



M4: Metodologia de certificare a calificărilor și competențelor

Introducere

Obiectivul acestei metodologii este de a pune la punct o abordare coerentă pentru certificarea calificărilor și competențelor în educația și formarea profesională (EFP) (inclusiv formarea profesională inițială – FPI / învățământul profesional și tehnic - ÎPT, bacalaureat, formarea profesională continuă – FPC și centrele de evaluare). Principiile cuprinse în această metodologie ar trebui să fie aplicate tuturor formelor de evaluare de competențe și certificate emise pe baza finalizării cu succes a unor astfel de teste. Metodologia stabilește reguli lipsite de ambiguitate care vor îmbunătăți transparența, accesibilitatea, transferul și ruta de progresie în educație și formare (formarea pe tot parcursul vieții) pentru toți cei interesați.

Au fost definite următoarele criterii pentru metodologia de certificare a calificărilor și competențelor:

- Să se bazeze pe principiile comune FPI și FPC;
- Evaluarea să se bazeze pe standarde;
- Să aibă la bază criterii;
- Să ia în considerare contexte de învățare formale, informale și non-formale;
- Să asigure flexibilitate și rute de progresie transparente;
- Să definească responsabilitățile părților implicate.

Decizia de a adopta principiile Cadrului European al Calificărilor (EQF) în România poate fi luată în considerare ca o motivație serioasă pentru elaborarea acestei metodologii.

EQF reprezintă un sistem de clasificare a calificărilor obținute în contexte de învățare formale, informale și non-formale și are, ca principală caracteristică, o ierarhie de 8 niveluri de referință pentru calificări. La nivel european, ea funcționează ca un instrument de traducere pentru a ușura compararea calificărilor provenite din cadre naționale diferite ale calificărilor. Metodologia de certificare a calificărilor și competențelor poate fi considerată un pas înainte către scopul final de a obține:

- Un cadru național al calificărilor coerent pentru România, care
- Să îmbunătățească mobilitatea și transparența prin intermediul recunoașterii reciproce și a unui sistem de transfer al creditelor bazat pe principiile EQF și ECVET.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr. of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|--------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 1 of 23 |

Atunci cînd se aplică într-un cadru național de calificări, termenul “calificare” poate fi definit ca:

1. Un set unic de unități de competențe (exprimat prin deprinderi practice, cunoștințe teoretice și atitudini) necesare pentru a acționa corespunzător într-un rol ocupațional, incluzînd sau excluzînd unități suplimentare de competență (care au fost identificate în prealabil de către o autoritate națională cu atribuții de organizație abilitată în domeniul standardelor ocupaționale: de exemplu, Ministerul Educației). Astfel de unități suplimentare pot pregăti o persoană pentru o gamă mai largă de ocupații pe piața muncii (unități cheie) sau îi pot permite unei persoane să avanseze la un nivel superior de educație și formare (unități teoretice care fac parte din condițiile de acces la respectivul nivel educațional). Setul final unic de unități nu trebuie neapărat să reflecte numărul total de unități de competențe care au fost identificate în cadrul unui standard ocupațional. Din acest punct de vedere, o calificare poate să fie mai îngustă sau mai largă.
2. Un certificat emis de către un organism autorizat care recunoaște faptul că o anumită persoană a produs dovezile de competență cerute pentru o calificare, așa cum aceasta este explicată la punctul 1 de mai sus.

În cadrul acestei metodologii, este aplicabil cel de-al doilea sens al termenului “calificare”¹.

În funcție de complexitatea dovezilor solicitate, un candidat trebuie să producă dovezile de competență într-o serie de teste/evaluări de competență² în conformitate cu un standard predefinit. La finalizarea cu succes a acestor teste, este eliberat un certificat de calificare.

Această metodologie constă din două capitole. Capitolul 1 descrie cerințele Autorității Naționale pentru Calificări (ANC) pentru conferirea de calificări de către organismele de certificare. În cadrul acestei metodologii, aceste acte emise sunt denumite certificate.

În capitolul 2, sunt prezentate principiile de evaluare a competențelor. Organismele de certificare trebuie să se supună acestor principii la momentul în care organizează ele însele sesiunile de evaluare, și/sau să aplice aceste principii atunci cînd autorizează instituții care să realizeze evaluarea efectivă în numele lor.

¹ Primul sens al cuvîntului “calificare” este utilizat în metodologia 2: Metodologia de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și calificărilor.

² Dacă un candidat dorește să fie evaluat numai pentru o parte a calificării (una sau mai multe unități de competență înrudite), ar putea să fie suficient un singur test proiectat corespunzător.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 2 of 23 |

I. CERINȚELE ANC PENTRU ACORDAREA DE CALIFICĂRI

Acest capitol este organizat în următoarele secțiuni:

- Principii de certificare;
- Responsabilitatea pentru certificatele emise (din partea organismelor de certificare și a instituțiilor delegate în acest sens);
- Formele certificatelor;
- Emiterea certificatelor și înregistrarea dobândirii certificatelor;
- Asigurarea calității;
- Contestarea deciziei de refuzare a acordării de certificate.

Principii de certificare

Practica eliberării de certificate de calificare, recunoscute în Cadrul Național al Calificărilor (CNC), ar trebui să se bazeze pe următoarele principii, pe care această metodologie intenționează să le garanteze:

1. Organismelor de certificare li se recunoaște dreptul de a emite certificate de către ANC în conformitate cu obiectivele înființării Cadrului Național al Calificărilor;
2. Organismele de certificare sunt responsabile pentru emiterea fiecărui certificat în parte, iar denumirea lor apare pe certificatele emise în nume propriu;
3. Organismele de certificare sunt recunoscute de către ANC, care ar trebui să primească informații în ceea ce privește practicile lor curente, ar trebui să aibă autoritate asupra acestora și are dreptul să-și desfășoare propriile investigații asupra modului de aplicare a acestor practici;
4. Orice certificat emis unei persoane se va baza, cel puțin parțial, pe o evaluare a competențelor obținute. Competențele care sunt evaluate pentru certificare vor fi cele incluse în standardele validate de către organizațiile abilitate în domeniul standardelor ocupaționale (cum ar fi comitetele sectoriale) la aprobarea unei calificări profesionale;
5. Nici un certificat pentru o calificare inclusă în Registrul Național al Calificărilor nu poate fi eliberat fără ca performanța individuală a persoanei interesate să nu fi fost evaluată (adică un certificat recunoscut la nivel național nu poate fi emis doar pe baza criteriului frecvențării unui program de studii);
6. Persoanele care consideră că li s-a refuzat în mod nedrept dreptul la obținerea unui certificat vor avea posibilitatea de a contesta această decizie.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 3 of 23 |

Responsabilitatea pentru certificatele emise

Fiecare certificat corespunzător unei calificări din Registrul Național al Calificărilor (RNC) trebuie acordat în numele unui organism abilitat în domeniul certificării. Aceste organisme abilitate în domeniul certificării includ:

- Ministerele împuternicite să emită certificate, incluzând Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului și Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse;
- Universitățile îndrituite să confere calificări în nume propriu;
- Alte organisme de certificare recunoscute de către Autoritatea Națională pentru Calificări ca având dreptul de a emite certificate în conformitate cu Cadrul Național al Calificărilor.³

Organisme abilitate în domeniul certificării

Organismele abilitate în domeniul certificării pot autoriza alte organizații (de exemplu, școli, furnizori de formare sau centre de evaluare), dar ele rămân în continuare responsabile pentru calitatea titlurilor conferite, și trebuie ele însele să se asigure că funcțiile descrise în această secțiune sunt îndeplinite corespunzător. Acest lucru înseamnă că:

1. Aceste organisme trebuie să aibă mijloacele de a răsturna o decizie de certificare luată de către o organizație căreia i s-a delegat puterea de a emite certificate;
2. Ele trebuie să aibă mijloacele, prevăzute prin regulamente sau contract, de a solicita oricărei organizații delegate să-și modifice practica curentă în domeniul certificării;
3. Ele trebuie să aibă mijloacele, prevăzute prin regulamente sau contract, de a oferi acces în organizațiile delegate pentru personalul autorizat de către Autoritatea Națională pentru Calificări în vederea desfășurării de investigații în privința contestațiilor sau a audit-ului de calitate;
4. Ele nu trebuie să permită organizațiilor delegate să-și sub-delege atribuțiile de certificare, fără consimțământul expres exprimat;
5. Organismele abilitate în domeniul certificării pot invita ANC să preia una sau toate funcțiile prezentate în această secțiune în nume propriu.

