



**COMISIA EUROPEANĂ**

**Bruxelles, 8.7.2005  
SEC (2005) 957**

**DOCUMENT DE LUCRU AL COMISIEI EUROPENE**

**UN POSIBIL CADRU EUROPEAN AL CALIFICĂRILOR ÎN PERSPECTIVA  
ÎNVĂȚĂRII PE PARCURSUL ÎNTREGII VIETI**

<b>CUPRINS</b>	<b>2</b>
<b>SINTEZĂ ȘI ÎNTREBĂRI PENTRU PROCESUL DE CONSULTARE</b>	<b>4</b>
<b>1. INTRODUCERE</b>	<b>8</b>
<b>2. DE CE UN CADRU EUROPEAN AL CALIFICĂRILOR?</b>	<b>9</b>
2.1 Cadrele calificărilor în sprijinul învățării pe parcursul întregii vieți	10
2.2 Mandatul politic	10
<b>3. BAZA CONCEPTUALĂ PENTRU EQF</b>	<b>11</b>
3.1 Învățarea pe parcursul întregii vieți și rezultatele învățării	11
3.2 Competență	12
3.3 Calificări	13
3.4 Cadrul calificărilor	13
3.5 Meta-cadru	14
<b>4. OBIECTIVELE ȘI FUNCȚIILE PRINCIPALE ALE CADRULUI EUROPEAN AL CALIFICĂRILOR</b>	<b>15</b>
<b>5. NIVELURILE COMUNE DE REFERINȚĂ PENTRU REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII</b>	<b>17</b>
5.1 Opt niveluri	17
5.2 Rezultatele învățării	18
5.3 Informații suplimentare și explicații pentru fiecare nivel EQF	25
5.4 Indicatori sintetici pentru nivelurile de referință	31
5.5 Modul de utilizare a tabelelor	31
<b>6. EQF - CADRU PENTRU COOPERARE; PRINCIPII COMUNE</b>	<b>31</b>
6.1 Asigurarea calității	32
6.2 Validarea învățării non-formale și informale	33
6.3 Orientare și consiliere	34
6.4 Competențe cheie	35
<b>7. INSTRUMENTE ÎN SPRIJINUL CELOR CARE ÎNVAȚĂ</b>	<b>35</b>
7.1 Un sistem integrat de transfer și acumulare de credite pentru învățarea pe parcursul întregii vieți; principii comune	33
7.2 Europass	36
7.3 Portalul Ploteus pentru oportunitățile de învățare din Europa	37
<b>8. ANGAJAMENTE ȘI PROVOCĂRI LA NIVEL NAȚIONAL ȘI SECTORIAL</b>	<b>37</b>
8.1 Legătura între EQF și cadrul național al calificărilor sau sistemele naționale de calificări	38

8.2	Compatibilitatea sistemelor naționale cu EQF; principiile de auto-certificare și transparență	39
8.3	Legătura între EQF și dezvoltările sectoriale	40
<b>9.</b>	<b>CONCLUZII ȘI ÎNTREBĂRI PENTRU PROCESUL DE CONSULTARE</b>	<b>41</b>
9.1	Procesul de consultare	41
9.2	Întrebări care trebuie adresate pe parcursul procesului de consultare	42
ANEXA 1	Rezultatele învățării; evoluția acestora pe niveluri	43
ANEXA 2	Sinteza nivelurilor EQF	47
ANEXA 3	Complementaritate: descriptori Dublin – descriptori EQF	49
ANEXA 4	Membrii grupului de experți EQF	51
ANEXA 5	Glosar: termeni cheie	52

## **SINTEZĂ ȘI ÎNTREBĂRI PENTRU PROCESUL DE CONSULTARE**

Acest document evidențiază caracteristicile principale ale unui posibil Cadru European al Calificărilor (EQF). Conducătorii guvernelor europene au cerut la întâlnirea din Bruxelles din martie 2005 crearea unui EQF, care vine să sprijine și să consolideze recomandările anterioare (din februarie și decembrie 2004) făcute de miniștrii pentru educație și formare profesională. Documentul constituie baza pentru o consultare largă care va avea loc în perioada iulie-decembrie 2005 în care vor fi implicați decidenți ai politicilor de educație și formare profesională, parteneri sociali, alți parteneri și experți în sisteme de calificări din Europa.

### **Obiective și funcții principale**

EQF va fi elaborat și implementat voluntar, neimplicând alte obligații legale. Acesta este conceput ca un meta-cadru care contribuie la creșterea transparenței și sprijinirea încrederii reciproce necesare în procesul de corelare. Astfel va fi posibilă corelarea cadrelor de calificări și sistemelor la nivel național și sectorial, ceea ce va facilita transferul și recunoașterea calificărilor cetățenilor.

Totuși, Directiva privind calificările profesionale adoptată la data de 6 iunie 2005<sup>1</sup> este un instrument legal la nivel european, care are caracter obligatoriu pentru statele membre, ori de câte ori este vorba de recunoașterea calificărilor profesionale din sfera profesiilor reglementate.

### **Elemente de bază**

EQF va conține trei elemente principale:

- baza va fi un set de elemente comune de referință – care se referă la rezultatele învățării – într-o structură de 8 niveluri.
- aceste niveluri de referință vor fi sprijinite de un set de instrumente care răspund nevoilor individuale ale cetățenilor (un sistem european integrat de transfer și acumulare de credite în perspectiva învățării pe tot parcursul vieții, instrumentul Europass, Ploteus - baza de date cuprinzând oportunități de învățare).
- EQF va include de asemenea un set de principii și proceduri comune care furnizează direcțiile de cooperare între parteneri, la diferite niveluri decizionale - concentrându-se mai ales pe procesul de asigurare a calității, validare, îndrumare și competențe cheie.

### **Parteneri și beneficiari multipli**

Cele trei elemente principale ale unui potențial EQF se adresează diferiților actori sociali. Nivelurile comune de referință au fost concepute și scrise pentru a sprijini activitatea decidenților de politici și a experților, la nivel național și sectorial, și furnizează o „grilă pentru lectură” care facilitează comparații și cooperarea între cadrele și sistemele naționale și sectoriale. Același lucru se aplică principiilor și procedurilor care sprijină cooperarea și coordonarea politicilor. Totuși instrumentele comune joacă un rol diferit prin promovarea directă a mobilității persoanelor în

---

<sup>1</sup> Această directivă înlocuiește 15 directive în vigoare de mulți ani. Aceasta restabilește și modernizează legea existentă privind recunoașterea calificărilor profesionale fără să modifice principiile de bază. Noua directivă nu a fost încă publicată.

procesul de învățare și de dezvoltare a carierei profesionale. Relevanța unui EQF pentru cetățeni va fi consolidată și mai mult când calificările naționale și sectoriale vor fi sistematic prezentate în corelare cu EQF.

## **8 niveluri ale rezultatelor învățării**

Calificările incluse la fiecare nivel dintr-un potențial EQF sunt descrise (în tabelul 1 și anexa 1) sub forma a trei tipuri de rezultate ale învățării:

- cunoștințe;
- deprinderi;
- și competențe generale, descrise ca rezultate personale și profesionale.

Fiecare nivel al EQF este descris (tabelul 1) în termeni de rezultate ale învățării care pot fi corelate cu calificările și cadrele de calificări din Europa. Totuși, rezultatele învățării nu sunt detaliate pentru fiecare calificare deoarece acestea sunt responsabilități naționale sau sectoriale. Printr-o astfel de abordare a modelului EQF, fiecare calificare sau nivel național sau sectorial poate fi corelat cu un nivel corespunzător din EQF de către experții naționali sau sectoriali și instituțiile abilitate.

Informații orientative suplimentare sunt furnizate (tabelul 2) pentru explicarea modului în care nivelurile EQF se corelează cu sistemele și cadrele actuale de educație și formare profesională. Aceste informații generale sunt prezentate cu titlu de exemplu pentru a fi utilizate în procesul de consultare. Ulterior, în etapa de implementare, tabelul 2 trebuie completat și dezvoltat de autoritățile și instituțiile abilitate, în conformitate cu sistemul de educație și formare profesională, cu cadrul național al calificărilor din fiecare țară.

## **EQF – cadru pentru cooperare**

Propunerea subliniază legătura între EQF și cadrele calificărilor de la nivel național și sectorial și sistemele de educație și formare profesională. Întrucât EQF va fi voluntar și nu va atrage nici un fel de obligații legale, succesul inițiativei depinde de fermitatea angajamentului asumat de diferiți parteneri, care operează la niveluri decizionale diferite, de a implementa EQF.

Autoritățile naționale trebuie să decidă modul în care calificările din fiecare țară sunt corelate cu EQF. Din punctul de vedere al EQF, abordarea optimă va fi ca fiecare țară să stabilească un Cadru Național al Calificărilor unic pe care să îl coreleze cu EQF. Luând în considerare diversitatea sistemelor de educație și formare profesională națională, precum și stadiile lor de dezvoltare, fiecare țară ar trebui să pună în practică un proces prin care structurile și sistemele de calificări existente (fie un cadru național unic sau un sistem de calificări sau sisteme variate de calificări) să fie corelate cu EQF.

EQF va furniza de asemenea un element de referință comun pentru a orienta și informa factorii la nivel sectorial cu privire la dezvoltările din educație, formare profesională și procesele de

învățare. Unde este posibil, aceste dezvoltări sectoriale trebuie să fie corelate cu cadrele naționale - facilitând astfel transferul și compatibilitatea lor. Referința comună EQF va face posibilă corelarea inițiativelor de la nivel sectorial cu calificările naționale și astfel va facilita transferul și compatibilitatea acestora. Corelarea cadrului sectorial cu EQF implică mai departe o acceptare, precum și un angajament față de un set de criterii privitoare la calitate și transparență. Decizia privind corelarea inițiativelor sectoriale cu un potențial EQF trebuie luată de parteneri înșiși pe baza consultării cu reprezentanții autorităților naționale cu responsabilități în domeniul calificărilor profesionale.

### **Relevanță și credibilitate**

Succesul Cadrului European al Calificărilor depinde de relevanța și credibilitatea pe care acesta o va avea pentru instituțiile de educație și formare profesională, angajatori și decidenți în domeniul politicilor și, nu în cele din urmă, pentru cetățenii care sunt implicați direct în procesul de învățare. În mod deosebit, partenerii trebuie convinși că un meta-cadru european al calificărilor este necesar și că acesta poate contribui atât direct, cât și indirect, la procesul de învățare pe parcursul întregii vieți.

În consecință, cadrul poate fi elaborat și implementat pe baza unui proces extins de consultare. Următoarele întrebări au o importanță deosebită pentru acest proces de consultare:

#### *Argumentele creării unui EQF*

- Sunt obiectivele și funcțiile cele mai importante ale EQF menționate în acest document supus dezbaterii publice?
- Ce este necesar pentru a face EQF operațional în termeni practici (pentru cetățeni, sisteme de educație și formare profesională, piața muncii)?

#### *Niveluri de referință și descriptori*

- Evidențiază structura celor 8 niveluri de referință suficient de bine complexitatea învățării pe parcursul întregii vieți?
- Evidențiază în mod adecvat descriptorii de nivel din tabelul 1 rezultatele învățării precum și progresia de la un nivel la altul?
- Care ar trebui să fie conținutul și rolul „informațiilor orientative” privind educația, formarea profesională și nivelurile educaționale (tabelul 2)?
- Cum pot fi corelate calificările naționale și sectoriale din țara dumneavoastră cu nivelurile EQF și descriptorii rezultatelor învățării propuși?

#### *Cadrul Național al Calificărilor*

- Cum poate fi elaborat în țara dumneavoastră un Cadru Național al Calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți care să reflecte principiile EQF?
- Cum și ce durată ar fi necesară pentru dezvoltarea sistemelor naționale de calificări din țara dumneavoastră pe baza rezultatelor învățării?

#### *Calificări sectoriale*

- În ce măsură poate EQF deveni un catalizator pentru dezvoltările de la nivel sectorial?
- Cum poate fi folosit EQF pentru a realiza o dezvoltare mai sistematică a cunoștințelor,

deprinderilor și competențelor la nivel sectorial?

- Cum pot fi implicați partenerii de la nivel sectorial în sprijinirea implementării EQF?
- Cum poate fi îmbunătățită legătura între dezvoltările sectoriale și calificările naționale?

*Încredere reciprocă*

- Cum poate EQF contribui la dezvoltarea încrederii reciproce (ex. pe baza principiilor comune pentru asigurarea calității) între actorii implicați în procesul învățării pe parcursul întregii vieți la nivel european, național, sectorial și local?
- Cum poate EQF deveni un element de referință pentru a îmbunătăți calitatea învățării pe parcursul întregii vieți la toate nivelurile ?

## 1. INTRODUCERE

Acest document evidențiază caracteristicile principale ale unui potențial Cadru European al Calificărilor (EQF)<sup>2</sup>. Conducătorii guvernelor europene au cerut la întâlnirea din Bruxelles, din martie 2005, crearea unui EQF, sprijinind și consolidând astfel recomandările anterioare (din februarie și decembrie 2004) făcute de miniștrii pentru educație și formare profesională din statele europene.

Documentul constituie baza pentru o consultare largă care va avea loc în perioada iulie-decembrie 2005 cu decidenți ai politicilor educaționale și de formare profesională, partenerii sociali, beneficiarii și experți din sistemele de calificări din Europa.

Potențialul Cadru European al Calificărilor (EQF), așa cum este prezentat aici, este conceput ca un meta-cadru care va facilita cadrelor calificărilor de la nivel național și sectorial, din fiecare țară europeană, să se coreleze și să comunice reciproc, sprijinind astfel transparența la nivel european. EQF va facilita transferul, transparența și recunoașterea calificărilor – aici descrise (vezi capitolul 3) ca rezultate ale învățării, evaluate și certificate de un organism abilitat la nivel național sau sectorial. O funcție principală a EQF va fi consolidarea încrederii reciproce și cooperarea între diferiți actori sociali implicați în învățarea pe parcursul întregii vieți. Acest aspect este important pentru reducerea barierelor în recunoașterea rezultatelor învățării și pentru facilitarea celor implicați în procesul de învățare să folosească mai bine cunoștințele, deprinderile și competențele dobândite. În continuare rolul EQF va fi să faciliteze mobilitatea celor care învață, precum și mobilitatea pe piața muncii transnațională. Întrucât EQF ar trebui implementat voluntar și nu atrage nici o obligație legală, rolul său va fi să faciliteze schimbarea prin sprijinirea și informarea demersurilor realizate la nivel național și sectorial.

- Baza EQF va fi un set de elemente comune de referință – definite ca rezultate ale învățării sistematizate într-o structură ierarhică cu 8 niveluri. Aceste niveluri de referință au fost în principal concepute și scrise pentru a sprijini activitatea decidenților, partenerilor și experților din Statele Membre și din instituțiile organizate la nivel sectorial.
- Aceste niveluri de referință sunt însoțite de un set de instrumente care răspund nevoilor individuale ale cetățenilor – mai exact prin implementarea și diseminarea unui sistem european integrat de transfer și acumulare de credite asociat învățării pe parcursul întregii vieți, prin Europass și baza de date Ploteus care inventariază diversele oportunități de învățare la nivel european. După adoptarea EQF, calificările profesionale certificate la nivel național și sectorial, ar trebui să conțină o mențiune privind corelarea cu EQF, consolidând și mai mult relevanța directă a EQF și a nivelurilor comune de referință pentru cetățeni.
- EQF va include de asemenea un set de principii și proceduri comune, care furnizează linii directoare, dezvoltate în cadrul Programului de lucru „Educație și formare profesională

---

<sup>2</sup> Documentul pentru consultări a fost pregătit de Comisie cu sprijinul activ al unui grup de experți (vezi anexa 4) reprezentativi pentru diferite sectoare educaționale (învățământ superior, grupul de follow up Bologna, învățământ profesional și formare profesională, educația adulților, studenți) și pentru interesele pieței muncii (sectoare, agenți economici, sindicate).



2010”, pentru cooperarea în domeniile asigurării calității, validării, îndrumării și orientării în carieră precum și în domeniul competențelor cheie.

Totuși, Directiva privind calificările profesionale, adoptată la 6 iunie 2005<sup>3</sup>, este un instrument legal la nivel european care este obligatoriu pentru statele membre, ori de câte ori este vorba de recunoașterea calificărilor profesionale din domeniul profesiilor reglementate. În luarea deciziei de a acorda sau nu recunoaștere, autoritățile competente sunt obligate legal prin prevederile Directivei, să utilizeze criterii măsurabile precum tipul și durata formării sau a experienței profesionale. Orice referire în acest document la recunoașterea calificărilor nu trebuie înțeleasă ca referitoare la implementarea Directivei pentru recunoașterea calificărilor profesionale din spectrul profesiilor reglementate. De aceea autoritățile naționale competente nu pot impune nici o cerință suplimentară derivată din implementarea EQF. Mai mult, drepturile legale ale lucrătorilor migranți de a obține recunoaștere sunt bazate numai pe condițiile menționate în Directivă.

Dezvoltarea EQF este consonantă cu propunerea pentru „un Cadru al calificărilor specific spațiului european al învățământului superior” (Framework for Qualifications of the European Higher Education Area – EHEA), adoptat în conferința ministerială de la Bergen din mai 2005. Întrucât raza de acțiune a EQF va fi mai cuprinzătoare decât cea a cadrului pentru învățământul superior, compatibilitatea între aceste două inițiative se va realiza prin dezvoltarea unui meta-cadru european al calificărilor din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți.

