Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

IO2
METODOLOGIE TRANSNAȚIONALĂ DE VALIDARE A COMPETENȚELOR PENTRU EEDLD

FUNDACIÓN
PASCUAL TOMÁS
CFIQ
its ENERGIA
PIEMONTE
Alpine
pearls
avka
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΚΑΡΔΙΤΣΑΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΑΝΩΝΥΜΗ
ΕΤΑΙΡΙΑ Ο.Τ.Α ΑΝ.ΚΑ Α.Ε.
IFES
COOP
YAŞAR
ÜNİVERSİTESİ

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills
for Local Developer

Publicat în 2022.

Documentul a fost realizat ca parte a proiectului “SKILLED” (2019-1-ES01-KA202-064763) – finanţat prin programul Erasmus +. A fost creat de Emilio Sanz Amorós, Fernando Benavente, Çağrı Bulut, Manuela-Roxana Dijmărescu, Andrei Dumitrescu, Nicolae Ionescu, Katja Hofbauer, Serpil Kahraman, Anna Licia Monni, Davide Morra, Elena Paciello, Lamprini Triantou.

Acest document a fost realizat respectând egalitatea de gen. Referirea la genul masculin și feminin este întotdeauna implicită.

Sprijinul acordat de Comisia Europeană pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru nicio utilizare efectuată pe baza informațiilor conținute de aceasta.

Cuprins

1. Analiza contextelor naționale legate de metodologii de validarea competențelor	3
1.1. Definiții	3
1.2. Perspectiva europeană	4
1.3. Proceduri de recunoaștere a calificărilor în statele membre UE	5
1.4. Proiecte care au abordat problema metodologiilor de validare a educației non-formale și informale	7
1.5. Asigurarea calității calificărilor	8
1.6. Legislația privind validarea competențelor	11
1.7. Acțiuni în domeniul metodologiilor de validare a competențelor non-formale și informale	24
2. Literatura științifică privind validarea învăţării non-formale şi informale: o recenzie sistematică	36
2.1. Validarea competenței – aspecte generale	36
2.2. Scopul validării învăţării non-formale şi informale	38
2.3. Elemente specifice de validare a învăţării non-formale şi informale	40
2.4. Relația de validare a învățării non-formale și informale cu registrele naționale de ocupații	42
2.5. Metodologia validării învăţării non-formale şi informale	42
2.6. Forme digitale de evaluare în validarea învăţării non-formale şi informale	45
2.7. Asigurarea calității în validarea învățării non-formale și informale	47
2.8. Entități responsabile de validarea învățării non-formale și informale	47
2.9. Candidați în validarea învățării non-formale și informale	48
2.10. Concluzii pentru recenzia sistematică	48
3. Metodologie transnațională inovativă de validare a competențelor	50
3.1. Definirea profilului standardizat transnațional	50
3.2. Structura generală a procedurii de evaluare	56
3.3. Validarea abilităților deja dobândite	59
3.4. Identificarea nevoilor de formare pentru studenții-candidați EEDLD	72
3.5. Curs de formare flexibil/modular pentru candidații EEDLD	72
3.6. Certificarea expertului european în dezvoltare locală durabilă	72
Bibliografie	73

PARTEA ÎNTÂI

1. ANALIZA CONTEXTELOR NAȚIONALE LEGATE DE METODOLOGII DE VALIDAREA COMPETENȚELOR

1.1. DEFINIŢII

„**rezultatele învățării**” înseamnă indicaţii referitoare la ceea ce un cursant știe, înțelege și este capabil să efectueze la finalizarea unui proces de învățare. Acestea sunt definite în termeni de cunoștințe, abilități și responsabilitate și autonomie;
„**cunoaștere**” înseamnă rezultatul asimilării informațiilor prin învățare. Cunoașterea este ansamblul de fapte, principii, teorii și practici care are legătură cu un domeniu de lucru sau de studiu. În contextul EQF, cunoștințele sunt descrise ca fiind teoretice și/sau practice;
„**aptitudini**” înseamnă capacitatea de a aplica cunoștințele și de a utiliza know-how-ul pentru a îndeplini sarcini și a rezolva probleme. În contextul EQF, abilitățile sunt descrise ca fiind cognitive (care implică utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (care implică dexteritate manuală și utilizarea metodelor, materialelor, instrumentelor și instrumentelor);
„**responsabilitate și autonomie**” înseamnă capacitatea cursantului de a aplica cunoștințele și abilitățile în mod autonom și cu responsabilitate;
„**competență**” înseamnă capacitatea dovedită de a utiliza cunoștințele, aptitudinile și abilitățile personale, sociale și/sau metodologice, în situații de muncă sau de studiu și în dezvoltarea profesională și personală;
„**validarea învățării non-formale și informale**” înseamnă procesul de confirmare de către o autoritate competentă a faptului că o persoană a dobândit rezultate ale învățării dobândite în medii de învățare non-formale și informale măsurate în raport cu un standard relevant și constă din următoarele patru faze distincte: identificarea prin dialog a unor experiențe particulare ale unui individ; documentarea pentru a face vizibile experiențele individului; o evaluare formală a acestor experiențe; și certificarea rezultatelor evaluării care poate duce la o calificare parțială sau totală;
„**recunoașterea formală a rezultatelor învățării**” înseamnă procesul de acordare a statutului oficial de către o autoritate competentă a rezultatelor învățării dobândite în vederea unor studii ulterioare sau pentru angajare, prin (i) acordarea de calificări (certificate, diplome sau titluri); (ii) validarea învățării non-formale și informale; (iii) acordarea de echivalență, credit sau derogări;
„**credit**” înseamnă confirmarea faptului că o parte a unei calificări, constând dintr-un set coerent de rezultate ale învățării, a fost evaluată și validată de o autoritate competentă, în conformitate cu un standard convenit; creditul este acordat de autoritățile competente atunci când persoana a atins rezultatele învățării definite, evidențiate prin evaluări adecvate și poate fi exprimat într-o valoare cantitativă (de exemplu, credite sau puncte de credit) care demonstrează volumul de muncă estimat de care are nevoie în mod obișnuit un individ pentru a obține rezultatele învățării aferente;
„**sisteme de credit**” înseamnă un instrument de transparență pentru facilitarea recunoașterii creditului (creditelor). Aceste sisteme pot cuprinde, între altele, echivalențe, scutiri, unități/module care pot fi acumulate și transferate, autonomia furnizorilor care pot individualiza căile și validarea învățării non-formale și informale;
„**transfer de credit**” înseamnă procesul de a permite persoanelor care au acumulat credit într-un context ca acest credit să fie evaluat și recunoscut într-un alt context.

1.2. PERSPECTIVA EUROPEANĂ

Calificările sunt rezultatul formal al unui proces de evaluare și validare de către o autoritate competentă și care iau de obicei forma unor documente precum certificatele sau diplomele. Acestea confirmă că o persoană a atins rezultate ale învățării la standardele date. Aceste rezultate ale învățării pot fi atinse printr-o varietate de căi în medii formale, non-formale sau informale, în contexte naționale sau internaționale. Informațiile privind rezultatele învățării ar trebui să fie ușor accesibile și transparente.
În raportul său către Parlamentul și Consiliul European din 19 decembrie 2013 privind evaluarea EQF, Comisia a concluzionat că EQF este larg acceptat ca punct de referință pentru dezvoltarea cadrelor naționale pentru calificări, pentru implementarea abordării rezultatelor învățării și pentru îmbunătățirea transparenței și recunoașterii aptitudinilor și competențelor. Acesta a subliniat că Uniunea ar trebui să permită cursanților și angajaţilor să își facă mai vizibile abilitățile și competențele, indiferent de locul în care le-au dobândit.
Transparența și recunoașterea competențelor și calificărilor este una dintre noile priorități din Raportul comun din 2015 al Consiliului și al Comisiei privind punerea în aplicare a cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării (ET 2020). Raportul respectiv subliniază că EQF ar trebui dezvoltat în continuare pentru a face calificările mai transparente și comparabile.
Încrederea în calitatea și nivelul calificărilor care fac parte din cadrele sau sistemele naționale de calificări în care se face referire la EQF (denumite în continuare „calificări cu un nivel EQF") este esențială pentru a sprijini mobilitatea cursanților și a lucrătorilor în interiorul și peste granițele sectoriale și geografice.
Sistemele de credite pot ajuta indivizii să progreseze în învățare prin facilitarea căilor de învățare flexibile și transferul la diferite niveluri și tipuri de educație și formare și peste granițele naționale, permițând cursanților să acumuleze și să transfere diferite rezultate ale învățării dobândite în diferite contexte de învățare, inclusiv online, învățarea non-formală și informală. Abordarea rezultatelor învățării poate facilita, de asemenea, proiectarea, furnizarea și evaluarea calificărilor complete sau a componentelor calificărilor.
Pentru educația și formarea profesională, sistemul european de credite pentru educație și formare profesională este în curs de dezvoltare în conformitate cu recomandarea Parlamentului European și a Consiliului din 18 iunie 2009 privind instituirea unui Sistem european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET).
Principalele caracteristici ale EQF, și anume abordarea rezultatelor învățării, definirea descriptorilor de nivel și stabilirea criteriilor de referință, așa cum au fost elaborate de Grupul consultativ EQF, au reprezentat o sursă de inspirație pentru dezvoltarea cadrelor naționale și regionale de calificări de-a lungul întregii perioade. lume.
O clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) este în curs de elaborare de către Comisie. Folosit pe bază de voluntariat, ar putea sprijini o legătură mai bună între educație și angajare.
Această recomandare nu înlocuiește și nu definește cadrele sau sistemele naționale de calificări. EQF nu descrie calificări specifice sau competențe ale unui individ, iar calificările specifice ar trebui să fie raportate la nivelul EQF corespunzător prin intermediul sistemelor naționale de calificări relevante. [Recomandarea Consiliului, 22.05.2017]

1.3. PROCEDURI DE RECUNOAȘTERE A CALIFICARILOR ÎN STATELE MEMBRE UE

Pentru recunoașterea calificărilor profesionale conform Directivei 2005/36/CE, există trei sisteme de recunoaștere și anume:

- Sistemul de recunoaștere automată, bazat pe armonizarea preventivă a pregătirii și oferă recunoaștere automată, aplicabil anumitor profesii precum asistenta medicală, stomatologie, veterinară, moașă, arhitect, farmacist etc.
- Sistemul General de Recunoaștere, bazat pe încredere reciprocă între statele membre, aplicabil unui număr mare de profesii, care pot fi diferite în statele membre. Se aplică în cazul în care profesia este reglementată în țara rezidentă și dacă migrantul a exercitat sau are dreptul de a practica țara rezidentă. În acest sistem, recunoașterea nu este automată, ci se bazează pe o comparație a cursurilor de formare - oferite în cele două țări și pe posibilitatea, dacă există diferențe, de a impune măsuri compensatorii.
- Recunoașterea experienței profesionale Anexa 4, în care recunoașterea se bazează pe experiența dobândită în țara rezidentă. Sistemul se aplică profesiilor de tip manual, comercial sau industrial, enumerate în anexa IV la Directiva 2005/36/CE, și oferă recunoaștere automată dacă îndeplinesc condițiile prevăzute pentru fiecare categorie profesională.

În cazul deciziilor negative, solicitantul poate face recurs în instanță, prin sistemul SOLVIT.
Pentru recunoașterea de către Sistemul General, cererea se adresează Autorității Competente din țara rezidentă pentru fiecare profesie și pentru fiecare țară. Această cerere trebuie transmisă cu o serie de documente și certificări enumerate în Anexa VII a Directivei 2005/36/CE.
De regulă, documentele solicitate în țările analizate pentru cetățenii UE care solicită recunoaștere sunt:

1. Dovada cetățeniei, de obicei printr-o copie a cărții de identitate sau a pașaportului;
2. Certificat de competență sau calificări profesionale, care asigură accesul la profesie (când profesia este reglementată în țara rezidentă);
3. O copie legalizată a unor documente specifice care se solicită pentru profesia în cauză, cu indicarea examenelor pentru a se stabili eventuala existență a unor diferențe semnificative față de țara rezidentă;
4. Alte certificate, diplome etc. relevante pentru profesie
5. O copie legalizată a depunerii la Registrul profesiilor din țara în care a fost obținut titlul, dacă este cazul;
6. Adeverință din care să rezulte că nu există obstacole penale sau profesionale în exercitarea profesiei, eliberată de autoritatea competentă a țării rezidente;
7. Certificat care detaliază orice ocupație din țara rezidentă, ca absolvire a calificării pentru care se solicită recunoașterea (inclusiv perioada de pregătire practică efectuată);
8. Date de contact: nume, adresa, numar de telefon si email. Dacă cineva trimite documente în numele solicitantului, cum ar fi o companie sau un mandatar, sunt solicitate numele expeditorului, adresa, telefonul și adresa de e-mail;
9. Condițiile specifice vor fi menționate în mod explicit în acest capitol, pentru fiecare profesie (apartenența la o asociație profesională din țara rezidentă etc.).

Toate documentele redactate într-o limbă străină trebuie să fie însoțite de o traducere în limba țării gazdă, certificate în conformitate cu textul original, eliberată de autoritățile diplomatice sau consulare ale țării gazdă care a eliberat diploma, sau de un traducător oficial din țara gazdă.
Etapele procedurale pentru recunoașterea calificării în țara gazdă pot fi rezumate după cum urmează:

1. Informarea migrantului de către punctul de contact al țării gazdă, la care se face referire în subsecțiunile următoare, pentru fiecare țară analizată;

2. Depunerea documentelor solicitate la Autoritatea competentă, care poate notifica solicitantul în maximum patru săptămâni, pentru eventualele completări;
3. Prelucrarea dosarului, in maxim 4 luni;
4. Aplicarea măsurilor compensatorii, dacă există:
   a) Test de îndemânare, precedat, eventual, de o pregătire pregătitoare oferită de instituții autorizate de autoritatea competentă;
   b) Pregătire printr-o perioadă de acomodare;
   c) Evaluarea competențelor lingvistice, prin analiza probelor sau printr-un interviu, test oral/scris, dacă este necesar;
5. Taxe – disponibile pe site-urile autorităților competente, actualizate periodic;
6. Eliberarea certificatului;
7. Apel la SOLVIT sau în instanță, în cazul unei hotărâri negative.

[https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html]

Sistemul SOLVIT

Sistemul SOLVIT este o rețea de rezolvare a problemelor, în care statele membre UE lucrează împreună pentru a rezolva problemele rezultate din aplicarea necorespunzătoare a legii de către autoritățile publice. Printre domeniile în care frecvența problemelor este mare și există reclamații care urmează să fie tratate de către SOLVIT, se numără și recunoașterea profesională a calificărilor și diplomelor, alături de alte domenii precum accesul la educație, permise de ședere, drepturi de vot, asigurări sociale, libera circulație a capitalurilor etc.
În fiecare stat membru al UE există un centru SOLVIT, care oferă aceste servicii, în mod gratuit. Pentru țările analizate și pentru România, datele privind centrele SOLVIT.
Plângerile pot fi depuse on-line, pe documentele disponibile pe site-urile SOLVIT din fiecare țară. Orice reclamație prin SOLVIT implică patru etape de soluționare:

- se admite cazul, se verifică temeiul juridic, iar dacă documentele care au fost incluse în bază de către centrul de origine nu sunt suficiente, sunt necesare documente suplimentare;
- obţinerea soluţiei: este contactată autoritatea competentă care este implicată în dosar şi aceasta cooperează în vederea obţinerii unei soluţii echitabile, în conformitate cu legislaţia europeană;
- propunere de soluție (implementată sau nu) – soluția trebuie să fie reală, practică și în conformitate cu legislația europeană;
- monitorizarea implementarii propunerii solicitantului de solutionare a cazului.

Potențialul SOLVIT este încă insuficient exploatat ca instrument cheie de rezolvare a problemelor la nivel național/european, parțial din cauza personalului insuficient din diferite centre SOLVIT și, de asemenea, din cauza informațiilor insuficiente primite de cetățenii europeni cu privire la competențele acestor centre.

[https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm]

1.4. PROIECTE CARE AU ABORDAT PROBLEMA METODOLOGIILOR DE VALIDARE A EDUCAŢIEI NON-FORMALE ȘI INFORMALE

AUSTRIA

PROVE *(PROfessionalization of Validation Experts),* https://tinyurl.com/yckprwr3
Partenerul austriac: ÖIBF (Österreichisches Insitut für Berufsbildungsforschung) & Verband Österreichischer Volkshochschulen

Potrivit unui studiu CEDEFOP (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale), în țările UE există abordări foarte diferite ale profesionalizării personalului de validare. În plus, multe țări din UE nu au reglementări sau au reglementări limitate cu privire la cerințele privind competențele personalului responsabil cu efectuarea validărilor.
Scopul proiectului a fost dezvoltarea unui model standardizat al competențelor pentru profesioniștii care validează prin următoarele măsuri:

a) modelul competenţelor
b) instrumentul de auto-evaluare
c) kitul de învăţare

Modelul de competențe dezvoltat în PROVE și procedura de autoevaluare oferă practicienilor în validare o orientare asupra competențelor importante pentru practica lor de validare, precum și asupra competențelor care ar putea necesita dezvoltare ulterioară. Setul de instrumente de învățare oferă o varietate de resurse de învățare. În acest fel, practicienii în validare au acces la materiale de învățare și predare de înaltă calitate pentru profesionalizarea lor.

TRANSVAL-EU *(Validation of transversal competences in Europe);* https://www.transvalproject.eu/
Partenerii austrieci:

- Ministerul Educației, Științei și Cercetării prin Agenția Austriacă pentru Cooperare Internațională în Educație și Cercetare (OeAD-GmbH)
- 3s Research Lab
- Camera Muncii Salzburg
- oeibf – Organismul de service NQF

Este nevoie de a explicita procesele de validare pentru competențele transversale dobândite în medii non-formale și informale și de a integra lecțiile învățate în politicile de validare și orientare. Proiectul TRANSVAL-EU abordează problema complexă a validării competențelor transversale. Activitățile sunt împărțite în Cercetare, Dezvoltare curriculară, Teste de teren și Politică și sustenabilitate.
Pe parcursul derulării proiectului, partenerii de proiect dezvoltă și testează următoarele:

- bază de cercetare a bunelor practici privind validarea competențelor transversale
- un set de instrumente de instruire și programe pentru practicienii de validare/orientare
- profiluri de competențe standardizate pentru practicienii de validare/orientare, cu un accent specific pe competențe transversale

ROMANIA

DEMAL Project (*Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning*) (http://www.demalproject.eu/)
Partenerul român: "Institutul de Ştiinţe ale Educaţiei din Romania"

Există principii europene comune stabilite pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale.
Dezvoltarea validării competențelor formatorilor de adulți
(http://www.demalproject.eu/documents/O5_EN_181130.pdf)
Ghidul proiectului îi ajută pe educatorii de adulți să:
a) să devină conștienți de aceste competențe,
b) să le demonstreze potențialilor angajatori sau altor părți interesate;
c) să le facă validate de către organele competente acolo unde există astfel de organisme.
Cadrul de validare al proiectului se bazează pe:

- un portofoliu în care utilizatorul adună dovezi pentru competențele sale (colectare de documente, certificate etc. care dovedesc competențele);
- un test de autoevaluare;
- un interviu bazat pe competențe.

Aceste metode ar trebui privite ca separate, dar interdependente în același timp și aplicate într-un mod care să reflecte specificul individual, deoarece instrumentele trebuie să fie adecvate scopului.

1.5. ASIGURAREA CALITĂŢII CALIFICĂRILOR

GRECIA

Educație și formare profesională formală

Ministerul Educației și Afacerilor Religioase deține responsabilitatea generală pentru educație, VET și LLL. Mai precis, Secretariatul General pentru VET, Învățare pe tot parcursul vieții și Tineret, deține responsabilitatea pentru elaborarea politicilor și problemele referitoare la VET și LLL. În conformitate cu prevederile Legii 4283/2014, împreună cu nivelurile respective sunt specificate următoarele calificări de învățământ și formare profesională:

- Certificat de școală de formare profesională de nivel 3 (SEK).
- Certificat de liceu general superior, acordat absolvenților General Lykeio (GEL).
- Certificat de școală de nivel 4 profesional secundar superior (EPAL), acordat absolvenților de la Lykeio profesional (EPAL) la examenele în școală
- Gradul de gimnaziu profesional de nivel 4 (EPAL), acordat absolvenților de la Lykeio profesional (EPAL) la examenele școlare
- Gradul de liceu profesional de nivel 5, acordat absolvenților clasei de ucenicie EPAL
- Diploma de pregătire profesională de nivel 5, acordată absolvenților Institutului de Formare Profesională (IEK).

Educație și formare profesională non-formală și informală

Politica din Grecia de educare pe tot parcursul vieții face parte dintr-un plan de dezvoltare mai larg. Legea 4763/2020 urmărește reformarea în continuare a structurilor LLL și facilitarea implementării politicii LLL. Secretariatul General pentru Educație Profesională, Formare și Învățare pe Tot Parcursul Vieții și Tineret planifică politica publică a LLL. Educația non-formală poate duce la certificări recunoscute la nivel național. Învățarea pe tot parcursul vieții este oferită la:

1. Scholeia defteris efkairias (școli pentru a doua șansă - SDE)
2. Institouta epangelmatikis katartisis (institute de formare profesională - IEK)
3. Epangelmatikes Scoles Katartisis și Epangelmatikes scholes Mathitias OAED (școli de formare profesională, ESK și școli de ucenicie de formare profesională, EPAS din OAED)
4. Kentra dia viou mathisis (centre de învățare pe tot parcursul vieții, KDVM)
5. Kollegia (colegii).

Certificarea și validarea calificărilor

Organizația Națională pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP) este organul legislativ pentru dezvoltarea și implementarea Cadrului Naţional al Calificărilor în corespondență cu Cadrul European al Calificărilor (EQF). Mai mult, EOPPEP este punctul național de coordonare pentru EQF în Grecia.
EOPPEP dezvoltă cadrul de monitorizare pentru certificarea calificărilor, adică a rezultatelor învățării educației non-formale și a învățării informale, ca răspuns la nevoile și prioritățile pieței muncii și în legătură cu acreditarea inputurilor, adică furnizori, formatori, profiluri ocupaționale și standardele curriculare.
Domeniile cheie de responsabilitate ale EOPPEP includ următoarele:

- Dezvoltarea unui Sistem Național de Certificare a Calificărilor
- Dezvoltarea unui sistem model de acreditare a rezultatelor și stabilirea cadrului legal respectiv.
- Proiectarea unui sistem de recunoaștere și certificare a calificărilor dobândite prin învățarea non-formală și informală și stabilirea cadrului de acordare a licențelor organismelor de acordare.
- Inspecția, monitorizarea și evaluarea organismelor de atribuire.
- Implementarea proceselor de certificare de către EOPPEP.

Acreditarea formării profesionale și certificarea absolvenților institutelor de formare profesională (IEK) înglobează o procedură de examen de acreditare desfășurată la nivel național și regional și în baza cadrului de reglementare a examenului de formare profesională pe specialitate.
EOPPEP organizează la nivel național examenele de acreditare pentru absolvenții IEK de toate specialitățile. În urma obţinerii unor rezultate de succes, absolvenților IEK li se acordă Diploma de pregătire profesională recunoscută atât în Grecia, cât și în statele membre UE (pentru absolvenții din învățământul secundar inferior) sau Certificatul de Nivel I (pentru absolvenții din învățământul secundar superior).
Formatorii pentru adulți sunt obligați să dețină o calificare didactică eliberată la acreditare pentru a îndeplini condițiile de eligibilitate pentru programele de educație non-formală cu finanțare publică, în conformitate cu Legea 3879, articolul 19.3 (GOG 163/A/21.09.2010) privind „Dezvoltarea învăţământului pe tot parcursul vieții”.
În prezent, EOPPEP acreditează organismele care certifică abilitățile de utilizare a computerului pe baza criteriilor și specificațiilor prevăzute de lege. Aceste organisme desfășoară procedura de evaluare în centrele de examinare printr-un sistem automat de examinare și eliberează certificatul de abilitățil de utilizare a computerului.
EOPPEP este punctul național de referință pentru asigurarea calității în VET și reprezintă Grecia în rețeaua europeană pentru asigurarea calității în educația și formarea profesională (EQAVET).

Acreditarea/Licențiarea furnizorilor de educație non-formală

EOPPEP acreditează și licențiază furnizorii de educație non-formală care cuprind formarea profesională inițială și continuă pe criteriile legiferate pentru infrastructură, formatori și curriculum, precum și caietul de sarcini adoptat pentru organizarea și funcționarea furnizorului, personalului angajat și serviciilor prestate.
EOPPEP acordă licențe pentru Atelierele de studii gratuite (EES), care oferă servicii de educație non-formală într-un spectru larg de opțiuni de învățare.
În plus, EOPPEP acordă licențe institutelor private de formare profesională (IIEK), care oferă servicii de formare profesională inițială într-o gamă largă de specialități, având ca scop integrarea și reintegrarea cursanților pe piața muncii, mobilitatea și dezvoltarea lor profesională, precum și personalul lor.
EOPPEP acreditează Centrele de Formare Profesională (KEK), care oferă servicii profesionale continue care completează, reactualizează și/sau perfecționează cunoștințele, abilitățile și competențele forței de muncă, având ca scop integrarea și reintegrarea cursanților pe piața muncii, securitatea locului de muncă și profesionalism, precum și dezvoltarea personală.
EOPPEP acreditează Centrele Speciale, care oferă servicii complete de formare și sprijin grupurilor sociale vulnerabile și în special, persoanelor cu dizabilități și foștilor dependenți de droguri, având ca scop integrarea socială și profesională a acestora.
EOPPEP acreditează profiluri ocupaționale cu contribuția activă a partenerilor sociali în procesul de dezvoltare a acestora. Un profil ocupațional este definit ca funcțiile postului și cunoștințele, aptitudinile și competențele necesare pentru exercitarea unei ocupații sau specialități.
Pe baza profilurilor ocupaționale acreditate, EOPPEP intenționează să dezvolte standarde și specificații pentru programele de învățământ modulare cu credite.

TURCIA

Turcia și-a adoptat Cadrul naţional al calificărilor în 2015. Acesta are opt niveluri și include toate tipurile și nivelurile de calificări și certificate.
Autoritatea pentru Calificări Profesionale (VQA), Ministerul Educației Naționale (MoNE) și Consiliul Învățământului Superior (CoHE) au dezvoltat și implementează în comun acest cadru.
Turcia este membră a Grupului consultativ EQF și participă la spațiul european al învățământului superior (aşa-numitul proces Bologna). Cadrul a fost elaborat în conformitate cu Cadrul european al calificărilor (EQF) și autocertificat în cadrul calificărilor pentru spațiul european al învățământului superior (QF-EHEA) în 2017.
Sunt stabilite structuri de implementare, principalele metode de lucru și instrumente, iar cadrul naţional este un punct de referință pentru utilizarea rezultatelor învățării, pentru revizuirea și reînnoirea continuă a calificărilor și alocarea calificărilor pe niveluri.
Există aproape 29.000 de calificări, marea majoritate bazate pe rezultate, deja plasate în baza de date a cadrului. Includerea calificărilor a început în 2020. Implementarea cadrului progresează cu viteze diferite în diferitele subsectoare ale sistemului de calificări, astfel încât, în timp ce unele aspecte ale cadrului, cum ar fi nivelurile, descriptorii de nivel, rezultatele învățării și calitatea abordările de asigurare sunt operaționale, cadrul în general este în stadiu de activare.
În 2018, a fost adoptat „Regulamentul privind asigurarea calității calificărilor care urmează să fie incluse în cadru. Acesta prevede că sistemele de asigurare a calității trebuie să îndeplinească următoarele criterii:

a) se întocmește și se aprobă un formular de calificare.
b) se efectuează un proces de evaluare valid și de încredere;
c) procesele de certificare se desfășoară într-un mod transparent și imparțial;
d) procesele legate de calificări sunt supuse autoevaluării și evaluării externe;
e) unitățile, echipele sau organismele care efectuează evaluarea externă sunt supuse revizuirii periodice;

f) activitățile de îmbunătățire se desfășoară în lumina constatărilor autoevaluării și evaluării externe;
g) se menține implicarea părților interesate în procesele legate de calificări;
h) procesele legate de calificări sunt implementate pe baza unor obiective, criterii și linii directoare explicite și măsurabile;
i) se mențin alocarea de resurse suficiente și adecvate pentru toate procesele;
j) sunt stabilite și implementate mecanisme de feedback;
k) se menține accesibilitatea electronică la rezultatele tuturor proceselor.

Cadrul turcesc al calificărilor include:

- calificări acordate de Ministerul Educației Naționale (MoNE), cuprinzând direcțiile respective pentru Educație de bază, Învățământ special și Servicii de orientare, Învățământ secundar, Învățământ profesional și tehnic, Învățare pe tot parcursul vieții și Educație religioasă;
- calificări acordate sub mandatul Autorității pentru Calificări Profesionale (VQA) de către cele 239 de organisme de certificare autorizate (denumite frecvent prin acronimul lor ACB);
- calificări de învățământ superior acordate sub coordonarea și supravegherea Consiliului Învățământului Superior (CoHE). În timp, cadrul va include și alte calificări acordate în cadrul mandatului anumitor instituții responsabile. În prezent, baza de date a cadrului include alte 51 de tipuri de calificări care nu sunt încă incluse oficial în cadru, adică multe calificări sunt dezvoltate și utilizate, dar nu sunt luate în considerare pentru cadru.

1.6. LEGISLAŢIA PRIVIND VALIDAREA COMPETENENŢELOR

AUSTRIA

Ministerul Federal al Educației, Științei și Cercetării

Educatorilor de adulți li se pot recunoaște competențele formale, non-formale și informale dobândite. Academia de Educație Continuă Austria (WBA) este organismul de certificare în educația adulților. Este o instituție a Sistemului Cooperativ de Educație a Adulților din Austria, finanțată de Fondul Social European și de Ministerul Federal al Educației, Științei și Cercetării.
Procedând astfel, se urmărește obiectivul de a stabili standarde uniforme, independente de furnizor și de a promova profesionalizarea și dezvoltarea calității educației pentru adulți.
Certificatul WBA formează calificarea de bază generală: pentru aceasta, trebuie dovedite șapte competențe relevante pentru educația adulților, precum și practica relevantă. Certificatul WBA se încheie cu participarea la o evaluare de trei zile (atelier de certificare) condusă de Institutul Federal pentru Educația Adulților, în care sunt testate competențele importante.
Diploma WBA se bazează pe certificat și reprezintă o specializare. Există patru domenii de specializare din care se poate alege: predare/conducere de grup/formare, management educațional, consiliere și biblioteconomie. Competențele aprofundate trebuie demonstrate în domeniul ales. Într-o teză scrisă, candidații reflectă asupra propriei practici cu referire la aplicarea teoriei. Examenul final este de tip colocviu.
Certificarea are loc în trei etape:

- Dovezi:
  - Dovada educației: certificate școlare sau de ucenicie, diplome universitare
  - Dovezi de studii și pregătire ulterioară: certificate de prezență, permis de conducere ECDL, diplome de limbi străine
  - Dovada experienței practice în domeniul educației adulților: Certificate de serviciu, confirmări de muncă

- Alte dovezi relevante, cum ar fi ședereа profesională în străinătate, munca voluntară, participarea la supraveghere/coaching
- Certificat WBA (bazat pe: pedagogie, didactică, management, consultanţă, media, social, personal)
- Diploma WBA (specializare într-unul din patru domenii speciale)

Sistemul Cooperativ al Educației Adulților din Austria modelează preocupările educaționale și strategice ale WBA. Sistemul de cooperare este o inițiativă comună a zece asociații naționale non-profit de educație pentru adulți și Institutul Federal pentru Educația Adulților și este susținută de Ministerul Federal al Educației, Științei și Cercetării.
Scopul Sistemului Cooperativ este profesionalizarea și dezvoltarea calității educației adulților. Trebuie promovată calificarea continuă a educatorilor de adulți și recunoașterea competențelor dobândite non-formal și informal.

