



# MMEHR

Multidimensional and  
Multicultural Expertise of  
Human Resources professionals

## MANUAL DE PILOTARE A KITULUI DE ÎNVĂȚARE MMEHR A CONȚINUTURILOR DIDACTICE MOOC

Abordări metodologice și pedagogice în  
învățământul la distanță pentru  
recunoașterea și evaluarea multiculturală  
online a Resurselor Umane 4.0

SEPTEMBER 2021



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union



Funded by the  
Erasmus+ Programme  
of the European Union

# CUPRINS

## **REZUMATUL PROIECTULUI**

### **INTRODUCERE**

Scopul implementării pilotării

Obiectivul implementării pilotării

Implementare pilot și prezentare generală a evaluării

1. Stabilirea strategiei de evaluare
2. Identificarea metodologiei și instrumentelor de evaluare
3. Organizarea implementării pilotării
4. Implementarea pilotării și colectarea evaluării
5. Evaluarea aprecierilor studenților și lansarea versiunii finale a platformei
6. Raportul de evaluare a implementării pilotării

### **GESTIONAREA IMPLEMENTĂRII PILOTĂRII**

O4 GANTT CHART

### **GHID DE IMPLEMENTARE A PILOTĂRII**

Implementarea pilotării: criterii de selecție și contribuția grupurilor țintă

1. Evaluare preliminară de către profesioniștii din domeniul resurselor umane și academicieni
2. Pilotarea modulelor MOOC de către studenți

### **GHID DE EVALUARE**

Domeniul de aplicare, obiectivele și obiectivul evaluării

Colectarea datelor și metode de măsurare

Evaluarea realizată de experții proiectului

Evaluarea aprecierilor profesioniștilor în resurse umane

Evaluarea aprecierilor studenților din învățământul superior

### **GHID DE VERIFICARE ȘI VALIDARE**

Raport și acțiuni de evaluare

### **ANEXE**

## REZUMATUL PROIECTULUI

---

Noua dimensiune paneuropeană și multiculturală necesită atenție la nivel social, în special în lumea afacerilor.

Toți actorii cheie de pe piața europeană a muncii sunt chemați să contribuie la această provocare cu competențe adecvate, redefinite pentru a fi eficiente în contextul larg, multidimensional și multicultural.

În special, profesioniștilor în resurse umane li se cere nu numai să profite cât mai bine de potențialul digital existent pentru a îmbunătăți și a accelera rezultatele muncii lor, dar li se cere, de asemenea, să fie bine echipați pentru a înțelege și a evalua factorii multidimensionali/multiculturali.

Prin dobândirea unor astfel de noi competențe, profesioniștii în resurse umane pot, să contribuie la obținerea unei compatibilizări mai bune, pe de o parte, a caracteristicilor lucrătorilor care au o experiență multiculturală similară și, pe de altă parte, cu cerințele companiilor din țările europene beneficiare.

Proiectul Expertiza multidimensională și multiculturală a profesioniștilor în resurse umane MMEHR se ocupă de acest lucru.

În cadrul MMEHR, cooperarea intersectorială a instituțiilor de învățământ superior cu reprezentanți ai mediului de afaceri din Italia, Grecia, România, Germania și Turcia oferă soluții inovatoare la această nevoie, pentru a încuraja predarea/învățarea unui set de abilități multidimensionale și multiculturale 4.0 („fabrici inteligente” din industria 4.0) în domeniul resurselor umane.

Proiectul MMEHR este inovator datorită abordării cuprinzătoare și multidimensionale creată pentru:

- a îmbunătăți nivelul competențelor și abilităților cheie: Crearea și validarea cursurilor și a modulelor de formare pentru studenți în calitate de viitori profesioniști de diferite niveluri care lucrează cu/ gestionează resursele umane, pentru a le permite să dobândească competența de a înțelege pe deplin talentele ascunse și expertiza persoanelor având un background multicultural.
- A reduce supra-educația și a îmbunătăți și utiliza mai bine resursele umane, sociale și culturale ale lucrătorilor care au un istoric multicultural.
- În ceea ce privește relevanța lor pentru piața muncii, pentru a îmbunătăți competențele acestora de înțelegere și de evaluare a factorilor multidimensionali/ multiculturali, profesioniștii experimentați în resurse umane vor contribui la o mai bună sincronizare a productivității angajaților cu experiență multiculturală, precum și la îmbunătățirea ocupării forței de muncă

a acestora prin compatibilizarea cu cerințele întreprinderilor din țările europene beneficiare.

- Pentru a contribui la o societate coezivă: Garantarea egalității de șanse de acces la diferitele domenii ale societății, cum ar fi ocuparea forței de muncă, este o condiție prealabilă necesară pentru integrarea deplină a indivizilor cu un background multicultural, dar și pentru crearea unui cadru armonios, a unei societăți cu potențial conflictual scăzut. Îmbunătățirea competențelor profesioniștilor care lucrează cu persoane care au un istoric multicultural este, prin urmare, menită să contribuie la o societate coezivă.
- Prin cooperarea consolidată între lumea educației și formării și lumea muncii.

În cadrul MMEHR, instituțiile de învățământ superior și furnizorii de formare la nivel terțiar din Italia, Grecia, România, Germania și Turcia vor împărtăși sfera proiectului cu reprezentanții mediului de afaceri și vor coopera activ pentru a implementa și promova acțiunea pentru a crea următoarele rezultate:

- O1 Ghid de calitate pentru tehnici de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0.
- O2 Proiectarea curriculumului „Recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane 4.0”.
- O3 MMEHR Curs online deschis „Recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane 4.0”.
- O4 Pilotarea kitului de învățare MMEHR al conținutului didactic MOOC.



## INTRODUCERE

---

### Scopul implementării pilotării

Manualul „Abordări metodologice și pedagogice în învățarea la distanță pentru recunoașterea și evaluarea multiculturală on-line a resurselor umane 4.0” are scopul de a asigura un cadru comun pentru toți partenerii MMEHR, permițându-le să desfășoare cu succes pilotarea kitului de învățare MMEHR al conținutului didactic MOOC, ceea ce va permite lansarea cursului online gratuit MMEHR. Manualul ia în considerare contribuțiile tuturor partenerilor care aduc expertiză și perspective diferite.

