



Establishment of National Authority for Qualifications

Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)

Phare EuropeAid 121949 /D/SV/RO

CNFPA

EVALUARE CRITICĂ SI RECOMANDĂRI

REFERITOARE LA

SISTEMELE EXISTENTE DE CERTIFICARE A COMPETENȚELOR ȘI CALIFICĂRILOR

București, 27-11-2007
Asistența Tehnică
Paul Weide

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr. of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	1 of 26

Introducere

Evaluarea competențelor reprezintă procesul de colectare a informațiilor necesare pentru a determina competențele și a le aprecia în conformitate cu standardul.

În acest raport se prezintă o evaluare critică a sistemelor existente de certificare a competențelor și calificărilor în formarea profesională din România. De asemenea, sunt incluse și seturi de recomandări. Acestea sunt realizate în vederea dezvoltării unei metodologii pentru certificarea competențelor și calificărilor (M4) aplicată în formarea profesională, pe baza principiilor comune ÎPT și FPC, luând în considerare contextele formale, non-formale și informale de dobândire a rezultatelor învățării, asigurând un traseu de formare flexibil și transparent, definind responsabilitățile diferiților actori implicați și reglementările instituționale necesare.

Cititorii acestui raport trebuie să țină cont de următoarele aspecte:

1) Focalizarea pe evaluarea bazată pe criterii

Învățământul și formarea profesională se bazează pe standarde. Curricula în învățământul profesional și tehnic inițial se bazează pe standarde de pregătire recunoscute la nivel național, iar programele de FPC (formare profesională continuă) se bazează pe standarde ocupaționale recunoscute la nivel național. Consecința logică a acestui fapt este că evaluarea elevilor în ÎPT ar trebui să se bazeze pe criterii¹. Acest lucru înseamnă că nu ne concentrăm pe evaluarea normativă² care poate fi percepută ca o formă de evaluare cu o mare popularitate în contextul furnizării de formare și al competiției între beneficiarii formării.

2) Focalizarea pe evaluarea competenței

Evaluarea competențelor se bazează pe criteriile de performanță. Dacă obiectivul evaluării este de a stabili competența profesională a unui candidat, o astfel de evaluare ar trebui să se realizeze în condiții normale de muncă sau cât mai apropiate de acestea, pe baza criteriilor de performanță ale standardului, respectând principiile de bază ale validității și credibilității. Dacă obiectivul evaluării este numai de a evalua competențele cheie (fundamentale) necesare sau competențe generale, atunci o astfel de evaluare nu trebuie să aibă loc neapărat în condițiile descrise mai sus atât timp cât principiile de bază ale validității și credibilității sunt respectate.

3) Focalizarea pe nivelurile 1, 2 și 3

Sfera de acțiune a acestui raport se limitează la nivelurile actuale de calificare definite în România pentru formarea profesională ca nivelurile 1, 2 și 3.

4) Aspecte de dezbătut

¹ Evaluarea bazată pe criterii pornește de la ideea că un candidat de succes este capabil să ducă la bun sfârșit activitățile și să obțină rezultatele așteptate așa cum sunt acestea definite prin criteriile de performanță ale unui standard pre-definit.

² 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
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	2 of 26

O chestiune importantă de dezbătut asupra căreia nu s-a tras o concluzie în acest raport este problema includerii sau excluderii bacalaureatului într-o metodologie coerentă pentru certificarea de competențe. Programul de bacalaureat este un program de formare de nivel 3 care oferă acces la învățământul profesional superior. Dacă totuși dezvoltarea unei metodologii se va face “pe baza principiilor comune specifice ÎPT și FPC, ... asigurând un traseu de formare flexibil și transparent”, atunci ar fi o opțiune logică luarea în considerare a bacalaureatului ca parte a ÎPT.

Acest raport are 4 capitole. Fiecare capitol are aceeași structură. Mai întâi este oferită o scurtă descriere a situației existente, urmată de o prezentare a punctelor forte și a elementelor critice care sunt mai apoi discutate într-un set de recomandări.

Primul capitol se ocupă de cadrul legislativ, și este urmat de o prezentare a cadrului metodologic în capitolul 2. De fapt, aceasta ar fi putut fi o parte integrantă a capitolului 1, deoarece cadrul metodologic este parte a cadrului legislativ. În capitolul 3 este prezentat cadrul organizațional. În finalul raportului, capitolul 4 abordează câteva chestiuni de bază legate de evaluarea de competențe, cum ar fi conceptul de “unitate de evaluare”, ce tipuri de evaluări au loc și care sunt conceptele de bază care joacă un rol important în proces.

Cei care sunt interesați numai în partea referitoare la recomandări, le vor regăsi la finalul fiecărui capitol.

Notă

Evaluarea critică a actualelor sisteme de certificare a competențelor și calificărilor ar putea fi caracterizată drept o călătorie aventuroasă, plină de surprize neașteptate, dar plăcute. Dacă procesul de colectare a datelor a născut uimire, constatându-se faptul că introducerea unei noi legi nu pare a lua în calcul existența alteia, amendamentele ulterioare și parcurgerea în paralel a textelor de lege au rezolvat imediat problema.

Cu toate acestea, s-a ridicat astfel încă de la început o problemă importantă pe lista chestiunilor cărora trebuie să li se găsească răspuns: cât de bine informați sunt organizatorii evaluării efective: furnizorii și centrele de evaluare ? Cum percep aceștia situația actuală și ce ar recomanda ei, dacă ar avea ocazia să o facă ? Din această perspectivă, am organizat ateliere de lucru cu reprezentanți ai furnizorilor și centrelor de formare și am purtat discuții cu câțiva reprezentanți ai factorilor interesați. Părerile exprimate de acești actori au influențat viziunea exprimată în acest raport. În același timp, aceste păreri au ajutat la o mai bună înțelegere a contextului în care s-a desfășurat această analiză. Fără aceste contribuții, călătoria ar fi fost o analiză meticuloasă, plictisitoare, de documente și un exercițiu obositor.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	3 of 26

Cuprins

Cuprins.....	4
1 CADRUL LEGISLATIV EXISTENT ÎN ROMANIA	5
Descriere	5
Context european	6
Puncte forte	7
Aspecte critice.....	8
Recomandări.....	8
2 METODOLOGII	10
Descriere	10
Puncte forte	12
Aspecte critice.....	13
Recomandări.....	14
3 CADRU ORGANIZAȚIONAL	15
Descriere	15
Puncte forte	17
Aspecte critice.....	17
Recomandări.....	18
4 ASPECTE DE BAZĂ PRIVIND CERTIFICAREA COMPETENȚELOR.....	20
Descriere	20
Puncte forte	22
Aspecte critice.....	22
Recomandări.....	22

Anexa 1: Cadrul general al raportului

Anexa 2: Surse

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	4 of 26

1 CADRUL LEGISLATIV EXISTENT ÎN ROMANIA

Descriere

Evaluarea și certificarea în cadrul învățământului și formării profesionale (tehnice/inițiale) – ca parte a învățământului pre-universitar – se bazează pe prevederile Legii Educației nr. 84/1995, republicată cu modificările și completările ulterioare. Aceasta este pusă în aplicare prin metodologii specifice.

