

Anexe la metodologiile M1, M2 și M3

Introducere

Acest document a fost elaborat pentru a sprijini implementarea cadrului metodologic revizuit pentru dezvoltarea de calificări în România. El reprezintă unul dintre rezultatele proiectului PHARE 2004 EuropeAid/121949/D/SV/RO.

S-a urmărit ca aceste anexe să completeze metodologiile M1, M2 și M3 și ghidurile de aplicare astfel încât:

- Să ofere o serie de instrumente concrete experților care realizează o analiză ocupațională.
- Să sintetizeze informații esențiale privind cadru metodologic pentru angajatorii, organizațiile patronale și sindicale, companiile, furnizorii de formare și asociațiile profesionale care sunt sau doresc să fie implicate în dezvoltarea de calificări.

Această resursă contribuie la dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor (CNC), compatibil cu principiile Cadrului European al Calificărilor (EQF).

Acest document a fost revizuit pe baza rezultatelor procesului de implementare a proiectului (mai 2007 – noiembrie 2007) și de elaborare a standardelor ocupaționale (ca bază pentru dezvoltarea de calificări) în patru sectoare economice. Instrumentele prezentate în acest document nu vor mai fi actualizate până la finalizarea proiectului Phare 2006. Informații suplimentare referitoare la cadrul metodologic pot fi obținute la adresa www.cnfpa.ro.

Autorii consideră binevenit orice feedback constructiv din partea utilizatorilor pentru a putea îmbunătăți calitatea acestui ghid.

Paul Weide, Team leader
Asistența tehnică
Proiectul Phare 2004 EuropeAid 121949 D/SV/RO
București, octombrie 2007

Anexa 1.1: Informații suplimentare privind analiza ocupațională	3
Anexa 1.2: Exemplu de fișă de observare	5
Anexa 1.3.a: Exemplu de grilă de interviu structurat pentru analiza ocupațională.....	6
Anexa 1.3.b: Exemplu de fișă de observare pentru evaluarea modului de realizare a unui interviu de analiză ocupațională	7
Anexa 1.4: Avantajele și dezavantajele tehnicilor și surselor de culegere a datelor.....	8
Anexa 1.5.: Cele două formate de analiză ocupațională	12
Anexa 2.1: Formatul unui standard ocupațional	13
Anexa 2.2: Formatul unei unități de competență	15
Anexa 2.3: Reguli de combinare a unităților de competență într-o calificare.....	16
Anexa 2.4: Formatul unei calificări asociate unui standard ocupațional	24
Anexa 2.5: Descriptori de nivel.....	25
Anexa 2.6: Denumirea standard a fișierelor electronice	26
Anexa 3.1. Pagina 1 a raportului de verificare pentru experții sectoriali.....	27
Anexa 3.2. Fișă de feedback.....	29
Anexa 3.3. Listă de control a verificării	30
Anexa 3.4: Pagina 1 a raportului de validare	34
Anexa 3.5: Lista de verificare a validării	35
Anexa 3.6. Pagina 1 a raportului de verificare metodologică	38
Codul unității.....	39
Anexa 3.7: Lista de control a verificării metodologice	40
Anexa 3.8. Fișă de feedback (verificare metodologică).....	44

Anexa 1.1: Informații suplimentare privind analiza ocupațională

www.cinterfor.org.uy

Centrul inter-american de cercetare și documentare în domeniul formării profesionale (Organizația Internațională a Muncii/CINTERFOR)

www.dacum.org

Abordarea DACUM pentru analiză ocupațională, prezentată în detaliu.

<http://so.cnfpa.ro/so/>

Lista standardelor ocupaționale din România.

http://handson.workfutures.bc.ca/profiles/index_alpha.cfm?lang=en&site=graphic

Site web conținând profiluri ocupaționale: Columbia Britanică / Canada.

<http://online.onetcenter.org/find/>

Site web cu profiluri ocupaționale și competențele asociate (deprinderi practice, cunoștințe etc.): Ministerul Muncii, SUA.

<http://www.accreditedqualifications.org.uk/>

Baza de date a calificărilor recunoscute la nivel național pentru Anglia, Țara Galilor și Irlanda de Nord.