Acest document prezintă detaliat argumente pentru adoptarea EQF (capitolul 2), principalele obiective și funcții de realizat (capitolul 3), baza conceptuală (4), nivelurile comune de referință (5), principiile și procedurile comune care pot fi aplicate (6), instrumentele ajutătoare care pot fi utilizate (7), posibila legătură între EQF și actorii sociali de la nivel național și sectorial (8) și, în cele din urmă, concluzii concise, precum și o listă de întrebări de adresat în timpul procesului de consultare (9). Un glosar succint al termenilor-cheie neabordați în capitolul 4 este de asemenea inclus în acest document.

## **2. DE CE UN CADRU EUROPEAN AL CALIFICĂRILOR?**

Învățarea pe parcursul întregii vieți a devenit o necesitate în Europa caracterizată de schimbări sociale, tehnologice și economice rapide. Populația în curs de îmbătrânire accentuează aceste provocări datorită nevoii de actualizare continuă și înnoire a cunoștințelor, deprinderilor și a competențelor generale. Realizarea învățării pe parcursul întregii vieți este însă temporizată de lipsa de comunicare și cooperare între furnizorii de educație și formare și autoritățile responsabile. Barierele între instituții și țări nu numai că împiedică accesul la educație și formare profesională, dar restricționează și utilizarea eficientă a cunoștințelor și competențelor deja dobândite<sup>4</sup>. Această problemă este cauzată mai ales de lipsa transparenței calificărilor, de atitudinea refractară față de recunoașterea calificărilor „străine” și de lipsa acordurilor

---

<sup>3</sup> Această directivă înlocuiește 15 directive în vigoare de mulți ani. Aceasta restabilește și modernizează legea existentă privind recunoașterea calificărilor profesionale, fără să modifice principiile de bază. Noua directivă nu a fost încă publicată.

<sup>4</sup> Aceasta poate fi situația între sectoarele comerciale și cele publice-academice, pentru care este necesar să se asigure calificări adecvate în sprijinul creșterii la maxim a șanselor de ocupare a celor calificați, mai ales în cazul cercetătorilor din ambele sectoare.

instituționale care facilitează cetățenilor recunoașterea calificărilor dobândite în contexte diferite de învățare sau în diferite instituții de educație. Învățarea pe parcursul întregii vieți este, de asemenea, restricționată și de tendința de a privi cunoștințele dobândite în contexte de învățare non-formală și informală (ca de exemplu în timpul muncii) ca inferioare cunoștințelor dobândite în contexte formale, în cadrul sistemului de educație și formare profesională inițială.

Acestea sunt câteva din problemele și provocările la care Cadrul European al Calificărilor încearcă să răspundă.

## **2.1. Cadrele Calificărilor în sprijinul învățării pe parcursul întregii vieți**

Cadrele calificărilor sunt în curs de realizare în multe țări și sectoare în Europa și la nivel internațional (OECD 2003, 2004). Aceste cadre au forme diverse, conforme specificului național și sectorial. Elementul comun al acestora este că se dorește punerea în dezbatere a problematicii complexității, din ce în ce mai mari, a sistemelor moderne de educație, formare și învățare. Scopul lor principal este de a clarifica (pentru elevi și studenți, părinți, furnizori de educație, agenți economici și decidenți) rutele principale pentru dobândirea unei anumite calificări, cum se poate progresa într-o rută profesională, în ce măsură este posibil un transfer al rezultatelor învățării și pe ce bază sunt luate deciziile privind recunoașterea calificărilor. Cadrele calificărilor sunt de asemenea utilizate pentru asigurarea calității și, pe cale de consecință a dezvoltării la nivel local, regional, sectorial și național.

În situația în care mobilitatea celor care muncesc și a celor care învață este în creștere, ceea ce face ca cetățenii să beneficieze de educație și formare profesională în diferite țări, și în condițiile în care învățarea pe tot parcursul vieții a devenit o necesitate, comunicarea între cadrele calificărilor din diverse țări capătă o importanță crescută. Întrebări referitoare la progres, transfer, acumulare, recunoaștere și asigurarea calității pot fi doar într-o măsură limitată tratate în contextul cadrelor naționale sau sectoriale izolate; soluția posibilă este construirea punților de legătură între aceste cadre și sisteme prin care să fie facilitată comunicarea, comparabilitatea și încrederea reciprocă.

## **2.2 Mandatul politic**

Din anul 2003, decidenții în domeniul politicilor la nivel european au solicitat deseori elaborarea și implementarea unui Cadru European al Calificărilor, care să consolideze legăturile între cadrele de la nivel național și sectorial, sprijinind astfel învățarea pe parcursul întregii vieți.

Raportul Comun Interimar al Consiliului (pentru Educație) și al Comisiei (februarie 2004) privind implementarea Programului<sup>5</sup> de lucru „Educație și formare profesională 2010” acordă prioritate elaborării unui Cadru European al Calificărilor, acest demers reprezentând o contribuție esențială în realizarea obiectivelor strategiei Lisabona. Raportul stipulează că un asemenea cadru poate fi o referință comună care facilitează și promovează transparența, transferul și recunoașterea calificărilor și a competențelor la nivel european.

---

<sup>5</sup> [http://europa.eu.intcomm/education/policies/2010/doc/jir\\_council\\_final.pdf](http://europa.eu.intcomm/education/policies/2010/doc/jir_council_final.pdf)

În Comunicatul de la Maastricht (14 decembrie 2004) privind viitoarele priorități ale cooperării europene consolidate în domeniul formării profesionale (VET), miniștrii responsabili pentru VET din cele 32 de țări, partenerii sociali europeni și Comisia au convenit să acorde prioritate elaborării unui Cadru European al Calificărilor flexibil și deschis, care să devină o referință comună în sprijinul facilitării recunoașterii și transferabilității calificărilor din sistemul VET și al învățământului general<sup>6</sup> (învățământ secundar și superior).

În învățământul superior, în cadrul procesului Bologna, conferința ministerială de la Berlin (septembrie 2003) a încurajat Statele Membre să elaboreze un cadru cuprinzător al calificărilor. Acest fapt a dus la adoptarea „Cadrului Calificărilor din spațiul european al învățământului superior” la conferința ministerială de la Bergen (mai 2005). În ceea ce privește legătura între „Spațiul european al învățământului superior” (EHEA) și EQF, miniștrii au declarat că este crucial să „se asigure complementaritatea între cadrul cuprinzător pentru EHEA și cadrul extins propus pentru calificările corespunzătoare procesului de învățare pe tot parcursul vieții, care cuprind învățământul general precum și pe cel profesional, acum în curs de dezvoltare în Uniunea Europeană, precum și în unele țări participante”<sup>7</sup>.

În martie 2005 Consiliul European a solicitat adoptarea EQF în 2006, consolidând astfel semnificativ sprijinul politic de a duce la împlinire această inițiativă.

### 3. BAZA CONCEPTUALĂ PENTRU EQF

Elaborarea și implementarea cu succes a EQF presupune acordul privind semnificația unor termeni cheie. Următoarele definiții pentru învățare și rezultatele învățării, competențe, calificări și cadru (cadre) sunt bazate pe activitatea OECD, CEDEFOP și a altor organizații internaționale și preiau rezultatele obținute în procesele Bologna și Copenhaga. Conceptele au fost adaptate scopului specific de a elabora un meta-cadru european al calificărilor. O serie de alte concepte relevante sunt definite în Anexa 5.

#### 3.1 Învățarea pe parcursul întregii vieți și rezultatele învățării

Obiectivul cheie al EQF (vezi de asemenea capitolul 4) este de a sprijini învățarea pe parcursul întregii vieți și de a se asigura că rezultatele învățării sunt valorificate și utilizate în mod corespunzător. CEDEFOP propune următoarea definiție pentru învățare:

*Învățarea este un proces cumulativ prin care o persoană asimilează gradual noțiuni din ce în ce mai complexe și abstracte (concepte, categorii și tipuri de comportament sau modele) și/sau*

<sup>6</sup> Comunicatul Maastricht precizează că: Acesta va asigura transparența și mobilitatea în interiorul sistemelor de educație și formare profesională, va asigura o referință pentru validarea competențelor dobândite în contexte de învățare informală și va sprijini funcționarea efectivă a piețelor de muncă europene, naționale și sectoriale. Cadrul trebuie să se sprijine pe un set de niveluri comune de referință. Acesta trebuie să se sprijine pe instrumente adoptate la nivel european și mai ales pe mecanisme pentru asigurarea calității în scopul creării încrederii reciproce. Cadrul trebuie să faciliteze la nivel european dezvoltarea voluntară a educației și formării profesionale bazate pe competențe profesionale. Acest demers va permite sectoarelor să abordeze noile provocări ale sistemelor de educație și formare profesională determinate de procesul de internaționalizare a comerțului și tehnologiei.

<sup>7</sup> „The European Higher Education Area – Achieving the goals”. Comunicatul conferinței miniștrilor europeni pentru învățământ superior, Bergen, 19-20 mai 2005

*dobândește deprinderi și competențe generale. Acest proces se desfășoară în context informal, de exemplu prin activități recreative, precum și în contexte de învățare formală care includ și locul de muncă.*

Termenul de *rezultat al învățării* este un element esențial în eforturile realizate la nivel național, regional și sectorial în vederea revizuirii sistemelor de educație și formare. Spre exemplu în formarea profesională un număr de țări europene au introdus sisteme de performanță bazate pe rezultatele învățării. Aceeași tendință poate fi regăsită și în învățământul superior unde rezultatele învățării sunt considerate elemente esențiale în reformele în curs de desfășurare. În cele din urmă, multe din eforturile întreprinse pentru dezvoltarea și stabilirea calificărilor sectoriale (și a cadrelor de calificări) utilizează rezultatele învățării ca elemente de construcție a calificărilor. În acest context, se folosește următoarea definiție<sup>8</sup>:

*Setul de cunoștințe, deprinderi și/sau competențe pe care o persoană le-a dobândit sau este capabil să le demonstreze după finalizarea procesului de învățare. Rezultatele învățării sunt declarațiile privitoare la ceea ce se așteaptă ca o persoană să știe, să înțeleagă și/sau să fie capabilă să facă la sfârșitul unei perioade de studiu.*

Rezultatele învățării pot fi formulate în mai multe scopuri; în legătură cu unități, module și programe de studiu. Acestea pot fi mai departe folosite de autoritățile naționale pentru definirea completă a unei calificări – câteodată structurată în interiorul sau în legătură cu cadre și sisteme de calificări. Organismele internaționale pot utiliza rezultatele învățării în scopul asigurării transparenței, comparabilității, transferului și recunoașterii de credite.

### **3.2 Competență<sup>9</sup>**

Pe baza literaturii de specialitate publicată în Franța, Marea Britanie, Germania și Statele Unite ale Americii, propunem următoarea definiție.

*Competența include: i) competențe cognitive care vizează utilizarea teoriei și a conceptelor, precum și a capacităților de cunoaștere dobândite tacit și informal prin experiență; ii) competențe funcționale (deprinderi sau capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată), acele sarcini pe care o persoană trebuie să fie capabilă să le facă atunci când acționează într-un anumit domeniu de activitate, context de învățare sau activitate socială; iii) competențe personale care vizează capacitatea adoptării unei atitudini și/sau comportament adecvat într-o situație particulară; iv) competențe etice care presupun demonstrarea anumitor valori personale și profesionale.*

<sup>8</sup> Această definiție este bazată pe elemente propuse de CEDEFOP (2004) și grupul de lucru Bologna privitoare la cadrul calificărilor, februarie 2005, p.39

<sup>9</sup> Definițiile calificărilor și competențelor furnizate în această notă sunt compatibile cu cele aprobate de partenerii sociali europeni în 2001: Competențele sunt cunoștințe, deprinderi și capacități de utilizare a cunoștințelor într-o situație de muncă dată; Calificările sunt o expresie formală a deprinderilor tehnice și profesionale ale angajaților. Acestea sunt recunoscute la nivel național și sectorial.

\* Nota CNDIPT: versiunea în limba franceză operează cu conceptul „certification”.

Conceptul este astfel utilizat într-o manieră integratoare, ca expresie a abilităților unei persoane de a combina – în mod autonom, tacit sau explicit, într-un anumit context, diferite capacități de cunoaștere și deprinderi anterior dobândite. Aspectul „autonomiei” este vital pentru concept deoarece acesta furnizează o bază pentru distingerea diferențelor între nivelurile de competență. Dobândirea unui anumit nivel de competență poate fi percepută ca fiind capacitatea unei persoane de a utiliza și combina capacitățile de cunoaștere, deprinderile și competențele generale în acord cu diversele cerințe specifice unui anumit context, situații sau probleme. Cu alte cuvinte, capacitatea individului de a face față schimbării, situațiilor complexe și neprevăzute determină nivelul său de competență. Această semnificație a competențelor se va reflecta în nivelurile de referință descrise în acest document în care se va face distincția între cunoștințe (care vizează elementul (i) din definiția anterioară), deprinderi (care vizează elementul (ii) din aceeași definiție) și competențe generale (care vizează elementele (iii) și (iv) din definiția anterioară).

### 3.3 Calificări\*

Termenul *calificare* este crucial pentru EQF și trebuie definit într-o manieră care să coroboreze cât mai multe dintre semnificațiile comune existente. Utilizând abordările OECD, propunem următoarea definiție:

O calificare este dobândită atunci când un organism abilitat constată că nivelul de învățare la care a ajuns o persoană a atins un anumit standard al capacităților de cunoaștere, deprinderilor și competențelor generale. Standardul rezultatelor învățării este confirmat prin intermediul unui proces de evaluare sau prin finalizarea cu succes a unui program de studiu. Învățarea și evaluarea în vederea obținerii unei calificări se poate realiza printr-un program de studiu și/sau prin experiența la locul de muncă. O calificare conferă recunoașterea oficială a valorii rezultatelor învățării pentru piața muncii, precum și pentru educația și formarea profesională continuă. O calificare conferă un drept legal de a practica o ocupație/meserie/profesie.

Acordarea calificărilor se bazează esențialmente pe autoritatea instituțiilor emitente din cadrul sistemului național de educație și formare profesională. Se poate observa din ce în ce mai mult, însă, că instituții și asociații, altele decât autorităților responsabile cu politicile pentru calificări naționale, cer dreptul de a valida/recunoaște rezultatele învățării. EQF trebuie să ia în considerare această tendință pentru a facilita corelarea cadrelor și sistemelor de calificări naționale și sectoriale.

### 3.4 Cadrul calificărilor

Cadrelor calificărilor operaționale la nivel național, regional sau sectorial pot avea multe forme, motiv pentru care și acest termen este necesar să fie definit și utilizat unitar. OECD utilizează următoarea definiție:

Cadrul calificărilor este un instrument pentru dezvoltarea și clasificarea calificărilor în concordanță cu un set de criterii specifice nivelurilor de învățare dobândite. Acest set de criterii poate fi implicit în înșiși descriptorii calificărilor sau poate fi explicit sub forma unui set de descriptorii de nivel. Cadrul calificărilor poate cuprinde toate rezultatele învățării și rutele de învățare sau se poate limita la un anumit sector educațional, cum ar fi de exemplu educație

inițială, educația adulților și formarea profesională sau la un anumit domeniu ocupațional. Unele cadre ale calificărilor au o arhitectură mai complexă și o structură mai închisă decât altele; unele au o bază legală, iar altele sunt rezultatul consensului partenerilor sociali. Toate cadrele calificărilor însă creează premisele pentru îmbunătățirea calității, accesibilității, a legăturilor și recunoașterii calificărilor pe piața muncii, într-o țară și la nivel internațional.

### 3.5 Meta-cadru

Un meta-cadru – asemenea EQF – are funcția unui sistem de organizare care facilitează beneficiarilor să perceapă clar modul în care calificările din diferite sisteme naționale și sectoriale relaționează între ele. Acest lucru se realizează printr-o structură de niveluri comune de referință a rezultatelor învățării. Însă meta-cadru nu are nici funcții de echivalare a calificărilor și nici relevanță pentru negocierea salariilor sau pentru stabilirea prin lege a acestora, după cum nu are nici funcții de asigurare a calității; toate aceste funcții este necesar a fi reglementate la nivel național sau sectorial. Astfel, un meta-cadru poate arăta chiar diferit de cadrele obișnuite ale calificărilor. Noi sugerăm următoarea definiție:

Un meta-cadru poate fi înțeles ca mijloc de facilitare a corelării unui cadru al calificărilor cu alte cadre și, în consecință, permite corelarea unei calificări dintr-un cadru cu o calificare dintr-un alt cadru. Un meta-cadru are ca obiectiv principal crearea încrederii în rezultatele corelării calificărilor realizată între țări și între sectoare prin definirea principiilor pentru procedurile de asigurare a calității, orientării și informării, precum și prin crearea mecanismelor de transfer și acumulare de credite care să opereze astfel încât transparența necesară la nivel național și sectorial să fie asigurată și la nivel internațional.