Organismele abilitate în domeniul certificării trebuie să notifice ANC în privința politicilor asumate utilizate pentru colectarea dovezilor de dobândire pentru fiecare calificare în parte sau (dacă este cazul) pentru grupul de calificări. Această politică trebuie să includă:

1. Tipurile de evaluare ce urmează să fie folosite (utilizând tipologia din Anexa 4.1, sau alte metode însoțite de o explicație corespunzătoare);
2. Gradul de întindere al procesului de asigurare a calității (dacă există);

³ Aceste organisme pot include, în viitor, organizații din afara țării care solicită dreptul de a emite calificări românești, companii private sau organizații neguvernamentale. Aceste organizații pot lua decizia, în schimb, de a elibera certificate sub licență emise de către ministere, în care caz Certificatele vor fi emise sub egida ministerului, nu cel al organizației.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 4 of 23 |

3. Dacă intenționează să emită certificate pentru unități de competență (calificare parțială);
4. ANC ar trebui să-și rezerve dreptul de a contesta politicile unui organism abilitat în domeniul certificării dacă consideră că metodele propuse pentru colectarea dovezilor sunt categoric nedemne de încredere și riscă să păteze reputația calificărilor din Registrul Național al Calificărilor. Ca măsură extremă, ANC poate retrage dreptul unui organism abilitat în domeniul certificării de a emite certificate pentru anumite calificări din Registrul Național al Calificărilor
5. Organismele abilitate în domeniul certificării ar trebui să publice metodele pe baza cărora vor fi realizate evaluările într-o formă care să poată fi înțeleasă cu ușurință de către cursanți și de către consilierii acestora.

Organizații delegate

În cadrul acestei metodologii, organizațiile delegate preiau funcțiile organismelor abilitate în domeniul certificării în ceea ce privește elaborarea și realizarea efectivă a evaluării de competențe. Organizațiile delegate (inclusiv organismele abilitate în domeniul certificării care oferă ele însele evaluarea efectivă a competențelor) trebuie să-și asume responsabilitatea pentru:

1. Elaborarea sau autorizarea de proceduri care, din punctul lor de vedere, furnizează dovezi acceptabile că persoanele au atins standardele cerute pentru o calificare înregistrată de către ANC;
2. Asigurarea faptului că certificatele emise au forma corectă;
3. Păstrarea datelor persoanelor care au obținut certificate;
4. Revizuirea modului de desfășurare a evaluărilor asumat de către personalul propriu sau cei cărora li s-a delegat această funcție;
5. Investigarea contestațiilor făcute de către cursanți într-o manieră corectă, iar acolo unde este cazul, revizuirea deciziilor luate în privința certificării;
6. Investigarea oricăror cazuri de emiteră incorectă de certificate care le poartă antetul și, dacă este necesar, căutarea de soluții de rezolvare legală a situației;
7. Răspunsurile la contestațiile legal formulate de către persoane sau organizații în privința certificatelor care le poartă antetul.

Forma certificatelor

Organismele de certificare ar trebui să se asigure că fiecare persoană care a îndeplinit cerințele unei calificări din Registrul Național al Calificărilor va primi un certificat care *trebuie* să conțină:

- a. Antetul aprobat al Autorității Naționale a Calificărilor;
- b. Titlul complet și numărul actual de referință al calificării;
- c. Unitățile care formează calificarea (în cazul unităților opționale, acele unități finalizate de către o persoană);

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 5 of 23 |

- d. Denumirea organizației abilitate în domeniul calificărilor;
- e. Numele candidatului;
- f. Data la care a fost eliberat certificatul.

Acolo unde este cazul, certificatul ar trebui să includă o transcriere de diplomă în conformitate cu procedurile *Europass*.

În funcție de politicile organismului de certificare, certificatul poate include, *de asemenea*:

- g. Numele organizației delegate (școală, furnizor de formare sau centru de evaluare) care a realizat evaluările;
- h. Un număr de serie pentru chestiunile administrative ale organismului de certificare;
- i. Antetul, ștampila sau semnătura organismului de certificare;
- j. Notele sau calificativele asociate cu calificarea respectivă;
- k. Creditele obținute.

Toate celelalte informații sau materiale informative pe care organismul de certificare dorește să le ofere unei persoane ar trebui să fie incluse într-o documentație separată.

Un organism de certificare poate emite certificate separate, purtând antetul ANC, pentru unitățile obținute în cazul în care candidatul nu a finalizat întreaga calificare (fie pentru că nu a dorit calificarea completă, fie pentru că nu a îndeplinit cerințele complete pentru calificarea respectivă) *cu condiția ca*:

- Să se fi realizat o evaluare relevantă pentru fiecare unitate recunoscută prin certificat;⁴
- Certificatul să *nu* conțină titlul calificării complete;

Astfel de certificate ar trebui să conțină numerele de referință curentă pentru unitățile respective.

În cazul unei persoane care a absolvit un program de formare proiectat să rezulte într-o calificare din Registrul Național al Calificărilor, dar care nu a reușit să promoveze cu succes evaluarea integrală, organismul de certificare poate emite propriul certificat de absolvire conținând titlul calificării, dar *nu* poate să includă antetul ANC sau numărul de referință al calificării.

NOTĂ: Anexa 4.2 conține o prezentare generală a tipurilor de certificate care sunt folosite și recunoscute la ora actuală în România.

⁴ Acest lucru presupune ca un certificat pentru unități de competență să *nu* fie eliberat în cazurile în care evaluarea normală pentru întreaga calificare nu cuprinde acea unitate sau acolo unde o evaluare sinoptică (vezi anexa 4.1), care acoperă unitățile relevante, împreună cu altele, a eșuat. În aceste cazuri, un organism de certificare, sau organizațiile delegate de acesta, pot, desigur, să realizeze o evaluare specială, separată, a persoanelor care nu au obținut calificarea în întregime sa, pentru a le putea emite certificate acestora pentru unități individuale de competență.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 6 of 23 |

Emiterea certificatelor și înregistrarea dobândirii certificatelor

Organismele de certificare trebuie să se asigure că fiecare persoană care a obținut o calificare primește un certificat în termen de 3 luni de la sfârșitul programului de formare, sau de la momentul ultimei evaluări, în funcție de care dintre aceste date este ultima.

Organismele de certificare trebuie să țină o evidență a numelui și adresei fiecărei persoane care s-a calificat cu succes, împreună cu o copie a certificatului (sau datele care conțin informațiile cerute din certificate – vezi mai sus) pe o perioadă de cel puțin 10 ani. Ele ar trebui să utilizeze aceste date pentru a putea emite duplicatele certificatelor la cererea persoanei respective, deși pot solicita, de asemenea, și o taxă pentru emiterea duplicatelor.

Contestarea deciziei de refuzare a acordării de certificate

Organismele abilitate în domeniul certificării sau organizațiile delegate în numele acestora ar trebui să aibă proceduri prin care să trateze contestațiile individuale la decizia de a refuza acordarea unui certificat. Aceste organisme ar trebui:

1. Să publice procedura adresată acestor persoane, care să cuprindă clar justificarea și intervalele de timp puse la dispoziție;
2. Să publice un format de formulare a contestațiilor individuale, și pot solicita persoanelor interesate să se supună acestui format la momentul în care realizează contestația;
3. Să publice o adresă la care să fie trimise contestațiile;
4. Să confirme primirea unei contestații, oferind și o estimare asupra timpului afectat studierii contestației;
5. Să îi țină pe contestatari la curent cu evoluția contestației dacă survin întârzieri.