<http://www.sqa.org.uk/sqa/2.html>

Autoritatea scoțiană pentru calificările profesionale.

<http://www.saqa.org.za/>

Registrul sistematic al standardelor și calificărilor asociate utilizate în Africa de Sud.

<http://www.nzqa.govt.nz/framework/explore/index.do>

Punct de acces în registrul calificărilor din Noua Zeelandă.

http://www.nqrjamaica.org/nationalregister/generalinfo/search_nqr.aspx

Căutare în baza de date a registrului național al calificărilor din Jamaica (descrieri interesante ale unităților standard).

<http://www.cncp.gouv.fr/index.php?page=10>

Site-ul Comisiei Naționale pentru certificate profesionale și Registrul Național (Répertoire Nationale) de Certificate (*numai în limba franceză*)

<http://www.hrsdc.gc.ca/en/hip/hrp/corporate/nos/occstd.shtml>

Site-ul Consiliului pentru Dezvoltare Socială și Resurse Umane din Canada. Oferă o metodologie sistematică pentru elaborarea de standarde ocupaționale.

Alte referințe web utile

Site-ul web	Denumire	
www.edexcel.org.uk	Edexcel	Cel mai mare organism de certificare din Marea Britanie, care oferă informații utile despre dezvoltarea de curriculum și calificări, formare, sprijin metodologic pentru profesori și examinatori, mediu de examinare, testare, notare și evaluare, certificare
www.ssda.org.uk	Agencia de Dezvoltare a Consiliilor Sectoriale (SSDA)	Organism public responsabil pentru finanțarea, sprijinirea și monitorizarea rețelei de Consilii sectoriale profesionale (SSC)
www.qualifiedregulation.org.uk	Baza de date naționale a calificărilor recunoscute (NDAQ)	NDAQ conține detaliile tuturor calificărilor recunoscute de către organismele de reglementare guvernamentale din Anglia, Țara Galilor și Irlanda de Nord
www.aqa.org.uk	Alianța pentru Calificări și Evaluare (AQA)	AQA is cea mai mare dintre cele trei comisii de examinare din Anglia
www.qia.org.uk	Agencia pentru îmbunătățirea calității formării de-a lungul întregii vieți (QIA)	Rolul QIA este de a-și desfășura activitatea la nivelul întregului domeniu al formării și comitetelor sectoriale pentru a îmbunătăți performanțele
www.city-and-guilds.co.uk	City & Guilds	City & Guilds este organismul cel mai important de certificare profesională din Marea Britanie
www.ocr.org.uk	OCR	OCR este un organism de certificare format la momentul în care au fost contopite comisiile de examinare din cadrul școlilor Oxford și Cambridge și a Societății Regale de Arte
www.cinterfor.org.uy/english	CINTERFOR/ILO	Cinterfor, Centrul inter-american de cercetare și documentare asupra formării profesionale reprezintă unitatea tehnică a Organizației Internaționale a Muncii (OIM)

Anexa 1.2: Exemplu de fișă de observare

Data vizitei:

Numele companiei

Datele persoanei de
contact

Numele ocupației
observate

Funcții majore observate	Activitatea specifică 1	Activitatea specifică 2	Activitatea specifică 3	Activitatea specifică 4
-----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------	----------------------------

.....

Activitatea este
realizată individual

Activitatea este
realizată cu ajutorul
colegilor (număr..)

Există supraveghere
directă ?

Ce face efectiv
lucrătorul

Care este rezultatul ?

Frecvența activității

NOTĂ: Pentru o funcție majoră nouă, folosiți o nouă pagină.

Funcții cheie care sunt parte a ocupației dar nu au fost observate direct:

.....
.....
.....
.....

Note și comentarii referitoare la procesul de observare.

1. Comentarii/explicații suplimentare formulate de persoanele observate

.....
.....
.....

2. Comentarii formulate de observator

.....
.....
.....
.....

Anexa 1.3.a: Exemplu de grilă de interviu structurat pentru analiza ocupațională

Colectarea de informații : Interviul structurat (Colectarea de informații privind ocupația pe care interlocutorul dumneavoastră o are în viața de zi cu zi)

.....
Denumirea ocupației, detalii despre data și locul interviului:

.....
Vă rugăm să descrieți pe scurt ocupația dumneavoastră (vei reveni la acest punct la finalul interviului)

.....
Vă rugăm să prezentați trei funcții majore ale ocupației dumneavoastră:

.....
Vă propun să discutăm despre prima funcție. Care sunt principalele activități specifice acestei funcții?