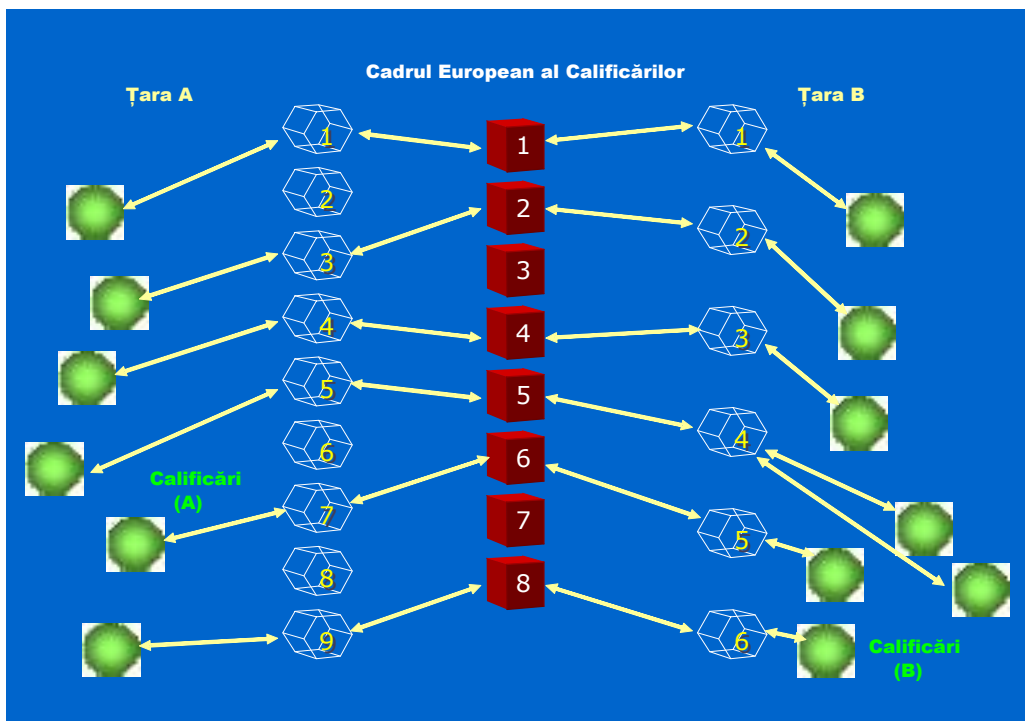


Figura 1

Figura 1 ilustrează cum se poate simplifica modul de relaționare între diferite cadre și sisteme naționale prin introducerea nivelurilor comune de referință și a principiilor comune de cooperare. Figura ilustrează – în mod abstract – complexitatea cadrelor și sistemelor naționale. O cooperare bilaterală sau multilaterală între cadre și sisteme va fi extrem de complexă și va limita în mod drastic transparența, transferul și recunoașterea calificărilor.

#### 4. OBIECTIVELE ȘI FUNCȚIILE PRINCIPALE ALE EQF

EQF, după cum este descris, este un meta-cadru care facilitează relaționarea și comunicarea între cadre și sisteme naționale și sectoriale. EQF va facilita transferul, transparența și recunoașterea calificărilor – înțelese ca rezultate ale învățării evaluate și certificate de un organism abilitat la nivel național sau sectorial. Funcția principală a EQF va fi consolidarea încrederii reciproce între diverși parteneri implicați în învățarea pe parcursul întregii vieți. Aceasta este considerată a fi o condiție necesară în vederea reducerii barierelor de acces la învățare, precum și a utilizării efective a cunoștințelor, a deprinderilor și a competențelor generale. EQF va avea următoarele funcții:

- EQF va stabili un element comun de referință – care vizează rezultatele învățării, precum și nivelurile de competență - simplificând comunicarea între furnizori și beneficiari în sistemul de educație și formare profesională. Acest fapt presupune niveluri de referință și descriptori care să fie suficient de generici pentru a cuprinde diversitatea calificărilor existente la nivel național și sectorial. Aceștia trebuie de asemenea să permită diferențieri între niveluri – exprimate în termeni de competențe și expertiză prezentate ierarhizat, de la simplu la complex.
- EQF va funcționa ca un mecanism de traducere – convertor sau grilă de lectură - facilitând astfel ierarhizarea și compararea rezultatelor învățării. Acest lucru este important la nivel european dar, din ce în ce mai mult, și la nivel național, regional și sectorial.
- EQF va funcționa ca referință comună pentru asigurarea calității și dezvoltarea educației și formării profesionale.
- EQF va furniza o referință pentru dezvoltarea calificărilor sectoriale. Introducerea nivelurilor comune de referință și a descriptorilor va permite partenerilor să identifice interconexiuni, sinergii și potențiale suprapuneri.
- EQF va fi un vector al schimbărilor la nivel european, național și sectorial în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți, sprijinind etapele de implementare a obiectivelor comune ale sistemelor europene de educație și formare care au fost stabilite în 2002<sup>i</sup>.

EQF va avea relevanță directă pentru decidenții și experții de la nivel național și sectorial din domeniul educației, formării profesionale și învățării. Relevanța EQF la nivel individual va fi asigurată prin dezvoltarea și implementarea instrumentelor comune precum sistemul de transfer și acumulare de credite, instrumentul Europass și baza de date Ploteus privind oportunitățile de învățare. După adoptarea EQF, calificările acordate la nivel național sau sectorial trebuie să

conțină referiri clare privind corelarea cu EQF, consolidând și mai mult relevanța directă a cadrelor calificărilor pentru persoane.

EQF nu va îndeplini următoarele funcții:

- EQF nu va înlocui cadrele naționale sau sectoriale existente sau în curs de adoptare; acesta va avea funcții suplimentare și diferite și nu va fi înțeles ca „sumă” sau „medie” a cadrelor naționale/sectoriale.
- EQF nu poate cuprinde descrieri detaliate ale calificărilor, rutelor sau condițiilor de acces la învățare. Aceasta este sarcina cadrelor calificărilor la nivel național și/sau sectorial. Sistemele naționale și instituțiile își vor păstra dreptul de a decide funcții suplimentare ale EQF în țara respectivă.
- EQF nu cuprinde proceduri pentru definirea noilor calificări sau pentru informarea cu privire la calificările dintr-o anumită țară, respectiv sector. Această funcție revine cadrelor calificărilor de la nivel național și sectorial.
- EQF nu are funcții de echivalare sau comparare detaliată a anumitor calificări, nu facilitează negocieri salariale sau reglementări ale salarizării și nu are nici funcții de asigurare a calității; aceste funcții vor fi realizate de autorități naționale sau sectoriale.
- EQF nu este un mecanism pentru luarea deciziilor finale privind recunoașterea calificărilor. Aceste decizii trebuie luate de agenții sau organisme abilitate la nivel sectorial, național și internațional pe baza transparenței crescute pe care o asigură EQF.

În comparație cu cadrele naționale și sectoriale, EQF va îndeplini astfel funcții suplimentare și diferite. EQF răspunde nevoilor partenerilor (beneficiari și furnizori din educație, formare și învățare) la diferite niveluri decizionale. EQF trebuie să:

- faciliteze persoanelor mobilitatea în interiorul și între sisteme complexe și să le permită acestora să identifice la ce nivel se situează propriile rezultate ale învățării.
- furnizeze sprijin direct autorităților, instituțiilor de educație și formare, precum și altor furnizori, facilitându-le localizarea și compararea ofertelor lor de învățare pe baza unei referințe comun acceptate în Europa.
- furnizeze o referință comună pentru acele autorități cu responsabilități în recunoașterea educației, formării și a rezultatelor învățării. EQF se poate de asemenea dovedi important în procesul de evaluare și recunoaștere a calificărilor din afara Europei.
- furnizeze o referință comună pentru organizațiile și asociațiile sectoriale și de ramură, care să le faciliteze identificarea interconexiunilor, sinergiilor și a posibilelor suprapuneri între oferte la nivel sectorial și național.



Lista de mai sus demonstrează că EQF este un cadru cu obiective multiple pentru o serie de parteneri care acționează la diferite niveluri decizionale. Elementul comun al acestor parteneri este însă nevoia de a răspunde corespunzător cerințelor de învățare pe parcursul întregii vieți.

Rolul EQF este acela de a furniza o perspectivă metodologică și conceptuală comună cu scopul să informeze și să sprijine reforma la nivel național și sectorial. Deși introducerea unei structuri cu niveluri de referință non-prescriptive contribuie la procesul de schimbare, totuși trebuie să existe un set de principii și proceduri stabilite de comun acord, care să orienteze cooperarea și interacțiunea între parteneri și cadrele calificărilor la nivel european, național și sectorial. În consecință, elaborarea EQF trebuie făcută în paralel cu elaborarea cadrelor calificărilor la nivel național și sectorial în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți. Acest demers va fi în concordanță cu propunerile din învățământul superior unde implementarea unui cadru al calificărilor este legată de crearea cadrelor naționale (vezi de asemenea capitolul 6 și 8).

## **5. NIVELURI COMUNE DE REFERINȚĂ PENTRU REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII**

Elementul central al EQF va fi un set de elemente de referință definite prin rezultatele învățării care vor fi corelate cu calificările prin intermediul cadrelor calificărilor (naționale și sectoriale) deja existente în Europa. Aceste elemente de referință vor fi sistematizate într-o structură ierarhică pe niveluri care cuprinde întreaga varietate de calificări, de la cele care se dobândesc în învățământul obligatoriu până la cele mai avansate calificări, ale specialiștilor, inclusiv acele calificări dobândite în contexte de învățare non-formală și informală, prin diversele oportunități de învățare pe parcursul întregii vieți. Această gamă de calificări este descrisă folosind în mod adecvat elemente de referință naționale și sectoriale în vederea prezentării cât mai fidele a calificărilor furnizate; câteodată această descriere reprezintă cadrul național al calificărilor construit pe niveluri de calificare. EQF se bazează pe aceste sisteme naționale și sectoriale și astfel este important ca numărul de niveluri din EQF să reflecte experiențele curente precum și informațiile oferite de cercetarea internațională privind nivelurile asociate cadrelor calificărilor.

### **5.1 Opt niveluri**

Cercetarea realizată în sprijinul elaborării sistemului de credite transferabile pentru VET a ajuns la concluzia că 8 niveluri constituie un număr adecvat pentru cadrul european care acoperă învățământul superior și VET<sup>10</sup>. Acest număr se bazează pe analiza datelor provenite din cercetare, pe structura de organizare a muncii în companii și pe acordurile Bologna, privitoare la ciclurile din învățământul superior. O structură pe opt niveluri furnizează „cea mai bună corelare” cu principalele structuri naționale de cadre ale calificărilor din multe țări. Trebuie stabilit un echilibru între posibilitatea de a avea un număr mic de niveluri generale care vor fi ușor de înțeles și un număr mai mare care va furniza informații mai detaliate despre fiecare nivel dar, care ar fi dificil de perceput ca un cadru transparent. Din momentul publicării raportului

---

<sup>10</sup> Această cercetare, realizată de CEDEFOP la cererea Comisiei (Coles și Qates 2005) se referă la experiențele țărilor care elaborează cadre ale calificărilor pentru învățarea pe parcursul întregii vieți precum și la cercetarea academică, care analizează diferitele niveluri de dezvoltare a competențelor (ex. cercetare realizată de Dreyfus, Jacques și alții).

CEDEFOP, structura cu opt niveluri a fost în general acceptată de organisme cu atribuții în domeniul calificărilor, inclusiv structuri care operează în afara domeniului formării profesionale.

Fiecare nivel de referință din EQF cere o descriere a ceea ce este distinct pentru calificările care sunt clasificate la acel nivel. Scrierea acestor descriptori de nivel este un proces complex deoarece există mai multe forme posibile de descriere. Totuși utilizarea conceptului de competență ca element principal al descriptorilor de nivel a oferit claritate multor beneficiari ai cadrelor calificărilor și va permite EQF să devină un adevărat meta-cadru al calificărilor care lasă țărilor și sectoarelor sarcina de a stabili structura programelor de învățare și structura calificărilor (inclusiv conținutul, modul de furnizare și de evaluare a programului). Referirea la competențe și rezultate ale învățării corespunde instrumentelor din învățământul superior – de exemplu Sistemul european de transfer și acumulare de credite (ECTS) - și este un concept convenabil pentru multe calificări din formarea profesională.

## **5.2 Rezultatele învățării**

Grupul de experți al Comisiei Europene a propus ca fiecare nivel calificări din EQF să fie descris din perspectiva a trei tipuri de rezultate ale învățării:

- cunoștințe;
- deprinderi;
- competențe generale, descrise ca rezultate personale și profesionale.

Aceste trei tipuri de rezultate pot fi descrise la fiecare nivel al EQF într-o manieră care facilitează detalierea și exemplificarea pe care le pot realiza organisme naționale și sectoriale. În consecință, fiecare nivel din EQF poate fi descris în termeni de rezultate tipice ale învățării care sunt așteptate și nu trebuie incluse detalii despre anumite calificări sau sisteme care operează în diferite țări și sectoare. Prin adoptarea unei astfel de perspective a structurii EQF, fiecare calificare națională sau sectorială poate fi corelată cu un anumit nivel din EQF de către experții naționali și sectoriali precum și de către organismele abilitate.

O activitate minuțioasă a fost realizată pentru a formula tipurile de rezultate ale învățării adecvate unui cadru european. Au fost menționate diverse rapoarte realizate pentru a clarifica conceptele și problematica specifică descrierii rezultatelor învățării și a competențelor. Cele trei tipuri de rezultate ale învățării (cunoștințe, deprinderi și competențe personale și profesionale) sunt dezvoltate pornind de la cel mai scăzut până la cel mai ridicat nivel de calificare. Este important să se încerce definirea acestei progresii a rezultatelor învățării astfel încât nivelurile EQF să fie clar progresive și să poată fi definite cu acuratețe atunci când toate cele trei tipuri de rezultate ale învățării sunt combinate pentru a forma un descriptor de nivel. Tabelul 1 de mai jos prezintă cele 8 niveluri comune de referință și este bazat pe analiza progresiei celor trei tipuri de rezultate ale învățării. Anexa 1 furnizează aceeași informație în alt format pentru a evidenția progresia celor trei tipuri de rezultate ale învățării pe parcursul celor opt niveluri.

**Tabelul 1: opt niveluri de referință cuprinse în Cadrul European al Calificărilor definite prin rezultate ale învățării**

Nivel	Cunoștințe (capacități de cunoaștere)	Deprinderi	Competențe personale și profesionale			
			<i>(i) Autonomie și responsabilitate</i>	<i>(ii) Capacitatea de a învăța</i>	<i>(iii) Competențe sociale și de comunicare</i>	<i>(iv) Competențe profesionale</i>
1.	Să memoreze cunoștințe generale de bază.	Să utilizeze deprinderi de bază pentru a efectua sarcini simple.	Să îndeplinească sarcini de lucru, în timpul muncii sau al studiului sub supraveghere directă și să demonstreze eficiență personală în contexte simple și stabile.	Să accepte îndrumare în procesul de învățare.	Să răspundă în scris și oral mesajelor simple  Să-și asume propriul rol social.	Să demonstreze cunoașterea procedurilor de rezolvare a problemelor.
2.	Să memoreze și să înțeleagă cunoștințele de bază dintr-un anumit domeniu; cunoștințele vizate sunt limitate la fapte și idei principale.	Să utilizeze deprinderi și competențe cheie <sup>11</sup> în vederea îndeplinirii sarcinilor în care acțiunea este determinată de reguli care definesc rutine și strategii.  Să selecteze și să aplice metodele, instrumentele și materialele de bază.	Să își asume responsabilitate limitată pentru îmbunătățirea performanței în muncă sau studiu în contexte simple și stabile, precum și în cadrul unui grup omogen, cunoscut.	Să caute îndrumare în învățare.	Să răspundă în scris și oral mesajelor simple, dar detaliate.  Să își adapteze rolul în funcție de diferite contexte sociale.	Să rezolve probleme utilizând informațiile furnizate.

<sup>11</sup> <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

3.	Să aplice cunoștințe dintr-un domeniu care includ procese, tehnici, materiale, instrumente, echipamente, terminologie și un număr limitat de idei teoretice.	Să utilizeze o gamă de deprinderi specifice domeniului pentru a îndeplini sarcini și să facă dovada interpretării datelor prin selectarea și adaptarea metodelor, instrumentelor și a materialelor.  Să evalueze diferitele abordări ale sarcinilor de efectuat.	Să își asume responsabilitatea pentru realizarea sarcinilor și să demonstreze o anumită autonomie în realizarea rolului pe care îl are în muncă sau în studiu, în contexte general stabile, dar în care există și anumiți factori care se pot schimba.	Să își asume responsabilitatea pentru propriul proces de învățare.	Să elaboreze (și să răspundă la) mesaje scrise și orale detaliate.  Să își asume responsabilitatea autocunoașterii și a propriului comportament.	Să rezolve probleme utilizând surse de informații bine cunoscute având în vedere și anumite aspecte ale problematicii sociale.
4.	Să utilizeze o gamă extinsă și variată de cunoștințe practice și teoretice specifice unui domeniu.	Să elaboreze abordări strategice pentru îndeplinirea sarcinilor care apar în timpul muncii sau al studiului, prin aplicarea cunoștințelor specializate și prin utilizarea surselor de informații specializate.  Să evalueze rezultatele obținute prin raportare la	Să își exercite rolul/atribuțiile sub îndrumare în contexte specifice de muncă sau studiu care sunt de obicei previzibile și în care sunt implicați mulți factori care generează schimbarea, dintre care unii interacționează.  Să formuleze	Să demonstreze capacitatea de auto-gestionare a procesului de învățare.	Să elaboreze (și să răspundă la) mesaje scrise și orale detaliate, în situații noi.  Să-și îmbunătățească comportamentul pe baza auto-cunoașterii.	Să rezolve probleme prin utilizarea informațiilor din surse specializate luând în considerare aspecte sociale și etice relevante.

		demersul strategic adoptat.	propuneri de ameliorare a rezultatelor.  Să controleze activitățile de rutină realizate de membrii echipei pe care o coordonează și să ia decizii privind pregătirea profesională a acestora.			
5.	Să utilizeze cunoștințe teoretice și practice variate, deseori specializate în cadrul unui domeniu și să demonstreze conștientizarea limitelor cunoștințelor dobândite.	Să elaboreze răspunsuri strategice și creative în căutarea soluțiilor pentru probleme concrete și abstracte bine definite.  Să demonstreze capacitatea de a utiliza cunoștințe teoretice și practice în identificarea unor noi soluții pentru sarcinile de lucru	Să gestioneze independent proiecte care solicită soluționarea problemelor în care intervin mulți factori dintre care unii interacționează și conduc la schimbări neprevăzute.  Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor.  Să conducă	Să-și evalueze rezultatele învățării și să-și identifice nevoile de învățare pentru definirea propriului plan de dezvoltare profesională.	Să transmită omologilor, superiorilor și clienților idei bine structurate și coerente utilizând informații calitative și cantitative.  Să exprime o viziune personală asumată asupra lumii care să reflecte angajamentul față de semenii.	Să formuleze răspunsuri pentru probleme abstracte și concrete.  Să demonstreze experiența interacțiunilor la un nivel operațional specific unui domeniu.  Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice relevante.