Organismele de certificare sau organizațiile delegate pot respinge pe loc o contestație dacă ele consideră că plîngerea nu se referă la problema acurateții sau imparțialității modului în care s-a ajuns la o decizie în cazul performanței unei persoane (de exemplu, dacă se referă la gradul de adecvare al procesului de predare sau formare). Ele trebuie să informeze contestatarul în privința acestei hotărâri.

În celelalte cazuri, organismul de certificare sau organizația delegată ar trebui să verifice (sau să solicite verificarea unui organism independent specializat, delegat pentru studierea contestațiilor) evaluările făcute contestatarului, și în urma acestei verificări să determine gradul de acuratețe pentru decizia luată. Nu poate fi solicitată o taxă contestatarului pentru această activitate. Contestatarul trebuie să fie informat dacă contestația sa este refuzată, și trebuie să i se remită și o scurtă descriere a procesului de verificare realizat.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 7 of 23 |

Dacă contestatarul își menține contestația după refuzul inițial, organismul de certificare sau organizația delegată trebuie să declanșeze o verificare suplimentară, care să implice cel puțin o persoană independentă de organismul care a realizat evaluările. Contestatarului i se poate solicita o taxă rezonabilă pentru cazul în care are loc o astfel de verificare suplimentară, însă această taxă trebuie returnată în cazul în care contestația este acceptată.

Organismele de certificare sau organizațiile delegate pot, de comun acord, să invite ANC să realizeze astfel de verificări suplimentare.

Dacă verificarea unei contestații are ca rezultat exprimarea neîncrederii din partea organismului de certificare în privința unui număr de certificate emise sau decizii de respingere a acordării de certificate, atunci acesta ar trebui să verifice deciziile legate de aceste certificate și să corecteze situația persoanelor implicate fără să solicite fiecăreia în parte să depună contestație. În aceste cazuri, trebuie informată ANC.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 8 of 23 |

II. EVALUAREA DE COMPETENȚE

Acest capitol este organizat în următoarele secțiuni:

- Principii de evaluare;
- Considerații generale;
- Proiectarea evaluării;
- Dovezile de îndeplinire a criteriilor de realizare solicitate;
- Moderarea (verificarea);
- Asigurarea calității.

Principii de evaluare

Practica evaluării competențelor pentru calificările recunoscute în Cadrul Național al Calificărilor (CNC) ar trebui să se bazeze pe următoarele principii, pe care această metodologie intenționează să le garanteze:

1. Acela că în contexte formale, non-formale sau informale, caracteristicile cheie ale evaluării de competențe sunt următoarele:
 - Este voluntară;
 - Se bazează pe standarde: evaluarea se realizează în conformitate cu criteriile de realizare descrise în standardul ocupațional/standardul de pregătire profesională;
 - Se realizează un proces de asigurare a calității;
 - Se supune principiilor tehnice de:
 - i. Validitate: evaluarea se bazează pe dovezile de competență care provin din activitățile descrise în standardul ocupațional/de pregătire.
 - ii. Evaluarea credibilă utilizează metode care conduc la coerență în obținerea aceluiași rezultat.
 - iii. Obiectivitate: evaluarea trebuie să fie obiectivă pentru toți candidații, fără discriminare.
 - iv. Flexibilitate: evaluarea trebuie să fie flexibilă pentru a corespunde gamei de contexte în care va fi utilizată și nevoilor persoanelor evaluate.
 - v. Confidențialitate: datele în ceea ce privește procedura de evaluare și rezultatul acesteia aparțin organismului de certificare.
 - vi. Claritate: procedurile de evaluare trebuie să fie clare, ușor de înțeles și aplicat de către toate persoanele implicate.
2. De regulă, evaluările de competențe ar trebui să includă toate competențele incluse în standardele validate pentru calificarea respectivă, sau un eșantion corespunzător din acestea (care să reflecte toate cerințele formulate de către organizația abilitată în domeniul standardelor ocupaționale în cazul respectivei calificări);

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 9 of 23 |

3. Ar trebuie să existe proceduri care să asigure faptul că performanțele evaluate aparțin cursantului care urmează să primească certificatul;
4. Mijloace alternative de evaluare pentru cursanții cu nevoi speciale care ar fi grav dezavantajați de forma de evaluare, chiar dacă, cu toate acestea, ar putea să obțină competențele prevăzute în calificare;
5. că în Cadrul Național al Calificărilor, cea mai mică unitate de evaluare care poate fi recunoscută în scopul acordării de calificări este o unitate de competență.
6. Organismele de certificare sunt responsabile pentru organizarea de sesiuni în cursul cărora să aibă loc evaluarea competenței candidaților. Organismele de certificare își pot delega (parțial) această responsabilitate către organizațiile delegate prin intermediul unor regulamente sau contracte;
7. Organismele de certificare vor institui proceduri de evaluare pentru emiterea propriilor certificate, se vor asigura că aceste proceduri sunt cunoscute atât de către candidați, cât și de organizațiile delegate care le pun în practică și vor lua măsuri pentru a se asigura că acestea sunt îndeplinite în mod corespunzător, inclusiv în ceea ce privește selectarea și formarea personalului care realizează evaluările;

Considerații generale

Următoarele aspecte trebuie luate în considerare ca premise pentru această metodologie:

Focalizarea pe evaluarea bazată pe criterii

În conformitate cu principiile EQF, educația și formarea profesională (EFP) se bazează pe standarde.

- Curricula din cadrul educației și formării profesionale inițiale se bazează pe standardele de pregătire recunoscute la nivel național;
- Programele de formare profesională continuă se bazează pe standarde ocupaționale recunoscute la nivel național.

Evaluarea corespunzătoare acestor standarde este una bazată pe criterii.

Aceeași situație este valabilă și pentru evaluările care sunt realizate de către centre de evaluare autorizate.

Această situație presupune faptul că această metodologie nu se concentrează pe evaluarea normativă⁵.

⁵ Evaluarea normativă se concentrează pe compararea rezultatelor evaluării între candidați, ale căror activități și rezultate sunt analizate în conformitate cu valori predefinite.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 10 of 23 |

Focalizarea pe evaluarea de competențe

Obiectivul acestei metodologii este de a stabili dovezile existenței competenței solicitate. Prin urmare, evaluarea ar trebui să stabilească competența unui candidat. Acest lucru presupune ca:

- Acolo unde este posibil, evaluarea ar trebui să fie realizată în condiții normale de lucru (sau cât mai mult apropiate de normalitate), pe baza *criteriilor de realizare ale standardului respectiv*;

Dacă obiectivul evaluării este doar să evalueze dacă candidatul deține competențele cheie (fundamentale) cerute, competențele generale, sau competențele solicitate pentru a progresa la un nivel de educație superioară, evaluarea ar trebui să aibă loc în condiții corespunzătoare care să permită realizarea unei evaluări valide, demne de încredere și juste, bazate pe *criteriile de realizare ale standardului respectiv*.

Raza de acțiune a metodologiei de certificare a calificărilor și competențelor

Raza de acțiune a acestei metodologii este limitată la nivelurile de calificări actuale definite în România ca fiind 1, 2, și 3 pentru educația și formarea profesională în corelare cu nivelurile EQF.

Rolul evaluării formative

Rezultatele unei evaluări formative⁶ poate fi luat în considerare în lucrul cu calificări numai dacă o asemenea evaluare este guvernată de niște măsuri corespunzătoare de asigurare a calității.