Strategia pentru validarea învățării non-formale și informale în Austria (2017)

Elaborarea unei strategii naționale de validare a învățării non-formale și informale (NFIL) în Austria se bazează pe Recomandarea Consiliului din 20 decembrie 2012 privind validarea învățării non-formale și informale (2012/C 398/01).
Strategia de validare a învățării non-formale și informale își propune să înregistreze competențele și să le facă vizibile. Pe termen lung, își propune să creeze conștientizarea socială a importanței competențelor.
Obiective strategice:

- Îmbunătățirea competențelor dobândite non-formal și informal
- Crearea accesului la validare
- Îmbunătățirea oportunităților de educație și muncă
- Îmbunătățirea permeabilității în sistemul de învățământ austriac
- Consolidarea validării ca parte integrantă a sistemului de învățământ austriac
- Promovarea orientării către rezultatele învățării și asigurarea calității

GRECIA

De altfel, în Grecia, politica națională de validare a învățării non-formale și informale nu este la fel de dezvoltată în comparație cu alte țări ale Uniunii Europene, ca strategie holistică. Cu toate acestea, prin adoptarea legilor 3879/2010 privind dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și 4115/2013 privind organizarea și funcționarea Organizației Naționale pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP), Grecia își propune să promoveze învățarea pe tot parcursul vieții prin recunoașterea alternativelor formelor de educație și dezvoltarea unui sistem național de validare a rezultatelor învățării dobândite în medii non-formale și informale.
În legislația greacă, educația non-formală include formarea profesională inițială, formarea profesională continuă, educația generală a adulților (legea 3879/2010, nr. 2, alin. 4) și anul postliceal-ucenicie a liceului profesional (legea 4186/2013, nr.7, alin.1).
S-au înregistrat progrese lente în Grecia în dezvoltarea unui cadru de validare care poate încorpora învățarea non-formală și informală dobândită prin experiența de muncă. Acest sistem rămâne unul dintre obiectivele strategice ale EOPPEP. Odată implementată, certificarea rezultatelor învățării va urmări criteriile și procesele care vor garanta că aceste rezultate vor duce la calificări care corespund cerințelor profilurilor profesionale relevante.
Educația și formarea profesională continuă (FPC) a fost o prioritate politică care a înregistrat progrese majore. A fost elaborat un cadru de reglementare pentru funcționarea centrelor de învățare pe tot parcursul vieții (KDBM), care oferă formare profesională continuă, educație generală a adulților, orientare profesională și consiliere pe tot parcursul vieții. Conform Legii 4186/2013, Secretariatul General pentru Învățare Permanentă al Ministerului Educației este responsabil pentru licențierea și monitorizarea institutelor de formare profesională (IEK), iar

EOPPEP este responsabilă de acreditarea programelor de formare ale acestora, pentru a spori asigurarea calității și pentru a permite căile de progres.
Pe parcursul anului 2018, prin decizia Consiliului Director al EOPPEP, au fost acreditate aproximativ 40 de programe IEK. Dispoziție legislativă pentru un nou tip de diplomă la nivelul 5 al HQF și EQF a fost pregătită recent. Aceasta se referă la dezvoltarea programelor de formare profesională postliceală (KEE) de doi ani, oferite de universități, în 10 specializări, începând cu septembrie 2018. Curriculumul oferă cunoștințe și abilități de specialitate pentru specialişti cu înaltă calificare. Accesul la aceste programe este prevăzut doar pentru absolvenții școlii secundare superioare (EPAL). Conform Legii 4485/2017 și Legii 4521/2018, aceste programe de formare conduc la calificări de nivel 5: nu sunt descrise ca programe de învățământ superior de ciclu scurt și descriptorii lor de tip de calificare nu au fost încă elaborați. Aceste programe vor fi acreditate direct. (Consiliul fiecărei universități le va înainta ministerului educației pentru aprobarea finală).
Criteriile de înscriere a absolvenților EPAL la programe vor fi decise de fiecare consiliu; pe lângă nota finală de licență, experiența lor de lucru și alte criterii sociale vor fi considerate un exemplu de validare a învățării non-formale în Grecia începută din 2014, cu formatori adulți în învățarea non-formală. Acești formatori trebuie să aibă competență educațională certificată pentru a se instrui în programe de învățare non-formală finanțate din resurse publice. Mai precis, înscrierea la examene înseamnă îndeplinirea anumitor criterii privind nivelul de studii sau experiența profesională dovedită. Sistemul actualizat prevede trei căi:

a) certificarea directă a condițiilor și criteriilor;
b) participarea la un proces de evaluare, apoi certificare;
c) înscrierea în programe de formare și certificarea ulterioară.

Într-o notă finală, a fost inițiat anul de ucenicie atașat IVET (Mathiteia IEK) și a fost elaborat un cadru de calitate. Deși aceștia sunt pași importanți pentru țară, validarea învățării non-formale și informale nu este încă la fel de dezvoltată în Grecia ca în alte țări ale UE. Chiar dacă învățarea informală și non-formală câștigă importanță, o astfel de învățare nu este apreciată și recunoscută în mod adecvat în societate. De asemenea, ar fi necesară o schimbare culturală în favoarea rezultatelor învățării, pentru a sprijini pașii către recunoașterea și validarea învățării non-formale și informale.

Guvernare și aranjamente instituționale

Ministerul Educației este autoritatea competentă, responsabilă de coordonarea și monitorizarea HQF. Organizația Națională pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP) a fost înființată în 2011 pentru a dezvolta și a pune în practică HQF, a lega HQF de EQF, precum și pentru a pune în practică HQF și procedurile de validare a rezultatelor învățării și asigura calitatea învățării pe tot parcursul vieții. EOPPEP funcționează ca centru național de coordonare pentru EQF și este organismul care acordă un tip de calificare în cadru: diplomă de formare profesională, nivel 5. EOPPEP cooperează cu HQAAA pe probleme de calitate în învățământul superior și este referința națională EQAVET, deci există coordonarea activităților respective ale celor două puncte naționale privind subiectele de calitate care decurg din implementarea NQF. Programul de lucru al centrului național de coordonare 2018-20 va include o strategie de comunicare integrată dezvoltată între EOPPEP și agențiile de asigurare a calității precum HQAAA. Un comitet consultativ, format din reprezentanți ai administrației publice, ai comunității educaționale și academice, parteneri sociali și consultanți externi, a fost înființat pentru a sprijini EOPPEP în dezvoltarea și implementarea HQF. Membrii comitetului consultativ au fost numiți de Ministerul Educației, de partenerii sociali, de Centrul Național de Administrație Publică și Locală și de Cedefop.
Grecia plănuiește să reformeze comitetul consultativ HQF, care va fi consultat pentru dezvoltarea ulterioară. Un nou comitet consultativ va fi oficializat de către ministerul grec al educației. Până atunci, principala activitate a implementării HQF este realizată de EOPPEP. A fost înființată o autoritate administrativă independentă, Autoritatea pentru Asigurarea Calității în Învățământul Primar și Secundar (ADIPPDE), care este responsabilă de asigurarea calității atât în învățământul general, cât și în cel profesional. Este pe deplin operațional (pentru calificări la nivelurile 1, 2, 3, 4) și lucrează îndeaproape cu ministerul educației. Implicarea partenerilor sociali este foarte

importantă. Reprezentanții acestora sunt membri ai consiliului de conducere al EOPPEP, Comisia Centrală de Examinare pentru Certificarea Pregătirii Profesionale (KEEPEK) responsabilă de acreditarea IFP postliceal, precum și ai comitetelor pentru elaborarea profilurilor ocupaționale/curriculei VET. Partenerii sociali participă și la noul Corp Național de Coordonare a Ucenicilor (ESOM), un organism consultativ pe probleme de ucenicie instituit prin Legea din 26 februarie 2018. ESOM poate coopera cu camere, fundații și organizații de cercetare și alte organisme pentru a-și îndeplini scopul. Consiliul Național al Educației (ESYP) a fost reformat în Consiliul Național pentru Educație și Dezvoltarea Resurselor Umane (ESEKAAD). ESEKAAD include acum mulți reprezentanți strâns implicați în problemele VET. Mandatul său a fost extins la legătura generală dintre educație și piața muncii. Un număr semnificativ de organisme de învățământ privat s-au angajat cu EOPPEP și și-au exprimat interesul pentru includerea premiilor lor (din educația formală sau non-formală) în cadru. De asemenea, a început un dialog cu comitetele grecești de recunoaștere și echivalență și cu autoritățile competente cu privire la rolul și contribuția cadrului la recunoașterea și echivalența calificărilor acordate.
Instituțional, Legea 3879/2010, care a fost inițiată pentru LLL, stabilește reperele pentru standardele de calitate în VET și LLL, introducând o cerință a competențelor profesorilor și formatorilor și a dezvoltării profesionale pentru profesorii și formatorii din educația adulților și stipulând monitorizarea și evaluarea continuă a rețelei naționale de învățare pe tot parcursul vieții.
Alte inițiative legislative relevante din Grecia care vizează îmbunătățirea calității EFP includ, cu titlu orientativ, următoarele:
Prevederile Legii 3848/2010, privind modernizarea rolului profesorilor si formatorilor.
Înființarea Sistemului național de certificare a formatorilor de adulți și a Registrului național de formatori adulți autorizați, prin prevederile Hotărârii ministeriale 20082/23.10.2012 (GG B' 2844/2012), în urma mandatului legii 4186/2013.
Prevederile Legii 4115/2013, privind instituirea obligației formatorilor de adulți IFP și FPC de a deține un certificat național de competență didactică, în vederea înscrierii la programe de formare cofinanțate.
De asemenea, prevederile Legii 4485/2017, în acord cu articolul 68 din Legea 4623/2019 și Legea 4722/2020, au reafirmat că începând din septembrie 2021, certificarea competențelor didactice ale cadrelor didactice VET şi ale formatorilor de adulți vor deveni o condiție prealabilă pentru înscrierea lor în programe de formare finanțate parțial de stat.
Prevederile Legii 4368/2016, privind instituirea unui mecanism de anticipare a nevoilor pietei muncii.
Decizia Ministerială comună 4146/2021 privind cadrul de calitate pentru Ucenicie și implementarea Clasei de Ucenicie EPAL Postliceală. În ceea ce privește anticiparea nevoilor de competențe, Institutul Național pentru Muncă și Resurse Umane (EIEAD), din subordinea Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale, reprezintă autoritatea națională competentă cu mandatul de a coordona dezvoltarea mecanismului de diagnosticare a nevoilor pieței muncii. Un comitet de coordonare este format din reprezentanți ai Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale, Ministerului Educației și Cultelor și Ministerului Finanțelor, EOPPEP, reprezentanți ai OAED și partenerii sociali. EIEAD a publicat rapoarte la fiecare șase luni, iar rezultatele sistemului de prognoză informează despre dezvoltarea de noi profile ocupaționale și curricule. Organizația Națională pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP), în calitate de Comitet Național de Referință pentru EQAVET2, a colaborat îndeaproape cu Institutul Național pentru Muncă și Resurse Umane (EIEAD), organismul responsabil pentru prognoza competențelor, și a efectuat două sondaje referitoare la urmărirea absolvenților VET în Grecia. Aceste anchete au avut ca scop dezvoltarea unui model care să lege sistemele VET de nevoile pieței muncii prin identificarea ratei de plasare a absolvenților IFP, precum și a gradului de satisfacție al angajatorilor și absolvenților IFP (indicatorii EQAVET 5 și 6). Sondajele și studiul publicat sunt disponibile pe pagina web EOPPEP/NRP a EQAVET: http://eqavet.eoppep.gr/drastiriotita. În sfârșit, în urma recentei reforme legislative privind VET și LLL, introdusă prin legea 4763/2020, reperele de mai jos trebuie evidențiate:

a) Înființarea de noi organisme eficiente de guvernare VET și LLL, consultarea organismelor naționale și a comitetelor regionale, pentru a lega VET de piața muncii
b) Înființarea școlilor secundare profesionale „model" (EPAL)

c) Înființarea de institute de formare profesională „tematice” sau „experimentale” (IEK)
d) Reforma extinsă a curriculumului IFP
e) Consolidarea permeabilității între VET și învățământul terțiar.

În VET, conform prevederilor legii 3879/2010, furnizorii sunt obligați să implementeze autoevaluarea. În plus, legea 3879/2010 (articolele 18 și 19) prevede stimulente pentru dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și actualizarea cunoștințelor și abilităților resurselor umane ale țării, inclusiv subvenții pentru furnizorii de învățare pe tot parcursul vieții. Furnizorii de VET sunt sprijiniți din fonduri publice pe baza eficienței lor. În ceea ce privește CVET, mulți furnizori dezvoltă și mențin sisteme de asigurare a calității pe bază voluntară. Atât furnizorii de IVET, cât și de FPC trebuie să evalueze și să abordeze nevoile pieței muncii la nivel regional și local, așa cum prevede legea elenă.

ITALIA

Cadrul național de reglementare italian

La nivel național, până în 2011, nu a existat un sistem național pe tema identificării și validării învățării non-formale și informale.
Cu toate acestea, existau sisteme regionale de validare și certificare care, înaintea timpurilor naționale, au dat naștere unor servicii experimentale.
Abia din 2012, deci cu doar 10 ani în urmă, la recomandarea UE pentru comparabilitatea rezultatelor învățării și pentru crearea unui sistem de certificare și recunoaștere a competențelor comune și transferabile între țări, tot în Italia la nivel național, au fost lansate modificări legislative importante care vizează dobândirea și implementarea procesului de validare, dar și armonizarea a ceea ce a fost deja experimentat în regiuni.
Următorii sunt pașii naționali către un sistem național pe această temă:

Acordul state-regiuni din 19 aprilie 2012 (Accordo Stato Regioni del 19 aprilie 2012)
Se referă la definirea unui sistem de certificare a uceniciei și definește calificarea ca un proces de evaluare a abilităților care pot fi dobândite prin metode formale, non-formale şi informale.

Acordul Guvern-Regiuni-Autorități Locale din 20 decembrie 2012 (Accordo Governo-Regioni-Enti Locali del 20 decembrie 2012)
Referitor la definirea sistemului național de orientare permanentă. Se înființează un grup interinstituțional de orientare permanentă.
În Acord se regăsesc:
Art.1: definiție „[...] proces care vizează facilitarea cunoașterii de sine, a contextului de formare, angajare, social, cultural și economic de referință, a strategiilor implementate pentru a relaționa și interacționa cu aceste realități, în vederea promovării dezvoltării abilităților necesare pentru a putea defini sau redefini în mod autonom obiectivele personale și profesionale care să adere la context, să elaboreze sau să reelaboreze un plan de viață și să susțină alegerile relative"
Artă. 2: Sistemul național de orientare permanentă. Obiective: dezvoltarea mecanismelor de legături/parteneriate. Centralitatea persoanei și nevoile sale. Crearea de rețele de servicii, dezvoltarea unei culturi și a unei limbi comune.
Artă. 3: Grupul național de lucru pentru îndrumare permanentă cu sarcina de a elabora Ghidul până în iunie 2013 (publicat în decembrie 2013).

Legea 92/2012 „Reforma pieței muncii în vederea creșterii economice”
Legea este o primă încercare de a trata subiectul certificării competențelor într-un mod cuprinzător și sistematic și pune bazele construirii unui sistem național de certificare.
În cadrul legii, individul este considerat un protagonist activ al propriei învățări ceea ce are ca rezultat dobândirea de abilități care pot fi validate și certificate chiar chiar dacă au fost obţinute în contexte informale și non-formale, într-un mod intenționat și neintenționat.
În art. 4, alin. 58 și 68, există prevederi privind reforma pieței muncii în vederea creșterii socio-economice, care prevede implementarea unui sistem public de certificare a competențelor bazat pe standarde minime omogene de serviciu pe întreg teritoriul țării.
Legea deleagă guvernul italian să adopte (în termen de 6 luni) unul sau mai multe decrete legislative pentru a defini regulile generale și standardele minime de serviciu pentru procesul de identificare și validare a învățării non-formale și informale cu referire la certificarea sistemului național de aptitudini.
În plus, legea indică criteriile care trebuie respectate:

- IVCC sunt servicii care trebuie solicitate de individ
- recunoașterea experienței de muncă
- recunoașterea învățării drept credite de formare
- efectuarea de controale și teste (reguli naționale, comparabilitate teritorială)

și standardele care trebuie garantate:

- proces omogen, feedback adecvat, șanse egale
- niveluri esențiale de performanță
- proceduri simple, transparente, conforme cu sistemele de calitate
- recunoaștere și utilizare.

Decretul Legislativ nr.13 / 2013
(Decretul de certificare) privind definirea standardelor generale și a nivelurilor esențiale de performanță pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale și a standardelor minime de serviciu ale sistemului național de certificare a competențelor.
Decretul legislativ pune în aplicare Legea nr. 92/2012, introduce dreptul la învățare pe tot parcursul vieții și recunoașterea și certificarea competențelor și definește nivelurile esențiale de performanță și standardele minime de serviciu ale sistemului național de certificare a competențelor.
Decretul legislativ este împărțit în două linii prioritare de acțiune:

- construirea repertoriului național de calificări de învățământ și formare și calificări profesionale
- definirea standardelor minime ale serviciului de certificare (proces, atestare și sistem național de certificare), sau principiile esențiale și responsabilitățile instituționale ale noului sistem.

Decretul interministerial din 30 iunie 2015
În ceea ce privește prima linie de acțiune identificată prin Decretul Legislativ 13/2013, acest decret din 2015 a instituit QNQR, sau cadrul național de referință pentru calificări regionale și competențe aferente, care definește un cadru de referințe comune pentru funcționarea serviciilor pentru identificarea și validarea și certificarea competențelor de proprietate regională și implementează prima linie de intervenție pentru construirea repertoriului național de calificări de educație și formare.
NQF face parte din Directorul Național, prevăzut de art. 8 Decretul Legislativ 13/2013.
Este o bază de date organizată în 24 de sectoare economice profesionale (SEP), fiecare împărțit în procese de producție, domenii de activitate (ADA) și activități individuale de muncă care alcătuiesc ADA.
Constituie referința operațională unitară atât pentru recunoașterea calificărilor regionale în ceea ce privește conținuturile profesionale supravegheate, cât și pentru identificarea, validarea și certificarea competențelor. Este un instrument deschis, respectiv poate fi modificat și actualizat.

În ceea ce privește a doua linie de intervenție identificată prin Decretul legislativ 13/2013, referitoare la definirea standardelor minime ale serviciului de certificare (proces, atestare și sistem național de certificare), acest decret conține descrierea standardelor de serviciu ale sistemului național, așa cum este proiectat de Grupul de competențe tehnice (din care fac parte Regiunile și Administrațiile Publice).

Cadrul juridic regional italian

În Italia, dintr-o perspectivă subsidiară și complementară, regiunile sunt organismele responsabile cu dezvoltarea unui sistem regional de validare a competențelor legate de profilurile profesionale de pregătire. Aceștia sunt, așadar, responsabili de implementarea procesului de validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale referitoare la profiluri prezente în repertoriul național.
Cu toate acestea, deși în ultimii ani au fost lansate experimente semnificative, până în prezent sistemul italian este încă fragmentat atât din punct de vedere geografic, cât mai ales din punct de vedere sectorial și sistemic: școlile și universitățile de stat nu au adoptat încă un model de validarea generală și certificarea calificărilor lor; sistemul IVCC referitor la profilurile de formare profesională, o chestiune aflată în competența legislativă a regiunilor individuale, a atins un nivel bun de definire și structurare, deși rămân diferențe regionale semnificative.
Piemontul este una dintre cele mai active regiuni italiene pe această temă și a reușit să pună bazele construirii sistemului regional de certificare cu mult timp înainte, în concordanță cu cerințele legislației naționale și cu liniile directoare ale Uniunii Europene.
De la începutul anilor 2000, Regiunea Piemont și-a construit propriul sistem de formare a competențelor în cadrul căruia procesele de recunoaștere a competențelor dobândite își găsesc spațiu.
Cu o tradiție de douăzeci de ani în procesele de recunoaștere a competențelor dobândite la școală, la locul de muncă sau în timpul liber, regiunea Piemont a „instituționalizat" această experiență în 2016, dând posibilitatea operatorilor de servicii pentru muncă, orientare și formare, să furnizeze servicii gratuite de identificare, validare și certificare a competențelor dobândite în contexte non-formale (în serviciul civil și voluntar, de exemplu) și informale (în viața profesională, familială și socială), care permit, de exemplu pentru șomeri cu experiență semnificativă în muncă să li se recunoască competențele datorită unui certificat de calificare profesională, util pentru relocarea pe piața muncii sau accesarea unui curs de formare cu recunoaștere a creditelor.
Activitatea regiunii Piemont s-a dovedit a fi printre cele mai consecvente cu abordarea Uniunii Europene, iar liniile directoare identificate (proceduri, instrumente, standarde, premii, crearea unei bucle de feedback din partea profesioniștilor) garantează un sistem VPL (Validation of Prior Learning) pentru educație și piața muncii, capabile să răspundă nevoilor tuturor potențialilor utilizatori finali.
În Italia, directorul de competențe - care este baza de referință pentru procesul IVCC - construit de regiunea Piemont, este printre cele mai bune și mai structurate.
În 2019 (Berlin, 7-8 mai), în cadrul competiției internaționale a Bienalei de validare a competențelor, premiul I (la categoria „Politică") a fost acordat regiunii Piemont pentru „Orientările privind validarea competențelor dobândite în mod non-formal și informal". Format din reprezentanți ai UNESCO, Comisia Europeană, Cedefop (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale) și alți experți în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, juriul Bienalei a ales Piemontul dintre 36 de candidați din 20 de țări din întreaga lume, pe baza unor criterii precum inovația, sustenabilitatea, transferabilitatea și impactul politicilor (https://vplbiennale.org/vpl-prize/).
În aprilie 2022, în regiunea Piemont existau:
58 entitățile îndreptățite să presteze serviciul
493 de operatori calificați care să ofere sprijin celor care doresc să solicite certificarea competențelor lor
166 de birouri în care serviciul poate fi utilizat în întreaga regiune.

Hotărârea consiliului regional nr. 152-3672 din 2 august 2006 și completările și modificările ulterioare (Deliberazione di giunta regionale n. 152-3672 del 2 agosto 2006 e sue successive integrazioni e modifiche)
Acesta definește sistemul regional de standarde de formare defalcat pe competențe.
DGR urmează Decizia nr. 2241/2004/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 15 decembrie 2004, conform căreia dreptul persoanei, în orice context, la recunoașterea și îmbunătățirea competențelor sale oriunde au fost dobândite este garantat și, în consecință, datoria sistemelor și instituțiilor de a garanta acest lucru.
Acest drept este garantat de transparența certificării competențelor referitoare la un cadru comunitar unic pentru transparența competențelor și calificărilor (Europass).
Prin această rezoluție, Regiunea aprobă prevederile generale privind standardele referitoare la formarea pe competențe și sistemul regional de standarde de formare este declinat de competențe.

Anexa A (Cadrul de referință pentru standardele de formare)
Anexa H (PCV)
Anexa L (certificarea partea 2 autorizată)

Rezoluţia executivă nr. 134/2007
(Determina Dirigenziale n. 134/2007)
Aprobarea standardului de competențe al obiectivului sistemului de certificare - direcția operațiunilor de certificare

Rezoluţia executivă nr. 172/2011
(Determina Dirigenziale n. 172/2011)
Aprobarea manualului pentru certificarea competențelor și recunoașterea creditelor.

Hotărârea Consiliului Regional nr.18-6464/2013
(Delibera Giunta Regionale n. 18-6464/2013)
Revocarea parțială a DGR 152-3672/2006 și indicații pentru certificarea competențelor și actualizarea repertoriului piemontez de standarde de formare.

Rezoluţia executivă nr. 819 din 18 decembrie 2013
(Determina Dirigenziale n. 819 del 18 dicembre 2013)
Aprobarea Manualului de identificare, validare și certificare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale - partea I

Rezoluţia executivă nr. 34 din 27 ianuarie 2016
(Determina Dirigenziale 34 del 27 Gennaio 2016)
Definirea Ghidurilor pentru identificarea, validarea și certificarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale (realizate datorită unei experimente inovatoare).
Regiunea Piemont a fost printre primele regiuni din Italia care au aprobat liniile directoare.

Regional Council Resolution nr. 48-3448 din 6 iunie 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 48-3448 del 6 giugno 2016)
Aprobarea noilor criterii ale sistemului regional de certificare şi atestare a competenţelor.

Rezoluţia executivă nr. 420 din 1 iulie 2016
(Determina Dirigenziale n. 420 del 1 luglio 2016)
Aprobarea indicațiilor operaționale pentru eliberarea certificatelor și a noilor formate de atestare a competențelor.

Hotărârea Consiliului Regional nr. 52-4526 din 29 decembrie 2016
(Delibera Giunta Regionale n. 52-4526 del 29 dicembre 2016)
Aprobarea procedurii de autorizare pentru prestarea serviciilor de identificare, validare și certificare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, nefinanțate în directivele regionale.

Hotărârea executivă nr. 849 din 18 septembrie 2017
(Determina Dirigenziale n. 849 del 18 settembre 2017)
Aprobarea „Actului Unificat (Testo Unico) al sistemului piemontez pentru certificarea competențelor, recunoașterea creditelor și a figurilor responsabile de sistem".
În urma modificărilor la nivel național în domeniul certificării, introduse prin Decretul Legislativ 13 din 16 ianuarie 2013 și prin Decretul interministerial din 30 iunie 2015, regiunea Piemont a reunit într-un singur act administrativ indicațiile operaționale pentru certificarea competențelor în domeniile formal, non-formale și informal.
Actul Unificat este documentul organic care, preluând documentele elaborate în ultimii ani (Manualul din 2013 și Ghidul din 2016), identifică procedurile legate de procesul de IVC a competențelor dobândite de individ în context non-formal și informal.
În conformitate cu Actul Unificat, pentru recunoașterea creditelor și certificarea competențelor dobândite în contexte formale, regiunea folosește o figură profesională special instruită și autorizată pentru a accesa sistemul informatic de certificare dedicat. În acest scop, a fost stabilită lista regională a operatorilor autorizați pentru operațiuni de certificare (OC).
Pentru certificarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale, Actul Unificat prevede furnizarea de servicii de identificare, validare și certificare a competențelor. Aceste servicii pot fi realizate exclusiv de entitățile care au în cadrul lor operatori cu pregătire adecvată (OAF – Operatore adeguatamente formato) și experţi în tehnici de certificare (ETC – Esperto in Tecniche di Certificazione) (D.D.n.17 din 15 ianuarie, 2018) și care sunt incluse într-o listă regională actualizată periodic.

Hotărârea executivă nr. 17 din 15 ianuarie 2018
(Determina Dirigenziale n. 17 del 15 gennaio 2018)
Actualizarea listei regionale a organismelor calificate și a experților aferenti în tehnici de certificare (ETC).

ROMÂNIA

Metodologiei privind criteriile și procedurile de evaluare și certificare a evaluatorilor de competențe profesionale, a evaluatorilor de evaluatori și a evaluatorilor externi emisă de Ministerul Educaţiei (9 iunie 2021) şi publicată în Monitorul Oficial (5 iulie 2021)
Metodologia conține câteva aspecte cheie, cum ar fi următoarele.
Asigurarea calității în sistemul de evaluare a competențelor obținute în mod nonformal și informal se realizează prin trei componente:

- asigurarea calității instituționale;
- asigurarea calității procesului de evaluare;
- asigurarea calității resursei umane implicate.

Evaluatorii sunt implicați și au sarcini după cum urmează:

- evaluatori de competențe profesionale în calitatea procesului de evaluare;
- evaluatori de evaluatori în calitatea și controlul resursei umane implicate;
- evaluatori externi în calitatea și controlul instituțional.

În vederea înscrierii la selecție, persoanele/ centrele interesate vor depune la sediul ANC personal/prin poștă/prin curier sau în format electronic pe adresa oficială a instituției un dosar care va conține următoarele documente:

a) curriculum vitae;
b) scrisoare de motivație;

c) portofoliu personal, care să cuprindă documente care să ateste îndeplinirea condițiilor prevăzute la art. 6, 7 sau 8, după caz, din prezenta metodologie;
d) declarație pe propria răspundere privind veridicitatea și conformitatea informațiilor din documentele depuse la dosar, conform modelului din anexa nr. 3 la prezenta metodologie.

Pentru dovedirea experienței profesionale se vor depune, după caz, următoarele documente: contract individual de muncă, contracte civile, adeverințe privind vechimea în muncă, recomandări ale angajatorilor actuali și/sau anteriori, extras din Revisal, lucrări personale.
Documentele depuse trebuie să cuprindă în mod obligatoriu următoarele informații: număr de înregistrare la emitent, perioada de referință, postul ocupat, activități, atribuții și responsabilități specifice postului.
Poate participa la selecția pentru obținerea calității de evaluator extern pentru înscrierea în Registru orice persoană interesată care îndeplinește, cumulativ, următoarele criterii:
a) este absolventă de studii universitare, dovedite prin diplomă de licență sau echivalent;
b) deține certificatul de evaluator extern, obținut prin absolvirea unui program de formare profesională continuă autorizat în condițiile legii;
c) dovedește experiența profesională în activități specifice domeniului asigurarea calității în educație și formare profesională.
Poate îndeplini calitatea de evaluator extern și un expert ANC cu minimum 5 ani experiență în ANC, desemnat prin decizie a președintelui ANC.
Certificarea în calitate de evaluator are o valabilitate de 4 (patru) ani și se poate reînnoi, la cererea persoanei interesate, în urma parcurgerii unui proces de recertificare.
În vederea recertificării, persoana interesată depune un portofoliu personal ce cuprinde dovezi privind activitatea de evaluator de competențe profesionale/evaluator de evaluatori/evaluator extern, desfășurată pe durata deținerii calității de expert, din care să rezulte o activitate continuă și minimum 8 activități specifice calității de expert evaluator desfășurate.
Recertificarea se realizează prin reevaluarea solicitantului, în urma unui interviu profesional susținut în fața unei comisii de interviu care este desemnată prin decizie a președintelui ANC.
Comisia de interviu prevăzută la alin. (3) este formată din 3 membri, dintre care un reprezentant al ANC și 2 reprezentanți ai pieței muncii și/sau ai comitetului sectorial de profil.
Dacă persoana interesată nu solicită recertificarea în vederea reînnoirii calității de evaluator sau nu promovează recertificarea, aceasta este trecută în arhiva Registrului.
Comisia de interviu nu este remunerată pentru activitatea prestată.
Un evaluator trebuie să demonstreze în munca sa:

- preocupare pentru calitate;
- competență profesională în domeniu;
- integritate;
- obiectivitate;
- confidențialitate;
- independenţă;
- etică și integritate profesională.

