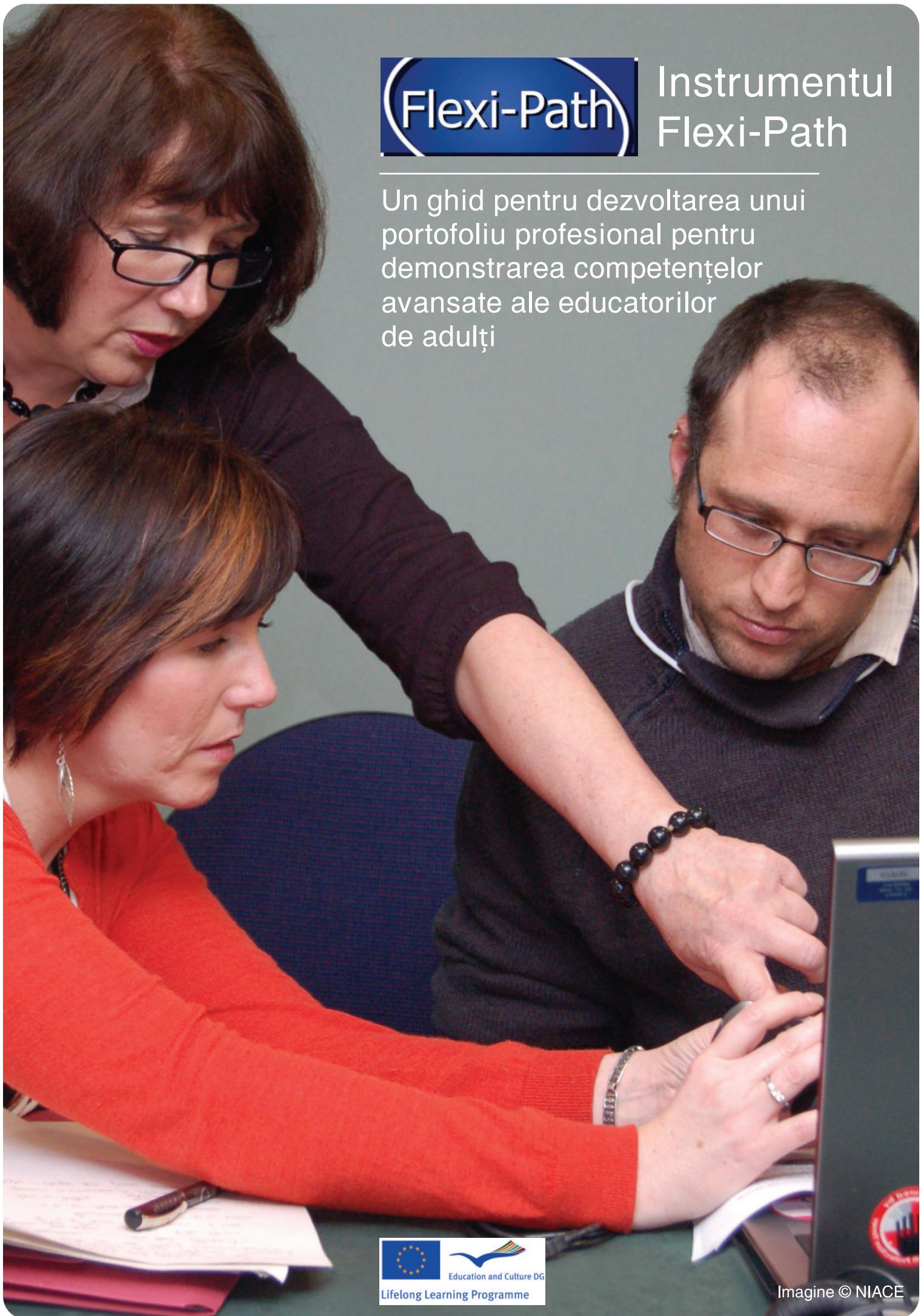




Instrumentul Flexi-Path

Un ghid pentru dezvoltarea unui portofoliu profesional pentru demonstrarea competențelor avansate ale educatorilor de adulți



Părerile educatorilor de adulți despre instrumentul Flexi-Path:

- > Foarte clar, foarte bine gândit și o reușită binevenită și extrem de necesară în cadrul sectorului.
- > Foarte interesant ca mijloc de auto-evaluare și, de asemenea, un instrument de dezvoltare profesională în cadrul organizațiilor.
- > Îndrumă profesioniștii atât în documentarea carierei lor, cât și în validarea competențelor lor.
- > Are potențialul de a atrage atenția asupra importanței competențelor dobândite în contexte non-formale.
- > O bună oportunitate de a reflecta asupra competențelor individuale și de a valorifica

“Personal, cred că acest instrument mă poate ajuta să țin evidența dezvoltării personale și profesionale realizate la locul de muncă.”

“Îți permite să te re-centrezi pe ceea ce înseamnă cu adevărat jobul tău”

“Fiecare manager ar trebui să aibă un exemplar”



Imagine © NIACE



Acest proiect a fost finanțat prin Programul de Învățare de-a lungul Întregii Vieți



Un proiect de cooperare coordonat de DIE, Germania



Parteneri



CREA – Centrul de Cercetări în Teorie și Practică pentru Depășirea Inegalităților, Barcelona, Spania
Adriana Aubert
crea@pcb.ub.es
wwwpcb.ub.es/crea/en/index_en.htm



IREA – Institutul Român de Educație a Adulților, Timișoara, Romania
Raluca Lupou
irea@irea.uvt.ro
www.irea.uvt.ro



ECA – Asociația Centrelor Educaționale, Norwich, Anglia
Bernard Godding
bernard.godding@e-c-a.ac.uk
www.e-c-a.ac.uk



SVED – Federația Elvețiană de Educație a Adulților, Zurich, Elveția
André Schläfli
Andre.schlaefli@alice.ch
www.alice.ch



Eesti Vabaharidusliit – Asociația Estoniană de Educație Non-formală a Adulților, Tallinn, Estonia
Ivo Eesmaa
eesma@kardla.edu.ee
www.vabaharidus.ee



UNIFI – Universitatea din Florența, Italia
Paolo Federighi
paolo.federighi@unifi.it
www.unifi.it

Coordonator



DIE – Institutul German de Educație a Adulților—Centrul Leibniz de Învățare Permanentă, Bonn, Germania
Miriam Radtke
radtke@die-bonn.de
www.die-bonn.de
www.vabaharidus.ee

Proiect:

Flexible professionalisation pathways for adult educator between the 6th and the 7th level of EQF – Flexi-Path

Număr de proiect:

DE/08/LLP_LdV/TOI/147187

Membri ai echipei proiectului au fost:

Vanna Bozzo, Ivo Eesmaa, Bernard Godding, Tiina Jääger, Trish Kreft, Ute Lefelmann-Schwenn, Raluca Lupou, Maria Padros, Miriam Radtke, Karen Read, Andre Schläfli, Anne Strauch, Francesca Torlone

Proiecte și website-uri relevante:

EMAE – Masterul European în Educația Adulților (2004-2007), www.emaе-network.org

VINEPAC - Validarea competențelor psiho-pedagogice ale formatorilor pentru adulți dobândite în contexte non-formale și informale (2006-2008)
www.vinepac.eu

Q-ACT - Calificarea actorilor în educația adulților și educația continuă (2007), www.q-act-conference.de
<http://ec.europa.eu/education>

Disclaimer

Această publicație reflectă doar părerile autorilor, Comisia Europeană nefiind responsabilă pentru felul în care informația de față va fi utilizată.

Copyright

Imaginiile de pe copertile față și spate aparțin Institutului Național de Educație Continuă pentru Adulți (The National Institute of Adult Continuing Education – NIACE, UK)

Text © Asociația Centrelor Educaționale

ISBN: 978-973-7878-51-9

Editura WALDPRESS

Cuvânt înainte

În numele Asociației Europene pentru Educația Adulților (EAEA) sunt încântat să prezint acest instrument. Acesta țintește o problemă actuală a domeniul nostru în care nivelul ridicat al competențelor practicienilor noștri experimentați au trecut, pentru prea mult timp, neobservate sau au fost subapreciate. Sprijinul Comisiei Europene pentru această inițiativă este binevenit și nu am nicio îndoială că rezultatul proiectului Flexi-Path va reprezenta un referențial pentru dezvoltările viitoare în sectorul recunoașterii competențelor dobândite în contexte informale de învățare.

Gina Ebner, Secretar General, EAEA



Prefată

Recunoașterea competențelor de leadership în educația adulților

O nouă abordare în demonstrarea competențelor de nivel înalt și creșterea oportunităților pentru găsirea unui loc de muncă în Europa

Proiectul **FLEXI-PATH** a fost inițiat datorită faptului că în domeniul educației adulților din Europa există profesioniști care dețin competențe și funcții corespunzătoare celor mai înalte nivele EQF. A fost recunoscut, totuși, faptul că programele de formare sunt foarte diferite iar, până acum, sistemele de training și profesionalizare nu au permis recunoașterea la scară largă sau compararea nivelurilor de calificare existente în Europa. Instituțiile se confruntă cu provocarea de a valida învățarea și competențele acestor profesioniști care, la rândul lor, au șanse limitate să obțină un loc de muncă și oportunități de training.

Obiectivele acestui proiect au constat în:

- Analizarea sistemului sau a cadrului de calificări pentru profesioniștii din domeniul educației adulților în diferite țări europene;
- Identificarea competențelor de nivel înalt ale educatorilor de adulți;
- Contribuția la comparabilitatea și transparența calificărilor educatorilor de adulți pentru a facilita
 - o Accesul și progresul în carieră și
 - o Mobilitatea pe piața europeană a muncii;
- Crearea unui profil de competențe pentru, corespunzător nivelului 7 EQF;
- Elaborarea unui instrument de validare a competențelor educatorului de adulți de nivel 7 EQF.

Transfer de inovație:

Proiectul a fost dezvoltat pe baza rezultatelor altor trei proiecte europene, dintre care cel mai recent este VINEPAC – 'Validarea competențelor psiho-pedagogice ale formatorilor pentru adulți dobândite în contexte non-formale și informale' (2006-2008)

Prezenta publicație este rezultatul unui proiect cu durată de doi ani.

Autorii: Prezentul document a fost pregătit de:-

Bernard Godding, Trish Kreft și Karen Read; Educational Centres Association
În numele echipei Flexi-Path

Cuprins

[Cuvânt înainte și prefață](#)

Secțiunea A: Abordarea Flexi-Path

1. Introducere	07
Principiile și valorile Flexi-Path	07
Ce este Flexi-Path?	07
Beneficiile utilizării instrumentului Flexi-Path	07
Cine poate folosi instrumentul Flexi-Path?	08
Cum funcționează Flexi-Path?	08
Rolul unui mentor	08
Ce sunt competențele profesionale?	09
Termenii folosiți	09
2. Utilizarea Flexi-Path pentru realizarea unui portofoliu personal	11
Introducere	11
ETAPA 1 Familiarizarea cu cadrul de competențe	11
ETAPA 2 Reflectia personală și auto-evaluarea inițială	11
ETAPA 3 Realizarea portofoliului	14
ETAPA 4 Centralizarea rezultatelor	15
ETAPA 5 Direcții de dezvoltare în viitor	17
De ținut minte	18

3. Cadrul de competențe	19
Categoriile de competențe	19
Nivelurile 6 & 7 EQF	19
Definiții ale competențelor și ale categoriilor de competențe	20
4. Parcursuri de carieră	21
5. Obținerea îndrumării și a consilierii	22
6. Flexi-Path în context – o perspectivă managerială	23

Secțiunea B: Cadrul de competențe Flexi-Path

Categoria ÎNVĂȚARE	26
Categoria OAMENI	33
Categoria PRACTICĂ	41

Secțiunea C: Portfoliul Personal

Fișa de lucru A: Înregistrarea auto-evaluării inițiale	51
Fișa de lucru B: Portofoliul Personal – Dosar de dovezi	57
Fișa de lucru C: Portofoliul Personal – Detalierea dovezilor	58
Fișa de lucru D: Plan de acțiune – dezvoltare formativă bazată pe auto-evaluare și consiliere	60
Fișa de lucru E: Sintetizarea rezultatelor	61

Abordarea Flexi-Path

1. Introducere
2. Utilizarea Flexi-Path pentru realizarea unui portofoliu personal
3. Cadrul de competențe
4. Parcursuri de carieră
5. Obținerea îndrumării și a consilierii
6. Flexi-Path în context – o perspectivă managerială

1. Introducere

Principiile și valorile Flexi-Path

Flexi-Path atrage atenția asupra faptului că există indivizi implicați în educația adulților și în sectoare legate de aceasta care și-au construit o reputație profesională prin experiența în câmpul muncii, și nu prin studii superioare.

Flexi-Path oferă un proces transparent pentru facilitarea mobilității educatorilor de adulți în Europa în concordanță cu strategia Europa 2020 și cu strategiile care o precedă și o alimentează pe aceasta: ex. Strategia Lisabona și realizarea obiectivelor procesului Bologna.

Ce este Flexi-Path?