Rolul evaluării sumative

Evaluarea sumativă reprezintă o evaluare imparțială a ceea ce a s-a predat în conformitate cu un standard declarat, realizată în scopul de a formula o apreciere în privința îndeplinirii cerințelor pentru o calificare, sau părți din aceasta. Scopul principal al evaluărilor sumative este de a raporta îndeplinirea condițiilor altor persoane decât cursantul (de exemplu, angajatorilor, în educația continuă etc.).

În termeni stricți, ANC este interesată numai de evaluarea sumativă.

Evaluarea standardizată

Toate evaluările se fac în conformitate cu standarde declarate. Aceasta reprezintă sursa *validității* lor (în sensul că ele testează dacă o persoană a acumulat ceea ce o calificare solicită să fie îndeplinit). Cu toate acestea, deoarece nici o evaluare bazată pe standarde nu este perfectă, nu toate metodele de evaluare sunt la fel de *credibile*

⁶ Evaluarea formativă le permite cursanților și formatorilor acestora să se concentreze pe competențele care trebuie acumulate ca rezultat al formării în curs de desfășurare. În același timp, această perspectivă oferă cursanților oportunitatea de a-și asuma responsabilitatea pentru propriile nevoi de formare și contribuie la formularea unei strategii pentru învățarea pe tot parcursul vieții.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 11 of 23 |

– unele vor produce rezultate diferite în contexte diferite, sau între cursanți diferiți care, de fapt, au atins același standard de realizare.⁷

Evaluările standardizate sunt gândite astfel încât să crească gradul de credibilitate. Într-un sistem perfect standardizat, toți cursanții s-ar supune aceluiași test, și ar fi notați de către aceeași persoană (sau mașină). Însă, există dezavantaje în cazul evaluărilor standardizate, mai ales în următoarele cazuri:

- În practică, întrebările sau elementele de testare trebuie să fie schimbate frecvent, ceea ce limitează caracterul standardizat al acestui tip de teste, și ar putea avea ca rezultat și costuri mărite.
- Standardizarea este fezabilă numai în cazul testelor scrise și tip grilă. Majoritatea acestui tip de teste nu sunt potrivite pentru evaluarea performanțelor complexe (cu excepția competențelor cognitive, *matematice*) într-o manieră credibilă.

⁷ Luați în considerare situația în care o persoană a participat la un număr de interviuri cu diferiți angajatori, ar avea toți aceștia aceeași opinie în urma interviului despre abilitățile persoanei intervievate?

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 12 of 23 |

Proiectarea evaluării

Planurile de teste și proiectarea centralizată/descentralizată a testării

Organismele de certificare și organizațiile delegate asociate acestora ar trebui să elaboreze planuri de testare care să clarifice ce abordare este preferată pentru proiectarea evaluării în cazul calificărilor pentru care sunt responsabile. Asemenea planuri de proiectare a testării trebuie să clarifice:

1. Ce fel de abordare trebuie urmată pentru proiectarea testelor în cazul acelei părți din calificare pentru care sunt responsabili (abordare centralizată/descentralizată);
2. Motivele pentru alegerile făcute în cadrul acestor planuri;
3. Cine este responsabil pentru proiectarea efectivă a testelor;
4. Ce măsuri se iau pentru prevenirea scurgerii de informații în ceea ce privește subiectele testelor;
5. Cum are loc moderarea (verificarea) testelor (vezi mai jos).

Un test centralizat se referă la teste care sunt proiectate de către un organism de certificare. Astfel de modele de teste au ca rezultat, de obicei, teste standardizate. Aplicarea efectivă a acestui tip de teste poate fi făcută de oricâte dintre organizațiile delegate.

Un test descentralizat se referă la testele care sunt proiectate de către o organizație delegată individuală. O organizație delegată poate folosi în comun teste descentralizate împreună cu alte organizații delegate.

Cel mai bun model de organizare a evaluării de competențe va consta într-o combinație de proiecte de evaluare centralizată și descentralizată. Astfel se vor limita neajunsurile fiecărei abordări în parte iar organismul de certificare și organizațiile descentralizate vor avea ocazia să:

- Realizeze alegeri care să aibă ca rezultat o eficiență sporită din punct de vedere al costurilor;
- Optimizeze utilizarea resurselor disponibile;
- Realizeze evaluări cu o validitate dovedită și/sau grade de credibilitate sporită;
- Permită un maximum de flexibilitate din punct de vedere al proiectării testelor și evaluării efective.

Ghiduri de realizare a proiectelor de teste

Organismele de certificare și/sau organizațiile delegate asociate acestora ar trebui să își documenteze proiectele de realizare a evaluării pentru a permite moderarea și raportarea către Autoritatea Națională pentru Calificări. Documentarea modelului de evaluare se face în conformitate cu ghidurile în materie. Aceste ghiduri sunt puse în

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 13 of 23 |

practică de către organismul de certificare și/sau organizațiile asociate acestora dacă ele s-au implicat în proiectarea testelor. Aceste ghiduri trebuie să clarifice:

1. Măsurile care trebuie luate pentru a defini conținutul evaluării unei calificări (inclusiv o matrice de evaluare care să clarifice cum, și care competențe vor fi evaluate și prin intermediul căror tehnici de evaluare. Anexa 4.2 conține o prezentare generală a celor mai răspândite tehnici de evaluare, a avantajelor și dezavantajelor acestora, și contextelor tipice de aplicare).
2. Care unități de evaluare sunt aplicabile pentru calificarea respectivă (incluzând orice clarificări necesare atunci când, și dacă, unitățile de competență sunt combinate în cadrul unei singure unități de evaluare);
3. Cerințele organizaționale pentru realizarea efectivă a evaluării;
4. Programul de evaluare (care să clarifice ce evaluări au loc și când);
5. Cum ar trebui să se desfășoare evaluarea, notarea și tratarea rezultatelor testării;
6. Cum și când ar trebui să se desfășoare moderarea evaluărilor și cum ar putea conduce la posibila îmbunătățire a modelului, testării efective, evaluării, notării și tratării testelor.

Dovezile de îndeplinire a criteriilor de realizare solicitate

NOTĂ: În anexa 4.3 este prezentată o descriere detaliată a dovezilor de realizare. Această detaliere trebuie considerată un document explicativ care vine în sprijinul metodologiei. Ea oferă organismelor de certificare o mai bună înțelegere care le va veni în ajutor în a lua deciziile corespunzătoare date fiind contextele specifice de evaluare pentru care sunt responsabile.

Un certificat poate fi acordat numai pe baza dovezilor că o persoană a atins standardele cerute în cadrul calificării respective. Aceste dovezi se pot baza, parțial, pe faptul că persoana respectivă a parcurs o anumită formare sau are o anumită experiență, dar ar trebui, de asemenea, să se bazeze pe dovezile de performanță ale persoanei evaluate de către organismul de certificare, sau în numele acestuia, de către organizația delegată.

Deciziile referitoare la întinderea și natura dovezilor⁸ care ar trebui să fie evaluate vor trebui să ia în considerare în mod inevitabil:

- Confirmarea faptului că fiecare element al calificării a fost îndeplinit;
- Acuratețea confirmării faptului că fiecare unitate individuală de competențe din cadrul calificării a fost realizată;
- Costurile evaluării;
- Flexibilitatea procesului de evaluare.