Evaluarea și certificarea în formarea profesională continuă (FPC) este reglementată în conformitate cu prevederile Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 (cu modificările și completările ulterioare) privind formarea profesională a adulților. În completare, HG nr. 501/5253/2003 și ordinul nr. 4543/468/2004 (ambele cu modificări și completări ulterioare) joacă un rol important. Prima reprezintă baza legală pentru metodologia de certificare în formarea profesională a adulților. Cel din urmă reprezintă baza legală pentru aprobarea procedurilor de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute în context non-formal și/sau informal.

Cadrul legislativ se asociază cu documentele strategice la nivel național, ministerial și de sector.

În concluzie, cadrul legislativ actual este proiectat astfel încât să țină seama de patru subsisteme înrudite în cadrul formării profesionale, dacă luăm în considerare evaluarea de competențe (vezi tabelul următor). Pentru fiecare subsistem, au fost aplicate prevederi legislative specifice legate de principiile autorizării “furnizorilor de evaluare”³, principiilor de evaluare și certificatele eliberate în urma evaluării.

Acest paragraf se concentrează pe certificatele eliberate în urma evaluării are. Autorizarea furnizorilor de formare și principiile evaluării vor fi abordate ulterior (capitolele 2 și 4). În fiecare subsistem sunt eliberate diferite tipuri de certificate. Tipurile de certificate sunt legate de subsistem, dar în mai mare măsură de tipul de formare care a precedat evaluarea calificării și în unele cazuri de nivelul de calificare.

În următorul tabel sunt prezentate subsistemele identificate, contextul furnizării de formare, tipul de program de formare, tipurile de certificate și nivelul de calificare.

³Unii dintre acești “furnizori de evaluare” sînt în primul rînd furnizori de formare, dar în acest raport ne concentrăm asupra calității lor de evaluatori..

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	5 of 26

SUBSISTEMUL	CONTEXTUL DE FURNIZARE A FORMĂRII	TIPURILE DE CERTIFICATE ELIBERAT 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

Context european

Formarea profesională este una dintre prioritățile programelor europene cu impact direct asupra politicilor de ocupare a forței de muncă. Obiectivul principal în această privință este

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	6 of 26

creșterea nivelului și calității formării profesionale și tehnice pentru toți cetățenii europeni. Acesta atrage după sine reforma în învățământul profesional și tehnic.

În România, acest obiectiv este urmărit prin intermediul asistenței multi-anuale din partea Uniunii Europene prin proiectele PHARE. Rezultatul așteptat ar trebui să aibă un impact asupra sistemului de formare din România în ansamblu (prin măsuri de sprijin care vor contribui mai ales la creșterea nivelului de calitate) și asupra recunoașterii învățământului și formării românești la nivel european.

În ceea ce privește evaluarea /examinarea/certificarea în educația și formarea profesională, elementele cheie la nivel european, cunoscute ca priorități în cadrul acordului de la Helsinki, ar trebui să concentreze pe următoarele aspecte:

1. Imaginea, statutul și atractivitatea formării profesionale. În acest context, ar trebui pus mai mult accent pe buna administrare a sistemelor, instituțiilor și/sau furnizorilor de formare profesională.
2. Dezvoltarea continuă, testarea și implementarea de instrumente europene comune. Obiectivul este ca această aplicare a instrumentelor agreeate să aibă loc până în 2010.
3. O abordare mai sistematică pentru a îmbunătăți procesul de învățare reciprocă. Pentru a sprijini acest aspect, o atenție deosebită ar trebui acordată îmbunătățirii sferei de acțiune, comparabilității și credibilității statisticilor în VET până în 2008.
4. Implicarea activă a tuturor factorilor interesați pe măsură ce procesul de la Copenhaga trece în faza de implementare.

Puncte forte

- Într-un studiu recent realizat de către Ministerul Educației⁴, sunt inventariate actele normative care reglementează evaluarea și certificarea în învățământul profesional și tehnic în perioada 2002 – 2006. Numărul de legi/amendamente, în această perioadă scurtă, poate indica faptul că în ultima vreme reformele și schimbarea sunt prioritare. Același studiu inventariază un număr de schimbări care demonstrează faptul că părți ale sistemului devin convergente și că au fost luate măsurile pregătitoare cu impact asupra evaluării/certificării care să îmbunătățească corelarea⁵ între formarea profesională inițială (FPI) și formarea profesională continuă (FPC), precum și alinierea cu evoluțiile din cadrul UE.
- Este evident, atunci când analizăm cadrul legislativ, că sistemul în întregul său se bazează pe o lungă tradiție a unui învățământ profesional desfășurat în școală. Sistemul poate face față nevoilor de schimbare din interior și este capabil să introducă măsurile necesare pentru a se alinia la contextul european.
- Cadrul legislativ are definite trasee de educație și formare clare. Atât standardele ocupaționale cât și cele de pregătire profesională au fost dezvoltate astfel încât să

⁴Evaluarea și certificarea în învățământul profesional și tehnic din România, document conceptual elaborat de către CNDIPT/UIP, iunie 2006

⁵ ibid 4: pag 7.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	7 of 26

faciliteze evaluarea bazată pe criterii și în majoritatea subsistemelor au fost luate măsuri – întărite prin legislație – pentru creșterea calității evaluării.

Aspecte critice

Pe de altă parte, cadrul legislativ are propriile puncte slabe și date fiind alegerile pe care România le-a făcut deja, ar trebui ca următoarele puncte să fie reconsiderate:

- Furnizorii de formare pot dezvolta standarde ocupaționale⁶ dacă acestea nu există încă⁷;
- În situația actuală – care poate fi percepută ca fază de tranziție – comitetele sectoriale trebuie să valideze împreună standardele ocupaționale și standardele de pregătire profesională, ca un întreg. Dacă validarea acestora din urmă s-ar restrânge numai la cerințele evaluării, s-ar economisi foarte multă energie și în același timp s-ar asigura faptul că evaluările realizate pe baza standardelor de pregătire profesională sunt – acolo unde se cere acest lucru – aliniate cu piața muncii.
- Calificările oferite în sistemul de formare al adulților, pentru care se asigură formare și în cadrul sistemului de învățământ, nu permit continuarea studiilor în conformitate cu procedurile care reglementează mobilitatea internă între niveluri stabilite de Ministerul Educației și Cercetării⁸.
- În unele părți ale sistemului ÎPT, a fost introdus un sistem de credite (FPI/ÎPT). În FPC un astfel de sistem nu a fost încă pus în practică.