Cursul „Recunoașterea multiculturală și evaluarea resurselor umane 4.0” a fost creat în parteneriat și organizat ca o colecție de resurse educaționale deschise și reutilizabile. Manualul actual este un instrument care asigură îndrumări de pilotare cu privire la modul de implementare și utilizare cu succes a diferitelor instrumente disponibile și furnizate în cadrul setului de instrumente.

Manualul a fost evaluat, îmbunătățit și aprobat de toți partenerii de proiect. Manualul este tradus în italiană, germană, română, turcă și greacă și distribuit prin intermediul mediilor virtuale ale tuturor partenerilor.

MMEHR oferă suport și resurse valoroase studenților care vor începe cariera lor ca profesioniști în resurse umane. Cursul online deschis MMEHR „Recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane 4.0” constă din opt module dedicate care oferă fundament teoretic, instruire practică și o colecție de resurse pentru a facilita accesul la căile de dezvoltare viitoare.

Toate resursele și conținutul sunt structurate și livrate ca un curs gratuit online. Colecția MMEHR de resurse educaționale reutilizabile și deschise legate de recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane 4.0, cuprinde documente, prezentări, grafice și tutoriale video care abordează următoarele subiecte:

- Multiculturalism și migrație;
- Identitate și diversitate culturală;
- Multiculturalism și resurse umane;
- Educația interculturală și piața locurilor de muncă;
- Managementul și politicile diversității culturale;
- Abilități interpersonale și diversitate culturală;
- Managementul oamenilor;
- Manager de resurse umane și abilități digitale.

Pilotarea MMEHR OER online are mai multe scopuri, printre care, cel mai important este acela că permite furnizorilor și autorilor de cursuri să măsoare eficacitatea, utilizarea și funcționalitatea cursului din perspectiva cursantului online.

Există numeroase motive pentru pilotarea unui curs online. Cel mai important motiv al pilotării MMEHR este acela că îndeplinește o funcție formativă, informând autorii despre ce elemente de design și navigare funcționează bine sau slab sau deloc, astfel încât acestea să poată fi remediate. Mai mult, pilotarea servește și ca „sistem de avertizare timpurie” în ceea ce privește componenta tehnică. Există numeroase întrebări posibile legate de tehnologie, dar cele mai importante își propun să afle dacă tehnologia facilitează sau împiedică predarea și învățarea dorită. Pilotarea servește, de asemenea, ca un sistem de avertizare timpurie cu privire la aspectele educaționale ale cursului, în principal conținutul celor opt module, în special activitățile propuse, direcțiile și sarcinile de evaluare care ar putea fi prea complexe (sau simpliste), irelevante sau insuficient de utile pentru utilizatori. În plus, pilotarea poate ajuta la familiarizarea cursanților online cu cerințele și responsabilitățile unui curs online. De asemenea, ajută autorii de programe online să identifice nevoi suplimentare.

Pilotarea cursului „Recunoașterea multiculturală și evaluarea resurselor umane 4.0” este esențială pentru:

- A asigura transferabilitatea sa către alte domenii sau către alte grupuri țintă, dezvoltând învățarea formală și non-formală care ar putea sprijini recunoașterea competențelor inovatoare ale profesioniștilor în resurse umane în sistemele naționale de educație.
- A sprijini și contribui la reformele necesare legate de Agenda de modernizare a UE din 2011, îmbunătățind învățarea pe tot parcursul vieții prin crearea unor căi flexibile de învățare, dezvoltând modalități de creștere a ratei de angajare.

Pilotarea are două caracteristici principale:

1. Trebuie efectuată înainte de lansarea oficială a programului de instruire
2. Ar trebui să fie de natură formativă, nu evaluativă, deoarece scopul este de a identifica ceea ce funcționează bine; și ceea ce trebuie îmbunătățit la diferite niveluri care sunt testate și evaluate de utilizatori pentru a permite autorilor să remedieze pe baza dovezilor și să asigure o experiență de învățare de succes.

Pentru a asigura eficiența pilotării MMEHR, sunt luate în considerare următoarele aspecte critice:

- Identificarea întrebărilor cheie sau a criteriilor corespunzătoare acelor aspecte care ar putea fi îmbunătățite. Întrebările orientative îi ajută pe utilizatori să afle ce trebuie să caute.
- Identificarea metodelor și instrumentelor de colectare a aprecierilor exprimate prin sondaje, interviuri sau focus grupuri pentru a obține o evaluare mai precisă. Colectarea informațiilor poate necesita timp, dar experiența utilizatorului este foarte importantă.
- Selecția publicului din medii și cu potențial cât mai divers și obținerea unui eșantion reprezentativ. Ar trebui luate în considerare cât mai multe criterii, inclusiv sexul și etnia.
- MMEHR folosește grupuri de pilotare de dimensiuni medii de 20 de participanți din fiecare din cele 5 țări, ceea ce va oferi o evaluare relevantă și suficientă.
- Pilotarea este prevăzută să aibă loc online, deoarece conținutul instruirii este disponibil ca OER, ceea ce respectă eventualele restricții cauzate de pandemie. Utilizatorilor li se acordă un timp limitat pentru finalizarea unităților de studiu.
- Instructorul sau facilitatorul online este asigurat de fiecare partener din țara sa pentru a ajuta procesul.

Cea mai bună modalitate de a vă asigura că programul de formare MMEHR este eficient înainte de a-l pune la dispoziția utilizatorilor în mod deschis este de a desfășura un program pilot cu studenți de la diferite specializări, ceea ce permite o mai mare varietate de perspective și aprecieri. Pilotarea se desfășoară anonim, ceea ce îi face pe participanți să se simtă în siguranță și asigură opinii sincere și relevante.

Pilotarea cursului MMEHR implică testarea și ajută la rezolvarea oricăror aspecte care pot împiedica desfășurarea corectă a acestuia, ceea ce poate face diferența între un program de pregătire și un program de învățare excelent. Pilotarea necesită o pregătire atentă și respectarea metodologiei și folosește facilitatori interni care să acorde asistență în cadrul proceselor generale ale fiecărei organizații și pentru aplicarea metodologiei de pilotare MMEHR.

### Obiectivul implementării pilotării

Pilotarea conținutului de formare MMEHR este una dintre cele mai importante acțiuni menite să garanteze calitatea rezultatului și să asigure o experiență valoroasă pentru cursanții online. Deși există puține bune practici în ceea ce privește pilotarea online disponibile în literatura de specialitate care ar putea inspira sau ghida, aceasta permite totuși explorarea diferitelor opțiuni pentru a vedea ce funcționează cel mai bine pentru cursurile online MMEHR.