Flexi-Path este un proces bazat pe un instrument care permite celor ce îl folosesc să își demonstreze, mai degrabă, nivelul ridicat al competențelor în câmpul muncii în domeniul educației adulților decât să își evalueze cunoștințele sau abilitățile într-un mediu izolat. A fost creat și dezvoltat de către profesioniști din domeniul educației adulților din întreaga Europă pentru a da naștere unei abordări standard pentru validarea competențelor unui educator de adulți care lucrează la un nivel ridicat în acest domeniu sau în alte domenii adiacente. Flexi-Path oferă o metodă de analiză progresivă a situațiilor profesionale complexe în care competențele au fost (sunt) demonstrate.

Beneficiile utilizării instrumentului Flexi-Path

Portofoliul Flexi-Path conduce la validarea experienței dvs. de muncă și va evidenția angajatorului sau oricărui viitor potențial angajator, vastitatea experienței dvs. de muncă, precum și a realizărilor, într-un fel în care un simplu CV sau interviu nu vor putea niciodată să o facă.

Flexi-Path are recunoaștere în întreaga Europă și vă poate îmbunătăți şansele de angajare oriunde în Europa.

Flexi-Path nu este un program de studiu academic ci facilitează, mai degrabă, realizarea unui portofoliu care să conțină realizările dvs. profesionale, pentru depunere la o instituție de învățământ superior pentru acreditarea competențelor aferente unei calificări (ca întreg sau unități ale acesteia) la nivel de masterat în domeniul educației adulților.

Flexi-Path facilitează dezvoltarea profesională, stabilind un plan clar pentru activitățile legate de dezvoltarea dvs. profesională continuă. Este recomandat ca, atunci când membrii unei echipe lucrează în paralel cu instrumentul Flexi-Path, acesta poate ajuta la identificarea în comun a abilităților relevante în sectoarele importante precum și a celor care necesită îmbunătățire.

Cine poate folosi instrumentul Flexi-Path?

Flexi-Path se adresează educatorilor de adulți cu experiență vastă și, în general, celor care ocupă un post de conducere; de exemplu, puteți considera instrumentul Flexi-Path valoros dacă ocupați (sau aspirați) la un post din domeniul educației adulților într-un rol cum ar fi:

Coordonator al departamentului de competențe de bază	Director de relații publice și marketing
Director de Resurse Umane	Coordonator al serviciilor pentru studenților
Director de Resurse	Manager al unității de educație pentru sănătate
Director de al departamentului de formare	Responsabil/ Evaluator de asigurarea calității
Directorul unei agenții de finanțare	Manager al unui centru de învățare
Responsabil de învățarea în muzeu/ galerii de artă	Manager al departamentului tehnologilor de învățare
Şef al biroului de programe comunitare	Coordonator al programelor de educație în închisoare
Decan	Coordonatorul unei echipe de dezvoltare strategică

Nu trebuie să detineți nicio calificare academică pentru a găsi beneficiu această resursă. Flexi-Path se concentrează pe demonstrarea abilităților și succeselor dvs. profesionale. Instrumentul vă poate fi folosit dacă doriți să vă dezvoltați din punct de vedere profesional, pentru că poate identifica aspecte ale muncii dvs. pe care trebuie să vă concentrați pe parcursul carierei.

Cum funcționează Flexi-Path

Veți fi îndrumat să vă apreciați expertiza pe baza a trei categorii de competențe și va trebui să decideți dacă stăpâniți sau dacă vă îndreptați spre atingerea fiecărei competențe, la nivelul 6 sau 7 EQF. Fiecare indicator de competență va descrie pe scurt tipurile de activități aferente unei competențe, pe baza experienței dvs. din cîmpul muncii. Pentru fiecare competență puteți selecta dovezi provenite din contextul dvs. profesional care să ateste faptul că vă aflați la nivelul 6 sau 7 EQF. Astfel, vă veți construi un portofoliu ce va servi drept doavadă și care poate fi prezentat unui manager și/ sau unui judecător imparțial pentru evaluare.

Este posibil să vă dați seama că există anumite unități de competențe pe care nu le puteți demonstra. Acest lucru se întâmplă atunci când acele competențe nu vă sunt necesare pentru a vă desfășura activitatea profesională actuală. Deși acestea nu sunt relevante pentru parcursul carierei dvs. în momentul de față, acest fapt se poate, evident, schimba în viitor.

Instrumentul oferă îndrumare și sprijin pentru planificarea activităților care vă permit achiziționarea de noi competențe. Veți fi încurajat să plănuți activități de job-shadowing sau să negociați cu managerul dvs. direct posibilitatea de a desfășura activități profesionale diferite de cele aferente rolului dvs. actual, activități care v-ar permite să câștigați experiență în alte zone la nivel corespunzător.

Rolul unui mentor

Abordarea generală a acestui instrument este una formativă; în alte cuvinte, e menită să asiste dezvoltarea profesională continuă a celor ce îl folosesc. De mai multe ori, îndemnul "Ar fi bine să discutați acest lucru cu mentorul dvs." se regăsește în diferite secțiuni ale instrumentului. Totuși, sunt câteva lucruri de care trebuie să tinut cont.

Gândiți-vă la un mentor ca la un prieten critic; vreți să fie sincer cu dvs., însă fără să fie aspru. La fel, el trebuie să aibă cel puțin același nivel de experiență ca și dvs., în domeniul dvs. sau într-unul adiacent. Sperăm că mentorul dvs. va reflecta asupra aprecierilor legate de nivelul dvs. de competență și asupra dovezilor pe care le veți aduce în sprijinul acestora și va ajunge la o concluzie. Pentru acest lucru, mentorul trebuie să se familiarizeze cu criteriile de competență de la nivelurile 6 și 7 din Cadrul European.

Gândiți-vă la un mentor ca la un prieten critic; vreți să fie sincer cu dvs., însă fără să fie aspru. La fel, el trebuie să aibă cel puțin același nivel de experiență ca și dvs., în domeniul dvs. sau într-unul adiacent. Sperăm că mentorul dvs. va reflecta asupra aprecierilor legate de nivelul dvs. de competență și asupra dovezilor pe care le veți aduce în sprijinul acestora și va ajunge la o concluzie. Pentru acest lucru, mentorul trebuie să se familiarizeze cu criteriile de competență de la nivelurile 6 și 7 din Cadrul European al Calificărilor și să poată argumenta orice opinie/ apreciere pe baza acelor criterii. Mai mult decât atât, sperăm ca cei în rolul de mentor au capacitatea de a vă "vedea" la locul de muncă actual pentru a observa direcția dvs. de dezvoltare, precum și a estima felul în care experiența dvs. poate indica nivelul competențelor. Pe baza acestor reflecții, mentorul vă va putea sugera activități și oportunități de dezvoltare a competențelor dvs. actuale, precum și de dobândire a unor competențe noi.

În multe situații, stabilirea unui parteneriat cu un coleg care se dezvoltă pe aceeași linie profesională ca și dvs. poate fi de ajutor.

De asemenea, managerul dvs. direct sau un membru al consiliului organizației din care faceți parte poate fi persoana potrivită pentru a vă sfătu și îndruma. Acest fapt poate constitui un avantaj deoarece persoana respectivă poate înțelege, într-un sens mai larg, performanța dvs.

Ce sunt competențele profesionale?

Competențele profesionale sunt expresia capacității unei persoane de a face față sarcinilor principale de la locul de muncă. Acestea reflectă cunoștințele, abilitățile și atitudinile unei persoane și pot fi demonstrate prin aplicații practice. Se diferențiază clar de cunoștințele unei personae prin faptul că acestea din urmă sunt, de obicei, acumulate prin intermediul studiului academic.

Termenii folosiți

Procesul Bologna

Procesul Bologna a fost încheiat în 1999 de către toate Ministerele Educației din Comunitatea Europeană cu scopul de a armoniza nivelurile de calificări ale Statelor Membre astfel încât să existe uniformitate pentru o comparație mai facilă a standardelor academice. Procesul Bologna a urmărit crearea Spațiului European al Învățământului Superior. Declarația de la Budapesta-Viena a lansat oficial Spațiul European al Învățământului Superior în martie 2010.

<http://www.ehea.info/>

Cadrul European al Calificărilor EQF

Cadrul European al Calificărilor e un cadru comun de referință care face legătura între sistemele de calificări ale diferitelor țări, fiind un mecanism de "echivalare" a calificărilor din diversele țări și sisteme din Europa. Are două țeluri principale: să promoveze mobilitatea cetățenilor între țări și să faciliteze învățarea acestora de-a lungul întregii vieți.

Fiecare dintre cele 8 niveluri ale Cadrului European al Calificărilor e definit de un set de descriptori care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările din oricare sistem național, aferente aceluui nivel.

http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/publ/pdf/eqf/broch_en.pdf

Strategia Lisabona (2000-2010)

Strategia Lisabona a fost inițiată în anul 2000 de către conducătorii statelor europene. Stabilește obiectivele sociale și economice ale Comunității Europene cu scopul de a transforma Europa în cea mai de succes economie bazată pe cunoaștere. În acest fel, activitatea educațională este poziționată în centrul tuturor programelor mai complexe ale Statelor Membre și a Comisiei însăși.

<http://ec.europa.eu/growthandjobs/>

Europa 2020

Europa 2020 este un plan pentru reînnoire economică, adoptat în iunie 2010, care înlocuiește Strategia Lisabona. Europa 2020 dorește să creeze noi locuri de muncă, să încurajeze creșterea economiei verzi și să creeze o societate incluzivă. Una dintre cele 7 propunerile principale ale acestei strategii este inițiativa "O agenda pentru noi abilități și locuri de muncă" care are ca obiectiv modernizarea piețelor de muncă cu scopul de a crește nivelului angajabilității și de a asigura sustenabilitatea modelelor sociale care includ implementarea principiilor învățării permanente, inclusive parcursuri flexibile de învățare. Este propus Cadrul European al abilităților, Competențelor și Ocupațiilor (ESCO) cu scopul de a asigura dobândirea și recunoașterea competențelor necesare pentru implicare în oportunități de învățare continuă și angajare pe piața muncii prin intermediul educației generale, vocaționale și a educației pentru adulți precum și de a dezvolta un limbaj comun și un instrument operațional pentru educație și muncă.

http://ec.europa.eu/eu2020/index_en.htm

2. Utilizarea Flexi-Path pentru realizarea unui portofoliu personal

Introducere

Datorită abordării sale progresive, instrumentului Flexi-Path vă permite să lucrați într-un mod sistematic atunci când alegeți dovezile pentru competențele dvs. În acest fel, s-a încercat să se evite realizarea unui portofoliu imens care e dificil de întreținut și de evaluat. În schimb, este oferit un cadru de competențe standard corelat cu nivelurile 6 și 7 EQF. Aceste competențe sunt organizate în funcție de complexitatea lor și de nivelul lor de impact în contextul organizațional.

Utilizarea instrumentului Flexi-Path (Fig 1) permite o abordare sistematică a tuturor ariilor profesionale și funcționale pe care le acoperă, în mod normal, educatorii de adulți.

Etapa 1: Familiarizarea cu cadrul de competențe

Această etapă vă familiarizează cu procesul și cu abordările utilizate și vă permite, mai ales, să înțelegeți care este legătura dintre EQF și domeniul dvs. de activitate și cum sunt diferențiate nivelurile 6 și 7 EQF. În această etapă, este esențial să identificați persoana care va juca rolul de mentor al dvs.

În secțiunea B veți afla că există trei categorii de competențe care analizează rolurile cheie ale educatorilor de adulți care conduc echipe și dezvoltă şanse de învățare. Noi vă sugerăm să citiți această secțiune acum, obținând astfel o privire generală asupra abordării pe care v-o propunem precum și o serie de indicații referitoare la tipurile de dovezi pe care ne aşteptăm să le găsim în portofoliile dvs.

Va trebui să reveniți mai târziu la secțiune B și să lucrați sistematic pentru a selecta și prezenta materialele pentru portofoliul dvs. În acest fel veți fi sprijinit să atașați dovezile adecvate pentru fiecare competență.

Listă de verificare

Etapa 1::

- Identificați un mentor
- Cititi categoriile de competente

Etapa 2: Reflecție personală și auto-evaluarea inițială

Sunteți încurajat să vă acordați timp pentru a reflecta asupra proprii persoane și a identifica așteptările dvs. legate de utilizarea acestui instrument. Procedând astfel, veți identifica fiecare categorie de competențe din documentul Flexi-Path înainte de a le parcurge în mod sistematic observând de asemenea elementele legate de experiența dvs.

Următorul pas este înregistrarea realizărilor și a considerațiilor dvs. În fișa de lucru A: Înregistrarea rezultatelor auto-evaluării inițiale. Toate fișele de lucru pot fi găsite în cadrul secțiunii C. Fișa de lucru A vă va ghida prin fiecare categorie de competențe și vă va permite să înregistrați rezultatele auto-evaluării competențelor dvs., precum și a ideilor despre cum să dovediți o anumită competență sau în ce direcție dorîți să vă dezvoltați pe viitor.

Acest proces vă va ajuta să vă hotărâți dacă dorîți să vă validați competențelor actuale sau dacă dorîți să folosiți Flexi-Path pentru a vă dezvolta competențele în anumite domenii.