Care sunt instrumentele pe care le utilizați?

Care sunt deprinderile cerute pentru a realiza această funcție? Dar principalele cunoștințe? Se așteaptă de la dumneavoastră să aveți anumite atitudini?

Ce puteți să ne prezentați despre procesele de lucru specifice acestei funcții?

Care sunt principalele rezultate ale activității dumneavoastră în cazul acestei funcții? Cum sunt acestea evaluate (de dumneavoastră și de către companie)?

În final ne puteți prezenta responsabilitățile dumneavoastră care sunt specifice acestei funcții?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Repetăți aceste întrebări pentru fiecare funcție majoră identificată.

NOTĂ: Vă rugăm să încercați să respectați timpul interlocutorului, să fiți deschiși și să încercați să focalizați discuția asupra aspectelor urmărite.

Anexa 1.3.b: Exemplu de fișă de observare pentru evaluarea modului de realizare a unui interviu de analiză ocupațională

Acest exemplu a fost folosit la formarea experților sectoriali pentru observarea și aplicarea tehnicilor de interviu.

Numele expertului observat

Detalii despre data și locul interviului:

Aspecte analizate:

Notează răspunsurile

Observă limbajul gesturilor/corpului

Utilizează un model structurat de chestionar

Nu se abate de la subiect

Este atent la timp

Este politicos, respectă regulile de comportament social

Anexa 1.4: Avantajele și dezavantajele tehnicilor și surselor de culegere a datelor

Observarea activităților profesionale prin vizite pe teren

Caracteristici	Criterii de succes	Limitări	Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> • Autorul vizitează o întreprindere și își notează modalitatea în care lucrătorii își îndeplinesc rolurile • Observația va revela la început activitățile vizibile • O grilă de observare facilitează înregistrarea activităților și oferă un mijloc de structurare a datelor în interiorul unei limite de timp, de exemplu 1 oră • Activitățile consumatoare de timp care sunt observate sunt în general mai reprezentative pentru ocupația respectivă • Discutarea, interviuarea și luarea de notițe împreună cu lucrătorii și supervizorii înainte și după procesul de observație facilitează interpretarea și analiza observațiilor 	<ul style="list-style-type: none"> • Observatorul ar trebui să nu fie intruziv • Observațiile trebuie să fie înregistrate obiectiv • Trebuie realizate mai multe vizite pentru a asigura credibilitatea observațiilor • Pentru a obține o imagine completă, ar trebui să fie incluse și activitățile mai puțin vizibile (o justificare pentru activitățile vizibile?) • Vizitele pe teren trebuie să fie structurate • Observatorul ar trebui să mențină o atitudine deschisă • O tehnică eficientă de interviuare trebuie utilizată 	<ul style="list-style-type: none"> • Rezultatul final nu va fi îndeplinit cu succes dacă observatorul nu are suficientă experiență în tehnici de observare și luare a notițelor • Observatorul trebuie să fie familiarizat cu ocupația (lipsa de cunoștințe în domeniu va conduce la incapacitatea de a înțelege motivația realizării activităților) • Informațiile obținute s-ar putea să fie generale • Informațiile s-ar putea să se bazeze doar pe o impresie • Informația nu va fi credibilă dacă observarea nu este realizată în zile diferite, la momente diferite, prin observarea de persoane diferite implicate într-o gamă mai largă de activități • Observatorul va observa numai ce se petrece pe parcursul perioadei de observare. Explicarea deplină a modului în care activitățile se leagă de sarcinile din cadrul ocupației va trebui să fie făcută de către lucrători/ supervizorii înainte de începerea procesului de observare 	<ul style="list-style-type: none"> • Un bun punct de plecare în colectarea datelor • Observarea oferă o imagine de ansamblu a ocupației 	<ul style="list-style-type: none"> • Tehnica are o valoare limitată datorită propriilor limitări • O întreagă ocupație nu poate fi observată cu atenție într-un interval de timp limitat • Anumite aspecte ale ocupației ar putea să fie trecute cu vederea deoarece cadrul de referință limitează capacitatea observatorului de a observa

