin instruirea personalului din cadrul ANC și MMJS în domeniul care face obiectul proiectului.

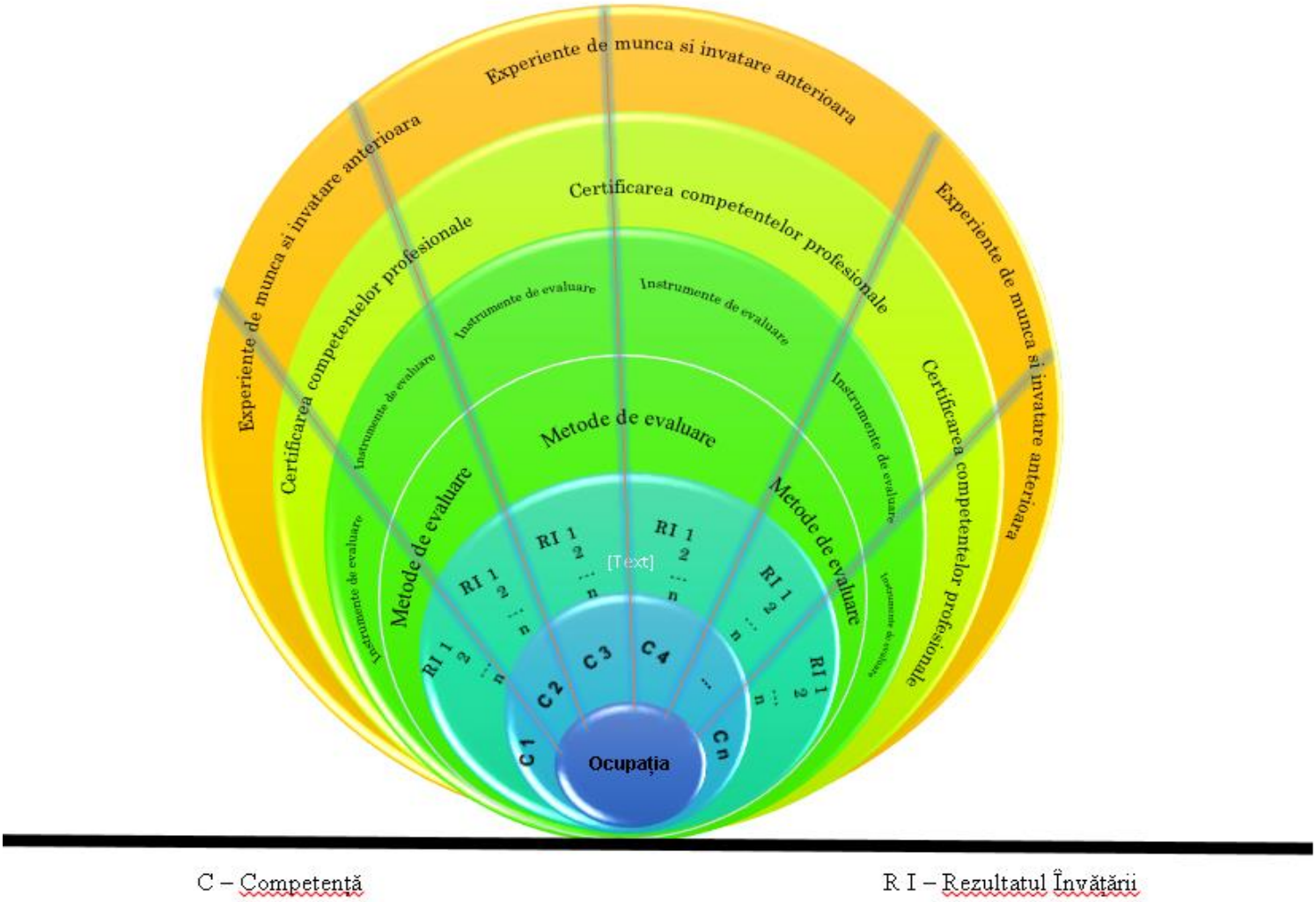
1. INTRODUCERE

Prezentul *Ghid* se adresează specialiștilor din segmentul EFP dedicat evaluării de competențe profesionale dobândite în contexte de învățare nonformale și/sau informale.

Ca element de noutate, *Ghidul* introduce abordarea evaluării competențelor profesionale, obținute pe cale non-formală și/sau informală, bazată pe **rezultate ale învățării.**

Pornind de la acest deziderat, redăm mai jos schema acestei abordări, ca element central al conceptului ce va fi detaliat în capitolele următoare.

Fig. 1 - *Abordarea evaluării competențelor profesionale, obținute pe cale non-formală și/sau informală bazată pe rezultate ale învățării*



Sursa: autorii.

2. REGLEMENTĂRI LEGISLATIVE

În legislația românească rezultatele învățării sunt menționate în Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare. Astfel:

ART. 345 (1) În înţelesul prezentei legi, termenii referitori la procesele de identificare, evaluare şi recunoaştere a rezultatelor învăţării se definesc după cum urmează:

a) rezultatele învăţării reprezintă ceea ce o persoană cunoaşte, înţelege şi este capabilă să facă la finalizarea procesului de învăţare şi sunt definite sub formă de cunoştinţe, abilităţi şi competenţe;

b) identificarea rezultatelor învăţării reprezintă procesul prin care indivizii, singuri sau cu sprijinul personalului specializat, devin conştienţi de competenţele pe care le deţin;

c) evaluarea rezultatelor învăţării reprezintă procesul prin care se stabileşte faptul că o persoană a dobândit anumite cunoştinţe, abilităţi şi competenţe;

d) validarea rezultatelor învăţării reprezintă procesul prin care se confirmă că rezultatele învăţării evaluate, dobândite de o persoană, corespund cerinţelor specifice pentru o unitate de rezultate ale învăţării sau o calificare;

e) certificarea rezultatelor învăţării reprezintă procesul prin care se confirmă în mod formal rezultatele învăţării dobândite de persoana care învaţă în diferite contexte, în urma unui proces de evaluare. Aceasta se finalizează printr-o diplomă sau un certificat.

(2) Recunoaşterea rezultatelor învăţării reprezintă procesul de atestare a rezultatelor învăţării validate şi certificate prin acordarea de unităţi de rezultate ale învăţării sau de calificări.

(3) Identificarea, evaluarea şi recunoaşterea rezultatelor învăţării în contexte nonformale şi informale se realizează pe baza unei metodologii elaborate de Ministerul Educaţiei, Cercetării, Tineretului şi Sportului, de Ministerul Muncii, Familiei şi Protecţiei Sociale şi de Autoritatea Naţională pentru Calificări şi se aprobă prin hotărâre a Guvernului.

Legea educației naționale are la baza Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții implementata în România prin HG nr. 918/2013, act normativ prin care nivelurile de calificare se definesc prin rezultatele învățării, iar acestea prin descriptori: cunoștințe, abilitați și competențe.

Conform Recomandării Consiliului din 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și de abrogare a Recomandării Parlamentului European și a Consiliului din 23 aprilie 2008 privind stabilirea Cadrului european al calificărilor pentru învățarea de-a lungul vieții, ”la conceperea și la elaborarea calificărilor ar trebui să se utilizeze în mod sistematic abordarea bazată pe rezultatele învățării, pentru a facilita transferul (componentelor) calificărilor și progresul procesului de învățare”.

De asemenea, această recomandare redefinește și rezultatele învățării prin noii descriptori: cunoștințe, deprinderi, responsabilitate și autonomie, lucru ce nu a fost preluat încă în legislația noastră primară.

Prezenta lucrare tratează definirea rezultatelor învățării după ultimele recomandări europene.

Astfel, urmărim alinierea la norme și practici deja dovedite ca eficacitate la nivel comunitar, precum și atingerea gradului de transparență a calificărilor obținute prin evaluarea în centrele de evaluare și

certificare a competențelor obținute nonformal și informal, care să permită o integrare în piața muncii ulterioară la un nivel mult mai înalt de responsabilitate și asumare, individuală și instituțională.

Astfel, în noua Recomandare din 2017 următoarele definiții au fost introduse și se aplică:

(a) „calificare" înseamnă un rezultat formal al unui proces de evaluare și validare, obținut în momentul în care o autoritate competentă stabilește că o persoană a dobândit rezultate ale învățării corespunzătoare unor standarde date;

(b) „sistem național al calificărilor" înseamnă toate aspectele activității unui stat membru legate de recunoașterea învățării și a altor mecanisme care asigură legătura educației și a formării cu piața muncii și cu societatea civilă. Acesta include dezvoltarea și punerea în aplicare a acordurilor și a proceselor instituționale legate de asigurarea calității, de evaluare și de acordarea calificărilor. Un sistem național al calificărilor poate fi format din mai multe subsisteme și poate include un cadru național al calificărilor;

(c) „cadru național al calificărilor" înseamnă un instrument pentru clasificarea calificărilor în conformitate cu un set de criterii care corespund unor niveluri specifice de învățare atinse, al cărui scop este integrarea și coordonarea subsistemelor naționale ale calificărilor și îmbunătățirea transparenței, accesului, progresului și calității calificărilor în raport cu piața muncii și cu societatea civilă;

(d) „calificare internațională" înseamnă o calificare acordată de un organism internațional legal constituit (asociație, organizație, sector sau companie) sau de un organism național acționând în numele unui organism internațional, care este utilizată în cel puțin două țări și care include rezultate ale învățării evaluate prin trimitere la standarde stabilite de un organism internațional;

(e) „rezultatele învățării" înseamnă enunțuri care se referă la ceea ce cunoaște, înțelege și este capabil să facă un cursant la terminarea unui proces de învățare și care sunt definite sub formă de cunoștințe, aptitudini, responsabilitate și autonomie;

(f) „cunoștințe" înseamnă rezultatul asimilării de informații prin învățare. Cunoștințele reprezintă ansamblul de fapte, principii, teorii și practici legate de un anumit domeniu de muncă sau de studiu. În contextul CEC, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau faptice.

(g) „aptitudine" înseamnă capacitatea de a aplica cunoștințe și de a utiliza know-how pentru a duce la îndeplinire sarcini și a rezolva probleme. În contextul CEC, aptitudinile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente);

(h) „responsabilitate și autonomie" înseamnă capacitatea cursantului de a aplica în mod autonom și responsabil cunoștințele și aptitudinile sale;

(i) „competență" înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințe, aptitudini și abilități personale, sociale și/sau metodologice în situații de muncă sau de studiu și pentru dezvoltarea profesională și personală;

(j) „validarea învățării nonformale și informale" înseamnă procesul de confirmare de către o autoritate competentă a faptului că o persoană a dobândit, în contexte de învățare nonformală și informală, rezultate ale învățării măsurate prin raportarea la un standard relevant, proces care constă în următoarele patru etape distincte: identificarea, prin dialog, a experiențelor specifice ale unei persoane,

documentarea pentru a face vizibile experiențele persoanei, o evaluare formală a acestor experiențe și o certificare a rezultatelor evaluării, care poate conduce la o calificare parțială sau completă;

(k) „recunoașterea formală a rezultatelor învățării" înseamnă procesul în baza căruia o autoritate competentă acordă un statut oficial rezultatelor învățării dobândite, în vederea unor studii suplimentare sau a încadrării în muncă, prin: (i) acordarea de calificări (certificate, diplome sau titluri); (ii) validarea învățării nonformale și informale; (iii) acordarea de echivalențe, de credite sau de derogări;

(l) „credit" înseamnă confirmarea faptului că o parte a unei calificări, constând într-un set coerent de rezultate ale învățării, a fost evaluată și validată de o autoritate competentă în conformitate cu un standard convenit; creditul este acordat de autoritățile competente atunci când o persoană a obținut rezultatele definite ale învățării, dovedite prin evaluări corespunzătoare, și poate fi exprimat ca o valoare cantitativă (de exemplu, credite sau puncte de credit) care indică estimarea volumului de muncă de care o persoană are nevoie în mod obișnuit pentru a obține respectivele rezultate ale învățării; C 189/20 RO Jurnalul Oficial al Uniunii Europene 15.6.2017

(m) „sisteme de credite" înseamnă un instrument transparent de facilitare a recunoașterii unuia sau mai multor credite. Aceste sisteme pot cuprinde, printre altele, echivalențe, derogări, unități/module care pot fi acumulate și transferate, o autonomie a furnizorilor care pot individualiza parcursurile de învățare, precum și validarea învățării nonformale și informale;

(n) „transfer de credite" înseamnă procesul care le permite persoanelor care au acumulat credite într-un anumit context să le valorizeze și să le recunoască într-un alt context."

Sistemul de asigurarea a calității, conform aceleiași Recomandări se bazează pe: "aplicarea abordării bazate pe rezultatele învățării".

Descrierea calificărilor, în același document european, se realizează obligatoriu prin: "Cunoștințe; Aptitudini; Responsabilitate și autonomie."

Din aceste considerente, acest Ghid revizuit își asumă "pionieratul" în ceea ce privește răsturnarea paradigmei "educația și formare profesională nu răspunde nevoilor angajatorilor", focalizând acțiunile pe cunoștințe, abilități și nivel de responsabilitate & autonomie, preconizate și așteptate, în relația cu competențele cerute de piața muncii prin standardul ocupațional aferent unei ocupații, standard de asemenea, realizat de către piața muncii.

Prin Recomandarea Consiliului privind „O punte către locuri de muncă – consolidarea Garanției pentru tineret"din 2020 se întăresc, se completează și actualizează:

- Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale, ce invită statele membre să instituie măsuri privind validarea învățării nonformale și informale.

- Recomandarea Consiliului din 19 decembrie 2016 privind parcursuri de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți, ce recomandă ca persoanelor cu un nivel scăzut de aptitudini, cunoștințe și competențe să li se ofere posibilitatea de a dobândi un nivel minim de competențe.

Recomandarea privind „O punte către locuri de munca „ are ca temei juridic articolul 292 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE), conform căruia Consiliul adoptă recomandări pe baza

unei propuneri a Comisiei, coroborat cu articolul 149, care prevede măsuri de încurajare menite să sprijine acțiunea statelor membre în domeniul ocupării forței de muncă.

Privind evaluarea, Recomandarea din 2020 prevede:

"Evaluarea, ameliorarea și validarea altor competențe importante:

(14) să se asigure că etapa de pregătire facilitează o actualizare a competențelor și o recalificare orientate către competențele verzi, competențele antreprenoriale și competențele de gestionare a carierei, utilizând cadrele de competență, instrumentele de (auto)evaluare și instrumentele de validare existente, astfel încât să-i ajute pe tineri să profite de oportunitățile sectoarelor în creștere și să-i pregătească pentru nevoile unei piețe a muncii aflate în schimbare".

Tot în context european, nu trebuie să uităm calitatea ca factor important al dobândirii competențelor, lucru subliniat și în Recomandarea Consiliului din 15 martie 2018 privind un cadru european pentru programe de ucenicie de calitate și eficace, unde sunt identificate criterii esențiale pe care statele membre și părțile interesate trebuie să le utilizeze pentru a dezvolta programe de ucenicie de calitate și eficace.

Prin Decizia 2019/1181 din 8 iulie 2019, în particular ca urmare la orientarea 6, Consiliu a dat Orientările din 2019 pentru politicile de ocupare a forței de muncă ale statelor membre, mai ales privind tineri, dar și recunoașterea competențelor dobândite informal și nonformal.

Nu trebuiesc uitate nici următoarele acte care stau la baza prezentului ghid metodologic:

- Comunicarea „Acum este momentul Europei: să reparăm prejudiciile aduse de criză și să pregătim viitorul pentru noua generație", COM(2020) 456 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „Pactul verde european:", COM/2019/640 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „Închiderea buclei – un plan de acțiune al UE pentru economia circulară", COM/2015/0614 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „Conturarea viitorului digital al Europei", COM/2020/67 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „O nouă strategie industrială pentru Europa", COM/2020/102 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „O strategie pentru IMM-uri pentru o Europă sustenabilă și digitală", COM/2020/103 final.