Listă de verificare

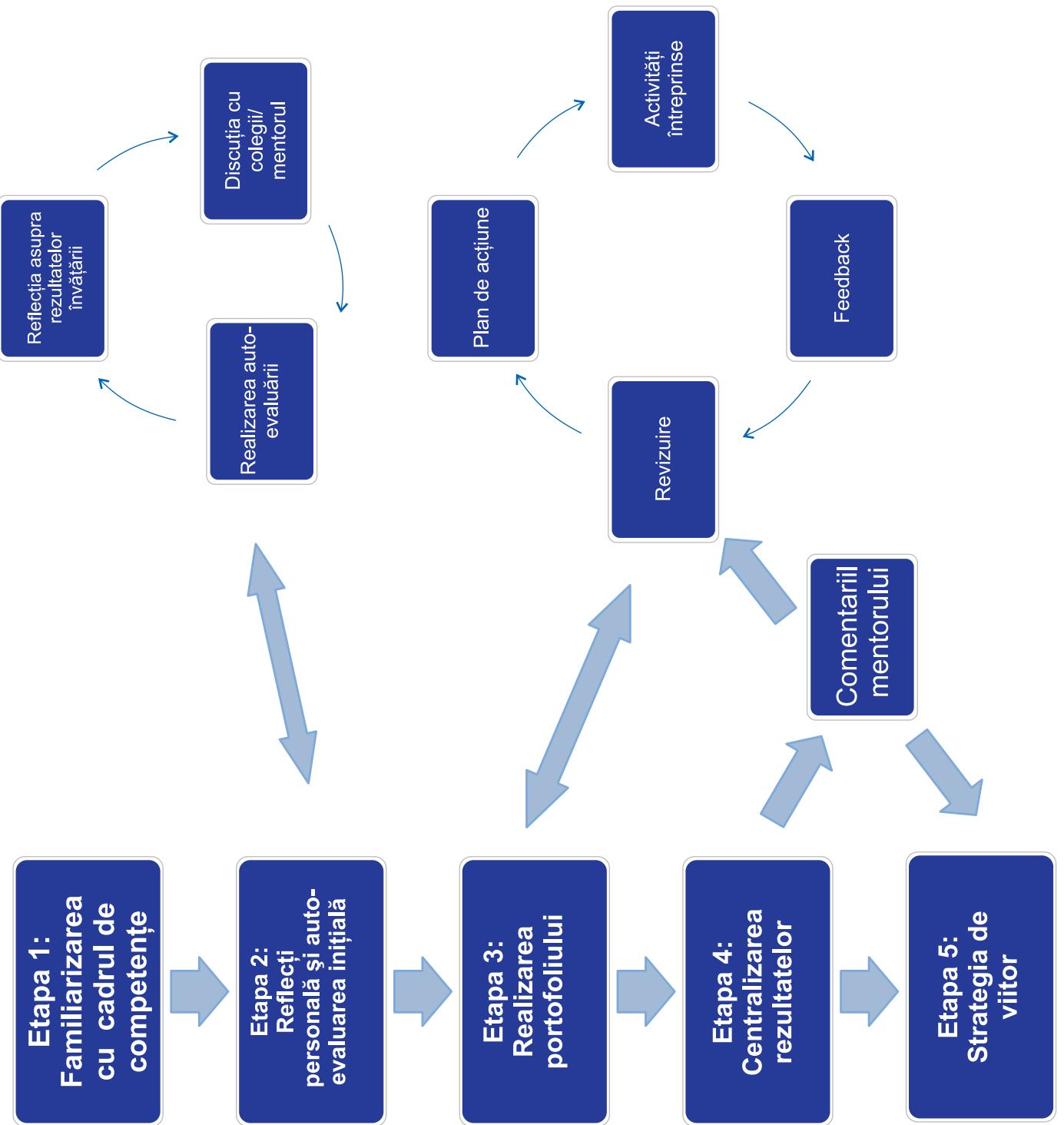
Etapa 2::

- Fișa de lucru A în secțiunea C



Către etapa 3

Figura 1: Construirea unui portofoliu personal



Fifura 2: Exemplu de Fișă de lucru B

Exemplu de Fișă de lucru B: Portofoliu Personal Flexi-Path – Dosarul de dovezi

Nr. de referință	Descriere	Competență
Desemnați un număr de referință, la alegere, pentru fiecare din dovezi	Puteti alege să utiliza o anumită doavadă pentru mai multe domenii de competență.	Notați aici toate domeniile

Etapa 3: Construirea portofoliului

Prin folosirea documentelor personale și a altor dovezi veți putea să:

- i. Identificați care sunt sectoarele/ domeniile în care puteți demonstra performanță profesională la cel mai înalt nivel
- ii. Localizați dovezi potrivite pentru portofoliu. Înregistrați fiecare dovedă în parte în foia de lucru B: Portofoliul Personal Flexi-Path – Dosar de dovezi. Va trebui să decideți care dovedă este cea mai potrivită/ relevantă pentru a fi inclusă în portofoliul dvs. Sugestiile de dovezi incluse în cadrul de competențe sunt doar pentru a vă ghida iar dvs. puteți să găsiți alternative la acestea. Dovada trebuie însă pusă într-un context, după cum se poate vedea mai jos, la punctul iii. A se observa figura 2 pentru un exemplu de fișă de lucru B completată.
Dezvoltarea unui portofoliu complex poate dura un timp mai îndelungat și este posibil să doriți să vă referiți la jurnalul personal, la email sau să țineți o evidență a activităților de la locul de muncă pentru a facilita completarea portofoliului. Paginile de jurnal pot deveni astfel parte a portofoliului dvs.
- iii. Folosiți Fișa de lucru C: Portofoliul Personal Flexi-Path – Detalierea dovezilor descrie pe scurt contextul în care ați achiziționat competențele și structurează experiența dvs. pe baza indicatorilor de competență. De exemplu, prezentarea unei strategii de marketing pe care ați creat-o și scris-o nu este suficientă pentru ca să demonstrați atingerea nivelului de competență 6 PPL2. Va trebui să demonstrați implicarea dumneavoastră în acest proces, cum se poate vedea în exemplul din fig.3. Acest lucru poate fi posibil prin prezentarea de emailuri/ rapoarte cu comentarii pe marginea draftului și/ sau o scurtă notă descriptivă.
- iv. Gândiți-vă la acele competențe pentru care nu aveți suficiente dovezi. Pregătiți un Plan de Acțiune folosind Fișa de lucru D: Planul de acțiune Flexi-Path, identificând astfel nevoile dumneavoastră de dezvoltare și cum pot fi acestea rezolvate, de exemplu, prin job shadowing, mentorat sau negocierea sarcinilor suplimentare în afara domeniului dumneavoastră. Poate vă va fi folosit dacă dezbateti planul cu mentorul dumneavoastră, managerul direct sau un coleg.
- v. Menționați și alte competențe care nu au fost menționate în acest cadru de competențe, indiferent dacă aveți sau nu dovezi pentru acestea, specificând cum acestea pot contribui la performanța dumneavoastră de la locul de muncă.
- vi. Obțineți comentarii constructive de la mentorul dumneavoastră pentru a vă ajuta să vă evaluați nivelurile de performanță comparându-le cu nivelurile definite în acest cadru. Astfel, apare oportunitatea de a identifica mai multe dovezi și/ sau să găsiți alte experiențe anterioare care să atingă nivelul de performanță corespunzător.

Listă de verificare

Etapa 3:

- Completati fisile de lucru B, C și D din secțiunea C



Către etapa 4



Audiența dumneavoastră

Înainte de a începe să vă construiți portofoliul, ar trebui să vă gândiți cine va avea acces la acesta. Având acest aspect în minte, vă puteți ghida mai ușor cu privire la selecția de dovezi și, din nou, o discuție cu mentorul sau cu colegii poate fi folositoare în acest stadiu. În plus, vă poate ajuta la următoarele:

- ✓ Să vă orienteze referitor la o evaluare personală în procesul de angajare
- ✓ Să vă ofere o recunoaștere locală a acestor calități care să vă permită să evoluăți din punct de vedere profesional
- ✓ Să vă ajute să identificați domeniile de expertiză profesională pe care vreți să le dezvoltați și pe care să le extindeți
- ✓ Să vă mărească satisfacția legată de locul de muncă
- ✓ Să vă mărească șansele de angajare pe o piață a muncii tot mai exigentă

Etapa 4: Sintetizarea rezultatelor

Vă veți prezenta pe scurt dovezile din portofoliu prin intermediul unui scurt raport folosind Fișa de lucru E: Sintetizarea rezultatelor, care atrage atenția asupra punctelor forte, dar și asupra celor slabe, putând fi completat de către mentorul dumneavoastră cu comentarii adiționale.

S-a sugerat structurarea acestui raport cu ajutorul unei declarații generale care poate conține observații despre:

- Contextul actual în care lucrați, precum și responsabilitățile principale, acestea oferind un context pentru orice persoană ar citi raportul când dvs. nu sunteți de față.
- Ce credeți că ați învățat prin procesul construirii acestui portofoliu.

După aceasta analizați dovezile compilate pentru fiecare categorie de competențe, având în vedere ponderea competențelor dintre nivelurile 6 și 7, precum și caracteristicile cele mai importante ale profilului profesional.

O privire de ansamblu asupra performanței dvs. în interiorul categoriei de competențe poate fi folosită în sensul că în acest fel atributile cheie pot fi puse în context. O scurtă analiză a punctelor dvs. forte, precum și a slăbiciunilor poate fi de ajutor pentru nevoile și oportunitățile dvs. de dezvoltare profesională.

Acest aspect se poate dezvolta într-o descriere a domeniilor prioritare de dezvoltare, care pot astfel include referiri concrete la creșterea timpului și a resurselor care vă permit să vă îndepliniți anumite obiective.

Predarea acestui raport mentorului vă va oferi un cadru pentru a reflecta asupra "călătoriei" pe care o faceți și a oferi oportunități pentru un dialog constructiv. Mentorul dumneavoastră va putea apoi să adauge câteva paragrafe într-o declarație care va întări raportul dumneavoastră și va îndrepta atenția către anumite aspecte, către care, din diverse motive, dvs. nu ați putea face – cum ar fi "Toată lumea are o părere excelentă despre acest coleg, el are întotdeauna idei grozave!"

Listă de verificare

Etapa 4:

- Completati fișa de lucru E din secțiunea C



Către etapa 5



Dosarul de dovezi

Conținutul acestui portofoliu va susține unul sau mai mulți indicatori de competență. Acesta poate conține materiale publice sau personale, publicate sau nepublicate. Poate avea diverse forme și, deși, nu este documentul original, va fi considerat doavadă autentică.

Exemplul din tabelele din Secțiunea B ale acestui instrument sunt doar atât, exemple. Va rămâne la latitudinea dvs. selectarea dovezii care se potrivește cel mai bine unei anume competențe. Păstrând acestea în minte, selectarea celor mai adecvate dovezi este importantă pentru ca legătura dintre acestea și competențele individuale să fie evidentă.

Figura 3:

Exemplu Fișă de lucru C: Portofoliul personal Flexi-Path – Detalierea dovezilor

Nr. crt. competență	Descriptor de competență				
PRT1	Strategie organizațională - dezvoltarea în cadrul organizației a unei culturi de învățare continuă centrată pe client și care să răspundă contextului politic, social și economic.				
Nivel de competență	Nivelul 6		Nivelul 7		<input checked="" type="checkbox"/>
Declarație personală					
<p>În timpul crizei economice, am fost membru al Consiliului regional de Educație a Adulților, consiliu care a avut o privire generală asupra dezvoltării personalului și furnizării de abilități de bază diverselor agenții. Am fost conducătorul grupului de implementare RAEC care a lucrat cu un ofițer de dezvoltare pentru a planifica și furniza un program de dezvoltare a personalului care lucrează cu șomeri. Am îndeplinit acest rol pentru o perioadă în care s-au format sub-grupuri, au fost planificate și desfășurate evenimente și au fost tipărite diverse publicații. Am avut un rol major în aceste activități, meninând direcția generală și sprijinind practicienii să înfrunte eventualele dificultăți. Am contribuit de asemenea la diverse activități legate de cursanții cu dizabilități, activități regăsite în cadrul proiectului național.</p> <p>La nivel local, am fost implicat în stabilirea unei fundații, Acțiunea Comună împotriva Șomajului, care lucra direct cu cursanții.</p>					
Nr. de referință al dovezii EX1	<p>Motivul includerii</p> <p>Ilustrează munca la nivel politic precum și rolul substantial în implementarea proiectelor în concordanță cu nevoile cursanților datorate schimbării economice</p>				
Observațiile mentorului	Un rol important, îndeplinit într-un mod admirabil				
Nivelul atins	Sub nivel 6		Nivel 6		<input checked="" type="checkbox"/>
Semnat de mentor	<p>A. Mentor</p> 				

Etapa 5: Strategia de viitor

De-a lungul acestui proces de analiză a competențelor dvs. v-ați gândit, probabil, care ar putea fi următoarea etapă. Autorii acestui instrument au declarat foarte clar că folosirea unui astfel de instrument trebuie să însemne ceva pentru utilizator; nu trebuie să fie doar un exercițiu de completare a unui formular. Sperăm că acest instrument a dat naștere unui sentiment de satisfacție personală, văzând cât de mult a progresat cariera dvs. Totodată, intenția noastră a fost de a vă ajuta să observați varietatea de oportunități din jur. Un rezultat sigur este creșterea șanselor de angajare. În general, rezultatele vor avea două componente:

- i. crearea unei declarații structurate referitoare la totalitatea competențelor dvs. de nivel înalt pentru ca acestea să fie accesibile și usor de înțeles pentru un angajator.
- ii. îndrumarea dvs. către oportunități pentru creșterea experienței dvs. și pentru demonstrarea abilitățile dvs. de a face față unor noi provocări.