			<p>persoane și să îmbunătățească performanțele proprii și ale celor pe care îi conduce.</p> <p>Să pregătească profesional persoanele pe care le conduce și să dezvolte performanțele echipei.</p>			
6.	<p>Să utilizeze cunoștințe detaliate teoretice și practice specifice unui domeniu. Să demonstreze cunoașterea avansată a domeniului prin capacitatea de a realiza analize critice ale teoriilor și principiilor.</p>	<p>Să demonstreze stăpânirea metodelor și instrumentelor într-un domeniu complex și specializat și să demonstreze capacități de inovare în utilizarea metodelor.</p> <p>Să construiască și să susțină argumentele utilizate în rezolvarea problemelor.</p>	<p>Să demonstreze responsabilități de organizare administrativă, de management al resurselor și al echipei în contexte de muncă sau de studiu nepredictibile care presupun rezolvarea unor probleme complexe, caracterizate printr-o multitudine de factori care interacționează.</p>	<p>Să evalueze în mod consecvent propriul proces de învățare și să-și identifice nevoile de formare.</p>	<p>Să comunice idei, probleme și soluții atât audienței specializate cât și celei nespecializate utilizând o gamă de tehnici care implică informații calitative și cantitative. Să exprime o viziune personală asumată asupra lumii care să reflecte solidaritatea cu ceilalți.</p>	<p>Să colecteze și să interpreteze date relevante într-un domeniu pentru rezolvarea problemelor.</p> <p>Să demonstreze experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional, în medii de muncă complexe.</p> <p>Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice care apar în muncă sau studiu.</p>

			Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor și să arate inițiativă în procesele de management care includ formarea colaboratorilor pentru a dezvolta performanțele echipei.			
7.	Să utilizeze cunoștințe teoretice și practice specializate, cele mai avansate în domeniul respectiv. Aceste cunoștințe constituie baza originalității în dezvoltarea și/sau aplicarea ideilor.  Să demonstreze capacități analitice privitoare la cunoștințele din domeniul respectiv și al celor care sunt la interfața dintre domenii.	Să realizeze diagnoze bazate pe cercetare în vederea rezolvării problemelor prin integrarea cunoștințelor noi sau interdisciplinare și să elaboreze judecăți pe baza unor informații incomplete sau limitate.  Să dezvolte noi deprinderi ca răspuns la noile cunoștințe și tehnici care apar.	Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă sau de studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează.  Să evalueze și să îmbunătățească performanța strategică a echipelor.	Să demonstreze autonomie în procesul de învățare precum și un nivel ridicat de înțelegere a proceselor de învățare.	Să comunice audienței de specialiști și nespecialiști rezultatele proiectelor, metodele și principiile de bază folosind tehnici adecvate.  Să observe atent și să reflecteze asupra normelor sociale și relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.	Să rezolve probleme prin integrarea surselor de informații complexe, câteodată incomplete, în contexte noi și nefamiliare.  Să demonstreze utilizarea experienței într-un mediu de muncă interactiv pentru managementul schimbării într-un mediu complex.  Să răspundă problematicilor sociale, științifice și etice care apar în muncă sau studiu.

8.	<p>Să utilizeze cunoștințe specializate pentru a analiza critic, a evalua și a sintetiza idei noi și complexe, cele mai avansate în domeniu.</p> <p>Să extindă sau să redefinească cunoștințele și/sau practica profesională existente în cadrul unui domeniu sau la interfața cu alte domenii.</p>	<p>Să cerceteze, să conceapă, să proiecteze, să implementeze și să adapteze proiecte care conduc la noi cunoștințe și soluții procedurale.</p>	<p>Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă sau de studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează.</p> <p>Să evalueze și să revizuiască performanța strategică a echipelor.</p>	<p>Să demonstreze capacitatea de angajament durabil față de elaborarea de idei sau procese noi, precum și un nivel ridicat de înțelegere a proceselor de învățare.</p>	<p>Să comunice cu autoritate profesională prin angajarea într-un dialog critic cu omologii dintr-o comunitate de specialiști.</p> <p>Să observe atent și să reflecteze asupra normelor sociale și a relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.</p>	<p>Să analizeze critic, să evalueze și să sintetizeze idei noi și complexe și să ia decizii strategice pe baza acestor procese.</p> <p>Să demonstreze experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional, precum și capacitatea de a lua decizii strategice într-un mediu complex.</p> <p>Să acționeze pentru progresul social și promovarea eticii.</p>
----	---	--	---	--	--	---



Statelor Membre, autorităților naționale, organismelor sectoriale precum și furnizorilor de formare le va reveni sarcina de a revizui sistemele actuale de calificări și programele aferente. De asemenea, trebuie să asigure că acestea pot fi înțelese ca fiind bazate pe rezultate ale învățării facilitând astfel utilizarea lor ca elemente de referință pentru un Cadru European al Calificărilor. Tabelul anterior care ilustrează rezultatele învățării, este un instrument care va permite experților, precum și organismelor competente să ducă la bun sfârșit această sarcină. Calificările specifice pot fi în mod particular legate de un tip de rezultat al învățării cu o focalizare diminuată asupra altor tipuri de rezultate. Este puțin probabil ca o calificare să se potrivească cu toate tipurile de rezultate ale învățării la diferite niveluri. O calificare particulară acordată la nivel național sau sectorial poate fi corelată cu un nivel EQF. Astfel, tabelul 1 oferă oportunitatea unei corelări optime a calificărilor naționale și sectoriale cu un nivel și nu trebuie interpretat ca definind un set precis de rezultate pentru fiecare nivel în parte.

„Descriptorii Dublin” adoptați în procesul Bologna pentru învățământul superior, au fost în mare măsură utilizați să reflecte cele mai înalte 4 niveluri ale EQF. În cazul în care descriptorii Dublin au fost modificați pentru a deveni descriptori EQF, acest fapt a fost făcut cu scopul de (i) a realiza consistența cu descriptorii de nivel mai scăzut, (ii) a se asigura că centrarea pe rezultatele învățării este menținută și (iii) pentru a include rezultate ale învățării în formarea profesională de nivel ridicat. Anexa 3 prezintă concordanța între descriptorii Dublin și descriptorii EQF.

### **5.3 Informații suplimentare și explicații pentru fiecare nivel EQF**

Elaborarea informațiilor suplimentare și a explicațiilor privind corelarea calificărilor cu EQF va reveni ca responsabilitate fiecărui Stat Membru. Însă, în această etapă poate fi folositor și vine în sprijinul experților care utilizează descriptorii de nivel prezentați în tabelul 1 – mai ales pentru consultări precum și pentru posibila implementare a EQF așa cum este descris aici - să aibă câteva exemple de informații suplimentare asupra nivelurilor din EQF. În acest sens, au fost pregătite o serie de exemple pentru fiecare nivel (vezi tabelul 2), care se corelează mai direct cu contextul procesului de calificare, dar nu fac parte din nivelurile de referință. De aceea se recomandă ca tabelul 1 să fie citit împreună cu informațiile suplimentare din tabelul 2.

Tabelul 2 include informații despre aspecte ale sistemelor de calificări care nu sunt legate direct de rezultatele învățării precum furnizarea programelor de studiu și progresia în carieră și învățare, care sunt de obicei asociate cu un nivel de calificare. Informațiile trebuie privite ca generale și explicative și de aceea trebuie tratate cu precauție când sunt utilizate.

Tabelul 2 reflectă faptul că sisteme bazate pe produsul învățării și rezultate ale învățării există astăzi în paralel. În timp ce perspectiva bazată pe rezultate furnizează o bază mai bună pentru un meta-cadru, există nevoia de a relaționa aceste două perspective. Versiunea curentă a tabelului a fost redactată în termeni generali și indicativi, utilizând exemple, și va fi necesar ca în momentul implementării EQF, țările să își rescrie tabelul în acord cu specificul propriilor lor nevoi.

**Tabelul 2 Informații orientative privitoare la nivelurile din EQF**

Nivel	Informații ajutătoare care sunt tipice și indicative pentru calificări la fiecare nivel
1.	<p>Contextele de învățare sunt simple și stabile și sunt centrate pe învățarea generală a deprinderilor de bază.</p> <p>Procesul de învățare se desfășoară pe parcursul învățământului obligatoriu, de regulă prin învățământ general. Poate fi de asemenea realizat prin programe de educație a adulților, precum și prin învățare în contexte non-formale și informale.</p> <p>Când sunt predate formal tinerilor, cunoștințele de bază și deprinderile sunt dezvoltate într-un mediu dirijat prin metode directe de predare. Procesul de învățare este de obicei organizat într-o școală, centru de formare, un program de formare în afara școlii sau în întreprindere. Conținutul învățării este deseori bine stabilit și reglementat. Totuși, dezvoltarea deprinderilor de bază este strâns asociată cu contextele de învățare informală de la locurile de muncă și din comunitate.</p> <p>Organismele abilitate din învățământ și formare utilizează sisteme de asigurare a calității pentru calificările formale de la nivel 1.</p> <p>Dobândirea calificărilor la nivelul 1 conduce la mai multe oportunități pentru continuarea învățării și la accesul către locuri de muncă necalificată, care pot include alte posibilități de formare profesională. Acest nivel este deseori punctul de intrare pe ruta de învățare pe parcursul întregii vieți pentru persoanele fără calificări.</p>
2.	<p>Contextele de învățare sunt stabile și se centrează pe extinderea deprinderilor de bază (inclusiv competențele cheie<sup>12</sup>) care trebuie dobândite.</p> <p>Învățarea la acest nivel este organizată formal pe parcursul învățământului obligatoriu și poate include și stagii de practică. Învățarea este de obicei realizată într-o școală, centru de educație a adulților, centru de formare profesională sau întreprindere. Învățarea poate fi, de asemenea, dezvoltată în contexte non-formale, prin învățare la locul de muncă sau educația adulților în cadrul comunității.</p> <p>Cunoștințele și deprinderile sunt dobândite formal într-un mediu dirijat, prin metode de predare directă și pregătire individualizată. Conținutul învățării este bine stabilit și reglementat. Totuși dezvoltarea deprinderilor de bază este strâns legată de contextele de învățare informală de la locurile de muncă și din comunitate.</p> <p>Organismele abilitate din învățământ și formare reglementează asigurarea calității pentru calificările de nivel 2.</p> <p>Dobândirea calificărilor de nivel 2 permite accesul la programe de formare profesională de calificare, precum și accesul la muncă necalificată, care presupune formare profesională suplimentară. Acest nivel permite accesul la învățare pe parcursul întregii vieți.</p>

<sup>12</sup> <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

3.	<p>Contextele de învățare pentru dezvoltarea și demonstrarea competențelor la acest nivel sunt în general stabile dar unii factorii se pot schimba, ceea ce permite intervenții personale pentru îmbunătățirea metodelor de învățare utilizate. Persoanele cu acest nivel de calificare vor avea de obicei experiență practică sau studii în domeniu.</p> <p>Dobândirea calificărilor specifice nivelului 3 reflectă un proces de învățare formală prin învățământ secundar superior sau educație a adulților, în școli, centre de formare profesională sau învățare la locul de muncă. Reflectă, de asemenea, și învățare non-formală, prin activități la locul de muncă. În general asociate cu o parte din învățământul secundar superior sau formare profesională de bază într-un sector ocupațional, aceste calificări de la nivelul 3 recunosc educația generală și deprinderi specifice mai multor activități profesionale.</p> <p>Predarea dirijată și pregătirea individualizată sunt caracteristicile principale ale programelor de învățare formală. Conținuturile învățării sunt bine stabilite și reglementate. Oportunitățile de învățare non-formală sunt disponibile prin programe de învățare la locul de muncă și în comunitate.</p> <p>Organismele abilitate din învățământ și cele sectoriale reglementează asigurarea calității calificărilor de nivel 3.</p> <p>Calificările specifice nivelului trei permit accesul la ocupare semi-calificată, la continuarea formării profesionale și continuarea studiilor în învățământul superior. Acest nivel poate fi o etapă cheie în ruta învățării pe parcursul întregii vieți.</p>
4.	<p>Contextul pentru dezvoltarea și demonstrarea competențelor la acest nivel este de obicei previzibil. Printre factorii implicați, numeroși sunt cei care pot schimba contextul învățării, iar unii dintre aceștia interacționează. O persoană care are acest nivel de calificare va avea de obicei experiență de muncă sau studiu într-un domeniu dat.</p> <p>Dobândirea nivelului de calificare 4 reflectă finalizarea formei de învățământ secundar superior, precum și învățare formală în învățământul post-obligatoriu, inclusiv formare la locul de muncă și programe pentru educația adulților. Se desfășoară în cadrul diferitelor instituții, dar poate fi realizat și prin învățare la locul de muncă. Calificările profesionale corespunzătoare nivelului 4 pot fi de asemenea recunoscute ca intrări în învățământul superior.</p> <p>Programele de studiu individualizate și tutoratul sunt caracteristicile principale ale programului de învățare. Conținutul programului de învățare formală este bine stabilit și reglementat de organisme abilitate în domeniu.</p> <p>Asigurarea calității la nivelul 4 de calificare constă în general în evaluări externe realizate de experți, pe baza acordurilor instituționale sau sectoriale.</p>

	<p>Persoanele care dobândesc acest nivel de calificare pot continua studiile (câteodată chiar prin învățământ superior) și pot practica o activitate profesională în munci calificate. Acest nivel de calificare sprijină de asemenea continuarea formării profesionale pentru cei care doresc să progreseze profesional. Calificările profesionale corespunzătoare nivelului 4 asigură de asemenea accesul la ocupare în muncă calificată ce presupune exercitarea atribuțiilor în mod autonom și implică sarcini de coordonare.</p>
5.	<p>Situațiile specifice de învățare la acest nivel cer ca problemele să fie soluționate într-un proces predeterminat de învățare. Sunt mulți factori, unii dintre ei interacționează și de aceea schimbarea în context poate fi imprevizibilă. Învățarea se bazează pe experiență într-un anumit domeniu, care deseori este specializat.</p> <p>Calificările profesionale corespunzătoare nivelului 5 presupun finalizarea unui program de studiu din învățământul post-secundar, ca de exemplu ucenicie combinată cu experiența ulterioară într-un domeniu. Tehnicienii cu nivel ridicat de calificare precum și managerii dobândesc aceste calificări care deseori fac legătura între învățământul secundar și cel terțiar. Calificările specifice acestui nivel din învățământul superior sunt asociate cu un „ciclu scurt” de calificare (din cadrul primului ciclu de învățare) proiectat în cadrul procesului Bologna și sunt deseori sprijinite prin manuale avansate.</p> <p>Procesul de învățare la acest nivel solicită un anumit grad de autonomie pentru cel care învață, implicând cunoștințe și proceduri bine stabilite și este de obicei realizat prin programe de studiu individualizate și tutorat.</p> <p>Asigurarea calității este de regulă realizată prin evaluări ale experților asociate cu cerințe procedurale instituționalizate.</p> <p>Dobândirea calificărilor profesionale corespunzătoare nivelului 5 furnizează acces la programe de studiu din învățământ superior de la nivelul 6 (deseori cu dispensă de credite), la ocuparea unui loc de muncă cu nivel ridicat de calificare sau permite progresul în carieră prin recunoașterea capacităților profesionale. Aceste calificări pot de asemenea furniza acces direct la locuri de muncă cu atribuții manageriale.</p>
6.	<p>Situațiile de învățare sunt de obicei instabile la nivelul 6 și solicită soluționarea unor probleme complexe în timpul procesului de învățare. Sunt mulți factori care interacționează, aceasta însemnând că schimbarea din cadrul contextului de învățare este imprevizibilă. Învățarea este deseori la nivel ridicat de specializare.</p> <p>Învățarea pentru calificările profesionale corespunzătoare nivelului 6 se desfășoară în instituții de învățământ superior. Totuși situațiile de muncă furnizează de asemenea un context deosebit de solicitant ceea ce face ca organismele sectoriale și profesionale să recunoască rezultatele învățării obținute la locul de muncă. Învățarea la nivelul 6 se bazează pe cunoștințele din învățământul secundar superior și, fiind sprijinită de manuale avansate, include în mod obișnuit cunoștințele cele mai avansate din domeniul de studiu respectiv. Persoanele care lucrează ca experți sau în poziții manageriale dobândesc aceste calificări.</p>

	<p>Calificările corespunzătoare nivelului 6 sunt asociate cu primul ciclu de pregătire din învățământul superior structurat conform procesului Bologna.</p> <p>Experții conduc procesul de învățare fie prin predare dirijată, fie prin pregătire practică asistată. Cei care învață au control limitat asupra conținutului formal și a metodelor utilizate, dar așteptările sunt ca ei să manifeste autonomie în cercetare și să fie capabili să răspundă problemelor care apar.</p> <p>Asigurarea calității este, de regulă, realizată prin evaluări ale experților asociate cu cerințe procedurale instituționalizate, de obicei implicând și controlul unei terțe părți.</p> <p>Calificările corespunzătoare nivelului 6 permit accesul la angajare în poziții care presupun responsabilități manageriale. Acest nivel permite de asemenea continuarea studiilor și prin învățământ superior.</p>
7.	<p>Situațiile specifice de învățare sunt nefamiliare și solicită rezolvarea problemelor care implică mulți factori ce interacționează, iar o parte din aceștia nu sunt previzibili. Numeroși factori sunt în schimbare făcând contextul de învățare complex și imprevizibil. Învățarea este de obicei înalt specializată.</p> <p>Învățarea în contexte formale pentru calificările corespunzătoare nivelului 7 se desfășoară de obicei în instituții specializate din învățământul superior. Învățarea implică cunoștințe și un nivel de înțelegere bazat pe, sau în continuarea nivelului 6 de calificare. Organismele sectoriale și profesionale oferă recunoașterea rezultatelor învățării specifice acestui nivel dobândite în contexte de muncă. Experții seniori și managerii dobândesc aceste calificări.</p> <p>Calificările corespunzătoare nivelului 7 sunt asociate cu ciclul al doilea de pregătire din învățământul superior, conform procesului Bologna.</p> <p>Procesul de învățare este de obicei asociat cu activități independente realizate în colaborare cu alte persoane având același nivel de calificare sau chiar mai ridicat. Este inclusă și posibilitatea de a realiza sarcini de muncă sau de studiu în funcție de nevoile personale. Este de așteptat ca cel care învață să îndrume persoane care lucrează la nivel înalt în cadrul domeniului respectiv.</p> <p>Asigurarea calității la acest nivel este de regulă realizată de experți prin peer evaluation, precum și prin respectarea cerințelor procedurale instituționalizate.</p> <p>Calificările nivelului 7 permit acces la angajare și progres în carieră în domeniul de specialitate (sau într-unul similar). Acestea permit continuarea studiilor specializate în cadrul învățământului superior.</p>
8.	<p>Situațiile de învățare pentru calificările corespunzătoare nivelului 8 sunt noi și solicită rezolvarea problemelor care implică interacționarea unor factori multipli,</p>

dintre care unii sunt în schimbare, ceea ce face ca mediul de învățare să fie complex și imprevizibil. Procesul de învățare se desfășoară într-un domeniu foarte specializat.