Lansarea cursului MMEHR este precedată de pilotarea sa care este efectuată de 100 de studenți din 5 țări europene. Fiecare partener organizează cursul pilot pentru 20 de cursanți, cu metodologie mixtă. Participanții la pilotare sunt selectați local de către fiecare partener care acordă asistență pe parcursul procesului și asigură conformitatea cu metodologia de pilotare aprobată de parteneriat. Toate aranjamentele organizaționale sunt realizate de fiecare partener în conformitate cu o metodologie convenită de comun acord, care are scopul de a furniza un cadru comun care să asigure eficiența și succesul procesului.

Scopul pilotării organizate într-un scenariu de învățare mixtă în fiecare țară a proiectului este de a permite grupurilor de studenți/ cursanți să se alăture comunității virtuale MMEHR și să testeze setul de instrumente de învățare pentru a oferi păreri despre experiența lor de învățare.

Pilotarea este un test de utilizator sau o simulare a unui curs online înainte de a fi lansat, în consecință este o oportunitate de a testa cursul folosind un eșantion mediu, dar reprezentativ de audiență, pentru a culege informații despre aspectelor relevante ale instruirii, cum ar fi tehnologia, conținutul, adecvarea didactică și pedagogică etc. și experiența generală a utilizatorului, astfel încât să permită rezolvarea oricărei probleme și/ sau îmbunătățirea deficiențelor înainte de lansarea oficială a cursului.

Pe de altă parte, pilotarea platformei în sine poate fi denumită testare beta, care este utilizată în mod obișnuit la dezvoltarea produselor tehnologice, deoarece un curs online este în esență un software. Pilotarea sau „testul beta” permite identificarea, remedierea și depanarea problemelor.

Odată ce evaluarea este terminată și îmbunătățirile relevante sunt implementate, setul de instrumente MMEHR final validat devine disponibil publicului.

Cursul „Recunoașterea multiculturală și evaluarea resurselor umane 4.0” este de așteptat să faciliteze dobândirea de către studenți a competențelor relevante în calitate de profesioniști în resurse umane cu abilități și competențe multiculturale inovatoare, capabili să:

- contribuie la îmbunătățirea capacității de angajare a lucrătorilor non-nativi;
- ofere valoare adăugată competențelor tehnice din domeniul lor de referință;
- îmbunătățească contextele locale și naționale pentru a permite comunităților să profite de sinergia care rezultă din abilitățile și competențele multiculturale;
- contribuie la o mai bună coexistență a oamenilor în cadrul comunităților multiculturale, fie ele sociale sau profesionale.

Pilotarea MMEHR are în vedere utilizarea instrumentelor de analiză definite de parteneriat pentru a ajuta la măsurarea impactului instruirii asupra participanților.

## Rezultate așteptate

### 1. Chestionarul de evaluare.



2. Raportul de evaluare a pilotării oferă o analiză aprofundată a evaluării-ului colectat și un set de concluzii și recomandări care vizează îmbunătățirea cursului și a platformei, ceea ce reprezintă o etapă obligatorie pentru publicarea rezultatelor.

Pilotarea cursului MMEHR are ca scop evaluarea și validarea următoarelor aspecte:

### **I. Modulele din punct de vedere al calității și adecvării resurselor de formare pentru îndeplinirea obiectivelor proiectului**

Conținutul va fi evaluat folosind criteriile precum **valoarea pedagogică, interactivitatea, structura organizațională și coerența, conștientizarea abilităților relevante pentru recunoașterea și evaluarea managementului multicultural al resurselor umane, capacitatea de a crea motivație etc.**

### **II. Funcționalitatea platformei și caracteristicile sale**

Platforma este evaluată în termeni de **ușurință în utilizare, practicabilitate, eficacitate, intuitivitate, structură și ușurință în navigare, aspecte legate de funcționalitate (link-uri), incompatibilitate a browser-ului etc.**

### **Valori cantitative și calitative pentru a măsura eficacitatea instruirii:**

- **Cantitativ** : 100 de chestionare de evaluare.
- **Calitativ** : evaluării pozitiv de la 60% dintre utilizatori (autoevaluare).

Mai mult, sunt evaluate atât învățarea cognitivă, cât și cea afectivă, precum și creșterea performanței la locul de muncă și îmbunătățirea capacității de angajare.

Învățarea COGNITIVĂ este demonstrată de reamintirea cunoștințelor și de abilitățile intelectuale: înțelegerea informațiilor, organizarea ideilor, analiza și sintetizarea datelor, aplicarea cunoștințelor, alegerea dintre alternative în rezolvarea problemelor și evaluarea ideilor sau acțiunilor.

Învățarea AFECTIVĂ este demonstrată de comportamente care indică atitudini de conștientizare, interes, atenție, preocupare și responsabilitate, abilitatea de a asculta și de a răspunde în interacțiunile cu ceilalți și abilitatea de a demonstra acele caracteristici atitudinale sau valori relevante pentru recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane.

### **Beneficii pentru utilizatori**

- Utilizatorii lucrează mai eficient în mediul multicultural.

- Utilizatorii pot aplica principiile managementului diversității culturale.
- Utilizatorii apreciază echipele multiculturale și recunosc beneficiile acestora.
- Utilizatorii au abilități eficiente de comunicare multiculturală.
- Utilizatorii și-au îmbunătățit abilitățile digitale care le susțin capacitatea de angajare.
- Utilizatorii dobândesc abilități și competențe noi, permițându-le să înțeleagă și să evalueze factorii multidimensionali/ multiculturali ai resurselor umane.

### **Beneficiari, indicatori de cantitate și calitate**

**Beneficiarii** sunt parteneri ai proiectului; agenții naționale Erasmus+ NA, Educatori/ formatori/ cercetători din universități, studenți, Profesioniști în resurse umane; factorii de decizie politică; părțile interesate (alte proiecte și publicul larg).

Cursul „Resurse umane recunoaștere și evaluare multiculturală 4.0” creat ca resurse educaționale deschise (OER) de parteneriatul MMEHR susține profesorii, formatorii și studenții, precum și integrarea în învățarea digitală a publicului larg. Cursul MMEHR respectă recomandările Agendei de modernizare a UE din 2011 dedicată îmbunătățirii învățării pe tot parcursul vieții prin crearea unor căi de învățare flexibile și dezvoltarea de modalități de creștere a ratei de angajare.