Interviuri (informale, structurate, nestructurate și de grup)

Caracteristici	Criterii de succes	Limitări	Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> • Interviurile informale, față în față și nestructurate (deschise) permit autorului să pună întrebări deschise, care au ca rezultat o mai bună înțelegere a ocupației 	<ul style="list-style-type: none"> • Rezultatul va varia în funcție de capacitatea persoanei care administrează interviul 	<ul style="list-style-type: none"> • Poate conduce mai degrabă la opinii decât la informații concrete • Rezultatele interviurilor informale ar trebui fundamentate printr-un proces mai riguros pentru a asigura validitate • Dacă persoana care realizează interviul este nesigură în privința informațiilor pe care le dorește, calitatea datelor va fi una limitată 	<ul style="list-style-type: none"> • Tehnica este în general eficientă pentru obiectivele analizei ocupaționale • Este utilă la explorarea unor probleme de amploare • Persoana interviuată are suficientă libertate de exprimare la dispoziție • Poate oferi punctul de plecare pentru un chestionar structurat 	<ul style="list-style-type: none"> • Nu este posibilă corectarea concluziilor preliminare
<ul style="list-style-type: none"> • Pe parcursul interviurilor formale (structurate), autorul pune aceleași întrebări fiecărei persoane, ceea ce rezultă într-o gamă mai redusă de răspunsuri, de exemplu persoana interviuată este rugată să descrie un incident legat de muncă care a condus la un succes sau insucces 			<ul style="list-style-type: none"> • Analiză mai ușor de realizat decât în cazul interviurilor informale • Este posibilă identificarea deprinderilor pe care alte tehnici ar putea să le treacă cu vederea • Este o tehnică ce oferă mai multă informație decât, de exemplu, comportamentul ușor observabil • Rezultatul ar trebui să constituie o înțelegere aprofundată a funcțiilor și activităților cheie din cadrul ocupației, a deprinderilor, cunoștințelor și atitudinilor cerute pentru aceasta 	

<ul style="list-style-type: none"> • Un interviu de grup reprezintă o metodă principală de colectare a datelor • Interviurile de grup, atelierile de lucru și sesiunile de brainstorming sunt adecvate pentru utilizarea de către 8-12 experți ocupaționali • Durata interviului ar trebui să fie de 1-2 zile • Tehnica împarte o ocupație în funcțiile majore și activitățile cheie • O grilă de tip DACUM poate reprezenta punctul de plecare pentru forma finală • Scopul analizei este de a genera competențe prin punerea de întrebări succesive care ajută la identificarea din ce în ce mai detaliată a ce presupune o ocupație • Informațiile pot fi completate cu date suplimentare obținute cu ajutorul altor tehnici, cum ar fi vizitele pe teren 	<ul style="list-style-type: none"> • Interviurile trebuie să fie bine structurate, de exemplu, prin utilizarea unei diagrame de tip DACUM • Informațiile care urmează să fie investigate în amănunțime trebuie să fie cunoscute în prealabil • Facilitatorul trebuie să fie pe deplin conștient care este rezultatul final așteptat • Grupul trebuie să fie suficient de mare pentru a asigura un schimb deplin de informații, de exemplu 8-12 persoane, care să reveleze prejudecățile legate de ocupație 		<ul style="list-style-type: none"> • Oferă persoanei care realizează interviul oportunitatea de a compara și contrasta răspunsurile • Îi permite persoanei care realizează interviul să ia o decizie fundamentată în ceea ce constituie substanța unei ocupații 	
--	--	--	---	--