Studiul pentru aceste calificări se desfășoară în special în instituții de învățământ superior specializate. Cei care învață și care dobândesc o calificare de nivel 8 au demonstrat înțelegerea domeniului de studiu și stăpânirea capacităților și a metodelor de cercetare asociate aceluiași domeniu.

Calificările corespunzătoare nivelului 8 sunt asociate cu ciclul al treilea de pregătire din învățământul superior, conform procesului Bologna.

Învățarea la acest nivel este aproape independentă de programele de învățare în contexte formale și se desfășoară prin acțiuni proprii îndrumate de alți experți cu un înalt nivel de calificare. Persoanele care lucrează la acest nivel vor pregăti deseori colaboratorii pentru a dobândi niveluri mai ridicate de expertiză.

Asigurarea calității este de regulă efectuată de experți prin acțiuni de peer review și prin respectarea cerințelor procedurale instituționalizate.

Calificările corespunzătoare nivelului 8 furnizează acces la angajarea în domenii specializate și progres în carieră pentru cei angajați deja în profesii care solicită capacități de cercetare, activități academice și leadership.

#### **5.4 Indicatori sintetici pentru nivelurile de referință**

Cele opt niveluri cu descriptorii care se concentrează asupra rezultatelor învățării vor constitui elementul central al unui potențial EQF: nivelurile sunt elemente de referință reprezentând instrumente de articulare între diferite sisteme sectoriale și naționale. Totuși unii utilizatori nu au nevoie de tabelul cuprinzând rezultatele învățării. Pentru a sprijini acești utilizatori, a fost elaborat câte un indicator sintetic pentru ceea ce reprezintă fiecare nivel din EQF (anexa 2). Această abordare generală a nivelurilor de calificare profesională nu include rezultatele învățării din tabelul 1, dar are avantajul unor explicații generale și sintetice pentru fiecare nivel servind astfel ca instrument rapid de referință. Acești indicatori de nivel, generali și sintetici, nu sunt considerați parte din EQF, dar sunt orientativi pentru cele trei tipuri de competențe.

#### **5.5 Modul de utilizare a tabelelor**

Descriptorii introduși în acest capitol constituie un sprijin general pentru diverșii utilizatori care caută elemente de referință într-un potențial EQF. Fiecare instrument are un rol diferit, după cum urmează:

- *tabelul care conține rezultatele învățării* (tabelul 1) reprezintă baza fundamentală a EQF după cum este menționat anterior. Acesta furnizează experților în calificări un instrument pentru examinarea ofertei de educație și formare profesională la nivel sectorial și național și pentru formularea unei judecăți privind corelarea acestora cu nivelul din EQF.
- *informațiile suplimentare și explicațiile* din tabelul 2 pot fi utilizate de persoanele care doresc să înțeleagă mai bine relațiile dintre procesele de calificare și nivelurile EQF, precum și posibilele corelări între anumite elemente specifice sistemelor de calificări din diferite țări. Aceste informații nu au legătură cu rezultatele învățării și, deși sunt prezentate pe niveluri, nu trebuie asociate restrictiv cu un singur nivel EQF. Totuși, acestea pot fi folosite în procesul de consultare și de implementare pentru numeroase persoane, care sunt implicate în procesele de calificare din diferite țări, în particular pentru persoanele care învață, pentru consilierii de orientare în carieră, angajatori, parteneri sociali și furnizori de formare.
- prezentarea *indicatorilor sintetici pentru fiecare nivel* (din anexa 2) este destinată persoanelor care doresc să își formeze o imagine a celor 8 niveluri de calificare propuse într-un EQF, inclusiv pentru angajatori, parteneri sociali și furnizori de formare.

### **6. EQF - CADRU PENTRU COOPERARE; PRINCIPII COMUNE**

Succesul EQF depinde de capacitatea acestuia de a promova cooperarea voluntară și fermă între partenerii implicați în educație, formare și învățare la toate nivelurile decizionale relevante. În timp ce descriptorii comuni pentru fiecare nivel vor avea un rol cheie, această cooperare trebuie să se bazeze de asemenea pe un set comun de principii și proceduri. Acest fapt este în concordanță cu raportul comun interimar al Consiliului și al Comisiei (februarie 2004) cu privire la progresul înregistrat în procesul Lisabona în domeniul educației și formării profesionale. În acest document se menționează următoarele:

*„elaborarea referințelor și principiilor comune europene pot sprijini politicile naționale. Cu toate că astfel de referințe și principii comune nu creează obligații pentru Statele Membre, acestea contribuie la dezvoltarea încrederii reciproce între actorii principali și la continuarea reformelor (...) Aceste referințe și principii trebuie elaborate cu prioritate și trebuie implementate la nivel național, având în vedere specificitatea și competențele Statelor Membre.”*

Principiile și procedurile comune pot fi dezvoltate în multe domenii, dar trebuie acordată atenție deosebită asigurării calității, validării învățării non-formale și informale, orientării și consilierii precum și promovării competențelor cheie. S-a desfășurat o activitate importantă la nivel european în aceste patru domenii, iar secțiunile următoare vor prezenta modalitatea de corelare și integrare a acestor activități cu EQF.

## **6.1 Asigurarea calității**

Asigurarea calității (Quality Assurance – QA) are o dimensiune crucială în Cadrul European al Calificărilor și angajamentul față de un set de principii comune este o precondiție pentru cooperarea între parteneri la diferite niveluri decizionale. Această secțiune se bazează pe experiențele din educație și formare profesională precum și pe acelea din învățământul superior, și propune un număr limitat de principii pentru asigurarea calității care ar putea deveni parte integrantă din EQF.

Sistemele de asigurare a calității sunt stabilite la nivel național pentru a asigura îmbunătățirea și responsabilizarea educației și formării. Acestea au scopul de a crește eficiența și transparența ofertei la toate nivelurile promovând astfel încrederea reciprocă, recunoașterea și mobilitatea în interiorul și în exteriorul țării. Asigurarea calității vizează conținutul programelor de studiu precum și rezultatele învățării. Trebuie subliniată ideea că asigurarea calității nu garantează îmbunătățirea calității. Aceasta rămâne responsabilitatea furnizorilor de educație și formare profesională. Totuși, asigurarea calității poate oferi un sprijin substanțial acestor furnizori.

Statele Membre, instituțiile și partenerii relevanți rămân cei responsabili pentru definirea politicilor, sistemelor și procedurilor de asigurare a calității. Acestea variază, în cadrul sistemului de educație și formare profesională, de la un sector la altul și de la un nivel la altul, conform structurii societății, contextelor specifice și cadrului instituțional. Dată fiind diversitatea și complexitatea abordărilor privind asigurarea calității în interiorul fiecărui Stat Membru și între Statele Membre, este necesar a se îmbunătăți transparența și coerența politicilor și practicilor din acest domeniu.

Acest demers poate fi realizat pe baza principiilor europene comune care vor reflecta viziunea împărtășită a unei perspective optime privind asigurarea calității. Aceste principii îi vor ajuta pe decidenți și practicieni să înțeleagă mai bine modul în care funcționează modelele existente de asigurare a calității, să identifice acțiuni de îmbunătățire și să ia decizii bazate pe referințe comune.



Pe baza Cadrului Comun de Asigurare a Calității în VET<sup>13</sup> și pe baza Normelor și Principiilor Directoare pentru Asigurarea Calității în Învățământul Superior<sup>14</sup>, s-ar putea formula un acord la nivel european asupra unui număr comun de principii privind asigurarea calității, ca parte din EQF.

### **Principii comune pentru asigurarea calității (QA) în educație și formare profesională**

- QA este necesară pentru responsabilizarea și îmbunătățirea educației și formării profesionale.
- politicile și procedurile de QA trebuie să acopere toate nivelurile sistemelor de educație și formare profesională.
- QA trebuie să fie parte integrantă din managementul intern al instituțiilor de educație și formare profesională.
- QA trebuie să includă evaluări periodice ale instituțiilor sau programelor de pregătire realizate de organisme de monitorizare sau agenții pentru evaluare externă.
- Organismele sau agențiile pentru evaluare externă a QA trebuie ele însele să fie supuse unor evaluări periodice.
- QA trebuie să includă contextul, conținutul, procesul și condițiile de organizare a programului de pregătire, precum și rezultatele învățării.
- sistemele de QA trebuie să includă:
  - obiective și standarde clare și măsurabile;
  - norme metodologice pentru implementare, inclusiv implicarea partenerilor;
  - resurse adecvate;
  - metode de evaluare îmbinând auto-evaluarea cu evaluarea externă;
  - mecanisme și proceduri de feedback pentru îmbunătățirea calității;
  - rezultate ale evaluărilor accesibile publicului larg.
- inițiativele de QA la nivel internațional, național și regional trebuie coordonate în vederea asigurării imaginii de ansamblu, coerenței, sinergiei și analizei la nivelul întregului sistem de educație și formare profesională.
- QA trebuie să fie un proces de cooperare la toate nivelurile, implicând toți partenerii relevanți din interiorul fiecărui Stat Membru și la nivel european.
- principiile privind QA de la nivel european pot fi utilizate ca elemente de referință pentru evaluări și peer-learning.

### **6.2 Validarea învățării non-formale și informale**

Majoritatea țărilor europene sunt în procesul de elaborare și implementare a metodelor și sistemelor de validare a învățării non-formale și informale. Acest lucru facilitează unei persoane dobândirea unei calificări pe baza învățării care se desfășoară în afara sistemului formal de educație și formare profesională – aducând astfel o contribuție importantă la procesul de învățare pe tot parcursul vieții .

Un set de principii comune europene privitoare la identificarea și validarea învățării non-formale și informale a fost deja aprobat (mai 2004) de Consiliul Educației sub forma de concluzii ale

---

<sup>13</sup> Procesul Copenhaga, Decembrie 2002

<sup>14</sup> Procesul Bologna, Comunicat Ministerial Bergen 19/20 Mai 2005

Consiliului. Subliniind caracterul experimental al numeroaselor abordări ale validării, obiectivul principal al acestei concluzii a fost să stimuleze schimbul de experiență<sup>15</sup>, astfel încât să se consolideze compatibilitatea sistemelor și să se îmbunătățească per ansamblu calitatea și credibilitatea.

Aceste principii sunt direct relevante pentru EQF și pot orienta cooperarea între parteneri la diferite niveluri decizionale. Principiile vizează patru aspecte principale apreciate ca având o deosebită relevanță:

- *Drepturi individuale.* Identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie în principiu să fie voluntară pentru fiecare persoană. Trebuie să existe echitate atât în ce privește accesul cât și în tratarea corectă a tuturor indivizilor. Drepturile indivizilor și confidențialitatea trebuie de asemenea respectate.
- *Obligațiile partenerilor.* Partenerii trebuie să stabilească, în conformitate cu drepturile lor, responsabilități și competențe, sisteme și proceduri pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale. Acestea trebuie să includă mecanisme adecvate de asigurare a calității. Partenerii trebuie să furnizeze îndrumare și orientare precum și informarea persoanelor interesate cu privire la aceste sisteme și proceduri.
- *Încredere.* Procesele, procedurile și criteriile pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie să fie corecte, transparente și sprijinite de mecanisme de asigurare a calității.
- *Credibilitate și legitimitate.* Sistemele și procedurile pentru identificarea și validarea învățării non-formale și informale trebuie să respecte interesele legitime și să asigure participarea echilibrată a partenerilor relevanți. Procesul de evaluare trebuie să fie imparțial, iar mecanismele să fie puse în practică în vederea evitării conflictelor de interes. Trebuie să se asigure existența competenței profesionale a celor care efectuează evaluarea.

Cu toate că sunt formulate în termeni generali, aceste principii furnizează importante linii directoare pentru elaborarea metodelor și sistemelor de validare la nivel european.

### 6.3 Orientare și consiliere

Progrese majore au fost făcute la nivel european în domeniul orientării și consilierii. Din 2002, s-au obținut următoarele rezultate:

- un set de elemente de referință pentru asigurarea calității sistemelor de orientare pe tot parcursul vieții;
- a fost adoptată o Rezoluție a Consiliului în 2004 privind orientarea pe tot parcursul vieții;
- a fost publicat în 2005 un manual pentru decidenții politicilor de orientare pe tot parcursul vieții.

---

<sup>15</sup> acest schimb de experiențe va fi de asemenea sprijinit de Registrul european privind validarea învățării non-formale și informale. O versiune pilot a acestui registru este disponibilă pe adresa: <http://www.ecotec.com/europeaninventory2004/>

Elaborarea obiectivelor și a principiilor comune europene referitoare la orientare și consiliere, în vederea sprijinirii elaborării politicilor naționale, a fost o recomandare a Consiliului European pentru educație și a Comisiei Europene cuprinsă în Raportul Comun cu tema „Educație și formare profesională 2010”, din martie 2004, prezentat Consiliului European. Aceste principii trebuie să fie parte integrantă din EQF și să sprijine procesul de peer review, precum și dezvoltarea serviciilor de orientare la nivel european, național, regional și local.

#### 6.4 Competențe cheie

Activitatea privitoare la competențele cheie inițiată în cadrul programului de lucru „Educație și formare profesională 2010” prezintă o importanță deosebită pentru EQF. Raportul Interimar Comun din 2004 al Comisiei și Consiliului recomandă ca această activitate să fie continuată printr-un set de principii și referințe comune. Pe baza recomandărilor unui grup de lucru constituit de serviciile Comisiei, s-au identificat 8 competențe cheie diferite:

Comunicarea în limba maternă, comunicarea într-o altă limbă, competențe de bază în matematică, știință și tehnologie, competențe digitale, competența de a învăța să înveți, competențe interpersonale și civice, sensibilizare la cultură și spirit antreprenorial.

Aceste competențe trebuie dobândite până la sfârșitul ciclului de învățământ obligatoriu, care include educație și formare profesională, și trebuie menținute și actualizate pe tot parcursul vieții. Aceste competențe cheie au fost parțial integrate în nivelurile comune de referință și descriptorii EQF. Acest fapt se aplică în particular competenței de a învăța să înveți, competențelor interpersonale și civice, sensibilizare la cultură și spirit antreprenorial, care au fost incluse în categoria competențe profesionale și personale. Alte competențe cheie, de exemplu competențe lingvistice, digitale, precum și competențe de bază în matematică, știință și tehnologie vor fi formulate la nivel detaliat în cadrele naționale și sectoriale.

Elaborarea EQF și în particular a nivelurilor comune de referință și a descriptorilor ilustrează modul în care competențele cheie identificate în educație și formare profesională 2010 joacă un rol important la toate nivelurile de învățare și pentru întreaga gamă de calificări.

Recomandarea Consiliului privitoare la competențele cheie planificată pentru 2006 va furniza oportunitatea de a stabili o legătură concretă și sinergia cu EQF.