În plus, întotdeauna a existat presupunerea că, pe baza Procesului Bologna, instituțiile de învățământ superior vor valida astfel de declarații de competențe care vor complementa elementele bazate pe cunoștințe tradiționale asociate cu un program la nivelul masteral.

În plus, dorința de a vă confrunta cu noi provocări poate să fi fost alimentată de acest proces, precum și de discuțiile cu colegii, un mentor și/ sau un manager din organizația dumneavoastră. Veți avea o idee mai clară despre ceea ce vă doriți precum și despre punctele forte pe care trebuie să le accentuați pentru a reuși.

Listă de verificare

Etapa 5:

- Obțineți satisfacție personală
- Reactualizarea CV-ului
- Identificarea oportunităților
- Extinderea experienței
- Un nou job
- Acreditarea competențelor
- Noi provocări



De ținut minte

- Flexi-Path este, în primul rând, un instrument pentru uz individual. Totodată, poate contribui la un team-building și la diferențierea rolurilor.
- Flexi-Path nu va duce la acreditare, ca atare, dar va furniza un cadru care va servi ca dovadă pentru acumularea de credite.
- Valorificarea experienței dvs. este cel puțin la fel de importantă ca și cea pe care le-o arătați studenților și colegilor dvs.
- Lucrul cu Flexi-Path ca instrument profesional este un proces dinamic. Folosiți-l ca să vă construiți și să vă dezvoltați imaginea asupra rolului dvs. la locul de muncă, în comunitate și ca un lider în procesul de învățare.

Figura 4: Cadrul de competențe al educatorului de adulți

Categoria ÎNVĂȚARE	Categoria OAMENI	Categoria PRACTICĂ
Dezvoltare curriculară	Relații externe	Strategie organizațională
Personalizare	Marketing	Management finanțiar
Metacunoaștere	Implicarea cursantului	Responsabilitate
Metode de predare și învățare	Comunicare	Dezvoltarea de programe
Domenii de cunoaștere	Informații, ghidare și consiliere	Clădiri și facilități
Resurse de învățare	Context și comunitate	Sustenabilitate
Îmbunătățirea calității	Dezvoltarea comunității	Leadership
Acreditare și validare	Diversitate și egalitate	Managementul echipei
Cunoștințe în disciplina specialitate	Implicarea angajatorului	Dezvoltarea și aprecierea personalului
Progresul cursantului	Drepturi, responsabilități și restricții	Dezvoltare profesională
Evaluarea învățării	Învățare intergenerațională	Gradul de responsitate al cursantului

Utilizați acest tabel sub forma unui meniu pentru a selecta acei itemi care indică punctele dvs. forte. În mod alternativ, puteți să-l utilizați de asemenea pentru a identifica acele domenii în care dorîți să deveniți mai competent. Îndreptați-vă apoi către secțiunea B pentru a vă evalua competențele pe baza criteriilor Cadrului European al Calificărilor (EQF).

3. Cadrul de competențe

Categoriile de competențe

La o analiză mai amănunțită și odată cu utilizarea cadrului de competențe, veți observa că acestea au fost împărțite în trei categorii (Fig. 4).

ACESTE categorii nu sunt diferențiate într-un mod științific, dar la un nivel practic acestea vă pot ajuta să vă concentrați pe rând asupra unei teme principale în loc să vă uitați peste întreaga varietate de competențe. Procedând astfel, veți observa mai ușor care abilități sunt mai puternice sau mai dezvoltate într-o zonă înrudită decât în alta.

Al doilea punct este esențial deoarece vă ajută să luați în considerare oportunitățile unui loc de muncă pe care l-ați avut și care a dus acest model variat, precum și felurile în care acesta influențează performanțele de la actualul dvs. loc de muncă.

În general, suntem de părere că unele profiluri profesionale din domeniul educației adulților o să aibă mai multe competențe de nivel înalt într-o categorie decât în celelalte.

Acest instrument reprezintă un instrument analitic pentru dvs. și este consilierul dvs. în ceea ce privește dezvoltarea profesională. În plus, acesta poate evidenția unui angajator punctele dvs. forte, respectiv capacitatea dvs. de a atinge obiective legate de obținerea unui loc de muncă mai ușor și mai repede decât alte persoane care concurează pentru același post.

Pe lângă acestea, de asemenea considerăm că instrumentul Flexi-Path este folositor în a oferi elemente de analiză sistematică atunci când doriți să prezentați dovezi unei instituții certificatoare sau de acreditare, deși cu siguranță aceste entități au propriile structuri de apreciere și notare.

Nivelul 6 și 7 EQF

În cadrul acestui document folosim termenii Nivelul 6 și Nivelul 7 pentru a exprima criteriul de performanță pentru indivizi care au responsabilități semnificative pentru dezvoltarea și transferul de cunoștințe și/ sau pentru conducerea echipelor care lucrează în contexte stimulative.



Cadrul European al Calificărilor (EQF)

Cadrul European al Calificărilor este general prin natura sa și poate fi adoptat în oricare și în fiecare domeniu profesional. În cazul nivelelor 6 și 7, criteriile de diferențiere a competențelor sunt:

NIVELUL 6 EQF

- Coordonarea unor activități sau a proiecte tehnice și profesionale complexe, prin asumarea unor responsabilități de luare a deciziilor în condiții de muncă sau studiu imprevizibile.
- Asumarea responsabilității pentru managementul dezvoltării profesionale a indivizilor și a grupurilor.

NIVELUL 7 EQF

- Managementul și transformarea condițiilor de muncă și studiu complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice
- Asumarea responsabilității de a contribui la dezvoltarea cunoașterii și practicii profesionale și/ sau la revizuirea performanței strategice a echipelor.

The European Qualifications Framework for Lifelong Learning (EQF). <http://ec.europa.eu>:

http://ec.europa.eu/education/pub/pdf/general/eqf/broch_en.pdf (European Commission, 2008)

Astfel, în acest cadru de competențe, în fiecare categorie, sunt prezentați indicatorii de performanță pentru cele două niveluri. Aceștia nu sunt clar explicați, dar sunt bazați pe dovezile practicilor profesionale din experiența celor șapte parteneri din proiect și sunt trasați pe baza ghidurilor publicate și folosite în Statele Membre. Astfel, după părerea noastră, acestea îndeplinesc criteriile de compatibilitate cu EQF. Puteți la fel de bine să comparați criteriile folosite de noi cu oricare altele din alte cadre naționale care sunt acceptate în mod normal în zona geografică de care aparțineți și să verificați dacă există diferențe.

Definiții ale competențelor și ale categoriilor de competențe

După cum a fost explicat mai devreme, împărțirea competențelor în categorii a fost realizată oarecum arbitrar, la fel cum au fost formulați și indicatorii de competențe. Intenția a fost mai degrabă de a structura și organiza decât de a realiza o demarcare rigidă. Într-adevăr, există o asemănare între PPL6 și PPL7; cu toate acestea, specialiștii vor admite că, deși se suprapun, acestea indică performanțe diferite.

Argumentul pentru existența celor trei categorii este mult mai evident. Un efort consistent în cadrul acestui proiect I-a constituit identificarea mai multor specializări ale educatorilor de adulți din Europa care merită recunoaștere. Speranțele noastre se îndreaptă către posibilitatea de acordare a creditelor academice prin Acreditarea Învățării Experiențiale Anterioare (APEL); Flexi-Path oferă o abordare structurată și practică în prezentarea dovezilor pentru acest demers.

Fiecărei categorii de competențe îi este repartizat un singur cuvânt care denotă mai degrabă caracterul inclusiv și complexitatea, decât strictețea și restricțiile acesteia.

Categoria LRN – Învățare

În vreme ce punctul central al organizațiilor care se ocupă cu educația adulților este să sprijine activitățile de învățare într-o comunitate largă, cu o agendă exactă, nu se regăsește printre competențele principale de la nivelurile 6 sau 7.

Cu toate acestea, dezvoltarea unor cursuri care să satisfacă nevoile unei mari diversități de beneficiari/ studenți într-o comunitate largă, precum și planuirea și oferirea materialelor pentru învățare, dă fiecărei categorie complexitate și obiectivitate.

Categoria PPL – Oameni

În această secțiune, acoperim aspectele referitoare la sprijinul, managementul și angajamentul oamenilor în cadrul organizațiilor și în interiorul contextelor și comunităților largi. Astfel, competențele sunt la fel de mult legate de rolul educatorilor, cât și de interacțiunile cu toți cei cu care lucrează.

Categoria PRT – Practică

Acestă categorie este în strânsă legătură cu managementul organizațiilor de educație a adulților. Acoperă chestiunile organizaționale și financiare, precum și referiri la modul în care organizațiile sunt conduse și își îndeplinesc responsabilitățile.

4. Parcursuri de carieră

Parcursurile de carieră ale educatorilor de adulți din întreaga Europă sunt la fel de multe și variate precum sunt indivizii care dețin aceste poziții.

Aceasta implică faptul că nivelurilor 3, 4 și 5 ale competențelor lor specifice au fost deja verificate și recunoscute.

Aceste competențe din cadrul domeniilor specialize sunt elemente esențiale în implementarea activităților de educație a adulților și pot forma baza unui profil de educator de adulți la nivel mai înalt de competență.

La fel cum competențele de bază vor fi extrem de variate și vor fi demonstre la niveluri diferite, același lucru se va întâmpla și cu competențele aferente nivelurilor 6 și 7 prezentate aici.

Din aceste motive, lista competențelor sau categoriile din care acestea fac parte nu sunt nici explicite, nici exhaustive.

Scopul acestui proiect a fost identificarea unui set esențial de competențe pe care educatorii de adulți le vor demonstra la nivelurile înalte. Este foarte probabil ca profilurile personale să fie foarte complexe și individualizate, deși pot exista colege care au aproximativ aceleași roluri și profiluri de competențe similare.

În multe cazuri, competența descrisă poate să nu fie relevantă individului sau organizației din care acesta face parte. Utilizatorii acestui instrument nu vor încerca să bifeze fiecare căsuță și nici nu își vor asuma vreun eșec în cazul în care nu toate competențele vor fi demonstre la nivelul 7 sau chiar 6.

'Viața este o călătorie' spune proverbul și sperăm că în Flexi-Path veți găsi mijloace de a arăta obiectivele atinse, precum și de a privi înspre noi țeluri. Din acest motiv, vă sugerăm să aruncați o privire preliminară asupra cadrului și asupra fiecărei competențe în parte, pentru a vedea dacă este posibil să vă raportați la nivelul 6, 7 sau nu puteți demonstra o competență la niciunul dintre aceste două niveluri. Este recomandat să vă notați aceste idei pentru a vă întoarce la ele mai târziu și pentru a avea o nouă privire pe măsură ce vă familiarizați cu nivelurile 6 și 7 ale competențelor.

5. Obținerea îndrumării și a consilierii

Realizarea unui portofoliu personal pentru reflecție și dezvoltarea carierei presupune că utilizatorul acestui instrument deține deja o gamă largă de abilități. În plus, colegii și potențialii angajatori ar putea oferi și ei sprijin și sau consiliere.

Această parte a publicației noastre nu dorește decât să vă atenționeze de existența unei game largi de resurse care pot fi disponibile pentru dvs. de-a lungul procesului de elaborare a portofoliului.

Este de dorit să vă pregătiți propria lista cu astfel de indivizi și organizații și să țineți o evidență a valorii lor reale sau potențiale pentru dvs. De asemenea, țineți și o evidență a datei când i-ați contactat pe aceștia, a subiectului discutat, precum și a valorii/ relevanței pe care sfatul lor o au pentru dvs.

Exemplu de listă:

Universități	Agenții Naționale	Organizații angajatoare	Departament guvernamental	Specialiști din sectorul terțiar
Colegi de serviciu	Asociații profesionale	Institute de cercetare	Prezentatori și jurnaliști	Organisme examinatoare și certificatoare
Asociații de specialitate	Resurse de pe Internet	Biblioteci de specialitate	Organisme de inspecție	Organisme de consultanță

După cum s-a menționat anterior, un aspect esențial în folosirea Cadrului de competențe Flexi-Path este acela că vă permite să vă dezvoltați din punct de vedere profesional. Se dorește ca prin intermediul diferitelor tipuri de sprijin și consiliere să fiți încurajat să întreprindeți noi proiecte și să înfruntauți noi provocări. Veți fi poate nevoit să vă schimbați locul de muncă; poate chiar să folosiți dovezile din portofoliu pentru acest lucru. O valoare imensă a acestei resurse este aceea că o puteți actualiza în orice moment, precum și faptul că puteți identifica noi oportunități pentru performanțe mai bune și pentru dezvoltarea de noi competențe.