- Comunicarea Comisiei intitulată „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020- 2025", COM/2020/152 final.

Din aceste motive expuse anterior, în continuare, tratăm legătura dintre muncă – competențe – rezultate ale învățării - educație și planuri de învățământ/standarde ocupaționale.

Trebuie să înțelegem de ce "rezultate ale învățării".

3. SCOP

Scopul Ghidului

Ghidul este conceput cu scopul de:

- ✓ a transpune în practica națională, principiile europene privind evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte de învățare nonformală și informale.
- ✓ a asigura o introducere în conceptele de bază ale evaluării de competentețe profesionale, obținute nonformal/informal, pe bază de rezultate ale învățării.
- ✓ a prezenta cea mai comună abordarea utilizată în scrierea rezultatelor învățării (abordare la nivel european).
- ✓ a asigura o practică unitară de proiectare a rezultatelor învățării care să atingă obiectivele fundamentale ale evaluării de competențe profesionale obținute în contexte de învățare nonformale/informale.
- ✓ a sprijini persoanele evaluate în centrele de evaluare a competențelor profesionale având ca țintă recunoașterea pe piața europeană a certificatului obținut și recunoașterea, în final, a calificărilor.
- ✓ a corela competențele și rezultatele învățării aferente lor, adică de a fi un ”pod” între piața educației și cea a muncii.
- ✓ a stabili o relație directă între procesul de muncă și competențele, abilitățile și deprinderile necesare efectuării activităților și operațiilor tehnologice/mânuirea de echipamente /mașini/aparatură digitală.

4. OBIECTIVUL REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII

4.1. Istoric

În acest context de învățare pentru muncă, se pune întrebarea ”care este obiectivul rezultatelor învățării, de ce a apărut acestă necesitate în timp (anii `90) și care este necesitatea și utilitatea lor”?

De ce a fost nevoie să se definească rezultatele învățării?

- Deoarece, cu timpul, educația și mai ales cea profesională , tehnică , tehnologică, a devenit tot mai teoretică, mai abstractă, memorativă și mai puțin aplicată scopului ei practic: găsirea și ocuparea unui loc de muncă.

Angajatorii, mulți chiar și azi, reclamă faptul că un absolvent de liceu, școală profesională sau universitate, nu poate lucra imediat după angajarea la un loc de muncă.

Profesioniștii din educație au încercat împreună cu cei din piața muncii să rezolve acestă problemă. Astfel că, experții au plecat de la ceea ce se cere absolventului în piața muncii, la angajare: competențe.

S-a constatat că la finalul unui program educațional este greu de spus că cineva are exact competențele de practică profesională așa cum și le doresc angajatorii și astfel, au încercat să separe cerința angajatorilor de rezultatele procesului educațional, pe care le–au numit *rezultatele învățării*.

De aici, a reieșit că în practică vorbim și cerem unui angajat *competențe,* doar că în urma unui proces de învățare, absolventul dobândește *rezultate ale învățării*.

Aceasta a fost o primă definiție a celor două noțiuni, deși încă, în viața reală, cele două se confundă; în vorbirea curentă, se discută de competențe, inclusiv la terminarea unui proces educațional.

4.2. Competență vs Rezultat al învățării

A urmat faza a doua, de stabilire a conținutului celor două noțiuni și a diferenței dintre ele.

Diferența este clară: competența este ceea ce poți să realizezi/să faci în procesul de muncă, iar rezultatele învățării înseamnă ceea ce știi/poți să faci după ce ai terminat un curs, program de studii sau formare profesională, conform unui standard ocupațional.

Problema care se ridică este aceeași: în ce măsură competențele se identifică cu rezultatele învățării?

Piața muncii nu știe ce înseamnă rezultatele învățării, ei doresc la angajare oameni competenți și de aceea s-a stabilit ca necesitate de sistem:

Competențe ~ Rezultatele învățării

Inclusiv descrierea ocupațiilor se face prin competențe, pe care le cunoaște piața muncii; dar piața muncii este ”săracă” în exprimare față de ceea ce trebuie să înveți printr–un program de studii/formare profesională și atunci, s-a stabilit o a doua relație, după care funcționăm și azi. În continuare prezentăm cum cele două noțiuni ajung să se identifice:

Fig. 2 – *Complementaritatea ”ocupație – rezultate ale învățării”*

Ocupația =∑ de competențe

↓

Competența =∑ de rezultate ale învățării

↓

Programul de studii /standardul ocupațional – de pregătire profesională.

În acest fel putem înțelege ce sunt rezultatele învățării în fapt: descrieri ale unor componente ale competenței ce pot fi predate în cadrul programelor de studii, pot fi învățate, evaluate și certificate.

Dacă sunt o descompunere foarte bună a competenței, reiese că însușirea lor înseamnă și dobândirea competenței.

Cu alte cuvinte, dacă avem o disciplină într-un program de studii/standard de calificare/pregătire/formare ar trebui ca structura cursurilor/lecțiilor să se adreseze rezultatelor învățării, la final evaluarea să consfințească dobândirea lor și automat a competențelor.

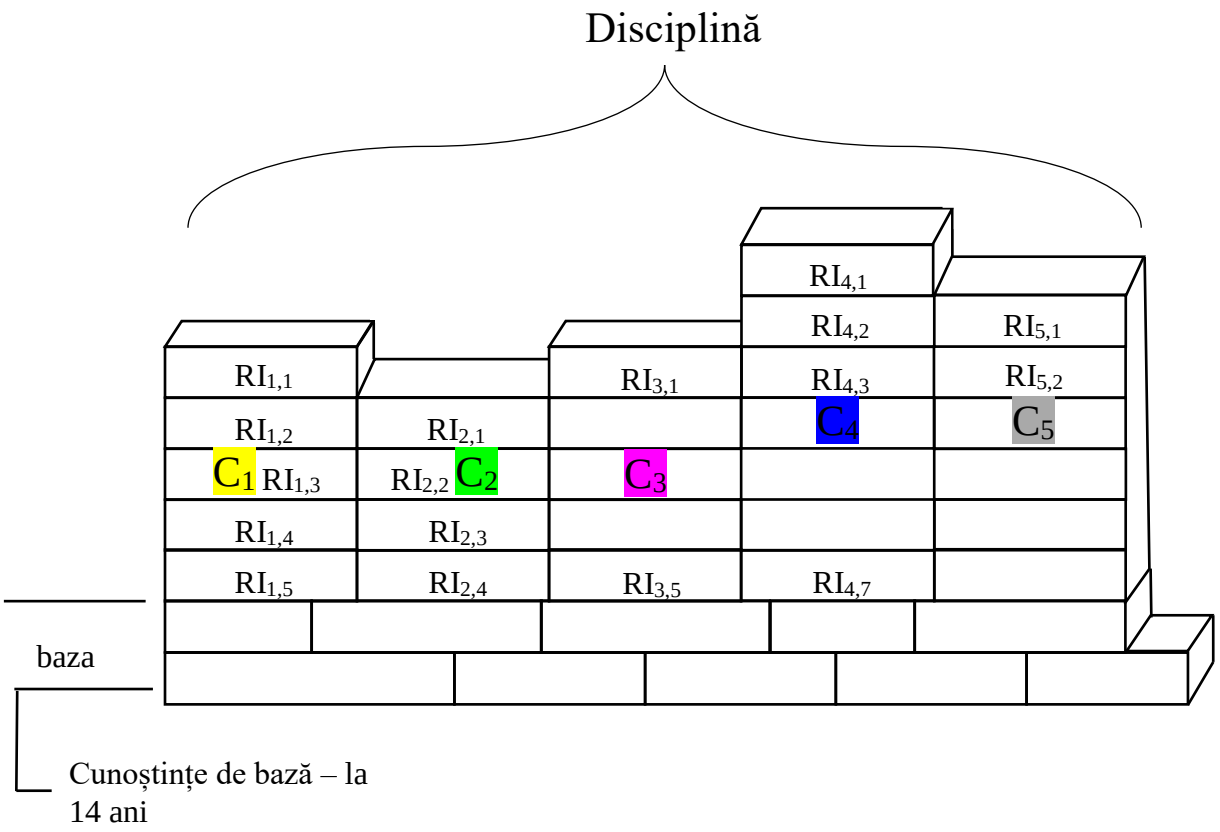
În fig. 3 este comparată disciplina cu un zid ce trebuie construit, cărămizile reprezintă rezultatele învățării, iar competențele sunt părți pe verticală din zid: cine știe să lucreze cu o cărămidă, va putea să finalizeze și zidul, dovedind că are calități de zidar.

Desigur, ca să poți învăța să construiești trebuie să ai o bază inițială, exprimată prin câteva competențe-cheie de nivelul ocupației pe care dorești s-o practici.

Pentru competențe/rezultate ale învățări de orice nivel, trebuie să ai o bază de acceptare, nu poți să urmezi programe de nivel de calificare 4 CNC și cursuri în care să demonstrezi rezultate ale învățării de nivel 4CNC corespunzătoare, dar tu să ai finalizat, din perspectiva nivelului de educație, doar 8 clase, adică nivel 2 de calificare.

Astfel, în toate documentele europene se spune ca rezultatele învățării, ca și competențele, respectă nivelul de calificare al ocupației.

Fig. 3 – *Construcția disciplinelor azi*



Sursa: *ANC*

Rezultă din cele de mai sus, că cele două noțiuni nu se confundă, nici nu se completează una pe alta, ci amândouă descriu activități de muncă în diferite faze: una este mai generală, iar una mai detaliată.

Pentru a definii rezultatele învățării și obiectivul lor, mergem mai departe și intrăm în analiza procesului de muncă, a normării muncii în special.

4.3 Normarea muncii și rezultatele învățării

Normarea muncii este o activitate veche, de sute de ani, pe care Codul muncii promovat prin Legea nr. 53/2003 o stabilește ca fiind obligatorie în orice instituție, prin ea definindu-se sarcinile si atribuțiile unui post, durata de muncă normată, eficiența și eficacitatea muncii și nu în ultimul rând, competențele necesare ocupării respectivului post din organigramă, adică ocupația.

Cu alte cuvinte, prin normare muncii este descrisă activitate angajatului, exact ce doresc angajatorii să știe o persoana nou venită pe post, exprimată prin competențe.

În **Anexa 1** este prezentată descrierea componentelor normării, respectiv a componentelor muncii, care cuprind: i) operații, ii) faze, iii) mânuiri, iv) mișcări.

Pentru a face față acestora, angajatul trebuie să aibă competențe.

Putem spune că, dacă pentru a efectua operații sunt necesare competențe, atunci rezultatele învățării se adresează componențelor detaliate ale operațiilor, respectiv: fazelor, mânuirilor și mișcărilor.

Nu intrăm aici în partea a doua a normării: timpul.

Se observă ușor că, cunoașterea și rezolvarea fazelor, mânuirilor și mișcărilor conduce la efectuarea operațiilor, prin urmare la dovedirea competențelor.

Dacă ar fi să ilustrăm grafic legatură directă care există între procesul de producție/de muncă și rezultatele învățării, atunci **Fig. 4** ar reprezenta o astfel de exprimare:

Fig. 4 - *Schema de corelare a procesului de muncă cu cel de evaluare bazată pe rezultatele învățării*

Proces de muncă-normarea muncii	Procesul de evaluare a dovezilor privind dobândirea rezultatelor învățării	Observații
- operații - faze - mânuire - (complex de mânuiri) - mișcarea - (complex de mișcări)	- ocupația - competență - rezultate ale învățării ! prin evaluare se dovedește că a dobândit rezultatele învățării pe cale nonformală/informală, nu prin predare directă.	Procesul de muncă este parte a procesului de producție P.M. = - muncă fizică fie -muncă intelectuală fie -muncă mixtă Evaluarea rezultatelor învățării poate fi practică, teoretică sau mixtă.

Procesul de muncă ~ ocupația = $\sum$ competențe = $\sum\sum$ rezultate ale învățării
Procesul de muncă (P.M.) $\in$ Procesului de producție
Procesul de muncă (P.M.) ~ activitatea executantului=sarcini și atribuții

Sursa: *ANC*

Cu alte cuvinte, obiectivul clar al rezultatelor învățării este descrierea detaliată a procesului de muncă, ca expresie a procesului de producție.

De aici, rezultă clar că dobândirea lor însemnă și dobândirea competențelor ș demonstrarea capacității de a face față la locul de muncă în piața muncii.

Pentru acesta, trebuie ca ele să descrie cum arată procesul de muncă, adică cine vrea să le stabilească trebuie să fie un profesionist, un cunoscător al tehnologiei, al domeniului.

Aici apare greutatea: stabilirea rezultatelor învățării și exprimarea lor, deoarece numai specialiștii din domeniu nu pot totdeauna, iar cei din educație nu cunosc totdeauna procesul de muncă în detaliu.

Astfel, pentru a se stabili aceste rezultate ale învățări corecte, trebuie să se formeze echipe mixte de specialiști în ocupații și specialiști din educație, iar acesta echipe nu este ușor să se formeze la noi.

Trebuie spus că, în toate țările dezvoltate programele de studii/standardele sunt realizate pe bază de rezultate ale învățării, adică tratează profesia/ocupația în detaliu (în special în domeniile tehnice, tehnologice, educaționale, economice, medicină, agricultură – acolo unde există proceduri și standarde, mai puțin în domeniul umanist).

Dacă înțelegem că aceste rezultate ale învățării sunt rodul cooperări între piață educației și piața muncii, putem trece și la a vedea cum se scriu ele în aceste echipe în care practic, specialistul din piața muncii descrie în amănunt activitatea, operațiile, iar cel din educație încearcă se le exprime la un nivel/într-o manieră cât mai apropiată nivelului celui ce trebuie să o dobândească sau dovedească.

Bineînțeles că ele se pot dobândii și în urma procesului de muncă, dar atunci nu mai vorbim de învățare, ci de evaluarea și certificare a rezultatelor învățării în context nonformal și informal,respectiv a competențelor ce rezultă din însumarea lor.

Acest proces de evaluare nu mai înseamnă școala, universitatea, formatorul, clasa etc, ci centru de evaluare, evaluatorul și proba evaluată care mai adaugă un rezultat al învățări dobândit nonformal sau informal.

Lipsa specialiștilor reali din zona ocupațională conduce la scrierea de rezultate ale învățării generale care nu conduc la competențe reale, necesare la angajare, ci la diplome și atestate fără acoperire ... să ne ferim de ele.

Scrierea rezultatelor învățării este asemănătoare la toate nivelurile, dar după cum arătam mai sus, deoarece respectă ca și complexitate și descriere fiecărui nivel de calificare, trebuie să existe și diferențe de exprimare a lor, în funcție de nivelul de educației al auditoriului.

În **Tabelul 1** prezentam o corelare CNC – normarea muncii – COR, utilă centrelor de evaluare a competențelor de care se va ține seamă la exprimarea rezultatelor învățării: cine și ce pregătire are pentru înțelegerea și dovedirea lor în evaluare. Este o greșeală să avem exprimări greu de înțeles la niveluri de calificare reduse.