Beneficiarii Pilotării și a lansării MMEHR OER, atât formatori, cât și studenți, dobândesc abilități și competențe de calitate și, în consecință, oportunități valoroase de acces pe piața muncii.

**Indicator de cantitate:** sunt selectați 100 de utilizatori din 5 țări (20 de participanți în fiecare țară) pentru a testa și evalua cursul online MMEHR:

- Profesori/ formatori (cel puțin 10 pe fiecare țară parteneră);
- Studenți (cel puțin 10 pe fiecare țară parteneră).

**Indicator de calitate:** 60% din evaluării-ul utilizatorilor este pozitiv (autoevaluare)

### **Implementarea pilotării și prezentarea generală a evaluării**

A avea un plan cu privire la modul de implementare și evaluare a instruirii nu este mai puțin important decât deciziile cu privire la oferta de instruire și realizarea ei.

Această secțiune prezintă proiectul de plan care descrie fazele de implementare a pilotării cursului MMEHR care sunt necesare pentru a obține rezultatele așteptate. Fiecare fază a pilotării MMEHR este descrisă în termeni de acțiuni care trebuie întreprinse de fiecare partener care implementează cursul în țările lor și rolul în evaluarea generală. Planul include următoarele:

### 1. Stabilirea strategiei de evaluare

- Identificarea așteptărilor împreună cu profesioniști în resurse umane din diferite industrii;
- Analiza cursului de către profesioniști din învățământul universitar pentru a identifica în ce măsură cursul ar putea satisface așteptările;
- Identificarea criteriilor de selecție a studenților pentru implementare.

### 2. Identificarea metodologiei și instrumentelor de evaluare

- Metodologia și instrumentele necesare colectării așteptărilor profesioniștilor în resurse umane;
- Metodologia și instrumentele pentru profesioniștii din învățământul universitar pentru a analiza eficacitatea programului;
- Metodologia și instrumentele necesare colectării evaluării-ului studenților și măsurării impactului cursului.

### 3. Organizarea implementării pilotării

- Program de implementare pentru fiecare partener;
- Selectarea studenților și informarea grupurilor de studenți selectați pentru a asigura conformitatea cu metodologia de implementare.

### 4. Implementarea pilotării și colectarea evaluării-ului

- Realizarea procesului de testare de către fiecare partener în 4 țări europene;
- Utilizarea chestionarului de evaluare a pilotării pentru a colecta evaluării-ului participanților cu privire la calitatea conținutului și funcționalitatea platformei;
- Traducerea în engleză a sugestiilor și recomandărilor de îmbunătățire și transmiterea acestora către autorii conținutului instruirii și, respectiv, de către realizatorii platformei.

### 5. Evaluarea evaluării-ului studenților și lansarea versiunii finale a platformei

- Realizarea analizei răspunsurilor participanților la chestionarul de evaluare de către fiecare partener;
- Redactarea unui raport de pilotare de către fiecare partener pentru a descrie profilul participanților, detaliile organizaționale specifice fiecărei țări, cum ar fi metoda de

livrare, conformitatea cu indicatorii, circumstanțele potențiale care au influențat procesul, rata de succes a procesului de pilotare , impactul asupra participanților etc.

## 6. Raportul de evaluare a implementării pilotării

- Furnizarea unei analize a ratei de succes a procesului de implementare a pilotării;
- Evidențierea celor mai bune practici din țările partenere;
- Partajarea Raportului de evaluare cu partenerii pentru aprobare.



## GESTIONAREA IMPLEMENTĂRII PILOTĂRII

---

Coordonatorul pilotării este KOSANO din Turcia, căruia îi revine responsabilitatea integrală. Coordonatorul pilotării va fi în contact direct cu toate punctele de pilotare (toți partenerii) implicați, va asigura comunicarea, coordonând responsabilul pentru pilotare din fiecare țară, informându-i cu privire la selecția studenților și sprijinindu-i. Pentru a asigura implementarea corectă a pilotării, coordonatorul a atribuit următoarele sarcini și responsabilități fiecărui partener înainte de faza de implementare:

### UNINA-DiSP

Pe lângă funcția sa de coordonator de proiect, UNINA este, de asemenea, responsabilă de:

- Identificarea fiecărui grup țintă și a funcțiilor acestora în procesul de implementare și evaluare, anume, profesioniști în resurse umane, cadre didactice universitare, cercetători și studenți;
- Identificarea criteriilor de selecție și a proceselor participanților la grupul țintă și producerea de formulare și documente conexe care vor fi utilizate în procesul de selecție și evaluare;
- Selecția profesioniștilor din învățământul universitar care vor oferi evaluării cu privire la eficacitatea conținutului cursului;
- Colectarea evaluării-ului profesioniștilor din învățământul universitar și partajarea cu UTH, care evaluează toate răspunsurile;
- Generarea conținutului manualului și partajarea acestuia cu alți parteneri pentru îmbunătățiri ulterioare;
- Verificarea și validarea manualului care include pregătirea raportului de evaluare și descrierea acțiunilor întreprinse pe baza analizei rezultatelor măsurării utilității și eficacității cursului. Raportul trebuie să includă posibile domenii de îmbunătățire și acțiuni pentru punerea în aplicare a acestor îmbunătățiri;
- Partajarea versiunii finale a manualului cu alți parteneri pentru validare;
- Colectarea evaluării partenerilor, analizarea sugestiilor de îmbunătățire și efectuarea modificărilor necesare în consecință;
- Traducerea versiunii finale a manualului în italiană.



## USV

Principalele funcții ale USV în implementarea pilotării sunt:

- Identificarea scopului implementării pilotării, inclusiv descrierea cadrului teoretic, a abordărilor generale și a planului general utilizat pentru procesele de implementare;
- Identificarea rezultatelor așteptate de la procesul de implementare care include rezultatele și concluziile preconizate;
- Crearea generală a implementării și evaluării pilotării, cu accent pe strategia și metodologia de evaluare;
- Traducerea versiunii finale a manualului în limba română.

## UTH

UTH identifică amploarea proceselor de evaluare, inclusiv:

- Domeniul de aplicare al evaluării, cu informații scurte despre perspectiva tehnică, de conținut și pedagogic;
- Identificarea metodelor de colectare a datelor și de măsurare aprofundată utilizate pentru proces, cu formularele relevante și documentația necesară pentru măsurarea rezultatelor;
- Evaluarea răspunsurilor experților proiectului, profesioniștilor în resurse umane, profesioniștilor din învățământul universitar și al studenților;
- Traducerea versiunii finale a manualului în greacă.