Chestionarele

Caracteristici	Criterii de succes	Limitări	Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> Utilizate pentru a colecta informații de la o gamă largă de persoane care lucrează în interiorul unei ocupații Un chestionar bine alcătuit facilitează răspunsurile respondenților 	<ul style="list-style-type: none"> Chestionarul ar trebui să fie bine alcătuit, adică să nu conțină ambiguități, întrebările să fie clar formulate Testarea prealabilă cu un eșantion reprezentativ pentru grup are ca rezultat creșterea ratei de succes 	<ul style="list-style-type: none"> Dacă chestionarul nu este trimis unui eșantion suficient de mare de persoane, este improbabilă obținerea unei reprezentări corespușnzătoare care să constituie baza pentru analiză 	<ul style="list-style-type: none"> Metodă relativ ieftină de a obține răspunsuri de la un număr mare de persoane 	<ul style="list-style-type: none"> Procesarea informației este mare consumatoare de timp, mai ales dacă sunt folosite întrebări deschise Rata de răspuns este relativ scăzută

Conferințe/Reuniuni ale experților

Caracteristici	Criterii de succes	Limitări	Avantaje	Dezavantaje
<ul style="list-style-type: none"> Similar unui interviu de grup mic, însă implicând mai multe persoane și cu o focalizare mai largă, cum ar fi tendințele și evoluțiile care afectează necesitățile Grup constând din persoane care lucrează în cadrul ocupației respective sau ocupații înrudite Persoanele lucrează în grupuri mici (5-10) și raportează constatările în fața grupului reunit Pe măsura ce grupul devine mai mare, este nevoie de o mai bună structurare Unele dintre contribuțiile esențiale necesită o planificare prealabilă, cum ar fi formularea cu acuratețe a întrebărilor cheie și alegerea chestiunilor de abordat Întâlnirea de obicei începe cu declararea obiectivului principal, cum ar fi ajungerea la un consens asupra substanței unei ocupații (activități și competențe) și asupra modalității de a face față viitoarelor cerințe și strategii 			<ul style="list-style-type: none"> Eficientă în cazul grupurilor mai mari față de alte tehnici Utilă pentru evaluarea situației curente Utilă pentru preconizarea tendințelor și necesităților viitoare 	<ul style="list-style-type: none"> Nu va oferi o analiză ocupațională completă

Anexa 1.5.: Cele două formate de analiză ocupațională

Grila 1

Funcția majoră 1	Activități specifice	Rezultatul activităților	Etaloane calitative	Cunoștințe	Deprinderi	Atitudini	Nivel de responsabilitate	Context

Grila 2

Funcția majoră 1	Activitate specifică 1	Activitate specifică 2	Activitate specifică 3	Activitate specifică 4	Activitate specifică 5	Activitate specifică 6
Descrierea activității specifice						
Rezultatul legat de activitate						
Etaloane calitative						
Cunoștințe						
Deprinderi						
Atitudini						
Nivel de responsabilitate						
Context						

Anexa 2.1: Formatul unui standard ocupațional

1. Denumirea standardului ocupațional

Standard ocupațional:	
<i>Denumirea standardului ocupațional</i>	
În sectorul: <i>Denumirea sectorului</i>	
Cod:.....	<i>Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări</i>
Data aprobării:.....	
Denumirea document:.....	
Versiunea:	
Data de revizuire preconizată:...	
pagina 1 din ...	

2. Autorii standardului ocupațional

Inițiatorul standardului:
Expertul coordonator pe sector:
Realizatorii standardului ocupațional:
Verificatorii standardului ocupațional:
Autorul (ii) calificării:
Denumirea și data fișei analizei ocupaționale
Responsabilitatea pentru conținutul acestui standard ocupațional și al calificărilor bazate pe acest standard ocupațional revine Comitetului sectorial.
Data validării:
Numele și semnătura: (președintele comitetului sectorial sau președintele comisiei de validare
pagina 2 din ...

3. Descrierea ocupației

<p>Descrierea ocupației:</p> <p>1) Contextul ocupației</p> <p>2) Procesul de lucru</p> <p>3) Lista funcțiilor majore</p> <p>4) Alte informații relevante</p> <p style="text-align: right;">pagina X din ...</p>
--

4. Lista unităților de competență

<p>Unitățile de competențe cheie</p> <p>Titlul unității 1:</p> <p>Titlul unității 2:</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității N:</p>	<p>Cod de referință:</p> <p><i>Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări</i></p>
<p>Unitățile de competențe generale</p> <p>Titlul unității 1:</p> <p>Titlul unității 2:</p> <p>Titlul unității 3:</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității N:</p>	<p>Cod de referință:</p> <p><i>Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări</i></p>
<p>Unitățile de competențe specifice</p> <p>Titlul unității 1:</p> <p>Titlul unității 2:</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității . :</p> <p>Titlul unității N:</p>	<p>Cod de referință:</p> <p><i>Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări</i></p>