Tabel 1 - *Cadrul Național al Calificărilor și normarea muncii, în relație cu COR*

Nivelurile de Calificare	***Caracteristici , Niveluri de formare*** ***Descriere generală***	***Normarea muncii / R.I .***
Nivelul 1 Rezultatele învăţării corespunzătoare Nivelului 1 sunt	Persoana este responsabilă de execuția propriei activități. Munca presupune în special mișcări sau activități simple, de rutină. Formarea profesională care oferă acces la acest nivel: de regulă, învăţământ gimnazial şi formare profesională. Formarea profesională este dobândită fie în cadrul învăţământului profesional prin şcoala profesionala ,de arte şi meserii,ucenicie la locul de munca , fie printr-un program de educatie si formare profesională continua a adulţilor	Face mișcări de sine stătătoare și complexe de mișcări. Ocupații: grupa 9 din COR-slab calificați. Rezultatele învățării sunt simple ca exprimare.
Nivelul 2 Rezultatele învăţării corespunzătoare Nivelului 2 sunt	Persoana este responsabilă de execuția propriei activități. Munca presupune în special mișcări si mânuiri pentru activități simple, de rutină. Formarea profesională care oferă acces la acest nivel: de regulă, învăţământ obligatoriu şi formare profesională. Formarea profesională este dobândită fie în cadrul învăţământului profesional prin şcoala de arte şi meserii,ucenicie la locul de munca , fie printr-un program de	Face mânuiri și complexe de mânuiri. Ocupații : grupele 7 și 8 din COR–muncitori calificați. Rezultatele învățării sunt ușor de înțeles.

	educatie si formare profesională continua a adulţilor	
Nivelul 3 Rezultatele învăţării corespunzătoare Nivelului 3 sunt	Persoana este responsabilă de execuţia propriei activităţi. În plus există o responsabilitate colectivă în cadrul activităţilor desfăşurate, care presupune colaborarea cu colegii. Munca presupune o gamă largă de activităţi realizate în contexte variate. Unele dintre aceste activităţi sunt complexe sau nerutiniere. Formarea profesională care oferă acces la acest nivel: cel puţin învăţământ obligatoriu şi calificare profesională prin învăţământul profesional - şcoală profesională - sau prin programe de formare profesională în sistemul de educatie formare profesională continua a adulţilor.	Execută operații ale procesului de muncă. Ocupații: grupele 6, 7 și 8 din COR – muncitori înalt calificați. Rezultatele învățării sunt mai complexe ca și exprimare.

Sursa: *autorii*

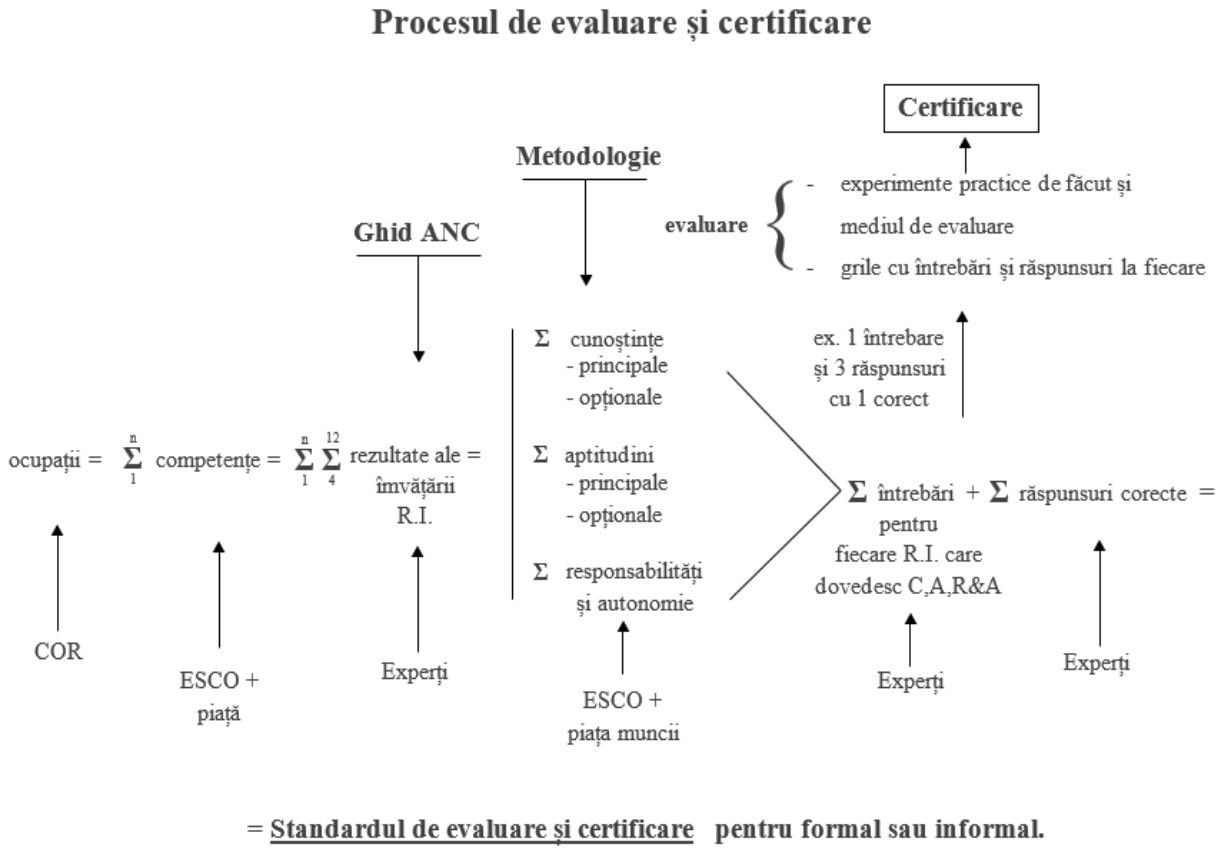
Având în vedere cele exprimate anterior, putem trece la capitolul dedicat scrierii rezultatelor învățării și la procesul de evaluare.

5. PROCESUL DE EVALUARE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE PE BAZĂ DE REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

În prezent, evaluare și certificarea competențelor profesionale obținute în contexte de învățare nonformală și informală este un proces ce se desfășoară prin intermediul centrelor de evaluare și certificare autorizate de către ANC, pentru ocupații ce au asociat un standard ocupațional în vigoare și un nivel de calificare de maxim 3 conform CNC. Finalul acestui proces conferă candidatului un certificat de competențe profesionale, care conform actelor normative în vigoare[1] are aceeași valoare ca a unui certificat de absolvire/calificare obținut prin sistemul de formare

Fig. 5 prezintă modul de lucru agreat la nivelul ANC pentru a asigura coerență și transparență rezultatelor învățării dobândite de o persoană în relația cu competențele solicitate acesteia de o ocupație din piața muncii.

Fig. 5 - *Procesul de evaluare a competențelor profesionale pe bază de rezultate ale învățării*

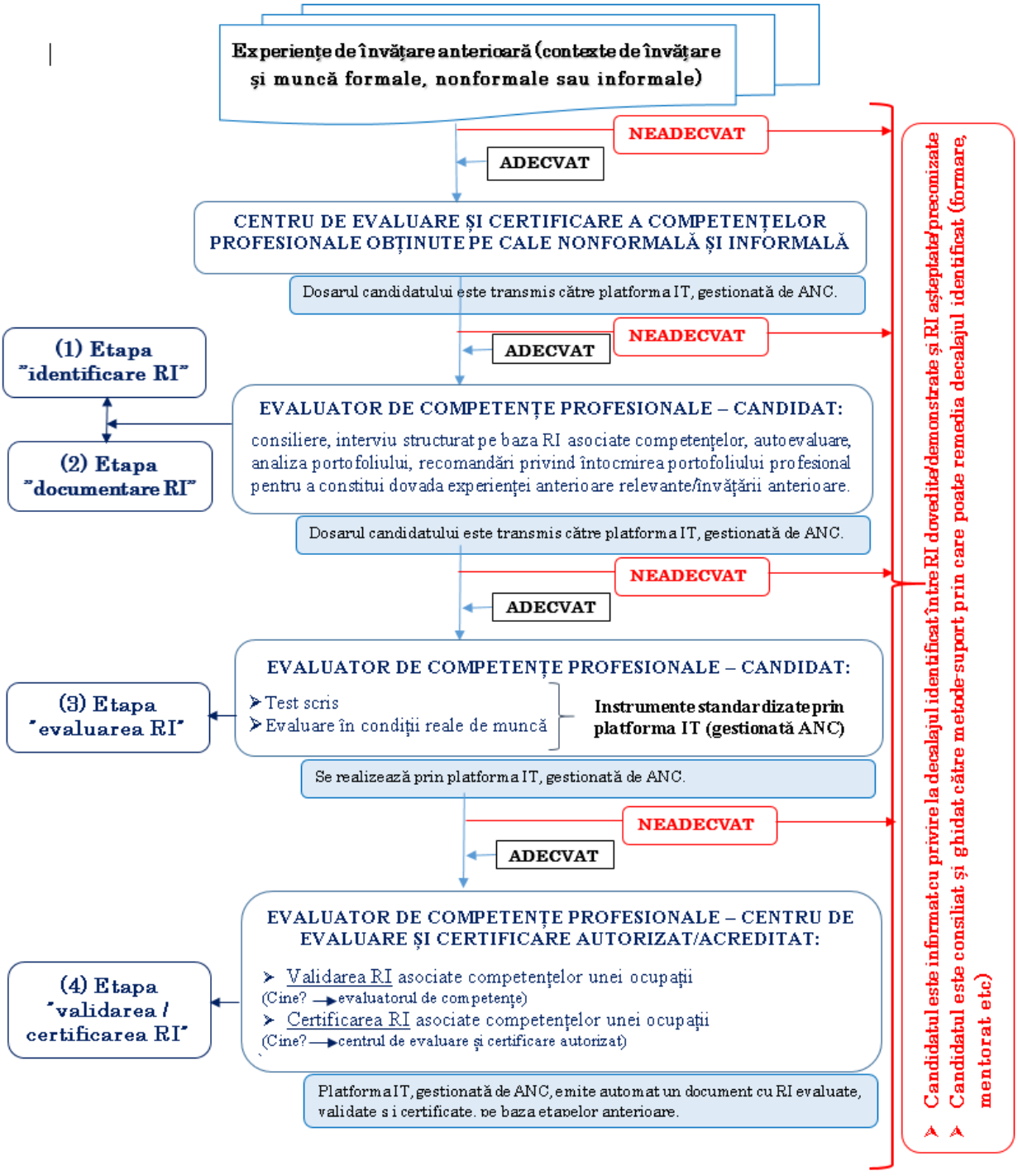


Sursa: ANC

[1] Ordinul ministrului educației și cercetării și al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 4543/468/2004 privind aprobarea *Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale*, cu modificările și completările ulterioare.

Întrucât acest *Ghid* reprezintă doar o componentă a proiectului POCA implementat de către ANC – activitatea *Standardizarea procesului de evaluare a competențelor profesionale dobândite în alte contexte decât cel formal*, redăm mai jos în **Fig. 6** schița procesului de evaluare a competenețelor profesionale obținute nonformal/informal utilizând Platforma IT dezvoltată în cadrul proiectului și baza de date aferentă cu instrumentele de evaluare elaborate pe baza acestui *Ghid* practicii actuale de la nivelul centrelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale.

Fig. 6 - *Procesul de evaluare a competenețelor profesionale obținute nonformal/informal utilizând Platforma IT și instrumente de evaluare standardizate*



Sursa: autorii

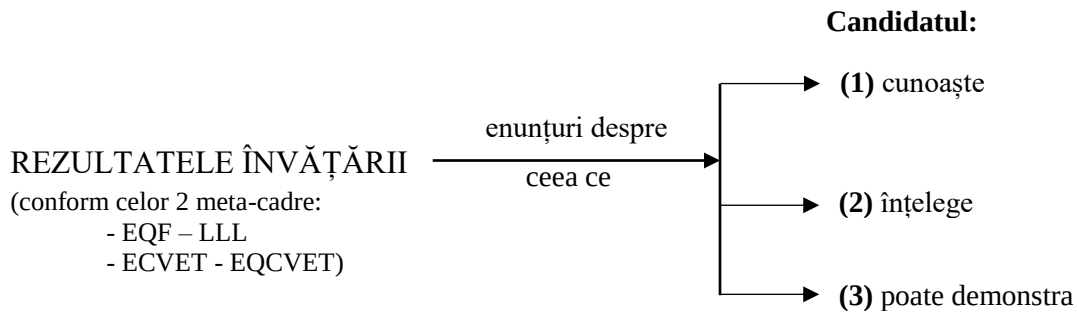
Instrumentele de evaluare a competențelor profesionale obținute în contexte de învățare nonformale și informale vor fi elaborate respectând structura *"ocupație – competențe – rezultate ale învățării asociate per competență"* și vor urmării să conducă la constituirea unui sistem de evaluare și validare a competențelor profesionale bazat pe rezultate ale învățării, centrat pe ceea ce cunoaște, înțelege și este capabil să demonstreze un candidat.

6. CE SUNT REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII
Identificare și scriere

La nivelul anului 2020, România nu are încă o abordare integrată a validării competențelor pe bază de RI. ANC a inițiat o serie de demersuri legislative, dedicate reglementării modului optim de identificare a RI și a evaluării competențelor pe bază de RI în acord cu recomandările UE și exemplele de bune practice de la nivelul statelor membre; prezentul *Ghid* reprezintă proiectul ANC asupra acestui aspect, în calitate de instituție de reglementare în domeniul evaluării și certificării competențelor profesionale obținute nonformal/informal și al calificărilor în general.

6.1. CE SUNT REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII?

Cedefop (2014) oferă două definiții interdependente ale acestui concept de ”rezultate ale învățării”:
(a) rezultatele învățării sunt definite ca „*afirmații despre ceea ce un cursant știe, înțelege și este capabil să facă la finalizarea unui proces de învățare, și care sunt definite în termeni de cunoștințe, abilități și competențe”* (Cedefop, 2014, p. 74)[2] ;
(b) rezultatele învățării sunt definite ca *„seturi de cunoștințe, abilități și sau competențe pe care un individ le-a dobândit și/sau este capabil să le demonstreze, la finalul unui proces de învățare, fie acesta formal, non-formal sau informal”* (Cedefop, 2014, p. 73)[3].
La nivel național, Legea educației naționale nr. 1/2011, definește:
Rezultatele învățării reprezintă ceea ce o persoană înțelege, cunoaște și este capabilă să facă la finalizarea unui proces de învățare. Rezultatele învățării se exprimă prin cunoștințe, abilități și competențe dobândite pe parcursul diferitelor experiențe de învățare formală, nonformală și informală.
Descriere rezultatelor învățării conform descriptorilor de nivel în contextul cadrului național al calificărilor și/sau al standardelor ocupaționale reprezintă de fapt, declarații și expresii de intenții; aceste descrieri nu sunt rezultate ale învățării, dar reprezintă ținta finală, așteptată.
Astfel, pentru ca rezultatele învățării să își poată atinge scopul, ele au nevoie în procesul de identificare și scriere de dialog continuu între rezultatele intenționate (competențe așteptate de piața muncii) și rezultatele efective (rezultatele învățării livrate de sistemul EFP).



... la finalul unui proces de învățare (formală/nonformală/informală).

[2] CEDEFOP, 2014, *Terminology of European education and training policy. A selection of 130 key terms* - https://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf
[3] idem

6.2. DE CE REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII?

Abordarea evaluării competențelor profesionale bazată pe rezultate ale învățării aduce:

- Claritate competenței evaluate;
- Precizie în ”traducerea” competenței evaluate;
- Transparență
- Coerență

} relației educație și formare profesională – piața muncii

- Grad de încredere crescut în procesul de evaluare și certificare a competențelor profesionale
- Nivel de flexibilitate ridicat, adaptabil specificului evaluării unor rezultate obținute în diverse/variate moduri și medii de învățare și unor tipologii diferite ale candidatului
- Centrare pe candidat, înțeles ca sumă a experiențelor sale de învățare anterioare, independete de un proces de predare-învățare clasic.

6.3. CUM SCRIEM REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII?

! Practicile internaționale și studiile în domeniul RI, recomandă ca în momentul elaborării enunțului:

- să ne concentrăm pe candidatul evaluării;
- să începem enunțul cu un verb de acțiune (vezi Taxonomia Bloom – **Tabel 2**), ales cu atenție, raportându-ne la nivelul de calificare asociat ocupației în analiză;
- să adăugăm declarație care specifică profunzimea / amploarea învățării care trebuie demonstrată;
- să finalizăm cu precizarea contextului (care poate fi legat de învățare, muncă sau alte contexte sociale relevante).

! Utilizăm taxonomia Bloom pentru a formula RI ca obiective operaționale (comportamente observabile și măsurabile).

! În general, nu ar trebui să existe mai mult de un verb de acțiune pentru fiecare rezultat al învățării.