## KOSANO

KOSANO este responsabil de implementarea și gestionarea fără probleme a activităților din cadrul producerii rezultatului 4 al proiectului, care includ;

- Crearea unui plan de acțiune sub formă de diagramă Gantt;
- Împărțirea și atribuirea rolurilor și responsabilităților fiecărui partener;
- Selectarea profesioniștilor în resurse umane, colectarea răspunsurilor acestora și partajarea acestora cu UTH care evaluează toate răspunsurile;
- Fluxul tuturor activităților de implementare a pilotării și asigurarea bunei desfășurări a activităților;
- Traducerea versiunii finale a manualului în turcă.



## TOȚI PARTENERII

Pe lângă rolurile și responsabilitățile individuale de mai sus, fiecare partener îndeplinește și următoarea sarcină comună de implementare a pilotării conținutului MOOC care constă în:

- Selectarea studenților în conformitate cu criteriile de selecție stabilite în manual;
- Pilotarea kitului de învățare MMEHR cu studenții selectați;
- Colectarea evaluărilor studenților și trimiterea lor către UTH;
- Furnizarea de evaluări pentru versiunea preliminară a manualului și transmiterea recomandărilor către UNINA pentru îmbunătățirea acestuia.



## O4 DIAGRAMA GANTT

		IULIE 2021	AUGUST 2021	SEPTEMBRIE 2021	OCTOMBRIE 2021
SARCINI	TRIBUIRE	M21	M22	M23	M24
1 EVALUAREA PRODUSULUI (TESTAREA SETULUI DE INSTRUMENTE DE ÎNVĂȚARE)	(Lider: KOSANO/ Participă: TOȚI PARTENERII				
2 PUBLICAREA MANUALULUI	(Lider: KOSANO/ Participă: TOȚI PARTENERII				

### SARCINA 1

#### EVALUAREA PRODUSULUI (TESTAREA KITULUI DE INSTRUMENTE DE ÎNVĂȚARE)

A1 Selectarea și invitarea studenților și a profesioniștilor în resurse umane pentru a testa setului de instrumente de învățare MMEHR

A2 Pilotarea setului de instrumente de învățare MMEHR de către cursanți și colectarea evaluării

A3 Analizarea evaluării primite de la cursanți

A4 Efectuarea modificărilor necesare, dacă este necesar

### SARCINA 2

#### PUBLICAREA MANUALULUI

A1 Generarea manualului

A2 Partajarea schiței de manual cu partenerii prin CMS

A3 Colectarea evaluărilor partenerilor

A4 Evaluarea răspunsurilor primite de la parteneri și finalizarea manualului

A5 Traducerea manualului în diferite limbi

A6 Publicarea manualului





## GHID DE IMPLEMENTARE A PILOTĂRII

### Implementarea pilotării: criteriile de selecție și contribuția grupurilor țintă

Implementarea pilotării modulelor cursului este un pas fundamental pentru realizarea obiectivelor platformei de învățare. Această secțiune își propune să explice în detaliu ce grupuri au fost identificate și selectate în procesul de implementare a platformei proiectului și care sunt criteriile de selecție ale acestora.

Grupurile implicate sunt în special profesioniști în resurse umane, profesioniști din mediul universitar și studenți. Fiecare grup are o contribuție specifică pentru a aduce procesele de implementare și evaluare, deoarece au funcții și expertiză specifice.

**Profesioniști din învățământul universitar:** contribuția acestor grupuri specifice vizează oferirea de soluții inovatoare la nevoia unei cooperări intersectoriale mai directe între instituțiile de învățământ superior, organizații de instruire și reprezentanți ai afacerilor. Profesioniștii din învățământul universitar contribuie la scopurile proiectului tocmai prin expertiza și experiența lor, cooperând pentru a promova obiectivele împreună cu profesioniștii în resurse umane.

**Profesioniști în resurse umane:** implicarea profesioniștilor în resurse umane vizează obținerea unei potriviri mai bune a caracteristicilor angajaților care au o experiență multiculturală cu cerințele companiilor din țările europene beneficiare. Prin urmare, contribuția lor, în general, a fost esențială pentru atingerea principalelor obiective ale proiectului, precum identificarea și furnizarea de competențe multiculturale inovatoare pentru piața muncii locale, naționale și europene.

**Studenți:** sunt principalul grup țintă al proiectului. Într-adevăr, proiectul-a prevăzut implicarea lor într-un proces de învățare cuprinzător prin oferta de cursuri, resurse educaționale deschise și MOOC. Contribuția lor activă a fost fundamentală în realizarea scopurilor proiectului.



## 1. Evaluare preliminară din partea profesioniștilor din domeniul resurselor umane și cadrelor didactice universitare

Înainte de a începe cursul pilot, profesioniștilor în resurse umane și profesioniștilor din învățământul universitar li se va cere să evalueze MOOC și să ne ofere părerea lor. Acest lucru sa întâmplat în timpul elaborării „Ghidului de calitate pentru tehnicile de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0”.

În continuare, descriem criteriile și procesul de selecție pentru această etapă:

- Profesioniști din învățământul universitar:
  - i. 10 profesioniști din învățământul universitar pentru fiecare țară vor fi identificați pe baza expertizei lor în resurse umane și multiculturalitate. Li se va cere să adere la platforma online și să urmeze cursul.
  - ii. Opiniile lor vor fi colectate printr-un chestionar Likert de 5 puncte care constă în întrebări deschise.
  
- Profesioniști în resurse umane:
  - i. Ar fi de preferat să promovăm ideea de proiect într-o rețea deja stabilită, pentru a consolida cooperarea dintre universități, organizații de instruire și studenți. Am solicitat acelorași 10 profesioniști în resurse umane pentru fiecare țară din proiect implicați în cooperarea anterioară desfășurată în timpul elaborării „Ghidului de calitate pentru tehnicile de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0”, să evalueze MOOC. În principal, au fost identificate de fiecare partener.
  - ii. Așteptările profesioniștilor în resurse umane au fost deja identificate în timpul pregătirii „Ghidului de calitate pentru tehnicile de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0”.
  - iii. După MOOC, li se va cere să furnizeze părerea lor, astfel încât să măsoare eficiența cursului printr-un chestionar Likert în 5 puncte.