6. Flexi-Path în context – o perspectivă managerială

Identificarea și evaluarea competențelor

Acest proiect tratează un element cheie legat de EQF, și anume validarea componentelor non-academice care se constituie din abilități, deprinderi și experiență. Acestea nu sunt dezvoltate îndeajuns în învățământului superior, a cărui agenda este dominată de componența cunoștințelor. În contextul strategiei inter-guvernamentale încheiată de către Comisia Europeană și cunoscută ca Europa 2020, tradiția Strategiei Lisabona și a Procesului Bologna continuă după cum s-a stabilit prin Declarația de la Budapesta/Viena din iunie 2010. Astfel, asistăm la o accentuare a valorii procesului de auto-evaluare, fapt care e corelat cu practici internaționale bine stabilite în asigurarea calității. Suntem de părere că, în special în cazul nivelurilor 6 și 7, practicienii sunt în măsură să își evaluate propria performanță dacă le este oferită consiliere adecvată. Acest instrument dorește să ofere nu numai acea consiliere, ci și un cadru unde elemente semnificative ale competențelor pot fi identificate pe baza dovezilor clare.

Contribuția la strategiile de dezvoltare a personalului

Specialiștii au dezbatut faptul conform căruia această abordare bazată pe un portofoliu poate fi privită ca un instrument care poate fi folosit la scară mai largă. Adoptarea unei game largi de identificatori de niveluri îi poate ajuta pe educatorii de adulți să își identifice punctele tari mai devreme în cariera lor. Aceștia, precum și managerii lor vor avea un set de indicatori de nevoi de dezvoltare mai închegat, set legat de actualele și viitoarele cerințe de la locul de muncă.

Impactul asupra echipelor de lucru

De-a lungul procesului de dezvoltare a acestui instrument s-a sugerat că o abordare unitară poate avea rezultate în ceea ce privește identificarea punctelor forte complementare – care permit o distribuire mai reușită a rolurilor membrilor unei echipe pentru a răspunde nevoilor actuale ale unei organizații. Discuția deschisă asupra competențelor valorificate dintr-o echipă poate sprijini team-building-ul și, de asemenea, poate crește gradul de devotament la indivizi dacă aceștia văd că meritele le sunt recunoscute și apreciate. Această abordare poate sprijini și identificarea minusurilor pe care specialiștii din cadrul resurselor umane vor să le compenseze prin redistribuiri și recrutări.



Cadrul de competențe Flexi-Path

1. Categorie ÎNVĂȚARE
2. Categorie OAMENI
3. Categorie PRACTICĂ (PRT)

Categoria ÎNVĂȚARE (LRN¹)

Domeniu	Competență	Nr.pagină
LRN1	Dezvoltare curriculară	26
LRN2	Personalizare	26
LRN3	Metacunoaștere	27
LRN4	Metode de predare și învățare	27
LRN5	Domenii de cunoaștere	28
LRN6	Resurse de învățare	29
LRN7	Îmbunătățirea calității	29
LRN8	Acreditare și validare	30
LRN9	Cunoștințe în disciplina specialitate	31
LRN10	Progresul cursantului	31
LRN11	Evaluarea învățării	32

Categoria OAMENI (PPL²)

Domeniu	Competență	Nr.pagină
PRT1	Relații externe	33
PRT2	Marketing	33
PRT3	Implicarea cursantului	34
PRT4	Comunicare	35
PRT5	Informații, ghidare și consiliere	35
PRT6	Context și comunitate	36
PRT7	Dezvoltarea comunității	37
PRT8	Diversitate și egalitate	37
PRT9	Implicarea angajatorului	38
PRT10	Drepturi, responsabilități și restricții	39
PRT11	Învățare intergenerațională	39

Categoria PRACTICĂ (PRT³)

Domeniu	Competență	Nr.pagină
PPL1	Strategie organizațională	41
PPL2	Management financiar	41
PPL3	Responsabilitate	42
PPL4	Dezvoltarea de programe	43
PPL5	Clădiri și facilități	44
PPL6	Sustenabilitate	45
PPL7	Leadership	45
PPL8	Managementul echipei	46
PPL9	Dezvoltarea și aprecierea personalului	46
PPL10	Dezvoltare profesională	47
PPL11	Gradul de responsivitate al cursantului	48

¹ LRN e abrevierea cuvântului "Learning" (învățare)

² PPL e abrevierea cuvântului " People" (oameni)

³ PRT e abrevierea cuvântului "practice" (practică)

1. Categoria ÎNVĂȚARE în educația adulților

Deși scopul principal al organizațiilor de educație a adulților este să sprijine activitățile de învățare ale unei populații numeroase, de regulă cu programe clar stabilite, această preocupare nu se obiectivează neapărat într-o listă de competențe la nivelul 6 și 7. Totuși, felul în care aceste cursuri sunt gândite astfel încât să satisfacă nevoile unei diversități de cursanți din comunitățile locale, precum și planificarea și punerea la dispoziție de material pentru învățare, dau acestei categorii un caracter extensiv și obiectiv.

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
LRN1	Dezvoltare curriculară – inițiază și monitorizează design-ul și dezvoltarea curriculum-ului.	Veți avea un rol activ în elaborarea curriculum-ului, precum și în cadrul procesului de monitorizare a relevanței și eficienței acestuia în satisfacerea nevoilor cursanților locali și a angajatorilor	Aveți un rol activ în ceea ce privește informarea și cercetarea referitoare la nevoile și preferințele comunităților și afacerile locale, precum și la tenduri și inițiative naționale. Vă axați pe luarea de decizii referitoare la furnizarea curriculumului, asigurându-vă că intervalul de timp, nivelul, locația și ritmul de învățare sunt cele potrivite. Asigurați planificarea trans-curriculară și, pe cât posibil, elemente de alfabetizare în toate ariile curriculum-ului.	Minute ale întâlnirilor Efectuarea de analize ale nevoilor Dovezi ale implicării comunității Design-ul actual al curriculum-ului
LRN2	Personalizare – asigură faptul că educabilii sunt sprijiniți să reușească și să progreseze	Sprjiniți echipele de personal didactic și de evaluare să asigure suport educabililor prin intermediul Planurilor Individuale de Învățare	Monitorizați în mod activ eficiența Planurilor Individuale de Învățare, discutând și implementând schimbări atunci când este	Minute ale întâlnirilor Slide-uri sau notițe de

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
		eficiente și monitorizarea progresului acestora pe tot parcursul procesului de învățare.	necesar pentru a satisface nevoile fiecărui cursant în parte, precum și pentru a respecta solicitările organismelor certificatoare și cele impuse de procesele de asigurare a calității.	prezentare Planuri Individuale de Învățare
LRN3	Metacunoaștere – inițierea și monitorizarea strategiilor de predare și învățare care facilitează o învățare individuală eficientă.	Recunoașteți și promovați strategiile de predare și învățare care identifică și valorifică stilul de învățare și experiențele individului. Încurajați personalul didactic să exploreze mijloace inovatoare de a îmbunătăți abilitățile de studiu ale cursanților.	Cercetați conceptul de "metacunoaștere" și poziția sa pe agenda de învățare. Demonstrați o profundă înțelegere a strategiilor și stilurilor individuale de învățare și pledați pentru încorporarea abilităților eficiente în toate ariile curriculum-ului.	Minute ale întâlnirilor Slide-uri sau notițe de prezentare Propriul dvs. dosar de monitorizare a dezvoltării profesionale continue
LRN4	Metode de predare și învățare – asigurarea implicării personalului didactic și a cursanților în activități care promovează învățarea eficientă.	În baza unei vaste experiențe de predare și facilitare a învățării, monitorizați și îndrumați practica individuală și progresul de grup în contexte de învățare adecvate.	Monitorizați metodologiile care sprijină învățarea și să asigurați de faptul că programele sunt concepute pentru dezvoltarea personalului didactic reflectă cel mai rafinat mod de concepție și sprijin tehnic pentru personalul din prima linie.	Notițe de la întâlnirile de lucru ale staff-ului Rapoarte de monitorizare și de inspecție Dovezi fotografice

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
			<p>Construiți cadrul potrivit pentru ca cursantul să înțeleagă, să aprecieze și să adere la acele metode și resurse care sunt apreciate ca fiind cele mai eficiente în sprijinirea învățării, aici fiind incluse și strategiile folosite în activitatea individuală.</p>	<p>și nu numai (feedback de la cursanți)</p> <p>Planuri Individuale de Învățare</p>
LRN5	Domenii de cunoaștere – obținerea, analizarea și aplicarea informațiilor.	<p>Căutați și analizați informații relevante nevoilor și așteptărilor curente.</p> <p>Încorporați cunoștințe și idei relevante în planificarea acțiunii dvs.</p> <p>Asistați membrii echipei în achiziționarea de informații și utilizarea de sisteme pentru facilitarea planificării și furnizării de programe.</p> <p>Sunteți conștient de aspectele legate de drepturile de proprietate intelectuală și vă asigurați că toți membrii echipei dvs. respectă reglementările din acest domeniu.</p>	<p>Cunoașteți în detaliu sursele actuale de informații legate de rolul dvs. și le accesați în mod sistematic.</p> <p>Încorporați și diseminați informații relevante atât în cadrul organizației dvs., precum și în alte rețele.</p> <p>Sunteți conștient de existența unor idei și informații auxiliare ce pot fi aplicate și le considerați selectiv.</p> <p>Păstrați credibilitatea organizației dvs. prin respectarea drepturile de proprietate intelectuală, precum și a altor restricții legale legate de folosirea informațiilor.</p>	<p>Minute ale întâlnirilor</p> <p>Planuri de acțiune</p> <p>Rapoarte</p> <p>Protocoale</p> <p>Propriul dvs. dosar de dezvoltare profesională continuă</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
LRN6	Resurse de învățare – asigurarea unei distribuiri adecvate a resurselor necesare sprijinirii învățării.	Vă asigurați că există suficiente resurse pentru facilitarea unei învățări eficiente, inclusiv echipament de specialitate, o proporție adecvată personal didactic - cursanți, precum și personal de sprijin pentru nevoi speciale. Sprijiniți dezvoltarea unor mecanisme flexibile de învățare, inclusiv "blended learning" și "e-learning".	Cercetați și, pe cât posibil, puneti în practică procese inovatoare de învățare, susținându-le și implementându-le atunci când acestea se dovedesc adecvate iar personalul didactic și cel de sprijin tehnic acceptă acest lucru. Promovați abordările flexibile asupra învățării, precum "blended learning" și "e-learning". Aplicarea cu succes a unor noi abordări este disemnată personalului. Vă asigurați că există suficiente fonduri pentru toate acele elemente care sprijină învățarea, precum personal calificat și proporția adecvată personal – cursanți.	Descriptori ai curriculum-ului Minute ale întâlnirilor Propuneri
LRN7	Îmbunătățirea calității - monitorizarea și evaluarea programelor de învățare, folosirea informațiilor obținute pentru a realiza îmbunătățiri.	Aveți un rol activ în asigurarea și îmbunătățirea calității prin monitorizarea feedback-ului oferit de cursanți, a evaluării, a retenciei și obținerii de date, a calității materialelor (inclusive a materialelor publicitare) și prin comunicarea acestor rezultate	Efectuați analize bazate pe indicatori de calitate alături de organizații similare pentru a asigura cel mai înalt standard de calitate posibil. Cercetați rezultatele inspecțiilor externe. Monitorizați regulat măsurile	Minute ale întâlnirilor Comunicate către echipe Analize pe bază de indicatori/

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
		<p>echipelor de specialitate. Monitorizați aprecierile și calitatea rapoartelor care consideră procesul de observare a predării și a învățării. Implementați schimbările necesare ca rezultat al monitorizării calității. Colaborați cu personalul extern de inspecție.</p>	<p>de calitate și implementați schimbări acolo unde este necesar, după consultări prealabile cu personalul responsabil. Standardizați procesul de observare a predării și învățării și comunicați rezultatele acestuia personalului. Preluați inițiativa sănătoasă și sprijinirea procesul de inspecție externă.</p>	<p>referențiale Rezultate ale inspecțiilor Rapoarte de evaluare a personalului</p>
LRN8	Acreditare și validare – preluarea rolului de leader în asigurarea calității organismelor de acreditare și a adoptării rutelor de acreditare adecvate.	<p>Aveți un rol activ în procesul de luare a deciziilor referitoare la organismele de acreditare potrivite, monitorizarea și sprijinirea acreditării, precum și a proceselor de asigurare a calității, asigurându-vă că, acolo unde este posibil, cursanții vor putea obține o acreditare externă.</p> <p>De asemenea, sunteți activ în ceea ce privește acreditarea cursurilor noi de către organismele de autorizare/acreditare relevante.</p>	<p>Cercetați în mod activ și sunteți intermediar în relația cu agențiile externe relevante pentru a vă asigura de faptul că acreditarea și calificările obținute în organizația dvs. sunt cele potrivite pentru evoluția cursantului în ceea ce privește formarea și munca sa pe viitor.</p> <p>Sunteți activ în procesul de acreditare a cursurilor nou elaborate.</p> <p>Sunteți în contact cu organismele de acreditare, influențând deciziile lor viitoare în baza experiențelor cursanților dvs.</p>	<p>Minute ale întâlnirilor Rapoarte de asigurare a calității de la organismele de acreditare Comunicarea cu personalul și cu cursanții Materiale publicitare Comunicarea cu organismele de acreditare</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
LRN9	Cunoștințe în aria de specialitate – Menținerea unui nivel avansat de pregătire de specialitate în cadrul propriei arii curriculare.	<p>Sunteți la curent cu trendurile actuale din cadrul domeniului dvs. de expertiză.</p> <p>Dețineți o imagine de ansamblu asupra ariilor curriculare conexe și aveți abilitatea de a contextualiza noi dezvoltări în cadrul predării și dezvoltării curriculare proprii.</p> <p>Desfășurați studii și proiecte legate de specializarea dvs.</p>	<p>Sunteți la nivelul cel mai avansat în cercetarea și înțelegerea principalului dvs. domeniu de expertiză și activitate.</p> <p>Creați oportunități pentru colegii și cursanții dvs. de a beneficia de cunoștințele avansate și/ sau performanță tehnică pe care le dețineți.</p> <p>Contribuiți la activități de diseminare făcând legătura între cunoștințele dvs. și practica educației adulților.</p>	Notițe și planuri de lecție Fotografii Rapoarte ale reuniunilor de personal Fișe de informații ale cursanților Agende de workshop-uri
LRN10	Progresul cursantului – în cadrul și în afara granițelor curriculare și instituționale.	Identificați și promovați oportunități pentru ca cursanții să progreseze și să se îndrepte către activități viitoare de învățare în organizația dvs., în cadrul altor organisme relevante sau/ și în regim autonom.	<p>Sunteți proactiv în asigurarea altor oportunități de învățare pentru cursanți care se bazează pe experiențele acestora dobândite în organizația dvs.</p> <p>Încurajați diversitatea de-a lungul procesului de învățare a cursantului și recunoașteți în mod public reușitele lui.</p> <p>Ajuțați personalul să creeze contexte în cadrul cărora informarea, ghidarea și consilierea sunt cele mai avantajoase.</p>	Notițe de la ședințe Documente politice cadrul Informații interne

