



Aprobat

la sesiunea Consiliului de administrație  
din 23.03.2024, proces verbal nr.12

Director  Nina Negara

## METODOLOGIA

cu privire la modul de desfășurare a interviului în cadrul concursului de  
ocupare a funcției de director-adjunct/șef de secție în  
Colegiul de Ecologie din mun. Chișinău

1. Prezenta Metodologie este elaborată în temeiul pct. 66 al Regulamentului cu privire la organizarea și desfășurarea concursului pentru ocuparea funcției de conducere în învățământul profesional tehnic, aprobat prin ordinul Ministerului Educației nr. 673 din 09.07.2015, cu modificările și completările ulterioare.
2. Metodologia stabilește modul de organizare și desfășurare a interviului pentru candidații la funcțiile de conducere de director-adjunct și șef de secție.
3. După finalizarea etapei de evaluare a curriculumului vitae, candidații admiși sunt invitați la proba interviu.
4. Interviul se desfășoară nu mai târziu de 5 zile lucrătoare de la data evaluării CV-urilor. Lista candidaților admiși la interviu, data și ora desfășurării interviului se plasează pe pagina web a instituției și pe panoul informațional de la sediul instituției. Concomitent, candidații sunt anunțați personal despre data, ora, locul desfășurării interviului prin e-mail/telefon.
5. Durata interviului este de maximum 45 minute pentru un candidat.
6. Interviul constă din prezentarea de către fiecare candidat a viziunii manageriale proprii pentru funcția solicitată de cel mult 20 minute și răspunsul la 3-5 întrebări asupra proiectului prezentat timp de 25 minute.
7. Evaluarea viziunii manageriale a candidatului include:
  - Prezentarea contextului general;
  - Analiza SWOT a conținutului problemele prezentate;
  - Viziunea managerială a candidatului asupra organizării procesului educațional;
  - Priorități în procesul de activitate reeșind din obiectivele și problemele de dezvoltare a domeniului de activitate.
8. Lista întrebărilor de bază se stabilesc de comisia de concurs. La stabilirea întrebărilor de bază se ține cont de specificul funcției pentru care se organizează concursul, bibliografia concursului și include următoarele criterii de evaluare:
  - Abilități de comunicare și prezentare;
  - Abilități de argumentare a opiniei proprii;
  - Motivația candidatului.

9. În cadrul interviului, membrii comisiei de concurs adresează unele și aceleași întrebări de bază fiecărui candidat la ocuparea uneia și aceleiași funcții de conducere. Comisia de concurs va asigura ca nici un candidat să nu audă întrebările și răspunsurile adresate predecesorilor săi.
10. În cadrul interviului nu pot fi adresate întrebări referitoare la opțiunea politică a candidatului, religie, etnie, stare materială, origine socială sau întrebări care pot fi considerate discriminatorii pe criterii de sex.
11. Interviul se înregistrează audio sau video. Înregistrarea se păstrează, în condițiile legii, timp de șase luni de la data afișării rezultatelor finale ale concursului
12. Aprecierea răspunsurilor la interviu se face prin sistemul de-puncte de la 0 la 5, de către fiecare membru al comisiei de concurs în mod individual prin completarea Fișei de evaluare individuală al cărei model este specificat în anexa la prezenta Metodologie. ( Anexa nr.1)
13. Media aritmetică a punctelor acordate de membrii comisiei de concurs se consideră nota finală pentru interviu.
14. Candidații care au obținut la interviu nota finală mai mică de 6,00 sunt excluși din concurs.
15. Interviul se consemnează în procesul-verbal, întocmit de către secretarul Comisiei de concurs și contrasemnat de către membrii Comisiei de concurs.

## FIȘA DE EVALUARE INDIVIDUALĂ A INTERVIULUI LA FUNCȚIA DE

Numele, prenumele membrului Comisiei \_\_\_\_\_

Nr./d/o	Nume, prenume	Evaluarea problemelor			Punctaj mediu evaluare probleme	Evaluarea nivelului de manifestare criterii			Punctaj mediu nivel de manifestare criterii	Suma (punctaj mediu evaluare probleme + punctaj mediu criterii)
		Context general	Analiza SWOT	Viziunea managerială		Priorități	Abilități de comunicare și prezentare	Abilități de argumentare a opiniei proprii		

**Semnătura** \_\_\_\_\_

**Notă:**

1. Fiecare componentă a interviului se evaluează prin acordarea punctajelor de la 0 la 5, în baza manifestării următoarelor criterii:

Evaluarea problemelor identificate	
- Excelent: Dezvoltarea conținutului în problema identificată denotă o cunoaștere excelentă a specificului instituției și a aspectelor importante pentru dezvoltarea acesteia. Este prezentată o abordare complexă, concretă, exhaustivă și relevantă pentru instituția vizată.	5
- Foarte bine: Dezvoltarea conținutului în problema identificată și expunerea componentei problemei denotă o cunoaștere foarte bună a specificului instituției și a aspectelor importante pentru dezvoltarea acesteia.	4

- Bine: Dezvoltarea conținutului în problema identificată și expunerea componentei problemei denotă o cunoaștere medie a specificului instituției și a aspectelor importante pentru dezvoltarea acesteia. <i>Unele elemente</i> necesită îmbunătățire.	3
- Suficient: Dezvoltarea conținutului în problema identificată și expunerea componentei problemei denotă un nivel scăzut de cunoaștere și înțelegere a aspectelor importante pentru dezvoltarea instituției. <i>Majoritatea elementelor</i> necesită îmbunătățire.	2
- Insuficient: Dezvoltarea conținutului în problema identificată și expunerea componentei problemei denotă un nivel foarte scăzut de cunoaștere și înțelegere a aspectelor importante pentru dezvoltarea instituției, insuficient pentru a realiza o activitate de planificare strategică eficientă.	1
- Inacceptabil: Nu există claritate și conexiune logică în conținutul problemei identificată și expunerea componentei problemei. Este evidentă necunoașterea specificului instituției și a problemelor importante.	0
<b>2. Manifestarea criteriilor se evaluează prin acordarea de puncte cuprinse între 1 și 2,5, cu zecimi, conform grilei de mai jos:</b>	
<b>1. Abilități de comunicare și prezentare</b>	
- Foarte bune: discurs structurat, curgător, fără greșeli de exprimare.	2,5
- Acceptabile: discurs structurat, prezentat cu mici întreruperi, se atestă puține greșeli de exprimare.	2
- Insuficiente: discurs nestructurat, cu multe greșeli de exprimare care pot împiedica înțelegerea mesajului; discurs citit.	1
<b>2. Abilități de argumentare a punctului de vedere</b>	
- Foarte bune: Argumentele sunt logice, clare, conțin suficiente dovezi, sunt prezentate explicit .	2,5
- Acceptabile: Argumentele sunt logice, dar sunt expuse confuz și nu conțin dovezi bazate pe date credibile.	2
- Insuficiente: Argumentele nu sunt clare, nu sunt convingătoare, nu au legătură cu discuția sau nu sunt prezentate deloc.	1
<b>3. Motivația candidatului</b>	
- Foarte bună: Candidatul poate explica detaliat motivația sa personală și profesională pentru ocuparea funcției.	2,5
- Acceptabilă: Este exprimat un anumit grad de motivație, cu expunerea succintă a motivelor.	2
- Insuficientă: Candidatul nu poate prezenta explicit motivele pentru care candidează la funcție.	1