## 2. Pilotarea modulelor MOOC cu studenții

### A. Procesul de selecție

În continuare, descriem procesul de selecție pentru selecția studenților implicați în pilotarea cursului:

- Programul pilotării va fi anunțat și publicat pe site-urile web ale partenerilor și pe rețelele de socializare, cu o cerere specifică de participare, conform principiului voluntariatului.
- Cererile vor fi colectate și evaluate de fiecare organizație parteneră.
- Evaluarea se va baza pe curricula studiorum a candidaților, luând în considerare experiența lor în studiile de resurse umane și perspectiva lor în dezvoltarea și îmbunătățirea capacității de angajare, accesul pe piața muncii și achiziționarea unei serii de competențe digitale.
- Odată selectați 20 de studenți pentru fiecare organizație parteneră, fiecare dintre ei va fi trimisă o notificare de acceptare, împreună cu o listă publică publicată pe site-urile partenerilor.

### B. Procesul de implementare pilotării

- Înainte de a începe cursul, un e-mail de informare va fi trimis tuturor studenților pentru a-i informa cu privire la utilizarea și conținutul MOOC.
- Un pre-test va fi efectuat înainte de pilotare prin e-mail. Studenții vor fi rugați să își evalueze atitudinile pe baza unei scări Likert în 5 puncte, astfel încât evoluția ulterioară să fie ușor de evaluat, iar studenții să-și poată monitoriza progresul.
- Studenții vor folosi platforma online.
- La sfârșitul cursului, studenții vor fi rugați să ofere părerea lor despre MOOC, atât cu privire la conținut, cât și la aspectele tehnice.
- Atât pre-testul, cât și evaluarea vor fi criteriile cheie pentru a măsura contribuția instruirii.

Studenții au fost sprijiniți în mod constant pe parcursul cursului de către tehnicienii platformei FEDERICA pentru orice problemă tehnică.

Tabel: grupuri țintă

Grup țintă	Criterii de selecție	Proces
<b>Studenti</b>	20 de studenți din cele 5 organizații implicate în proiect au fost selectați după <b>publicarea unui apel de participare pe bază de voluntariat</b> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Un „pre-test” va fi efectuat pe studenți înainte de pilotare. Elevii au fost rugați să își evalueze atitudinile pe baza unei scări Likert cu 5 puncte.</li> <li>2. Studenții vor participa la instruire și vor completa întregul material al cursului în timpul pilotării. Durata instruirii a fost determinată pe baza sugestiilor obținute prin interviurile aprofundate realizate cu profesioniștii din domeniul resurselor umane și din universități. După implementarea pilotării, un chestionar deschis va fi trimis fiecărui student pentru a colecta evaluării-ul și pentru a măsura eficiența cursului.</li> </ol>
<b>Profesioniști din învățământul universitar</b>	10 profesioniști din învățământul universitar pe țările proiectului au fost identificați pe baza expertizei lor în resurse umane și în multiculturalitate.	Platforma de instruire va fi prezentată cadrelor academice și opiniile acestora vor fi colectate printr-un chestionar care constă în întrebări deschise.
<b>Profesioniști în resurse umane</b>	Au fost selectați 10 profesioniști în resurse umane pentru fiecare țară de proiect din cooperarea anterioară desfășurată în timpul elaborării „ <b>Ghidului de calitate pentru tehnicile de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0</b> ”, urmărind, de asemenea, promovarea ideii proiectului în cadrul aceleiași rețele.	Așteptările profesioniștilor în resurse umane au fost deja identificate în timpul realizării „ <b>Ghidului de calitate pentru tehnici de recunoaștere multiculturală și evaluare a resurselor umane 4.0</b> ”. Un chestionar Likert în 5 puncte a fost trimis profesioniștilor în resurse umane pentru a-și colecta evaluării-ul și astfel a măsura dacă așteptările lor au fost îndeplinite.



## GHID DE EVALUARE

---

### Domeniul de aplicare, obiectivele și scopul evaluării

Evaluarea cursului MMEHR își propune să examineze dacă sunt îndeplinite așteptările și obiectivele inițiale pentru crearea cursului, luând în considerare perspectivele și experiența diferitelor grupuri țintă.

Evaluarea trebuie să se bazeze pe obiectivele pentru care a fost dezvoltat proiectul. Acestea sunt următoarele:

- Să creeze conștientizare în rândul studenților și formatorilor cu privire la posibilitatea dobândirii de competențe TIC pentru a preda și studia tehnici multiculturale 4.0 legate de recunoașterea/ gestionarea/ evaluarea resurselor umane, în conformitate cu căile strategice indicate în definiția industriei 4.0 („fabrici inteligente”)
- Să creeze un curriculum educațional multidisciplinar, bazat pe probleme reale, pentru formatori și studenți, care să implice sectorul recunoașterii/ gestionării resurselor umane; identificarea nevoilor de formare și a abilităților transversale necesare dezvoltării abilităților și competențelor multiculturale de nivel înalt.
- Să distribuie conținut educațional relevant pentru profesioniștii în resurse umane (cursuri *Instruirea formatorilor*) pentru învățare și predare folosind OER; sprijinirea punerii în aplicare a recomandărilor din 2013 privind deschiderea educației prin promovarea și dezvoltarea de noi moduri de instruire, în special prin noi forme de învățare personalizată și utilizarea strategică a OER.
- Să contribuie la reformele necesare legate de Agenda de modernizare a UE din 2011, îmbunătățind învățarea pe tot parcursul vieții prin crearea de căi de învățare flexibile, dezvoltând modalități de creștere a ratei și calității capacității de angajare.

De asemenea, evaluarea MMEHR MOOC va fi orientată spre 3 aspecte fundamentale:

- 1. Fezabilitatea și utilitatea materialelor, cursurilor și platformei.**
- 2. Calitatea și eficiența materialelor și cursurilor.**
- 3. Corespondența cu analiza nevoilor (managementul resurselor umane, piața muncii, mediul social).**



## Colectarea datelor și metode de măsurare

Pentru aplicarea strategiei de evaluare, cursul online deschis MMEHR „Recunoașterea multiculturală și evaluarea resurselor umane 4.0” trebuie testat cu 2 grupuri de studenți. Grupurile ar trebui să fie ghidate de către un formator, un trainer pentru adulți, un educator sau un profesor care poate evalua instrumentul în termeni de calitate și eficiență.