ORDIN nr. 468 din 8 septembrie 2004
pentru aprobarea Procedurii de evaluare şi certificare a competenţelor profesionale obţinute pe alte căi decât cele formale, emis de Ministerul Educaţiei Şi Cercetării şi Ministerul Muncii, Solidarităţii Sociale Şi Familiei şi publicat în Monitorul Oficial din 5 octombrie 2004

Persoanele care doresc să fie evaluate pentru a le fi recunoscute competențele profesionale obținute în alte moduri decât cele formale, pe baza unui standard ocupațional/standard de pregătire profesională, se adresează la un centru autorizat pentru ocupația/calificarea respectivă.
Fiecare candidat este repartizat unui evaluator de competențe profesionale care este responsabil pentru implementarea întregului proces de evaluare.

Evaluatorul de competențe profesionale prezintă candidatului metodele de evaluare care vor fi utilizate și stabilește programul de desfășurare a procesului de evaluare de comun acord cu candidatul.
Înainte de a intra în procesul de evaluare propriu-zis, candidatul analizează, asistat de evaluatorul de competențe profesionale, propria sa performanță profesională în raport cu conținutul standardului ocupațional/standardului de pregătire profesională.
Evaluatorul de competențe profesionale explică și detaliază, la cerere, conținutul și prevederile standardului ocupațional/standardului de pregătire profesională.
În funcție de rezultatul autoevaluării, evaluatorul de competențe profesionale recomandă candidatului să intre în procesul de evaluare pentru tot sau o parte din standard sau să nu intre deloc în procesul de evaluare.
Decizia de intrare în procesul de evaluare aparține candidatului, care anexează la cererea depusă unitățile de competență pentru care dorește să fie evaluat, din lista de unități de competență a standardului pusă la dispoziție de către evaluatorul de competențe profesionale.
Este obligatoriu ca proba scrisă și demonstrarea practică a competenței să facă parte din orice combinație de metode alese de centru/evaluator de competențe profesionale.
Dovezile de competență aduse de candidat în timpul procesului de evaluare sunt analizate și judecate de către evaluatorul competențelor profesionale în raport cu cerințele standardului ocupațional/standardului de pregătire profesională. Decizia privind competența candidatului se stabilește pentru fiecare unitate de competență pentru care candidatul a fost evaluat.
Dacă, în urma evaluării, candidatul nu este mulțumit de decizia „încă necompetent”, raportată la anumite unități de competență, acesta are drept de contestație.
Persoanele declarate competente in urma procesului de evaluare primesc un certificat de competenta profesionala pentru unitatile de competenta in care au fost declarate competente.

SPANIA

Referințele și bazele juridice ale sistemului de recunoaștere

În cadrul principiilor directoare ale politicii sociale și economice stabilite în Constituția Spaniei (la articolul 40), se impune angajamentul autorităților publice în promovarea formării și reabilitării profesionale, ambele instrumente fiind de o importanță esențială pentru realizarea dreptului la muncă, libera alegere a profesiei sau meseriei sau promovarea prin muncă.
Pe de altă parte, în Uniunea Europeană există strategii coordonate de ocupare a forței de muncă care favorizează formarea unei forțe de muncă înalt calificate, care este adecvată pentru libera circulație a lucrătorilor, atât de necesară într-o piață unică.
Contextul coordonării europene în acest domeniu este menționat de Summitul de la Lisabona din 2000, Comunicarea Comisiei Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții din 2001, Declarația de la Copenhaga din 2002 și, cel mai important, Concluziilor Consiliului privind principiile europene comune pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale din 2004. În perioada 2005-2007 a fost întocmit Inventarul european pentru validarea învățării non-formale și informale. În 2009, inspirat de principiile europene comune, au fost elaborate Liniile directoare europene pentru validarea învățării non-formale și informale.
Calificările profesionale, incluse în Catalogul Național al Calificărilor Profesionale, CNCP oferă, printre alte posibilități, baza pregătirii necesare îmbunătățirii standardului și calității vieții oamenilor și, în consecință, promovării coeziunii sociale și economice, ca precum şi promovarea ocupării forţei de muncă.
Sistemul Național de Calificări și Formare Profesională facilitează integrarea diferitelor forme de certificare și acreditare a competențelor și calificărilor profesionale. Sistemul, urmând principiile accesului egal la formarea profesională, promovează învățarea pe tot parcursul vieții și acreditarea.

Statutul Muncitorilor consideră promovarea și formarea profesională la locul de muncă drept un drept al lucrătorilor.

Legea organică 5/2002, din 19 iunie, privind calificările și formarea profesională, prevede la articolul 8.4 că „Guvernul, după consultarea Consiliului general de formare profesională, stabilește cerințele și procedurile de evaluare și acreditare a competențelor, precum și efectele acestora". Prezenta Procedură constituie unul dintre instrumentele Sistemului Naţional de Calificări şi Formare Profesională (Art. 4.1.b.).

Decretul Regal 1128/2003, din 5 septembrie, prin care se reglementează Catalogul Național al Calificărilor Profesionale, stabilește că acest catalog va dezvolta funcția de evaluare, recunoaștere și acreditare a competențelor profesionale, în vederea facilitării formării de-a lungul vieții și acumularea de învățăminte dobândite în diferite zone.

Decretul Regal 1224/2009, din 17 iulie, privind recunoașterea competențelor profesionale dobândite prin experiența de muncă, modificat prin DR 143/2021, din 9 martie, dezvoltă principiile exprimate anterior în Legea organică 5/2002 din 19 iunie privind calificările și formarea profesională.
Acest Decret Regal indică instrumentele de sprijinire a Procedurii de Evaluare, Recunoaștere și Acreditare care garantează omogenitatea și fiabilitatea acesteia, fiind Manualul de Procedură, unul dintre acestea fiind:
Articolul 9. Instrumente de sprijin.
(1) Ministerul Educației și Ministerul Muncii și Imigrării, în colaborare cu Comunitățile Autonome, elaborează instrumente pentru optimizarea procedurii și asigurarea omogenității și fiabilității acesteia. Trebuie furnizate cel puțin următoarele instrumente:

a) Un manual de procedură care va include un ghid al candidaților și ghiduri pentru figurile consilierului și evaluatorului.
b) Chestionare de autoevaluare a unităţilor de competenţă.
c) Ghiduri de evidenta a unităţilor de competenţă ca suport tehnic pentru realizarea procesului de evaluare, şi a căror structură de bază este specificată în Anexa I.

(2) Administrațiile competente ale Comunităților Autonome pot completa aceste instrumente de sprijin pentru a adapta metodologia de evaluare la nevoile lor specifice."

La nivel regional în Comunitatea Valencia

Rezoluția din 21 iulie 2021, a Secretariatului Autonom de Învățământ și Formare Profesională
Se convoacă o procedură permanent deschisă, pentru evaluarea și acreditarea tuturor unităților de competență profesională incluse în oferta existentă de formare profesională în Comunitatea Valenciană legată de Catalogul național al calificărilor profesionale, care au fost dobândite prin experiență de muncă sau non- canale formale de instruire (DOGV No. 9136, of 27.07.2021).

TURCIA

TQF a fost stabilit oficial prin „Regulamentul privind procedurile și principiile privind implementarea cadrului turc al calificărilor", adoptat de Consiliul de Miniștri prin Decizia 2015/8213 și publicat în Jurnalul Oficial din 19 noiembrie 2015. O a doua cheie a actului juridic este „Regulamentul privind asigurarea calității calificărilor care urmează să fie incluse în TQF", adoptat în 2018. Unele aranjamente instituționale preced legislația TQF.
Legea nr. 5544/2006 a Autorității pentru Calificări Profesionale a fost modificată în 2011 pentru a o adapta la evoluțiile NQF, în special desemnând VQA ca organism responsabil pentru dezvoltarea și menținerea NQF. Asigurarea calității calificărilor și consecvența în utilizarea TQF și plasarea calificărilor în cadru sunt obiective cheie ale legislației recente. O serie de aranjamente legislative erau în procesul de aprobare la momentul redactării acestui articol, reflectând noile evoluții.

Guvernare și Aranjamente Instituționale

Ministerul Educației Naționale (MoNE) este responsabil pentru dezvoltarea calificărilor în cadrul mandatului său. MoNE a lansat o reformă curriculară în învățământul secundar, atât pentru școlile generale, cât și pentru cele profesionale și tehnice. Curriculumurile profesionale sunt modularizate, iar MoNE are o bază de date cu peste 3.500 de module, care sunt, de asemenea, utilizate pentru licențierea și certificarea învățării adulților.
Modulele bazate pe rezultatele învățării sunt folosite pentru învățare, dar acestea nu sunt evaluate separat și adesea nu au o componentă de evaluare. VQA acreditează organismele de certificare autorizate (ACB), care efectuează evaluarea, evaluarea și certificarea candidaților pentru tipul de Certificat de Calificare Profesională menționat mai sus. Aceste ACB sunt mai întâi acreditate de Türkak, agenția turcă de acreditare care se ocupă de acreditarea conformității cu standardele internaționale ale industriei și serviciilor, folosind standardul ISO 17024 privind certificarea personalului.
Consiliul Învățământului Superior (CoHE) coordonează și supraveghează dezvoltarea calificărilor de învățământ superior acordate de institutele de învățământ superior. Cadrul calificărilor din învățământul superior este un sub-cadru din cadrul TQF care funcționează deja. Grupurile naționale de lucru pentru diferite domenii de învățare definesc rezultatele comune ca un ghid pentru dezvoltatorii de calificări și curriculum.
Ministerul Educației Naționale a inițiat dezvoltarea TQF în 2005, răspunzând la prima consultare EQF. De la înființarea VQA, acesta a gestionat și coordonat cadrul, cooperând cel mai strâns cu Ministerul Educației Naționale și Consiliul Învățământului Superior. Fiecare dintre aceste trei entități este responsabilă de asigurarea calității calificărilor aflate sub autoritatea sa. Pentru învățământul superior, Consiliul Turc pentru Calitatea Învățământului Superior din Turcia (THEQC) a fost înființat în 2015 ca entitate juridică publică cu autonomie administrativă și financiară, cu scopul de a evalua nivelurile de calitate ale activităților de educație și cercetare ale instituțiilor de învățământ superior și ale serviciilor administrative. in conformitate cu standardele nationale si internationale de calitate.
THEQC utilizează în mod activ standardele și liniile directoare europene (ESG) în învățământul superior. Criteriile de asigurare a calității TQF sunt pe deplin compatibile cu principiile de asigurare a calității ESG și EQF. Asigurarea calității pentru calificările din afara domeniului de aplicare al MONE, CoHE, instituții de învățământ superior și responsabilitatea VQA va fi asigurată de celelalte instituții și organizații specificate în legislația aferentă. Există două organisme care supraveghează și determină implementarea TQF, Consiliul de coordonare a TQF și Consiliul TQF.
VQA găzduiește Secretariatul TQF care sprijină ambele consilii. Consiliul de Coordonare TQF este cel mai înalt organism decizional. Este format din viceministrul Ministerului Educației Naționale, președintele Consiliului Învățământului Superior și directorul Autorității pentru Calificări Profesionale.
Consiliul de coordonare TQF evaluează și aprobă propunerile de proceduri, principii și decizii prezentate de Consiliul TQF. Consiliul TQF este un organism tehnic format din douăzeci și doi de membri, inclusiv:

- 5 membri din MoNE, toți șefi ai Direcțiilor Ministerului;
- 4 membri desemnați din CoHE, un membru al Comitetului executiv, un decan universitar prin rotație, doi membri consiliului THEQC și unul care reprezintă Consiliul Național al Studenților;
- 3 membri din VQA, dintre care unul este vicepreședinte;
- 1 membru al Uniunii Camerelor și Bursei de Mărfuri din Turcia;
- 1 membru din Confederația Meșteșugarilor și Meșteșugarilor Turci;
- 1 membru fiecare din cele mai mari trei confederații de sindicate;
- 1 membru fiecare din sindicatele din învățământ din cadrul confederațiilor sindicale;
- 1 membru din cea mai mare confederație patronală.

Consiliul TQF pregătește planurile de acțiune pentru implementarea TQF și o strategie de comunicare pentru a crește gradul de conștientizare cu privire la TQF. Pregătește principii, proceduri și criterii pentru aspecte precum asigurarea calității TQF, baza de date a calificărilor,

rutele de progres, acumularea și transferul de credite, validarea învățării non-formale și informale, actualizarea, modificarea și retragerea calificărilor. Departamentul TQF din cadrul MoNE a acționat ca Secretariat TQF din 2016, în conformitate cu actul Autorității pentru Calificări Profesionale. Secretariatul este format din șeful unității, patru experți și un secretar, care fac parte din personalul VQA. Personalul Secretariatului este sprijinit de experți temporari naționali și internaționali.
Secretariatul:

- sprijină sarcinile tehnice și administrative ale Consiliului de Coordonare și ale Consiliului TQF;
- întocmește planuri de acțiune, planuri anuale de lucru și rapoarte de activitate sub conducerea Consiliului;
- asigură implementarea strategiei de comunicare;
- dezvoltă și menține baza de date de calificări;
- pregătește sau efectuează cercetări de fond şi elaborează proceduri;
- îndeplinește alte sarcini solicitate de președintele Consiliului.

Conform Regulamentului TQF, un Comitet Consultativ TQF cu o largă participare a părților interesate relevante ar trebui să se întrunească anual ca platformă de negociere pentru a evalua problemele referitoare la TQF și pentru ca părțile interesate să-și prezinte punctele de vedere. Membrii Comitetului Consultativ TQF sunt identificați și invitați de Consiliul TQF. Comitetul s-a întrunit o dată până în prezent, la Ankara, la sfârșitul anului 2019, cu participarea a peste 100 de reprezentanți ai ministerelor, instituțiilor publice, organizațiilor profesionale, sindicatelor și organizațiilor neguvernamentale. Din cauza crizei COVID 19, întâlnirea planificată pentru 2020 a fost amânată.

1.7. ACȚIUNI ÎN DOMENIUL METODOLOGIILOR DE VALIDARE A COMPETENȚELOR NON-FORMALE ȘI INFORMALE

GRECIA

În Grecia, politica națională de validare a învățării non-formale și informale nu este la fel de dezvoltată în comparație cu alte țări ale Uniunii Europene, întrucât o strategie holistică de promovare a acestei probleme nu a fost încă implementată. Cu toate acestea, prin adoptarea legilor 3879/2010 privind dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și 4115/2013 privind organizarea și funcționarea Organizației Naționale pentru Certificarea Calificărilor și Orientare Profesională (EOPPEP), Grecia își arată interesul de a promova învățarea pe tot parcursul vieții prin intermediul recunoașterii formelor alternative de învățare și dezvoltarea unui sistem național de validare a rezultatelor învățării dobândite în medii de învățare non-formale și, respectiv, informale.
În legislația greacă, educația non-formală se referă la educația oferită într-un context educațional organizat în afara sistemului de educație formală și poate fi realizată prin obținerea de certificări recunoscute la nivel național. Include formarea profesională inițială, formarea profesională continuă, învățământul general pentru adulți (legea 3879/2010, nr. 2, alin. 4) și anul postliceal-ucenicie al liceului profesional (legea 4186/2013, nr. 7, alin. 1).
Activitățile de educație non-formală și în special activitățile de educație generală a adulților vor fi implementate în KDVM. KDVM se adresează adulților și lucrătorilor șomeri, indiferent de sex, nivel de educație, țară de origine, religie, loc de reședință, tineri, studenți etc., cu singura condiție ca aceștia să fie interesați de cunoaștere și participare activă.
Pentru a asigura accesul egal la activitățile generale de educație a adulților, se va acorda o atenție deosebită membrilor grupurilor social vulnerabile, migranților și rezidenților din zonele îndepărtate - inaccesibile.

Programele de educație generală a adulților care vor fi furnizate sunt legate de următoarele domenii tematice:

- Economie - Antreprenoriat,
- Calitatea vieții - Mediu,
- Noi tehnologii,
- Limbă și comunicare,
- Abilități și acțiuni sociale
- Cultura şi arta,
- Consiliere pentru părinți
- Programe pentru grupuri sociale vulnerabile
- Învațărea limbii greceşti de către imigranți

Alte domenii tematice care vor decurge din investigarea nevoilor educaționale ale cursanților, vor fi sugerate de cursanți sau vor fi propuse de primării și beneficiarii sinergiilor la nivel local și regional cu organe ale Ministerului Educației sau altele.
Serviciile educaționale vor fi furnizate pe parcursul vieții și/sau prin e-learning în KDBM al autorităților locale de gradul I.

Metode de validare

Pe baza descrierii de mai sus au loc trei din cele patru etape ale validării: furnizarea de documente, evaluare, certificare. Identificarea este o excepție. În general, accentul se pune pe metodele de evaluare. În ceea ce privește certificarea formatorilor adulți de învățare non-formală de către EOPPEP, portofoliile electronice sunt dezvoltate și utilizate ca metodă de furnizarea de documente. Portofoliile electronice pot include planificarea programelor de predare, dezvoltarea materialelor didactice, predarea pe bandă video și fișiere electronice cu experiența de predare eLearning. Atunci când aplică pentru procesul de certificare pentru formatorii de adulți, persoanele trebuie să furnizeze documentația care să dovedească, printre altele, experiența lor minimă de predare. Evaluarea în Grecia implică în mod tradițional teste scrise. Aceasta pare a fi principala metodologie în cele mai relevante (deși nu cuprinzătoare) procese de validare care pot fi găsite în prezent în țară.
Cu toate acestea, pentru absolvenții de IFP, profesioniștii în securitate privată fără calificări formale și formatorii adulți de învățare non-formală, evaluarea presupune și o parte practică, care implică teste orale, analiza studiilor de caz, demonstrarea abilităților și competențelor și, de asemenea, simularea predării. În etapa de evaluare a formatorilor de adulți, partea practică presupune și prezentarea unui plan de predare (simulare a predării, printr-o implementare de 20 de minute a unui plan de predare de către examinat într-un grup de nouă co-candidați, care își asumă rolul de elevi).
Prezentarea este evaluată in situ de doi evaluatori competenți. Se înregistrează un videoclip în cazul în care candidatul ar trebui evaluat de asemenea. După prezentare, candidatul este intervievat de doi evaluatori și de supervizor. Examenele pentru alte forme de învățare non-formală includ examenele teoretice și practice pentru absolvenții IEK. Pentru programele de formare profesională, examenele au loc exclusiv prin teste scrise, în timp ce certificatele de limbă se eliberează atât prin teste orale, cât și scrise. Următorul tabel prezintă principalele metode utilizate, în cadrul fiecărei etape de validare care duce până la certificare.

	Identificare	*Prezentare de documente*	*Evaluare*
Dezbatere			
Metode declarative			
Interviu			X
Observare			X

	Identificare	*Prezentare de documente*	*Evaluare*
Metoda portofoliului		X	
Prezentare			X
Simulare şi dovezi din experienţa profesională			X
Teste şi examene			X
Altele – vă rugăm specificaţi			

Politica Greciei pentru validarea învățării non-formale și informale

În Grecia, politica națională de validare a învățării non-formale și informale nu este atât de dezvoltată în comparație cu alte țări ale Uniunii Europene, întrucât o strategie holistică de promovare a acestei probleme nu a fost încă implementată. Cu toate acestea, odată cu intrarea în vigoare a Legilor 3879/2010 privind dezvoltarea învățării pe tot parcursul vieții și 4115/2013 privind organizarea și funcționarea Organizației Naționale de Certificare a Calificărilor și Orientare Profesională (E.O.P.P.E.P.), interesul statului în promovarea învățării pe tot parcursul vieții prin recunoașterea formelor alternative de învățare și dezvoltarea unui sistem național de validare a rezultatelor învățării dobândite în medii de învățare non-formale, respectiv informale, este evidentă. În legislația greacă există diferențe de terminologie față de cea utilizată la nivel internațional în domeniul validării învățării non-formale și informale. În special, în locul termenului „validare" în Grecia este folosit termenul „acreditare", iar în locul termenului „învățare non-formală" este folosit termenul „educație non-formală".
Educația non-formală se referă la educația oferită într-un context educațional organizat în afara sistemului de învățământ formal și poate duce la obținerea de certificate recunoscute la nivel național. Include formarea profesională inițială, formarea profesională continuă, educația generală a adulților (Legea 3879/2010, nr. 2, alin. 4) și clasa de ucenicie a liceului profesional postliceal (Legea 4186/2013, nr. 7, alin. 1). În Grecia, formarea profesională inițială oferă cunoștințe, competențe și abilități profesionale de bază în specializări în scopul integrării, reintegrării, mobilității profesionale și dezvoltării personale a individului și include institute de formare profesională (IEK) și școli de formare profesională (Școli VET) (Legea 4186/2013).
Cu toate acestea, în documentele politice europene, formarea profesională inițială este denumită „Educație și formare profesională inițială" și se referă la educația și formarea oferite în învățământul secundar superior și terțiar (de exemplu, colegiile profesionale), înainte ca elevii să intre pe piața muncii, cu scopul de a oferi competențe relevante pentru nevoile pieții muncii pentru a realiza o tranziție ușoară a noilor absolvenţi de la educație la locul de muncă (Comisia Europeană, Parlamentul European, Consiliul European și Consiliul de Miniștri). Strategia națională de dezvoltare a unui sistem de certificare a rezultatelor învățării dobândite prin căi alternative de învățare, este concepută de Agenția Națională de Certificare pentru Calificări și Orientare Profesională ale cărei principale responsabilități sunt certificarea intrărilor și ieșirilor din educația non-formală și informală. învăţare (Legea 4115/2013, nr.14, alin.1).
În prezent, certificarea are un nivel de aplicare mai ridicat decât certificarea calificărilor dobândite prin educație non-formală și învățare informală, care nu a fost încă recunoscut ca un drept al fiecărui cetățean, întrucât E.O.P.P.E.P. atestă calificări specifice pentru care statul grec și-a manifestat interes pentru că sunt solicitate pe piața muncii. Mai exact, sunt atestați absolvenții de VET și IEK, absolvenții anului postliceal-curs de ucenicie, participanții la seminariile de formare a instructorilor de educație non-formală a adulților oferite de Centrele de Învățare Permanentă și profesioniștii din serviciile de securitate privată (CEDEFOP, 2016).).
În ceea ce privește certificarea învățării informale, aceasta se află într-un stadiu inițial de dezvoltare și încă nu a fost conceput un cadru formal pentru implementarea acesteia. Rezultatul certificării oferă persoanelor drepturi depline de angajare, dar nu oferă acces la învățământul superior. Certificarea în Grecia pare să urmărească doar creșterea capacității de angajare a

persoanei (CEDEFOP, 2016). În acest context, se explorează motivele pentru care certificarea educației non-formale și a învățării informale în Grecia este mai mult legată de creșterea capacității de angajare a individului și mai puțin de promovarea incluziunii sociale a acestuia, precum și de perspectivele de a lega certificarea educației non-formale și a învățării informale cu învățământul superior în Grecia.

ITALIA

Procesul IVCC în Piemont

Prin Actul Unificat (Testo Unico) din septembrie 2017, Regiunea Piemont stabilește că acțiunile IVC privind competențele non-formale și informale dobândite sunt furnizate de servicii publice și private acreditate de Regiunea Piemont pentru servicii de formare profesională, orientare și ocupare.
Acreditarea la Regiune presupune existența unei structuri logistice și organizatorice, capacitatea de anticipare a cheltuielilor și prezența unor resurse sau personalități profesionale care supraveghează sistemul.
Personalitățile profesionale implicate în procesul IVCC sunt:

- ETC (Expert în tehnici de certificare)
- OAF-PC (Operator pentru procesele de identificare, validare și certificare a competențelor)
- EM/F - EM/L (Expert în domeniul formării profesionale sau prin muncă)
- Comisia de examinare (acolo unde este posibil) pentru recunoașterea calificării.

Fiecare persoană de peste 18 ani poate lua parte în procesul IVCC.
Nu există cerințe speciale privind naționalitatea, reședința, calificarea educațională sau situaţia angajării.
Este util de subliniat faptul că toți cetățenii europeni au dreptul de a li se recunoaște competențele formale, non-formale și informale.
Fiecare persoană poate decide în mod voluntar să întreprindă traseul de validare sau poate fi trimisă de serviciile publice, serviciile de ocupare a forței de muncă sau companii.
Cursul IVCC este gratuit pentru cetățeni.
Utilizatorul beneficiar poate acționa așadar doar prin obținerea unei finanțări externe care determină activitatea ca fiind valabilă formal (ex. o companie care decide să-și certifice angajații, o agenție interimară care dorește să aibă competențele certificate de membrii săi, proiect finanțat din fonduri publice, etc.).
Mai mult, pentru ca procesul de certificare a competențelor să fie valabil, proiectul trebuie prezentat în cadrul deschiderii uneia dintre cele două sucursale anuale puse la dispoziție de Regiunea Piemont.
Potrivit legii, în asigurarea traseului se impune utilizarea instrumentelor standardizate și a procedurilor computerizate specifice.
În special, se folosește „Dosarul cetățeanului”, un instrument împărțit în două secțiuni separate:

- Dosarul experienței: colectează abilitățile și abilitățile persoanei care urmează calea IVCC
- Dosarul dovezilor: conține „dovezile” care susțin experiența (adeverințe, declarații, fotografii, filmulețe, referatele angajatorilor).

Abilitățile deținute de persoană, de fapt, nu se limitează la cele dobândite în educație, ci includ și ceea ce a învățat în fiecare context al vieții de zi cu zi.
Unitățile certificabile (total sau parțial) sunt competențele profesionale ale profilurilor și obiectivelor nereglementate (limbi străine, IT, orientare etc.) incluse în Directorul de calificări și standarde de formare din Regiunea Piemont.
Pentru a fi considerate ca atare, însă, trebuie să fie dovedite, adică certificate, printr-un proces definit: așa-numitul proces IVCC.

Acest proces este împărțit în 3 etape principale:

- Identificare
- validare
- certificare.

ROMÂNIA

Metode şi instrumente de evaluare, dovezi de competenţă ale angajatului evaluat

[https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html]

Metoda de evaluare este tehnica prin care se colectează dovezi de competență. Metodele de evaluare a competențelor profesionale pot fi:

- autoevaluarea;
- observarea directa;
- intrebarile orale;
- testul scris;
- proiectul;
- simularea sau demonstratia structurata;
- rapoarte din partea altor persoane;
- portofoliul de lucrari realizate anterior evaluarii.

Descrierea metodelor:

Autoevaluare

Prin autoevaluare candidatul isi face bilantul propriei performante profesionale printr-o analiza cat mai obiectiva a capacitatilor si a rezultatelor profesionale proprii.

Observare directa

Observarea directa reprezinta activitatea de investigare, de percepere si interpretare prin care se culeg informatii in contactul direct cu situatii concrete de activitate.

Intrebari orale

Metoda de evaluare prin intrebari orale consta in administrarea unei serii de intrebari structurate, pe baza unui protocol prestabilit, determinand realizarea dialogului evaluator-candidat.

In urma acestuia se poate aprecia modul de gandire si exprimare, nivelul cunostintelor si operarea cu acestea, opiniile si atitudinile, modul de rezolvare logica a unor situatii problematice, capacitatea de argumentare etc.

Test scris

Testul scris este o metoda de evaluare standardizata (continut, redactare, notare identica pentru toti) care permite stabilirea nivelului de cunostinte ale candidatului si a modului in care opereaza cu acestea.

Testul scris are drept scop obtinerea, intr-un timp relativ scurt, a unor informatii cuantificabile, independent de subiectivitatea evaluatorului.

Proiect

Proiectul are ca obiect realizarea unui produs sau rezolvarea de principiu a unei probleme si implica: documentare, conceptie si creatie, cercetare, design, evaluare, implementare (sustinere) etc.

Simulare

Simularea este un substitut al observarii directe. Aceasta metoda de evaluare consta in aplicarea unor cunostinte si dovedirea unor deprinderi in situatii asemanatoare realitatii, in conditii experimentale.

Rapoarte din partea altor persoane

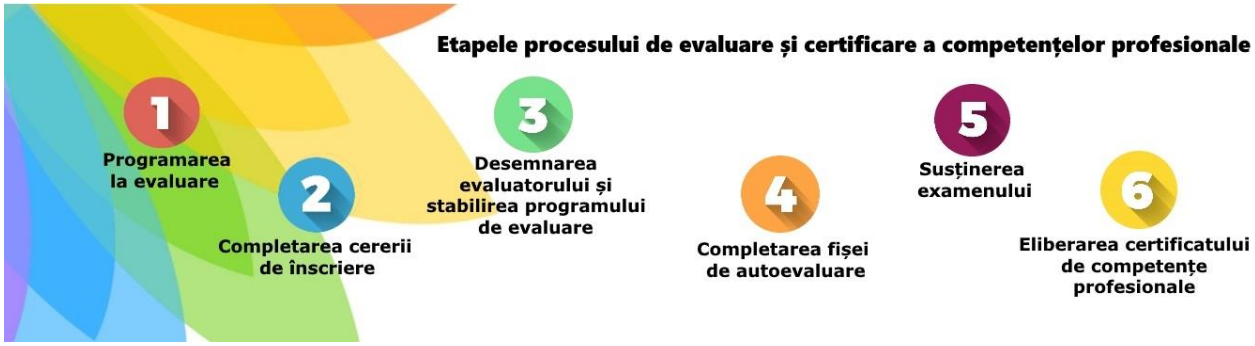
Rapoartele din partea altor persoane reprezinta apreciere argumentata din partea unor colegi, sefi, beneficiari, colaboratori etc. Sunt utilizate ca metoda de evaluare suplimentara, asociata portofoliului.

Rapoartele pot fi solicitate atat de catre persoana evaluata, cat si de catre evaluator.