Recomandări

Aspectele critice menționate mai sus ar trebui să fie dezbătute.

1. În opinia noastră, furnizorilor de formare nu ar trebui să li se mai ofere posibilitatea de a dezvolta standarde ocupaționale fără consimțământul și sprijinul organizațiilor abilitate în domeniul standardelor ocupaționale. Dacă furnizorilor de formare și altor părți interesate li s-ar permite să continue ca și pînă acum, acest lucru ar submina principiul potrivit căruia necesitățile pieței muncii (în ceea ce privește competențele necesare) sunt definite de către comitetele sectoriale, iar Ministerul Educației definește condițiile de progresie pe ruta verticală în sistemul educațional. Din acest punct de vedere, Ministerul Educației și comitetele sectoriale sunt singurele părți care pot acționa ca organe abilitate în domeniul standardelor ocupaționale. Standardele sau părțile de standarde care au fost validate de aceste organisme abilitate în domeniul standardelor ocupaționale sunt singurele standarde care pot fi înregistrate în Registrul Național al Calificărilor. Cu toate acestea, furnizorii de formare și alte părți interesate pot și ar trebui să ajute organismele

⁶ Standarde ocupaționale, în conformitate cu Ordonanța 76/ 2004.

⁷ Acest aspect este destul de straniu luînd în considerare faptul că România a ales deja un sistem în care comitetele sectoriale sînt cele care definesc cerințele pieței muncii

⁸ Nota 1 luată din decizia 1829 din 28 octombrie 2004.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	8 of 26

abilitate în domeniul standardelor ocupaționale în identificarea acestor necesități de pe piața muncii, dar ei nu trebuie neapărat să aibă primul cuvânt.

2. Comitetelor sectoriale trebuie să li se solicite să valideze doar acele chestiuni care au o legătură directă cu cerințele pieței muncii. Modalitatea de furnizare a formării – descrisă în standardele de pregătire – nu are acest caracter. Singurul element din standardele de pregătire care ar putea să fie validat de către comitetele sectorial sunt cerințele de evaluare din punctul de vedere al credibilității pentru piața muncii.
3. Dată fiind logica învățării pe parcursul întregii vieți și nevoia de personal calificat la toate nivelurile pieței muncii, ar trebui să nu existe nici un fel de alte obstacole cu excepția neîndeplinirii cerințelor implicite de acces pentru beneficiarii formării care doresc să obțină un nivel mai înalt de calificare, care le-ar permite să continue să-și dezvolte competențele, indiferent de vârsta pe care o au aceste persoane sau de tipul de formare anterioară pe care l-au urmat.
4. Un sistem coerent de transfer al creditelor ar putea să fie introdus în toate subsistemele, ca urmare a evoluției ECVET. Un astfel de sistem de credite ar putea oferi beneficiarilor formării posibilitatea de a-și continua parcursul de îmbunătățire a calificărilor proprii. Sistemul actual din formarea inițială nu oferă suficientă claritate beneficiarilor formării în ceea ce privește posibilitățile și limitele transferului de credite, iar această chestiune ar trebui să fie clarificată.
5. Coerența Cadrului Național al Calificărilor ar fi întărită dacă ar putea fi adoptată o lege cuprinzătoare care să acopere calificarea și certificarea competențelor în educația și formarea profesională în ansamblu. O astfel de lege ar putea avea ca rezultat îmbunătățirea transparenței, ar fi mai eficientă din punct de vedere al costurilor și ar putea rezolva contradicțiile minore (însă prezente) din actualul cadru legislativ

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	9 of 26

2 METODOLOGII

“Transparența calificărilor este definită drept gradul în care valoarea calificărilor poate fi identificată și comparată pe piața muncii, în învățământ și în formare și într-un cadru social mai larg. Transparența poate fi văzută, prin urmare, ca o precondiție necesară pentru recunoașterea rezultatelor învățării care conduc la obținerea de calificări.”

Memorandum explicativ Cadrul European al Calificărilor

Descriere

La momentul actual, evaluarea calificărilor existente și a sistemului de certificare a competențelor este guvernată de patru metodologii diferite: una pentru fiecare subsistem. Aceste metodologii au destul de multe în comun, dar există și diferențe care reflectă tradiția și politica actuală bazată pe oportunitățile și posibilitățile date.

Principiile de bază ale sistemului de evaluare a competențelor în ÎPT sunt aceleași cu principiile de bază pentru evaluare și examinare din întreg învățământul pre-universitar, cu deosebirea că specificitatea evaluării bazate pe competențe necesită o adaptare corespunzătoare.

Această adaptare se conformează cu maniera în care se desfășoară evaluarea și certificarea în FPC, iar principiile lor sunt:

- Atât formarea, cât și procesele de evaluare sunt bazate pe competențe;
- Formarea și evaluarea au la bază de standarde (SPP pentru FPI, respectiv standarde ocupaționale – SO – pentru FPC);
- Ambele sisteme includ măsuri de asigurare a calității. Aceste măsuri sunt monitorizate și evaluate (verificare internă, verificare externă, auditare, medierea consensului etc.)

Înainte de a aborda cele patru metodologii, este necesară o paranteză scurtă, dar legată de subiect, pentru a explica la ce ne referim atunci când descriem metodologiile, subliniem aspectele critice și formulăm recomandările.

În ceea ce privește FPC – dar mai ales în privința Centrelor de Evaluare – nu putem vorbi de tradiție, datorită perioadei scurte de existență a acestor subsisteme. Pe de altă parte, există o tradiție îndelungată legată de învățarea în școală pentru bacalaureat și FPI/ÎPT, ceea ce se reflectă în modul în care aceste metodologii sunt elaborate și aplicate.

Un al doilea factor important care ar trebui luat în considerare la momentul analizării metodologiilor actuale este obiectivul subsistemelor. Bacalaureatul – dar mai ales FPI/ÎPT – au un dublu obiectiv: certificarea competențelor necesare formării ulterioare și certificarea competențelor pentru piața muncii. Calificarea obținută prin intermediul programelor de FPC și prin evaluare în Centre de Evaluare se concentrează cu precădere pe calificarea pentru piața muncii.

Ultimul factor care trebuie reținut este faptul că, de departe – la momentul actual – cea mai mare parte a beneficiarilor de formare avansează în cadrul sistemului formal de pregătire. Acest subsistem beneficiază – la nivel superficial – de mai multă considerație socială și reprezintă prima și cea mai importantă posibilitate pentru persoanele tinere care beneficiază

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	10 of 26

de formare să se orienteze și să ia decizii care le vor influența într-o mare măsură oportunitățile pe parcursul întregii vieți.