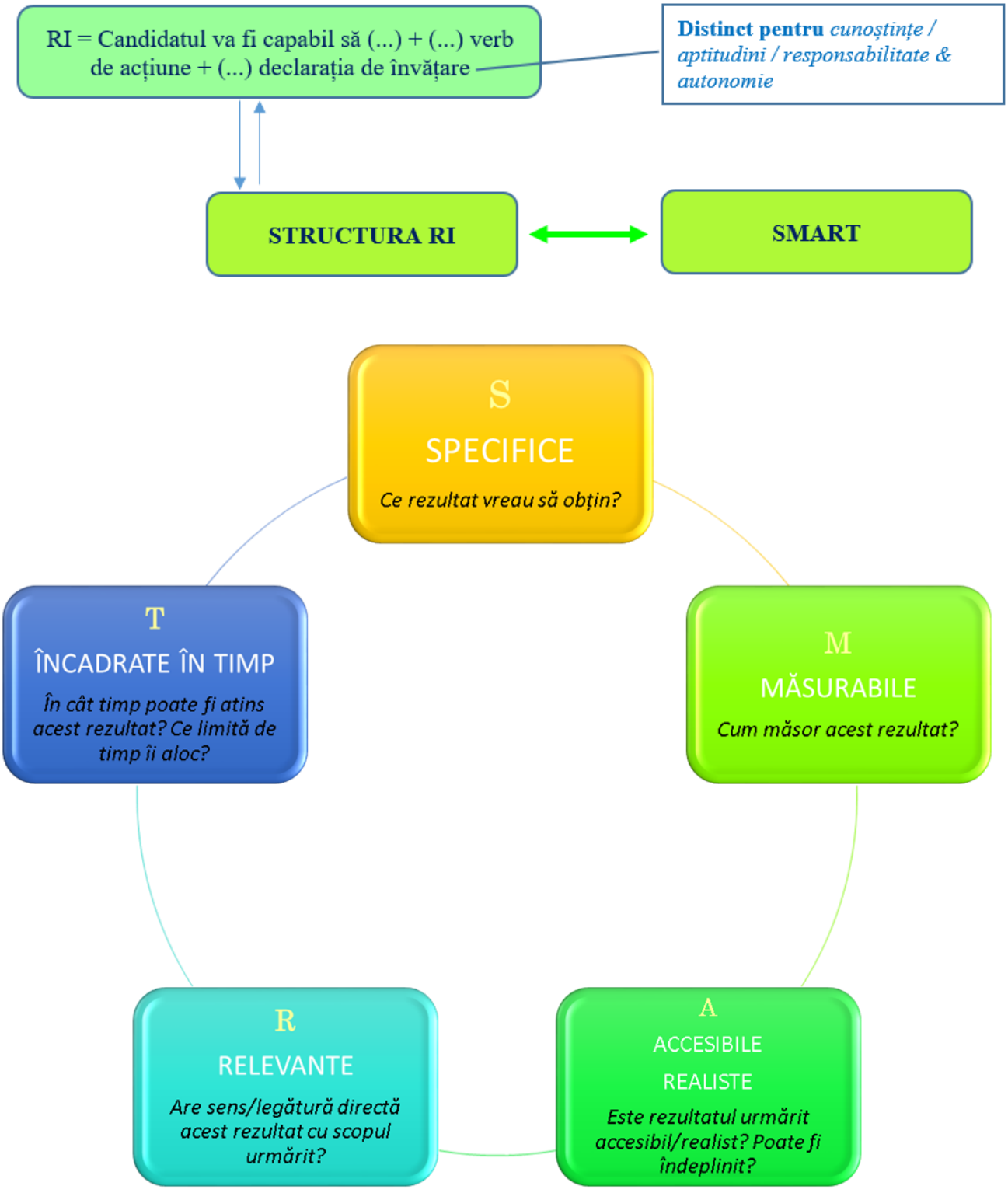
! RI au în centrul conceptului lor INDIVIDUL.

! RI trebuie să se adapteze ca formulare / adresabilitate nivelului de calificare asociat competențelor ce descriu ocupația pentru care sunt elaborate.

! Instrumentele de evaluare construite pe bază de RI, implicit trebuie să urmeze abordarea prin care INDIVIDUL este scopul final al aplicabilității lor, nu evaluatorul de competențe; altfel spus, un instrument de evaluare construit pe bază de RI trebuie să fie **SMART** (Specific/ Măsurabil/ Accesibil/

Relevant/ încadrat în Timp – vezi **Figura 7** – *Cum se definesc RI și instrumenetele de evaluare SMART*), urmărind să identifice cât mai precis, dar și flexibil, ceea ce individul cunoaște, înțelege și poate demonstra.

Fig. 7 – *Cum se definesc RI și instrumenetele de evaluare SMART*

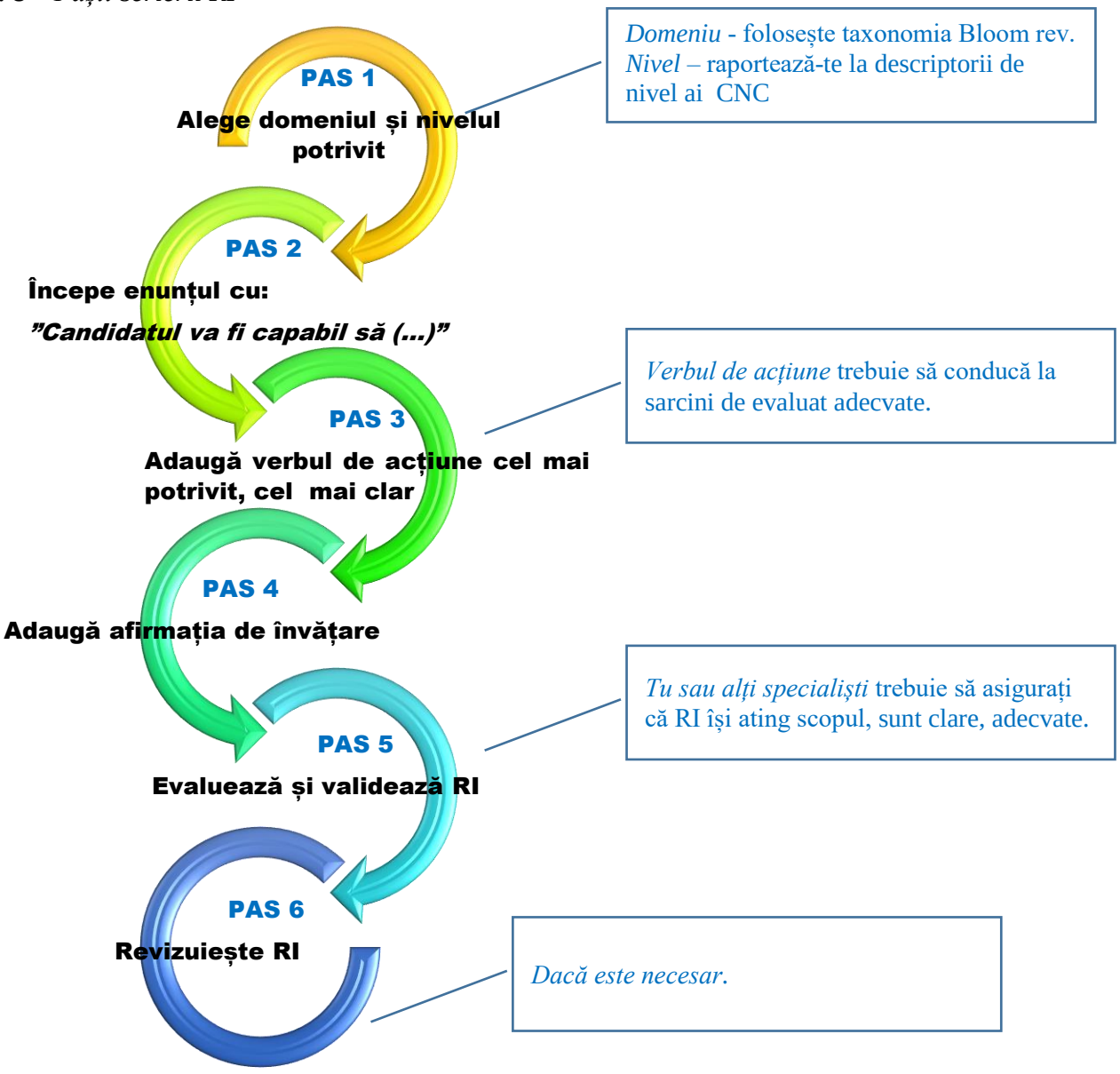


Sursa: *autorii*

! PAȘII SCRIERII REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII

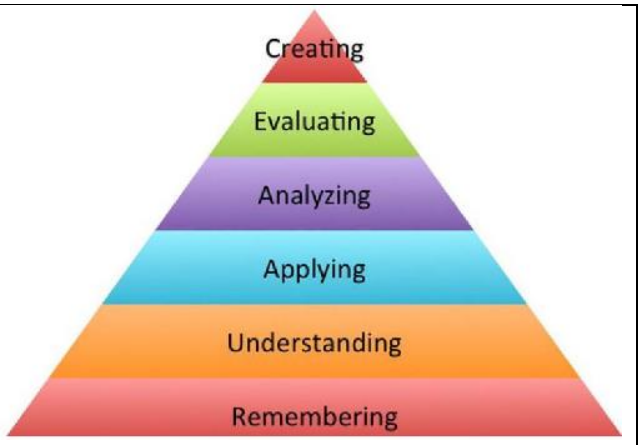
Redăm mai jos etapele ce trebuiesc urmate pentru scrierea RI – **Fig. 8** , iar în **Anexa 2** structura de scriere a RI (cum construim RI).

Fig. 8 – *Pașii scrierii RI*



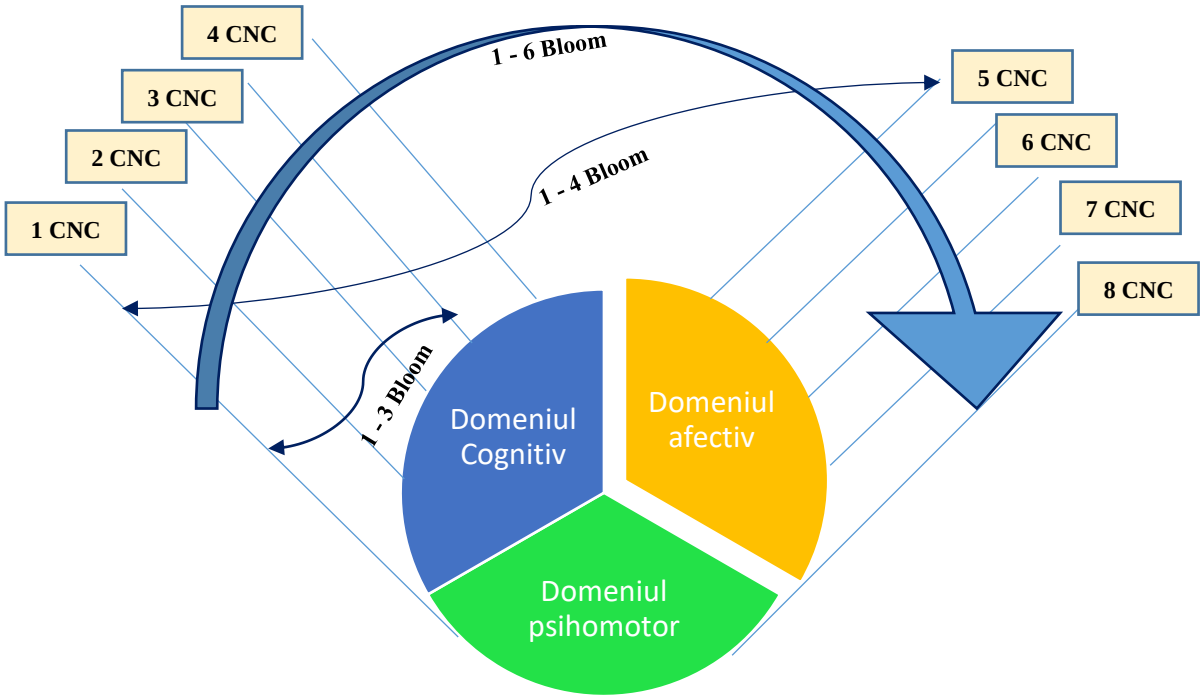
Sursa: *autorii*

Taxonomia lui Bloom este consideră că învățarea se desfășoară în trei planuri/domenii: *cognitiv*, *afectiv* și *psihomotor*; fiecare dintre cele 3 domenii cunoaște o desfășurate progresiv nivelară:

Nivel 1 – ”Amintirea” - *Remembering* Nivel 2 – ”Înțelegerea” - *Understanding* Nivel 3 – ”Aplicarea”- *Applying* Nivel 4 – ”Analiză”- *Analysing* Nivel 5 – ”Evaluare”- *Evaluating* Nivel 6 – ”Creare”- *Creating*	

Învățarea, indiferent de contextul în care are loc, formal/nonformal/informal, utilizează toate cele 3 planuri și toate cele 6 niveluri de progresie, oferind imaginea de ansamblu a complexității pe care trebuie să o redăm în enunțul rezultatelor învățării.

Extrapolând către piața muncii, acolo unde rezultatele învățării devin contextual aplicabile, structura paragrafului anterior capătă sens doar dacă este privit în corelare cu cadrul național al calificărilor; pentru asimilarea clară a afirmației, redăm mai jos, grafic, această corelare:



Tabel 2 – Taxonomia Bloom, revizuită

Amintire (amintirea informațiilor)	**Înţelegere** (capacitatea de a vedea și a înțelege relații)	**Aplicare** (folosirea cunoștințelor)	**Analiză** (deconstrucția și investigarea cunoașterii)	**Evaluare** (combinarea informațiie asimilate într-o nouă unitate de informație)	**Creare** (judecăți de valoare sau adecvare)
Cognitiv			**Afectiv**		**Psihomotor**
1 – 8 CNC	**1 – 8 CNC**	**1 – 8 CNC**	**5 – 8 CNC**	**6 – 8 CNC**	**7 – 8 CNC**
Propunerea ANC cu privire la corespondența nivelurilor CNC cu domeniile din taxonomia Bloom					
a cita a defini a descrie a enumera a găsi a identifica a eticheta a localiza a potrivi a memora a numi a recita a recunoaşte a consemna a repovesti a repeta a raporta a remedia a specifica a declara a cataloga	a clarifica a confirma a apăra a discuta a distinge a duplica a exemplifica a explica a exprima a extinde a ilustra a deduce a interpreta a localiza a parafraza a prezice a relata a raporta a reproduce a declara din nou a spune din nou a revedea a alege a traduce a înţelege	a aplica a calcula a desfăşura a alege a calcula a demonstra a dramatiza a folosi a estima a executa a experimenta a ilustra a implementa a face a modela a modifica a opera a îndeplini a practica a programa a arăta a simula a schiţa a rezolva a folosi	a analiza a aprecia a aranja a atribui a categorisi a clasifica a compara a conecta a contrasta a decide a deforma a detecta a determina a schematiza a diferenţia a discrimina a diseca a distinge a examina a generaliza a grupa a emite o ipoteză a imagina a inspecta a inventaria a ordona a organiza a prezenta a examina a întreba a alege a separa a rezuma a testa	a actualiza a asambla a amesteca a compune a pregăti a construi a concepe a crea a concepe a dezvolta a proiecta a formula a genera a incorpora a integra a inventa a face a modifica a iniţia a plănui a produce a propune a rearanja a înlocui a transforma	a crea a planifica a imagina a crea design a aprecia a disputa a evalua a verifica a conchide a convinge a critica a deduce a apăra a evalua a emite o ipoteză a judeca a rândui a recomanda a revizui a scruta a susţine a evalua a cântări

6.4. DEZIDERATELE REZULTATELLOR ÎNVĂȚĂRII?

DEZIDERAT 1

Prioritar în construirea RI este să fie identificate, de către specialiștii din piața muncii, acele **activități specifice**, necesare practicării ocupației aflată în analiză.