Portofoliu
Portofoliul este o metoda de evaluare ce permite analiza unor produse de exceptie realizate de cel evaluat intr-o perioada anterioara evaluarii, dar si analiza unor documente (corespondente, opere, jurnale, carnete de note, fise de informare si documentare, eseuri, certificate, diplome etc.) care pot pleda ca premisa favorizanta pentru exercitarea cu succes a competentelor actuale.
Metodele folosite in evaluare trebuie sa evidentieze faptul ca un candidat are cunostintele si deprinderile necesare efectuarii activitatilor de munca si, mai ales, are capacitatea de a obtine rezultatele asteptate in urma efectuarii acestor activitati.

FUNDAŢIA PENTRU FORMARE PROFESIONALĂ ŞI ÎNVĂŢĂMÂNT PREUNIVERSITAR-VIITOR [https://www.calificat.ro/lang/ro.html]
Etapele evaluării competențelor profesionale sunt:

- Programare pentru evaluare
- Completarea cererii de înregistrare
- Desemnarea unui evaluator și stabilirea programului de evaluare
- Completarea formularului de autoevaluare
- Examinarea
- Acordarea certificatului de competenţe profesionale



Asociaţia “Back to Work”
[https://inapoilamunca.ro/]
Avantajele procesului de evaluare a competențelor profesionale pentru candidat (client):

- Costurile unui proces de evaluare a competențelor profesionale sunt reduse la jumătate față de cursurile de formare profesională.
- Durata unui proces de evaluare a competențelor profesionale este de maximum 30 de zile, mult mai scurtă decât a cursurilor de formare profesională.
- Certificatul de competențe profesionale obținut în urma unui proces de evaluare a competențelor profesionale este recunoscut la nivel național și în statele membre UE.
- Certificatele pot fi eliberate mai rapid decât în cazul cursurilor de formare profesională, chiar și în maximum 48 de ore.
- Evaluările pot fi efectuate în toată țara, chiar și în județele/regiunile în care nu există încă filială.
- Întrucât procesul de evaluare se poate desfășura atunci când există cel puțin un candidat înscris, este mult mai eficient, fără a fi nevoie de adunarea unui grup (ca în cazul cursurilor de formare profesională).
- Acordarea certificatului de competență se bazează pe evaluarea a ceea ce candidatul este capabil să facă în condiții reale de muncă.
- Evaluarea competențelor ajută la creșterea încrederii în sine și a capacității de autoevaluare.

- Certificatul de competență asigură recunoașterea competențelor unei persoane, indiferent de modul în care acestea au fost dobândite, ceea ce înseamnă că nu este necesar să urmați un curs de calificare înainte de a susține evaluarea.
- Certificatul de competență poate fi acordat indiferent de vârsta candidatului fără a restricționa accesul la evaluare.
- Certificatul de competență este o garanție a capacității unei persoane de a lucra într-o ocupație/calificare și evidențiază competențele transferabile de la o ocupație la alta. Prin urmare, obținerea unui certificat de competență profesională crește șansele de angajare și posibilitățile de dezvoltare a unei cariere.

SPANIA

În Spania, Guvernul Regional este responsabil pentru validarea competențelor și în acest scop publică reglementări pentru a iniția proceduri și a le duce la îndeplinire.
În cazul Comunităţii Valenciane, următorul proces este acum în vigoare (https://sforms.gva.es/sformssistemaexplotacion/servletObtenerXMLns/ObtenerXMLorig?formulario=60450)

Denumirea procedurii
Procedura permanentă, pentru evaluarea și acreditarea tuturor unităților de competență profesională incluse în oferta existentă de Formare Profesională în Comunitatea Valenciană legată de Catalogul Național al Calificărilor Profesionale, care au fost dobândite prin experiență de muncă sau canale de formare non-formală.
Scopul procedurii
Scopul acestei proceduri este de a reuni evaluarea și acreditarea unităților de competență profesională, dobândite prin experiență de muncă sau prin canale de formare non-formală, printr-o procedură deschisă permanent, în care toate unitățile de competență profesională cuprinse în oferta existentă sunt oferite formare profesională în Comunitatea Valenciană, legate de Catalogul național al calificărilor profesionale.
Solicitanți
Destinat persoanelor cu domiciliul în Comunitatea Valenciană, cu experiență de muncă și pregătire non-formală insuficientă în oricare dintre familiile profesionale din Catalogul Național al Calificărilor, dar care nu dețin nicio calificare de formare profesională sau certificat de profesionalism legat de această experiență și pregătire.
Cerințe
Persoanele care doresc să participe la procedură trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:
1. Cetățenie: să posede cetățenia spaniolă, să fi obținut certificatul de înregistrare a cetățeniei comunitare sau cardul de familie al unui cetățean al Uniunii sau să fie titularul unei autorizații de ședere și muncă în Spania în vigoare, în condițiile stabilite de reglementările spaniole privind străinii și imigrația.
2. Vârsta: să aibă 20 de ani la momentul înscrierii, pentru unitățile de competență de nivel II și III, și 18 ani pentru unitățile de competență de nivel I
3. Experiență minimă de muncă sau pregătire non-formală legată de sectorul profesional în care se solicită recunoașterea competenței profesionale:

a) Experienţă în muncă: justificaţi în ultimii 15 ani anteriori înscrierii în prezenta cerere, pentru unităţile de competenţă de nivelul II şi III, minim 3 ani, cu minim 2000 ore lucrate în total. Iar pentru unitățile de competență de nivelul I, minim 2 ani, cu minim 1.200 de ore lucrate în total.

b) Pregătire non-formală: justificați în ultimii 10 ani anteriori înscrierii la prezenta, cel puțin 300 de ore pentru unitățile de competență de nivelul II și III, și 200 de ore pentru unitățile de competență de nivelul I. În cazurile în care modulele de formare asociate unității de competență care se dorește a fi acreditate au în vedere o durată mai scurtă, orele stabilite în modulele menționate trebuie să fie acreditate.

Termenele limită de depunere

Termen deschis permanent de la publicarea link-ului de înscriere pe site-ul Calificărilor Profesionale al Ministerului Educației, Culturii și Sportului
(http://www.ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales)

Ce documentație trebuie depusă?

Solicitantul va prezenta la primul interviu cu un consilier, o copie a următoarelor documente:

a) Documentația care să ateste cerințele de participare

a.1) Pentru experiență de muncă

- în calitate de muncitor salariat:

Adeverință a Trezoreriei Generale a Asigurărilor Sociale, a Institutului Social Marin sau a mutualei la care au fost afiliați, din care să se menționeze societatea, categoria de muncă (grupa de contribuție) și perioada de contractare, precum și contractul de muncă sau certificarea societății la care au dobândit experiența de muncă, în care se precizează în mod expres durata perioadelor de prestare a contractului, activitatea desfășurată și intervalul de timp în care s-a desfășurat activitatea.

- Ca persoană care desfășoară activități independente sau care desfășoară activități independente:

Atestarea Trezoreriei Generale a Asigurărilor Sociale sau a Institutului Social al Marinei a perioadelor de înscriere în Asigurările Sociale în regimul special corespunzător și descrierea activității desfășurate și intervalul de timp în care s-a desfășurat și că trebuie să conţină aceleaşi date ca cele ale modelului DECLARAŢIE AUTONOMĂ.

a.2) Pentru formarea non-formală

O certificare de la entitatea organizatoare în care sunt consemnate conținutul, orele de instruire și data acesteia.

Candidații care îndeplinesc cerințele de experiență în muncă sau formare și care nu le pot justifica prin documentele indicate mai sus, dacă au vârsta de peste 25 de ani, pot solicita și înscrierea în procedură, dar în acest caz, vor prezenta justificarea de experiența lor de muncă sau învățarea non-formală, prin intermediul unor probe admise în drept. Personalul consultativ al procedurii va studia documentația și va determina, după caz, înregistrarea definitivă a acesteia în aceasta.

a.3) Să dovedească vârsta și domiciliul.

- În cazul cetățeanului spaniol: CI sau pașaport în vigoare
- În cazul unui cetățean comunitar: Certificat de înregistrare a unui cetățean comunitar
- În cazul unui membru de familie al unui cetățean comunitar: Card de membru de familie al unui cetățean al Uniunii Europene
- În cazul unui cetățean din afara UE: Permis de ședere sau autorizație de ședere și muncă

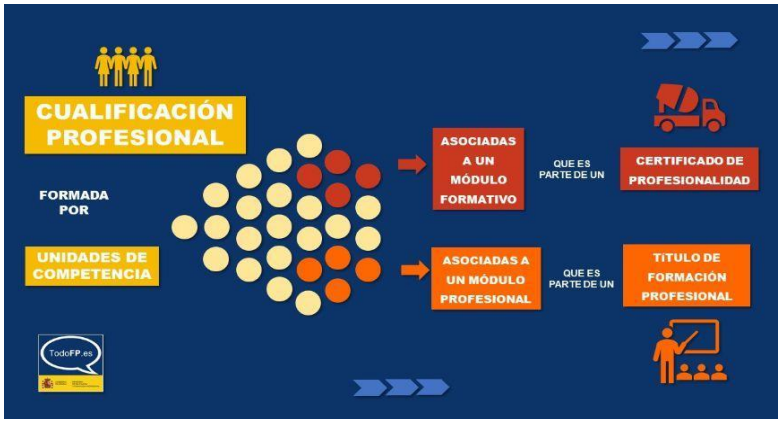
În aplicarea prevederilor articolului 28 din Legea 39/2015, din 1 octombrie, solicitanții vor răspunde de veridicitatea documentației furnizate, putând prezenta original sau copie. Dacă există îndoieli cu privire la veridicitatea oricărei copii, participantului i se poate solicita să furnizeze documentele originale pentru verificarea acesteia.

Modelele de justificare a cerințelor de participare vor fi găsite pe site-ul calificărilor profesionale: https://ceice.gva.es/es/web/cualificaciones-profesionales

Paşi

1. Persoana interesată se va înscrie prin linkul oferit şi îşi va alege o grupă de profesii. O copie a înregistrării trebuie să fie salvată și tipărită pentru livrare în pasul următor.
2. Odată primită cererea la sediu, se va desemna un consilier, care în timp util va contacta și va convoca candidatul la o primă întâlnire, personal sau online în funcție de circumstanțele personale și de sănătate, în care va trebui să furnizeze o copie a documentației care acreditează cerințele de participare.

3. După analiza documentaţiei de către consilier, acesta va informa candidatul dacă îndeplineşte sau nu cerinţele de participare, dacă se află în sediul corespunzător şi despre onorariile ce trebuie achitate în cazul continuării consilierii.
4. În procesul de consiliere, candidatul fi ajutat să identifice calificările profesionale pentru a opta pentru recunoaștere și pentru a colecta dovezi ale competenței sale profesionale. În final, candidatului i se vor propune unitățile de competență profesională care trebuie evaluate.
5. După faza de consiliere, i se va aloca un evaluator care eventual va contacta candidatul și îi va propune o primă întâlnire, față în față sau online în funcție de circumstanțele personale și de sănătate, în care trebuie să prezinte o cerere de unități de competență și dovada plății onorariilor corespunzătoare.
6. În procesul de evaluare se va evalua dobândirea unităților de competență profesională ale calificărilor propuse, pe baza traiectoriei profesionale și de formare.
7. După această fază, organul competent va acredita oficial și va transmite candidatului, unitățile de competență dobândite.



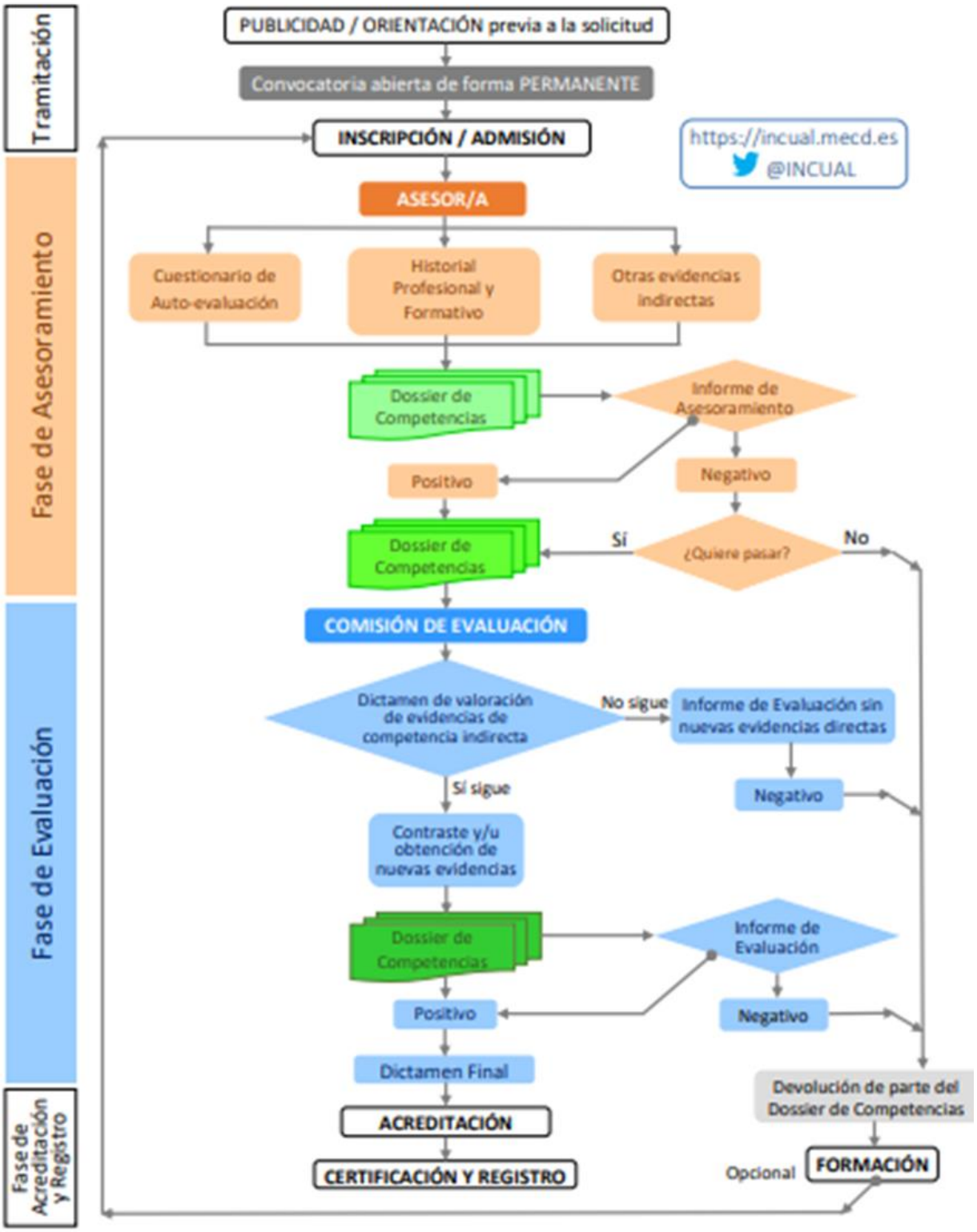
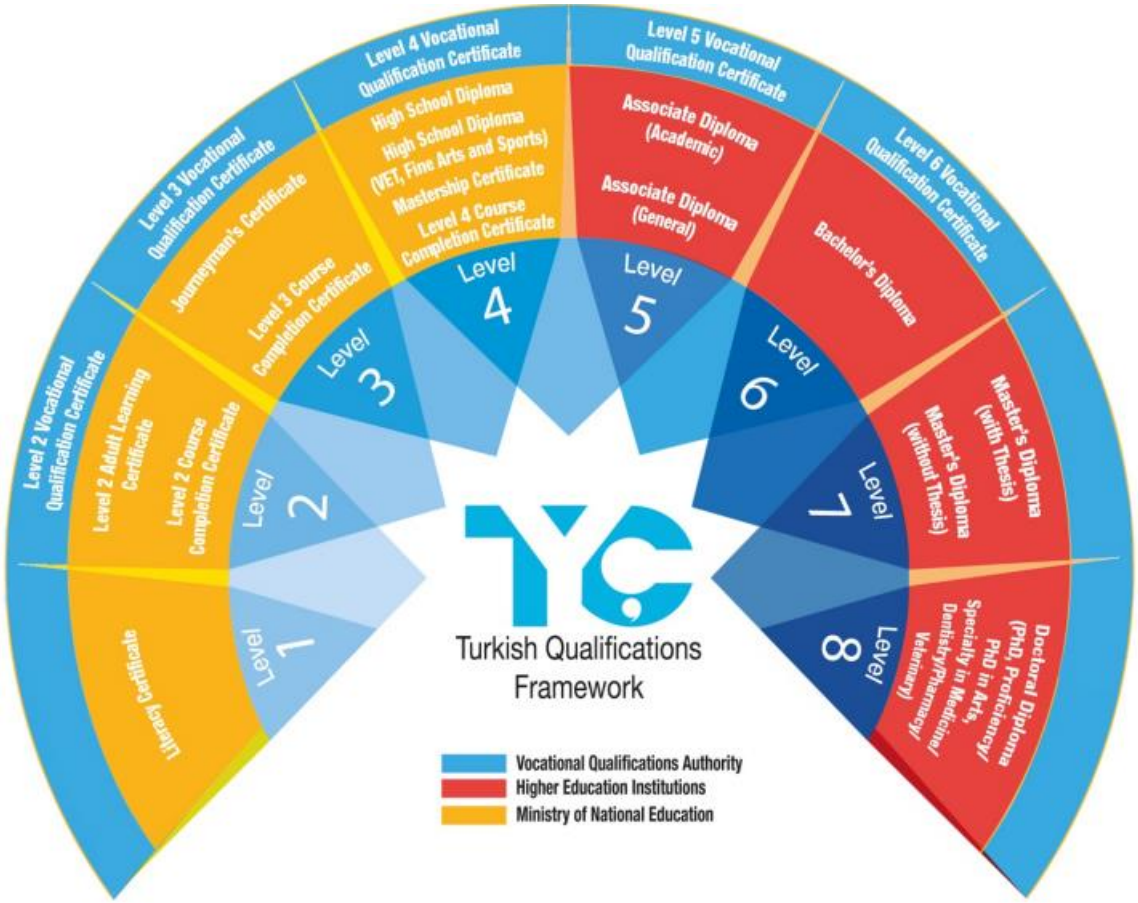


Diagrama fluxului procedural

TURCIA

Regulamentul TQF include prevederi pentru validarea învățării non-formale și informale (VNFIL), care stipulează că toate calificările incluse în TQF pot fi obținute prin VNFIL. Cursanții ar trebui să poată utiliza validarea învățării non-formale și informale pentru a accesa programe, a susține examene, a obține scutiri, a obține certificarea unităților și pentru a acumula și transfera credite.
Legislația VNFIL a fost actualizată, în special regulamentul din octombrie 2017 privind principiile și implementarea VNFIL, privind acreditarea, măsurarea și evaluarea, și revizuirile din martie 2018 ale regulamentului privind învățământul secundar, care permite utilizarea validării în sector.
Documentul privind strategia de învățare pe tot parcursul vieții 2014-2018 a promovat utilizarea pe scară largă a VNFIL, inclusiv prin intermediul proiectelor UE. Un nou proiect de învățare pe tot parcursul vieții este planificat să înceapă în 2021. Pilotarea avansează și prin proiecte Erasmus, cum ar fi instrumentele de evaluare orientate spre EQF pentru învățarea anterioară în educația adulților, coordonate de Centrul de educație publică Çorum.
În ianuarie 2019, VQA a publicat o versiune turcă a ghidurilor europene privind validarea. VQA intenționează să dezvolte o procedură de validare a învățării non-formale și informale în conformitate cu regulamentul TQF până la sfârșitul anului 2021. Organismele responsabile - VQA, MoNE și Consiliul Învățământului Superior (CoHE) - vor fi responsabile de aplicarea aceste principii generale și proceduri pentru calificările din atribuțiile lor respective.
VQA a organizat și sprijinit implementarea unui sistem VNFIL pentru a acorda calificări profesionale naționale adulților; ACB-urile efectuează evaluarea, evaluarea și certificarea acestor candidați. Implicarea în VNFIL a părților interesate, cum ar fi organizațiile patronale, prin prezența lor în ACB, a creat vizibilitate și încredere în calificările VQA și în procesul de validare.
Validarea a primit un impuls imens prin legea care cere certificarea pentru 143 de ocupații desemnate. Până în prezent, au fost eliberate peste 1,3 milioane de certificate, dintre care 1,2 milioane au fost acordate pentru calificări în ocupații definite ca periculoase. Cu toate acestea, această utilizare a validării ca măsură obligatorie diferențiază practica turcă de abordarea europeană în general voluntară a VNFIL, în care cursantul este cel care inițiază procesul și caută certificare sau altă validare. În ciuda numărului mare de persoane certificate până acum, participarea femeilor la validare este de doar 2%. Acest lucru se datorează faptului că cea mai mare parte a validării a fost a lucrătorilor angajați în cele 143 de ocupații definite în regulament, ocupaţii dominate de bărbați. VQA, ACB-urile și MoNE iau măsuri pentru îmbunătățirea accesului femeilor și al altor categorii, cum ar fi migranții, care dezvoltă noi aranjamente de validare.
După cum sa indicat mai sus, Departamentul de Învățare Permanentă al MoNE a creat o bază de date de programe modulare pentru a sprijini învățarea non-formală, care sunt, de asemenea, utilizate pentru certificarea învățării adulților. Asigurarea faptului că aceste programe modulare pot fi obținute prin validare va extinde posibilitățile de învățare pe tot parcursul vieții, deoarece va permite recunoașterea calificărilor parțiale. VNFIL a fost introdus legal în sistemul de învățământ superior din Turcia în 2011, dar au fost doar progrese lente în acest sector. Pentru a realiza un sistem complet național pentru VNFIL, CoHE este de așteptat să se alinieze cu inițiativele urmate de VQA și MoNE.
Planul strategic al Ministerului Educației Naționale (2015-2019), Documentul de strategie și Planul de acțiune al învățământului profesional și tehnic (2014-2018), Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții (2014-2018) și Strategia națională de ocupare a forței de muncă a Turciei (2014-23) cuprind cadrul în care Turcia urmărește reforma VET, inclusiv punerea în aplicare a TQF.
Strategia de ocupare a forței de muncă și Planul său de acțiune atribuie un rol esențial Cadrului turc al calificărilor în consolidarea legăturii dintre educație și ocuparea forței de muncă și calitatea sistemului VET. Strategia de învățare pe tot parcursul vieții și Planul de acțiune al Turciei (2014-2018) au acordat o atenție deosebită îmbunătățirii accesului la învățarea pe tot parcursul vieții dincolo de sistemul de educație formală și au promovat Validarea învățării nonformale și informale (VNFIL). Cu toate acestea, nu există încă o nouă strategie pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în timp ce Education Vision 2023 nu alocă mult spațiu învățării pe tot parcursul vieții.



Cadrul turc al calificărilor (TQF)

PARTEA A DOUA

2. LITERATURA ŞTIINŢIFICĂ PRIVIND VALIDAREA ÎNVĂŢĂRII NON-FORMALE ŞI INFORMALE: O RECENZIE SISTEMATICĂ

2.1. VALIDAREA COMPETENȚEI – ASPECTE GENERALE

Analiza literaturii de specialitate (literatura oficială la nivelul Uniunii Europene, rapoarte naţionale, articole ştiinţifice etc.) relevă un aspect foarte important. Validarea competențelor este, în general, un element central al Uniunii și există eforturi consistente pentru unificarea metodologiilor de validare a competențelor. În ceea ce privește validarea și recunoașterea competențelor dobândite prin învățarea formală, s-au obținut rezultate substanțiale. Un exemplu elocvent este Acordul de la Bologna, care vizează asigurarea comparabilității standardelor și calității calificărilor din învățământul superior. Acordul de la Bologna permite recunoașterea reciprocă a diplomelor universitare, dar și a disciplinelor absolvite, prin sistemul ECTS.
Situația nu este la fel de avansată în ceea ce privește învățarea non-formală și informală. Unele țări și-au implementat deja propriile sisteme și metodologii pentru validarea abilităților dobândite prin învățare non-formală și informală. Apoi, sunt state care au implementat recomandări europene în această direcție și state care abia au început procesul de implementare. Scopul este că aceste sisteme și metodologii să conveargă către o unitate care să asigure recunoașterea rezultatelor validării la nivel european.
În noul mileniu, multe inițiative diferite la nivel național și european pentru validarea învățării non-formale și informale au fost implementate și au condus la un progres semnificativ, în special în ceea ce privește crearea cadrelor de politici și a metodelor și procedurilor de validare (Harris et al., 2014; Diedrich, 2013; Andersson et al., 2004; Colardyn și Bjørnavold, 2004). Totuși, această validare prezintă un aspect mozaicat, iar unele țări nu au început încă procesul (Haasler et al., 2018). În timp ce eforturile continue la diferite niveluri, precum și dezvoltarea unor principii europene comune pentru această validare, urmăresc să treacă de la fragmentare la o unitate mai puternică. [Laudenbach & Lis, 2019]
După cum se va arăta mai jos, nici măcar definițiile procesului de validare în general sau definițiile procesului de validare a învățării non-formale și informale nu sunt identice la nivelul statelor europene.
Practic, validarea înseamnă un proces de confirmare de către un organism autorizat că o persoană a obținut rezultate ale învățării măsurate în raport cu un standard relevant. Potrivit Consiliului Uniunii Europene (2012), validarea competențelor este „o viziune de a oferi indivizilor oportunitatea de a demonstra ceea ce au învățat în afara educației și formării formale – inclusiv prin experiențe de mobilitate – și de a folosi această învățare pentru cariera lor cu respectarea principiului subsidiarității.”
Dar la nivelul statelor europene, există definiții oficiale care pun în evidență aspecte nuanțate. Următorul exemplu se referă la două state din Europa Centrală și de Est: Polonia și România. În Polonia, Parlamentul (2015) a definit validarea drept „evaluarea dacă persoana care solicită o

anumită calificare, indiferent de metoda de învățare a persoanei, a obținut o parte separată sau toate rezultatele învățării necesare pentru acea calificare". Dar în România, Legea Educației Naționale prevede că validarea este „procesul prin care se confirmă că rezultatele învățării evaluate, dobândite de o persoană, corespund cerințelor specifice unei unități de rezultate ale învățării sau unei calificări". (Legea Educației Naționale din România, 2011)
Un alt aspect de discutat este terminologia utilizată în contextul recunoașterii, validării și certificării competențelor obținute prin învățarea non-formală și informală. Experții au propus diferiți termeni și concepte care se suprapun doar parțial și, prin urmare, nu permit o abordare eficientă.
Validarea învățării non-formale și informale (VNFIL) se ocupă exclusiv de validarea abilităților, cunoștințelor și atitudinilor dobândite în afara procesului de învățare formală. Validarea învățării anterioare (VPL) sau recunoașterea învățării anterioare (RPL) se referă la procesul de recunoaștere și validare a învățării dobândite în timpul și de-a lungul vieții unui individ. Învățarea formală, non-formală și informală poate fi evaluată, recunoscută și acreditată împreună în diferite scopuri în educația sau viața profesională a unui individ. [Tuomainen, 2018]
Un exemplu de validare a învățării anterioare (VPL) este în Franța. Validarea Achizițiilor de Experiență (VAE) se referă la: „Orice persoană angajată pe piața muncii are dreptul de a valida experiența dobândită, în special profesională, pentru dobândirea unei diplome, a unui titlu cu scop profesional sau a unui certificat de calificare enumerate pe o listă trasă. întocmit de comisia națională mixtă pentru angajarea unei ramuri profesionale, înscrisă în registrul național de certificări profesionale menționat la articolul L. 335-6 din Codul educației". [Parlamentul francez, 2002]
Italia și Spania (contextul mediteranean) au un sistem regionalizat, dar se referă la un cadru național de calificare. Cele două țări se caracterizează printr-o dinamică migratorie și o dinamică comună a pieței muncii destul de asemănătoare, iar în ultimii ani criza economică a marcat evoluțiile locale și strategiile întreprinderilor. În ciuda unui cadru oficial, implementarea procesului de validare este într-un stadiu incipient. Între cele două țări, putem observa unele diferențe, mai ales în ceea ce privește profilurile profesionale aflate în curs de acreditare și în ceea ce privește procedurile de aplicare. Câteva observații cu privire la aplicarea cu populațiile migrante. În general, în ambele țări, politicile active în muncă se caracterizează prin prezența unor măsuri, în unele cazuri vizate migranților în general sau mai frecvent populației generale a solicitanților de locuri de muncă.
În Italia, la nivel național, până în 2012-13, în ciuda gradului de conștientizare pe tema validării învățării non-formale și informale, un sistem național nu a existat. Acum, după o activitate de patru ani, un proces de validare exclusiv pe profiluri profesionale VET va fi bine structurat, deși rămân diferite niveluri de implementare între regiuni. Unele regiuni au deja o legislație definitivă, șase sunt pe cale să o finalizeze, o regiune nu a respectat încă directivele naționale. În ceea ce privește sistemul educațional, școlile și universitățile publice nu au adoptat încă un proces de validare și certificare a calificărilor lor.
În Regiunea Piemont, mai precis, sistemul regional VET a fost unul consolidat, bine structurat și coerent, cu o descriere a profilului profesional bazată pe competențe, abilități și cunoștințe. Au fost implementate unele practici, derulate prin proiecte specifice, privind sistemul de credit de recunoaștere și au reprezentat piatra de temelie pe care au fost create noile linii directoare. După o perioadă de producție solidă de manuale și prescripții instituționale („Manual de identificare, validare și certificare a competențelor dobândite în context non-formal și informal" – prima parte în decembrie 2013; „Orientări de identificare, validare și certificare a competențelor dobândite într-un context non-formal și informal" – a doua parte în ianuarie 2016), în septembrie 2017, o lege esențială în Piemont proiectează și definește procesul de validare și certificare (Legea esențială a sistemului Piemont privind procesul de certificare a competențelor, recunoașterea creditelor și experții).
Pentru a evita o analiză pro și contra a celor două concepte, se va avea în vedere că pentru evaluarea acumulărilor în educația formală există proceduri bine dezvoltate și recunoscute în cadrul Uniunii Europene. Prin urmare, accentul se va pune pe Validarea învățării non-formale și informale (VNFIL).

Înainte de a încheia acest capitol, alte două aspecte ar trebui menționate ca relevante. În primul rând, orice metodologie de validare a competențelor ar trebui dezvoltată în așa fel încât să permită recunoașterea totală sau parțială a unei calificări (Consiliul European, 2012). Prin urmare, metodologia de validare va trebui să permită cazul în care doar unele competențe ale celor cuprinse în caietul de sarcini al profesiei vor fi validate printr-un document oficial.
În al doilea rând, este cazul ocupațiilor care nu sunt încă înregistrate în ESCO sau în registrele naționale. În unele țări (cum ar fi Austria), este posibil să se obțină certificate care nu corespund unei ocupații din registrul național. Prin urmare, este necesar să se analizeze dacă legislația națională permite eliberarea de certificate pentru ocupațiile neînregistrate în registrul național. Este posibil să existe prevederi legale care să oblige emitentul unor astfel de certificate să demareze procedurile de introducere a noii ocupații în registrul național.