Dar, cu toate acestea, ar trebui să reținem că lucrurile se schimbă. Din această perspectivă, vom menționa pe scurt câteva elemente care vor schimba conceptul de formare, așa cum îl cunoaștem noi astăzi. 1) Școlile, ca instituții de dezvoltare a competențelor nu mai reprezintă unica sursă de cunoaștere/informație. 2) Evoluțiile demografice în întreg arealul european conduc la lipsa de forță de muncă pe piață, iar acest lucru pune o presiune uriașă pe persoanele care se formează. 3) Schimbările tehnologice se accelerează și cunoștințele acumulate în trecut își pierd valoarea în același ritm cu evoluția tehnologică.

Pentru a trage concluziile acestei paranteze: metodologiile utilizate în cadrul sistemului de calificări și certificare a competențelor ar trebui să fie pregătite pentru schimbare, dar noi, și acest lucru trebuie subliniat, nu promovăm nici o formă revoluționară în ceea ce privește metodologiile.

Metodologiile actuale trebuie luate în considerare ca elemente constitutive ale cadrului legislativ. Trei din patru sunt construite într-o manieră similară. Excepția o constituie descrierea metodologiei utilizate de către Centrele de Evaluare⁹. Aceasta reprezintă metoda de evaluare și certificare a competențelor obținute în context non-formal sau informal¹⁰.

În general, celelalte trei metodologii, Bacalaureat¹¹, FPI/ÎPT¹² și FPC¹³ sunt descrise prin intermediul următoarelor elemente (capitole):

- Prevederi generale;
- Coordonarea metodologică a ...examenului final;
- Înregistrarea candidaților
- Conținutul ... examenelor finale;
- Organizarea, desfășurarea testelor;
- Evaluarea și prezentarea rezultatelor finale;
- Prevederi finale.

În tabelul următor, devin vizibile asemănările majore (x) și diferențele majore, rezultate dintr-o analiză mai aprofundată.

⁹ Descrișă în Anexa 1 a Ordinului 4543/468 din 23-08-2004

¹⁰ ibid. nota 9, capitolul IV al Anexei.

¹¹ la Ordinul M.Ed.C. nr. 5002 / 31.08.2006, privind aprobarea Calendarului și a Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de bacalaureat – 2007

¹² la Ordinul MEdC nr. 5419/8.XI.2005 privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de certificare a competențelor profesionale pentru obținerea certificatului de calificare profesională nivel 1/nivel 2

¹³ Metodologia de certificare în formarea profesioană a adulților, Ordinul MMSSF 501/ MEC 5253 modificat din 5-11-2003

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	11 of 26

Descriptori	FPI/ÎPT	BAC	FPC	CE
Coordonarea națională a evaluării finale a procesului de certificare a competențelor	x	x		
Teste dezvoltate la nivel național (SNEE)	x	x		
Coordonare/implicare la nivel județean	x	x	x	
Comisii de examinare	x	x	x	x
Implicarea partenerilor sociali	(nivel 1?)		x	x
Prezentarea rezultatelor finale	x	x	x	x
Instrumentele prevăzute	x	x	±x ¹⁴	± x ¹⁵
Controlul extern de calitate pe parcursul procesului de evaluare finală	x	x	x	
Metodologie actualizată anual a procesului de evaluare finală	x	x		
Evaluare focalizată pe unitățile de competență ale SO				x
Evaluare finală focalizată pe subiecte din cadrul calificării luată în întreg sau ca parte	x	x	x	

Puncte forte

- În general metodologiile se ocupă de aceste subsisteme într-o manieră corespunzătoare, adecvată obiectivului respectivelor subsisteme;
- Se poate aduce în discuție faptul că examinările finale în cadrul FPI/ÎPT, bacalaureatului și FPC se concentrează pe subiecte ce acoperă unitățile de calificare mai degrabă decât unitățile de competență definite în standard, dar nu există o abordare corectă sau greșită în această privință. Abordări similare din alte țări europene (de exemplu, Franța) s-au dovedit a fi de succes, în egală măsură.
- Atât în ÎPT cât și în FPC, are loc o evaluare internă progresivă. Din acest punct de vedere, datele sunt colectate (în mod sistematic) pe baze regulate. Aceste date dovedesc competența la nivelul unităților. În contextul examenului final extern, aceste date sunt confirmate sau nu. Această abordare poate fi percepută ca un sistem care deține suficiente modalități de verificare și evaluare, deoarece rezultatul examenului final confirmă ceea ce este / ar trebui deja să fie cunoscut: absolventul a / nu a obținut competențele necesare pentru piața muncii.

¹⁴ parțial, prevăzută pentru programul de calificare și recalificare sau pentru alte programe în concordanță cu programul de pregătire profesională.

¹⁵ Parțial (examenul final constă din minimum 1 test scris și 1 test practic)

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	12 of 26

- Același mecanism de proiectare și implementare a relației între evaluare continuă / validare și certificare se regăsește la baza examenelor de certificare a competențelor profesionale la toate nivelurile de calificări profesionale disponibile prin intermediul ÎPT.
- Modul de prezentare a rezultatelor finale este similar în toate subsistemele (promovat – nepromovat);
- Coordonarea la nivel național și dezvoltarea testelor la nivel național lărgeste posibilitatea de a asigura comparabilitatea rezultatelor în instituțiile de pe întreg teritoriul țării;
- Utilizarea comisiilor de examinare întărește responsabilitatea;
- O precizare minimală a instrumentelor de evaluare asigură faptul că evaluarea finală nu se transformă într-un proces dezechilibrat;
- Controlul de calitate extern pentru examenul final are un efect pozitiv asupra calității întregului proces.

Aspecte critice

- La acest stadiu, nu se cunoaște dacă drepturile candidaților evaluați sunt asigurate de alte măsuri decât cele descrise în metodologii. Dacă acest lucru nu se întâmplă, atunci trebuie precizate următoarele. Poate părea la prima vedere ca fiind un aspect minor, însă dat fiind faptul că examenele dezvoltate la nivel național nu par a fi pilotate și faptul că acest tip de instrument de evaluare este utilizat pentru grupuri mari de candidați, și având în vedere faptul că se ia în considerare dezvoltarea unei bănci naționale de teste¹⁶, un punct slab apare a fi împrejurarea că acești candidați au un drept extrem de limitat de a reclama sau de a aduce obiecții în ceea ce privește deciziile finale de evaluare.
- Testele dezvoltate la nivel național și coordonarea la nivel național a examenelor finale nu stimulează profesioniștii din domeniu (profesorii) în dezvoltarea personală, iar acest lucru are ca rezultat utilizarea insuficientă a resurselor umane disponibile în cadrul sistemului.
- Implicarea unităților de coordonare națională, a câtorva organisme diferite la nivel județean (identificate în cadrul tuturor subsistemelor), utilizarea de membri externi ai comisiilor/comitetelor de evaluare atrag după sine o soluție scumpă la o problemă potențială care ar putea fi abordată într-o manieră mai eficientă din punct de vedere al costurilor. Toate aceste persoane trebuie să fie pregătite și să înțeleagă conceptele de bază ale evaluării de competențe, în timp ce implicarea lor în cazul grupurilor țintă (beneficiarii formării) este, după părerea noastră, în majoritatea cazurilor, sub nivelul așteptat.
- Dacă reprezentanți externi din partea societății urmează să fie implicați în păstrarea calității examenului final, este ciudat faptul că, în unele metodologii, reprezentanții comitetelor sectoriale nu sunt menționați (de exemplu, pentru bacalaureat și FPI/ÎPT nivelul 3).
- Faptul că în majoritatea metodologiilor, examenul final se bazează pe subiecte în loc să se bazeze pe unități de competență nu lărgeste posibilitatea de recunoaștere pe piața muncii și nu va stimula implicarea partenerilor sociali deoarece, în loc să li se dea explicații clare,