DEZIDERAT 2

CNC influențează modul de structurare a RI, însă doar din perspectiva asigurării transparenței calificărilor și al nivelului de calificare.

DEZIDERAT 3

Experiențele altor state membre în implementarea evaluării de competențe pe bază de RI, indică necesitatea unor instrumente predefinite pentru utilizarea la nivelul actorilor implicați.

Impact preconizat al utilizării evaluării competențelor pe bază de RI
Un certificat obținut prin evaluare de competențe profesionale, într-un centru de evaluare a competențelor obținute nonformal/informal, poate fi înțeles (”tradus”) în același limbaj al unui certificat obținut prin sistemul formal

NOTĂ! Taxonomia lui Bloom reprezintă o clasificare, capabilă să organizeze cunoașterea, aptitudinile, valorile și comportamentele, fiind structurată pe trei domenii: **cognitiv (**se referă la abilități mentale, cunoștințe**)**, **afectiv cognitiv (**se referă la sentimente, atitudini și aspecte emoționale ale învățării**) și psiho-motor cognitiv (**se referă la manual, dexteritate, abilități fizice**).**

Tabel 3 – Structura de bază a formulării RI

Structura de bază a formulării enunțului RI			
... trebuie să se adreseze candidatului	... trebuie să utilizeze un verb de acțiune	... trebuie să indice profunzimea / amploarea învățării care trebuie demonstrată	... trebuie să specifice scopul, contextul ocupațional/social în care RI este relevant
Exemplu			
Canditatul ...	... va fi capabil să enumere ...	... 15 tipuri de materii prime ...	... folosite în prepararea meniului zilnic al unui restaurant.
Candidatul va fi capabil să enumere 15 tipuri de materii prime folosite în prepararea meniului zilnic al unui restaurant.			

Sursa: autorii, adaptare după Cedefop (2017), *Defining, writing and applying learning outcomes: a European handbook*. Luxembourg: Publications Office.

➢ **! Modul de lucru al experților/specialiștilor pentru elaborarea instrumentelor de evaluare**

Pas 1 – Stabilim ”ocupația” ce face obiectul demersului de elaborare instrumente de evaluare pe bază de RI.

Pas 2 – Se identifică persoanele ce îndeplinesc criteriile pentru a forma echipa de experți/specialiști ce vor dezvolta insrumentele de evaluare pe bază de RI: 2 experți/specialiști din PM (specialiști în pacticarea ocupației ce face obiectul elaborarii instrumentelor) și un expert/specialist din EFP.

Pas 3 – SO aferent ocupației este ”desfăcut” în fișe de elaborare RI pentru fiecare competență.

Pas 4 – Fiecare competență este analizată de către cei 3 experți/specialiști, în termeni de activități detaliate asociate acesteia; expertul din EFP are sarcina de a ”traduce” aceste activități definite de cei 2 din PM în RI.

Pas 5 – pentru fiecare RI identificat se va asocia instrumentul de evaluare cel mai potrivit scopului (evaluare și validare a competențelor profesionale obținute nonformal/informal).

Pas 6 – ELABORARE instrumente de evaluare pe bază de RI , conform Pas 5.

Pas 7 – Verificare și validare instrumente de evaluare pe bază de RI de către Comisia de validare contractată în acest sens de către ANC.

Pas 8 – Instrumente de evaluare pe bază de RI se încarcă în platforma POCA, ulterior îndeplinirii Pasului 7.

Figura 9 – redă grafic procesul de lucru al specialiștilor în elaborare instrumente de evaluare pe bază de RI.

Specialiștii din PM detaliză pentru fiecare competență ce activități o formează, în termeni clari, precișI, simpli. Termenii/noțiunile vor fi explicate și exemplificate cât mai detaliat și clar, expertului EFP. De asemenea, fiecare acțiune va fi încadrată într-un interval de timp delimitat ”minim posibil”, respectiv ”maxim acceptat” → nivel ”bază” /”intermediar”/ avansat”.

Fig. 9 - *Proces de lucru al specialiștilor în elaborare instrumente de evaluare pe bază de RI*

<table>
<tr><td colspan="2">OCUPAȚIA:</td></tr>
<tr><td colspan="2">Competența 1: ” .....”</td></tr>
<tr><td>SPECIALIȘTII DIN PIAȚA MUNCII</td><td>SPECIALISTUL DIN EFP</td></tr>
<tr><td>Activitățile asociate competenței vor fi detaliate, simplu, clar, SMART.
→ Ce trebuie să știe candidatul?
→ Ce trebuie să înțeleagă candidatul?
→ Ce anume face, exact/ precis?
→ Cum face corect?
→ În cât timp? Care este intervalul de timp minim posibil / mediu / maxim acceptat?
→ Ce nivel de autonomie implică activitățile?
→ Ce nivel de responsabilitate implică activitățile?</td><td>”Traduce” activitățile în termeni de rezultate ale învățării.
CUNOȘTINȚE
APTITUDINI
RESPONSABI-LITATE & AUTONOMIE</td></tr>
<tr><td>ÎNTREBĂRILE DE MAI SUS REPREZINTĂ UN CADRU DE LUCRU GENERAL, FĂRĂ A FI EXHAUSTIV.</td><td>Rezultatele Învățării
(structura prezentată la _____)
Instrumente de evalualuare pe bază de Rezultatele Învățării
(structura prezentată la _____)
Forma finală – acordul celor trei specialiști
UPLOAD Baza de date ANC (Platforma POCA)</td></tr>
</table>

Sursa: autorii

7. EVALUAREA COMPETENȚELOR PE BAZĂ DE REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

7.1. Evaluarea rezultatelor învățării

Caracteristicile evaluării rezultatelor învățării asociate competenețelor profesionale obținute în contexte de învățare și experiențe de muncă, nonformale/informale:

- Este un tip de evaluare sumativă

Abordarea sumativă a evaluării și validării vizează în mod explicit formalizarea și certificarea rezultatelor învățării și este legată și integrată în instituții și organismele autorizate să acorde certificări.

- Este centrată pe individ

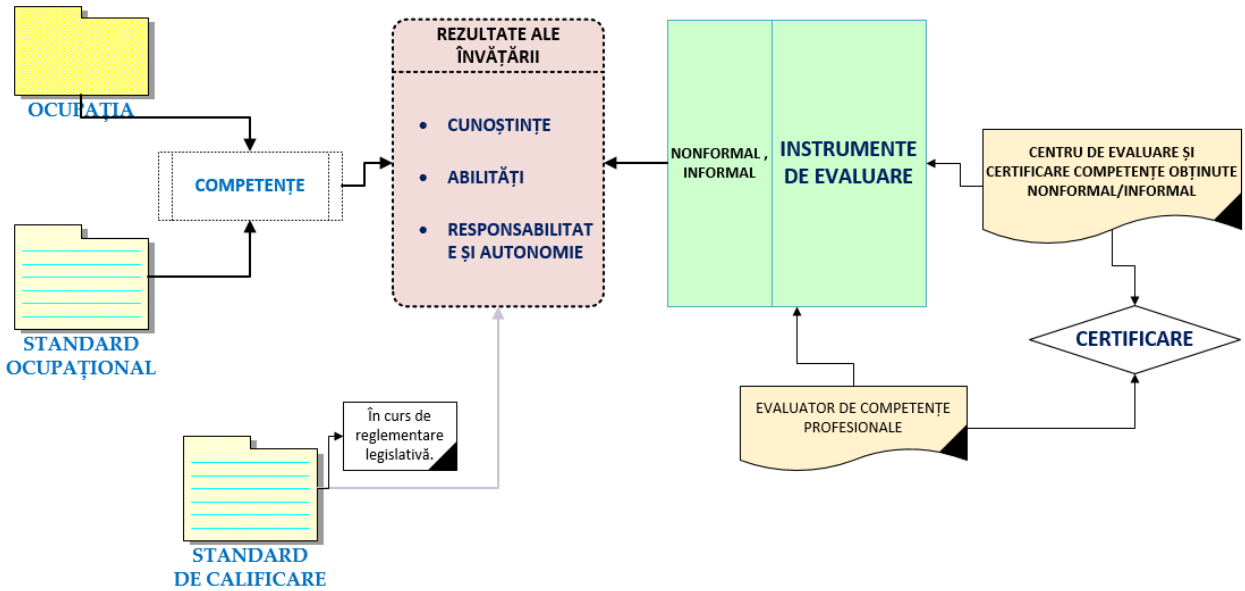
Identificarea și scrierea RI pune în centrul întregului proces individul – ceea ce acesta știe, înțelege și poate să facă. Abordarea pe bază de RI implică că nu așteptările evaluatorului de competențe sunt importante, ci flexibilitatea contextuală în care candidatul să își poate dovedi cel mai bine nivelul de competență.

- Folosește metode de evaluarea combinate: evaluarea cunoștințelor teoretice și evaluarea cunoștințelor și abilităților practice.

7.2. Relația COMPETENȚĂ – REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

Diagrama de proces prezentată mai jos redă grafic tranziția de la **ocupație** la **rezultatele învățării,** la **instrumente de evaluare** și în final, la **certificarea** competențelor și RI asociate.

DIAGRAMĂ DE PROCES



Sursa: autorii

7.3. ”Măiestria” evaluării de competențe pe bază de rezultate ale învățării

Evaluarea competențelor profesionale are la bază experiențele de învățare anterioare ale unei persoane, în diferite contexte de muncă și de învățare, fie aceste contexte formale, nonformale și/sau informale. Însă, ”măiestria” evaluării de competențe pe bază de rezultate ale învățării, este ceea ce poate face diferența între gradele de încredere de care se poate bucura această formă de certificare profesională, iar această ”măiestrie” constă în raportarea la **niveluri de evaluare progresive**, clare, specifice, ce însoțesc rezultatele învățării. **Nivelurile de evaluare progresive** reprezintă în fapt niveluri specifice de realizare/de stăpânire a rezultatelor învățării.

Redăm mai jos un exemplu ce integrează legătura dintre rezultatele învățării și criteriile de evaluare progresive asociate, pentru ocupația ”chelner” :

Tabel 4 – *Rezultatele învățării și niveluri de evaluare progresive asociate*

Rezultate ale învățării	Niveluri de evaluare progresive asociate
Candidatul	Candidatul ....
... servește clienții în acord cu politica firmei sau cu regulile/instrucțiunile operaționale ale firmei/angajatorului.	**(excelent)** constată sosirea clientului și îl servește politicos și din proprie inițiativă ca un reprezentant al companiei.
	(bine) constată sosirea clientului și îl servește politicos și din proprie inițiativă ca un reprezentant al companiei, în acord cu un set de reguli/ instrucțiuni.
	(satisfăcător) constată sosirea clientului și îl servește politicos și din proprie inițiativă ca un reprezentant al companiei, dar ocazional solicită asistență/îndrumare.
... asigură satisfacția clientului	**(excelent)** solicită în mod activ feedback cu privire la servicii sau produse, mulțumește clientului și transmite feedbackul către supervizor.
	(bine) primește feedback-ul clienților cu privire la servicii sau produse, mulțumește clientului și transmite feedback-ul către supervizor.
	(satisfăcător) primește feedback-ul clienților cu privire la servicii sau produse și mulțumește clientului.

Sursa: Consiliul Național al Educației din Finlanda, 2011.

8. INSTRUMENTE DE EVALUARE ELABORATE PE BAZA DE REZULTATE ALE ÎNVĂȚĂRII

8.1. METODE ȘI INSTRUMENTE DE EVALUARE PE BAZA REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII

Calitatea oricărei metode de evaluare depinde de actorii implicați; altfel spus, ***nivelul de pregătire, experiența* și *integritatea* evaluatorului de competențe profesionale sunt elemente cheie pentru asigurarea calității sistemului de evaluare a competențelor, dar mai ales pentru creșterea nivelului de încredere în certificarea competențelor obținute în afara sistemului formal de educație și formare profesională.**

Dar, să definim și să diferențiem *metoda de evaluare* și *instrumentul de evaluare*:

Metoda de evaluare = cale prin intermediul căreia evaluatorul identifică/evaluează nivelul de performanță/ de competență al unui candidat, prin utilizarea unei diversități de instrumente adecvate scopului urmărit.

Instrument de evaluare = element constitutiv al metodei de evaluare, ce pune în valoare atât obiectivele evaluării, cât și demersul urmat de candidat pentru a atinge obiectivele.

Tabelul 5 prezintă recomandarea Ghidului privind alegerea metodei și instrumentelor de evaluare, adaptate specificului descriptorilor pentru care se construiesc rezultate ale învățării.

Tabel 5 – Asocierea *metodă de evaluare - instrumente de evaluare – descriptori pretabili*

METODA DE EVALUARE	**INSTRUMENT DE EVALUARE**	**DESCRIPTORII** (Conținutul evaluării)		
		• Cunoștințe	**• Abilități • Aptitudini**	**• Responsabilitate și autonomie**
Evaluare scrisă	Test scris	✓		
Evaluare orală	Întrebări directe (conversația de verificare)	✓	✓	✓
	Dezbaterea	✓		✓
	Interviul	✓		✓
Evaluare practică	Simulare	✓	✓	✓
	Observare (în condiții reale de muncă)	✓	✓	✓
	Portofoliu	✓	✓	✓
	Recomandarea de la terți (**nu** se poate utiliza ca unică metodă de evaluare practică)	✓	✓	✓

Sursa: autorii

8.2. Instrumente de evaluare construite pe bază de rezultatele învățării

(1) Evaluarea cunoștințelor teoretice și practice: **test scris (diferite tipuri de itemi), întrebări directe - interviul, dialogul structurat.**

(2) Portofoliul poate fi considerat *metodă de documentare*, însă poate fi considerat și instrument de evaluare a RI – componenta practică (raport de la terți/recomandări/lucrări realizate/ resurse educaționale deschise/prezentarea unui proiect etc), măiestria evaluatorului de competențe profesionale este cea care face diferența.

(3) Evaluarea abilităților practice, a nivelului de responsabilitate și autonomie: **simularea, observarea directă în condiții reale de muncă, întrebări orale (conversația de verificare)**.

Diversitatea instrumentelor de evaluare este un aspect pozitiv, însă se impune ca evalutorul de competențe profesionale să identifice care este instrumentul de evaluare cel mai adecvat scopului urmărit – **reamintim faptul că în centrul procesului de evaluare a competențelor profesionale pe bază de rezultate ale învățării se află individul**.