⁸ Trebuie să reamintim că nici o dovadă nu se poate constitui într-o garanție absolută a faptului că o persoană deține cunoștințele, abilitățile sau competențele necesare și că va continua să le dețină.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 14 of 23 |

Un concept cheie este cel al *proporționalității* – acela că întinderea, și prin urmare și costurile înregistrării dovezilor de realizare ar trebui să fie direct proporționale cu necesitatea de asigurare a faptului că o persoană a îndeplinit criteriile de realizare;

Dovada îndeplinirii criteriilor de realizare poate lua forme diferite (vezi anexa 4.2). Este de așteptat ca perspectivele în privința naturii, gradului de adecvare și eficienței dovezilor necesare să se schimbe odată cu trecerea timpului, datorită unei serii de factori, cum ar fi:

- Schimbările tehnologice intervenite în cazul instrumentelor de evaluare (de exemplu, posibilitățile și costurile comparative ale metodelor de testare electronică, utilizarea mijloacelor video pentru înregistrarea performanțelor etc.);
- Cercetările făcute în privința validității diferitelor metode;
- Experiența practicilor pozitive sau negative acumulate în rândul profesioniștilor în domeniu;
- Opiniile factorilor implicați, mai ales ale Comitetelor sectoriale, în ceea ce privește credibilitatea metodelor individuale;
- Evoluția cerințelor de participare la Cadrul European al Calificărilor.⁹

Deși formele dovezilor pot varia între calificări diferite, între contexte de formare și în timp, următoarele caracteristici ar trebui să se aplice în cazul fiecărei acordări de certificate:

Evaluările ar trebui să fie mai degrabă asociate nivelului de performanță indicat în standard decât performanțelor relative ale indivizilor.

Dovezile evaluării (lor) ar trebui să specifice în mod clar:

- Notarea făcută pentru performanța respectivă (admis/respins, calificative sau note, unde acestea prezintă relevanță);
- Persoana (persoanele) care a(u) realizat evaluarea (în cazul unei comisii, cel puțin președintele acesteia);
- Data la care evaluarea a fost finalizată.

Dovezile de evaluare ar trebui să fie păstrate pentru o perioadă de cel puțin 1 an după acordarea definitivă a calificării, pentru a permite judecarea contestațiilor și revizuirea eșantioanelor în scopul asigurării calității.

Organismele de certificare ar trebui să înștiințeze ANC în privința politicilor proprii de obținere a dovezilor de îndeplinire a criteriilor de realizare în cazul fiecărei calificări în parte sau (dacă este cazul) grup de calificări. Aceste politici ar trebui să includă:

Amploarea măsurilor de asigurare a calității (dacă există) pentru elementele introduse în sistemul de evaluare (vezi mai jos);

ANC ar trebui să-și rezerve dreptul de a contesta politicile unui organism de certificare dacă consideră că metodele propuse pentru strângerea dovezilor de realizare sunt realmente lipsite de credibilitate și riscă să strice reputația calificărilor din Registrul Național. În cazuri extreme, ANC poate retrage unui organism de

⁹ Pornind de la presupunerea că România va alege să se implice în acest sistem la momentul introducerii lui.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 15 of 23 |

certificare dreptul de a acorda certificate pentru anumite calificări din cadrul Registrului Național al Calificărilor.

Organismele abilitate în domeniul certificării ar trebui să-și publice metodele prin intermediul cărora vor fi realizate evaluările într-o formă ușor de înțeles de către cursanți și consilierii acestora.

ANC ar trebui să promoveze în mod susținut inovarea, revizuirea și îmbunătățirea abordărilor referitoare la culegerea dovezilor de îndeplinire a criteriilor de realizare.

Moderarea (verificarea)

Moderarea reprezintă procesul de verificare a faptului că evaluările sunt corespunzător duse la bun sfârșit și că dau naștere unor rezultate juste pentru candidații implicați. Acolo unde evaluările sunt realizate de mai mult de o persoană, și acolo unde evaluările nu sunt standardizate (vezi Considerațiile generale mai sus), este importantă crearea unor mecanisme periodice de moderare (verificare) a diferitelor decizii care s-au luat, pentru a se ajunge la o concluzie comună și justă.

Moderarea (verificarea) internă este realizată de către aceeași organizație care a întreprins și evaluările inițiale. Prin contrast *moderarea (verificarea) externă* este realizată de către o persoană din afara organizației. În multe sisteme sunt folosite ambele mecanisme.

Acolo unde evaluarea se bazează în întregime sau în mare măsură pe principii de proiectare descentralizată (vezi mai sus), verificarea externă ar trebui să fie prevăzută în cadrul procesului de acordare a calificărilor.

Organismele de certificare și organizațiile delegate asociate acestora ar trebui să informeze ANC în privința politicilor lor de moderare.

Asigurarea calității evaluării

Asigurarea calității evaluării de competențe nu reprezintă un aspect în sarcina ANC, însă ANC trebuie să aibă în vedere participarea organismelor de certificare și a organizațiilor delegate de acestea în sisteme oficiale de asigurare a calității la momentul evaluării solidității generale a sistemelor care colectează dovezi de îndeplinire a criteriilor de realizare.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 16 of 23 |

Organismele de certificare ar trebui:

1. să formuleze cerințe minimale pentru selectarea și formarea personalului care realizează evaluări în propriile organizații, sau în cadrul acelor organizații cărora le sunt delegate sarcinile de evaluare;
2. să realizeze auditări periodice ale eficienței evaluărilor care conduc la acordarea de calificări sub egida lor.

Cerințe minimale în ceea ce privește personalul de evaluare

Selectarea și formarea personalului care creează și/sau realizează evaluări ar trebui să includă proceduri de:

1. Utilizare a personalului care are un nivel corespunzător de cunoștințe în privința cerințelor ocupației(lor) acoperite de către calificările pe care le evaluează;
2. Asigurarea faptului că personalul este familiarizat corespunzător cu cerințele standardelor și are ocazia să discute și să le compare periodic cu personalul cu sarcini similare, pentru a putea promova consecvența în procesul de interpretare;
3. Informare deplină a personalului asupra tehnicilor de evaluare aplicabile în cadrul calificării individuale pe care o evaluează.

Cerințe de auditare

Auditările referitoare la eficiența evaluărilor ar trebui să includă aprecieri asupra:

- Gradului în care personalul urmează metodele de evaluare cerute în cadrul calificării(lor);
- Gradului în care se aplică în mod consecvent deciziile în cazul indivizilor evaluați;
- Dacă li se asigură persoanelor cu dizabilități accesul la evaluare.
- În cazul organismelor de certificare cărora li s-a recunoscut de către ANC dreptul de a emite certificate, ANC poate controla procedurile organismului respectiv pentru asigurarea calității evaluărilor organizate de acesta, inclusiv pentru examinările cele mai utilizate în cadrul evaluărilor.

Constatările și recomandările rezultate din evaluările ANC trebuie să fie aduse la cunoștința organismului de certificare, și ele pot include cerințe care se transformă în condiții obligatorii pentru recunoașterea în continuare a dreptului organismelor de certificare de a acorda calificările prevăzute de Registrul Național al Calificărilor.

Ministerele și Universitățile pot invita ANC să realizeze controale similare ale procedurilor de evaluare pe care ele le organizează direct sau prin intermediul unor organisme delegate.

Ar fi necesar ca, periodic, să fie realizate evaluări ale gradului în care răspund cursanții calificați la cerințele standardelor impuse de către angajatorii acestora. Acest tip de evaluare poate fi organizată sau intermediată de către ANC la nivelul

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 17 of 23 |

unui set de calificări și organisme de certificare. Ea va sta la baza viitoarelor procese de revizuire a standardelor.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 18 of 23 |

Anexa 4.1

Tabelul prezintă o gamă de metode de evaluare comune, incluzând comentarii asupra situațiilor în care acestea sunt percepute ca fiind corespunzătoare.