¹⁶ În Olanda, este utilizată o bancă de testare și teste dezvoltate la nivel național (de către CITO/CEVO) în învățământul general. Cu toate că CITO realizează analize după utilizare, cercetări independente bazate pe o medie de 80.000 de reclamații pe an arată că o treime din aceste reclamații ar fi trebuit să conducă la rezultate diferite ale evaluării.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	13 of 26

nu li se pot furniza decât explicații care provin din contextul educațional, care este, în mod esențial, construit conform unei logici diferite de piața muncii.

- Unele dintre metodologiile sunt extrem de detaliate și necesită o întreținere enormă, dat fiind faptul că datele menționate în aceste metodologii se modifică, iar utilizarea de ștampile de anumite mărimi ar putea să se schimbe ca rezultat al unei modificări minore în detaliile procesului. Aceeași situație se regăsește și în cazul utilizării anumitor tipuri de instrumente de scris pentru completarea certificatelor.

Recomandări

Aspectele critice menționate mai sus ar trebui puse în dezbateră.

1. Drepturile beneficiarilor formării în cursul și ca urmare a procesului de evaluare finală ar trebui să fie analizate. Întrebarea ar fi: au aceștia suficiente ocazii să-și demonstreze punctul de vedere, și rezultatele stabilite prin intermediul instrumentelor folosite în evaluarea finală a competențelor sunt analizate de o asemenea manieră astfel încât să se asigure îmbunătățirea ulterioară a acestor instrumente ?
2. Ar trebui să fie create proiecte pilot regionale în cadrul cărora, un număr limitat de “școli de excelență” (centre de resurse, furnizori de FPC și centre de evaluare) să fie autorizat să-și elaboreze propriile instrumente și proceduri de evaluare, implicând astfel mai multe dintre resursele umane disponibile decât este cazul la momentul actual.
3. Proiectele pilot propuse la nivel regional ar trebui, de asemenea, să implice autoritățile locale actuale (inclusiv inspectoratele și comitele de autorizare la nivel județean) care joacă un rol în evaluarea competențelor. Acest proces va îmbunătăți coerența și compatibilitatea subsistemelor într-o manieră firească. Din punctul nostru de vedere, aceasta este unica modalitate ca structurile regionale să se profesionalizeze și să-și îndeplinească sarcinile care se așteaptă din partea lor. Schimbările continue în componența acestor entități blochează procesul de profesionalizare, care este necesar dacă se urmărește îmbunătățirea calității sistemului în ansamblul său.
4. Ar putea fi luate în considerare, în egală măsură, alte opțiuni de asigurare a calității examenului final. Aceste opțiuni ar putea elimina cu totul implicarea instituționalizată la nivel județean. Dar întrebarea care se pune este dacă acest lucru este a) dezirabil și b) fezabil.
5. Dacă, calificarea pentru piața muncii reprezintă obiectivul examenului final, atunci este recomandabil ca acest examen să fie gândit într-o astfel de manieră încât să nu mai fie necesare explicații suplimentare pentru reprezentanții companiilor (angajatori sau sindicate). Acest lucru înseamnă că abordarea actuală bazată pe subiecte ar trebui să fie revizuită în cazurile în care beneficiarii formării nu optează pentru continuarea studiilor.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	14 of 26

6. În directă legătură cu recomandarea anterioară se regăsește și chestiunea tipurilor de certificate care se acordă la finalizarea cu succes a unui program de formare (vezi tabelul din capitolul 1, în egală măsură). Dacă programul de formare se bazează pe un standard de pregătire¹⁷ care este utilizat atât în FPC, cât și în FPI/ÎPT, atunci nu există nici o motivație în a emite certificate diferite datorită principiului pretențios că diferă contextul de furnizare a formării.
7. Metodologiile actuale ar trebui să fie analizate cu atenție. Detaliile care scurtează durabilitatea/durata de viață a metodologiilor ar trebui să fie scoase din acestea și transferate într-un ghid/set de instrucțiuni separate. Un astfel de document ar putea fi actualizat fără a urma proceduri complicate și consumatoare de timp, legate de introducerea unei noi legislații / aducerea de amendamente.
8. Îmbunătățirea sistemului actual nu presupune automat ca obiectivul să devină uniformizarea la toate nivelurile pentru toate subsistemele. De fapt, contrariul este valabil. Fiecare subsistem ar trebui să aibă spațiul necesar de manevră, în conformitate cu necesitățile proprii. Cu toate acestea, acest lucru nu înseamnă că nu poate fi atinsă o coerență crescută între subsisteme. Bogăția unui sistem coerent, în care există mai multe subsisteme ar trebui să fie apreciată ca o realizare de valoare și la ea nu trebuie renunțat de dragul alinierii cu orice preț la altceva.

3 CADRU ORGANIZAȚIONAL

Descriere

În prezent, mecanismele de certificare în România sunt gestionate de Ministerul Educației și de Ministerul Muncii, care garantează „calitatea” certificatului. În viitor, alte metode de cooperare vor stabili măsura în care Autoritatea Națională pentru Calificări își va asuma responsabilitățile specifice de organism de certificare sau va delega aceste responsabilități.

În diagrama de mai jos am încercat să ilustrăm cadrul organizațional al sistemului de certificare a competențelor. Infrastructura bacalaureatului este, într-un fel, o copie a comisiei județene de evaluare și certificare (astfel încât nu este prezentată în detaliu în continuare). CNFPA este o autoritate administrativă autonomă independentă, responsabilă în fața ambelor ministere.

¹⁷ Acesta a fost dezvoltat pe conținutul unui standard ocupațional.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	15 of 26

Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse este autoritatea în ceea ce privește formarea adulților, însă majoritatea atribuțiilor sale în acest domeniu au fost delegate CNFPA și Direcțiilor respectivului minister, la nivel județean.

Același lucru este valabil și pentru Ministerul Educației, care a delegat departamentelor/comisiilor de specialitate majoritatea atribuțiilor referitoare la evaluarea competențelor.