2.2. SCOPUL VALIDĂRII ÎNVĂŢĂRII NON-FORMALE ŞI INFORMALE

Scopul validării învățării non-formale și informale este divers:

- integrarea eficientă a populaţiei pe piaţa muncii;
- ocuparea forței de muncă și asigurarea de venituri pentru segmentele defavorizate ale populației;
- asigurarea mobilității forței de muncă în spațiul european;
- validarea competențelor care inițial nu pot fi validate formal;
- scurtarea ciclurilor de învățare pentru programele educaționale la niveluri superioare EQF;
- stimularea cetățenilor europeni să se implice în învățarea pe tot parcursul vieții;
- concentrarea pe rezultatele învățării și nu pe procesele și sistemele de învățare;
- împuternicirea cetățenilor activi să facă față schimbărilor permanente în sistemul de competențe necesar.

Europa are o mare diversitate de instituții și sisteme de educație și formare. Cadrul european al calificărilor (EQF) reflectă un acord puternic conform căruia educația și formarea trebuie să poată răspunde nevoilor de învățare la nivel local, regional și național. [Bjørnåvold, 2007]
Economia bazată pe cunoaștere, noile tehnologii, viteza tot mai mare a schimbărilor tehnologice și globalizarea impun nevoia de a îmbunătăți abilitățile și competențele populației [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004] și, de asemenea, au sporit consistența diplomelor și au îmbunătățit cooperarea, crearea de rețele și mobilitatea. [Tuomainen, 2018].
Validarea competențelor (indiferent de sursele sau funcțiile acestora, la diferite niveluri economice, sociale, educaționale și psihologice) şi procesele de recunoaștere au ca scop satisfacerea nevoilor tuturor – indivizi, organizații și societate.
Validarea învățării non-formale și informale ar trebui să conducă la eliminarea barierelor dintre instituțiile și sistemele de educație, formare și învățare și să promoveze accesul, transferul și acumularea rezultatelor învățării. În plus, va permite indivizilor să-și îmbunătățească potențialul de angajare și angajatorilor să recruteze angajați corespunzători [Boswell și Geddes, 2011; Fassmann și Lane, 2009].
Astfel de eforturi sunt menite să permită indivizilor să obțină validarea aptitudinilor și competențelor dobândite în timpul muncii, în cadrul diferitelor activități de voluntariat desfășurate în afara sistemului educațional formal, punând în valoare astfel aceste cunoștințe, aptitudini și competențe.
Validarea învățării non-formale și informale este una dintre modalitățile prin care cetățenii pot accesa beneficiile sociale și își pot îmbunătăți perspectivele economice. În special, se adresează șomerilor, lucrătorilor migranți, refugiaților și persoanelor cu oportunități de învățare limitate.
Consiliul Uniunii Europene a recomandat îmbunătățirea „angajabilității și mobilității și creșterea motivației pentru învățarea pe tot parcursul vieții, în special în cazul celor dezavantajați din punct de vedere socio-economic sau slab calificați” [Consiliul Europei, 2016]. S-ar putea spune că validarea învăţării non-formale şi informale este o a doua şansă oferită anumitor categorii de populaţie.

Așadar, validarea învățării non-formale și informale este văzută și conceptualizată ca un instrument de îmbunătățire a incluziunii sociale și a mobilității pe piața muncii a persoanelor din toate grupele de vârstă. În același timp, crește transparența și capacitatea de utilizare a rezultatelor învățării informale. Acesta poate fi un mijloc de a depăși condițiile de muncă incerte. [Laudenbach & Lis, 2019]
Potrivit unor comparații ale experților, în Franța, România și Polonia, sistemul este utilizat în special pentru cei defavorizați din punct de vedere socio-economic sau slab calificați [Silvestru, & Silvestru, 2019]. De asemenea, în România, sistemul de validare se adresează în special adulților și persoanelor care nu tind să revină la sistemul formal. Validarea este legată de standardele ocupaționale aferente calificărilor de formare profesională și educațională continuă. Astfel, nivelul intervenției guvernamentale este ridicat, incluzând reglementări (primare, până la terțiare), standarde și mecanisme instituționale instituite. [Autoritatea Naţională pentru Calificări]
În general, validarea învățării non-formale și informale și recunoașterea lor la nivel european este legată de libera circulație. Libera circulație va permite indivizilor să-și îmbunătățească potențialul de angajare, iar angajatorilor să recruteze angajați potriviți [Boswell și Geddes, 2011; Fassmann și Lane, 2009; Laudenbach & Lis, 2019].
Migrația nu este un fenomen simplu, având în vedere că migrația forței de muncă este de obicei încadrată de un dualism care definește o bună migrare a forței de muncă a celor cu calificare superioară și migrația mai degrabă nedorită a migranților cu calificări reduse [Boswell și Geddes, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].
„Mobilitatea orizontală se referă la mișcarea persoanelor dintr-o țară în alta și include scopul acestora de a obține intrare egală, salariu egal și, în același timp, recunoașterea deplină a calificărilor/competențelor lor în țara gazdă. Mobilitatea verticală, în schimb, se referă la mișcarea ascendentă a persoanelor de la necalificați la calificați și, astfel, având competențele validate oficial.” [Laudenbach & Lis, 2019]
Un alt scop este obținerea validării competențelor dobândite prin forme de pregătire care nu au fost sau nu pot fi certificate formal. În sectoarele de pe piața muncii în care decalajele de competență reprezintă o problemă de îngrijorare, validarea competențelor deja existente ale indivizilor poate aduce mai repede oamenii calificați la locul de muncă [Bohlinger și Münchhausen, 2011; Schröder, 2011.
În Polonia, modificările aduse Legii privind învățământul superior din 2014 au introdus reglementări privind validarea învățării non-formale și informale pentru accesul la învățământul superior, pentru a recunoaște învățarea anterioară în cazurile în care experiența profesională relevantă poate scurta ciclurile de învățare pentru programele de niveluri EQF 6 și 7. În astfel de cazuri, pe lângă solicitarea diplomei de la nivelul de studii anterior, există cerințe diferite în ceea ce privește experiența profesională de cel puțin cinci ani înainte de accesul la un program de licență, în timp ce trei ani de experiență profesională sunt solicitați pentru un masterat. În astfel de cazuri, senatul universitar are responsabilitatea de a organiza procesul de recunoaștere a rezultatelor învățării.
Accentul pus pe competențele informale și non-formale contribuie la stimularea cetățenilor la învățarea pe tot parcursul vieții. Politicile de învățare pe tot parcursul vieții ar trebui să permită și să determine toți cetățenii să se implice în învățarea pe tot parcursul vieții.
În asociere cu învățarea pe tot parcursul vieții, validarea învățării non-formale și informale poate fi văzută ca generatoarea unei legături între diferite sisteme de învățare, domenii și etape ale vieții [Tuomainen, 2018]. Procesele de recunoaștere și validare a învățării non-formale și informale vizează sprijinirea învățării pe tot parcursul vieții, reducerea suprapunerii educației sau formării, creșterea mobilității regionale, naționale și internaționale și abordări mai flexibile pentru muncă și studii [Pokorny & Whittaker, 2014; Werquin, 2010].
Strategia de învățare pe tot parcursul vieții întărește ideea că o persoană învață întreaga sa viață și, de asemenea, în fiecare context al vieții. Pentru a ține seama de această situaţie, politicile educaționale au început să abordeze și să dezvolte strategii, programe și cadre de calificare care ar putea sprijini validarea și recunoașterea competențelor obținute pe toată durata vieții [Bohlinger și Münchhausen, 2011; Laudenbach & Lis, 2019].

În învățarea pe tot parcursul vieții și pe tot parcursul vieții, validarea este un element crucial pentru a asigura vizibilitatea și pentru a indica valoarea adecvată a învățării care a avut loc oriunde și în orice moment al vieții individului. [Colardyn și Bjørnåvold, 2004]
Evoluțiile în curs în domeniul validării învățării non-formale și informale pot fi caracterizate în felul următor: validarea învățării non-formale și informale este văzută ca o piesă centrală în strategiile privind învățarea pe tot parcursul vieții. Aceste strategii, formulate la nivel național, precum și la nivel european, recunosc faptul că învățarea are loc într-o serie de diferite instituții – formale, non-formale și informale – și că este nevoie de a reconcilia educația și formarea în instituții specializate cu învățare bazată pe experiență din muncă practică, precum și din situații de viață. [Bjørnåvold, 2007]
Învățarea informală a căpătat o mare importanță în contextul educației profesionale și a adulților; este descrisă ca fiind la fel de importantă ca și învățarea formală [Severing, 2015; Laudenbach & Lis, 2019]. O afirmație comună în domeniul validării este că rezultatele contează, mai puțin procesele și sistemele care conduc la aceste rezultate. [Bjørnåvold, 2007]
Scopul este de a face vizibilă întreaga gamă de abilități, cunoștințe și experiență deținute de un individ, indiferent de contextul în care a avut loc inițial învățarea. Transferul de cunoștințe și competențe reprezintă un aspect cardinal al agendelor politicilor de învățare pe tot parcursul vieții. [Staboulis și Sytziouki, 2021]
Validarea învățării non-formale și informale împuternicește cetățenii activi să facă față schimbărilor permanente în sistemul de competențe. Schimbarea competențelor de-a lungul vieții și tranziția în carieră au devenit concepte de bază în discursul politic de astăzi pentru educație și ocupare a forţei de muncă. Angajarea pe viață devine o excepție, deoarece majoritatea angajaților își schimbă locurile de muncă și cariera de mai multe ori pe parcursul vieții lor de muncă. [Staboulis și Sytziouki, 2021]
Dacă validarea învățării non-formale și informale nu este efectuată sau este realizată prost, apar situații ca următoarele. Forța de muncă calificată este subutilizată. Accesul la programe educaționale specifice devine interzis, chiar dacă respectiv candidatul este îndreptățit din punct de vedere moral pentru că respectă cerințele de înscriere, dar într-un mod informal.
Pe lângă perspectivele de mobilitate și flexibilitate, validarea învățării non-formale și informale ar trebui văzută ca o abordare esențială centrată pe cursant și pe învățare, care validează abilitățile și cunoștințele individuale și sporește conștiința de sine și stima de sine (UNESCO, 2012).

2.3. ELEMENTE SPECIFICE DE VALIDARE A ÎNVĂŢĂRII NON-FORMALE ŞI INFORMALE

Conform legii franceze, validarea învățării non-formale și informale este legată de experiența anterioară pentru oricine a lucrat timp de cel puțin un an într-o activitate profesională, salarizată, nesalarizată sau de voluntariat legată de subiectul cererii sale. Aceasta poate solicita validarea experienței sale anterioare pentru a justifica total sau parțial competențele necesare pentru obținerea unei diplome sau a unui titlu sau a unui certificat de competențe profesionale eliberat în numele statului francez. [Silvestru & Silvestru, 2019].
Poate fi o provocare să recunoști și să validezi învățarea non-formală și informală în multitudinea și varietatea ei. Ar trebui luată în considerare marea varietate de surse de expertiză. Rezultatele învăţării trebuie formulate astfel încât să permită o evaluare obiectivă, transparentă şi, pe cât posibil, cuantificată. Trebuie să fie disponibili evaluatori competenți. Procesul de evaluare nu ar trebui să dureze prea mult. Trebuie să fie disponibil un standard ocupațional actualizat. Așteptările elevilor pot reprezenta o altă problemă în evaluarea învățării non-formale și informale, în cazul în care abilitatea, competența sau performanța sunt evaluate în raport cu rezultatele stabilite ale învățării. Acest mod de evaluare poate fi perceput ca restrictiv de către candidați [Garrett, Portwood & Costley, 2004; Pokorny, 2011]. Participarea scăzută a partenerilor sociali și a

organismelor competente la procesul de validare și, prin urmare, acceptabilitate scăzută de către angajatori și instituțiile de învățământ superior.

Principiile europene privind validarea învățării non-formale și informale sunt următoarele [Bjørnåvold, 2007]:

- Validarea trebuie să fie voluntară.
- Intimitatea persoanelor ar trebui respectată. (Rezultatele sunt confidențiale.)
- Accesul egal și tratamentul echitabil ar trebui garantate.
- Toate părțile interesate ar trebui să fie implicate.
- Părțile interesate ar trebui să stabilească sisteme de validare.
- Sistemele de validare ar trebui dezvoltate conform legilor.
- Sistemele de validare ar trebui să conțină un mecanism de îndrumare și consiliere a candidaţilor.
- Sistemele de validare ar trebui să fie transparente.
- Sistemele de validare ar trebui să respecte interesele legitime ale părților interesate și să caute o participare echilibrată.
- Sistemele de validare ar trebui să fie susținute de asigurarea calității.
- Procesul, procedurile și criteriile de validare ar trebui să fie corecte, transparente și susținute de asigurarea calității.
- Procesul de validare trebuie să fie imparțial și să evite conflictele de interese.
- Competențele profesionale ale celor care efectuează evaluări trebuie să fie verificate.

Principii pentru implementarea validării învățării non-formale și informale [Cedefop, 2015]:

1. Aranjamentele de validare sunt legate de cadrul național al calificărilor și sunt în conformitate cu cadrul european al calificărilor.
2. Sunt furnizate informații despre beneficiile și posibilitățile de validare, precum și procedurile relevante.
3. Grupurile dezavantajate, inclusiv șomerii și cei expuși riscului de șomaj, sunt susceptibile de a beneficia de acordurile de validare, deoarece validarea le poate spori participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și le poate facilita accesul pe piața muncii.
4. În conformitate cu legislația națională și particularitățile naționale, șomerii și cei care riscă să devină șomeri pot fi supuși unui „control al competențelor” pentru a-și determina cunoștințele, aptitudinile și abilitățile într-o perioadă rezonabilă.
5. Validarea învățării non-formale și informale este susținută de îndrumări și sfaturi adecvate accesibile.
6. Sunt implementate măsuri transparente de asigurare a calității, în conformitate cu cadrul existent, susținând metodologii și instrumente de evaluare fiabile, valide și certificabile.
7. Se prevede dezvoltarea abilităților profesionale ale personalului implicat în procesul de validare în toate domeniile relevante.
8. Calificările profesionale sau, după caz, calificările profesionale parțial dobândite prin experiențele de învățare validate îndeplinesc standardele convenite care sunt identice sau echivalente cu cele dobândite prin programele de educație formală.
9. Promovează utilizarea instrumentelor de transparență a Uniunii, cum ar fi cadrul Europass și Youthpass, pentru a facilita înregistrarea rezultatelor învățării.
10. Există sinergii între aranjamentele de validare și schemele de creditare aplicate în sistemul formal de educație și formare, cum ar fi ECTS și ECVET [Cedefop, 2015].

Pe baza unui studiu de caz, Staboulis & Sytziouki [2021] susțin ideea de validare a învățării non-formale și informale pe o bază constructivistă.

2.4. RELAȚIA DE VALIDARE A ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE CU REGISTRELE NAȚIONALE DE OCUPAȚII

„Validarea achizițiilor de experiență” (VAE) din Franţa poate fi utilizată pentru orice ocupație listată în repertoriul național de ocupații profesionale, atâta timp cât candidatul îndeplinește cerințele minime de eligibilitate. Registrul național acoperă următoarele tipuri de calificare: VET inițial, VET postliceal și certificate profesionale sectoriale eliberate de camerele de comerț și de învățământ superior. [Silvestru, & Silvestru, 2019]
În Polonia, validarea este strâns legată de cadrul național al calificărilor, concentrându-se pe învățarea și formarea profesională în general. Legea poloneză stabilește, de asemenea, cerințele pentru organismele care efectuează validarea și certificarea, regulile pentru obținerea autorizației de certificare și principiile pentru asigurarea calității. [Silvestru, & Silvestru, 2019]

2.5. METODOLOGIA VALIDĂRII ÎNVĂŢĂRII NON-FORMALE ŞI INFORMALE

Potrivit Werquin [2010], există de obicei cinci pași în orice proces care urmărește să recunoască învățarea non-formală și informală relevantă a unui individ: identificare, evaluare, validare, certificare și recunoaștere socială. Se poate considera că acești pași cuprind majoritatea proceselor de recunoaștere din învățământul superior european, chiar dacă sunt utilizate diferite metode de evaluare. În cazul validării învățării non-formale și informale, metodologiile existente nu pun accentul pe pasul recunoașterii sociale.
Validarea învățării non-formale și informale are următoarele faze [Consiliul Uniunii Europene, 2016]:
1. Identificare – printr-un dialog de experiențe particulare ale unui individ;
2. Documentare – pentru a face vizibile experiențele individului;
3. Evaluarea formală a acestor experiențe;
4. Certificarea rezultatelor evaluării – care poate duce la o calificare parțială sau completă.

Identificarea urmărește să evidențieze abilitățile și competențele pe care candidatul le posedă, fie că le cunoaște sau nu. În plus, candidatul nu are pregătirea necesară pentru a cunoaște sistemul de competențe. Prin urmare, se recomandă insistent ca candidatul să fie asistat în etapa de identificare de un consilier profesionist. Această recomandare se aplică deja în multe țări precum Franța sau România. În România, în etapele de identificare și documentare, servicii de informare și consiliere publică sunt furnizate de către Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și structurile acesteia la nivel județean pentru orice solicitant înregistrat. În cazul utilizării centrelor de evaluare din sectorul privat, serviciile de consiliere pot fi furnizate și în cadrul acestor centre. [Silvestru, & Silvestru, 2019]
În etapa de **documentare**, candidatul trebuie să întocmească un dosar care să indice competențele. În plus, se poate beneficia de un audit al competențelor, care este utilizat pentru a sprijini lucrătorii (și unii solicitanți de locuri de muncă) în analiza și documentarea competențelor, aptitudinilor și motivației. În etapa de evaluare, candidații se întâlnesc cu un juriu sau o comisie. Procesul de autoevaluare și reflecție este esențial și ar trebui să însoțească validarea.
Evaluarea formală a acestor experiențe este realizată de o comisie/juriu. Deși nu se aplică în general, se recomandă ca acea comisie să dezbată împreună cu candidatul. Acest lucru clarifică toate aspectele, iar candidatul poate explica mai bine anumite aspecte care poate nu s-au înțeles bine din dosar. De asemenea, candidatul are o mai bună înțelegere a posibilităţilor de îmbunătățire a dosarului său. Și, nu în ultimul rând, procesul de evaluare ar trebui să fie transparent.
Atunci când candidatul dezbate cu comisia/juriul, metodele de evaluare utilizate pot varia în funcție de furnizor și de tipul de calificare în cauză (fiecare autoritate de acordare are dreptul de a decide ce tehnici vor fi utilizate. Alte tehnici utilizate sunt observarea muncii reale sau simulate). De

exemplu, în cadrul procedurii utilizate în ministerul de muncă, evaluarea include o simulare a mediului de lucru în fața unui juriu, care evaluează și dosarul depus de candidat.
În ceea ce privește **certificarea**, decizia comisiei/juriului referitoare la validarea totală oferă titularului o certificare de aceeași valoare cu cea obținută prin educație și formare formală. În cazul validării parțiale sau refuzului validării, candidatul poate primi sprijin suplimentar din partea consilierului de dezvoltare profesională.
În etapa de certificare, candidatul poate primi un certificat de competențe pentru competențe parțiale sau complete ale unui standard ocupațional. De obicei, certificatul are recunoaștere națională. Dacă candidatul a demonstrat întreaga gamă de competențe, certificatul este echivalent cu un certificat similar obținut prin educație formală.
Evaluarea învățării non-formale și informale a candidaților se realizează folosind tehnici precum:

- portofolii;
- declarative;
- interviuri;
- examene;
- evaluare bazată pe proiecte;
- jurnale de învățare;
- misiuni;
- observaţii;
- simulări;
- dovezi extrase din muncă;
- + combinații ale celor de mai sus.

Există instituții de evaluare care permit candidaților să aleagă tehnica de evaluat și li se oferă două opțiuni, ca în Finlanda [Haapoja & Heikkilä, 2009]. Dar este fezabil să avem opțiuni? Costul ar fi considerabil mai mare. Iar unii candidați ar putea crede că cei care au optat pentru cealaltă tehnică au fost favorizați.
Portofoliile sunt cele mai utilizate tehnici, iar utilizarea lor are multe avantaje. Este realizat și îmbunătățit în timp. Prezintă o imagine completă și diversă a candidatului. Se poate face cu ajutorul consilierilor. Prin dezvoltarea portofoliului, candidatul capătă încredere și se prezintă mai bine în fața comisiei de evaluare.
Au fost însă observate unele dezavantaje legate de utilizarea unui portofoliu. Estimările auto-raportate cu privire la portofoliile realizate de candidați au indicat o subestimare a cantității reale de învățare informală din cauza naturii încorporate și tacite a învățării [Livingstone, 2006]. O altă sursă de îngrijorare cu portofoliile și/sau interviurile narative în comparație cu examenele poate fi fiabilitatea procesului. Stenlund [2010] a pus sub semnul întrebării utilizarea portofoliilor pentru validarea învățării non-formale și informale din cauza potențialului lor de părtinire în notarea și interpretarea rezultatelor. Unii candidați au considerat că procesul cu portofoliu este foarte solicitant, durează câteva luni și implică o reflecție constantă. Și nu trebuie uitat că unii candidați aparțin segmentelor defavorizate ale populației.
În **tehnica declarativă**, candidații declară și justifică (oral și în scris) că ceea ce pot face corespunde anumitor părți ale curriculumului predat în programele de educație formală sau de formare pentru care ar aplica. O comisie dă verdictul final. [Colardyn și Bjørnåvold, 2004]
Interviul poate fi condus de un evaluator sau de întreaga comisie de evaluare. Interviul se poate desfășura ca o discuție centrată pe dovezile prezentate în dosarul candidatului sau poate include întrebări care vizează evaluarea directă a competențelor profesionale.
La un **examen**, candidații răspund la întrebări (orale sau scrise) pe un domeniu de calificare. Acestea se pot concentra pe un domeniu specific sau pot fi de natură interdisciplinară. Întrebările pot fi deschise sau închise (eseu, cu alegere multiplă). De asemenea, pot fi folosite studii de caz, deoarece este esențial să cunoaștem părerea candidatului despre situație și cum va acționa. Studiile de caz pot fi sub formă de contribuții scrise sau orale. Se recomandă o examinare pentru raportul cost-eficacitate, corectitudine și aplicabilitate.

Hamer [2013] a susținut că recunoașterea învățării non-formale și informale în moduri formale, cum ar fi examenele, poate limita în mod serios evaluarea cunoștințelor necesare și poate omite o mare parte din interpretările experienței proprii ale cursantului.

Evaluarea bazată pe proiecte este o alternativă la examene şi permite candidaților să se implice mai concret. În loc să răspundă doar la întrebări mai mult sau mai puțin teoretice, un proiect practic le cere candidaților să aplice ceea ce știu din învățarea non-formală și informală la o explorare aprofundată a unui domeniu. Cu toate acestea, evaluarea bazată pe proiecte necesită ca comisia să fie flexibilă în evaluare și să aibă experiență într-o astfel de tehnică.

Un **jurnal de învățare** este o colecție de note, reflecții, gânduri și alte materiale relevante construite de-a lungul timpului și este rezultatul experienței candidatului. Scopul său este de a fundamenta competențele candidatului prin procesul de scriere/gândire la experiențele sale de învățare.

O **misiune** începe cu selectarea subiectului. Tema poate fi dată de comisie sau poate fi propusă de candidat și aprobată de comisie. Sarcina ar trebui să ilustreze că unele competențe cheie ale calificărilor căutate au fost utilizate la redactarea textului misiunii.

Observația cere ca evaluatorul să respecte reguli specifice și tehnici stricte. Evaluatorul observă candidatul in situ și judecă dacă are competențele descrise într-un anumit standard. Observarea este un exercițiu mai solicitant decât își pot imagina oamenii. Metodologia și instruirea sunt necesare pentru ca evaluatorul să colecteze în mod corespunzător observațiile relevante și de încredere. Observarea directă a competențelor este utilizată pentru a evalua o situație practică de muncă. Deci, observarea activităților ar trebui să aibă loc în medii de lucru reale. [Colardyn și Bjørnåvold, 2004]

Exemplele de **tehnici de simulare** sunt binecunoscute, deoarece piloții de avioane sunt parțial antrenați în acest fel. Candidatul este plasat într-un context care prezintă toate caracteristicile situației reale de muncă (sau a altora) și își poate demonstra apoi competențele. Simularea necesită un număr mare de studii și analize de sarcini pentru a fi pregătite corespunzător. Dificultatea majoră este analiza sarcinilor și studiile necesare înainte ca o simulare să poată fi de fapt validă și fiabilă. [Colardyn și Bjørnåvold, 2004]

În **tehnica dovezilor extrase din muncă**, candidatul colectează dovezi ale aptitudinilor și competențelor în situația reală de muncă (sau cadru social, familial sau cultural). Colectarea trebuie făcută conform descrierilor din standardele ocupaționale și de evaluare [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].

Standardele ocupă un loc central în procedura de evaluare. Validarea sumativă a învățării non-formale și informale este de asemenea de neconceput fără un punct de referință clar definit și agreat, respectiv standardul ocupațional. Credibilitatea și impactul validării învățării non-formale și informale depind foarte mult de acest standard și de modul în care este definit și interpretat. Un standard prea îngust poate intra în conflict cu învățarea nestandardizată, dar în multe cazuri extrem de relevante, care are loc în afara școlii. [Bjørnåvold, 2007]

Standardele exprimă, într-o manieră codificată, obiectivele fundamentale urmărite de utilizatori (cetăţeni individuali, angajatori) şi furnizori de calificări (organizaţii de educaţie şi formare, instituţii de certificare). Calificările – și validarea învățării non-formale și informale – se referă la două categorii principale de standarde: standarde ocupaționale și de educație-formare. Aceste două categorii pot fi descrise și ca specificații de angajare și, respectiv, de predare/învățare și funcționează în funcție de logici diferite, reflectând seturi diferite de priorități, motivații și scopuri.

Standardele ocupaționale sunt clasificări și definiții ale principalelor sarcini de muncă pe care le îndeplinesc oamenii. Urmând logica angajării, aceste standarde se vor concentra pe ceea ce trebuie să facă oamenii, cum o vor face și cât de bine o fac. Prin urmare, standardele ocupaționale trebuie să fie scrise drept competențe și formulate în termeni de rezultate. Standardele ocupaționale trebuie să se concentreze pe rezultatele învățării pentru a fi cu adevărat utile în validarea competențelor, în special a celor dobândite non-formal și informal.

Standardele de educație-formare, urmând logica educației și formării, se vor concentra pe ceea ce oamenii trebuie să învețe, cum vor învăța și cum vor fi evaluate calitatea și conținutul învățării. Interesul principal este astfel formulat în termeni de input (disciplină, programă, metode de

predare, proces și evaluare). Standardele educaționale sunt în mod normal scrise ca specificații de predare și specificații de calificare.
O problemă cheie în validarea învățării non-formale și informale este durata procesului. Ar trebui să dureze suficient pentru a permite candidatului să colecteze dovezile și să își pregătească în mod corespunzător dosarul, dar nu prea mult pentru a nu descuraja candidatul să înceapă procesul. În unele țări, întregul proces durează între opt și douăsprezece luni, de la definirea proiectului (identificarea) până la testele de validare în fața comisiei.
O altă problemă cheie este ajutorul pe care candidatul îl primește de la o terță parte. În unele țări (cum ar fi România), procedura de validare include obligația instituției evaluatoare de a oferi un consilier. De asemenea, in cazul unui angajat, un cetăţean poate solicita ajutorul angajatorului. Cu toate acestea, nu este obligat să anunțe angajatorul că a început procedura de validare.
Pentru metodele de evaluare a învățării non-formale și informale, Butterworth [1992] a identificat modelul de schimb de credite și modelul de dezvoltare. Prima se referă la dovezile furnizate de solicitant cu privire la competența sa, iar creditele sunt acordate dacă competențele cerute îndeplinesc rezultatele învățării candidatului. Osman [2004] a considerat acest model de schimb de credite, care implică de obicei teste de performanță sau examinări, ca pe o modalitate simplă pentru candidați de a obține credite echivalente. Cu toate acestea, modelul de schimb de credite a fost criticat și pentru lipsa de reflecție, deoarece candidații în acest tip de proces „nu au învățat nimic din ce nu știau înainte” [Butterworth, 1992]. Oricum, acest model de dezvoltare este greu de aplicat. În unele țări, formatul standardelor ocupaționale include un program de formare pentru completarea abilităților și cunoștințelor lipsă.
În Germania, în învățământul profesional, un candidat poate susține examenul formal pentru obținerea certificatului/diplomei dacă nu a absolvit programul de învățământ formal, dar are o vechime de peste 1,5 ori mai mare decât durata studiilor corespunzătoare. O opțiune în Germania, în special pentru lucrătorii străini, este următoarea: procesul de recunoaștere se bazează, în primul rând, pe evaluarea dovezilor relevante, cum ar fi certificate de formare, certificate de capacitate și dovada experienței de muncă relevante, specifice domeniului obținute. Evaluarea complementară a competențelor este de asemenea realizabilă pe baza unor teste practice, dovezi de lucru și interviuri [Laudenbach & Lis, 2019].

2.6. FORME DIGITALE DE EVALUARE ÎN VALIDAREA ÎNVĂŢĂRII NON-FORMALE ŞI INFORMALE

Au fost introduse forme digitale de evaluare în validarea învățării non-formale și informale deoarece au oferit mai multe beneficii, dintre care cele mai importante sunt următoarele:

- caracterul de sprijinire al instrumentelor digitale pentru utilizatori;
- acces ușor și permanent;
- facilitarea proceselor administrative din punct de vedere al eficacității timpului;
- rentabilitate (având în vedere un număr mare de teste);
- evaluare totală sau parțială automată.

Nu numai candidații pot beneficia de utilizarea formelor digitale de evaluare în validarea învățării non-formale și informale, ci și consilierii de locuri de muncă și angajatorii, așa cum a subliniat Luomi-Messerer [2019] în raportul său.
Obiectivele evaluării digitale care pot fi găsite pentru individ includ, în special, sprijinirea integrării pe piața muncii a celor care nu sunt angajați sau în tranziție (inclusiv autodezvoltarea profesională a individului și planificarea carierei sau cererile de angajare) și promovarea educațională a celor care doresc a se (re)integra în educație și formare (inclusiv certificare sau primirea de credite pentru părți ale unei calificări) [Luomi-Messerer, 2019]
Există două tipuri de evaluare digitală utilizate pentru validare:

- autoevaluare (automatizată sau supravegheată);
- evaluarea de la egal la egal.