Anexa 2.2: Formatul unei unități de competență

Fiecare unitate trebuie să fie prezentată pe o pagină separată

Titlul unității (menționați tipul de unitate din cadrul standardului ocupațional)			Coduri de referință <i>Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări</i>
Descrierea unității de competență			NIVELUL UNITĂȚII
Elemente de competență	Criteriile de realizare din punctul de vedere al deprinderilor practice necesare	Criteriile de realizare din punctul de vedere al cunoștințelor necesare	Criteriile de realizare din punctul de vedere al atitudinilor necesare
1			
2			
3			
4			
5			
Gama de variabile: Specificarea variabilelor din contextul de muncă (dacă este cazul)			
Tehnici de evaluare recomandate:			

Anexa 2.3: Reguli de combinare a unităților de competență într-o calificare

Introducere

1. Elaborarea standardelor ocupaționale, descrisă în secția 1 a ghidului de aplicare a metodologiei M2, a avut drept rezultat o serie de unități care constau din formulări măsurabile despre performanță, incluzând exprimarea deprinderilor practice, cunoștințelor și a atitudinilor necesare. Pentru formarea unei calificări, cu un titlu unic și ușor de înțeles, este nevoie să răspundem la următoarele întrebări :

- câte unități trebuie prezentate într-o calificare?
- dacă nu sunt toate prezente, atunci ce combinații ar trebui să se regăsească în certificarea unei calificări și care nu?
- standardele de pregătire profesională , după care se face formarea, pot fi diferite de standardele ocupaționale? Se poate face o selecție a unităților?
- ar trebui calificarea să includă alte materiale care nu sunt prezentate în analiza ocupațională sau în standardele ocupaționale?
- cine ar trebui să decidă asupra acestor aspecte în ceea ce privește calificările individuale?

Cine decide?

2. Există trei niveluri la care se iau decizii cu privire la combinarea necesară a unităților cuprinse în calificări.

A. Nivelul autorităților naționale. In afara de necesitățile sectoarelor individuale, se poate decide ca anumite cerințe ar trebui să se aplice tuturor calificărilor, sau anumitor clase de calificări, datorită unor motive de planificare economică națională sau a unor politici sociale. In afară de metodologiile și criteriile fixate de Autoritatea Națională pentru Calificări, este necesar ca aceste cerințe să fie puține și clare. Exemplele pot include:

Numărul minim de unități de competență care formează o calificare.¹ De exemplu în sistemele școlare și universitare, ciclurile de educație sunt definite în funcție de numărul anilor și, bineînțeles, este convenabil dacă, calificările definite în aceste medii sunt realizabile în perioada alocată lor astfel încât să nu dea în mod vizibil timp ‘liber’ studenților. De asemenea, s-ar cuveni din punct de vedere al credibilității și al asigurării calității, să se

¹ ideea ‘nr. de competențe’ dintr-o calificare este destul de dificilă pentru calificările bazate pe rezultatele învățării. Un ghid general, folosit într-un număr de sisteme naționale de calificări și propus pentru sistemul de credite ECVET este “timpul de învățare noțional” – de exemplu, timpul necesar unui student tipic de a realiza un set de rezultate de învățare, fiind știut că unii studenți au nevoie de un timp mai scurt sau mai lung pentru a realiza aceleași scopuri.

stabilească perioade de timp minime (și deci un număr minim de unități de competență) pentru calificările non-școlare.²

Includerea unor anumite unități de competență sau materii obligatorii. De exemplu, ar fi de dorit ca toți studenții sau cursanții să poată dobândi anumite aptitudini cheie, pentru a adăuga flexibilitate viitoarei forțe de muncă, chiar dacă nu sunt necesare pentru ocupațiile curente. Acest lucru este mai probabil în cazul calificărilor educaționale profesionale pentru tineri, unde scopul pregătirii pentru competența profesională se combină în general cu scopuri educaționale mai generale și pentru a asigura o bază în vederea progresului la nivelurile superioare de pregătire profesională în universități și oriunde.