Rolul de coordonare a procesului de autorizare a furnizorilor de FPC și de autorizare a centrelor de evaluare pe care îl deține CNFPA, precum și rolul său de certificare a evaluatorilor, auditorilor/verificatorilor interni și externi nu au fost explicit precizate în diagramă. Însă aceste roluri reprezintă un element important în cadrul actualului sistem de asigurare a calității certificării competențelor.

Cadrul poate fi descris în funcție de:

1. Autoritățile Naționale pentru Calificări
2. Organismele naționale de coordonare
3. Autoritățile județene
4. Comisiile de examinare
5. Instituțiile care organizează evaluarea competențelor
6. Autoritatea responsabilă de asigurarea calității

În general vorbind, toate rolurile necesare într-un cadru organizațional pentru certificarea competențelor sunt îndeplinite. Unele dintre acestea sunt dublate, ca urmare a existenței celor patru subsisteme, grupate în două compartimente. Însă realitatea este că există cinci entități care joacă, direct sau indirect, un rol în asigurarea calității examenelor finale înformarea profesională.

Puncte forte

- S-a adoptat un set de măsuri pentru a crea un cadru organizațional care – în principiu – poate corespunde cerințelor la nivel național.
- S-au luat măsuri pentru asigurarea calității, în sensul că se monitorizează autorizarea furnizorilor și a centrelor de evaluare și calitatea examenelor finale.
- Datorită potențialei implicări a atâtor actori diferiți, sistemul de calificări și certificare a competențelor este larg înțeles.
- Faptul că au fost înființate centre de evaluare oferă celor care au abandonat studiile o a doua șansă de a obține o calificare pe baza competențelor dobândite în contexte informale și nonformale.
- Centrele de resurse și alte rețele regionale consolidează coerența de bază a sistemului și creează posibilități de adaptare la nevoile regionale ale pieței muncii, de stabilire a parteneriatelor și de sporire a implicării.

Aspecte critice

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	17 of 26

- Datorită faptului că sistemul, ca întreg, constă în patru subsisteme, s-a creat o duplicare a anumitor funcții. Deși în etapa actuală acest fenomen nu poate fi evitat, el este costisitor din punctul de vedere al managementului și întreținerii.
- După cum am afirmat și în capitolul 2 (Metodologii), abordarea centralizată conduce la o utilizare sub nivelul optim a resurselor umane disponibile și necesită numeroase măsuri privind controlul extern descentralizat al calității.
- Cerințele de ordin profesional pentru experții externi implicați în comisiile de examinare sunt limitate. În sistemul ÎPT formal, în comisiile de bacalaureat accentul se pune pe calitățile didactice. În sistemul FPC, cerințele se referă în principal la experiența recentă pe piața muncii în domeniile în care experții respectivi sunt implicați, în calitate de membri de specialitate ai comisiilor menționate mai sus.
- Se pare că nu există reglementări explicite privind evaluarea calității profesionale a persoanelor care joacă rolul de experți externi în comisiile de examinare.

Recomandări

1. Cu referire la cea de-a treia recomandare menționată în capitolul anterior și la primul aspect critic evidențiat mai sus, raționalizarea cadrului organizațional existent la nivel județean reprezintă o opțiune care ar trebui luată serios în considerare. Cu toate acestea, respectiva opțiune va necesita o perioadă considerabilă de timp, pentru că astfel de măsuri nu ar trebui introduse fără analizarea atentă a situației existente la nivel de județ. În contextul prezentului studiu, nu a fost posibilă abordarea detaliată a acestui aspect.
2. În etapa actuală a analizei, nu se știe în ce măsură autoritățile de la nivel județean conlucrează deja în monitorizarea calității sistemului de calificări și de certificare a competențelor. Dacă o astfel de cooperare nu există, recomandarea de mai jos poate fi considerată un punct hotărâtor de plecare.

Sistemul de autorizare a furnizorilor și centrelor de evaluare trebuie investigat pentru a stabili dacă aceste organe au suficientă independență pentru a-și pune la punct propriile strategii de evaluare. Această măsură ar putea fi, însă, pusă în practică numai dacă comunicarea la nivel județean între comisiile existente la această oră este îmbunătățită de o asemenea manieră, astfel încât experiența acumulată în ultimii ani să fie împărtășită între compartimentele de lucru. Nu este necesară reinventarea roții. Acest aspect ar presupune ca raționalizarea/unificarea cadrului organizatoric la nivel județean, așa cum este aceasta propusă în prima recomandare, să fie percepută ca un al doilea pas care ar putea fi făcut la o dată ulterioară. O parte a procesului de „slăbire a hățurilor” asupra furnizorilor FPI/ÎPT o reprezintă faptul că ei își asumă responsabilități entru chestiuni care, în trecut, erau rezolvate din exterior. Unele dintre aceste responsabilități au fost descrise în recomandarea 2 din capitolul 2¹⁸. Pe lângă aceste responsabilități, școlile ar trebui să adopte măsuri de asigurare a calității, care, de fapt, au și fost introduse

¹⁸ Crearea de zone experimentale pentru școli de excelență care să-și elaboreze propriile lor instrumente de evaluare finală și proceduri asociate acestora

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	18 of 26

recent de către Ministerul Educației. Aceste măsuri de asigurare a calității ar trebui să includă întocmirea unor rapoarte specifice privind calitatea examenelor finale care s-au desfășurat într-o perioadă de examinare specificată.

3. Ar trebui reanalizate competențele profesionale solicitate experților externi ai comisiilor de examinare. Aceștia nu ar trebui selectați doar pentru că sunt disponibili sau menționați pe o listă sau pentru că posedă numai în parte competențele cerute (calități didactice sau experiență profesională recentă într-un anumit tip de întreprindere). Condițiile trebuie analizate, îndeplinite și evaluate într-o manieră transparentă. Funcția pe care acești experți trebuie să o îndeplinească la acest moment este mult prea importantă pentru a nu fi reglementată într-un mod mai adecvat decât s-a făcut până acum.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	19 of 26

4 ASPECTE DE BAZĂ PRIVIND CERTIFICAREA COMPETENȚELOR

Descriere

În capitolele anterioare ale prezentului raport am văzut că există un cadru legislativ care conține prevederi referitoare la elaborarea metodologiilor și reglementează cadrul organizațional în care se desfășoară în prezent evaluarea și certificarea competențelor.

În acest ultim capitol vom discuta anumite aspecte de bază privind evaluarea efectuată de evaluatori. Vom pune în discuție tipurile de evaluare, „modulele” și „subiectele”.

Două tipuri de evaluare: formativă și sumativă

Există mai multe tipuri de evaluare care se aplică permanent, în special unul dintre ele. Acest lucru nu este straniu, deoarece Ministerul Educației și Cercetării a adoptat recent filozofia evaluării continue¹⁹, iar România poate fi considerată o țară cu o îndelungată tradiție a evaluării și competiției.