### 7. INSTRUMENTE ÎN SPRIJINUL CELOR CARE ÎNVĂȚĂ

EQF trebuie să fie util cetățenilor și să-i sprijine în eforturile lor de a învăța pe tot parcursul vieții. Acest lucru va fi parțial realizat prin introducerea elementelor comune de referință care facilitează planificarea carierei pe baza învățării pe tot parcursul vieții. Mai mult, trebuie realizate corelări între EQF și mecanismele de transfer și acumulare a creditelor, portofoliul EUROPASS pentru transparența calificărilor, precum și portalul Ploteus privitor la oportunitățile de învățare din Europa.

## 7.1 Un sistem integrat de transfer și acumulare de credite pentru învățarea pe parcursul întregii vieți; principii comune

Prioritatea acordată învățării pe tot parcursul vieții și nevoia stimulării transferului de calificări între granițele instituționale, ale sistemelor și cele naționale subliniază nevoia unui sistem european integrat de transfer și acumulare de credite pentru învățarea pe parcursul întregii vieți. Introducerea celor 8 niveluri EQF va facilita elaborarea și implementarea acestui sistem. Capacitatea de a se baza pe experiențele din învățământul superior (ECTS) și formarea profesională inițială și continuă (ECVET), sistemul european integrat de transfer și acumulare de credite pentru învățarea pe tot parcursul vieții ia în considerare următoarele principii:

- trebuie implementat în mod voluntar;
- trebuie să fie suficient de simplu și funcțional pentru a avea relevanță practică pentru indivizi, furnizori de oferte de educație și formare profesională, autorități pentru calificări și alte organisme relevante;
- trebuie să se bazeze pe un set transparent și acceptat de principii, convenții și proceduri care să promoveze încrederea reciprocă între partenerii implicați;
- trebuie construit pe baza rezultatelor învățării dobândite în procesul de învățare realizat în contexte formale, non formale și informale;
- trebuie să fie suficient de flexibil pentru a acoperi diversitatea ofertelor de educație și de formare profesională în perspectiva învățării pe tot parcursul vieții (educația și formarea inițială și continuă din sistemele formale, precum și procesul de învățare în contexte non-formale și informale);
- trebuie să faciliteze descrierile calificărilor – și ale unităților constitutive - în termeni de cunoștințe, deprinderi și competențe;
- unitățile de învățare pentru care se acumulează credite trebuie corelate cu nivelurile EQF prin aranjamente la nivel național;
- trebuie să faciliteze indivizilor să aibă cunoștințele, deprinderile și competențele evaluate și recunoscute când au nevoie, inclusiv cele specifice unei unități de învățare, pe baza unor evaluări adecvate;
- trebuie să permită acumularea de unități de învățare;
- trebuie să permită transferul de unități de învățare;
- trebuie să furnizeze un sistem de alocare de puncte de credit tuturor calificărilor profesionale și unităților de învățare în care acestea pot fi subdivizate;
- trebuie să faciliteze utilizarea de metode diverse de evaluare a rezultatelor învățării.

## 7.2 Europass

Introdus în ianuarie 2005, cadrul Europass aduce laolaltă toate documentele europene care sprijină transparența calificărilor. Această perspectivă de portofoliu facilitează indivizilor prezentarea propriilor rezultate ale învățării, într-un mod simplu, clar și flexibil, instituțiilor educaționale, angajatorilor, etc. Două documente, CV-ul Europass și Certificatul de competențe lingvistice Europass pot fi completate de fiecare individ în parte; alte trei documente, Europass-Suplimentul descriptiv al certificatului, Europass-Suplimentul la diploma și Mobilitatea Europass trebuie completate de organizații abilitate. Aceste documente vor fi disponibile gradual în mai mult de 20 de limbi străine.

Legături clare trebuie stabilite între documentele Europass și nivelurile de referință ale EQF. Dezvoltările viitoare ale Portofoliului Europass și documentele componente trebuie să ia în considerare nivelurile comune de referință și descriptorii EQF și să se bazeze pe rezultatele învățării.

### **7.3 Portalul Ploteus pentru oportunitățile de învățare din Europa**

Portalul Ploteus pentru oportunitățile de învățare din Europa are ca scop să îi sprijine pe elevi și studenți, pe cei care caută locuri de muncă, pe muncitori, părinți, consilieri în carieră și cadre didactice să găsească informații despre oportunitățile de educație și formare profesională, despre sistemele de educație și formare profesională din Europa (pagini de internet ale universităților și instituțiilor de învățământ superior, baze de date cu școli și cursuri de formare profesională și educație a adulților). Acesta conține de asemenea descrieri și explicații privitoare la diferite sisteme de educație din țări europene<sup>16</sup>.

Dezvoltările viitoare ale portalului PLOTEUS trebuie să fie strâns corelate cu EQF. Nivelurile comune de referință ale EQF trebuie utilizate ca un principiu organizator pentru portal arătând cum oferte diferite pot fi corelate cu un anumit nivel.

## **8. ANGAJAMENTE ȘI PROVOCĂRI LA NIVEL NAȚIONAL ȘI SECTORIAL**

Elaborarea și implementarea EQF implică o reconsiderare a sistemelor de educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții din Europa, în sensul în care trebuie să ducă la o cooperare și o corelare efectivă între acestea. EQF – și în particular noii descriptorii de niveluri de referință – vor reprezenta o schimbare importantă a perspectivei. Luând în considerare rezultatele învățării ne ajută să ne îndepărtăm de poziția tradițională conform căreia programele de învățare și modalitatea de furnizare a acestora erau elemente definitorii pentru calificări.

EQF nu va reuși însă dacă va rămâne doar o simplă inițiativă la nivel european. Impactul practic al EQF asupra procesului de învățare pe tot parcursul vieții depinde de măsura în care acesta poate informa, inspira și îndruma politicile de învățare, educație și formare profesională de la nivel național și sectorial, precum și implementarea acestora. Scopul operațional va fi corelarea acestor calificări - în principal prin sistemele/cadrele naționale - cu rezultatele învățării specifice nivelurilor din EQF.

Următoarele sub-capitole vizează legăturile între EQF și cadrele calificărilor la nivel național și sectorial. Sunt propuse următoarele procese pentru asigurarea interacțiunii între sistemele naționale și sectoriale și EQF, precum și între cadre și EQF:

- este o responsabilitate națională definirea modului în care structurile de calificări la nivel național (inclusiv cadrele)<sup>17</sup> trebuie să fie corelate cu nivelurile EQF; vor fi necesare linii

---

<sup>16</sup> se poate face referință la portaluri cu informații similare privitoare la învățare și oportunități de locuri de muncă, ex. portalul ERACAREERS pentru cercetători (<http://europa.eu.int/eracareers>)

<sup>17</sup> calificările nu sunt corelate individual cu EQF; acestea sunt corelate prin structuri identificate de autorități naționale competente

directoare pentru facilitarea acestui proces. Trebuie încurajată legătura între cadrele și sistemele la nivel național și sectorial.

- EQF va furniza un element de referință comună care ar putea îndruma, informa și inspira dezvoltările educației, formării profesionale și învățării la nivel sectorial. Acolo unde este posibil, aceste dezvoltări sectoriale trebuie corelate cu cadrele naționale – facilitând astfel transferul și compatibilitatea calificărilor.

### **8.1 Legătura între EQF și cadrul național al calificărilor sau sistemele naționale de calificări**

Luarea deciziei privind modalitatea în care o anumită calificare trebuie corelată cu EQF (prin sistemele naționale/cadrele naționale) constituie un subiect cheie pentru implementarea EQF, precum și în efortul de a se asigura că acesta își atinge obiectivele propuse. Intenția este ca procesul prin care calificările se corelează cu EQF să fie sprijinit prin proceduri, îndrumare și exemple, în situația că EQF va fi adoptat ca politică europeană în acest domeniu<sup>18</sup>.

Este important de remarcat faptul că reglementarea calificărilor este doar un aspect al sistemului de învățare în cadrul căruia sunt emise aceste calificări. EQF însă nu este un instrument de reglementare. El servește drept element de referință pentru sprijinirea autorităților naționale (și a altor agenții, instituții, persoane și organisme sectoriale) pentru a determina modul în care calificările emise de aceștia pot fi comparate și corelate cu altele în interiorul EQF.

EQF va fi dezvoltat și implementat voluntar neimplicând nici un fel de obligații legale. EQF nu poate fi implementat însă, fără angajamente ferme din partea autorităților naționale de educație și formare profesională față de un set aprobat de obiective, principii și proceduri. Această cerință a fost clar formulată în procesul Bologna privitor la învățământul superior unde cooperarea voluntară, dar fermă, a dus la reforme foarte avansate.

Rămâne ca autoritățile naționale să afle modul în care calificările dintr-o țară pot fi corelate cu cele din EQF. Din punctul de vedere al EQF, abordarea optimă constă în înființarea de către fiecare țară a unui Cadrul Național unic al Calificărilor și acesta să fie corelat cu EQF. Luând însă în considerare diversitatea sistemelor naționale de educație și formare profesională precum și stagiile lor de dezvoltare, fiecare țară trebuie cel puțin să desfășoare un proces prin care structurile și sistemele de calificări actuale (fie cadre unice naționale sau sisteme de calificări sau sisteme diferite de calificări) să fie corelate cu EQF. Un astfel de proces trebuie să faciliteze implementarea atentă și flexibilă, în funcție de specificul și circumstanțele fiecărei țări. Următoarele criterii vor fi utile pentru verificarea procesului:

- Ministerul (ele) național (e)<sup>19</sup> responsabil(e) pentru calificări trebuie să definească și să decidă raza de acțiune a cadrului (ce sisteme, sub-sisteme și organisme responsabile să fie incluse).

---

<sup>18</sup> propunerea de a utiliza 8 niveluri în EQF acoperă toate tipurile de calificări pornind de la învățarea deprinderilor de bază până la capacitățile de cercetare cele mai avansate, ceea ce înseamnă că varietatea rezultatelor învățării care definesc fiecare nivel este bogată. Acest fapt nu înseamnă că orice calificare anume va avea caracteristicile fiecărui rezultat la acel nivel. Calificările pot avea caracteristici ale căror rezultate ale învățării cuprind mai mult de un nivel din EQF.

<sup>19</sup> ministerele implicate le includ pe cele responsabile pentru învățământul general, profesional și formare, învățământul superior și ocupare.

- o legătură clară și demonstrabilă este stabilită între sisteme sau cadru și descriptorii de nivel din EQF.
- procedurile privind includerea calificărilor în diferite sisteme naționale sau cadru sunt transparente.
- aranjamentele pentru asigurarea calității calificărilor din sistemele naționale sau cadru sunt în acord cu dezvoltările asigurării calității din procesul Bologna și Copenhaga.
- sistemul sau cadrul național și legăturile sale cu EQF sunt menționate în portofoliul de documente Europass.
- sistemele naționale pentru validarea învățării non-formale și informale trebuie să fie compatibile cu principiile comune aprobate la nivel european.
- autoritățile naționale trebuie să utilizeze la maxim oportunitățile furnizate prin sistemele de transfer și acumulare de credite – sprijinind dezvoltarea și implementarea unui mecanism integrat de transfer și acumulare de credite pentru învățarea pe tot parcursul vieții.
- responsabilitatea instituțiilor implicate în implementarea sistemelor sau cadrelor naționale este explicită, clară și publică.

## **8.2 Compatibilitatea sistemelor naționale cu EQF; principiile de auto-certificare și transparență**

Este important să se ia în considerare procesul prin care fiecare țară va certifica această compatibilitate a propriilor calificări cu EQF. Mai mult, este recomandat ca fiecare țară să publice maniera prin care face acest lucru.

Se propune ca procedurile pentru asigurarea acestei compatibilități să fie supuse de fiecare țară procesului de auto-certificare. Organismul sau organismele naționale competente trebuie să supervizeze acest proces. Deși procesul trebuie să fie în principal unul la nivel național, trebuie să se asigure că experți internaționali sunt de asemenea implicați. Este important ca dovezile care sprijină procesul de auto-certificare să identifice fiecare criteriu în parte dintre cele care trebuie elaborate și ca acestea să fie ulterior publicate. Se presupune că dovezile vor implica adresarea pe rând a fiecărui criteriu care trebuie să fie dezvoltat și că va exista o înregistrare oficială a documentelor și aranjamentelor care sunt puse în practică privitor la sistemele sau cadrele respective.

Un alt element cheie constă în faptul că rețelele relevante implicate în transparența calificărilor mențin o listă publică a țărilor care au confirmat completarea procesului de auto-certificare. Toți partenerii relevanți inclusiv rețelele ENIC și NARIC, NRP precum și rețeaua centrelor naționale Europass trebuie implicate.

Rezumând posibilele dispoziții menționate anterior, se preconizează că maniera în care vor fi comparate calificările profesionale între țări se va baza pe faptul că fiecare calificare va fi corelată prin sistemele sau cadrele naționale cu un nivel din EQF. Astfel, diverse calificări de la același nivel care sunt corelate cu EQF pot fi ulterior comparate între ele prin propriile sisteme naționale de calificări. Elementul cheie al acestui proces va fi că, dacă într-o țară există mai mult de un sistem de național al calificărilor, trebuie să existe o singură decizie comună la nivel național care să stabilească legătura dintre toate nivelurile acestor sisteme și cele ale EQF.

### 8.3 Legătura între EQF și dezvoltările sectoriale

În comunicatul de la Maastricht din decembrie 2004 s-a menționat că EQF

*„trebuie să faciliteze dezvoltarea voluntară a standardelor de competențe la nivel european. Aceasta va permite sectoarelor să abordeze noile provocări ale educației și formării profesionale determinate de internaționalizarea comerțului și a tehnologiilor”.*

Referirile explicite la inițiativele sectoriale sunt importante deoarece astfel se recunoaște că standardele și calificările sectoriale sunt elaborate în afara cadrelor și sistemelor naționale – mai exact la nivel sectorial și răspund cel mai frecvent nevoii de educație și formare la nivel internațional/european. Implementarea concluziilor relevante din comunicatul de la Maastricht cer o structură și un set de proceduri care facilitează dezvoltarea sistematică, voluntară și corelarea standardelor sectoriale cu nivelurile comune de referință. Unde este necesar, implementarea poate de asemenea consta în aplicarea principiilor și instrumentelor comune de către partenerii relevanți din sector. Este crucial să se încurajeze dialogul între parteneri cu privire la modul în care EQF poate fi de folos partenerilor de la nivelul sectorial. Un astfel de dialog poate începe de la următoarele puncte:

- EQF poate furniza un element de referință comună care să informeze, să îndrume și să inspire noi dezvoltări/tendențe ale procesului de educație, formare și învățare la nivel sectorial care să răspundă nevoilor sectoriale și de ramură la nivel național, precum și la nivel european/internațional.
- EQF poate furniza o referință comună făcând posibilă corelarea inițiativelor sectoriale cu calificările la nivel național facilitând astfel transferul și compatibilitatea acestora.
- corelarea cadrului sectorial al calificărilor cu EQF va antrena acceptarea și angajamentul de a respecta un set de criterii privind calitatea și transparența.
- decizia privind corelarea inițiativelor sectoriale cu EQF trebuie descentralizată și realizată chiar de parteneri, de organismele care îi reprezintă, incluzând și reprezentanți ai autorităților responsabile cu calificările profesionale la nivel național.
- criteriile pentru corelarea cadrului sectorial cu EQF trebuie să fie transparente, iar părți terțe (ex. autoritățile naționale și organismele abilitate) trebuie să fie capabile să verifice dacă cerințele sunt îndeplinite (de exemplu cele referitoare la asigurarea calității).
- trebuie să existe o legătură clară și demonstrabilă între calificările din cadrele/sistemele sectoriale și descriptorii de nivel din EQF.
- dacă este posibil, legătura între cadrele sectoriale și EQF trebuie menționată în secțiunile relevante din Portofoliul Europass. Viitoarele dezvoltări ale Europass trebuie să ia în considerare nevoile sectoarelor privind asigurarea transparenței calificărilor profesionale.

Procesele actuale și organismele existente la nivel european trebuie – pe cât posibil – să fie utilizate ca bază pentru astfel de procese. Dialogul social sectorial de la nivel european va prezenta un interes deosebit, precum și Comitetul Consultativ pentru Educație și formare profesională.

Descentralizarea deciziilor, transparența procedurilor și angajamentul ferm față de criteriile împărtășite vor fi așadar trăsături cheie ale acestui demers. Trebuie să fie posibil pentru toți cei



implicați – pentru furnizori precum și pentru beneficiari – să înțeleagă aranjamentele de la acest nivel. Acest document de consultare preconizează că EQF va furniza un element de referință comună care va facilita corelarea inițiativelor sectoriale cu calificările naționale. Se recomandă ca inițiativele sectoriale să fie dezvoltate astfel încât să poată deveni compatibile cu cadrele naționale. Referințele comune furnizate de EQF vor fi cele care vor facilita acest aspect. În mod corespunzător, stabilirea corelării între cadrele sectoriale și cele naționale solicită cooperarea între partenerii relevanți – inclusiv autoritățile naționale pentru educație și formare profesională. Totuși este important de subliniat faptul că unde există un acord privitor la astfel de legături, acest lucru poate fi semnalat în dezvoltarea oricărui cadru sectorial european, iar corelarea existentă la nivel național trebuie menționată în dezvoltările sectoriale respective.

## **9. CONCLUZII ȘI ÎNTREBĂRI PENTRU PROCESUL DE CONSULTARE**

Acest document a prezentat argumente pentru o schimbare a modului în care sunt concepute și organizate cadrele și sistemele de educație, formare profesională și învățare pe tot parcursul vieții. Este un câștig foarte mare dacă aceste calificări profesionale ar fi deschise unui set mai larg de contexte și medii de învățare decât sunt în prezent. Deși educația și formarea profesională în context formal sunt indispensabile procesului de învățare pe tot parcursul vieții, dobândirea cunoștințelor, deprinderilor și competențelor generale la locul de muncă, în activitățile din timpul liber și acasă prezintă o importanță egală. Cadrul European al Calificărilor va răspunde acestei provocări prin introducerea unui set de descriptori și niveluri de referință independente de educația și instituțiile de formare de tip formal și bazate în totalitate pe rezultatele învățării.