| Metoda | Avantaje | Dezavantaje | Aplicare tipică |
|---|--|--|---|
| <p>A</p> <p>Teste scrise standardizate, notate extern</p> | <p>Relevantă; elevi din cadrul unor școli diferite sunt evaluați în conformitate cu aceleași standarde, cu posibilități limitate de subiectivitate din partea examinerilor</p> <p>Este utilă dacă se dorește clasificarea cursanților în funcție de abilități, sau pentru acordarea de note.</p> <p>Tinde a avea o credibilitate sporită în rândul publicului.</p> <p>Poate fi auditată.</p> | <p>Nu poate reflecta cu ușurință competențele practice sau personale.</p> <p>Poate fi ne-economică dacă numărul de persoane care se califică simultan este relativ mic.</p> <p>Dificil de structurat unitate cu unitate.</p> <p>Unii dintre cursanți (de exemplu adulți cu rezultate școlare slabe) le pot resimți ca fiind apăsătoare.</p> | <p>Examinări școlare tradiționale.</p> <p>Ocupații în care cunoștințele detaliate prezintă importanță (de exemplu contabilitate, drept).</p> <p>Aplicabile în cazul contextelor non-formale și informale.</p> <p>Pot fi administrate prin intermediul computerului.</p> |
| <p>B</p> <p>Teste practice, proiectate la nivel central, evaluate la nivel local</p> | <p>Pot reflecta unele abilități practice și personale, și își pot păstra într-o oarecare măsură și gradul de standardizare.</p> <p>Centrele pot organiza sesiuni de testare la momente diferite în timp.</p> <p>Pot fi implicați evaluatori externi, ceea ce contribuie la credibilitate.</p> <p>Poate fi auditată, dacă există un produs sau dovadă scrisă.</p> | <p>Elementele de testare trebuie să fie frecvent modificate, astfel încât cursanții să nu învețe pe dinafară rutine de testare.</p> <p>Dificil de structurat unitate cu unitate.</p> <p>Dificil de testat unele dintre competențele personale (de exemplu lucrul în echipă, lucrul cu clienții).</p> <p>Tinde să reprezinte doar o proporție redusă din munca cursanților.</p> | <p>Arii profesionale meșteșugărești în care un obiect poate fi produs într-un timp limitat (de exemplu catering, artizanat).</p> <p>La conducerea de vehicule și operarea de dispozitive.</p> <p>Aplicabilă la certificarea rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale.</p> <p>De multe ori utilizate în paralel cu teste scrise.</p> |

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 19 of 23 |

| Metoda | Avantaje | Dezavantaje | Aplicare tipică |
|--|--|--|---|
| C Evaluare prin interviu (comisie) | Permite luarea în considerare a unei game lărgite de factori, mai ales dacă cursanților li se solicită să își prezinte performanțele în cursul sesiunii de evaluare. Poate fi obținută credibilitatea prin implicarea evaluatorilor externi. Destul de flexibilă. Comisiile de examinare pot fi organizate suficient de rapid, chiar și pentru un număr redus de cursanți. | Lipsită de relevanță, cu excepția situației în care comisiile de examinare au parte de o formare și o îndrumare intensivă, și țin cont de acestea. Dificultăți în recrutarea evaluatorilor externi corespunzători. Pot apărea acuzații de subiectivitate. Dificil de auditat. | De multe ori combinată cu (B). Utilizată pentru cursanții cu nevoi speciale care, dintr-un motiv sau altul, nu pot să participe la sau au lipsit de la evaluările normale. Aplicabilă la certificarea rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale. Utilizată la luarea deciziilor în privința admiterii în programe care solicită în mod normal existența unei calificări anterioare. |
| D Muncă de proiect notată | Poate testa integrarea cunoștințelor/abilităților acumulate în paralel într-un număr de unități. Testează competențele personale de organizare și inițiativă. Poate reprezenta o experiență de învățare valoroasă pentru cursant. Poate aproxima condițiile din mediul "real" (de exemplu, în cazul proiectului realizat prin experiență de muncă). Poate fi auditată dacă există un raport, un obiect <i>etc.</i> | Consumatoare de timp atît din punct de vedere al realizării, cît și al evaluării. Pot exista dubii în legătură cu faptul că munca aparține efectiv studentului respectiv (poate să existe ajutor din partea prietenilor/familiei). Relevanță limitată, deoarece este dificil de standardizat procesul de notare. Foarte dificil de structurat unitate cu unitate. | Programe de calificare cu durată mai mare. Calificări la nivel de tehnician care necesită abilități de rezolvare a problemelor. De multe ori combinată cu instruirea sau experiența efectivă de lucru. Nu este aplicabilă cu ușurință la certificarea rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale. |

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 20 of 23 |

| Metoda | Avantaje | Dezavantaje | Aplicare tipică |
|---|---|---|--|
| E Evaluarea continuă realizată de către profesori | Flexibilă, permite realizarea de evaluări la momente diferite în cursul unui program. Pot fi luate în considerare toate aspectele legate de performanță, inclusiv abilitățile personale, practice și intelectuale. Poate fi combinată cu evaluarea formativă pentru a veni în sprijinul procesului de învățare. | Relevanța este dificil de obținut; profesori diferiți vor face aprecieri diferite. Credibilitatea redusă din partea publicului. Pot exista acuzații de subiectivitate la adresa profesorilor. Necesită un sistem amplu de îndrumare și verificare. Acesta este costisitor și poate supra-încărca profesorii. Greu de auditat. | Calificările care pun accentul pe competențele personale. În situațiile în care certificarea unitate cu unitate reprezintă un aspect important. Calificările din sistemul de educație inițială în cadrul căruia ruta principală este orientată către formarea ulterioară. Nu este compatibilă cu recunoașterea rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale. De obicei combinată cu alte metode (sinoptice). |
| F Evaluarea de portofoliu ¹⁰ | Permite evaluarea unei game largi de abilități diferite. Poate fi combinată cu învățarea și cu experiența de lucru. Poate fi utilă pentru evaluarea formativă. Permite evaluările unitate cu unitate. Poate fi auditată. | Nu este standardizată. Apar dovezi diferite în cazul fiecărui cursant în parte. Relevanța este dificil de obținut; evaluatori diferiți vor face aprecieri diferite. Există probleme în ceea ce privește credibilitatea pentru public a metodei. Poate fi consumatoare de timp pentru cursanți în sensul acumulării dovezilor de realizare și pentru evaluatori la procesul de notare. | Calificări în arte vizuale și sport. Perfecționarea profesională continuă pentru profesioniști cu tradiție care necesită actualizare. Deseori utilizată pentru a evalua performanțele în cursul procesului de lucru efectiv. În condiții normale, este intens moderată (verificată). Aplicabilă recunoașterii rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale. |

¹⁰ Acolo unde cursanții prezintă un “portofoliu” de exemple de muncă și referințe (“declarații de martori”) din partea persoanelor care au urmărit aceste performanțe.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 21 of 23 |

Anexa 4.2

| SUBSISTEMUL | CONTEXTUL DE FURNIZARE A FORMĂRII | TIPURILE DE CERTIFICATE ELIBERATE RAPORTATE LA NIVEL/PROGRAM | NIVELUL DE CALIFICARE |
|--|---|---|------------------------|
| Furnizori de formare profesională inițială/tehnică | formal | Certificat de calificare profesională: Acordat după promovarea examenului final care succede finalizarea cu succes a unui program de formare la nivel 1, 2 și 3. (implicarea partenerilor sociali nu este încă pusă în practică în sistemul reformat pentru nivelul 3) Candidații care eșuează la acest examen primesc un Certificat de absolvire | 1,2 & 3 |
| Licee de nivel secundar (teoretice, militare, teologice, de arte, de sport sau pedagogice) | formal | Certificat de competență acordat după promovarea examenului final în mod independent de diploma examenului de bacalaureat: acordat la finalizarea cu succes a bacalaureatului și facilitând accesul la educația de nivel terțiar. Va deveni operațional începând cu anul 2007. | 3 |
| Furnizori de formare profesională continuă | formal / non-formal (la locul de muncă) | Certificat de calificare profesională: Acordat la finalizarea cu succes a unui program de calificare sau recalificare, după promovarea examenului final. Certificat de Absolvire: Pentru finalizarea cu succes a programelor de inițiere, perfecționare și specializare și a examenului final asociat acestora, sau la terminarea fiecărui modul, în cazul în care programele de formare sunt structurate pe module. | 1,2 & 3 1,2 & 3 |
| Centre de evaluare | non-formal / informal | Certificat de competență: Acordat la finalizarea cu succes a unui proces de evaluare bazat pe unități de competență | 1,2 & 3 |

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 22 of 23 |

Anexa 4.3

Formele dovezilor privind îndeplinirea criteriilor de realizare

1. Persistă discuțiile și disputele în rîndul experților asupra celor mai adecvate mijloace care să asigure faptul că o persoană s-a conformat cerințelor unei calificări. Acesta reprezintă un domeniu de dezvoltare și cercetare continuă, și ar fi greșit să prevedem o modalitate unică, universală, de aplicare la nivelul tuturor calificărilor profesionale din România. Întrebarea nu este: “Ce este corect ?”, ci mai degrabă “Ce este fezabil ?”