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
LRN11	Evaluarea învățării – Identificarea și reacția adaptată la dificultățile cu care se confruntă cursanții și la succesele înregistrate de aceștia.	<p>Ajutați personalul să încurajeze cursanții să împărtășească realizările lor și barierele pe care le-au întâmpinat în cadrul procesului de învățare.</p> <p>Utilizați metodele potrivite pentru evaluarea rezultatelor învățării.</p> <p>Vă asigurați de faptul că evoluția cursanților și realizările lor sunt înregistrate și folosiți aceste informații pentru a planifica predarea și învățarea pe viitor.</p>	<p>Vă asigurați că personalul este abilitat pentru a înțelege și răspunde adecvat la evoluția și realizările cursanților.</p> <p>Identificați și aprobați metode și abordări de evaluare a predării și învățării.</p> <p>Utilizați dovezi obținute în cadrul proceselor de evaluare pentru a sprijini dezvoltarea strategică a organizației.</p>	<p>Formulare de evaluare completeate de personalul didactic și cursanți</p> <p>Rapoarte interne de performanță</p> <p>Programe de dezvoltare a personalului</p>

2. Categoria OAMENI în educația adulților

În această secțiune sunt vizate aspectele referitoare la sprijinirea, managementul și interacțiunea cu persoane din cadrul organizațiilor sau din context și comunități mai largi. Competențele sunt astfel legate atât de rolul facilitatorilor de învățare, cât și de relațiile de interacțiune cu toți aceia cu care aceștia lucrează.

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
PPL1	Relațiile externe – menținerea relațiilor cu toți stakeholderii.	Mențineți contacte active cu toate părțile interesate, interne și externe, și monitorizați eficiența membrilor echipei dvs. în ceea ce privește eficiența, utilitatea, relevanța și credibilitatea acestor contacte.	Căutați și creați angajamente importante și dinamice cu entități din comunitate, precum și cu instituții educaționale; luați legătura cu angajații, organizații profesionale, mass-media și politicieni pentru a vă asigura că activitatea desfășurată de echipa dvs., precum și de organizație ca un tot este înțeleasă și sprijinită.	Rapoarte de proiecte Minute ale întâlnirilor Planuri de lucru Planuri de acțiune
PPL2	Marketing – demonstrarea, în mod vizibil, a gradului de responsabilitate a organizației față de nevoile individuale și colective de învățarela vârstă adultă	Lucrați cu echipa dvs. și cu mai multe persoane din cadrul organizației pentru a identifica oportunitățile actuale și cele potențiale pentru a interacționa cu cursanții adulți. Țineți cont de părerile celor din proximitatea dvs. teritorială și de feedback-ul cursanților pentru a planui și a pune la dispoziție oportunități	Vă asigurați de faptul că organizația dvs. are cea mai bună strategie pentru a fi văzută ca fiind liderul în activitățile cheie pe care le derulează. Planificați strategic și folosiți toate oportunitățile pentru a enunța misiunea principală a organizației dvs. și pentru a demonstra eficiența acestora în depășirea așteptărilor	Strategie de publicitate Studii-rapoarte de consultanță Produse de marketing Analiză de marketing

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
		<p>de învățare eficiente și atractive, în măsura în care organizația este capabilă să le ofere.</p> <p>Contribuiți la strategiile de publicitate departamentale și colective și oferiți consiliere cu privire la mesajele cheie destinate grupului țintă.</p>	<p>actualilor cursanți și a comunității largi de interes în cadrul căreia organizația își desfășoară activitatea.</p> <p>Vă asigurați de faptul că cea mai vastă gamă de resurse media e accesată și utilizată în mod adecvat. Observațiile pozitive ale cursanților sunt folosite în publicitate.</p> <p>Principala dvs. misiune, precum și valorile, sunt făcute publice prin intermediul sloganurilor, logourilor, precum și a declarațiilor publice.</p>	<p>Planuri de afaceri</p> <p>Minute ale întâlnirilor de consiliu</p> <p>Analiza complimentelor</p>
PPL3	Implicitarea cursantului – menținerea centrului organizației	<p>Recunoașteți și căutați în mod activ abordări asupra învățării adulte care iau în considerare importanța experienței anterioare a cursanților, atât pe plan individual, cât și colectiv.</p> <p>Plănuiați și oferiți o varietate de servicii care vin în sprijinul cursantului pentru a identifica, a răspunde la și a satisface nevoile individuale (ex. dizabilități, probleme cu abilitățile de bază, probleme sociale etc.).</p>	<p>Dezvoltați abordări inovatoare pentru a răspunde la nevoile individuale și colective ale cursanților și le furnizați servicii de sprijin în concordanță cu nevoile lor.</p> <p>Vă asigurați că planul de îmbunătățire a serviciilor se raportează mereu la opțiunile și nevoile cursantului.</p> <p>Vă întâlniți cu cursanții, încercând astfel să îi cunoașteți mai bine și să le</p>	<p>Planuri de furnizare</p> <p>Revizuire a procedurilor</p> <p>Analiza plângerilor și a complimentelor</p> <p>Studii de caz</p> <p>Planuri de îmbunătățire</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
		<p>Vă asigurați că toate aranjamentele pentru înscrierea cursantului, acreditare și servicii auxiliare sunt relevante scopului și funcționează cu o eficiență maximă.</p> <p>Asigurați implementarea aspectelor referitoare la reclamații și a procedurilor de rezolvare a disputelor.</p>	știți preferințele.	
PPL4	Comunicare – demonstrarea faptului că relațiile de comunicare cu angajații din organizația dvs. și cu rețelele mai largi sunt eficiente.	Folosiți canale eficiente de comunicare cu personalul dvs., aceasta incluzând întâlniri regulate, înregistrate cu acuratețe, precum și emailuri și telefoane pentru a vă asigura de faptul că personalul și ceilalți detin informații actualizate.	Vă asigurați în permanență de faptul că toți membrii organizației sunt la curent cu informațiile necesare, folosindu-vă de toate mijloacele de comunicare relevante. Căutați noi modalități de asigurarea unei comunicări eficiente și oportune la toate nivelurile din cadrul organizației.	<p>Minute ale întâlnirilor</p> <p>Redări scrise ale martorilor</p>
PPL5	Informare, ghidare și consiliere – asigurarea faptului că grupul de cursanți și fiecare cursant în mod individual este sprijinit să acceseze, să profite de și să progreseze prin	Mențineți dialogul deschis cu cursanții și cu agențiiile externe pentru a vă asigura că furnizarea oportunităților de învățare sunt compatibile cu nevoile exprimate și că nevoile încă nesatisfăcute	<p>Aveți o vizionare strategică asupra rolului organizației ca furnizor de învățare și formare și hotărâți, împreună cu ceilalți, direcția de dezvoltare.</p> <p>Comunicați această direcție</p>	<p>Planuri de acție</p> <p>Planuri de îmbunătățire</p> <p>Minute ale întâlnirilor</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
	activitatea specifică de învățare și nu numai.	sunt identificate și luate în considerare. Vă asigurați că se ține cont de stilurile individuale de învățare ale cursanților și că sunt folosite resurse adecvate pentru facilitarea învățării lor. Vă asigurați că fiecarui cursant i se oferă sprijin în a identifica și a munci pentru atingerea propriilor obiective de învățare pe termen lung.	celorlalți și vă adaptați strategiile în concordanță atât cu feedback-ul informal cât și cel structurat. Identificați oportunitățile de creștere și dezvoltare a disponibilității serviciilor de informare, ghidare și consiliere pentru toți cursanții, ținând cont de abilitățile și nevoile lor diverse. Vă asigurați că nevoile și interesele cursantului sunt identificate și semnalate persoanelor potrivite și altor resurse, aici fiind incluse alte organizații relevante.	Rapoarte/ recenzii ale serviciilor Studii de caz
PPL6	Context și comunitate – asigurarea faptului că organizația dvs. rămâne o entitate receptivă și responsivă, capabilă să se schimbe pentru a îndeplini așteptările și nevoile locale, precum și asigurarea faptului că organizația este locul potrivit pentru învățare.	Înțelegeți și intrați în contact cu persoane importante din comunitatea pe care organizația dvs. o deservește și demonstrați că acceptați validitatea diverselor agende pe care ei le introduc în interacțiunea cu dvs. și echipa dvs. Planificați activități și oportunități pentru ca membrii echipei dvs. să interacționeze	Demonstrați prin toate acțiunile întreprinse și prin declarațiile făcute de și în numele organizației că aceasta există datorită sprijinului permanent al comunității și angajamentului explicit al cursanților din plan local, precum și a altor actori relevanti. Intrați în contact cu persoane care vă pot ajuta să	Minute ale întâlnirilor Planuri de activitate Planuri locale de acțiune Materiale promoționale

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
		pe plan profesional cu persoane din comunitate pentru a beneficia în acest fel de recunoaștere și apreciere reciprocă.	înțelegeți în profunzime perspectivale locale ale organizației dvs. și să faceți disponibil acestora; de asemenea, să asigurați că organizația dvs. este percepță ca având un caracter responsiv la diverse atitudini existente.	
PPL7	Dezvoltarea comunității – contribuirea la impulsionarea indivizilor și grupurilor, precum și la accelerarea dezvoltărilor sociale și economice ale diverselor comunități.	Recunoașteți și interacționați cu indivizi care lucrează în cadrul și pentru grupuri și comunități auto-identificate cu scopul de a sprijini învățarea membrilor acestora, la nivel individual și colectiv. Îi ajutați pe aceștia să localizeze și să utilizeze resurse de învățare și expertiză, precum și să identifice și să depășească barierele întâlnite în cadrul procesului de învățare locală.	Faceți eforturi pentru ca organizația dvs. să se identifice cu diversele comunități și să fie accesibilă și responsivă la nevoile de învățare identificate la nivel local. Când este necesar, sponsorizați acțiuni comune de identificare în plan local a nevoilor și oportunităților de îmbunătățire a calității vieții și a muncii. Sprijiniți în mod activ dezvoltarea profesională a comunității.	Minute ale întâlnirilor Rapoarte Dovezi din bazele de date Materiale promotionale
PPL8	Diversitate și egalitate – incluziune, egalitatea șanselor, conștientizarea aspectelor interculturale și	Promovați în mod activ egalitatea șanselor și apreciați diversitatea în aria dvs. de responsabilitate.	Promovați și dezvoltați o cultură în cadrul organizației dvs. care pune accent pe incluziune, egalitate de	Întâlniri ale echipei Planuri de acțiune