Succesul EQF depinde foarte mult de relevanța și credibilitatea sa în fața cetățenilor, instituțiilor de educație și formare profesională, angajatorilor și decidenților de politici în domeniu. Acești parteneri trebuie convinși că un meta-cadru european este necesar și poate contribui – atât direct cât și indirect – la procesul de învățare pe tot parcursul vieții.

Cu toate că acest document a evidențiat câteva posibilități prin care EQF poate fi operațional, cadrul poate fi elaborat și implementat numai pe baza unui proces extins de consultări care deschide subiecte și propuneri pentru o evaluare critică și sugestii constructive privitoare la cel mai adecvat mod de a realiza un meta-cadru european al calificărilor. Acest lucru este important nu numai pentru funcționalitatea cadrului dar și pentru relevanța și credibilitatea unui potențial EQF care depinde în mare măsură de acest proces de consultări.

### **9.1 Procesul de consultare**

Procesul de consultări la nivel european se va desfășura începând din iulie până în decembrie 2005. Vor fi invitați toți acei experți cu interes direct în EQF pentru a-și exprima opiniile referitor la care ar trebui să fie structura, conținutul și obiectivele EQF. Se vor trimite invitații celor 32 țări (UE, EEA și statele candidate) care participă în programul de lucru „Educație și formare profesională 2010”, pentru ca acestea să trimită comentariile lor. Cele 13 state care participă la procesul Bologna, dar nu și în programul „Educație și formare profesională 2010”, vor fi invitate să prezinte comentariile lor prin grupul de follow-up al procesului Bologna. Țările sunt invitate să organizeze propriile lor consultări la nivel național și este anticipată participarea ministerelor educației și ocupării, a autorităților relevante și furnizorilor de calificările naționale.

Pe lângă aceștia, organizațiile partenerilor sociali europeni (angajatori și sindicate), asociațiile sectoriale pentru servicii și industrie, precum și rețele europene relevante din domeniul educației, formării profesionale, tineret și cercetare vor fi invitate să transmită în scris comentariile proprii. Documentul pentru consultări va fi publicat pe internet.

Comisia va contracta experți externi pentru a analiza și sintetiza răspunsurile privitoare la consultări. Acestea vor fi disponibile publicului pe internet (ex. pagina de internet a Direcției Generale pentru Educație a Comisiei Europene - DGEAC). Rezultatele procesului de consultare vor fi abordate într-o conferință importantă la nivel european care va fi organizată în primăvara anului 2006.

Recomandarea privind EQF trebuie urmată de sprijin financiar (și alte forme de sprijin) acordat partenerilor la nivel național și sectorial (de exemplu în legătură cu elaborarea cadrelor naționale pentru calificări privitoare la învățarea pe tot parcursul vieții). Noul program integrat de învățare pe tot parcursul vieții trebuie utilizat pentru a sprijini implementarea EQF.

Pe baza feed-back-ului procesului de consultare o serie de proiecte pilot trebuie definite care să răspundă nevoilor particulare la nivelul autorităților naționale și sectoriale. Perioada de timp alocată pilotării trebuie să fie corelată cu calendarul adoptat pentru implementarea EQF.

## **9.2 Întrebări care trebuie adresate pe parcursul procesului de consultare**

Următoarele întrebări au o importanță deosebită în elaborarea EQF:

### *Argumentele creării unui EQF*

- Sunt obiectivele și funcțiile cele mai importante ale EQF menționate în acest document suspus dezbaterii publice?
- Ce este necesar pentru a face EQF operațional în termeni practici (pentru cetățeni, sisteme de educație și formare profesională, piața muncii)?

### *Niveluri de referință și descriptori*

- Evidențiază structura celor 8 niveluri de referință suficient de bine complexitatea învățării pe parcursul întregii vieți?
- Evidențiază în mod adecvat descriptorii de nivel din tabelul 1 rezultatele învățării precum și progresia de la un nivel la altul?
- Care ar trebui să fie conținutul și rolul „informațiilor orientative” privind educația, formarea profesională și nivelurile educaționale (tabelul 2)?
- Cum pot fi corelate calificările naționale și sectoriale din țara dumneavoastră cu nivelurile EQF și descriptorii rezultatelor învățării propuși?

### *Cadrul Național al Calificărilor*

- Cum poate fi elaborat în țara dumneavoastră un Cadru Național al Calificărilor în perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți care să reflecte principiile EQF?
- Cum și ce durată ar fi necesară pentru dezvoltarea sistemelor naționale de calificări din țara dumneavoastră pe baza rezultatelor învățării?

### *Calificări sectoriale*

- În ce măsură poate EQF deveni un catalizator pentru dezvoltările de la nivel sectorial?
- Cum poate fi folosit EQF pentru a realiza o dezvoltare mai sistematică a cunoștințelor, deprinderilor și competențelor la nivel sectorial?
- Cum pot fi implicați partenerii de la nivel sectorial în sprijinirea implementării EQF?
- Cum poate fi îmbunătățită legătura între dezvoltările sectoriale și calificările naționale?

### *Încredere reciprocă*

- Cum poate EQF contribui la dezvoltarea încrederii reciproce (ex. pe baza principiilor comune pentru asigurarea calității) între actorii sociali implicați în procesul învățării pe parcursul întregii vieți la nivel european, național, sectorial și local?
- Cum poate EQF deveni un element de referință pentru a îmbunătăți calitatea învățării pe parcursul întregii vieți la toate nivelurile ?

## ANEXA 1 Rezultate ale învățării - progresia de la nivelul 1 la nivelul 8

Notă: conținutul anexei 1 este identic cu cel din tabelul 1 „Rezultate ale învățării”; singura diferență este forma de prezentare.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
<b>Cunoștințe</b>	Să memoreze cunoștințe generale de bază.	Să memoreze și să înțeleagă cunoștințele de bază dintr-un anumit domeniu; cunoștințele vizate sunt limitate la fapte și idei principale.	Să aplice cunoștințe dintr-un domeniu care includ procese, tehnici, materiale, instrumente, echipamente, terminologie și un număr limitat de idei teoretice.	Să utilizeze o gamă extinsă și variată de cunoștințe practice și teoretice specifice unui domeniu.	Să utilizeze cunoștințele vaste teoretice și practice care sunt deseori specializate în unui domeniu și să demonstreze conștientizarea limitelor cunoștințelor dobândite.	Să utilizeze cunoștințe detaliate teoretice și practice specifice unui domeniu. Să demonstreze cunoașterea avansată a domeniului prin capacitatea de a realiza analize critice ale teoriilor și principiilor	Să utilizeze cunoștințe teoretice și practice specializate, cele mai avansate în domeniul respectiv. Aceste cunoștințe constituie la baza originalității în dezvoltarea și/sau aplicarea ideilor.  Să demonstreze capacități analitice privitoare la cunoștințele din domeniul respectiv și al celor care sunt la interfața dintre domenii.	Să utilizeze cunoștințe specializate pentru a analiza critic, a evalua și a sintetiza idei noi și complexe, cele mai avansate în domeniu.  Să extindă sau să redefinească cunoștințele și/sau practica profesională existente în cadrul unui domeniu sau la interfața cu alte domenii.
<b>Deprinderi</b>	Să utilizeze deprinderi de bază pentru a efectua sarcini simple.	Să utilizeze deprinderi și competențe cheie <sup>20</sup> în vederea îndeplinirii sarcinilor în care acțiunea este determinată de reguli care definesc rutine și strategii.  Să selecteze și să aplice metodele, instrumentele și materialele de bază.	Să utilizeze o gamă de deprinderi specifice domeniului pentru a îndeplini sarcini și să facă dovada interpretării datelor prin selectarea și adaptarea metodelor, instrumentelor și a materialelor.  Să evalueze diferitele abordări ale sarcinilor de efectuat.	Să elaboreze abordări strategice pentru îndeplinirea sarcinilor care apar în timpul muncii sau al studiului, prin aplicarea cunoștințelor specializate și prin utilizarea surselor de informații specializate.  Să evalueze rezultatele obținute prin raportare la demersul strategic adoptat.	Să elaboreze răspunsuri strategice și creative în căutarea soluțiilor pentru probleme concrete și abstracte bine definite.  Să demonstreze capacitatea de a utiliza cunoștințe teoretice și practice în identificarea unor noi soluții pentru sarcinile de lucru	Să demonstreze stăpânirea metodelor și instrumentelor într-un domeniu complex și specializat și să demonstreze capacități de inovare în utilizarea metodelor.  Să construiască și să susțină argumentele utilizate în rezolvarea problemelor.	Să realizeze diagnoze bazate pe cercetare în vederea rezolvării problemelor prin integrarea cunoștințelor noi sau interdisciplinare și să elaboreze judecăți pe baza unor informații incomplete sau limitate.  Să dezvolte noi deprinderi ca răspuns la noile cunoștințe și tehnici care apar.	Să cerceteze, să conceapă, să proiecteze, să implementeze și să adapteze proiecte care conduc la noi cunoștințe și soluții procedurale.

<sup>20</sup> <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010/doc/basic2004.pdf>

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
<b>Rezultate personale și profesionale</b>								
<i>(i) Autonomie și responsabilitate</i>	Să îndeplinească sarcini de lucru, în timpul muncii sau al studiului sub supraveghere directă și să demonstreze eficiență personală în contexte simple și stabile.	Să își asume responsabilitate limitată pentru îmbunătățirea performanței în muncă sau studiu în contexte simple și stabile în cadrul unui grup omogen și familiar .	Să își asume responsabilitatea pentru realizarea sarcinilor și să demonstreze o anumită autonomie a rolului pe care îl are în muncă sau în studiu, în contextele general stabile, dar în care există și anumiți factori care se pot schimba.	Să își exercite rolul/atribuțiile sub îndrumare în contexte specifice de muncă sau studiu care sunt de obicei previzibile și în care sunt implicați mulți factori care generează schimbarea, dintre care unii interacționează.  Să formuleze propuneri de ameliorare a rezultatelor.  Să controleze activitățile de rutină realizate de membrii echipei pe care o coordonează și să ia decizii privind pregătirea profesională a acestora.	Să gestioneze independent proiecte care solicită soluționarea problemelor în care intervin mulți factori dintre care unii interacționează și conduc la schimbări neprevăzute.  Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor.  Să conducă persoane și să îmbunătățească performanțele proprii și ale celor pe care îi conduce.  Să pregătească profesional persoanele pe care le conduce și să dezvolte performanțele echipei.	Să demonstreze responsabilități de organizare administrativă, de management al resurselor și al echipei în contexte de muncă sau de studiu nepredictibile care presupun rezolvarea unor probleme complexe, caracterizate printr-o multitudine de factori care interacționează.  Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor și să arate inițiativă în procesele de management care includ formarea colaboratorilor pentru a dezvolta performanțele echipei.	Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă sau de studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează.  Să evalueze și să revizuiască performanța strategică a echipelor.	Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă sau de studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează.  Să evalueze și să revizuiască performanța strategică a echipelor.
<i>(ii) Capacitatea de a învăța</i>	Să accepte îndrumare în procesul de învățare.	Să caute îndrumare în învățare.	Să își asume responsabilitatea pentru propriul proces de învățare.	Să demonstreze capacitatea de auto-gestionare a procesului de învățare.	Să își evalueze rezultatele învățării și să-și identifice nevoile de învățare pentru definirea propriului plan de dezvoltare profesională.	Să evalueze în mod consecvent propriul proces de învățare și să-și identifice nevoile de formare.	Să demonstreze autonomie în procesul de învățare precum și un nivel ridicat de înțelegere a proceselor de învățare.	Să demonstreze capacitatea de angajament durabil față de elaborarea de idei sau procese noi, precum și un nivel ridicat de înțelegere a proceselor de învățare.

	Nivel 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4	Nivel 5	Nivel 6	Nivel 7	Nivel 8
<b>(iii) Competențe sociale și de comunicare</b>	<p>Să răspundă în scris și oral mesajelor simple</p> <p>Să-și asume propriul rol social.</p>	<p>Să răspundă în scris și oral mesajelor simple, dar detaliate.</p> <p>Să își adapteze rolul în funcție de diferite contexte sociale.</p>	<p>Să elaboreze (și să răspundă la) mesaje scrise și orale detaliate.</p> <p>Să își asume responsabilitatea autocunoașterii și a propriului comportament.</p>	<p>Să elaboreze (și să răspundă la) mesaje scrise și orale detaliate, în situații noi.</p> <p>Să-și îmbunătățească comportamentul pe baza auto-cunoașterii.</p>	<p>Să transmită omologilor, superiorilor și clienților idei bine structurate și coerente utilizând informații calitative și cantitative.</p> <p>Să exprime o viziune personală asumată asupra lumii care să reflecte angajamentul față de semenii.</p>	<p>Să comunice idei, probleme și soluții atât audienței specializate cât și celei nespecializate utilizând o gamă de tehnici care implică informații calitative și cantitative.</p> <p>Să exprime o viziune personală asumată asupra lumii care să reflecte solidaritatea cu ceilalți.</p>	<p>Să comunice audienței de specialiști și nespecialiști rezultatele proiectelor, metodele și principiile de bază folosind tehnici adecvate.</p> <p>Să observe atent și să reflecteze asupra normelor sociale și relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.</p>	<p>Să comunice cu autoritate profesională prin angajarea într-un dialog critic cu omologii dintr-o comunitate de specialiști.</p> <p>Să observe atent și să reflecteze asupra normelor sociale și a relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.</p>
<b>(iv) Competențe profesionale</b>	<p>Să demonstreze cunoașterea procedurilor de rezolvare a problemelor.</p>	<p>Să rezolve problemele utilizând informațiile furnizate.</p>	<p>Să rezolve probleme utilizând surse de informații bine cunoscute având în vedere și anumite aspecte ale problematicii sociale.</p>	<p>Să rezolve probleme prin utilizarea informațiilor din surse specializate luând în considerare aspecte sociale și etice relevante.</p>	<p>Să formuleze răspunsuri pentru probleme abstracte și concrete.</p> <p>Să demonstreze experiența interacțiunilor la un nivel operațional specific unui domeniu.</p> <p>Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice relevante.</p>	<p>Să colecteze și să interpreteze date relevante într-un domeniu pentru rezolvarea problemelor.</p> <p>Să demonstreze experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional, în medii de muncă complexe.</p> <p>Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice care apar în muncă sau studiu.</p>	<p>Să rezolve probleme prin integrarea surselor de informații complexe, câteodată incomplete, în contexte noi și nefamilare.</p> <p>Să demonstreze utilizarea experienței într-un mediu de muncă interactiv pentru managementul schimbării într-un mediu complex.</p> <p>Să răspundă problematicilor sociale, științifice și etice care apar în muncă sau studiu.</p>	<p>Să analizeze critic, să evalueze și să sintetizeze idei noi și complexe și să ia decizii strategice pe baza acestor procese.</p> <p>Să demonstreze experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional, precum și capacitatea de a lua decizii strategice într-un mediu complex.</p> <p>Să acționeze pentru progresul social și promovarea eticii.</p>

## ANEXA 2 Sinteza nivelurilor EQF

Nivel EQF	Indicatori sintetici privind nivelurile de referință
1.	Prin calificările de nivel 1 se validează deprinderile și cunoștințele generale de bază precum și capacitatea de a efectua sarcini simple sub directă supraveghere într-un context structurat. Dezvoltarea capacităților de învățare necesită participarea unui tutore. Aceste calificări nu sunt specifice ocupațiilor și sunt deseori căutate de persoanele fără calificare.
2.	Prin calificările de nivel 2 se validează o gamă mai largă de cunoștințe, deprinderi și competențe, dar acestea rămân totuși limitate, concrete și generale. Deprinderile sunt aplicate sub îndrumare într-un context controlat. Persoanele care învață își asumă responsabilitate redusă pentru propriul proces de învățare. Unele din aceste calificări sunt specifice ocupațiilor, dar validează cu precădere o pregătire generală pentru muncă și continuarea studiilor.
3.	Prin calificările de nivel 3 se validează cunoștințe generale extinse, cunoștințe teoretice și practice de bază, specifice unui domeniu. Acestea validează în egală măsură capacitatea de a efectua sarcini sub îndrumare. Persoanele care învață își asumă responsabilitatea pentru propriul proces de învățare și au experiență practică limitată la aspecte particulare care privesc munca sau studiul.
4.	Prin calificările de nivel 4 se validează cunoștințele și deprinderile teoretice și practice semnificative pentru un domeniu precizat. Acestea validează de asemenea capacitatea de a aplica cunoștințe, deprinderi și competențe de specialitate, capacitatea de a rezolva probleme independente și de a supraveghea colaboratorii. Persoanele care învață sunt capabile să își auto-gestioneze procesul de învățare și au experiență practică în muncă sau studiu atât în situații obișnuite cât și excepționale.
5.	Prin calificările de nivel 5 se validează cunoștințe vaste teoretice și practice extinse, cuprinzând cunoștințe relevante într-un anumit domeniu de învățare sau sunt specifice unei ocupații/meserii. Acestea validează de asemenea capacitatea de a aplica cunoștințe și deprinderi în dezvoltarea soluțiilor strategice pentru probleme abstracte și concrete bine definite. Capacitățile de învățare furnizează o bază pentru învățarea autonomă, iar calificările se bazează pe experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional în muncă și studiu, inclusiv pe managementul resurselor umane și al proiectelor.
6.	Prin calificările de nivel 6 se validează cunoștințe, deprinderi și competențe teoretice și practice asociate unui domeniu de învățare sau muncă, unele dintre ele fiind dintre cele mai avansate în domeniul respectiv. Aceste calificări validează de asemenea aplicarea cunoștințelor în construirea și susținerea argumentelor utilizate în rezolvarea problemelor și în elaborarea judecăților bazate pe cunoașterea problematicii sociale și a eticii. Calificările de la acest nivel includ rezultate specifice unei atitudini profesioniste posibil a fi aplicate într-un mediu complex.
7.	Prin calificările de nivel 7 se validează cunoștințe, dobândite prin învățarea autonomă, teoretice și practice, o parte dintre aceasta fiind cele mai avansate dintr-un domeniu specializat, constituind baza originalității în dezvoltarea sau aplicarea ideilor deseori într-un context de cercetare. Aceste calificări validează de asemenea abilitatea de integrare a cunoștințelor și de formulare a judecăților bazate pe cunoașterea problematicii sociale și a eticii, precum și de asumare a responsabilității. Ele reflectă de

	asemenea experiența de gestionare a procesului de schimbare într-un mediu complex.
8.	Prin calificările de nivel 8 se validează stăpânirea sistematică a cunoștințelor și capacitatea de analizare critică, evaluare și sintetizare a ideilor noi și complexe. Acestea validează de asemenea capacitatea de a concepe, proiecta, implementa și adapta procese de cercetare laborioase. Calificările acestea validează de asemenea experiența de leadership, de încorporare în procesele de dezvoltare a demersurilor noi și creative care conduc la noi cunoștințe sau redefinesc cunoștințele sau practica profesională curentă.