Diferite tipuri de rezultate ale învățării sunt incluse în formele digitale de evaluare, de exemplu, cunoștințe, abilități și competențe specifice ocupației, cele transversale (inclusiv creativitate, antreprenoriat, a învăța să înveți), competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții etc.
Valoarea adăugată așteptată a utilizării instrumentelor digitale pentru (auto)evaluare în procesele de validare constă, pe de o parte, în faptul că un număr mare de persoane pot folosi aceste instrumente în diferite locații. Rezultatele pot fi de obicei stocate pentru utilizare ulterioară sau tipărite (de exemplu, ca atașament la o cerere de muncă). Deși costurile de concepție și întreținere a acestora trebuie luate în considerare, utilizarea lor este mai puțin costisitoare decât sesiunile față în față [Luomi-Messerer, 2019].
Instrumentele digitale pot fi utilizate [Luomi-Messerer, 2019]:

- pentru identificarea competențelor (instrumentele digitale de evaluare pot sprijini acest lucru, deoarece unele persoane se pot confrunta cu noi abilități pe care nu le-au luat în considerare anterior);
- pentru documentarea competențelor (susținerea evidenței competențelor identificate);
- ca formă emergentă de evaluare în validare (inclusiv autoevaluare);
- ca bază obiectivă pentru certificare.

Cu toate acestea, Luomi-Messerer [2019] a descoperit că evaluarea digitală, în majoritatea cazurilor, nu joacă încă un rol semnificativ în procesele de certificare. Majoritatea acestor instrumente se concentrează pe sprijinirea identificării și documentării competențelor. Diferite instrumente digitale cuprind cel puțin aceste două faze de validare, de exemplu: „Portofoliul meu de competențe” (Danemarca).
În unele cazuri, instrumentele digitale care sprijină identificarea și documentarea se concentrează pe a ajuta oamenii să-și capteze competențele și să dezvolte o documentație clară. În primul rând, înregistrarea sistematică creează o orientare asupra stării actuale a competențelor pentru a identifica lacune sau, dacă este necesar, a propune recomandări de formare ulterioară. Prin urmare, aceste abordări se concentrează pe identificarea și documentarea competențelor și pot constitui baza pentru fazele ulterioare ale procesului de validare. [Luomi-Messerer, 2019].
Un exemplu este sistemul Acredita (Spania). Acredita este o tehnică de evaluare bazată pe TIC pentru a ajuta candidații să-și identifice competențele. Solicitanții sunt invitați să aleagă dintr-o listă de activități pe care cred că le pot desfășura (pentru fiecare activitate există un test de autoevaluare) și să indice orice formare finalizată (pentru IFP, certificate ocupaționale sau formare dezvoltată de serviciul public de ocupare a forței de muncă) . Odată completat formularul, platforma furnizează un raport cu următoarele elemente: unități de competență care nu trebuie acreditate, unități de competență care pot fi acreditate, pregătire complementară pe care trebuie să o urmeze candidatul pentru a obține diverse diplome de IFP sau certificate profesionale.
Instrumentele digitale care sprijină identificarea, documentarea și evaluarea sunt mai complexe decât cele non-digitale. Instrumente precum pașapoartele de abilități sau portofoliile sunt concepute pentru a documenta competențele indivizilor în diferite scopuri. Deși instrumentele digitale nu se concentrează întotdeauna pe evaluarea competențelor care duc la certificare, evaluarea digitală poate servi drept prim pas în acest sens, ca exemplul finlandez „Osaan”.
Instrumentul electronic finlandez, și anume Osaan, combină identificarea și documentarea competențelor. Candidații pot folosi instrumentul pentru a reflecta asupra progresului înregistrat în dezvoltarea competențelor lor legate de o anumită calificare profesională. Instrumentul electronic cuprinde toate „calificările bazate pe competențe” și criteriile de evaluare aferente. Candidații pot efectua o autoevaluare pentru a verifica dacă au competențele necesare pentru a susține testele de competență pentru a demonstra că stăpânesc cerințele privind competențele profesionale. [Luomi-Messerer, 2019]
Un caz special al instrumentelor digitale este utilizarea tehnologiei blockchain. Chiar și această tehnologie (renumită pentru susținerea monedelor virtuale) poate ajuta alte servicii precum creditele. Din punct de vedere tehnic, este o bază de date care este distribuită pe mai multe computere și servere fără control central. Totul este distribuit, public, sincronizat și criptat. Fiecare „bloc” este transparent, dar inviolabil. Un „bloc” are un marcaj de timp pentru înregistrarea tranzacțiilor și oferă dovezi de nești ale tuturor. Blockchain este un registru distribuit care oferă o modalitate prin care informațiile să fie înregistrate și partajate de către o comunitate. În această

comunitate, fiecare membru își păstrează propria copie a informațiilor și toți membrii trebuie să valideze toate actualizările în mod colectiv. Informațiile ar putea reprezenta tranzacții, contracte, active, identități sau practic orice altceva care poate fi descris în formă digitală [Luomi-Messerer, 2019].

2.7. ASIGURAREA CALITĂȚII ÎN VALIDAREA ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE

Există o opinie preconceptă conform căreia educația formală este structurată și calitatea acesteia este asigurată. Învățarea în afara instituțiilor de învățământ formal este nestructurată, întâmplătoare și nu este supusă asigurării calității. În consecință, evaluarea acestor competențe este, de asemenea, în afara domeniului de aplicare al asigurării calității. Opinia trebuie combătută în special prin modul în care este organizat procesul de validare.
Asigurarea calității trebuie să vizeze atât sistemul organizațional (în special procedurile), cât și evaluatorii. Aplicarea procedurilor trebuie făcută după aceeași metodologie și trebuie să conducă la rezultate obiective și replicabile pentru aceleași condiții. Evaluarea trebuie să fie autentică, validă, transparentă și de încredere pentru a asigura calitatea și validitatea sistemului. Evaluatorii trebuie să fie competenți în domeniul profesional pentru care învățarea non-formală și informală este validată și în educație, în special în mediul învățării non-formale și informale.
În România a fost emisă legislație terțiară recentă, care stabilește în continuare un sistem de asigurare a calității pentru validarea învățării non-formale și informale cu privire la criteriile minime de certificare pentru personalul implicat în validare (de exemplu, evaluatori de competențe profesionale, evaluatori de evaluatori, evaluatori externi). [Silvestru & Silvestru, 2019].

2.8. ENTITĂȚI RESPONSABILE DE VALIDAREA ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE

În țări precum Franța, guvernul central împarte responsabilitatea pentru validarea învățării non-formale și informale cu angajatorii, sindicatele, instituțiile de învățământ și serviciile de ocupare a forței de muncă. Din cauza existenței multor actori, este necesară o activitate de coordonare. Coordonarea acțiunilor este în principiu o responsabilitate ministerială (cel mai frecvent implică Ministerele Educației și Ocupării Forței de Muncă, într-o măsură mai mică cel de Economie-industrie și altele) [Colardyn, & Bjørnåvold, 2004].
În alte țări precum România, tipologia actorilor implicați este ușor diferită: cei din sectorul public, cei din sectorul privat și cel de-al treilea sector. Interesul pentru validare în diferitele sale etape variază de la un tip de actor la altul. Astfel, cadrul legal acoperă toate etapele din sectorul public. Cel de-al treilea sector se concentrează mai mult pe identificare și documentare din cauza creșterii gradului de conștientizare cu privire la beneficiile validării învățării non-formale și informale. Sectorul privat este mai concentrat pe evaluare pentru a măsura progresul. În sectorul public, cadrul legal acoperă toate etapele, în timp ce în sectorul privat, departamentele de resurse umane sunt mai concentrate pe evaluare în faza de recrutare și folosesc evaluarea pentru a măsura progresul.
În România, actorii privați (companiile) obțin autorizație de la o organizație de stat desemnată ca centre de evaluare în cadrul stabilit pentru validare. Interesul este strâns legat de piață. Fiecare centru obține autorizație pentru o anumită ocupație; oamenii nu ar fi interesați să folosească astfel de servicii dacă piața nu o cere. Astfel, orientarea politicii către piață este relativ ridicată.
De obicei implicați în educația și formarea formală, partenerii sociali sunt, de asemenea, implicați în validarea învățării non-formale și informale. Mai mult, cu învățarea non-formală și informală, alți actori exercită o prezență puternică. Implementarea practică a politicilor de validare a învățării non-

formale și informale implică agenții și organisme legate de organizațiile publice, precum și partenerii sociali: gama relevantă de actori este mai largă decât în abordarea tripartită tradițională. Părțile interesate în cauză sunt numeroase și diverse: de la ministere și agenții la furnizori de educație și formare, precum și ONG-uri. [Colardyn și Bjørnåvold, 2004].

2.9. CANDIDAȚI ÎN VALIDAREA ÎNVĂȚĂRII NON-FORMALE ȘI INFORMALE

De obicei, oamenii care se gândesc la validarea competenţelor sunt cei care au ajuns la momente de cotitură semnificative din viața lor și se concentrează pe episoadele de învățare. Episoadele de învățare pot apărea înainte sau după validarea învățării non-formale și informale, dar cel mai adesea înainte.
„Un punct de cotitură poate fi definit ca un anumit punct sau perioadă în care o persoană a suferit o schimbare fundamentală în ceea ce privește auto-înțelegerea rolurilor sale în viață. Aceste momente de cotitură pot cuprinde schimbări în carieră, căsătorie și parentalitate [divorț, boală, șomaj, schimbarea locuinţei]. Astfel, un punct de cotitură implică o schimbare crucială în direcția cursului vieții, referitoare la o traiectorie stabilită anterior.” Punctele de cotitură sunt descrise de un grad ridicat de incertitudine și nesiguranță și necesită o capacitate solidă de a naviga în cadrul sistemului de învățare pe tot parcursul vieții de la individ. Tranzițiile sunt caracterizate ca fiind cu risc ridicat, sunt diverse și deschise cu privire la cursul și rezultatul lor. [Laudenbach și Lis, 2019].
Validarea învățării non-formale și informale cuprinde un efect de împuternicire asupra capacității unui individ de a se integra pe piața muncii. „[O] intervievată a explicat cât de încurajatoare a fost pentru ea validarea procesului de învățare non-formală și informală: <<Nici măcar nu știam că am atât de multe calificări deja. Dacă am putut face față atât de multe sarcini diferite până acum, aș putea face orice.>>” [Laudenbach, & Lis, 2019].
Cele mai importante efecte pozitive ale validării proceselor de învățare non-formale și informale asupra persoanelor care și-au certificat calificările au fost [Laudenbach, & Lis, 2019]:

- posibilitatea de a analiza studiile anterioare și istoricul profesional;
- un sentiment de valoare mai mare pe piața muncii;
- în general, o mai mare conștientizare a ceea ce poate face o persoană și în ce domenii s-ar putea dezvolta în viitor;
- creștere a gradului de conștientizare a indivizilor în domeniul oportunităților educaționale și profesionale ulterioare.

Deoarece validarea este o oportunitate semnificativă pentru mulți oameni, este de așteptat ca mulți oameni să se angajeze în acest proces în următorii ani. Dovadă este faptul că în Franța, în 2017, aproape 40.500 de candidați au trecut prin procedura de validare, dintre care peste 24.000 au primit o validare completă. Mai mult de jumătate dintre acestea au fost acordate de Ministerul Educației [Silvestru & Silvestru, 2019].

2.10. CONCLUZII PENTRU RECENZIA SISTEMATICĂ

Procesul de validare a învățării non-formale și informale este unul deosebit de complex. Au fost trase următoarele concluzii pentru a sprijini dezvoltarea proiectului *Skilled: Sustainable Skills for Local Developer*.
Fiecare partener de proiect ar trebui să verifice legislația națională cu privire la următoarele aspecte:

- Este permisă eliberarea de certificate pentru ocupații care nu sunt înscrise în registrul național?
- Ce condiții trebuie să îndeplinească o organizație pentru a valida învățarea non-formală și informală pentru o anumită ocupație?
- Trebuie să existe un standard ocupațional asociat cu acea profesie?

Aspecte de luat în considerare la proiectarea metodologiei de validare:

- Rezultatele învățării contează și nu procesul/sistemul prin care au fost obținute.
- Mulți dintre candidați vor aparține segmentelor defavorizate și slab calificate și pentru aceștia, procesul de validare este o provocare considerabilă.
- Ar trebui oferite îndrumare și consiliere candidaților.
- Ce măsuri trebuie luate pentru a asigura calitatea procesului de validare a competențelor?
- Cât va dura procesul de validare? (Ar trebui să dureze suficient timp pentru ca candidatul să-și documenteze competențele, dar nu prea mult.)
- De asemenea, trebuie efectuată o procedură de validare a competenței evaluatorilor și/sau a consilierilor.
- Este necesar să se elaboreze un document de validare doar pentru unele competențe din setul de competențe al expertului european în dezvoltare locală durabilă? Şi dacă da, ce fel de document: certificat, atestare, fişă...?

Nu trebuie uitată recomandarea Consiliului Uniunii Europene [2016] privind numărul de faze de validare a învățării non-formale și informale:

1. Identificare;
2. Documentare;
3. Evaluare formală;
4. Certificarea rezultatelor evaluării.

Și tehnicile care pot fi folosite pentru evaluarea învățării non-formale și informale sunt:

- portofolii;
- declarative;
- interviuri;
- examene;
- evaluare bazată pe proiecte;
- jurnale de învățare;
- misiuni;
- observaţii;
- simulări;
- dovezi extrase din muncă;
- + combinații ale celor de mai sus.

PARTEA A TREIA

3. METODOLOGIE TRANSNAȚIONALĂ INOVATIVĂ DE VALIDARE A COMPETENȚELOR

3.1. DEFINIREA PROFILULUI STANDARDIZAT TRANSNAȚIONAL

3.1.1. Descriere generală

Această metodologie este utilizată pentru a valida competențele Expertului European în Dezvoltare Locală Durabilă (EEDLD) și ale mentorilor EEDLD. Metodologia include:

- evaluarea inițială a candidaților pentru certificatul EEDLD;
- condițiile în care se poate acorda certificatul EEDLD - direct sau prin urmarea unui curs și promovarea unui examen;
- condițiile în care un candidat poate obține statutul de mentor EEDLD.

Profilul EEDLD a fost stabilit mai întâi (curriculum pentru expertul în dezvoltare locală durabilă – EEDLD, Tabel 3.1 [IO1 Curriculum, 2022]), iar apoi competențele absolvenților EEDLD (Tabel 3.2) și mentorilor EEDLD (culoarea albastră în Tabelul 3.2 [IO1] Curriculum, 2022]) au fost stabilite pentru implementarea metodologiei de validare a expertizei. Evaluarea inițială (studenți și mentori) și evaluarea finală (doar studenți) se bazează pe o grilă de evaluare. Competențele sunt evaluate pe baza a opt descriptori grupați în patru categorii, fiecare având trei niveluri.

Tabelul 3.1. Profilul of EEDLD [IO1 Curriculum, 2022]

Profil **Expertul European în Dezvoltare Locală Durabilă - EEDLD**
Nivelul EQF obținut după promovarea examenului final Nivelul EQF 5 - Formare profesională terțiară non-universitară
Durata cursului 1800 ore; - 1080 ore: formare în sală (chiar şi în modul blended) - 720 ore: internship sau lucru la proiecte (pentru cursanţii angajaţi) Structura cursului de formare include cadrul tipic de pregătire tehnică superioară, în care activitățile de stagiu sau de muncă trebuie să reprezinte cel puțin 30% din totalul traseului de formare.
Certificarea obținută în urma promovării examenului final Certificat de învăţământ superior Supliment de diplomă EUROPASS **Vă rugăm, pentru suplimentul la diplomă Europass, consultați linkul de mai jos: https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/european-skills-passport/diploma-supplement**
Cerinţe obligatorii la înscriere: - Nivelul 4 EQF de certificare (cel puţin) - Cunoştinţe de limbă engleză - nivelul B1. - Nivelul 3 (intermediar) în cel puțin 2 din cele 5 domenii de competență digitală definite la nivel european

- *Domeniul de competență 1: Informare*
- *Domeniul de competență 2: Comunicare și cooperare*
- *Domeniul de competență 3: Creare de conținut digital*
- *Domeniul de competență 4: Siguranță*
- *Domeniul de competență 5: Rezolvare de probleme*

Ref. ITA : file:///C:/Users/ospite/Downloads/DigComp2-1_ITA.pdf
Ref. Eu: https://ec.europa.eu/jrc/en/publication/eur-scientific-and-technical-research-reports/digcomp-21-digital-competence-framework-citizens-eight-proficiency-levels-and-examples-use

Alte condiţii generale:

- Bună dezvoltare a principalelor soft-skill-uri sau interes de a le împuternici: comunicare, automotivare, leadership, responsabilitate, lucru în echipă, rezolvare de probleme, hotărâre, capacitate de a lucra sub presiune, managementul timpului și flexibilitate.
- Bune abilități de scriere, atât în limba maternă, cât și în engleză.
- Interes personal pentru cetățenia activă și dezvoltarea durabilă, verde, circulară și economie.

Cerințele obligatorii vor fi verificate printr-un test de admitere.

Expertul european în dezvoltare locală durabilă (EEDLD) sprijină și participă la proiectarea și gestionarea activităților de sprijinire, promovare şi încurajare a dezvoltării economice, sociale și de mediu a unui sistem teritorial. Lucrează cu o echipă interdisciplinară și multidisciplinară cu sprijinul administrațiilor publice și al diferiților actori locali (companii, asociații, oameni care activează în cercetare, cultură, formare sau simpli cetățeni). EEDLD se referă la sprijinirea și participarea la proiectarea și implementarea proiectelor și a planurilor de dezvoltare locală.

EEDLD participă la elaborarea și promovarea planurilor și proiectelor de dezvoltare teritorială referitoare la:

- progresul și competitivitatea activităților antreprenoriale;
- ridicarea şi calificarea nivelului de angajare;
- formarea resurselor umane;
- punerea în valoare a bunurilor de mediu, culturale, arhitecturale, turistice și a altor bunuri.

Acest profil profesional poate sprijini unele sectoare ale instituției sale, sau ale altor entități locale, în pregătirea inițiativelor de dezvoltare, dar poate îndeplini și alte sarcini executive, precum:

- monitorizarea oportunităților de finanțare (la diferite niveluri);
- analiza apelurilor de proiecte şi tendinţelor;
- completarea formularelor;
- redactarea sau revizuirea documentelor de proiectare;
- suport pentru raportarea şi managementul bazei de date a proiectelor activate în zonă.

În sfârșit, această figură profesională capătă o importanță deosebită în teritoriu, organizând evenimente și inițiative de răspândire a cunoașterii tehnicilor și instrumentelor disponibile pentru promovarea dezvoltării locale și încurajarea achizițiilor.

Cunoașterea celor mai relevante experiențe desfășurate în alte contexte și capacitatea de a le reelabora într-o cheie locală sunt, de asemenea, avantajoase.

De asemenea, trebuie să dea dovadă de precizie în scris pentru a produce diverse tipuri de documente (analize, propuneri de proiecte sau invitații), o bună cunoaștere a limbii engleze, esențială în proiecte internaționale și familiaritate cu instrumentele IT de bază.

Cunoștințele sale teoretice sunt vaste, incluzând principiile de bază ale economiei (în special economia dezvoltării), dreptului (în special public), sociologiei (în special a muncii) și statisticii.

EEDLD necesită abilități logice, conceptuale și relaționale considerabile. Expertul folosește pe scară largă atât abordarea analitică, cât și abilitățile de rezolvare a problemelor. Elaborează inițiative și, în această măsură, trebuie să posede o capacitate exactă de a concepe, eventual găsind modalități de a face să interacționeze mai multe instrumente pentru a atinge un anumit scop.

Concentrându-se pe abilitățile sale de mediere și comunicare, expertul trebuie să fie capabil să construiască argumente în discuție și rețele de cooperare între actori locali care, după cum știm, pot aparține unor lumi diferite, folosind limbaje specifice sectorului sau reprezintă interese concurente.

Mai general, expertul trebuie să fie capabil să implice, să asculte, să sintetizeze și să propună propriile idei, uneori vorbind cu un limbaj tehnic, sau transferând conținuturi tehnice cu un limbaj mai adecvat interlocutorului.

Profilul profesional stăpânește abilitățile profesionale de bază tipice proiectării de proiecte colaborative și managementului de proiecte pentru politici integrate de dezvoltare și trebuie să aibă simultan capacitatea de a promova forme de reziliență și inovare socială legate de economia circulară, turismul durabil, regenerarea urbană și a doua bunăstare.

EEDLD este un profil tehnic superior și din acest motiv nu are roluri strategice de luare a deciziilor care sunt în orice caz încredințate altor profiluri cu nivel EQF egal cu 6 sau mai mare. Prin urmare, EEDLD participă la activități de luare a deciziilor și la grupuri de lucru, oferind suport tehnic, de la faza de analiză până la elaborarea și animarea proiectelor la nivel local.

COMPETENŢE

Cursul de formare include două grupe de competențe care trebuie îmbunătățite:

• competențe generale și cele cheie (lingvistice, comunicative și relaționale, științifice și tehnologice, juridice și economice, organizaționale și manageriale)

• competențe tehnico-profesionale legate de aplicațiile cerute de piața muncii și de teritoriu, pentru a răspunde diferitelor situații și contexte.

ABILITĂȚI GENERALE DE BAZĂ COMUNE TUTUROR CURSURILOR DE PREGĂTIRE TEHNICĂ SUPERIOARĂ

Ore: 120

1 Domeniu lingvistic, comunicaţie şi relațional

ABILITĂŢI MINIME

- Stăpânește instrumentele lingvistice și tehnologiile informației și comunicațiilor pentru a interacționa în contexte de viață și de muncă.
- Folosește limba engleză tehnică, legată de aria tehnologică de referință, pentru a comunica corect și eficient în contextele în care operează.
- Negociază și dezvoltă activități în grupuri de lucru pentru a aborda probleme, a propune soluții, a ajuta la producerea, ordonarea și evaluarea rezultatelor colective.
- Întocmeşte documentaţia tehnică şi de reglementare care poate fi gestionată prin reţelele informatice/de transmisie a datelor.
- Gestionează procesele de comunicare și relaționale din interiorul și din afara organizației, atât în limba maternă, cât și în limba engleză.
- Evaluează fluxurile de informații cu privire la eficacitatea și eficiența managementului proceselor de producție sau de servicii, inclusiv prin identificarea de soluții alternative care să asigure calitatea acestora.

2 Domeniul științific și tehnologic

- Utilizează instrumente și modele matematice și statistice atât în descrierea și simularea diferitelor fenomenologii ale zonei de referință, cât și în aplicarea și dezvoltarea tehnologiilor adecvate.
- Utilizează instrumente și metodologii aparținând cercetării experimentale pentru aplicațiile tehnologiilor domeniului de referință.

3 Domeniul juridic si economic

- Găseşte sursele și aplică standardele și regulile care reglementează compania și relațiile sale externe la nivel național, european și internațional.
- Cunoaște factorii constitutivi ai companiei și impactul companiei în contextul teritorial de referință.
- Utilizează strategii și tehnici de negociere cu referire la contextele în care își desfășoară activitatea companiile pentru a-și consolida imaginea și competitivitatea.

4 Mediul organizațional și de management

- Cunoaște și contribuie la gestionarea modelelor organizaționale de calitate care favorizează inovația în cadrul companiilor din sectorul de referință.
- Recunoaște, evaluează și rezolvă situații critice și probleme de muncă de natură diferită precum: tehnico-operaționale, relaționale, organizaționale.
- Cunoaște, analizează, aplică și monitorizează, în contexte specifice, modele de management al proceselor de producție a bunurilor și serviciilor.
- Gestionează relațiile și cooperarea în cadrul structurii organizaționale în contexte de muncă, evaluând eficacitatea acestora.
- Gestionează relațiile externe și a cooperării – atât interpersonale, cât și instituționale – evaluând eficacitatea acestora.

- Organizează şi gestionează, cu un bun nivel de autonomie şi responsabilitate, mediul de lucru, contextul uman şi sistemul tehnologic de referinţă în vederea atingerii rezultatelor de producţie aşteptate.
- Analizează, monitorizează şi controlează procesele de producţie în vederea formulării de propuneri, identificării soluţiilor şi alternativelor de îmbunătăţire a eficienţei şi performanţelor atât a resurselor tehnologice cât şi umane pentru o îmbunătăţire continuă.

Tabelul 3.2. Competenţele EEDLD şi ale mentorului EEDLD. [IO1 Curriculum, 2022]

Competenţa nr. 1
ÎNȚELEGE, ANALIZEAZĂ ȘI APLICĂ PRINCIPIILE DE DEZVOLTARE LOCALĂ DURABILĂ
Ore: 300

- Înțelege dimensiunile și principiile dezvoltării locale.
- Cunoaște politicile de sprijinire a dezvoltării locale și sustenabilității sistemelor teritoriale locale.
- Înțelege dimensiunea locale în procesele de dezvoltare durabilă.
- Cunoaște modul de implementare a guvernării teritoriale - instrumente și proceduri.
- Participă la definirea instrumentelor locale de sprijinire a planificării strategice a teritoriilor.
- Participă la definirea strategiilor de marketing teritorial intr-o maniera durabilă.
- Cunoaște diferitele niveluri de bunăstare și actorii implicați.
- Analizează rețeaua părților interesate.

Concentrare pe domenii de politică interconectate:
- *Politici integrate de turism durabil*
- *Dezvoltarea rurală și protecția zonelor montane și periferice*
- *Regenerare urbană și teritorială durabilă*
- *Economie circulară*
- *Bunăstare generativă și inovație socială*
- *Comunități rezistente la riscurile hidrogeologice*
- *Mobilitate durabilă*

Competenţa nr. 2
PROIECT ȘI COPROIECT: DE LA POLITICI COMUNITARE LA STRATEGII PENTRU DEZVOLTARE LOCALĂ DURABILĂ
Ore: 300

- Cunoaște politicile europene de coeziune, competitivitate și cooperare.
- Cunoaște cadrul de sprijin al UE și instrumentele de implementare.
- Înțelege politicile și instrumentele naționale și regionale care sprijină dezvoltarea locală.
- Înțelege politicile și instrumentele de sprijinire a dezvoltării locale promovate de entități private.
- Stăpânește și aplică tehnici de management de proiect.
- Stăpânește metode de analiză și scriere a proiectelor. Participă la diferitele faze ale unui proiect și/sau scrierea unui dosar de cerere.
- Stăpânește tehnici de proiectare a bugetului și reguli de raportare: analiza elementelor și scenariilor de cheltuieli. Participa la intocmirea bugetului.
- Cunoaște principalele reguli de raportare, de obicei legate de utilizarea fondurilor structurale și, în general, a finanțării publice.
- Înțelege și cunoaște principiile de fezabilitate și sustenabilitate a unui proiect.
- Analizează și utilizează tehnici de proiectare colaborativă și proiectare sistemică pentru proiectarea intervențiilor de dezvoltare locală durabilă .
- Cunoaște principalele tehnici de planificare participativă și implicarea directă a beneficiarilor.

Competenţa nr. 3
RECUNOAȘTE ȘI EXPERIMENTEAZĂ INTERVENȚII LEGATE DE FINANȚARE, CU IMPACT LA NIVEL LOCAL, MARGINAL ȘI PERIFERIC
Ore: 150

- Analizează și participă la fazele de implementare a parteneriatelor public-privat: linii directoare pentru dezvoltarea parteneriatelor.

- Analizează principalii actori financiari.
- Cunoaște principiile generale ale finanțelor publice.
- Analizează şi cunoaşte principalele instrumente de finanţare „clasice”.
- Analizează şi cunoaşte principalele instrumente inovatoare (financiare si non-financiare) - investitii de impact.

Competenţa nr. 4
UTILIZEAZĂ INSTRUMENTE DIGITALE SPECIFICE PENTRU A ÎNȚELEGE ȘI A ANALIZA CARACTERISTICILE TERITORIILOR ȘI COMUNITĂȚILOR, PENTRU A CULTIVA ȘI A ÎNTĂRI PARTICIPAREA DIFERIȚILOR ACTORI ȘI A CREA NOI SCENARII DE DEZVOLTARE
Ore: 130

- Cunoaște elementele de bază ale analizei statistice și cercetării datelor statistice la diferite niveluri
- Cunoaște elementele de bază ale marketingului și marketingului digital
- Cunoaște evoluția inovației sociale prin digital - Cunoaște și utilizează instrumente și aplicații pentru a sprijini participarea comunităților locale
- Cunoaște și utilizează funcțiile de bază ale instrumentelor GIS - Sistemul de informații geografice
- Cunoaște și folosește principalele instrumente pentru managementul proiectelor – CPM

Competenţa nr. 5
CUNOAȘTE ȘI APLICĂ PRINCIPALELE REGLEMENTĂRI ACTUALE, ÎN PARTICULAR CU PRIVIRE LA DEZVOLTAREA RURALĂ, DEZVOLTAREA URBANĂ ȘI DEZVOLTAREA TERITORIALĂ DURABILĂ
Ore: 80

- Cunoaște și aplică reglementările europene, naționale și regionale

COMPETENȚE SUPLIMENTARE PENTRU MENTORI

Competenţa nr. 6
UTILIZEAZĂ METODELE ŞI TEHNICILE ŞTIINŢIFICE ŞI PSIHOPEDAGOGICE PENTRU PREDARE, FAŢĂ ÎN FAŢĂ, ÎNVĂŢARE COMBINATĂ SAU E-LEARNING

- Să conducă procesul de predare-învățare-evaluare și să valorifice cunoștințele științifice, psihopedagogice și metodologice de specialitate la nivel înalt.
- Să dovedească autoritate profesională recunoscută de studenți și profesori de specialitate.
- Să demonstreze că pot lucra cu elevi de diferite vârste și să îi motiveze să atingă obiectivele propuse.
- Să instruiască cursanţii în competențele cheie (1-5).
- Să aibă cunoștințe de psihologie și metodologie didactică.

Competenţa nr. 7
MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚII DIDACTICE

- Să respecte legislația în domeniul educației.
- Să fie receptiv la nou și creativitate.
- Să fie capabil să coordoneze diverse activităţi.
- Să fie capabil să se autoevalueze periodic și să facă schimbări în urma autoevaluării.
- Să facă diagnoza, prognoza și proiectarea activităților pentru disciplina pentru care este profesor.
- Să posede capacitatea de a atribui și prioritiza sarcini.
- Să gestioneze corect bugetul de timp al celor cu care comunică.
- Să aibă capacitatea de a stabili legături între teorie și practică.
- Să aibă capacitatea de a reînnoi continuturile în concordanţă cu noile progrese ale ştiinţei în domeniul respectiv (dar şi în domeniile adiacente).

Competenţa nr. 8
COMPETENȚE PRIVIND EVALUAREA OBIECTIVĂ A CURSANŢILOR

- Să elaboreze și să utilizeze instrumentele de evaluare specifice procesului instructiv-educativ și nivelului de pregătire a cursanţilor.
- Să stăpânească tehnicile de control, apreciere, îndrumare, perfecţionare, autoperfecţionare.
- Să aibă capacități de analiză și sinteză, de a construi alternative, de a lua decizii optime în funcție de contextul dat.
- Să respecte specificul fiecărui tip de lecție.