Tabel 6 – *DESCRIERE METODELOR ȘI INSTRUMENTELOR DE EVALUARE*

METODA DE EVALUARE	INSTRUMENT DE EVALUARE	DESCRIEREA INSTRUMENTULUI DE EVALUARE
Evaluare scrisă	Test scris[4]	• Teste scrise sunt instrumente de evaluare specifice sistemului formal de educație, însă au avantajul de a fi familiare, recunoscute social ca fiind valabile și de încredere. • Testele pot fi legate de standardele ocupaționale mai direct decât alte metode.
Evaluare orală (sprijin pentru evaluarea practică)	Întrebări directe (conversația de verificare - interviul)	• Întrebările directe au *„funcție de susținere”*, ce permite explorarea ulterioară, nefiind un instrument principal pentru obținerea dovezilor RI obținute în contexte de învățare non-formală și informală. • Instrumentul este utilizat pentru a clarifica aspecte ce țin de profunzimea rezultatelor învățării, dacă evaluatorul de competențe nu este convins de dovezile obținute prin utilizarea altor instrumente complementare. • Când este folosit la începutul procesului de evaluare, reprezintă un instrument de screening, pentru a verifica dacă alte metode de evaluare se pretează mai bine scopului urmărit - extragerea dovezilor RI. • Întrebările directe pot avea un grad de validitate mai ridicat decât testele scrise, căci se pot evita neînțelegerile în formularea

[4] Vezi ANEXA 4 la Ghid.

		itemilor. Totuși, sunt mai puțin fiabile decât testele, și, de asemenea, mai puțin corecte. • Acest instrument de evaluare nu are un format standard, având caracter orintativ pentru evaluatorul de competențe.
	Dezbaterea	Dezbaterea oferă candidatului posibilitatea de a-și demonstra profunzimea cunoștințelor, precum și abilitățile sale comunicative. Acest instrument de evaluare nu are un format standard, având caracter orintativ pentru evaluatorul de competențe.
Evaluare practică	Simulare[5]	• Presupune creare situației/ contextului care îndeplinește toate criteriile scenariului din viața reală, pentru a desfășura activitățile specifice unei ocupații. • Cu cât nivelul de „realism" al simulării este mai ridicat, cu atât este mai eficientă evaluarea. • Simularea poate rezolva o parte din "problemele" instrumentului "Observare în condiții reale de muncă", deoarece plasează candidatul în diverse contexte, crescând credibilitatea procesului de evaluare. • Fiabilitatea, validitate și corectitudinea acestei metode sunt considerate ridicate.
	Observare (în condiții reale de muncă)[6]	• Acest instrument permite extragerea dovezilor rezultatelor învățării ale unui individ, în timp ce îndeplinește sarcinile de zi cu zi, la locul de muncă – în timp real. • Observare în condiții reale de muncă are avantajul că permite evaluarea mai multor RI simultan. • Acest instrument are un grad ridicat de validitate și oferă acces la competențe dificil de surprins prin alte metode/instrumente.
	Portofoliu	• Acest instrument reprezintă de fapt, un amestec de metode și instrumente utilizate în etape consecutive cu scopul de a produce un set coerent de documente sau mostre de lucru, care susțin nivelul declarat al RI dobândite de un candidat, al abilităților și competențelor, în moduri diferite. • Portofoliul este una dintre cele mai complexe și frecvent utilizate metode de documentare a dovezilor RI în scopul validării. • Portofoliile își propun să depășească riscul de subiectivitate prin introducerea unui amestec de instrumente pentru a extrage

[5] Vezi ANEXA 5 la Ghid.
[6] Vezi ANEXA 6 la Ghid.

		dovezi ale RI, competențelor și capacității indivizilor încorporând și evaluări de la terți.
	Recomandarea de la terți[7] (**nu** se poate utiliza ca unică metodă de evaluare practică) – *metodă declarativă*	• Are la bază identificarea și constatarea independentă a competențelor /rezultatelor învățării unui candidat, de către terțe persoane. • Recomandările de la terți iau, de obicei, forma unor documente oficiale, asumate și înregistrate la terța persoană, fizică sau juridică. • Acest tip de instrument de evaluare (metode declarative) sunt adesea potrivite pentru etapa de identificare a competențelor/ rezultatelor învățării, înainte de evaluarea sumativă ce are loc. • Metodele declarative sunt flexibile, permițând indivizilor să reflecteze asupra cunoștințelor lor, abilități și competențelor lor, **ÎNSĂ** deseori aceste metode suferă de lipsă de validitate și fiabilitate.

Sursa: adaptare (Cedefop (2015). *European guidelines for validating non-formal and informal learning*. Luxembourg: Publications Office.)

Ca o caracteristică a acestui *Ghid*, rezultatele învățării vor fi evaluate prin implicarea mai multor instrumente, cel puțin 3 (trei): o combinație a (1) testului scris (evaluarea cunoștințelor teoretice) și (2) demonstrarea abilităților, responsabilității și autonomiei în practică, susținută prin (3) instrumente de evaluare specifice metodei de evaluare orală.

Instrumentele utilizate pentru evaluare și validare sunt extrem de importante, deoarece ele influențează calitatea generală a procesului și a rezultatelor asociate – validitatea și fiabilitate; calitatea și construirea corectă a instrumentelor de evaluare influențează gradul în care experiențele de învățare anterioare ale candidatul devin vizibile, observabile.

8.3. Validarea rezultatelor învățării

Întregul proces de evaluare și validare a competențelor profesionale obținute în conexte de învățare nonformală și informală trebuie să fie **transparent, coerent și accesibil pentru piața muncii (angajabilității).**

Scriere RI nu are voie să scape din vedere faptul că în centrul întregului demers se află individul, iar finalitatea demersului o reprezintă creșterea nivelului de transparență a competențelor sale, crescând astfel șansele angajabilității sale.

[7] Vezi ANEXA 7 la Ghid.

Tabel nr. 7 - Fișa de validare a RI

FIȘĂ DE VALIDARE A REZULTATELOR ÎNVĂȚĂRII		
Titlul ocupației:	tbc	
Cod COR	tbc	
Nivel CNC asociat	tbc	
Standard ocupațional:	Link către www.anc.edu.ro	
Autorii fișei de validare RI:	tbc	
COMPETENȚA 1 ”.....”		
REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	Cunoștințe	Aptitudini și Responsabilitate & autonomie
	RI 1	RI 1
	...	...
	RI n	RI n
COMPETENȚA 2 ”.....”		
REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII		
... ...		
COMPETENȚA n ”.....”		
REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII	Cunoștințe Aptitudini	Responsabilitate & autonomie
	RI 1	RI 1
	...	...
	RI n	RI n
La finalul procesului de evaluare și validare a competențelor profesionale obținute pe cale nonformală-informală, evaluatorul de competențe profesionale confirmă: **Candidatul _____(nume și prenume)_____ este capabil să:**		
RI 1	TBC	
RI 2	TBC	
RI 3	TBC	
...	...	
RI n	TBC	

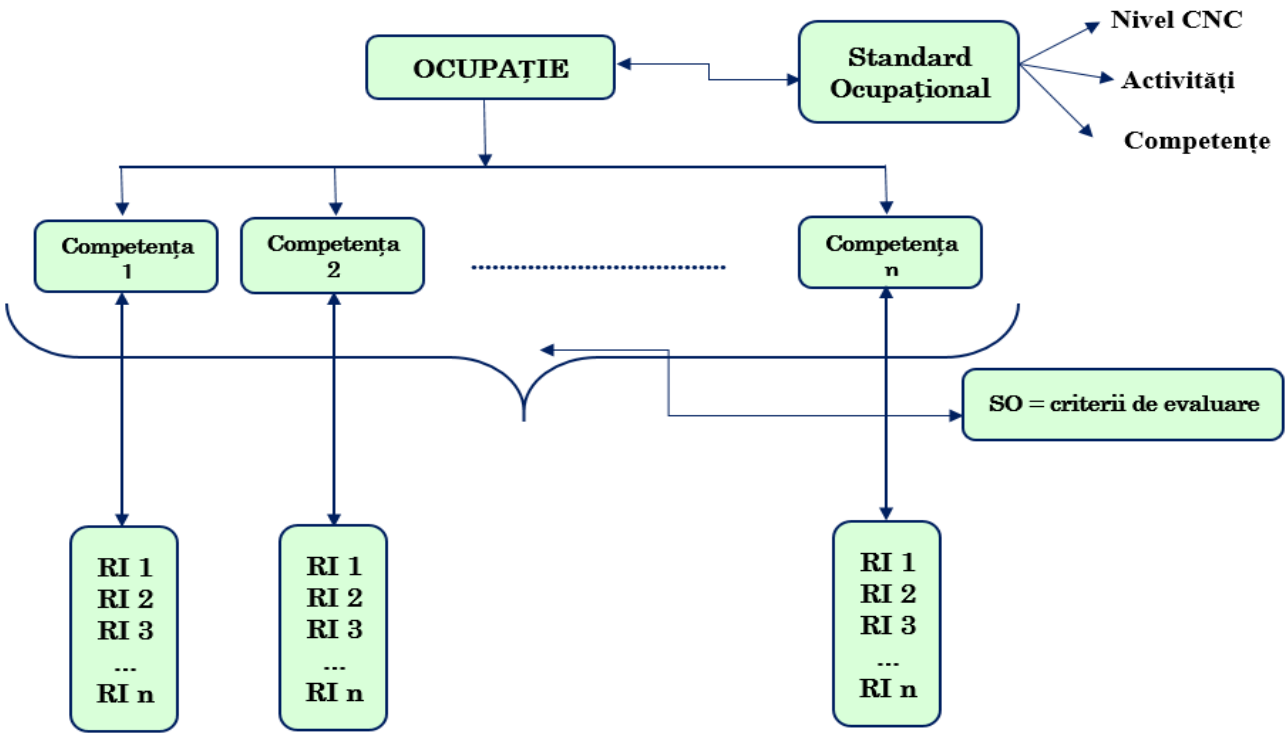
Și este declarat ”competent” pentru următoarele competențe*:	
Competența 1	TBC
Competența 2	TBC
Competența 3	TBC
Competența 4	TBC
...	...
Competența n	TBC

***** Se completează cu denumirea exactă a competențelor, așa cum sunt acestea definite în standardul ocupațional.

! Rezultatele învățării, în contextual competențelor profesionale obținute pe cale nonformală și/sau informală, vor fi scrise ca enunțuri adaptate fiecărui descriptor al nivelului de calificare asociat ocupației.

În exprimare grafică, redăm mai jos o reprezentare a inter-conectării conceptelor utilizate ”ocupație – competențe – rezultate ale învățării”.

Fig. 10 – Inter-conectare *”ocupație – competențe – rezultate ale învățării”*

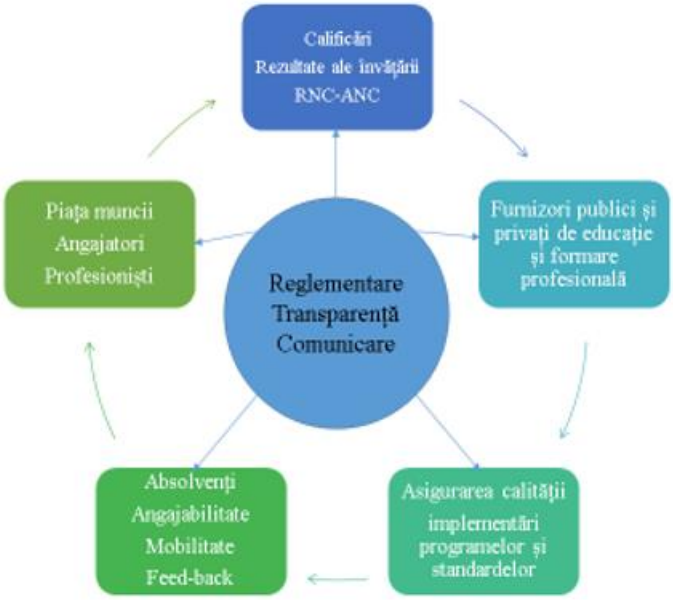


Sursa: autorii

9. ASIGURAREA CALITĂȚII

Și în sistemul de evaluare a competențelor obținute nonfomal și informal trebuie să existe reguli de asigurare a calității, altfel competențele dobândite nu sunt valabile azi, iar mai târziu nu vor putea fi nici recunoscute.
Asigurarea calității face parte din sistemul de formare profesională a adultilor ca întreg, așa cum este el prezentat în **Fig. 11**.

Fig. 11 - *Asigurarea calității în sistemul de formare profesională a adulților*



Asigurarea calității se bazează pe reglementări clare, pe transparență și pe comunicare.

Toate aceste caracteristici se regăsesc în sistemul de asigurare a calității realizat de către ANC prin CNA, după cum este reprezentat în **Fig. 12.**

Transparența se dovedește chiar prin Ghidul de față ce va fi publicat pe website-ul ANC.

Comunicarea este asigurată prin faptul că orice persoană (fizică sau juridică) poate adresa întrebări/solicitări/clarificări către ANC-CNA și cu certitudine va primii răspuns și consiliere, unde este cazul.

Reglementarea sistemului s-a realizat prin:

- experții ANC-CNA, care verifică dosarele de autorizare a centrelor de evaluare;
- evaluatorii externi care merg în teren să verifice datele și documentele din dosare;
- evaluatorii de evaluatori care verifică procesul de evaluare, evaluatorii de competențe și probele;
- evaluatorii de competențe profesionale sunt certificați de ANC-CNA;
- centrele de evaluare și certificare a competențelor ce asigură implementarea principiilor de asigurare a calității interne și procedurile impuse de reglementările în vigoare.

Toți experții sunt cuprinși în registre specifice, publicate pe website-ul ANC-CNA.

Cu alte cuvinte, sistemul este sigur, iar în final calitatea în sistem este asigurată.

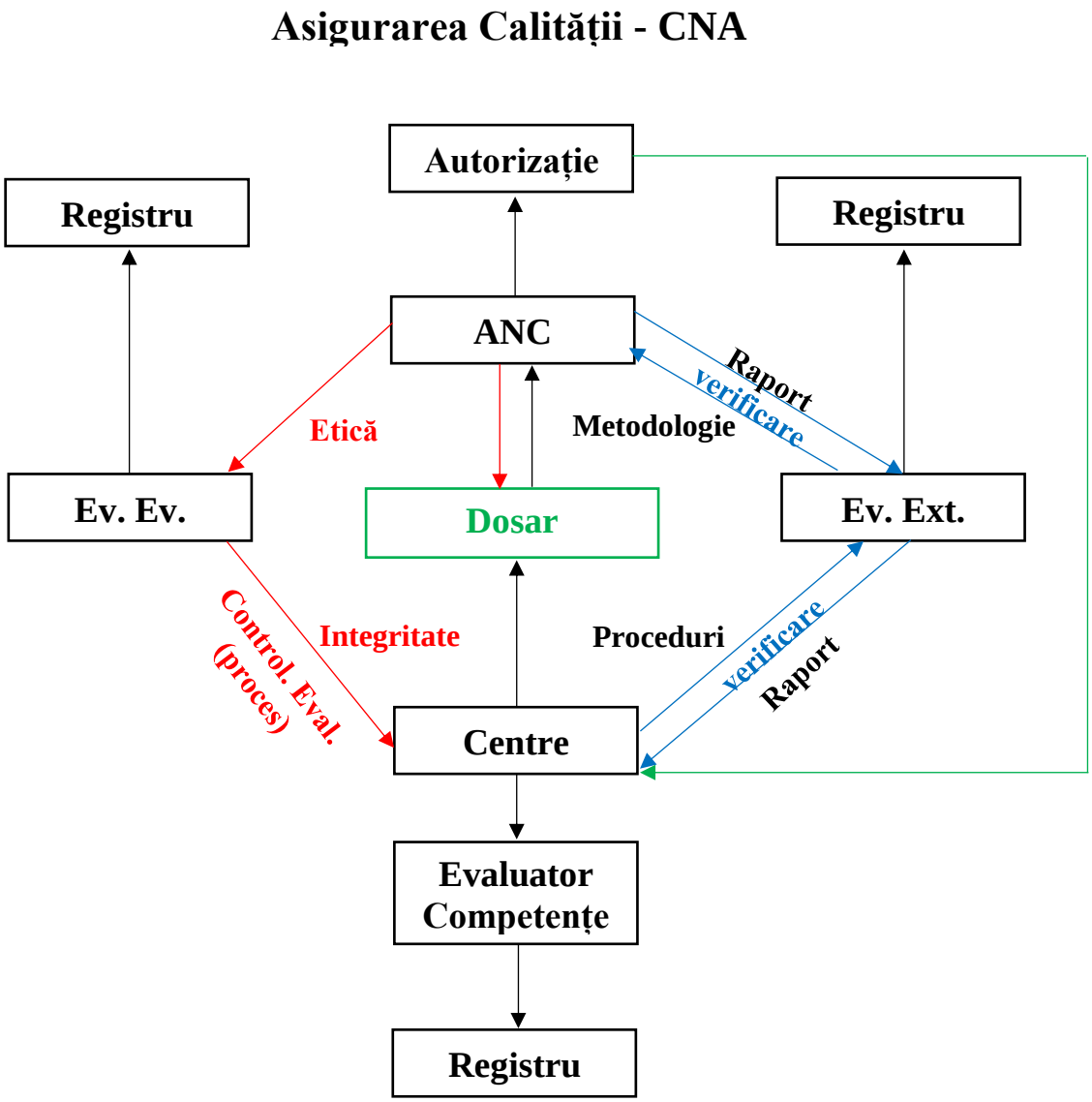
Ultimele două elemente de asigurare a calității sunt:

- standardele ocupaționale;

- rezultatele învățării și instrumentele de evaluare aferente.