2. Luarea unei decizii în ceea ce privește fezabilitatea se va axa pe:

- luarea în considerare a costurilor de strîngere a dovezilor, atît din punct de vedere al resurselor alocate acestui proces, cît și al timpului dedicat de către profesori și elevi/cursanți, care, altfel, ar fi fost alocat procesului de învățare;

- stabilirea raportului costuri/beneficii, în cazul în care suntem interesați de obținerea unui grad ridicat de încredere în aceste dovezi. Dacă este crucial să existe încredere în atingerea competenței respective (de exemplu, în cazul pilotului de linie), va fi perfect justificată cheltuirea a mai mult timp și mai multor resurse în strîngerea dovezilor necesare decît în cazul în care acordarea unei calificări oferă acces într-o poziție care va fi supervizată și unde, în orice caz, este disponibilă formarea ulterioară;

- opțiunea de a face departajări fine în ceea ce privește meritele relative ale diferiților indivizi (pentru a-i selecta pe “cei mai buni”) sau de a ne concentra pur și simplu pe identificarea persoanelor care au atins un standard dat, fără a face în mod necesar departajări între aceste persoane. În EFP, această ultimă opțiune este cea firească, dar vor exista cazuri în care notele relative devin și ele importante;

- opțiunea de a strînge dovezi care să acopere fiecare dintre competențele obținute, sau de a ne concentra pe competențele care apar mai importante față de celelalte. Într-adevăr, cîteodată putem porni de la premiza rezonabilă că, dacă o persoană performează corespunzător într-un domeniu, e foarte posibil să facă lucrurile la fel de bine și în alte domenii de activitate. Acest tip de premiză prezintă riscuri uriașe, însă este asumată mai des decît am fi dispuși să o recunoaștem.

În mod evident, trebuie atins un echilibru între toți acești factori, iar acest echilibru va depinde de context.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 23 of 23 |

Cîteva concepte

3. Următoarele concepte se vor dovedi utile la momentul luării în considerare a naturii și gradului de adecvare a dovezilor de realizare.

Controlarea intrărilor în sistem raportată la controlarea rezultatelor

4. În mod tradițional, mare parte a sistemului EFP din Europa s-a concentrat pe atenția acordată datelor de intrare în sistem (*input-uri*). Într-un astfel de sistem, există preocuparea de a urma curriculumul aprobat, de a asigura faptul că profesorii sunt pregătiți în mod corespunzător, că echipamentele și materialele sunt conforme. Principiul este acela potrivit căruia, dacă elevii și cursanții parcurg un program bine construit, cu monitorizarea evoluției lor din partea profesorilor, vor obține cunoștințele și deprinderile pe care programul a fost proiectat să le ofere. Această perspectivă se bazează, desigur, pe premiza potrivit căreia participarea la un program bine construit va conduce în mod invariabil la atingerea obiectivelor propuse.

5. La cealaltă extremă, controlarea rezultatelor¹¹ (ieșirilor din sistem) caută să se asigure că indivizii dețin competențele cerute, indiferent de modul în care le-ar fi putut dobîndi. Această abordare se bazează pe presupunerea că testarea concentrată pe rezultate poate fi completă și că va fi întotdeauna precisă.

6. Diferența între aceste două abordări este similară cu echivalentele lor din economie, asigurarea calității *proceselor* (de exemplu, standarde ISO, managementul total al calității) comparată cu controlul de calitate al produselor finale (cum ar fi inspectarea produselor și respingerea acelor care nu se conformează specificațiilor).

7. Dusă la extremă, este evident că nici una dintre abordări nu este satisfăcătoare. Nu poate constitui o surpriză faptul că, în practică, este utilizată o combinație a celor două abordări, deși proporția dintre acestea diferă de la o țară la alta și de la un context la altul, la nivel național. De exemplu, sistemele axate pe un grad înalt de control al elementelor la intrare introduc particularități cum ar fi evaluarea continuă a elevilor de către profesori, cu posibilitatea de a solicita elevilor să repete un an sau un modul și o examinare finală care testează un eșantion din ceea ce se așteaptă a fi fost deprins de către elevi. În mod similar, sisteme care se bazează în mare măsură pe evaluarea rezultatelor sunt, de asemenea, interesate și de datele de intrare (de exemplu, cât de multă și ce fel de experiență anterioară au cursanții).¹²

8. Deși există un grad oarecare de convergență între cele două abordări, cu toate acestea proporția de utilizare între ele variază în conformitate cu circumstanțele și tradițiile. În general, în România și în alte părți, programele de formare profesională inițială pun un accent sporit pe curriculum-ul reglementat și pe durata formării, în mai mare măsură decît în cazul programelor de formare profesională continuă pentru adulți. Într-un caz extrem, procedurile de recunoaștere a rezultatelor învățării din

¹¹ *Outputs* – în original, în limba engleză (n.tr.)

¹² Un exemplu este sistemul de *Ucenicie modernă* din Marea Britanie, care a început prin evaluarea doar a rezultatelor, însă la ora actuală solicită existența unei durate minime de formare și frecventarea unor cursuri specifice, pe lângă existența unei experiențe de lucru efectiv în întreprinderi.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 24 of 23 |

contexte non-formale și informale trebuie în mod evident să se bazeze în mare măsură pe măsurarea rezultatelor (deoarece datele de intrare sunt complet nereglementate).

9. Un sistem care include în mare măsură atât caracteristicile controlului datelor de intrare cât și cel al rezultatelor este teoretic dezirabil, dar un asemenea sistem ar fi atât costisitor, cât și prea puțin adecvat unui număr de obiective (de exemplu, nu ar permite cu ușurință recunoașterea rezultatelor învățării în contexte non-formale/informale). Putem afirma, prin urmare, că este de dorit obținerea unei combinații de abordări, însă în proporții diferite, iar:

Cu cât este mai mare accentul pus pe controlul datelor de intrare, cu atât mai acceptabil este să luăm ca bază de referință pentru controlul rezultatelor (evaluarea) un eșantion din ce s-a predat;

Și reciproc, cu cât este mai mare accentul pus pe evaluare, cu atât mai puțin trebuie să ne punem problema controlării naturii datelor de intrare.

10. Metodologia de certificare a calificărilor și competențelor propune ca în toate cazurile, chiar și acolo unde nivelul de control al datelor de intrare este unul ridicat, să existe o formă de evaluare a performanței individuale.

Evaluarea formativă și cea sumativă

11. *Evaluarea formativă* se referă la acele evaluări ale individului necesare pentru a îndruma procesul de formare – asigurându-se că punctul de plecare pentru fiecare persoană în parte este evaluat corespunzător, constatănd progresul înregistrat pentru a scoate în evidență ce s-a obținut deja și care sunt punctele slabe care trebuie abordate și oferind feedback pentru a încuraja individul. Profesorii și formatorii buni fac acest lucru în mod regulat, pe măsură ce notează și urmăresc munca elevilor și cursanților. Principalul scop al evaluării formative este de a veni în ajutorul cursanților.

12. *Evaluarea sumativă*, pe de altă parte, reprezintă o evaluare obiectivă a rezultatelor învățării prin comparație cu un standard predefinit, pentru a constata dacă o calificare, sau o parte a acesteia, a fost atinsă. Obiectivul principal al evaluărilor sumative este de a raporta realizările altor persoane decât cursanților (de exemplu, angajatorilor, în procesul de formare continuă etc.).