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
	angajament.	<p>Căutați să identificați diversitatea și nevoile comunității și să identificați strategii pentru a răspunde mai eficient diversele nevoi ale comunității.</p> <p>Abordați plângerile și reclamațiile cu corectitudine și coerentă și abordați problematica discriminării în toate ariile muncii dvs.</p> <p>Monitorizați datele organizației referitoare la înscriere, admitere și absolvire pentru a vă asigura că toți cursanții sunt reprezentați și sprijiniți în mod egal și corect.</p>	<p>șanse și valorificarea diversității.</p> <p>Vă consultați în mod activ și implicați părțile interesate din toate sectoarele comunității în procesul de planificare și de luare a deciziilor.</p> <p>Vă asigurați că egalitatea și diversitatea se află printre obiectivele organizației dvs. și că profilul cursantului organizației dvs. este reprezentativ pentru întreaga comunitate.</p>	<p>și de îmbunătățire</p> <p>Minute ale întâlnirilor</p> <p>Documente multilingve</p> <p>Rapoarte și investigații</p> <p>Minute ale întâlnirilor de consultare a comunității</p> <p>Documente politice</p>
PPL9	Implicitarea angajatorilor – menținerea legăturilor cu resurse umane și experti tehnici pentru a asigura o abordare responsivă la agendele lor de învățare.	<p>Aveți o relație eficientă continuă cu angajatorii importanți, precum și contacte cu un cerc mai larg de actori din sectorul economic.</p> <p>Astfel, cunoașteți nevoile de training ale acestora, precum și așteptările lor, și le răspundeți în mod eficient.</p>	<p>Conduceți discuții la nivel cross-sectorial și facilitați discuții cu angajatorii și cu cei care creează curriculumul pentru a asigura o ofertă educațională responsivă la cerințele actuale și anticipate.</p>	<p>Minute ale întâlnirilor</p> <p>Planuri de acțiune și de îmbunătățire</p> <p>Rapoarte</p> <p>Analiză a serviciilor</p> <p>Analiză a nevoilor</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
				de training (comunitate/ angajator)
PPL10	Drepturi, responsabilități și restricții – demonstrarea unei abordări echilibrate față de atitudinile și comportamentele problematice.	<p>Lucreți în contexte sociale caracterizate de provocări și conflicte pentru a aborda atitudini și comportamente anti-sociale.</p> <p>Faciliți oportunități pentru discuții deschise și pentru a aborda situațiile de dezacord cu codul legal.</p> <p>Vă asigurați că toate regulile sunt aplicate corect și într-un mod non-conflictual.</p>	<p>Recunoașteți și reflectați asupra problemelor mai ample referitoare la libertatea academică și drepturile cetățenilor în situații problematice cu adulții cursanți, personalul și comunitatea.</p> <p>Vă asigurați că regulamentul și consilierea sunt clare și pertinente și că implementarea lor este corectă și transparentă.</p>	<p>Corespondență cu agenții de reglementare și reprezentanți ai acestora</p> <p>Regulamente de ordine interioară</p> <p>Raporte ale cercetărilor interne și externe</p>
PPL11	Învățare intergenerațională – dezvoltarea de strategii inclusive pentru adulții de toate vîrstele, deopotrivă avantajoase și pentru copii.	<p>Contribuiți la procesul de auto-identificare a învățării de către persoane de diferite vîrste care învață împreună.</p> <p>Creați un cadru caracterizat de încredere și sprijin reciproc pentru ca învățarea să aibă loc atât în cazul adulților, cât și al copiilor.</p> <p>Elaborați strategii eficiente pentru ca adulții de diferite vîrste să învețe într-un mod colaborativ.</p>	<p>Stabiliți standarde și strategii pentru ca părinți și adulții mai în vîrstă să înțeleagă și să contribuie la procesul de învățare al copiilor și al tinerilor.</p> <p>Dezvoltați strategii pentru ca diferite generații să se angajeze în oportunități de învățare deopotrivă apreciate.</p> <p>Vă asigurați că orice aspect negativ al muncii intergeneraționale e înțeles</p>	<p>Documente declarative și coduri de practică pentru personalul care lucrează cu adulți și copii</p> <p>Însemnările și comentariile cursanților</p> <p>Politici pentru protecția copilului</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Dovezi recomandate/sugerate pentru portofoliu
			și rezolvat în mod eficient de către membrii personalului.	<p>Program de activități pentru învățarea în familie</p> <p>Dovezi ale evenimentelor de învățare intergenerațională (inclusiv aici dovezi fotografice)</p>

3. Categoria PRACTICĂ în educația adulților

Această categorie de competențe este legată, în primul rând, de managementul organizațiilor de educație a adulților; aceasta acoperă aspectele organizaționale și financiare, precum și modul în care organizația ca întreg este condusă și își îndeplinește responsabilitățile.

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
PRT1	Strategie organizațională – dezvoltarea în cadrul organizației a unei culturi de învățare de-a lungul întregii vieți, centrată pe client și în concordanță cu contextul politic, social și economic.	Contribuiți la managementul strategic al organizației și aveți o responsabilitate delegată de luare de decizii în domeniul dvs. de expertiză. Sunteți responsabil de managementul și îmbunătățirea performanței și calității în cadrul echipei dvs. în vederea îndeplinirii obiectivelor organizaționale.	Contribuiți la managementul strategic al organizației și puteți demonstra că declanșați schimbări în organizație care reflectă tendințele și dezvoltările din mediul politic, social și economic. Sunteți responsabil de performanța și îmbunătățirea serviciilor oferite de organizația dvs. și demonstrați promovarea unor abordările inovative ale organizației dvs. În ceea ce privește procesul de învățare la vârsta adulță.	Minute ale întâlnirilor Documente strategice Analize ale politicilor Planuri de îmbunătățire
PRT2	Management finanțier – planificarea finanțieră și managementul bugetului.	Contribuiți la planificarea finanțieră și la managementul bugetului în organizația dvs.. Aveți responsabilitatea delegată de a administra bugetul pentru echipa dvs. sau pentru domeniul dvs. de responsabilitate.	Contribuiți la planificarea finanțieră și la administrarea bugetului la nivel înalt. Aveți responsabilitatea de a administra un buget pentru domeniul dvs. de responsabilitate și de a estima și negocia bugetul,	Minute ale întâlnirilor Documente de strategie finanțieră Aplicații pentru fonduri

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
		Vă asigurați că administrarea bugetului răspunde nevoilor beneficiarilor și că este în concordanță cu prioritățile organizaționale.	astfel încât să răspundă nevoilor organizației și să susțină planurile de acțiune și îmbunătățire. Sunteți conștient de sursele alternative de finanțare și puteți demonstra că aveți un rol important în accesarea acestora și în asigurarea unor fonduri financiare alternative.	Analiza cheltuielilor
PRT3	Asumarea responsabilității – asigurarea că oferta de formare a organizației dvs. ține cont de principii și priorități locale, naționale și europene și are la bază identificarea și managementul situațiilor de risc.	Contribuiți la dezvoltarea planurilor de acțiune pentru a vă asigura că echipa dvs. este conștientă de politicile și procedurile organizaționale și aderă la acestea conștientizând totodată obligațiile legale. Sunteți responsabil de efectuarea drafturilor pentru rapoartele de performanță către conducerea organizației și reprezentanții aleși și de comunicarea și negocierea cu toate părțile interesate (cursanții, comunitatea locală, personalul etc.). Analizați potențialele riscuri în furnizarea de servicii și elaborați strategii de comunicare pentru a rezolva	Sunteți responsabil de analizarea performanței organizației dvs. în ceea ce privește furnizarea oportunităților de învățare pentru adulți. Sunteți responsabil cu efectuarea drafturilor pentru planurile de îmbunătățire și cu aducerea de schimbări în cadrul organizației dvs., în concordanță cu feedback-ul și așteptările stakeholderilor, cu strategiile locale, naționale și europene, precum și cu prevederile legale. Prezentați rapoartele de performanță și planurile de îmbunătățire reprezentanților aleși și altor părți interesate. Răspundeți în numele	Întâlniri ale echipei Rapoarte de performanță Minute ale întâlnirilor Planuri de îmbunătățire Rapoarte ale conferințelor Reviste sau articole publicate Evaluarea riscurilor Strategii de comunicare

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
		situații problematice.	<p>organizației dvs. de furnizarea de oportunități de formare pentru adulți în cadrul consultărilor guvernamentale și/sau să negociați cu instituțiile profesionale.</p> <p>Analizați situațiile de risc și plănuiti soluții ale acestora la nivel de furnizare de servicii și la nivel organizațional în general.</p> <p>Dezvoltați o strategie de comunicare și sunteți responsabil cu implementarea strategiei când este necesar.</p>	
PRT4	Dezvoltarea programelor – obținerea unei activități echilibrate care să reflecte prioritățile organizaționale, atrage cursanții și îndeplinește nevoile comunității.	<p>Prezentați dovezi clare că programele de care sunteți responsabil satisfac nevoile identificate.</p> <p>Adoptați strategii eficiente în ceea ce privește personalul pentru a permite astfel colegilor să își dedice timpul în mod eficient în sprijinirea învățării calitative.</p>	<p>Monitorizați şablonanele de înregistrare și memoria studenților, folosind aceste informații, precum și alte cercetări pentru a evalua programele actuale și a le adapta trendurilor care sunt într-o continuă schimbare.</p> <p>Studiați o gamă de mijloace publice de informare (presă, radio, Tv) pentru a identifica domenii specific care sunt de actual interes.</p> <p>Administrați o strategie de recrutare care vă permite să</p>	<p>Notițe din cadrul întâlnirilor de planificare</p> <p>Rapoarte ale ședințelor echipelor</p> <p>Conceptul cursului și publicitate</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
			<p>vă bazați pe o gamă largă de specialiști în domeniul curriculum-ului.</p> <p>Propuneți structura și formatul conținutului în concordanță cu nevoile și trendurile identificate.</p> <p>Analizați designul cursului pe baza cererilor stakeholderilor și al feedback—ului.</p>	
PRT5	Clădiri și facilități – administrarea infrastructurii pentru a permite furnizarea de servicii de învățare a adulților de calitate. .	<p>Administrați o serie de clădiri și facilități pentru a permite furnizarea eficientă a procesului de învățare a adulților în zona dvs. de responsabilitate.</p> <p>Vă asigurați de faptul că clădirea e accesibilă beneficiarilor și că e potrivită nevoilor acestora.</p> <p>Sunteți conștient de nevoile utilizatorului și vă asigurați că acestea sunt îndeplinite, aici fiind incluse facilitățile pentru interpretariat, traducere, accesul pentru persoanele cu dizabilități, creșe etc.</p> <p>Asigurați siguranța utilizatorilor și puteți demonstra că sunteți în conformitate cu legile</p>	<p>Sunteți responsabil de asigurarea tuturor condițiilor necesare pentru implicarea cursanților, luând în considerare toate chestiunile curricular, care țin de acces, siguranță și sustenabilitate.</p> <p>Asigurați comportamentul potrivit al tuturor indivizilor responsabili cu menținerea unui mediu potrivit pentru învățare, a siguranței și a bunăstării tuturor utilizatorilor.</p> <p>Vă asigurați că facilitățile existente în momentul de față sunt monitorizate pentru a fi în conformitate și că documentele necesare sunt păstrate.</p>	<p>Minute ale întâlnirilor</p> <p>Rapoarte ale inspecțiilor</p> <p>Dovezi ale acțiunilor menite să satisfacă nevoile identificate</p> <p>Planuri, hărți și diagrame pentru a ușura accesul la facilități pentru cursanți și personal</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
		privitoare la sănătate și siguranță, precum și alte legișlații relevante.		
PRT6	Sustenabilitate – dovedirea echilibrului dintre protecția organizației, a economiei locale și a mediului.	<p>Căutați soluții pentru a rezolva solicitările discordante din cadrul echipei dvs. și din organizație.</p> <p>Sunteți un model de urmat pentru colegi în ceea ce privește valorile sociale de responsabilitate și comportamentul.</p>	<p>Stabiliți cadre clare pentru identificarea țelurilor instituționale discordante.</p> <p>Specificați clar motivele pentru deciziile strategice și sprijiniți indivizii pentru a înțelege și implementa cea mai puțin rea soluție</p>	<p>Evaluarea riscurilor</p> <p>Rapoarte de monitorizare a mediului</p> <p>Campanie publicitară</p> <p>Estimări ale bugetului</p> <p>Circulare ale personalului</p>
PRT7	Leadership – capacitatea de a fi o sursă de inspirație și de a aduce schimbări în cadrul organizației.	<p>Construiți și mențineți relații de muncă productive, rezolvând în mod profesional eventualele conflicte dintre colegi și/ sau cursanți.</p> <p>Lucrați în cadrul echipei și sunteți un punct de referință în echipe care implementează schimbări de programe și identifică și soluționează chestiuni care împiedică acest proces.</p>	<p>Afişați abilități de conducător care sprijină practice educationale creative de înaltă calitate.</p> <p>Sunteți responsabil de departamentul de conducere și aduceți schimbări în cadrul organizației, le comunicați celor din organizație, precum și părților interesate.</p> <p>Anticipați schimbări ale mediului intern și extern și plănuiti să le îndepliniți.</p>	<p>Evaluare de tip 360</p> <p>Minute ale întâlnirilor echipei</p> <p>Rapoarte ale proiectelor</p>