Elementele acestea sunt parte a sistemului general de asigurare a calității în formarea profesională a adulților, putem afirma deci, că ANC – CNA are o organizare a calității similară celei de la nivel european.

Fig. 12 – *Sistemul de asigurare a calității în sistemul de evaluare a competențelor dobândite nonformal și informal.*



Sursa: *ANC*

ANEXE

Cu titlu general și orientativ, recomandăm specialiștilor în evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe cale nonformală și informală, să se folosească de următoare corespondență dintre instrumentele de evaluare și etapele procesului de evaluare (identificarea/consilierea – documentarea - validarea):

Tabel 8 – *Corespondență recomandată între instrumente de evaluare și etapele procesului de evaluare*

	Etapa **"identificare/consiliere"**	Etapa **"documentare"**	Etapa **"validare & certificare"**
Testul scris		x	x
Autoevaluare	x		
Întrebări directe (conversația de verificare)	x	x	x
Dezbaterea		x	x
Interviul	x		
Prezentarea		x	x
Observarea (în condiții reale de muncă)		x	x
Simularea		x	x
Portofoliu	x	x	
Recomandarea de la terți	x	x	

Sursa: autorii

ANEXA 1 - NORMAREA MUNCII (componente)

NORMAREA MUNCII

Normarea muncii este o activitate de cercetare analitică a procesului de muncă cu ajutorul unor metode şi procedee adecvate şi de stabilire a cantităţii de muncă real necesară pentru efectuarea în condiţii normale de lucru şi cu respectarea condiţiior de calitate prescrise, a unor operaţii, lucrări, servicii sau alte activităţi utile.

Fazele normării muncii

1) *Organizarea muncii sau studiul metodelor de muncă:* reprezintă activitatea de cercetare a proceselor şi condiţiilor de muncă, a altor factori care determină utilizarea corespunzătoare a forţei de muncă, precum şi activitatea de aplicare a măsurilor rezultate pe această bază.

2) *Măsurarea muncii:* cuprinde două etape respectiv înregistrarea timpului de muncă şi stabilirea timpului strict necesar pentru efectuarea operaţiilor, lucrărilor, serviciilor sau activităţilor după noua metodă, îmbunătăţită. Rezultatul acţiunii comune a celor două etape îl reprezintă elaborarea de norme de muncă fundamentate.

STRUCTURA PROCESULUI DE MUNCĂ

Procesul de muncă: este acea latură a procesului de producţie care reprezintă activitatea executantului (individual sau colectiv) în producţia şi circulaţia bunurilor materiale sau în îndeplinirea unei funcţii din administraţie sau din sfera neproductivă. Constituie latura de bază a procesului de producţie şi se caracterizează fie într-o muncă fizică, fie într-o muncă intelectuală, fie prin ambele.

Elementele componente:

Operaţia: este acea parte a procesului de muncă de a cărei efectuare răspunde un executant, individual sau colectiv, pe un anumit loc de muncă, dotat cu utilaje şi scule necesare pentru a acţiona asupra unor anumite obiecte sau grupe de obiecte ale muncii, în cadrul aceleeaşi tehnologii.

Faza: este o parte a operaţiei care se caracterizează prin utilizarea aceloraşi scule şi unelte de muncă şi a aceluiaşi regim tehnologic, obiectul muncii suferind o singură transformare tehnologică.

Mânuirea: reprezintă un grup de mişcări ale unui executant, determinat de un scop bine definit.

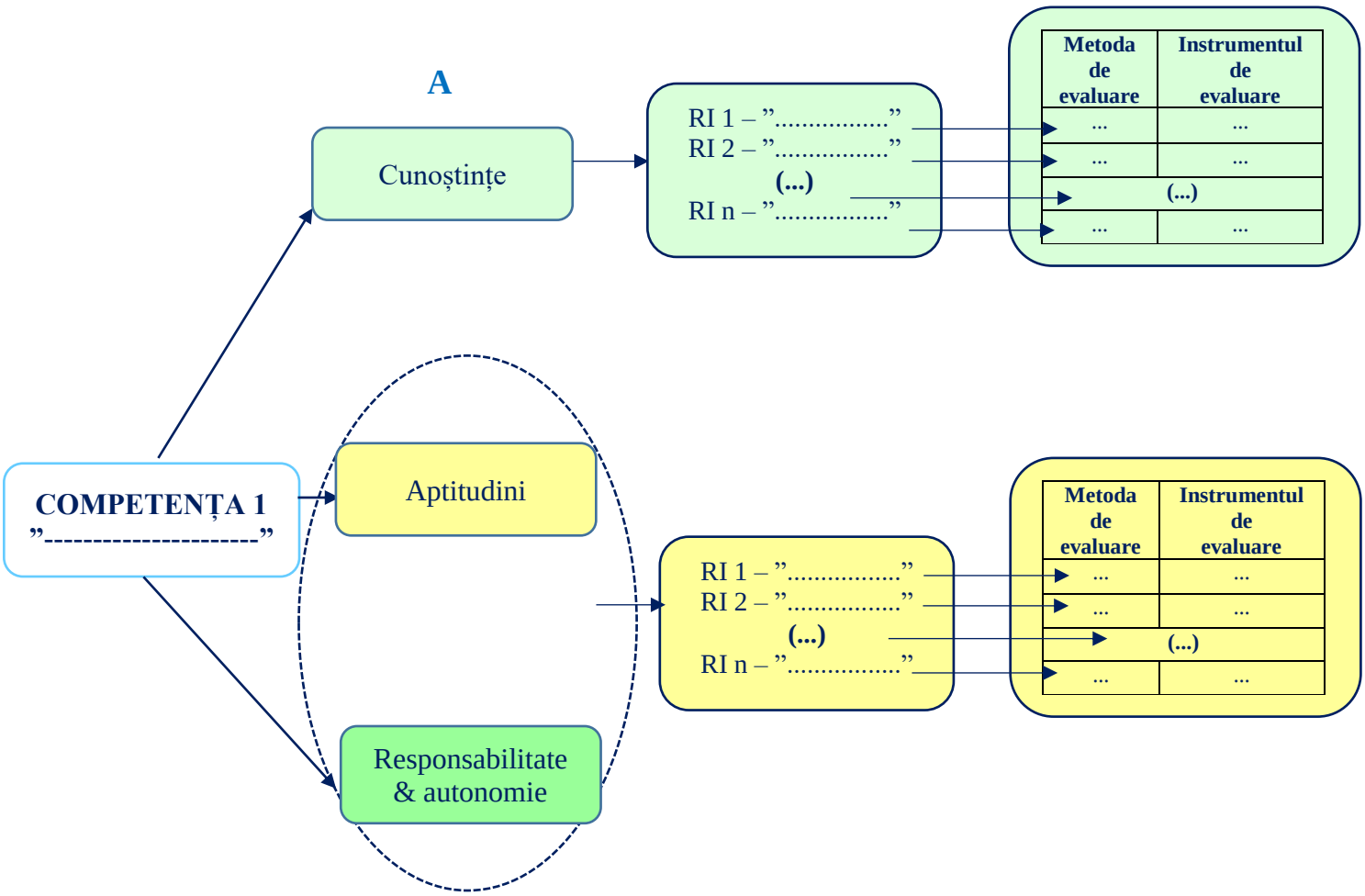
Complex de mânuire: reprezintă gruparea de mânuiri făcută în scopul sintetizării şi raţionalizării activităţii executantului în cadrul procesului de muncă.

Mişcarea: reprezintă cele mai simple activităţi ale executantului.

Complex de mişcări: reprezintă o grupare de mişcări în scopul sistematizării şi raţionalizării activităţii executantului în cadrul procesului de muncă.

ANEXA 2
Structura de scriere a RI (cum construim RI)

PAS 1 – CONCEPT GENERAL DE LUCRU



A, B, C implică obligatoriu dialogul structurat și aplicat al celor 2 specialiști din piața muncii (domeniul ocupației în analiză) și al specialistului din segmentul de educație și formare profesională, pornind de la standardul ocupațional aferent ocupației.

PAS 2 – STRUCTURA DE SCRIERE A RI
(CUM CONCEPEM ȘI SCRIEM RI?)

Titlul ocupației:			
Cod COR			
Nivel CNC asociat			
Standard ocupațional:	Link către www.anc.edu.ro		
Autorii fișei de structură a RI:			
COMPETENȚA ”_____”	**RI asociate**	**Instrumentul de evaluare**	**Timp (se va specifica intervalul *”Ideal – Maxim admis”*)**
A. Cunoștințe			
Cunoștința 1	**RI 1**		
Cunoștința 2	**RI 2**		
Cunoștința n	**RI 3**		
Cunoștința n	**RI 4**		
B. & C. Aptitudini și Responsabilitate și autonomie			
Aptitudinea în context de RA 1	**RI 5**		
Aptitudinea în context de RA 2	**RI 6**		
Aptitudinea în context de RA n	**RI 7**		

!!! Instrumentul *TEST SCRIS* este obligatoriu în procesul de evaluare a competențelor profesionale obținute în contexte de învățare nonformală și/sau informală.

!!! Rezultatele învățării asociate competențelor TREBUIE să fie scrise adaptând limbajul și informația prin raportare la descriptorii de nivel CNC aferent ocupației.

ANEXA 3
Instrumentul de evaluare ”AUTOEVALUARE”

Instrumentul de evaluare ”AUTOEVALUARE” pe bază de rezultate ale învățării			
Titlul ocupației:			
Cod COR			
Nivel CNC asociat			
Standard ocupațional:	Link către www.anc.edu.ro		
Nume și prenume candidat:			
	Rezultatele învățării asociate	**APRECIEREA PERSONALĂ A CANDIDATULUI**	
		”POT DOVEDI”	**”NU POT DOVEDI”**
COMPETENȚA 1 ”.....”	RI 1 asociat		
	RI 2 asociat		
	RI 3 asociat		
COMPETENȚA 2 ”.....”	RI 4 asociat		
	RI 5 asociat		
	RI 6 asociat		
	RI 7 asociat		
... ...			
COMPETENȚA n ”.....”	RI 8 asociat		
	RI 9 asociat		
	RI 10 asociat		
	RI n asociat		
În relație directă cu grila de apreciere de mai sus, doresc să intru în procesului de evaluare și validare a competențelor profesionale obținute pe cale nonformală/informală pentru următoarele competențe și rezultate ale învățării asociate:			
COMPETENȚA 1 ”.....”	Enunțul RI 1 Enunțul RI 2 ... Enunțul RI n		
COMPETENȚA 2 ”.....”	Enunțul RI 1 Enunțul RI 2 ... Enunțul RI n		
...	**...**		
COMPETENȚA n ”.....”	Enunțul RI 1 Enunțul RI 2 ... Enunțul RI n		
Candidatul _____ **(nume și prenume)** **Semnătura:** **Data:**			

ANEXA 4 – instrumentul de evaluare ”TEST SCRIS”

INSTRUMENT DE EVALUARE GENERAT PRIN PLATFORMA POCA - ONLINE

VARIANTA CANDIDAT

Instrumentul de evaluare ”TEST SCRIS” pe bază de rezultate ale învățării	
Titlul ocupației:	
Cod COR	
Nivel CNC asociat	
Standard ocupațional: Link către www.anc.edu.ro	
Timp de răspuns alocat per test:	
Nume și prenume candidat:	
Data:	
VARIANTA nr. ...	
COMPETENȚA 1 ”.....”	
RI – *”enunț”*	**Item asociat 1**
RI 1 – *”enunț”*	
RI 2 – *”enunț”*	
RI 3 – *”enunț”*	
RI n – *”enunț”*	
COMPETENȚA 2 ”.....”	
RI – *”enunț”*	**Item asociat 1**
RI 1 – *”enunț”*	
RI 2 – *”enunț”*	
RI 3 – *”enunț”*	
RI n – *”enunț”*	
COMPETENȚA 3 ”.....”	
RI – *”enunț”*	**Item asociat 1**
RI 1 – *”enunț”*	
RI 2 – *”enunț”*	
RI 3 – *”enunț”*	
RI n – *”enunț”*	

ANEXA 4 A – instrumentul de evaluare ”TEST SCRIS”
CHEIA DE CORECTARE / PLATFORMĂ

Instrumentul de evaluare ”TEST SCRIS” pe bază de rezultate ale învățării	
Titlul ocupației, cod COR:	
Nivel CNC asociat:	
Standard ocupațional:	**Link către www.anc.edu.ro**
Timp de răspuns alocat per test (MIN/MAX):	
Nume și prenume candidat:	
Data:	
Nume și prenume evaluator de competențe profesionale:	
Locul de desfășurare a probei:	

COMPETENȚA NR. 1 – ”.....(denumire conform SO).....”					
RI asociat (*transcrieți enunțul formulat în Anexa 3 la Procedura de lucru)*	**Conținut item** **Pentru fiecare RI se vor elabora minimum 3 itemi diferiți.**	**Răspuns corect**	**Punctaj alocat/item**	**Timp de răspuns ideal alocat/test (minute)**	**Timp de răspuns maxim acceptat alocat/test (minute)**
RI 1 - ..... *enunț*					
Item 1					

Completați textul itemului.				
Item 2 *Completați textul itemului.*				
Item 3 *Completați textul itemului.*				
RI 2 - ..... *enunț*				
Item 1 *Completați textul itemului.*				
Item 2 *Completați textul itemului.*				
Item 3 *Completați textul itemului.*				
RI 3 - ..... *enunț*				
Item 1 *Completați textul itemului.*				
Item 2 *Completați textul itemului.*				
Item 3 *Completați textul itemului.*				
RI 4 - ..... *enunț*				
Item 1 *Completați textul itemului.*				
Item 2 *Completați textul itemului.*				
Item 3 *Completați textul itemului.*				
RI 5 - ..... *enunț*				
Item 1 *Completați textul itemului.*				
Item 2 *Completați textul itemului.*				
Item 3 *Completați textul itemului.*				

ANEXA 5 – instrumentul de evaluare ”SIMULARE”

Instrumentul de evaluare ”SIMULARE” pe bază de rezultate ale învățării	
Titlul ocupației, cod COR:	
Nivel CNC asociat	
Standard ocupațional:	Link către www.anc.edu.ro
Candidat (nume, prenume):	
Evaluator (nume, prenume):	
Locul de desfășurare a probei:	

COMPETENȚA 1 - ” .....”		
RI nr. __: Candidatul va fi capabil să	**În procesul de muncă, evaluatorul de competențe profesionale, va urmări dacă și la ce nivel, candidatul demonstrează executarea/realizarea/utilizarea/.....** **(*definiți ce anume vă așteptați să vedeți că face candidatul pentru a demonstra RI definit în prima coloană*)**	**Aprecierea finală a RI (*specifică doar nivelul demonstrat de candidat*)**

CREAȚI UN SCENARIU DE LUCRU asociat pentru demonstrarea RI ”...x...”, ASTFEL ÎNCÂT *prin procesul de evaluare a competențelor profesionale, candidatul să se afle în contextul potrivit pentru a demonstra că are* ***cunoștințele faptice și aptitudinile*** *necesare pentru a realiza activitățile specifice, în condiții corespunzătoare de responsabilitate și autonomie.*

Se va urmări de către echipa de evaluare, dacă și la ce nivel, candidatul poate executa/realiza/utiliza etc **.....** **(***descrieți mediul creat pentru scenariu, care imită/simulează situații de muncă reale***),** *ȘI de asemenea, specificați sarcina de lucru, ce anume are de făcut candidatul***) .**

REFERENȚIAL

REZULTATE URMĂRITE ÎN PROCESUL DE EVALUARE A CANDIDATULUI

1) Candidatul identifică corect echipamentele/instrumentele necesare în activității de ..... *(se va bifa echipamentul/instrumental identificat)*:

☐ ECHIPAMENT 1 (completați cu denumirea)

☐ ECHIPAMENT 2 (completați cu denumirea)

☐ ECHIPAMENT 3 (completați cu denumirea)

☐ ECHIPAMENT 4 (completați cu denumirea)

☐ ECHIPAMENT 5 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 1 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 2 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 3 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 4 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 5 (completați cu denumirea)

2) Candidatul este capabil să *(se va bifa căsuța corespunzătoare)**:***

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ **.....**

3) Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității *(se va bifa căsuța corespunzătoare)**:***

a) Nivel de precizie: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

b) Nivel de atenție: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

c) Nivel de dexteritate și eficiență: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

d) Simț de organizare eficientă a timpului de lucru: ___ **înalt;** ___ **mediu;** __ **scăzut;** __ **absent.**

e) Nivel de implicare în executarea sarcinii: ___ **înalt;** ___ **mediu;** __ **scăzut;** __ **absent**

f) Seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei (*se evaluează prin întrebări în timp real de execuție a sarcinii*): ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

- Notați întrebarea adresată candidatului:

_____

- Notați răspunsul candidatului:

_____

g) Înțelegerea consecințelor unor erori de execuție (*se evaluează prin întrebări în timp real de execuție a sarcinii*): ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent**.