- Sa poata aplica normele de deontologie profesională.
- Să stăpânească tehnicile de verificare a îndeplinirii și respectării deciziilor, măsurilor și liniilor directoare.

Competenţa nr. 9
IA DECIZII ADECVATE ŞI COMUNICĂ ACESTE DECIZII
- Să stabilească variante ale deciziei şi să o aleagă pe cea mai potrivită la comunicarea unor aspecte.
- Să lucreze în grup sau în echipă.
- Să motiveze cursantul ca să-l urmeze pe mentor ca lider.
- Să dea dovadă de flexibilitate și curaj în luarea deciziei corecte în momentul evaluării.
- Să-și asume responsabilitatea pentru toate evaluările și recomandările făcute, acțiunile întreprinse.
- Să cunoască/să stăpânească legislația, în general, și legislația școlară, în special.

Competenţa nr. 10
ABILITĂȚI DE RELAŢIONARE ȘI DE CONSILIERE A CURSANŢILOR
- Să manifeste încredere și respect față de cei pe care îi educă.
- Să comunice deschis cu cursanţii și să manifeste corectitudine în relațiile cu aceștia.
- Să colaboreze cu cursanţii și profesorii.
- Să consilieze cursanţii în diverse probleme.
- Sa aiba capacitate organizatorica, persuasiune şi rezistenţă la stres.

PROCEDURA ŞI CRITERII DE EVALUARE A REZULTATELOR
- Proba teoretico-practică
- Test scris
- Proba orală

3.1.2. Concluzii privind competenţele EEDLD

Competenţa nr. 1
ÎNȚELEGE, ANALIZEAZĂ ȘI APLICĂ PRINCIPIILE DE DEZVOLTARE LOCALĂ DURABILĂ

Competenţa nr. 2
PROIECT ȘI COPROIECT: DE LA POLITICI COMUNITARE LA STRATEGII PENTRU DEZVOLTARE LOCALĂ DURABILĂ

Competenţa nr. 3
RECUNOAȘTE ȘI EXPERIMENTEAZĂ INTERVENȚII LEGATE DE FINANȚARE, CU IMPACT LA NIVEL LOCAL, MARGINAL ȘI PERIFERIC

Competenţa nr. 4
UTILIZEAZĂ INSTRUMENTE DIGITALE SPECIFICE PENTRU A ÎNȚELEGE ȘI A ANALIZA CARACTERISTICILE TERITORIILOR ȘI COMUNITĂȚILOR, PENTRU A CULTIVA ȘI A ÎNTĂRI PARTICIPAREA DIFERIȚILOR ACTORI ȘI A CREA NOI SCENARII DE DEZVOLTARE

Competenţa nr. 5
CUNOAȘTE ȘI APLICĂ PRINCIPALELE REGLEMENTĂRI ACTUALE, ÎN PARTICULAR CU PRIVIRE LA DEZVOLTAREA RURALĂ, DEZVOLTAREA URBANĂ ȘI DEZVOLTAREA TERITORIALĂ DURABILĂ

COMPETENȚE SUPLIMENTARE PENTRU MENTORI

Competenţa nr. 6
UTILIZEAZĂ METODELE ŞI TEHNICILE ŞTIINŢIFICE ŞI PSIHOPEDAGOGICE PENTRU PREDARE, FAŢĂ ÎN FAŢĂ, ÎNVĂŢARE COMBINATĂ SAU E-LEARNING

Competenţa nr. 7
MANAGEMENTUL ACTIVITĂȚII DIDACTICE

Competenţa nr. 8
COMPETENȚE PRIVIND EVALUAREA OBIECTIVĂ A CURSANŢILOR

Competenţa nr. 9
IA DECIZII ADECVATE ŞI COMUNICĂ ACESTE DECIZII

Competenţa nr. 10
ABILITĂȚI DE RELAŢIONARE ȘI DE CONSILIERE A CURSANŢILOR

3.2. STRUCTURA GENERALĂ A PROCEDURII DE EVALUARE

3.2.1. Procedura de evaluare a cursanţilor

În figura 3.1 este prezentată diagrama procedurii de evaluare a absolvenților EEDLD.
Candidatul EEDLD depune o cerere online la biroul de înregistrare din țara organizatoare/parteneră. După o examinare preliminară a dosarului, se efectuează o evaluare a aptitudinilor dobândite într-un cadru formal, non-formal sau informal. Candidatul primește nota NA, așa cum este prezentată la paragraful 3.3.5.1. În funcție de competențele sale, candidatul poate urma întregul curs, doar anumite module sau poate primi în mod direct certificatul EEDLD.

3.2.2. Procedura de evaluare a mentorilor

Figura 3.2 prezintă diagrama fluxului procedurii de evaluare pentru solicitanții pentru rolul de mentori EEDLD. După o examinare preliminară a dosarului, se efectuează o evaluare a aptitudinilor dobândite într-un cadru formal, non-formal sau informal. Candidatul primește nota NA, așa cum este prezentată la paragraful 3.3.5.1.

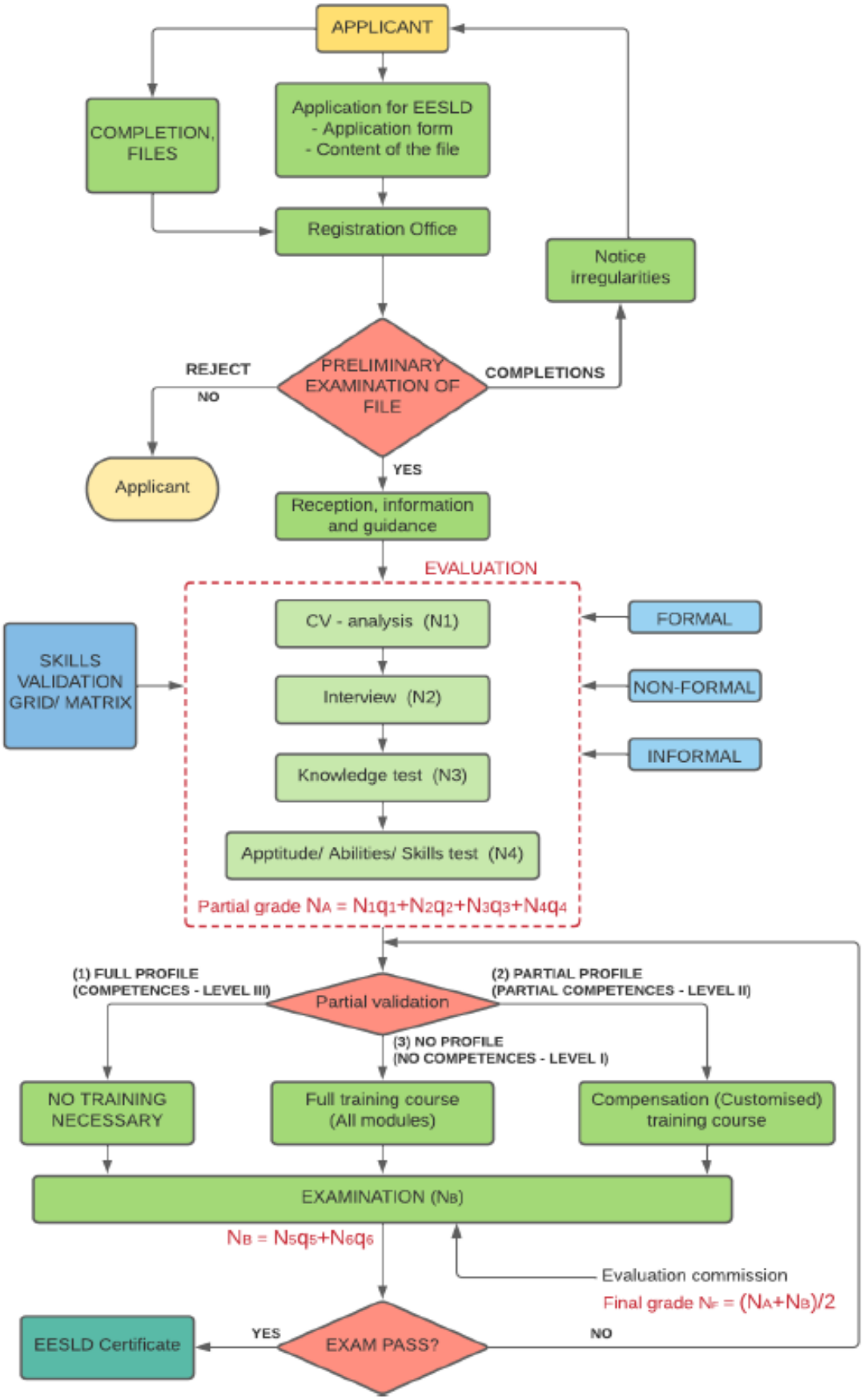


Figura 3.1. Structura procedurii de evaluare a absolvenților EEDLD

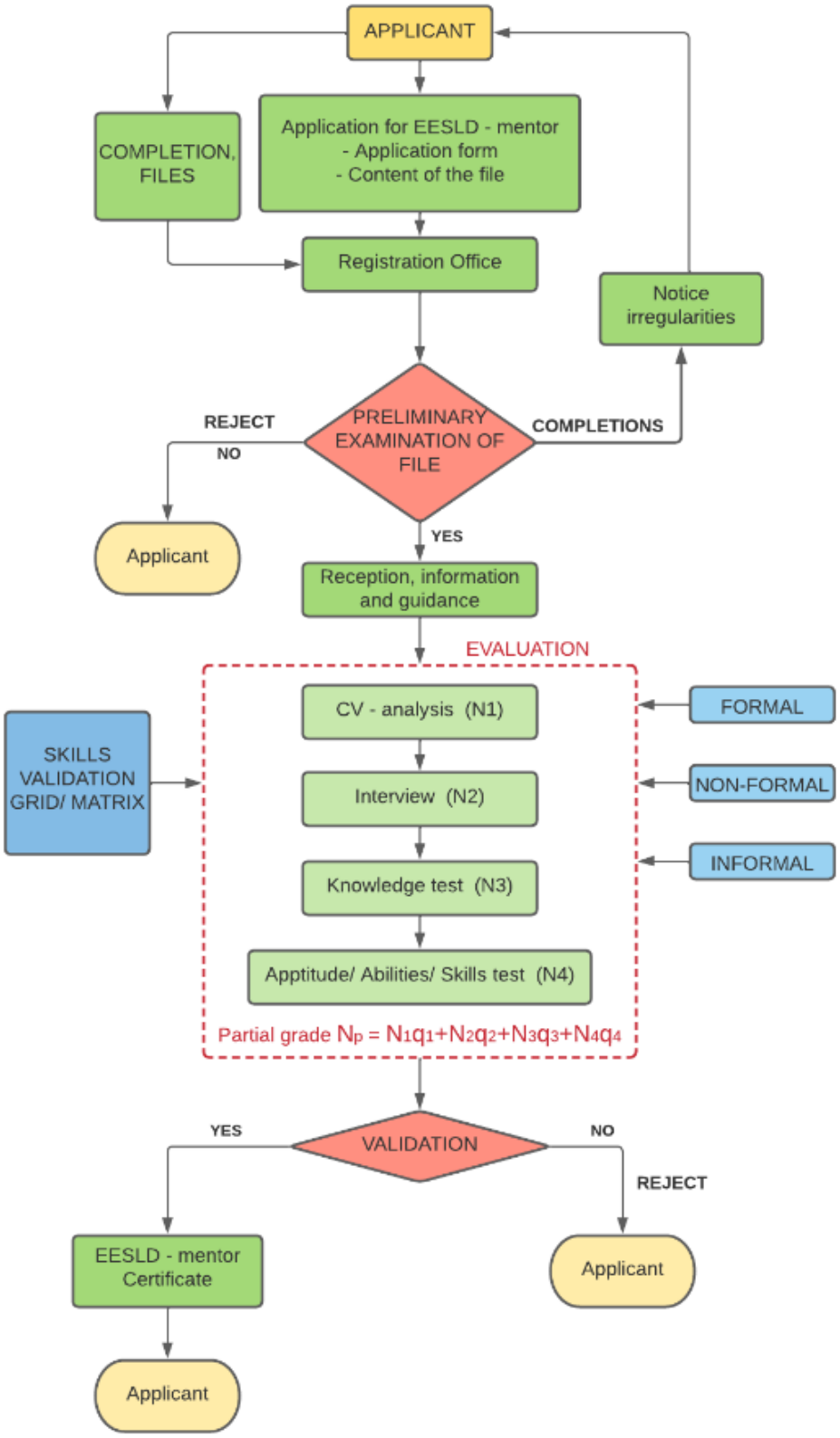


Figura 3.2. Structura procedurii de evaluare a mentorilor EEDLD

Pentru a fi admis ca mentor, candidatul trebuie să obțină un nivel avansat (NA ∈ [8.5; 10]), în urma evaluării pe baza grilei prezentate la paragraful 3.3.5.1. În caz contrar, candidatul este respins.

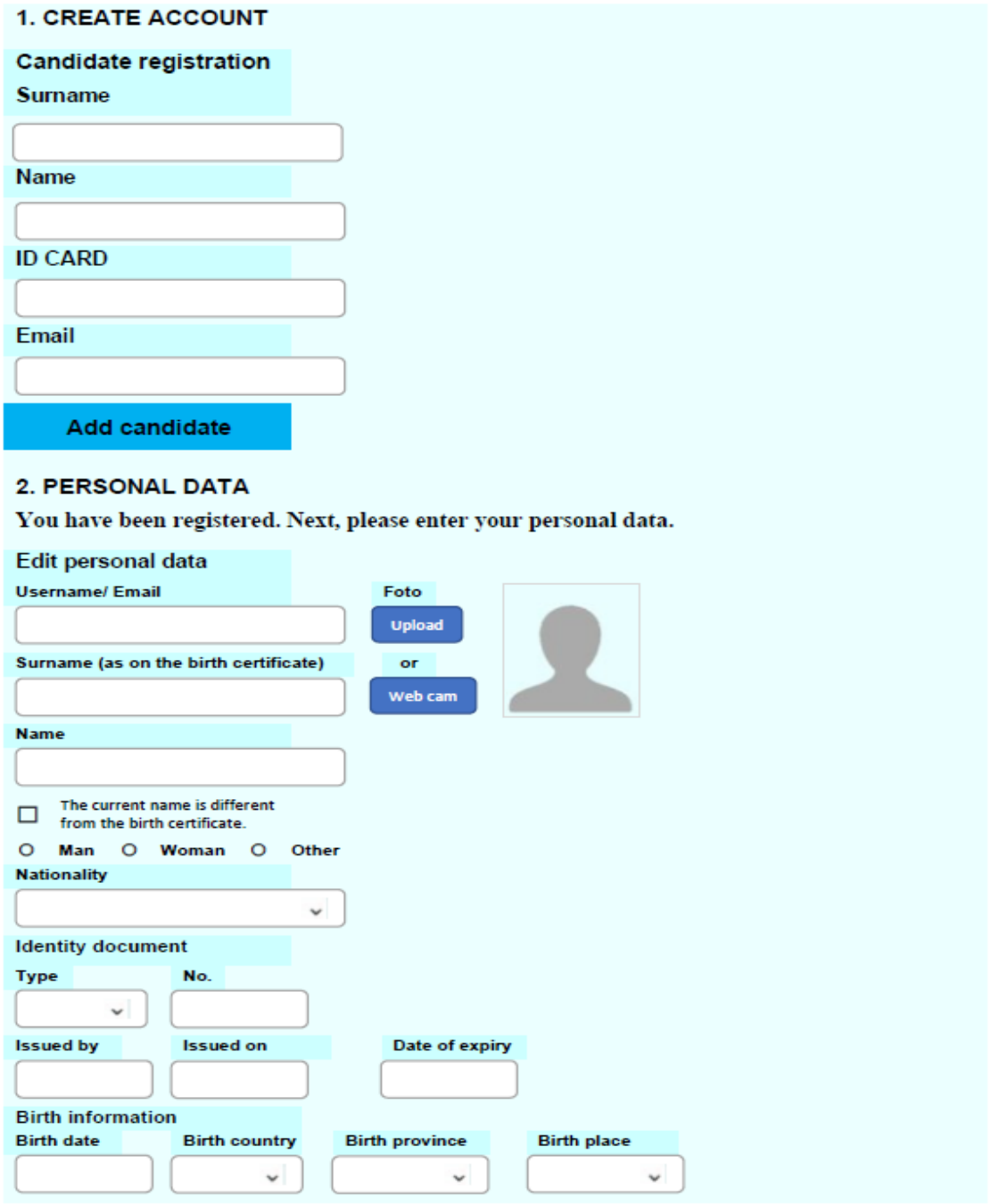
3.3. VALIDAREA ABILITĂȚILOR DEJA DOBÂNDITE

3.3.1. Înscrierea candidaţilor

3.3.1.1. Formularul de înscriere

Atât candidații la certificatul EEDLD, cât și candidații la rolul de mentor EEDLD pot aplica prin completarea unei cereri online, după cum urmează (varianta în limba engleză).

APPLICATION FORM FOR EESLD



Residence address

Country	Province	Locality

Zip code	Street	No.	Bl.	Sc.	Et.	Ap.

☐ The actual address is different from the permanent address.

Phone

3. PREVIOUS STUDIES

Pre-university studies

Country	Locality	High school

Profile	No. years of study	Graduation year	Form of Education

Graduation document

- ○ Baccalaureate Diploma
- ○ Other

Issuing institution

Series	No.	Issue year	Records transcript no.	Final grade

Other (please mention)

University studies

☐ I have Bachelor studies.

EESLD previous Competences

☐ I have previous EESLD competencies, proven by the documents uploaded at point 5.

4. REGISTRATION OPTIONS

☐ I do not have EESLD competences/ skills and I want to be taught the whole course.

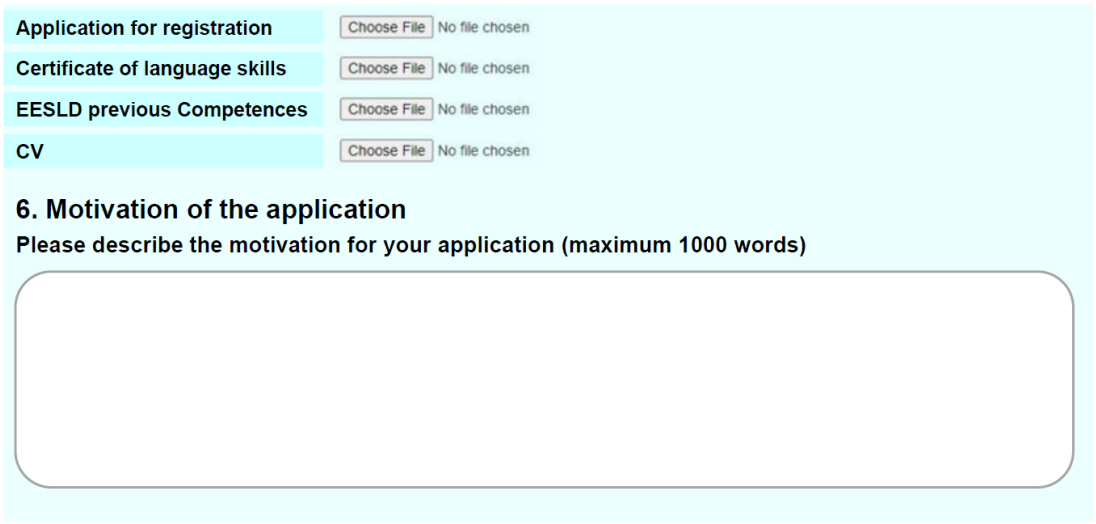
☐ I have partial EESLD competences /skills and I want to be taught only certain modules that will be established after the admission interview.

☐ I consider that I have all the competencies of EESLD and I request to participate in the final exam, without being taught the course.

5. UPLOAD DOCUMENTS

Documents required for registration

Birth Certificate	Choose File No file chosen
ID	Choose File No file chosen
High School Diploma	Choose File No file chosen
Results of previous studies	Choose File No file chosen



3.3.1.2. Oficiul de înregistrare

Pentru a obține certificatul EEDLD sau pentru a obține statutul de mentor EEDLD, fiecare țară va stabili care autoritate gestionează procesul de recunoaștere și/sau formare. Pentru țările reprezentate de partenerii de proiect, autoritățile sunt următoarele:

- **Austria**: *ARGE Bildungsmanagement GMBH, Arbeitsgemeinschaft Bildungsmanagement Wien Verein*
- **Grecia**: *EOPPEP - Greek National Organisation for the Certification of Qualifications*
- **Italia**: CFIQ - *Consorzio per la Formazione, l'Innovazione e la Qualità – Via Trieste 42 10064 Pinerolo (TO) - Italy*
- **România**: *National Agency for Qualifications (ANC)*
- **Spania**: *SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal) Calle Condesa de Venadito Nº 9, 28027 Madrid*
- **Turcia**: *The Vocational Qualifications Authority (MYK) -Turkey, National Qualifications Framework (NQF) of European Training Foundation*

3.3.1.3. Examinarea prealabilă a dosarului

Pentru examinarea preliminară a dosarului (pentru candidații studenți EEDLD și pentru candidații mentori EEDLD), se va folosi următoarea listă de verificare:

- Sunt datele cu caracter personal încărcate?
- Sunt încărcate informațiile privitaore la studiile anterioare?
- Sunt încărcate opțiunile de înregistrare?
- Sunt încărcate documentele necesare pentru înregistrare?
- Candidatul a încărcat motivația aplicației?

3.3.2. Recepție, informare și îndrumare

După verificarea prealabilă a dosarului/cererii și după eventualele completări care pot fi solicitate, candidații vor primi pe e-mail următoarele informații:

- Cum va fi efectuată evaluarea inițială;
- Programarea candidatului pentru evaluarea inițială;
- Condițiile în care candidații pot urma cursul (în totalitate sau parțial) sau pot primi direct certificatul EEDLD - în cazul candidaților pentru certificatul EEDLD;

- Condițiile în care candidații vor fi admiși ca mentori – în cazul candidaților care solicită calitatea de mentori EEDLD.

3.3.3. Evaluarea inițială a candidatului

Evaluarea inițială a candidaților se face prin calcularea mediei ponderate a patru note: **N_1**-pe baza analizei CV-ului candidatului; **N_2** - în urma unui interviu, **N_3** - pe baza unui test de cunoștințe și **N_4** - pe baza unui test de aptitudini, după cum se arată în Tabelul 3.3.

Tabelul 3.3. Evaluarea inițială - note, criterii și puncte:

NOTE NA Evalurea inițială	Descriere	Nota maximă	Nota acordată
N_1	Analiza CV-ului candidatului	10	
N_2	Interviu	10	
N_3	Test de cunoştinţe	10	
N_4	Test de aptitudini	10	

Persoanele şi profilul profesional implicat în procesul de validare (în general și, pentru proiectul EEDLD), sunt prezentate în Tabelul 3.4.

Table 3.4. The people/professional profile involved in the validation process

Partner	Descriere	Pentru proiectul EEDLD	Descrierea profilului pentru fiecare partener
Austria	Consultant/Expert pentru Dezvoltare Regională Durabilă	Karmen MENTIL	Alpine Pearls este o asociație de municipalități, care se concentrează pe vacanțe cu mobilitate ecologică în Alpi. De la înființarea sa în 2006, doamna Mentil (consultant extern) a fost responsabilă de gestionarea asociației, incluzând numeroase sarcini în marketing, finanțe, proiecte europene etc. Mentil a stabilit parteneriate strategice cu organizații care împărtășesc aceleași valori ca și Alpine Pearls.
Grecia	Consultant/Expert pentru Dezvoltare Regională Durabilă	Vasileios BELLIS Lamprini TRIANTOU	Agenția de Dezvoltare Karditsa (AN.KA.) este o companie de dezvoltare non-profit a autorităților locale. Elementul cheie al identității ANKA S.A este implementarea programelor și proiectelor. Acestea sunt părțile distincte pentru intervenție. Este rezultatul unui proces complex de planificare, documentare și revendicare. Prin programele și proiectele sale se urmărește dezvoltarea atât a zonelor rurale, cât și a celor urbane prin punerea în valoare a tot felul de resurse (naturale, umane, culturale), propunând ca forță

Partner	Descriere	Pentru proiectul EEDLD	Descrierea profilului pentru fiecare partener
			motrice inițiativa și antreprenoriatul local. Conceptul de dezvoltare al AN.KA. în ultimii 30 de ani se concentrează pe „consolidarea capacităților" și „împuternicirea" populației locale, în special a grupurilor defavorizate, precum și pe evitarea excluziunii sociale. Programele și proiectele sunt concepute și implementate pentru a servi unei viziuni coerente și integrate pentru dezvoltarea locală. Fiecare răspunde unor nevoi specifice, satisface un scop individual al acestei viziuni, care este permanent actualizat și îmbogățit prin consultarea socială. Toate cele de mai sus creează o cerere crescută de planificare, management și adecvare operațională, deoarece, pe de o parte, programele trebuie să se supună strategiilor elaborate de toate organismele locale (majoritatea dintre acestea fiind acționari ai AN.KA.) și pe de altă parte, acestea trebuie să fie în conformitate cu politicile naționale și comunitare.
Italia	Experții/personalul implicat sunt experți în tehnici de certificare (ETC); instruit corespunzător cu privire la operatorul proceselor de certificare (OAF) și experții din întreprinderi sau sisteme VET – Regiunea Piemont	Manuela AUDENINO Greta BRAIDA Experți din întreprinderi sau sisteme VET	Experți în tehnici de certificare (ETC); Operator de procese de certificare (OAF) instruit corespunzător
România	Experţi ai Centrului de Tehnologii Avansate - CTANM	Nicolae IONESCU Andrei DUMITRESCU Manuela-Roxana DIJMĂRESCU	Centrul pentru Tehnologii Avansate (CTANM) este o unitate de cercetare și formare cu autonomie financiară și funcțională în cadrul Universităţii POLITEHNICA din Bucureşti, înființat în 1996, care acționează pentru definirea și implementarea atât a procedurilor interne actuale de b-learning, cât și a strategiei de dezvoltare în viitorul îndepărtat a universității LLL (www.ctanm.pub.ro)

Partner	Descriere	Pentru proiectul EEDLD	Descrierea profilului pentru fiecare partener
Spania	F.P.T & IFESCOOP Experți în VET, predare, dezvoltare și evaluare a curriculumului.	Carolina YAGÜE Isidoro GARCÍA Fernando BENAVENTE Emilio SANZ	IFESCOOP ca entitate legată de întreprinderi, autoritate publică, sindicat și procesul de formare și FPT ca centru IFP realizează orientarea și pre-evaluarea cursanţilor interesați de certificarea pregătirii și a experienței lor profesionale pentru a-i îndruma către procesul de certificare, care este efectuat numai de autoritatea educațională.
Turcia	Experţi pentru dezvoltare durabilă	Cagri BULUT Serpil KAHRAMAN	Universitatea Yasar a fost înființată în Izmir, Turcia în 2001, cu misiunea de a crea valoare durabilă prin educație și cercetare superioară și de a contribui prin pregătirea acelor indivizi inovatori care vor modela viitorul. Universitatea Yasar are o viziune clară pentru a deveni o universitate de talie mondială dedicată proiectării și redefinirii viitorului. Universitatea Yasar are nouă facultăți, trei școli profesionale și o școală. Aproximativ 10.000 studenți sunt înscriși în programele universitare Yasar. Pe lângă programe formale de licență și studii postuniversitare, Universitatea Yasar are o serie de centre de cercetare. Centrul de învățământ deschis și la distanță al Yasar oferă programe de învățare pe tot parcursul vieții și peste 8.000 de cursanți din peste o sută de țări au participat la programele LLP. Universitatea Yasar este angajată în sustenabilitate, care este, de asemenea, un pilon al planului său strategic, iar Universitatea Yasar a fost clasată în Indexul Factorului de Impact al Times Higher Education pe baza realizărilor privind ODD ale ONU.

3.3.3.1. N_1 – Analiza CV-ului

Atât pentru candidații EEDLD, cât și pentru mentori, evaluarea CV-ului se bazează pe scorurile prezentate în Tabelul 3.5.

Tabelul 3.5

Nr.	Criteriu	Sub-criteriu	Numărul maxim de puncte	Număr puncte acordate
1.	***Structura generală a CV-ului; conformă cu structura Europass***		**2.0**	
2.	***Experienţă profesională***	Prezentarea corectă a informaţiilor	**0.5**	
		Experiență relevantă în legătură cu competențele EEDLD	**2.0**	
3.	***Educaţie şi pregătire***	Prezentarea corectă a informațiilor (inclusiv prezentarea limbilor străine cunoscute conform Cadrului European Comun de Referință pentru Limbi - Grilă de autoevaluare)	**0.5**	
		Educaţie relevantă în legătură cu competențele EEDLD	**2.0**	
		Cunoașterea a cel puțin două limbi străine	**1.0**	
4.	***Competenţe personale***	Prezentarea corectă a informaţiilor	**0.5**	
		Competenţe personale relevante în legătură cu competențele EEDLD	**1.0**	
5.	***Informţii suplimentare***	Informații suplimentare relevante în legătură cu competențele EEDLD	**0.5**	
	Total (N_1)		**10.0**	

3.3.3.2. N_2 - Interviu

A. Pentru studenți (solicitanți pentru certificatul EEDLD)

Ghidul interviului

Data……..
Numele candidatului:……
Intervievator:……

Secțiunea I. Motivația (2 puncte)
1. Cum ați auzit de ocupația EEDLD?
……..
2. Cunoașteți abilitățile EEDLD?
…… ..
3. De ce vreţi să obții certificatul EEDLD?
……
4. Unde, când și cum credeți că veți folosi certificatul obținut?
……

Secțiunea II. Realizări academice și experiențe de formare profesională (3 puncte)
1. Ce studii aveţi? Ce calificare? În ce ţară a fost obţinută?
…… ……
2. Studiile dumneavoastră includ programe, cursuri sau module de curs care au rezultate ale învățării incluse în competențele EEDLD necesare?
……..

3. Aveți documente/diplome care vă atestă studiile?
……..
4. Ce limbi străine ştiţi? La ce nivel (scris, citit, vorbit)?
…… ..
5. Care sunt abilitățile tale TIC? Ce software puteți folosi?
…… ..
6. Aveți pregătire în legislația națională/europeană? La ce nivel?
……..

