



**CENTRUL DE EVALUARE A COMPETENȚELOR PROFESIONALE
AL ASOCIAȚIEI ROMÂNE A AGENȚILOR IMOBILIARE**

Centrul de evaluare a competențelor profesionale ARAI

Asociația Română a Agenților Imobiliare anunța deschiderea primului centru de evaluare a competențelor profesionale pentru calificarea de AGENT IMOBILIAR

Centrul de evaluare și certificare a competențelor profesionale este o instituție autorizată de către Autoritatea Națională pentru Calificări – ANC (fostul Consiliu Național de Formare Profesională a Adulților – CNFPA) să organizeze procese de evaluare și să certifice competențele profesionale dobândite pe alte cai decât cele formale. În urma parcurgerii procesului de evaluare, fiecare candidat poate obține un certificat de competență care are aceeași valoare cu un act de studii și care este recunoscut pe piața muncii.

Sistemul de evaluare a competențelor profesionale ale adulților, în centre de evaluare, este larg răspândit în întreaga lume, fiind de curând prezent și în țara noastră.

Principalele avantaje ale procesului de evaluare a competențelor sunt următoarele:

- *procesul este ușor de înțeles și nu necesită o pregătire teoretică și practică specială în prealabil;*
- *economie de timp și de bani: durata procesului de evaluare este mult mai mică în comparație cu participarea la un curs; în consecință și efortul financiar pe care trebuie să-l faceți este mai mic;*
- *procesul de evaluare fiind special conceput pentru adulți, ține seama de particularitățile acestora și de posibilitățile de participare ale fiecărui candidat în parte; veți fi încurajați să vă puneți în valoare experiența profesională proprie, indiferent de modul în care ați dobândit-o;*
- *se recunoaște capacitatea de a practica o ocupație chiar dacă nu ați absolvit o școală sau un curs de calificare;*
- *în cadrul procesului de evaluare, atmosfera este stimulativă și constructivă; evaluarea de competențe nu urmărește să pună în evidență lipsurile persoanei evaluate, ci oferă condițiile ca aceasta să-și demonstreze competențele în contexte reale de muncă, prin producerea dovezilor necesare. Accentul se deplasează de la ceea ce nu știți, la ceea ce știți, puteți să faceți și puteți să demonstrați.*
- *procesul este voluntar, prezentarea în cadrul acestuia rămâne la latitudinea fiecărui candidat. Puteți solicita evaluarea oricând, atunci când doriți și vă simțiți pregătiți.*

ETAPELE PROCESULUI DE EVALUARE

1. Înscrierea în procesul de evaluare a competențelor

Fiecare candidat va depune la secretariatul Centrului de Evaluare o cerere însoțită de documentele necesare pentru înscriere. Ca urmare, i se va repartiza un evaluator de competențe profesionale care va conduce întregul proces de evaluare.

2. Autoevaluarea

Candidatul, asistat de evaluator, va realiza o autoevaluare a propriei experiențe de muncă și va decide dacă poate să producă dovezi din care să rezulte clar că este competent.

3. Stabilirea unităților de competență pentru care se solicită evaluarea

În urma autoevaluării și a analizării propriei experiențe de muncă și a capacității profesionale, ținând seama și de recomandările evaluatorului, fiecare candidat decide singur pentru ce unități de competență dorește să intre în procesul de evaluare. Unitățile de competență sunt cele prevăzute în standardul ocupațional. Evaluarea poate avea loc pentru una, mai multe sau toate competențele corespunzătoare unei ocupații.

4. Pregătirea pentru evaluare

Fiecărui candidat i se explică de către evaluator, ce metode de evaluare vor fi utilizate în procesul de evaluare a competențelor, cum își va demonstra competența și modul în care va trebui să prezinte dovezile de competență produse anterior.

5. Planificarea și organizarea procesului de evaluare

Planificarea se realizează de comun acord cu candidatul, avându-se în vedere posibilitățile de participare ale acestuia și disponibilitatea evaluatorilor Centrului. Din momentul începerii, durata totală a procesului de evaluare nu trebuie să depășească 30 de zile.

6. Culegerea dovezilor de competență

Dovezile de competență sunt culese de către evaluator și furnizate de candidat. Acestea sunt:

- dovezi directe – dovezi produse efectiv în cadrul procesului de evaluare, în urma desfășurării activităților solicitate, conform standardului ocupațional. Metodele de evaluare aplicate sunt diferite de la o ocupație la alta, în funcție de specificul acesteia și pot fi: observarea directă a activității în condiții reale de muncă, simulare, întrebări orale, test scris, proiect, portofoliu, rapoarte de la alte persoane.
- dovezi indirecte – dovezi prezentate de către candidat ca rezultat al activităților desfășurate anterior evaluării (portofoliu de realizări, lucrări, proiecte, diplome, înregistrări, fotografii, articole din presă, recomandări etc.)
- dovezi suplimentare – sunt solicitate de evaluator atunci când dovezile directe și indirecte colectate nu conduc la decizia privind competența (sunt insuficiente, nerelevante sau nu acoperă întreaga gamă de situații în care competența poate fi demonstrată).

7. Analizarea dovezilor și luarea deciziei privind competența

Dovezile de competență sunt judecate de către evaluator, în raport cu cerințele standardului ocupațional.

Decizia finală este “Competent” sau “Încă nu competent” și se ia pentru fiecare unitate de competență în parte, dintre cele pentru care candidatul a solicitat să intre în procesul de evaluare.

8. Înregistrarea și raportarea rezultatelor evaluării

Evaluatorul înregistrează rezultatele evaluărilor efectuate în dosarul de evaluare al fiecărui candidat incluzând toate dovezile de competență produse.

Centrul asigură confidențialitatea rezultatelor obținute de candidați în procesul de evaluare.

9. Eliberarea certificatului de competență

Persoana declarată competentă primește un certificat de competențe profesionale. În acest document sunt specificate unitățile de competență pentru care persoana a fost declarată competentă.

Pentru detalii si/ sau orice informatii suplimentare va invitam sa ne contactati!

Cu stima,

Echipa ARAI