Prima filozofie permite cadrelor didactice și elevilor sau cursanților acestora să se concentreze asupra competențelor care trebuie dobândite ca rezultat al procesului de formare profesională: evaluare formativă. În același timp, această filozofie oferă cursanților posibilitatea de a-și asuma răspunderea pentru propriile nevoi de formare. Această abordare se potrivește perfect strategiei globale vizând învățarea pe tot parcursul vieții.

Însă se pune întrebarea care este valoarea acestei evaluări continue/formative pentru procesul final de calificare. Mai specific, evaluarea continuă/formativă are o valoare în cadrul examenului final sau rezultatele evaluării continue/formative ar trebui considerate numai ca o condiție necesară pentru participarea la examenele finale? Nu se poate da un răspuns clar la această întrebare, deoarece acesta implică o alegere politică pe care factorii implicați trebuie să o facă. Opțiunile sunt următoarele:

Obiectiv	Evaluarea formativă determină parțial rezultatul (valoarea) examenului final	Evaluarea formativă reușită este o condiție necesară pentru participarea la examenele finale.	Evaluarea formativă este utilizată numai în scopuri formative
Rezultat	Implică costuri mari	Economii în cheltuielile curente în ansamblu	Costisitoare, devine un „hobby” al cadrelor didactice.

Opțiunea 1

Dacă evaluare formativă/continuuă este considerată ca o evaluare care determină (parțial) produsul (valoarea) rezultatelor examenului final, atunci instrumentele utilizate pentru evaluarea formativă și toate procedurile aplicate pentru organizarea unor astfel de examene ar

¹⁹ Vezi Studiul de Evaluare, MEC 2006.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	20 of 26

trebui guvernate de un sistem de asigurare a calității. Este evident că acesta este un exercițiu foarte costisitor. Atunci întrebarea majoră ar fi: dispunem de fondurile necesare, vom obține valoarea scontată pentru banii cheltuiți, este rentabilă o astfel de investiție?

Opțiunea 2

Puriștii consideră că evaluarea continuă are numai un caracter formativ. Din acest motiv, până de curând, majoritatea specialiștilor în evaluare au folosit numai termenul de evaluare formativă pentru orice tip de evaluare aplicată pe parcursul desfășurării unui program de formare profesională. O astfel de evaluare nu are nici un rol în determinarea valorii produsului examenului final. Oferă feedback adecvat cadrelor didactice și cursanților. Dacă evaluarea continuă/formativă este utilizată conform acestei perspective, constituie un instrument valoros, care se va dovedi profitabil pentru că:

- conținuturile care nu sunt necesare pot fi eliminate din program / programele de formare devin mai concentrate pe anumite aspecte / orele formale de formare profesională pot fi reduse, iar timpul respectiv poate fi dedicat motivării cursanților pentru a-și asuma responsabilitatea pentru propria formare, după cerințe;
- feedbackul se axează pe procesul dobândirii de competențe (învață să învețe);
- cursanților care nu sunt pregătiți pentru susținerea examenului final nu li se permite să participe la acesta, ceea ce reduce costurile impuse de cei care nu trec examenul;
- pot fi eliminate măsuri care necesită timp și bani.

Opțiunea 3

Discutarea acestei opțiuni reprezintă o pierdere de timp.

O opinie larg răspândită în literatura privind evaluarea și printre specialiștii în domeniu este că examenul final reprezintă doar un sinonim pentru examenul sumativ. Nu este utilizat în primul rând pentru feedback privind procesul de redare a cursului de formare (deși rezultatele pot fi folosite pentru a adapta programele respective pentru promoțiile viitoare), ci are statut de certificare.

În situația actuală, se pare că se aplică două tipuri de examene sumative: la nivelul unui modul și la finalizarea întregului program de formare. Primul nu este menționat în metodologii, ci este rezultatul deducției. Dacă la finalizarea cu succes a unui examen pentru un modul se poate acorda un certificat²⁰, și dacă un candidat a obținut toate certificatele necesare pentru modulele unei calificări, se poate acorda un certificat de calificare profesională, cu condiția ca respectivul candidat să treacă cu succes de încă un examen bazat pe subiecte.

Evaluările discutate mai sus pot avea un caracter integrat²¹ dacă vorbim despre evaluarea formativă, însă trebuie să aibă acest caracter²² dacă ne referim la evaluarea sumativă, atunci când avem de-a face cu certificarea competențelor.

²⁰ certificat de absolvire sau finalizare în cazul în care programul de formare este structurat pe module.

²¹ integrat în primul sens: și anume că sînt integrate în procesul de predare-instruire, integrat în cel de-al doilea sens, adică abordează deprinderile, cunoștințele și atitudinile necesare (competențe) în mod integrat.

²² ibid.22, integrat conform celui de-al doilea sens.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	21 of 26

Modul

Pe parcursul evaluării am întâlnit mai mulți termeni utilizați pentru „unități de evaluare”. Înainte de toate, trebuie să precizăm că alegerea unei „unități de evaluare” depinde de tipul de evaluare cerut. Cu toate acestea, am întâlnit următorii termeni: unitate educațională, unitate de învățare, disciplină, unitate de formare, subiect și unitate de competență. În opinia noastră, singurul sinonim corect pentru modul, în contextul evaluării sumative într-un sistem axat pe certificarea competenței, este primul termen. Toți ceilalți ar trebui utilizați numai în contextul evaluării formative/continue. Aceștia reflectă concepte care creează confuzie în discuția privind certificarea competențelor.

Subiect

Conținutul examenului final este descris în termeni de „subiecte”. Dacă luăm în serios certificarea competențelor, atunci termenul „subiect” creează confuzie. Un subiect ar putea fi orice. Utilizarea acestui termen nu încurajează specialiștii în domeniu să se schimbe și să înțeleagă pe deplin sensul termenului de competență.

Puncte forte

- În ultimii ani, România a investit masiv în domeniul introducerii metodelor de evaluare care au fost adaptate în cadrul domeniului de formare profesională;
- Se obțin continuu îmbunătățiri în timpul furnizării programelor;
- Se introduc noi concepte, când cerneala cu care au fost scrise inovațiile anterioare încă nu s-a uscat.

Aspecte critice

- Se pare că există confuzie în ceea ce privește conceptele de bază.
- Se poate ajunge la limite în ceea ce privește înțelegerea noilor concepte
- Principala problemă totuși este legată de examenul final în FPC. Se pare că membrii externi ai comisiilor de evaluare demonstrează o lipsă totală a competențelor în evaluare. Pentru a aborda acest aspect, ar putea fi necesar un program național vizând profesionalizarea acestor membri externi ai comisiilor de evaluare. În acest sens, ar fi utilă și evaluarea competențelor membrilor externi ai comisiilor de evaluare.