Instrumentele pentru măsurarea eficienței MOMEHR MOOC vor fi implementarea pilotării, chestionare de evaluare și sondaje pentru colectarea evaluării de la mai multe grupuri țintă.

## Evaluarea de către experții din proiect

În timpul testării, experții proiectului vor fi informați cu privire la scopul, obiectivele și procedura de implementare pe care consorțiul a creat-o pentru producerea rezultatelor proiectului. Proiectul va fi prezentat experților proiectului care vor primi materiale informative și de ghidare înainte de testare, despre toate fazele proiectului și despre experiența de dezvoltare a acestuia. Pentru experții proiectului, sursele importante de informații sunt următoarele:

- Descrierea narativă a proiectului: pe baza proiectului aprobat, accentul trebuie pus pe obiectivele și rezultatele scontate.
- Rezultatele proiectului: cele 4 rezultate sunt produsele tangibile dorite care ar trebui prezentate și comparate cu planificarea inițială.
- Recomandările privind calitatea MMEHR, așa cum au fost identificate în cadrul rezultatului 1 al proiectului și dezvoltate în continuare în conformitate cu procedurile de calitate și evaluare urmate pe parcursul implementării proiectului.

Chestionarul pentru experții proiectului este furnizat în anexa A la manual.

## Evaluarea părerilor profesioniștilor în resurse umane

Profesioniștii în resurse umane sunt un grup țintă foarte important pentru rezultatele proiectului. Evaluarea lor este necesară pentru a identifica nivelul la care au fost atinse obiectivele inițiale pentru crearea MOOC MMEHR și dacă așteptările lor sunt îndeplinite. De asemenea, profesioniștii în resurse umane vor valida corespondența conținutului educațional creat (material de învățare și instruire) cu nevoile realiste ale pieței muncii și ale societății generale.

Chestionarul de evaluare a profesioniștilor în resurse umane (vă rugăm să consultați anexa B) a fost, de asemenea, elaborat pentru a colecta evaluarea necesară de la profesioniștii în resurse umane.

## Evaluarea aprecierilor studenților din învățământul superior

Studenții sunt grupul țintă mai larg al MMEHR MOOC și cel mai promițător, pentru realizarea impactului pe termen lung al MMEHR MOOC și al proiectului în general. Acest grup țintă va avea ocazia să se autoevalueze după finalizarea fiecărui modul de curs. Fiind conștienți de domeniul instruirii și de abilitățile și competențele dorite ale procesului de formare, elevii vor fi apoi invitați să evalueze conținutul MOOC și procedura de testare.

Chestionarul de evaluare care va fi distribuit studenților din învățământul superior va fi format din 3 părți (vă rugăm să consultați anexa C):

- 1. Evaluarea MMEHR MOOC și procedura de testare**
- 2. Evaluarea abilităților teoretice (înainte și după testare)**
- 3. Evaluarea abilităților practice (înainte și după testare)**

Această abordare holistică are scopul de a garanta că parteneriatul va primi o evaluare integrată din perspectiva studenților. De asemenea, studenții vor fi cu ușurință ghidați în partea a doua și a treia a chestionarelor, după ce au finalizat toate testele de autoevaluare în cadrul modulelor separate. Abilitățile teoretice și practice sunt un set de „așteptări” care au fost identificate în Recomandările de calitate ale MMEHR și sunt corelate cu obiectivele de învățare MMEHR și cu rezultatele învățării.



## GHID DE VERIFICARE ȘI VALIDARE

---

### Raport de evaluare și acțiuni

În urma proceselor de pilotare care vor fi desfășurate în timpul evenimentelor LTTA, datele sondajului vor fi agregate și analizate descriptiv. Raportul de evaluare va contextualiza diferitele tipuri de date (adică calitative și cantitative); de exemplu, modelele afișate în chestionare ar putea fi comparate sau contrastate cu constatările din interviuri, iar concluziile vor fi rezumate pentru a evidenția constatările emergente ca un set unic de afirmații (susținute de date de toate tipurile) care se referă la obiectivele de evaluare prezentate mai sus.

Raportul de evaluare va sta la baza unei revizuirii informate a instrumentelor de testare, va avea un caracter destul de concludent și va rezuma constatările, experiențele și concluziile întregului proiect în legătură cu rezultatele procesului de pilotare.

Raportul va servi ca bază pentru comunicarea din cadrul întâlnirilor online și a altor schimburi informale de informații (cum ar fi e-mailuri sau conferințe video), vor fi utilizate pentru a face schimb de păreri și pentru a purta discuții care sunt productive pentru toți partenerii de proiect în activitatea lor ulterioară.

Pentru partenerii de proiect responsabili pentru modulul cursului și conținutul MOOC, raportul de evaluare va oferi o bază solidă și indicii valoroase pentru revizuirea conținutului, având în vedere în special criterii precum fezabilitatea, utilitatea, calitatea și eficiența. În acest fel, raportul va contribui la o revizuire informată a conținutului. Mai mult decât atât, raportul de evaluare va fi deosebit de semnificativ și dincolo de contextul proiectului, deoarece lucrările de cercetare ulterioare vor beneficia de rezultatele sumare ale evaluării și vor avea o bază solidă atunci când vor continua îmbunătățirea sau dezvoltarea conținutului. De asemenea, în ceea ce privește utilizarea continuă a conținutului dezvoltat în proiectul MMEHR, datele de evaluare vor ajuta viitorii utilizatori să-și înțeleagă mai bine mediul, dezvoltarea și potențialul.





## ANEXE

---

### ANEXA A: Chestionar privind criteriile de implementare și performanță

1. Credeți că proiectul și-a îndeplinit scopul inițial de a încuraja predarea/ învățarea în domeniul resurselor umane al unui set avansat de competențe multidimensionale și multiculturală 4.0 („fabrici inteligente” din industria 4.0)? La ce nivel crezi că s-a realizat acest lucru?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

2. La ce nivel credeți că proiectul MMEHR se referă la următoarele?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

- îmbunătățirea nivelului de competențe și abilități cheie;
- produsele și materialele de învățare și instruire sunt relevante pentru nevoile pieței muncii;
- proiectul contribuie la crearea unor strategii de integrare de succes;
- proiectul contribuie la o societate mai coezivă.