13. În termeni stricți, ANC este interesată numai de evaluarea sumativă. Cu toate acestea, dovezile din cadrul evaluării formative pot fi utile în alcătuirea unei evaluări sumative complete a unei persoane:

Atunci când există un grad de încredere arătat procesului de *controlare a datelor de intrare* (vezi mai sus), un sistem puternic de evaluare formativă poate reprezenta un indicator util al existenței unor date de intrare de calitate;

Dovezile rezultatelor obținute în evaluarea formativă pot fi utilizate în scopuri sumative. Cu toate acestea, trebuie admis faptul că acest proces nu poate fi standardizat și că pot apărea conflicte de interese în rîndul profesorilor (de exemplu, încercarea de a încuraja elevul poate să intre în conflict cu capacitatea de a face o constatare obiectivă).

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 25 of 23 |

De asemenea, trebuie manifestată atenție pentru cazul în care se pune prea multă bază pe evaluarea formativă ca fiind cea capabilă să ofere judecăți de valoare în privința atingerii standardelor din punctul de vedere al calificărilor. S-ar putea ca acest tip de evaluare să nu fie suficientă în sine.

Amploarea evaluării

14. Calificările bazate pe standarde ocupaționale vor consta dintr-un număr de unități, fiecare la rândul ei constând dintr-un număr de elemente (vezi Metodologia M2). Pentru a obține un raport *complet* de realizare ar fi necesară întreprinderea unei evaluări pentru fiecare element în parte și pentru fiecare cursant. Acest proces poate deveni costisitor și mare consumator de timp. Va deveni și mai costisitoare dacă se dorește obținerea unor niveluri ridicate de acuratețe, standardizare și evaluare externă.

15. În practică, sistemele care intenționează să evalueze toate unitățile și standardele tind să fie combinate cu evaluarea formativă și să se bazeze pe evaluatori interni, cu dezavantaje din punct de vedere al fezabilității presupuse de aceste metode.

16. Alternativele la evaluarea completă se bazează fie pe:

mostre de performanță în cadrul cărora cursanții (și deseori și profesorii acestora) nu știu care sunt elementele care vor fi testate. Intenția în acest caz este de a promova îndeplinirea corespunzătoare a criteriilor de realizare la nivelul întregii game de standarde, deoarece reprezintă singura posibilitate pentru profesori și cursanți să se asigure că au șanse la promovarea evaluării, sau;

competențe critice care sunt deosebit de importante pentru calificare și poziția profesională și care, dacă sunt îndeplinite cu succes, dau naștere unui sentiment de încredere că și celelalte standarde, mai puțin critice, sunt tangibile.

17. Acolo unde există un nivel de încredere în controlul datelor de intrare (vezi paragraful 4 de mai sus), evaluarea mostrelor de performanțe este considerată de cele mai multe ori ca fiind suficientă. Acolo unde există un nivel mai redus de încredere în datele de intrare, atunci mai degrabă va exista tendința de creștere a gradului de acoperire a evaluării.

18. Unele sisteme se bazează pe o abordare dublă: evaluarea internă continuă a tuturor standardelor (cu grade relativ scăzute de credibilitate), combinată cu evaluări bazate pe eșantioane, realizate prin intermediul unor evaluări externe și/sau standardizate. Această abordare reprezintă o metodă de combinare a validității cu credibilitatea. Cu toate acestea, se ridică problema cazului în care o persoană “promovează” acele unități care sunt evaluate informal, dar care eșuează în cazul unei evaluări mai riguroase a celorlalte unități, ar trebui ca acelei persoane să-i fie recunoscute unitățile care au fost supuse numai unor metode de evaluare mai puțin formale ?

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 26 of 23 |

“Unitatea” de evaluare

19. Acolo unde este utilizată o abordare bazată pe eşantionare (vezi mai sus), este necesar să clarificăm care este gama de standarde care urmează să fie eşantionată. Ea poate fi:

- a) o singură unitate luată o dată (adică o evaluare pentru unități individuale selectate). Aceasta este o abordare logică, dar în mod evident va lăsa complet neevaluate unele unități din standardele ocupaționale;
- b) întreaga calificare (adică o evaluare care eşantionează diferite aspecte acoperind întreaga calificare). Aceasta reprezintă o evaluare *sinoptică* și prezintă avantajul specific pentru cursanți, care trebuie să-și reamintească unitățile pe care le-au reținut la începutul programului de formare și de asemenea permite aplicarea de metode care să testeze dacă cursanții pot *integra* cunoștințele și deprinderile întregii calificări – un element pe care angajatorii pun accentul în mod special;
- c) un grup de unități din cadrul unei calificări.

20. Deși există avantaje în cadrul unei evaluări sinoptice, este dificil de combinat cu ideea de a recunoaște unități persoanelor care nu au realizat întreaga calificare, sau de a-i scuti parțial pe aceia care (cazul adulților cu experiență de lucru) au fost deja evaluați și li s-a recunoscut realizarea unui număr de unități; o astfel de scutire ar fi inutilă, deoarece aceste persoane ar trebui, oricum, să promoveze aceeași evaluare sinoptică cu ceilalți cursanți care nu au beneficiat de scutire.

21. O evaluare sinoptică este, de asemenea, dificil de combinat cu modelele de tip “modul de bază și opțiuni” ale calificărilor (vezi metodologia M2), deoarece ar fi în mod evident injust pentru cursanți să fie supuși la o evaluare care ar putea să conțină mostre de criterii de realizare provenind din cadrul unor unități pe care ei nu le-au ales printre opțiunile proprii. Din acest motiv, abordarea *grupului de unități* (c) de mai sus) este probabil singura abordare fezabilă pentru calificările de tip “modul de bază și opțiuni”, cu o evaluare pentru partea de bază, și cu acoperirea opțiunilor fie prin intermediul unor evaluări mai puțin formale în cazul fiecărei unități opționale, sau printr-o evaluare ulterioară a grupului pentru o serie reunită de unități opționale (vezi secțiunea de “Opțiuni prezentate ca rute de progresie” din Metodologia M2).

22. Ne-am referit deja la problema persoanelor care au eşuat, sau nu au trecut printr-o evaluare bazată pe un eşantion ce acoperă toate unitățile unei calificări sau un grup de unități, dar care au absolvit deja anumite unități din cadrul calificării. Se poate considera că au fost respinși pentru acele unități, și nu ar trebui ca acestea să le mai fie recunoscute. S-ar putea, însă, argumenta că motivul pentru care au eşuat în cazul unei evaluări sinoptice sau bazate pe un grup de unități nu are nici o legătură cu unitatea pe care pretind să o fi acoperit deja (și pe care, poate, metode informale de evaluare au indicat în prealabil că le stăpînesc).

23. O soluție la această problemă este alcătuirea evaluărilor unei calificări unitate cu unitate, deși, așa cum s-a menționat (în alineatul 14 de mai sus), acest proces va fi unul fie costisitor, fie va genera probleme în ceea ce privește credibilitatea, ceea ce va veni în detrimentul tuturor celor care se pregătesc pentru a obține calificarea completă. Cealaltă soluție, care este recomandată, este de a avea o facilitate pentru

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|-----------|--------|-------|------------|-------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 27 of 23 |

evaluări speciale ale unităților, care poate fi utilizată în aceste circumstanțe.¹³ Metodologia [partea principală] specifică în mod clar că nu trebuie emis un certificat pentru o singură unitate de competență, cu excepția cazului în care a fost organizată o evaluare specifică pentru unitatea respectivă.

¹³ De exemplu, utilizând metodologia pentru recunoașterea rezultatelor învățării în context non-formal sau informal.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|--------------------|------------------|---------------|--------------|-------------|--------------------|
| Metodologia M4.doc | | | draft | 22-01-2008 | 28 of 23 |