### ANEXA 3 Complementaritate: descriptori Dublin – descriptori EQF

Tabelul de mai jos face o prezentare succintă a locului ocupat de descriptorii Dublin (subliniat în text) în cadrul nivelurilor superioare din EQF.

Nivelul 5	Nivelul 6	Nivelul 7	Nivelul 8
<p>Să utilizeze cunoștințe teoretice și practice variate, deseori specializate într-un domeniu și să demonstreze conștientizarea limitelor cunoștințelor dobândite.</p> <p><u>Să formuleze răspunsuri strategice și creative în căutarea soluțiilor pentru probleme concrete și abstracte bine definite.</u></p> <p><u>Să demonstreze transferul de cunoștințe teoretice și practice în elaborarea soluțiilor pentru diverse probleme.</u></p> <p>Să gestioneze independent proiecte care solicită soluționarea problemelor în care intervin mulți factori dintre care unii interacționează și conduc la schimbări neprevăzute.</p> <p>Să conducă persoane și să îmbunătățească atât propriile performanțe cât și pe ale celor pe care îi conduce.</p> <p>Să pregătească profesional persoanele pe care le conduce și să dezvolte performanța echipei.</p> <p>Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor.</p> <p><u>Să demonstreze autonomie în procesul de învățare și -conștientizare nevoile de învățare.</u></p>	<p>Să utilizeze cunoștințe detaliate teoretice și practice specifice unui domeniu. Să demonstreze cunoașterea avansată a domeniului prin capacitatea de a realiza analize critice a teoriilor și principiilor.</p> <p>Să demonstreze stăpânirea metodelor și instrumentelor într-un domeniu complex și specializat.</p> <p><u>Să construiască și să susțină argumentele utilizate pentru rezolvarea problemelor.</u></p> <p>Să demonstreze capacități de inovare în ceea ce privește metodele utilizate în rezolvarea problemelor.</p> <p>Să demonstreze responsabilități de organizare administrativă, de management al resurselor și al echipei în contexte de muncă sau de studiu nepredictibile care presupun rezolvarea unor probleme complexe caracterizate printr-o multitudine de factori care interacționează.</p> <p>Să demonstreze creativitate în elaborarea proiectelor și să arate inițiativă în procesele de management.</p> <p>Să formeze colaboratorii care muncesc/învață și să dezvolte performanța echipei.</p> <p><u>Să evalueze în mod consecvent propriul proces de învățare și să-și identifice nevoile de învățare.</u></p>	<p>Să utilizeze cunoștințe teoretice și practice specializate, cele mai avansate în domeniul respectiv. <u>Aceste cunoștințe constituie baza originalității în dezvoltarea și / sau aplicarea ideilor.</u></p> <p>Să demonstreze capacități analitice privitoare la cunoștințele din domeniul respectiv.</p> <p><u>Să integreze cunoștințe din domenii noi sau interdisciplinare pentru a crea o diagnoză a problemelor întâlnite pe bază de cercetare.</u></p> <p><u>Să elaboreze judecăți pe baza unor informații incomplete sau limitate.</u></p> <p>Să dezvolte noi deprinderi ca răspuns la noile cunoștințe și tehnici care apar.</p> <p><u>Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă sau de studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează</u></p> <p>Să evalueze și să îmbunătățească performanța strategică a echipelor.</p> <p><u>Să demonstreze autonomie în procesul de învățare.</u></p> <p><u>Să comunice rezultatele proiectelor, metodele și</u></p>	<p>Să analizeze critic, să evalueze și să sintetizeze idei noi și complexe, cele mai specializate și avansate în domeniu. Să extindă sau să redefinească cunoștințele și/sau practica profesională existente în domeniu sau la interfața cu alte domenii.</p> <p>Să cerceteze, să conceapă, să proiecteze, să implementeze și să adapteze proiecte care conduc la noi cunoștințe și soluții procedurale.</p> <p><u>Să analizeze critic, să evalueze și să sintetizeze idei noi și complexe.</u></p> <p>Să demonstreze leadership și inovație în contexte de muncă și studiu care sunt necunoscute, complexe și imprevizibile și care solicită rezolvarea problemelor implicând mulți factori care interacționează, în condițiile în care unii dintre aceștia se schimbă și nu pot fi anticipați.</p> <p>Să demonstreze capacitatea de angajament durabil față de dezvoltarea de idei sau procese noi precum și un nivel ridicat de înțelegere a proceselor de învățare.</p> <p><u>Să comunice cu autoritate profesională cu omologii dintr-o</u></p>

<p><u>Să transmită idei în mod bine structurat și coerent omologilor, superiorilor și clienților utilizând informații calitative și cantitative.</u></p> <p>Să exprime o viziune personală asumată asupra lumii care să reflecte angajamentul față de semenii.</p> <p>Să demonstreze experiența interacțiunilor la un nivel operațional specific unui domeniu.</p> <p><u>Să formuleze răspunsuri pentru probleme abstracte și concrete.</u></p> <p>Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice relevante.</p>	<p>Să comunice idei, probleme și soluții atât audienței specializate cât și celei nespecializate utilizând o gamă de tehnici care implică informații calitative și cantitative.</p> <p>Să exprime o viziune personală interioară asupra lumii care să manifeste solidaritate față de indivizi.</p> <p>Să demonstreze experiență în interacțiunile operaționale în cadrul unui context complex.</p> <p><u>Să colecteze și să interpreteze date relevante într-un domeniu pentru rezolvarea problemelor.</u></p> <p><u>Să elaboreze judecăți bazate pe cunoașterea problematicii sociale și etice care apar în muncă sau studiu</u></p>	<p><u>principiile de bază audienței de specialiști și nespecialiști utilizând tehnici adecvate.</u></p> <p>Să observe și să reflecteze asupra normelor sociale și a relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.</p> <p>Să demonstreze utilizarea experienței într-un mediu de muncă interactiv pentru managementul schimbării într-un mediu complex.</p> <p><u>Să rezolve probleme prin integrarea surselor de informații complexe, câteodată incomplete, în contexte noi și necunoscute.</u></p> <p><u>Să răspundă problematicilor sociale, științifice și etice care apar în muncă și studiu.</u></p>	<p>comunitate de specialiști.</p> <p>Să observe și să reflecteze asupra normelor sociale și a relațiilor interpersonale și să acționeze în vederea îmbunătățirii acestora.</p> <p><u>Să demonstreze experiența relațiilor interpersonale la nivel operațional, precum și capacitatea de a lua decizii strategice într-un mediu complex</u></p> <p><u>Să acționeze pentru progresul social și promovarea eticii</u></p>
--	---	--	--

## **ANEXA 4 Membrii grupului de experți EQF**

### **Experți**

Stephen ADAM  
Bastian BAUMANN  
Mogens BERG  
Lucien BOLLAERT  
Berndt ERICSSON  
Robert WAGENAARD  
Eva GONCZI  
John JONES  
Karin KUESSNER  
Petri LEMPINEN  
Sean Ó FOGHLÚ  
Georg PISKATY  
Francis PETEL

### **Consultanță pentru grupul de experți**

Mike COLES - Autoritatea pentru calificări și curriculum, UK

O contribuție importantă au avut CEDEFOP și ETF.

## ANEXA 5    Glosar: termeni cheie

Acest glosar de termeni cheie se bazează pe activitatea CEDEFOP. Termenii prezentați aici vin în completarea celor din capitolul 4 al acestui document.

Nr. crt.	EN	RO
1.	<b>Accreditation (of programmes, institutions)</b>	<b>acreditare (de programe, instituții)</b> Procesul de recunoaștere și aprobare a unei instituții de educație sau formare profesională, a unui program de studiu sau a unui serviciu de către autorități legale și abilitate în acest scop, pe baza conformității cu norme anterior stabilite
2.	<b>Assessment</b>	<b>Evaluare-examinare</b> Totalitatea metodelor și a proceselor utilizate pentru evaluarea performanțelor (cunoștințe, deprinderi și competențe) unei persoane și care duce la o formă de certificare.
3.	<b>Awarding body</b>	<b>Organism de certificare</b> Organism care emite calificări (certIFICATE sau diplome), recunoscând formal realizările unei persoane, în urma aplicării unei proceduri standard de evaluare.
4.	<b>Basic skills (key competences)</b>	<b>Deprinderi de bază (competențe cheie)</b> Capacitățile și competențele necesare pentru integrarea în societatea contemporană (a asculta, a vorbi, a citi, a scrie și a calcula).
5.	<b>Certificate/ diploma</b>	<b>Certificat/diplomă</b> Document oficial emis de organismul de certificare care atestă nivelul de calificare dobândit de o persoană demonstrat printr-o procedură standard de evaluare.
6.	<b>Certification (of knowledge, skills and competences)</b>	<b>Certificare</b> Procesul de validare formală a cunoștințelor, deprinderilor și competențelor dobândite de o persoană, în urma unei proceduri standard de evaluare. Certificatele și diplomele sunt emise de organisme acreditate de certificare.
7.	<b>Comparability of qualifications</b>	<b>Compararea calificărilor</b> Măsura în care este posibilă realizarea unor echivalențe între nivelul și conținutul calificărilor formale (certIFICATE sau diplome) la nivel sectorial, regional, național sau internațional.
8.	<b>Continuing education and training</b>	<b>Educație și formare continuă</b> Educație sau formare după ieșirea din sistemul de educație și formare profesională inițială sau după intrarea pe piața muncii având ca scop sprijinirea indivizilor pentru: <ul style="list-style-type: none"> <li>• îmbunătățirea sau actualizarea cunoștințelor și/sau competențelor</li> <li>• achiziționarea de noi competențe, în perspectiva unei promovări socio-profesionale în carieră, a schimbării locului de muncă sau a recalificării</li> <li>• continuarea dezvoltării lor personale și profesionale.</li> </ul>
9.	<b>Curriculum</b>	<b>Curriculum</b> Un set de acțiuni urmate la momentul organizării unui curs de formare/program de studiu: acesta include obiective, conținuturi, metode (inclusiv evaluare) și materiale didactice (inclusiv manuale) precum și programe de formare a cadrelor didactice și a formatorilor.
10.	<b>Formal learning</b>	<b>Învățare formală</b> Procesul de învățare care are loc într-un mediu organizat și structurat (în școală/centru de formare sau la locul de muncă) și care este explicit conceput ca proces de învățare cu obiective, timp alocat și resurse bine stabilite. Învățarea formală este un proces realizat cu intenție de cel care învață și se finalizează, de regulă, cu certificarea achizițiilor/performanțelor.

11.	<b>Informal learning</b>	<p><b>Învățare informală</b>          Învățare care rezultă din activități zilnice care se desfășoară la locul de muncă, în familie sau în timpul liber. Acesta nu este organizat sau structurat în termeni de obiective, timp alocat sau materiale pentru învățare. Învățarea informală este în cele mai multe cazuri neintenționată din partea celui care învață. Aceasta nu duce la certificare.</p>
12.	<b>Initial education/training</b>	<p><b>Educație / formare inițială</b>          Învățământ general sau profesional și tehnic organizat în cadrul sistemului de educație și formare profesională inițială, de obicei înainte de a intra pe piața muncii</p> <p><i>Comentariu:</i>  <i>Unele tipuri de formare efectuate după inserția pe piața muncii pot fi considerate ca formare inițială (ex formare în întreprindere).</i>  <i>Educația și formarea inițială se poate desfășura la orice nivel, prin rutele din învățământului general și profesional și tehnic (în școală sau prin alternanță – statele UE) sau prin ucenicie.</i></p>
13.	<b>Lifelong learning</b>	<p><b>Învățare pe tot parcursul vieții</b>          Toate activitățile de învățare realizate în timpul vieții cu scopul îmbunătățirii cunoștințelor, deprinderilor și/sau al competențelor din motive personale, sociale și/sau profesionale.</p>
14.	<b>Non-formal learning</b>	<p><b>Învățare non-formală</b>          Învățare care este inclusă în activități neconcepute explicit ca procese de învățare (cu obiective de învățare, timp alocat sau materiale de învățare) dar care conțin importante elemente de învățare. Învățarea non-formală este un proces realizat cu intenție de cel care învață. În mod normal nu duce la certificare.</p>
15.	<b>Programme (of education and training</b>	<p><b>Program (de educație sau formare profesională)</b>          Totalitatea activităților, conținuturilor de învățare și/sau a metodelor implementate pentru a realiza obiectivele educaționale sau de formare (dobândirea de cunoștințe, deprinderi sau competențe) organizat într-o ordine logică și pe o perioadă de timp specificată.</p>
16.	<b>Recognition</b>	<p><b>Recunoaștere</b></p> <p><i>a) Recunoaștere formală:</i> procesul de acordare a unui statut oficial deprinderilor și/sau competențelor demonstrate de o persoană fie prin</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- acordarea unui certificat sau</li> <li>- acordarea echivalării, unităților de credite, validarea deprinderilor și /sau competențelor.</li> </ul> <p>și/sau</p> <p><i>b) Recunoaștere socială:</i> confirmare valorii deprinderilor și/sau a competențelor unei persoane de către partenerii economici și sociali.</p>
17.	<b>Regulated profession</b>	<p><b>Profesii reglementate</b>          Activitate sau ansamblu de activități profesionale pentru care accesul sau practicarea a sunt condiționate direct sau indirect de dobândirea unei calificări profesionale definită prin reglementări legislative, normative sau administrative</p>
18.	<b>Sector</b>	<p><b>Sector</b></p> <p>Termenul sector este utilizat fie pentru definirea unei categorii de companii pe baza activității lor economice, de producție sau tehnologice principale (chimie, turism) sau ca și categorie ocupațională transversală/orizontală (TIC, marketing sau resurse umane).</p> <p><i>Comentariu:</i>  <i>Se fac de regulă următoarele distincții</i></p>

		<p>(a) între <i>sectorul public</i> (guvernul la diferite niveluri decizionale sau organisme controlate de guvern) și <i>sectorul privat</i> (afacerile private)</p> <p>(b) între <i>sectorul primar</i> (agricultură, silvicultură, pescuit, vânătoare, minerit și materiale de construcții*), <i>sectorul secundar</i> (industria prelucrătoare, gaz și electricitate, aprovizionare cu apă, lucrări publice*) și <i>sectorul terțiar</i> (servicii, ex. transport, depozitare, comunicații, comerț, finanțe și asigurări precum și sectorul public*).</p>
<b>19.</b>	<b>Sectoral qualification</b>	<p><b>Calificare sectorială</b> O calificare implementată de un grup de companii care aparțin aceluiași sector în vederea rezolvării nevoilor comune de formare.</p>
<b>20.</b>	<b>Skill</b>	<p><b>Deprindere</b> Cunoștințele și experiența necesare pentru realizarea unei sarcini specifice sau practicarea unei ocupații/meserii/profesii.</p>
<b>21.</b>	<b>Transparency of qualification</b>	<p><b>Transparența calificărilor</b> Gradul de vizibilitate al calificărilor (academice sau profesionale) care permite identificarea și compararea valorii de piață a acestora (sectorial, regional, național sau internațional), fie pe piața muncii, fie pe piața educației și formării profesionale .</p>
<b>22.</b>	<b>Validation (of non-formal and informal learning)</b>	<p><b>Validare (a învățării non-formale și informale)</b> Procesul de evaluare și recunoaștere a întregii game de cunoștințe, deprinderi și competențe dobândite de o persoană pe parcursul vieții în diferite <b>contexte de învățare</b> - de exemplu prin educație, muncă și activități de timp liber.</p>
<b>23.</b>	<b>Valuing learning</b>	<p><b>Valorificarea învățării</b> Procesul de recunoaștere a participării și a rezultatelor învățării (formale și non-formale), în vederea conștientizării actorilor sociali asupra valorii intrinseci a învățării precum și pentru a încuraja răsplătirea învățării.</p>