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
PRT8	Managementul echipei – conducerea către îmbunătățirea performanței în cadrul echipei dvs. și reacția la performanță slabă.	<p>Ați construit o echipă puternică și eficientă pentru furnizarea serviciilor din aria dvs.</p> <p>Sunteți responsabil cu administrarea absenteismului, precum și a chestiunilor legate de gradul de capacitate din cadrul echipei și sunteți efficient în relațiile dvs. cu alți stakeholder, ex. Sindicatul.</p> <p>Sunteți conștient de cadrul legal al angajării și sunteți în conformitate cu acesta.</p>	<p>Vă puteți demonstra abilitățile avansate de management a echipei, cu ajutorul abordărilor innovative și vă dezvoltați echipa.</p> <p>Relaționați cu indivizi și grupuri pentru a identifica obstacole care există în calea performanței acestora și acționați pentru a sprijini și reorganiza activitățile lor.</p> <p>Sunteți la curent cu legea angajării și mențineți contacte eficiente cu profesioniști din domeniul resurselor umane.</p> <p>Promovați un mediu în care diferențele culturale și lingvistice sunt apreciate.</p>	Minute ale întâlnirilor Evaluare de tip 360 Planuri de îmbunătățire Planuri de lucru Notițe legate de consultanță legală
PRT9	Dezvoltarea personalului și aprecierea – asigurarea faptului că personalul își explorează și își atinge potențialul, administrând performanța și îmbunătățirea.	<p>Sprjiniți și dezvoltați echipa dvs. pentru a își atinge potențialul și pentru a asigura performanța.</p> <p>Contribuiți la inițiativele de mentorat/job shadowing.</p> <p>Faceți recomandări echipei pentru dezvoltarea personalului cu privire la resurse care să indeplinească nevoile identificate.</p> <p>Faceți aprecieri ale personalului la intervale regulate, evaluați nevoile de</p>	<p>Evaluăți trainingul și nevoile de dezvoltare ale personalului din echipe pentru care sunteți responsabil.</p> <p>Dezvoltați planuri de training, cădeți de acord asupra conținutului cursurilor, negociați cu furnizori și stabiliți metode alternative pentru sprijinirea personalului, ex. mentoring și job shadowing, și monitorizați progresul pe baza planurilor.</p>	Planuri de lucru ale personalului Minute ale întâlnirilor (toate informațiile confidențiale se sterg) Drafturi ale politicilor care indică implicarea dvs. Proceduri (care

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
		dezvoltare și ţelurile în funcție de prioritățile organizaționale și monitorizați performanța pe baza targeturilor.	Sunteți responsabil de administrarea unei scheme de pentru aprecierea personalului din cadrul organizației dvs. Dezvoltați politici și proceduri pentru formarea și dezvoltarea personalului. Căutați metode inovatoare de motivare a personalului și demonstrați implementarea schimbării. Încurajați personalul să se implice în identificarea și planificarea dezvoltării lor profesionale.	indică implicarea dvs.)
PRT10	Dezvoltare profesională – conștientizarea propriei dezvoltări profesionale.	Valorificați oportunități de dezvoltare profesională, inclusiv desfășurarea de cercetări asupra practicilor, managementului și leadershipului din educația adulților. Vă extindeți gama de competențe de la nivelul 6 pentru a putea face față provocărilor legate de predare și învățare. Dezvoltați un plan de acțiune pentru a vă dezvolta competențele de la nivelul 7.	Contribuiți la cunoștințele profesionale, precum și la practicile din domeniul educației adulților. Participați la activități de networking, peer review și inițiați activități de cercetare, având și contribuții la unele reviste. Căutați dovezi de bune practici pentru a vă informa asupra dezvoltării dvs. Utilizați autoevaluarea și feedbackul stakeholderilor pentru a vă îmbunătăți	Articole profesioniste Evaluarea cursului după finalizarea acestuia Activități de mentorat și de job shadowing

Nr. Crt.	Competență	Caracteristicile nivelului 6	Caracteristicile nivelului 7	Sugestii pentru dovezile din portofoliu
			cunoștințele și practicile profesionale.	
PRT11	Receptivitate la nevoile și interesele cursanților - ascultarea și reacționarea la problemele indivizilor și a grupurilor de cursanți.	Mențineți un dialog regulat cu cursanții și cu reprezentanții lor legat de chestiunile de care sunteti responsabil. Încercați să faceți schimbări practicilor dvs. și ale altora, precum și să răspundetă pozitiv și potrivit cursanților.	Creați oportunități formale și informale, pentru ca dvs. și ceilalți să fiți la curent cu părerile cursanților. Dvs. și membrii echipei mențineți dialogul cu reprezentanții cursanților și vă sfătuuiți cu aceștia în ceea ce privește chestiunile care le suscitană interesul.	Scrisori de la cursanți Notițe din cadrul întâlnirilor cu reprezentanții cursanților Verificarea reacțiilor la inițiativele conduse de către cursanți

Portofoliu personal

1. Fișa de lucru A: Înregistrarea auto-evaluării inițiale
2. Fișa de lucru B: Portofoliul Personal Flexi-Path – Dosarul de dovezi
3. Fișa de lucru C: Portofoliul Personal Flexi-Path – Detalierea dovezilor
4. Fișa de lucru D: Planul de acțiune – dezvoltarea formativă bazată pe auto-evaluare și consiliere
5. Fișa de lucru E: Portofoliul Personal Flexi-Path – Sintetizarea rezultatelor

Introducere În Portofoliul Personal

Această parte conține două tipuri de material, fișe de lucru printate și copii pe CD. Aceste alternative sunt oferite pentru a face legătura cu diverse stiluri de lucru ale educatorilor de adulți și cu resursele care sunt la dispoziția dvs.

Fișele printate pot fi fotocopiate pentru a fi folosite mai ușor când sunt scrise de mână și orice informație variabilă poate fi introdusă când e necesar.

Cu ajutorul CD-ului este posibil să introduceți informația direct în format digital, pe computerul personal, și să păstrați mai multe variante ale documentelor de care aveți nevoie.

În oricare din aceste cazuri aveți opțiunea de a vă dezvolta propriul dosar care să acompanieze dovezile ce vor fi introduse în portofoliu. Nu este recomandat să faceți prea multe copii ale fișelor de lucru încă de la început, în special pentru cele legate de competențele individuale. Așa cum a fost sugerat anterior, (Secțiunea A, punctul 2 – Utilizarea instrumentului Flexi-Path pentru construirea portofolilui personal) selecția inițială a itemilor cu care vă simțiți confortabil să lucrați vă va ajuta să vă familiarizați cu acest exercițiu și să găsiți soluții de a aborda itemii mai dificili.

Dovada în sine poate fi scanată și păstrată în memoria calculatorului în cazul în care dispuneți de aceste facilități. O astfel de abordare vă poate permite să faceți o legătură directă între indicatorii de competență și dovada stocată; acest proiect nu a reușit, din păcate, să pună la dispoziția dvs. această facilitate.

Astfel, după cum a fost indicat în secțiunea A a acestui instrument, crearea propriului dvs. dosar cu documente și alte materiale care pot fi folosite ca dovezi, va face ca acest proces să rămână la îndemâna fiecărui dintre dvs.

1. Fișa de lucru A: Înregistrarea auto-evaluării inițiale

Nume _____ Organizație _____

Date începerii _____ Revizuit _____

Nr. Crt.	Descriere	Auto-evaluare Indică nivelul pentru competență			evaluat fiecare	Acțiune Include notițele dvs., idei de dovezi și aşa mai departe. Transferați activitățile de dezvoltare în Planul personal de acțiune.
LRN	Categoria de competențe	Sub nivel 6	Nivel 6 atins	Nivel 7 atins		
LRN1	Dezvoltare curriculară – inițiază și monitorizează design-ul și dezvoltarea curriculum-ului.					
LRN2	Personalizare – asigură faptul că educabilii sunt sprijiniți să reușească și să progreseze					
LRN3	Metacunoaștere – inițierea și monitorizarea strategiilor de predare și învățare care facilitează o învățare individuală eficientă.					
LRN4	Metode de predare și învățare – asigurarea implicării personalului didactic și a cursanților în activități care promovează învățarea eficientă.					
		Sub nivel 6	Nivel 6 atins	Nivel 7 atins		
LRN5	Domenii de cunoaștere – obținerea, analizarea și aplicarea informațiilor.					

LRN6	Resurse de învățare – asigurarea unei distribuiri adecvate a resurselor necesare sprijinirii învățării				
LRN7	Îmbunătățirea calității - monitorizarea și evaluarea programelor de învățare, folosirea informațiilor obținute pentru a realiza îmbunătățiri.				
LRN8	Acreditare și validare – preluarea rolului de leader în asigurarea calității organismelor de acreditare și a adoptării rutelor de acreditare adecvate.				
LRN9	Cunoștințe în aria de specialitate – Menținerea unui nivel avansat de pregătire de specialitate în cadrul propriei arii curriculare.				
LRN10	Progresul cursantului – în cadrul și în afara granițelor curriculare și instituționale.				
LRN11	Evaluarea învățării – Identificarea și reacția adaptată la dificultățile cu care se confruntă cursanții și la succesele înregistrate de aceștia.				
PPL	Adult Education People Cluster	Sub nivel 6	Nivel 6 atins	Nivel 7 atins	
PPL1	Relațiile externe – menținerea relațiilor cu toți stakeholderii.				
PPL2	Marketing – demonstrarea, în mod vizibil, a gradului de responsitate a organizației față de nevoile individuale și colective de învățarela vârsta adultă				

PPL3	Implicitarea cursantului – menținerea cursantului în centrul preocupărilor organizației				
PPL4	Comunicare – demonstrarea faptului că relațiile de comunicare cu angajații din organizația dvs. și cu rețelele mai largi sunt eficiente.				
PPL5	Informare, ghidare și consiliere – asigurarea faptului că grupul de cursanți și fiecare cursant în mod individual este sprijinit să acceseze, să profite de și să progreseze prin activitatea specifică de învățare și nu numai.				
PPL6	Context și comunitate – asigurarea faptului că organizația dvs. rămâne o entitate receptivă și responsivă, capabilă să se schimbe pentru a îndeplini așteptările și nevoile locale, precum și asigurarea faptului că organizația este locul potrivit pentru învățare.				
PPL7	Dezvoltarea comunității – contribuirea la impulsionarea indivizilor și grupurilor, precum și la accelerarea dezvoltărilor sociale și economice ale diverselor comunități.				
PPL8	Diversitate și egalitate – incluziune, egalitatea sanselor, conștientizarea aspectelor interculturale și angajament.				
PPL9	Implicitarea angajatorilor – menținerea legăturilor cu resurse umane și experți tehnici pentru a asigura o abordare responsivă la agendele lor de învățare.				

PPL10	Drepturi, responsabilități și restricții – demonstrarea unei abordări echilibrate față de atitudinile și comportamentele problematice.				
PPL11	Învățare intergenerațională – dezvoltarea de strategii inclusive pentru adulții de toate vîrstele, deopotrivă avantajoase și pentru copii.				
PRT	Adult Education Practice Cluster	Sub nivel 6	Nivel 6 atins	Nivel 7 atins	
PRT1	Strategie organizațională – dezvoltarea în cadrul organizației a unei culturi de învățare de-a lungul întregii vieți, centrată pe client și în concordanță cu contextul politic, social și economic.				
PRT2	Management finanțiar – planificarea finanțieră și managementul bugetului.				
PRT3	Asumarea responsabilității – asigurarea că oferta de formare a organizației dvs. ține cont de principii și priorități locale, naționale și europene și are la bază identificarea și managementul situațiilor de risc.				
PRT4	Dezvoltarea programelor – obținerea unei activități echilibrate care să reflecte prioritățile organizaționale, atrage cursanții și îndeplinește nevoile comunității.				
PRT5	Clădiri și facilități – administrarea infrastructurii pentru a permite furnizarea de servicii de învățare a adulților de calitate.				

PRT6	Sustenabilitate – dovedirea echilibrului dintre protecția organizației, a economiei locale și a mediului.				
PRT7	Leadership – capacitatea de a fi o sursă de inspirație și de a aduce schimbări în cadrul organizației.				
PRT8	Managementul echipei – conducerea către îmbunătățirea performanței în cadrul echipei dvs. și reacția la performanța slabă.				
PRT9	Dezvoltarea personalului și aprecierea – asigurarea faptului că personalul își explorează și își atinge potențialul, administrând performanța și îmbunătățirea.				
PRT10	Dezvoltare profesională – conștientizarea propriei dezvoltări profesionale.				
PRT11	Receptivitate la nevoile și interesele cursanților - ascultarea și reacționarea la problemele indivizilor și a grupurilor de cursanți.				

După analizarea fiecărei categorii de competențe, activitățile mele se va axa în principal pe:

2. Fișă de lucru B: Portofoliul Personal Flexi-Path – Dosarul de dovezi

Număr de referință	Descriere	Competence Reference
Atribuiți, la alegere, un număr de referință unic fiecărei dovezi		Puteți alege să faceți referire la o anumită dovdă pentru mai multe domenii de competență. Notați aici toate domeniile

3. Fișă de lucru C: Portofoliul Personal Flexi-Path – Detalierea dovezilor

Nr. crt. competență	Descriptor de competență			
Nivel de competență	Nivel 6		Nivel 7	
Declarație personală				

Nr. de referință al dovezii	Motivul includerii					
Observațiile mentorului						
Nivelul atins	Sub nivel 6		Nivel 6		Nivel 7	
Semnătura mentorului						

3. Fișă de lucru D: Planul de acțiune – dezvoltarea formativă bazată pe auto-evaluare și consiliere

Competență	Cunoștințe/ abilități/ experiență necesară	Plan de învățare/ Activități	Resurse și sprijin necesare	Data limită

4. Fișă de lucru E: Portofoliul Personal Flexi-Path – Sintetizarea rezultatelor

Date personale	
Nume	
Organizație	
Poziție	
Responsabilități principale	
Declarație personală: referitoare la ceea ce ați învățat de-a lungul elaborării acestui portofoliu	
Imagine de ansamblu asupra performanței personale: Puncte forte și puncte slabe	
Categoria ÎNVĂȚARE	
Categoria OAMENI	
Categoria PRACTICĂ	

Domenii prioritare pentru dezvoltare

Declarația mentorului

Semnătura: _____

Nume: _____

Pozиtie: _____

Organizație: _____

Data: _____