Recomandări

1. Ar trebui purtată o discuție aprofundată privind utilizarea și sensurile conceptelor de bază. Concluziile acestei discuții, precum și un document explicativ referitor la ea ar trebui apoi aduse la cunoștința specialiștilor în domeniu.
2. Atât FPI cât și FPC trebuie să adere la principii comune privind certificarea;
3. Atât în FPI cât și în FPC evaluatorii trebuie specializați și certificați;

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	22 of 26

4. Trebuie utilizate instrumente comune de evaluare, corelate cu nevoile pieței muncii și/sau ruta de acces în învățământul superior;
5. Principiile asigurării calității ar trebui să fie aceleași în toate sistemele;
6. Baza de date a ANC ar trebui să includă o înregistrare a mai multor aspecte care sunt puse la dispoziția factorilor decizionali, părților interesate, cursanților și a evaluatorilor. Această bază de date ar trebui să cuprindă informații privind: calitatea evaluărilor (rapoarte de analiză ale furnizorilor, pe această temă), opiniile cursanților, instrumente de evaluare aplicate experimental și indicații privind adecvarea acestora etc.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	23 of 26

Anexa 1: Cadrul general al raportului

Proiectul Phare 2004 EuropeAid 121949/D/SV/RO are următorul obiectiv general: înființarea Autorității Naționale pentru Calificări.

În acest context, scopul III al proiectului se axează pe:

Elaborarea metodologiei privind certificarea competențelor și calificărilor corelată la nivelul sistemului (nivelul) ÎPT și FPC.

TR descriu următoarele rezultate:

R 5.1 Raport constând în:

- a) Evaluarea critică a sistemelor actuale de calificare și certificare a competențelor și a cadrului instituțional aferent;
- b) Recomandări referitoare la elaborarea metodologiei privind calificările și certificarea competențelor (M4) aplicată în ÎPT, pe baza principiilor comune specifice FPI și FPC, ținând cont de contextele formale, nonformale și informale de dobândire a rezultatelor învățării, asigurând un traseu de profesionalizare flexibil și transparent și definind toate aranjamentele instituționale necesare.

Această anexă este parte integrantă a raportului ale cărui caracteristici sunt descrise mai sus.

În continuare, TR menționează următoarele rezultate

R 5.2 Ateliere de lucru cu reprezentanți (50) ai instituțiilor implicate în definirea calificărilor și certificarea competențelor pentru discutarea recomandărilor formulate în cadrul R5.1. Recomandările vor fi modificate în conformitate cu concluziile desprinse în cadrul atelierelor de lucru. Raportul final va fi înaintat spre aprobare Comitetului de Coordonare.

R5.3 Metodologia M4 elaborată, incluzând propuneri privind cadrul instituțional necesar, pe baza recomandărilor formulate la rezultatul 5.2, cu modificările aduse. Metodologia M4 va fi înaintată spre aprobare CNFPA/ANC.

Ambele rezultate menționate mai sus sunt programate pentru finalizare în perioada următoare (august – decembrie 2007).

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	24 of 26

Anexa 2: Surse

Bibliografie

În cazul documentelor marcate cu “*” a fost utilizată o versiune tradusă.

Legea nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (MO 348/23.07.1999); *

Legea nr. 253/2003 pentru modificarea și completarea Legii 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (MO 429/18.06.2003); *

Republicarea Legii nr. 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (MO 68/27.01.2004); *

Legea nr. 559/2004 pentru modificarea și completarea Legii 132/1999 privind înființarea, organizarea și funcționarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (MO 1200/15.12.2004); *

Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților (MO nr.430/2.09.2000); *

Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea OG 129/2000 (publicată în MO nr.436/21.06.2002 și rectificată în MO nr.478/04.07.2002); *

OG nr. 129/2000, republicată (MO nr. 711/30.09.2002); *

OG nr. 76/2004 pentru modificarea și completarea OG 129/2000, republicată (MO nr.791/27.08.2004); *

HG nr. 522/2003 pentru aprobarea *Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OG nr.129/2000* (MO nr.346/21.05.2003); *

HG nr. 1829/2004 pentru modificarea și completarea *Normelor metodologice de aplicare a prevederilor OG 129/2000, republicate* (MO 1054/15.11.2004); *

Ordin comun nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea *Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților* (MO nr.774/5.11.2003); *

Ordin comun nr. 501/5252/2003 pentru aprobarea *Metodologiei certificării formării profesionale a adulților* (MO nr.774/5.11.2003); *

Ordin comun nr. 3327/77/2005 pentru modificarea și completarea *Metodologiei certificării formării profesionale a adulților* (MO 445/25.05.2005); *

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	25 of 26

Ordin comun nr. 81/3329/2005 al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului privind modificarea *Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale* ; *

Instrucțiuni emise de ministrul muncii, solidarității sociale și familiei și de ministrul educației, cercetării și tineretului privind aplicarea Ordinului nr. 353/5202/2003 ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și al ministrului educației, cercetării și tineretului pentru aprobarea *Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților* (M. Of. nr. 153/20.02.2004) ; *

Diferite analize SWOT efectuate pe parcursul atelierului de lucru cu reprezentanții furnizorilor de ÎPT, FPC și ai centrelor de evaluare; *

Recomandările EQF privind învățarea pe tot parcursul vieții (Parlamentul European, 2006)

Crearea EQF: Evaluare și aplicare în România (feb 2005)

Descriptorii nivelurilor de calificare în România

Chestionar completat privind: Evaluarea bazată pe competențe (Inventar al practicilor de evaluare în România, ianuarie 2002);

Evaluarea profesională și procedura de certificare (articolul 32 al OG 129/2000)

Asigurarea calității procesului de evaluare

Tabele utilizate pentru monitorizarea calității examenelor de certificare a competențelor (nivelurile 1 și 2)

Anexa 1 la ordinul MEC nr. 5003/31-08-2006;

Exemple de teste de bacalaureat 2007

Anexa 2, Ordinul MEc, 5002/ 31-08-2006

Evaluare și certificare în ÎPT din România, CNDIPT/UIP iunie 2006

Mai multe exemple de standarde ocupaționale, standarde de pregătire profesională și curriculum;

Studiu comparativ privind sistemele de acreditare din Europa;

Cerințele cadrului de evaluare – acreditare din Olanda;

MATRICE: pentru determinarea nivelului de performanță al centrului pentru evaluarea și certificarea competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	26 of 26

Sistemul European de Credite pentru Învățământul Profesional și Tehnic (ECVET);

Ghid de evaluare CNFPA (tradus din română în engleză);

Listă de verificare pentru calitatea elementelor de evaluare.

Interviuri

membri ai personalului CNFPA;

reprezentanți ai centrelor de evaluare;

reprezentanți ai Comitetelor Sectoriale;

reprezentanți ai Ministerului Educației și ai Ministerului Muncii;

reprezentanți ai ACPART;

reprezentanți ai SNEE.

Atelier de lucru

Furnizori ÎPT & FPC și centre de evaluare.

Title	Reference	Author	Issue	Date	nr of pages
raport final.doc	A2_1	PW	final_1	27-11-2007	27 of 26