3. Vă rugăm să evaluați calitatea rezultatelor intelectuale

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

IO1: Ghiduri de calitate pentru tehnici de recunoaștere și evaluare multiculturală a resurselor umane 4.0;

IO2: Proiectarea curriculumului „Recunoașterea multiculturală și evaluarea resurselor umane 4.0”;

IO3: Curs online deschis MMEHR „Recunoașterea și evaluarea multiculturală a resurselor umane 4.0”.

4. Aveți comentarii sau observații cu privire la proiectul MMEHR sau la IO-urile produse? (răspuns scurt)



## ANEXA B: Chestionar de evaluare pentru profesioniștii în resurse umane

1. Credeți că MMEHR MOOC, ca material de învățare și instruire, și-a îndeplinit scopul inițial de a încuraja predarea/ învățarea în domeniul resurselor umane a unui set avansat de competențe multidimensionale și multiculturale 4.0 („fabrici inteligente” din industria 4.0) ? La ce nivel crezi că s-a realizat acest lucru?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

2. La ce nivel crezi că produsul MMEHR MOOC se adresează următoarelor?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

- îmbunătățirea nivelului de competențe și abilități cheie;
- produsele sale și materialele de învățare și instruire sunt relevante pentru nevoile pieței muncii;
- proiectul contribuie la crearea unor strategii de integrare de succes;
- proiectul contribuie la o societate mai coezivă.

3. Vă rugăm să evaluați MMEHR MOOC în termeni de

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

- calitatea conținutului;
- utilitate;
- mediul de învățare (platformă)/ experiența utilizatorului;
- corespondența cu analiza nevoilor (piața muncii, mediul de lucru, societate).
- 

4. A îndeplinit MMEHR MOOC așteptările dvs. inițiale? Te rog, elaborează:

(răspuns scurt)

5. Aveți comentarii sau observații?



## Anexa C: Chestionar privind la evaluarea MMEHR MOOC și procedura de testare pentru studenți

1. Credeți că MMEHR MOOC, ca material de învățare și instruire, și-a îndeplinit scopul inițial de a încuraja procedura de predare/ învățare în domeniul resurselor umane a unui set avansat de competențe multidimensionale și multiculturale 4.0 („fabrici inteligente” din industria 4.0)? La ce nivel crezi că s-a realizat acest lucru?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

2. La ce nivel crezi că produsul MMEHR MOOC se adresează următoarelor?

(1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

- îmbunătățirea nivelului de competențe și abilități cheie;
- produsele sale și materialele de învățare și instruire sunt relevante pentru nevoile pieței muncii;
- proiectul contribuie la crearea unor strategii de integrare de succes;
- proiectul contribuie la o societate mai coezivă.

3. Vă rugăm să evaluați MMEHR MOOC în termeni de

– (1: Redus, 2: Suficient, 3: Bine, 4: Excelent)

- calitatea conținutului;
- utilitate;
- mediul de învățare (platformă)/ experiența utilizatorului;
- corespondența cu analiza nevoilor (piața muncii, mediul de lucru, societate).

4. A îndeplinit MMEHR MOOC așteptările dvs. inițiale? Vă rugăm să elaborați:

(răspuns scurt)

5. Aveți comentarii sau observații?



## 2. Evaluarea abilităților teoretice (înainte și după testarea pilot)

1. Vă rugăm să citiți cu atenție următoarele abilități și să marcați nivelul de performanță sau posesie în fiecare interval de timp (scara 1: Scăzut, 2: Corect, 3: Bun, 4: Excelent)

### Înainte de a începe lecțiile MMEHR

- Cunoașterea rolului HR în managementul organizațional și instituțional
- Înțelegerea activă a conceptului de multiculturalism și diversitate
- Înțelegerea activă a principiilor comunicării interculturale
- Înțelegerea importanței eticii în managementul multicultural al resurselor umane
- Înțelegerea conceptului de leadership etc.

### La finalizarea lecțiilor MMEHR

- Cunoașterea rolului HR în managementul organizațional și instituțional
- Înțelegerea activă a conceptului de multiculturalism și diversitate
- Înțelegerea activă a principiilor comunicării interculturale
- Înțelegerea importanței eticii în managementul multicultural al resurselor umane
- Înțelegerea conceptului de leadership etc.

1. Credeți că MMEHR MOOC, ca material de învățare și instruire, și-a îndeplinit scopul inițial de a încuraja procedura de predare/ învățare în domeniul resurselor umane a unui set avansat de competențe multidimensionale și multiculturale 4.0 („fabrici inteligente” din industria 4.0) ? La ce nivel crezi că s-a realizat acest lucru?

(1: scăzut, 2: corect, 3: Bine, 4: Excelent)

2. La ce nivel crezi că produsul MMEHR MOOC se adresează următoarelor? (1: scăzut, 2: corect, 3: bun, 4: excelent)

- îmbunătățirea nivelului de competențe și abilități cheie
- produsele sale și materialele de învățare și instruire sunt relevante pentru nevoile pieței muncii
- proiectul contribuie la crearea unor strategii de integrare de succes
- proiectul contribuie la o societate mai coezivă

3. Vă rugăm să evaluați MMEHR MOOC în termeni de (scara 1: scăzută, 2: corectă, 3: bună, 4: excelentă)

- calitatea conținutului
- utilitate
- mediul de învățare (platformă)/ experiența utilizatorului
- corespondența cu analiza nevoilor (piața muncii, mediul de lucru, societate)

4. A îndeplinit MMEHR MOOC așteptările dvs. inițiale? Te rog, elaborează:  
(răspuns scurt)

5. Aveți comentarii sau observații?

### 3. Evaluarea abilităților practice (înainte și după testarea pilotării)

1. Vă rugăm să citiți cu atenție următoarele abilități și să marcați nivelul de performanță sau posesie în fiecare interval de timp (scara 1: Scăzut, 2: Corect, 3: Bun, 4: Excelent)

#### Înainte de a începe lecțiile MMEHR

- Abilități și competențe în aplicații software
- 4.0 abilități într-un mediu multicultural
- Comunicații interculturale și abilități psihologice
- Abilități psihologice și de gestionare a diversității
- Abilități de management și recunoaștere a echipei multiculturale etc.

#### La finalizarea lecțiilor MMEHR

- Abilități și competențe în aplicații software
- 4.0 abilități într-un mediu multicultural
- Comunicații interculturale și abilități psihologice
- Abilități psihologice și de gestionare a diversității
- Abilități de management și recunoaștere a echipei multiculturale etc.