- Notați întrebarea adresată candidatului:

_____

- Notați răspunsul candidatului:

_____

OBSERVAȚII ALE EVALUATORULUI, DIN PROCESUL DE EVALUARE:

NIVELUL CANDIDATULUI	**REZULTATE DOVEDITE ÎN PROCESUL DE EVALUARE**	**TIMP MAXIM** DE REALIZARE A SCENARIULUI
PENTRU NIVELUL **EXCELENT**:	***1)*** *Candidatul identifică corect toate echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, INDEPENDENT, este capabil să realizeze un procent de cel puțin 95% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*)**: **a)** nivel **înalt** de precizie în executarea activităților; **b)** nivel **înalt** de atenție în realizarea sarcinii; **c)** nivel **înalt** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **d)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii – **înalt.** **e)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **înalt.** **f)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **înalt.** **g)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **înalt.**	**15 minute**

PENTRU NIVELUL **BINE**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel puțin 75% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, INDEPENDENT, realizează PARȚIAL sarcina, fiind atins un procent de cel puțin 75% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*):** **a)** nivel **înalt** de precizie în executarea activităților; **b)** nivel **înalt** de atenție în realizarea sarcinii; **c)** nivel **mediu** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **d)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **mediu**. **e)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu.** **f)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **înalt.** **g)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **înalt.**	**20 minute**
PENTRU NIVELUL **SATISFĂCĂTOR**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel puțin 50% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, CU INTERVENȚIA/SPRIJINUL UNEI TERȚE PERSOANE, realizează PARȚIAL sarcina, fiind atins un procent de cel puțin 50% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*):** **a)** nivel **mediu** de precizie în executarea activităților; **b)** nivel **mediu** de precizie și atenție în realizarea sarcinii;	**25 minute**

	c) nivel **mediu/scăzut** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **d)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **scăzut**. **e)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu/scăzut.** **f)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **mediu.** **g)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **mediu/scăzut.**	
PENTRU NIVELUL **NESATISFĂCĂTOR**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel mult 49% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de .....* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul NU POATE realiza sarcina* ***SAU*** *Candidatul realizează PARȚIAL sarcina (sub 50%) și CU INTERVENȚIA CONSTANTĂ A UNUI TERȚ* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*)*:*** **a)** nivel **scăzut/absent** de precizie în executarea activităților; **b)** nivel **scăzut/absent** de precizie și atenție în realizarea sarcinii; **c)** nivel **scăzut/absent** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **d)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **scăzut/absent**. **e)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu/scăzut.** **f)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **scăzut/absent.** **g)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **scăzut/absent.**	**Peste 25 minute**

ANEXA 6 – instrumentul de evaluare ”OBSERVAREA (în condiții reale de muncă)”

Instrumentul de evaluare ”OBSERVARE (în condiții reale de muncă)” pe bază de rezultate ale învățării	
Titlul ocupației, cod COR:	
Nivel CNC asociat	
Standard ocupațional:	Link către www.anc.edu.ro
Candidat (nume, prenume):	
Evaluator (nume, prenume):	
Locul de desfășurare a probei:	

COMPETENȚA 1 - ” .....”		
RI nr. __: Candidatul va fi capabil să	**În procesul de muncă, evaluatorul de competențe profesionale, va urmări dacă și la ce nivel, candidatul demonstrează executarea/realizarea/utilizarea/.....** **(*definiți ce anume vă așteptați să vedeți că face candidatul pentru a demonstra RI definit în prima coloană*)**	**Aprecierea finală a RI (*specifică doar nivelul demonstrat de candidat*)**

REFERENȚIAL **REZULTATE URMĂRITE ÎN PROCESUL DE EVALUARE A CANDIDATULUI**
1) Candidatul identifică corect echipamentele/instrumentele necesare în activității de ..... *(se va bifa echipamentul/instrumentul identificat)*:
☐ ECHIPAMENT 1 (completați cu denumirea)
☐ ECHIPAMENT 2 (completați cu denumirea)
☐ ECHIPAMENT 3 (completați cu denumirea)
☐ ECHIPAMENT 4 (completați cu denumirea)
☐ ECHIPAMENT 5 (completați cu denumirea)
☐ INSTRUMENT 1 (completați cu denumirea)
☐ INSTRUMENT 2 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 3 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 4 (completați cu denumirea)

☐ INSTRUMENT 5 (completați cu denumirea)

2) Candidatul este capabil să *(se va bifa căsuța corespunzătoare)**:***

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ Execute/ Realizeze/ ..... **VĂ ROG COMPLETAȚI CORESPUNZĂTOR**

☐ **.....**

3) Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității *(se va bifa căsuța corespunzătoare)**:***

h) Nivel de precizie: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

i) Nivel de atenție: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

j) Nivel de dexteritate și eficiență: ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

k) Simț de organizare eficientă a timpului de lucru: ___ **înalt;** ___ **mediu;** __ **scăzut;** __ **absent.**

l) Nivel de implicare în executarea sarcinii: ___ **înalt;** ___ **mediu;** __ **scăzut;** __ **absent**

m) Seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei (*se evaluează prin întrebări în timp real de execuție a sarcinii*): ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

- Notați întrebarea adresată candidatului:

_____

- Notați răspunsul candidatului:

_____

n) Înțelegerea consecințelor unor erori de execuție (*se evaluează prin întrebări în timp real de execuție a sarcinii*): ____ **înalt;** ___ **mediu;** ____ **scăzut;** ____ **absent.**

- Notați întrebarea adresată candidatului:

_____

- Notați răspunsul candidatului:

_____

OBSERVAȚII ALE EVALUATORULUI, DIN PROCESUL DE EVALUARE:

NIVELUL CANDIDATULUI	REZULTATE DOVEDITE ÎN PROCESUL DE EVALUARE	TIMP MAXIM DE REALIZARE A PROBEI/SARCINII
PENTRU NIVELUL **EXCELENT**:	***1)*** *Candidatul identifică corect toate echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, INDEPENDENT, este capabil să realizeze un procent de cel puțin 95% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*)**: **h)** nivel **înalt** de precizie în executarea activităților; **i)** nivel **înalt** de atenție în realizarea sarcinii; **j)** nivel **înalt** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **k)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii – **înalt.** **l)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **înalt.** **m)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **înalt.** **n)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **înalt.**	**15 minute**
PENTRU NIVELUL **BINE**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel puțin 75% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, INDEPENDENT, realizează PARȚIAL sarcina, fiind atins un procent de cel puțin 75% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*)*:*** **h)** nivel **înalt** de precizie în executarea activităților; **i)** nivel **înalt** de atenție în realizarea sarcinii;	**20 minute**

	j) nivel **mediu** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **k)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **mediu**. **l)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu.** **m)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **înalt.** **n)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **înalt.**	
PENTRU NIVELUL **SATISFĂCĂTOR**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel puțin 50% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).** ***2)*** *Candidatul, CU INTERVENȚIA/SPRIJINUL UNEI TERȚE PERSOANE, realizează PARȚIAL sarcina, fiind atins un procent de cel puțin 50% din lista de rezultate așteptate* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*):** **h)** nivel **mediu** de precizie în executarea activităților; **i)** nivel **mediu** de precizie și atenție în realizarea sarcinii; **j)** nivel **mediu/scăzut** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **k)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **scăzut**. **l)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu/scăzut.** **m)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **mediu.** **n)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **mediu/scăzut.**	**25 minute**
PENTRU NIVELUL **NESATISFĂCĂTOR**:	***1)*** *Candidatul identifică corect cel mult 49% dintre echipamentele/instrumentele necesare în activității de* ..... **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce echipamente/instrumente a identificat*).**	**Peste 25 minute**

	2) Candidatul <u>NU POATE</u> realiza sarcina ***SAU*** *Candidatul realizează PARȚIAL sarcina (sub 50%) și CU INTERVENȚIA CONSTANTĂ A UNUI TERȚ* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*).** ***3)*** *Candidatul demonstrează, din perspectiva autonomiei și responsabilității* **(*se va bifa în REFERENȚIAL ce a demonstrat*)*:*** **h)** nivel **scăzut/absent** de precizie în executarea activităților; **i)** nivel **scăzut/absent** de precizie și atenție în realizarea sarcinii; **j)** nivel **scăzut/absent** de dexteritate și eficiență în realizarea sarcinii; **k)** simț de organizare eficientă a timpului în executarea sarcinii - **scăzut/absent**. **l)** nivel de implicare în executarea sarcinii – **mediu/scăzut.** **m)** seriozitate în relația cu evaluatorul sau cu membri echipei – **scăzut/absent.** **n)** înțelegerea consecințelor unor erori de execuție – **scăzut/absent.**	

ANEXA 7 – instrumentul de evaluare ”RECOMANDAREA DE LA TERȚI”

SCRISOARE DE RECOMANDARE[8]

DESTINATAR[9]:
Sediul social:

Stimată doamnă
Stimate domn,

(PARAGRAF OBLIGATORIU)

Vă adresez această scrisoare de recomandare pentru a vă prezenta colaborarea avută cu dna/dl _____, CNP _____ în calitatea acesteia/acestuia de angajat/colaborator al persoanei juridice _____ cu sediul social în _____, înregistrată la Registrul Comerțului/Registrul asociațiilor și fundațiilor sub nr. _____, cu profil de activitate _____.

Dna/dl _____ a avut calitatea de angajat/colaborator/voluntar în baza CIM înregistrat în Revisal sub nr. _____/_____ /contractului de colaborare/antrepriză/voluntariat/_____[10]nr. _____/_____, în perioada _____.

(PARAGRAF CU TITLU DE RECOMANDARE – POATE FI PARTICULARIZAT)

Pe durata perioadei de colaborare, dna/dl _____ a dat dovadă de seriozitate, responsabilitate și respectarea normelor de etică și conduită.
Atribuțiile și responsabilitățile, în acord cu prevederile contractuale, apreciez că au fost îndeplinite la un nivel ridicat de calitate și asumare; detaliez mai jos aceste atribuții și responsabilități:

- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____
- ✓ _____

Această scrisoare de recomandare a fost emisă pentru a-i servi dnei/dlui _____ cu scopul de a sprijini demersul de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute în contexte de învățare și experiență de muncă nonformale și formale.

Cu stimă,

nume, prenume _____
funcția _____
semnătura _____

Aviz
Departamentul Resurse Umane
Nume, prenume, semnătura

[8] DOCUMENTUL VA PURTA ANTETUL PERSOANEI JURIDICE ȘI NUMĂR DE ÎNREGISTRARE
[9] SE VA COMPLETA CU DENUMIREA PERSOANEI JURIDICE CĂREIA I SE ADRESEAZĂ.
[10] SE VA COMPLETA ALT TIP DE CONTRACT UTILIZAT, NESPECIFICAT ÎN DOCUMENT.

ANEXA 8 – Descriptorii de nivel conform Cadrului Național al Calificărilor Nivel 1, 2 și 3

	Cunoștințe	Aptitudini	Responsabilitate și autonomie
	În contextul CNC, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau faptice.	În contextul CNC, aptitudinile sunt descrise ca fiind cognitive (implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) și practice (implicând dexteritate manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).	În contextul CNC, responsabilitatea și autonomia sunt descrise ca fiind capacitatea cursantului de a aplica cunoștințele și aptitudinile sale într-un mod autonom și responsabil.
Nivelul 1 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 1 sunt:	Cunoștințe generale de bază	Aptitudini de bază necesare pentru a executa sarcini simple	Munca sau studiul sub supraveghere directă într-un context structurat
Nivelul 2 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 2 sunt:	Cunoștințe faptice de bază într-un domeniu de muncă sau de studiu	Aptitudini cognitive și practice de bază, necesare pentru utilizarea informațiilor relevante în scopul executării sarcinilor și al rezolvării problemelor de rutină prin utilizarea unor reguli și instrumente simple	Munca sau studiul sub supraveghere, cu un anumit grad de autonomie
Nivelul 3 Rezultatele învățării corespunzătoare nivelului 3 sunt:	Cunoștințe faptice, cunoașterea unor principii, procese și concepte generale dintr-un domeniu de muncă sau de studiu	O gamă de aptitudini cognitive și practice necesare pentru executarea sarcinilor și rezolvarea problemelor prin selectarea și aplicarea de metode, instrumente, materiale și informații de bază	Asumarea responsabilității pentru executarea sarcinilor într-un domeniu de muncă sau de studiuAdaptarea propriului comportament la circumstanțe, pentru rezolvarea problemelor

Sursa: HG nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor, cu modificările și completările ulterioare.

EXEMPLE

1. CUM CONCEPEM ȘI SCRIEM RI ?

Titlul ocupației:	**AJUTOR BUCĂTAR**		
Cod COR	**941101**		
Nivel CNC asociat	**1 CNC**		
Standard ocupațional:	**http://intern.anc.edu.ro/standarde/SO_2014_prezent/management/uploads/Ajutor%20de%20bucatar_19122019_SOEFP.pdf**		
Autorii fișei de structură a RI:			
COMPETENȚA 1 ”Cunoaște materiile prime și auxiliare și aplică cu rigoare regulile de depozitare și manipulare”	**RI asociate**	**Instrumentul de evaluare**	**Timp (se va specifica intervalul *”Ideal – Maxim admis”*)**
A. Cunoștințe			
Cunoștința 1 ”----------”	**RI 1 -** Candidatul va fi capabil să enumere 10 materii prime.	*Test scris*	1 min – 3 min
Cunoștința 2	**RI 2 -** Candidatul va fi capabil să specifice cel puțin 5 materii auxiliare.	*Test scris*	1 min – 3 min
Cunoștința 3	**RI 3 -** Candidatul va fi capabil să descrie regulile de depozitare, diferențiat pe tipul de materie (primă/auxiliară).	*Test scris*	3 min – 7 min
Cunoștința 4	**RI 4 -** Candidatul va fi capabil să recunoască regulile de manipulare a prime/auxiliare dintr-un șir de imagini/listă de afirmații.	*Test scris*	1 min – 3 min
B. & C. Aptitudini ȘI Responsabilitate și autonomie			
Aptitudinea în context de R&A 1	**RI 5 -** Candidatul va fi capabil să execute corect toate regulile de manipularea corectă a trufelor/ciupercilor champinion/leușteanului/carcasei de porc/etc.	*Observarea în condiții reale de muncă/Simularea + Întrebări orale/ Interviu*	10 min – 30 min
Aptitudinea în context de R&A 2	**RI 6 -** Candidatul va fi capabil să execute corect toate regulile de manipularea corectă a trufelor/ciupercilor champinion/leușteanului/carcasei de porc/etc.	*Observarea în condiții reale de muncă/Simularea + Întrebări orale/ Interviu*	10 min – 30 min