Secțiunea III. Experienţă profesională (3 puncte)
1. Unde aţi lucrat până acum? Ce funcții ați ocupat? Care au fost îndatoririle dumneavoastră?
……..
2. Aveți experiență administrativă?
……
3. Aveți experiență în dezvoltarea locală durabilă?
……..
4. Ați fost implicat în proiecte de dezvoltare locală?
……..
5. Cunoașteți legislația privind dezvoltarea rurală, urbană, locală, națională și regională?
……

Secțiunea IV. Abilități și competențe personale (1,5 puncte)
1. Cum îți evaluezi capacitatea de a lucra în condiții de stres?
……
2. Vă consideraţi o persoană adaptabilă, flexibilă?
……..
3. Cum apreciați relația dintre autonomie și responsabilitate în locurile de muncă pe care le-ați ocupat anterior?
……..
4. Ați fost implicat în activități în care abilitățile de comunicare scrisă și orală au jucat un rol important?
……...
5. Ați lucrat în echipă? Cum apreciați capacitatea dumneavoastră de a interacționa cu colegii, clienții și comunitatea locală?
……

Secțiunea V. Alte informații. Hobby (0,5 puncte)
1. Aveţi vreun hobby? Cum vă petreceţi timpul liber?
……
2. Practicaţi un sport? Sunteţi amator? Sunteţi legitimat într-un club?
……
3. V-aţi oferit voluntar? Când? Unde?
……
4. Sunteți membru al unei asociații profesionale?
……..
5. Puteți oferi o scurtă descriere a personalității dumneavoastră?
……

Semnătura intervievatorului: …….

În baza interviului, candidatul pentru certificatul EEDLD va obține nota N_2 (pe o scară de la 1 la 10).

B. Pentru mentori

Ghidul interviului

Data……..
Numele candidatului:……
Intervievator:……

Secțiunea I. Motivația (2 puncte)
1. Cum ați auzit despre ocupația de mentor EEDLD?
……..
2. Cunoașteți abilitățile EEDLD?
…… ..
3. Cunoașteți abilitățile unui mentor EEDLD?
…… ..
4. De ce vreţi să devii mentor EEDLD?
……..
5. Unde, când și cum credeți că veți servi ca mentor EEDLD?
……

Secțiunea II. Realizări academice și experiențe de formare profesională (3 puncte)
1. Ce studii aveţi? Ce calificare? În ce ţară a fost obţinută?
…… ..
2. Studiile dumneavoastră includ programe, cursuri sau module de curs care au rezultate ale învățării incluse în competențele de mentor EEDLD necesare?
……..
3. Aveți acte/diplome care vă atestă studiile?
……..
4. Ce limbi străine ştiţi? La ce nivel (scris, citit, vorbit)?
…… ..
5. Aveţi abilități pedagogice? Când și unde au fost obținute? Aveți documente/diplome care vă atestă studiile?
…… ..
6. Care sunt abilitățile dumneavoastră TIC? Ce software puteți folosi?
……
7. Aveți pregătire în legislația națională/europeană? La ce nivel?
……..

Secțiunea III. Experienţa profesională (3 puncte)
1. Unde aţi lucrat până acum? Ce funcții ați ocupat? Care au fost îndatoririle dumneavoastră?
……..
2. Aveți experiență administrativă?
……
3. Aveți experiență în dezvoltarea locală durabilă?
……..
4. Ați fost implicat în proiecte de dezvoltare locală?
……..
5. Cunoașteți legislația privind dezvoltarea rurală, urbană, locală, națională și regională?
……
6. Aveți experiență de predare? Care sunt metodele dumneavoastră de predare?
……

Secțiunea IV. Abilități și competențe personale (1,5 puncte)

1. Cum vă evaluaţi capacitatea de a lucra în condiții de stres?
……
2. Vă consideraţi o persoană adaptabilă, flexibilă?
……..
3. Cum apreciați relația dintre autonomie și responsabilitate în locurile de muncă pe care le-ați ocupat anterior?
……..
4. Ați fost implicat în activități în care abilitățile de comunicare scrisă și orală au jucat un rol important?
……...
5. Ați lucrat în echipă? Cum apreciați capacitatea dumneavoastră de a interacționa cu studenții, colegii, clienții și comunitatea locală?
……

Secțiunea V. Alte informații. Hobby (0,5 puncte)

1. Aveţi vreun hobby? Cum vă petreceţi timpul liber?
……
2. Practicaţi un sport? Sunteţi amator? Sunteţi legitimat la un club?
……
3. V-aţi oferit voluntar? Când? Unde? Ați coordonat echipe de studenți voluntari?
……
4. Sunteți membru al unei asociații profesionale?
……..
5. Puteți oferi o scurtă descriere a personalității dvs.?
……

Semnătura intervievatorului: …….

Pe baza interviului, candidatul pentru mentor EEDLD va obține nota N_2 (pe o scară de la 1 la 10).

3.3.3.3. N_3 – Testul de cunoştinţe

A. Pentru studenți (solicitanți pentru certificatul EEDLD)

Structura de cunoștințe pentru absolvenții EEDLD va fi stabilită de fiecare partener și ar trebui să conțină întrebări despre:
- Legislația și fondurile europene legate de dezvoltarea durabilă;
- Managementul de proiect;
- Planificare colaborativă;
- Marketing digital.

În baza testului, candidatul va obține nota N_3 (pe o scară de la 1 la 10).

B. Pentru mentori

Structura de cunoștințe pentru absolvenții EEDLD va fi stabilită de fiecare partener și ar trebui să conțină întrebări despre:
- Legislația și fondurile europene legate de dezvoltarea durabilă;
- Managementul de proiect;
- Planificare colaborativă;
- Marketing digital;
- Psihologia educaţiei;
- Pedagogie.

În baza testului, candidatul va obține nota N3 (pe o scară de la 1 la 10).

3.3.3.4. N_4 – Testul de aptitudini/abilităţi

A. Pentru cursanţi (solicitanți pentru certificatul EEDLD)

Testul de aptitudini/abilități va fi un **studiu de caz**. Candidatului i se prezintă situația unei localități/zone cu o problemă. I se cere să schițeze un proiect pentru a rezolva problema dată.

Pe baza testului, candidatul va obține nota N_4 (pe o scară de la 1 la 10).

B. Pentru mentori

Testul de aptitudini/abilități va fi un studiu de caz. Candidatului i se prezintă situația unei localități/zone cu o problemă. I se cere să schițeze un proiect pentru a rezolva problema dată.

Pe baza testului, candidatul va obține nota N4 (pe o scară de la 1 la 10).

3.3.4. Validare (parțială) pe baza experienței anterioare

Pentru ca **studenții-candidați** să obțină certificatul EEDLD, în această etapă se va efectua o validare parțială a experienței anterioare pe baza competențelor dobândite anterior în cadrul formal, informal și non-formal, conform celor detaliate la 3.3.5.2. În funcție de nota obținută, candidatul va urma întregul curs (pentru nivelurile 0 și I), va urma doar anumite module (nivelul II), sau i se va permite să participe direct la examen (pentru nivelul III).

Pentru a fi **mentor EEDLD**, este necesar să obțineți nivelul III, dar ținând cont de evaluarea celor patru competențe suplimentare. În acest caz, certificatul de mentor EEDLD poate fi obținut fără un examen final.

3.3.5. Grila de evaluare pentru evaluarea iniţială şi finală a candidatului

3.3.5.1. Structura grilei de evaluare

Grila de evaluare se bazează pe Cadrul european al calificărilor - EQF conform Recomandării Consiliului Uniunii Europene din 22 mai 2017 privind Cadrul european al calificărilor pentru învățarea continuă și a fost adaptată și actualizată din Ordinul Ministerial nr. 4.430/2009 privind utilizarea Cadrului Național al Calificărilor în Învățământul Superior, emisă de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 545 / 5.VIII.2009. Grila este structurată pe descriptori pe opt niveluri, corespunzători competențelor profesionale și competențelor transversale. Există trei niveluri pentru fiecare dintre cei opt descriptori: I - Nivel de bază; II - Nivelul mediu. III - Nivel avansat. La acestea se adaugă nivelul zero pentru cazurile în care aptitudinile candidatului (înainte de începerea cursului, sau după finalizare) sunt nesemnificative.
Pe coloanele C1, C2, C3... etc. vor fi considerate competențele și trebuie instruite în cadrul cursului (rezultatele învățării), conform profilului EEDLD.
Concluzie:
0 – Fără nivel/Fără profil, NA ∈ (0; 2]; I. Nivel de bază/Profil parțial – De bază, NA ∈ (2; 5); II. Nivel mediu/Profil parțial – Medie, NA ∈ [5; 8,5). III. Nivel avansat/Profil complet, NA ∈ [8,5; 10]

3.3.5.2. Detalierea grilei de evaluare și utilizare

Faza 1. Înainte de începerea cursului (pentru cursanţi și pentru mentori)
După ce candidatul se înscrie printr-o aplicație, se analizează dosarul acestuia și se efectuează evaluarea inițială pentru stabilirea competențelor dobândite anterior în cadrul formal, non-formal și informal. Pentru această etapă, grila de evaluare va fi utilizată după cum urmează:

- Se analizează CV-ul candidatului și se acordă nota N_1 (vezi 3.3.3.1);
- Se organizează un interviu cu candidatul și se acordă nota N_2 (vezi 3.3.3.2);
- Candidatul va susține un test de cunoștințe și va primi nota N_3 (vezi 3.3.3.3);
- Candidatul va susține un test de aptitudini/abilități și va primi nota N_4 (vezi 3.3.3.4);
- Media ponderată a acestor note se va calcula cu o notă inițială obținută (înainte de începerea cursului): N_A=∑_(k=1)^4 〖q_k·N〗_k
- Pe baza acestei prime evaluări, în coloanele C1, C2, C3... se va scrie un marcator (•). pentru fiecare descriptor, la nivelurile I, II sau III și se va scrie nota de evaluare inițială (înainte de începerea cursului).
- Pe baza acestei prime evaluări se va stabili dacă candidatul va parcurge întregul curs sau doar anumite module, astfel:
  - Pentru 0 – Fără nivel (Fără profil, medie ponderată NA între 0 și 2) și I. Nivel de bază (Profil parțial – Bază, note între 2 și 5), candidatul va parcurge întregul curs;
  - Pentru II. Nivel mediu (Profil parțial – Medie, medie ponderată NA între 5 și 8,5), candidatul va parcurge doar anumite module stabilite de evaluator;
  - Pentru III. Nivel avansat (Profil complet, medie ponderată NA între 8,5 și 10), candidatul nu va susține cursul, ci va susține direct examenul final.

    În cazul mentorilor, vor fi acceptați doar mentori cu Nivelul III. Nota medie NA va fi înscrisă pe certificatul de mentor.

Faza 2. După absolvirea cursului (numai pentru mentori)

- Candidatul va susține un test de cunoștințe și va primi nota N_5;
- Candidatul va susține un test de aptitudini/abilități (sau studiu de caz, sau un proiect etc.) și va primi nota N_6;
- Media ponderată a acestor note (N_5 și N_6) se va calcula cu notele la examenul final NB obținute (după absolvirea cursului)
- Pe baza acestei evaluări finale, o stea (*) va fi scrisă în coloanele C1, C2, C3…. pentru fiecare descriptor, la nivelurile I, II sau III și se va scrie nota de evaluare finală (după absolvirea cursului).
- Pe certificatul de absolvent se vor înscrie notele NA și NB, precum și media generală NF = (NA + NB)/2.

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

SKILLeD
Sustainable Skills for Local Developer

Grila de evaluare pentru evaluarea inițială și finală a candidatului [1]

Descriptorii de nivel				Competențe/Deprinderi conform standardului ocupațional	C 1	C 2	C 3	C 4	C 5	C 6	C 7	C 8	C 9	C 10
COMPETENȚE PROFESIONALE	CUNOȘTINȚE (dimensiunea cognitivă)	1. Cunoașterea, înțelegerea și utilizarea unui limbaj specific	I.	Cunoașterea, înțelegerea conceptelor, teoriilor și metodelor de bază ale domeniului și ariei de specializare; utilizarea lor adecvată în comunicarea profesională	·	·								
			II.	Cunoașterea aprofundată a domeniului de specializare și, în cadrul acesteia, a dezvoltărilor teoretice, metodologice și practice specifice; utilizarea adecvată a limbajului în comunicarea cu diferite medii profesionale	*	*								
			III.	Cunoașterea sistematică, avansată a conceptelor, metodelor, controverselor și ipotezelor noi specifice domeniului; comunicarea cu specialiști în domenii conexe										
		2. Explicare și interpretare	I.	Utilizarea cunoștințelor de bază pentru a explica și interpreta diferite tipuri de concepte, situații, procese, proiecte etc. asociate domeniului										
			II.	Utilizarea cunoștințelor de specialitate pentru a explica și interpreta situații noi în contexte mai largi asociate domeniului										
			III.	Utilizarea unor principii și metode avansate de explicare și interpretare, din multiple perspective, a unor situații/probleme teoretice și practice noi și complexe, specifice domeniului										
	ABILITĂȚI (Dimensiunea funcțional - aplicativă)	3. Aplicare, transfer și rezolvare de probleme	I.	Aplicarea principiilor și metodelor de bază pentru rezolvarea unor probleme bine definite, tipice domeniului în condiții de asistență calificată										
			II.	Utilizarea integrală a aparatului conceptual și metodologic, în situații incomplet definite, pentru rezolvarea de noi probleme teoretice și practice										
			III.	Selectarea și aplicarea unor principii avansate, teorii și metode de cunoaștere, transfer de metode dintr-un domeniu în altul, abordări interdisciplinare pentru rezolvarea unor probleme teoretice și practice noi și complexe										
		4. Reflecție critică și constructivă	I.	Utilizarea adecvată a criteriilor și metodelor standard de evaluare pentru a evalua calitatea, avantajele și limitările proceselor, programelor, proiectelor, conceptelor, metodelor și teoriilor										
			II.	Utilizarea nuanțată și pertinentă a criteriilor și metodelor de evaluare pentru a formula judecăți de valoare și a fundamenta decizii constructive										
			III.	Evaluarea critic-constructivă a proiectelor și rezultatelor existente la nivel mondial, evaluarea stadiului de cunoaștere teoretică și metodologică, identificarea cunoștințelor și a priorităților aplicate ale domeniului										
		5. Reflecție critică și constructivă	I.	Elaborarea de proiecte profesionale cu utilizarea principiilor si metodelor cunoscute în domeniu										
			II.	Dezvoltarea de proiecte profesionale, folosind în mod inovator o gamă largă de metode cantitative și calitative										
			III.	Proiectarea și implementarea de proiecte originale bazate pe metode avansate care conduc la dezvoltarea cunoștințelor în domeniu, tehnologie și/sau metodologii de lucru										
COMPETENȚE TRANSVERSALE	Competențe de rol	6. Autonomie și responsabilitate	I.	Executarea responsabilă a sarcinilor profesionale în condiții de autonomie limitată și asistență calificată										
			II.	Executarea sarcinilor profesionale complexe în condiții de autonomie și independență profesională										
			III.	Inițierea și dezvoltarea inovatoare a proiectelor complexe teoretice și practice										
		7. Interacțiune socială	I.	Familiarizarea cu rolurile și activitățile specifice muncii în echipă și repartizarea sarcinilor pentru nivelurile subordonate										
			II.	Asumarea de roluri/funcții de conducere a activității grupurilor profesionale										
			III.	Asumarea responsabilității și capacității de organizare și conducere a activității grupurilor profesionale										
	Competențe de dezvoltare personală și profesională	8. Dezvoltare personală și profesională	I.	Conștientizarea necesității de formare continuă; utilizarea eficientă a resurselor de învățare pentru dezvoltarea personală și profesională										
			II.	Autocontrolul procesului de învățare, diagnosticarea nevoilor de formare, analiza reflexivă a activității profesionale										
			III.	Dezvoltarea de proiecte axate pe creativitate ca bază pentru autorealizare										
Nota de evaluare inițială (înainte de începerea cursului)														
Nota de evaluare finală (dupa absolvirea cursului)														
Note														

0 – Fără nivel/Fără profil, NA ∈ (0; 2]; I. Nivel de bază/Profil parțial – De bază, NA ∈ (2; 5); II. Nivel mediu/Profil parțial – Medie, NA ∈ [5; 8,5). III. Nivel avansat/Profil complet, NA ∈ [8,5; 10]

C6, C7, C8, C9, C10 – competențe suplimentare pentru mentori

[1] Adaptat și actualizat din Ordinul Ministerial nr. 4.430/2009 privind utilizarea Cadrului Național al Calificărilor în Învățământul Superior, emisă de Ministerul Educației, Cercetării și Inovării, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 545 / 5.VIII.2009

3.4. Identificarea nevoilor de formare pentru studenții-candidați EEDLD
(doar pentru cursanţi)

Pe baza acestei prime evaluări se va stabili dacă candidatul va parcurge întregul curs sau doar anumite module (curs personalizat), astfel:

Pentru **0** – Fără nivel/Fără profil, medie ponderată NA ∈ (0; 2]; **I.** Nivel de bază/Profil parțial – De bază, note ∈ (2; 5), candidatul va parcurge întregul curs;

Pentru **II.** Nivel mediu/Profil parțial – Medie, medie ponderată NA ∈ [5; 8.5), candidatul va parcurge doar anumite module stabilite de evaluator;

Pentru **III.** Nivel avansat/Profil complet, medie ponderată NA ∈ [8,5; 10], candidatul nu va susține cursul, ci va susține direct examenul final.

Având în vedere că candidații obțin certificatul EEDLD în urma susținerii unui examen, iar mentorii obțin certificarea după evaluarea inițială (doar dacă obțin nivelul III) este necesar să se definească ce înseamnă **EXAMEN FINAL** pentru cele două categorii, astfel:
EXAMEN FINAL PENTRU CANDIDAȚII CERTIFICAT EEDLD = Cele două probe de examen, susținute după ce candidatul a urmat cursul obișnuit sau a obținut nivelul III la evaluarea inițială (notă NA): un test de cunoștințe (nota N_5) și un test de aptitudini/abilități (nota N_6). Media ponderată a acestor note este nota finală a examenului (nota NB)
EXAMEN FINAL PENTRU MENTORI EEDLD = Cele două teste de examen, susținute la evaluarea inițială: un test de cunoștințe (nota N_3) și un test de aptitudini/abilități (clasa N_4). Aceste note sunt luate în considerare la determinarea mediei ponderate NA, iar dacă NA ∈ [8,5; 10], solicitantul poate primi certificatul de mentor.

3.5. Curs de formare flexibil/modular pentru candidații EEDLD
(doar pentru cursanţi)

Cele două probe prezentate la paragraful 3.3.3 vor fi adaptate în funcție de modulele susținute de candidați (structură de examen personalizată), astfel încât:

- Candidatul va susține un test de cunoștințe și va primi nota N_5;
- Candidatul va susține un test de aptitudini/abilități (sau studiu de caz, sau un proiect etc.) și va primi nota N_6;
- Media ponderată a acestor note (N_5 și N_6) se va calcula cu nota finală NB obținută (după absolvirea cursului).

3.6. Certificarea expertului european în dezvoltare locală durabilă

În perspectiva sustenabilității proiectului sau a continuării viitoare a acestui proiect, se poate aborda certificarea expertului european în dezvoltare locală durabilă și includerea acesteia în categoria profesiilor reglementate care beneficiază de sistemul de recunoaștere automată între țările membre ale Uniunii Europene.

BIBLIOGRAFIE

UNESCO (2012). *UNESCO guidelines for the recognition, validation and accreditation of the outcomes of non-formal and informal learning*. Hamburg: UNESCO Institute for Lifelong Learning.

Council of European Union (2012), *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning*, Official Journal of European Union.

Council of European Union (2016), *Council Recommendation of 19 December 2016 on Upskilling Pathways: New Opportunities for Adults*, Official Journal of European Union, C 484.

Council of European Union (2017), *Council Recommendation on the European Qualifications Framework for lifelong learning*, 22.05.2017

European Parliament (2008), *Recommendation of the European Parliament and of the Council on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning*, 23.04.2008

French Parliament (2002), *LOI n° 2002-73 du 17 janvier 2002 de modernisation sociale*, JORF du 18 janvier 2002, page 1008, art. 133–146.

Polish Parliament (2015). *The Act of 22 December 2015 on the Integrated Framework of Qualifications*, OJ 2016 item 64.

Romanian Parliament (2011), *Romanian National Education Law*, Monitorul Oficial al României.

Romanian Ministry of Education (2021), *Methodology on the criteria and procedures for the assessment and certification of professional evaluators, evaluators of evaluators and external evaluators*, Monitorul oficial

Romanian Ministry of Education and Scientific Research and Romanian Ministry of Labour, Social Solidarity and Family (8 September 2004), *Order no. 468/2004 for the approval of the Procedure for the assessment and certification of professional competences obtained in ways other than formal ones*, Monitorul oficial, 05.10.2004

Andersson, P., Fejes, A. and Song-Ee A. (2004). *Recognition of prior vocational learning in Sweden*, Studies in the Education of Adults, 36(1), 57-71.

Bjørnåvold, J. (2007). *The potential impact of the European Qualifications Framework (EQF) on systems for validation of non-formal and informal learning*. Managing European diversity in lifelong learning, 79.

Bohlinger S. and Münchhausen G. (2011). *Recognition and validation of prior learning*. in Bohlinger, S. and Münchhausen, G. (eds) Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning, Bielefeld: Bertelsmann Verlag

Boswell, C. and Geddes, A. (2011). *Migration and Mobility in the European Union*. Chippenham & Eastbourne: Palgrave Macmillan.

Butterworth, C. (1992). *More than one bite at the APEL - Contrasting models of accrediting prior learning*. Journal of Further and Higher Education, 16, 39-51.

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

Colardyn, D. and Bjørnåvold, J. (2004). *Validation of formal, non-formal and informal learning: policy and practices in EU member states*. European Journal of Education, 39(1), 69-89.

Diedrich, A. (2013). *Translating validation of prior learning in practice*. International Journal of Lifelong Education, 32(4), 548–70.

Fassmann, H. and Lane, D. (2009). *Migration and Mobility in Europe: An Introduction*. in Fassmann, H., Haller, M. and Lane, D. (eds.) Migration and mobility in Europe. Trends, patterns and control. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar Publishing Ltd.

Garrett, J., Portwood, D. & Costley, C. (2004). *Bridging rhetoric and reality: Accreditation of prior experiential learning (APEL) in the UK*. Bolton: University Vocational Awards Council.

Haapoja, R. & Heikkilä, T. (2009). *Aiemmin opitun tunnistaminen ja tunnustaminen HAAGAHELI An koulutusohjelmien yritystoiminnan ja viestinnän aloitusopinnoissa* [RPL in the introductory studies for entrepreneurship and communication in HAAGA-HELIA UAS]. In P. Haltia & R. Jaakkola (Eds.) Osaaminen esiin: näkökulmia tunnistamiseen ja tunnustamiseen (pp. 61–74). Haaga-Helia puheenvuoroja

Haasler, S.R., Laudenbach, F. and Anslinger, E. (2018) *Comparative Perspectives on Validation of Prior Learning – Experience from Four European Countries*, TVET@Asia, 10: 1-16 [Online].

Hamer, J. (2013). *Love, rights and solidarity in the recognition of prior learning (RPL).* International Journal of Lifelong Education, 32, 481-500.

Harris, J., Wihak, C. and Van Kleef, J. (2014) *Handbook of the Recognition of Prior Learning. Research into practice.* Leicester: National Insitute of Adult Continuing Education.

Laudenbach, F., & Lis, A. (2019). *Enhancing Mobility–Validation of Prior Non-formal and Informal Learning and its Impact on Individuals' Employment Biography: Qualitative Insights from Germany and Poland.* Widening Participation and Lifelong Learning, 21(1), 8-28.

Liossi, F. (2019). *Validation of non-formal and informal learning: From European policies to national implementation* (full text in Greek). Academia, (14), 92-118.

Livingstone, D. W. (2006). *Informal learning: Conceptual distinctions and preliminary findings*. In Z. Bekerman, N. C. Burbules & D. Silberman Keller (Eds.) Learning in places: The informal education reader (pp. 201–226). New York: Peter Lang.

Luomi-Messerer, K. (2019). *How digital forms of assessment and self-assessment might place a new challenge and opportunity for assessment methodologies*. European Centre for the Development of Vocational Training (CEDEFOP).

Mathou, C. (2019). *European inventory on validation of non-formal and informal learning 2018 update*. France, Luxembourg: Cedefop.

Osman, R. (2004). *Access, equity and justice: Three perspectives on recognition of prior learning (RPL) in higher education*. Perspectives in Education, 22, 139–145

Pokorny, H. & Whittaker, R. (2014). *Exploring the learning experience of RPL*. In J. Harris, C. Wihak & J. Van Kleef (Eds.) Handbook of the recognition of prior learning: Research into practice (pp. 259–283). Leicester: NIACE.

Räisänen, C. & Fortanet-Gómez, I. (2008). *The state of ESP teaching and learning in Western European higher education after Bologna*. In I. Fornanet-Gómez & C. Räisänen (Eds.) ESP in European higher education: Integrating language and content. Amsterdam: John Benjamins.

Schröder, T. (2011). *Die Validierung informell und non-formal erworbener Kompetenzen als Perspektive für die berufliche Aus- und Weiterbildung*, bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 03. [Online].

Severing, E. (2015). *Grundlagen der Anerkennung des informellen Lernens*. in Bertelsmann Stiftung (ed) Kompetenzen anerkennen: Was Deutschland von anderen Staaten lernen kann. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Silvestru, R. C., & Silvestru, C. I. (2019). *Comparative Analysis of Policy Approaches Related to Non-Formal and Informal Learning in European Countries*. Proceedings in Manufacturing Systems, 14(4), 157-162.

Staboulis, M., & Sytziouki, M. (2021). *A constructivist policy rational for aligning non-formal and informal learning to mechanism for validation and recognition of skills: the case of Cyprus*. Journal of Education & Social Policy, 8(1), 68-76.

Staboulis, M., Lazaridou, I., & Boutskou, L. (2020). *Social and economic aspects of recognition and validation of non-formal adult learning system in Greece*.

Stenlund, T. (2010). *Assessment of prior learning in higher education: A review from a validity perspective*. Assessment & Evaluation in Higher Education, 35, 783–797.

Tuomainen, S. (2018). *Examination as the method in the recognition of prior language learning*. International Journal of Lifelong Education, 37(6), 676-688.

Werquin, P. (2010). *Recognising non-formal and informal learning: Outcomes, policies and practices*. Paris: OECD.

***, (2022), *IO1 Curriculum for the Expert of Sustainable Local Development (EEDLD)*, Skilled Project Partnership.

Webografie

(https://ec.europa.eu/citizensrights/front_end/data_protection/index_en.htm)
(https://vdocuments.net/forestry-field-expert-profession.html)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/qualification-certificate/certificate-of-qualifications/certificate-graduates)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/quality-asssurance)
(https://www.eoppep.gr/index.php/el/structure-and-program-certification)
(https://kentradiaviou.gr/info/)
(https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/greece/overview)
"Back to Work" Association (https://inapoilamunca.ro/)
Accreditation y Competencies Professionals (Spain) (https://www.todofp.es/acreditacion-de-competencias.html)
Advisor's Guide (Spain) (https://www.todofp.es/dam/jcr:8eeceeea-1271-4b36-bc4c-305601b23c01/2021-gu-a-asesores-peac-ng.pdf)
Austrian legislation (https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/prof.html)
Brochure on TQF, EQF and Level Descriptors (Turkey) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-infografigi-2019-i63.html)
Candidate's Guide (Spain) (https://www.todofp.es/dam/jcr:2eb662e9-dd80-4144-84b1-0e3156fbb34a/2021-gu-a-personacandidata-peac-ng.pdf)
Competence consulting ([https://oeibf.at/wp-content/uploads/2020/08/DieKompetenzBeratung.EinLeitfaden.pdf)
DEMAL Project (Design, monitoring and evaluating adult learning classes - Supporting quality in adult learning) (http://www.demalproject.eu/)
EQF referencing report (Turkey) (https://tyc.gov.tr/trr.pdf)
Evaluator's Guide (Spain) (https://www.todofp.es/dam/jcr:edeacc0d-e308-4c45-b06d-af5d305d0091/2021-gu-a-evaluadores-peac-ng.pdf)
Federal institute for adult education (https://www.bifeb.at/)
Foundation for Vocational Training and Pre-University Education "FUTURE" (https://www.calificat.ro/lang/ro.html)
Guideline on learning outcomes (Turkey) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-ogrenme-kazanimlari-rehberi-i85.html)
Guideline on validation of non-formal and informal learning (Turkey) (http://www.tyc.gov.tr/indir/yaygin-veserbest-ogrenmelerin-dogrulanmasi-rehberi-i22.html)
Methods And Instruments Of Evaluation And Proofs Of Competence Of The Evaluated Employee (https://legislatiamuncii.manager.ro/a/5701/metode-si-instrumente-de-evaluare-dovezi-de-competenta-ale-angajatului-evaluat.html)
Romanian National Authority for Qualifications, http://www.anc.edu.ro/, accessed on 31.01.2022.
Procedure Manual (Spain) (https://www.todofp.es/dam/jcr:782f3a2c-318e-484d-9ca0-126f49c1a207/2021-manual-procedimiento-peac-ng.pdf)
PROVE - Professionalization of Validation Experts (https://uni-tuebingen.de/fakultaeten/wirtschafts-und-sozialwissenschaftliche-fakultaet/faecher/fachbereich-sozialwissenschaften/erziehungswissenschaft/abteilungen/erwachsenenbildung-weiterbildung/forschung-research/prove-offical-project-page/ueber-prove/)

Qualifications framework for higher education, information about programmes (Turkey) (http://www.tyyc.yok.gov.tr/)
SOLVIT(https://www.bmdw.gv.at/Services/Internationale-Services/Binnenmarkt-Services/SOLVITNetzwerkzurProblemloesung.html)
Spanish National Qualifications Institute (https://incual.educacion.gob.es/)
Strategy of validation (Austria) (https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/kompetenzprofile_ueberblick.php) (https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie_zur_Validierung_nicht-formalen_und_informellen_Lernens.pdf)
TQF and EQF (Turkey) (https://www.tyc.gov.tr/)
TQF Communication Strategy (Turkey) (http://www.tyc.gov.tr/indir/tyc-iletisim-stratejisi-i33.html)
TQF database (Turkey) (https://portal.tyc.gov.tr/)
TRANSVAL-EU – Validation of transversal competences in Europe (https://www.transvalproject.eu/)
Turkish Quality Assurance Handbook (http://www.tyc.gov.tr/indir/tqf-quality-assurance-handbook-i83.html)
Turkish version of EQF Note 4 on learning outcomes (http://www.tyc.gov.tr/indir/ogrenme-kazanimlariyaklasimi-i20.html)
Turkish versions of EQF Brochure and Infographic (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-infografigi-i73.html) and (http://www.tyc.gov.tr/indir/ayc-10-yil-kitapcigi-i24.html)
Validation of Competences in Piedmont (https://www.regione.piemonte.it/web/temi/istruzione-formazione-lavoro/formazione-professionale/certificazione-delle-competenze/sistema-certificazione-delle-competenze)
WBA (https://wba.or.at/de/)

Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

SKILLeD

Sustainable Skills
for Local Developer