Regulile naționale ar trebui să fie folosite cu prudență. Există o tentație de a reflecta ultima 'idee bună' în cerințele adiționale pentru calificări, care pot adăuga complexitate și costuri. Dacă ministerele doresc să adauge, sau să schimbe cerințele pentru calificări, ei se vor consulta cu Autoritatea Națională pentru Calificări, iar schimbările vor fi comunicate prin intermediul Autorității. Autoritățile publice își vor aminti că, în cazul în care ei sunt cei care finanțează formarea profesională, atunci ei pot cere furnizorilor de formare să includă anumite specificații, fără a fi în mod necesar incluse în calificări.

B. La nivelul Sectorului. Comitetele Sectoriale vor constitui în general autoritatea care ia decizii (organism de stabilire a standardului). La acest nivel, accentul va fi pus pe cerințele necesare unei ocupații și pe căile prin care se realizează acele cerințe și devin atractive pentru cursanți, în vederea unei predări eficiente. Iată câteva aspecte care trebuie hotărâte:

- care sunt unitățile de competență necesare unei anumite ocupații, incluzând orice competențe cheie care nu au fost mandatate de autoritățile naționale;
- dacă sunt necesare unități suplimentare de competență, dar pot fi alese de către cursanți sau de furnizorii de formare. Asemenea opțiuni pot fi deschise, restricționate sau exprimate drept căi alternative, așa cum se explică în paragrafele 9-13 de mai jos ;
- dacă trebuie să li se ceară cursanților să aibă experiență într-o zonă ocupațională mai largă, pentru a promova o flexibilitate viitoare și pentru a atrage o gamă mai largă de cursanți. Dacă se dorește acest lucru, atunci va fi inclusă o gamă mai largă de unități 'generale' și poate de unități 'cheie' (vezi ghidul de aplicare M2: capitolul 2, etapa 1, pasul 4) .

Ar trebui să se decidă temporar asupra acestor aspecte într-o primă etapă de determinare a numărului unităților de competență dintr-o calificare (lor) - a se vedea ghidul de aplicare M1: capitolul 1 și 2, și anexa despre harta deprinderilor practice. Să ne amintim că fixarea cerințelor pentru o calificare nu înseamnă doar să hotărâm ce le-ar place angajatorilor la angajării lor. Deși cerințele ocupaționale sunt, în mod clar, un aspect central, sectoarele au nevoie să realizeze că ei sunt într-o poziție competitivă (în special când șomajul este scăzut) și trebuie să se asigure că acele calificări din sectoarele lor sunt atractive pentru potențialii cursanți și pot fi predate de formatori. Nu este eficient dacă sectorul are calificări perfecte, dar nu are muncitori. Din aceste cauze, va fi adeseori util, acolo unde este posibil, să se ofere

² Sistemele de ucenicie din Germania, Olanda și Anglia fixează perioade minime de pregătire (deși acestea variază în funcție de ocupații). În cazul Angliei, a fost o schimbare de politici, întrucât înainte de 2002 perioada de timp nu era specificată.

opțiuni cursanților și furnizorilor de formare, de a deschide posibilități de acces în vederea pregătirii ulterioare și a opțiunilor în carieră.

C. La nivel local. Deși furnizorii formare profesională și școlile nu au autoritatea de a introduce calificări în Registrul Național al Calificărilor, ei au, desigur, opțiuni considerabile privind alegerea formării și a calificărilor pe care să le ofere angajatorilor locali și persoanelor individuale. În timp ce calificările au opțiuni în cadrul lor (de exemplu căi alternative sau unități opționale), atunci revine furnizorului, precum și cursantului să decidă cu privire la alternativele sau opțiunile ce vor fi urmate.

Unii furnizori nu pot oferi toate opțiunile disponibile din cadrul unei calificări. Alții vor decide, prin consultări cu angajatorii locali sau conform cerinței cursanților, care dintre opțiuni vor fi urmate.

Este posibil, și adesea poate este de dorit, să se dea curs *unităților de competență necesare la nivel local* în cadrul unei calificări³. Această facilitate va permite furnizorilor locali să adapteze o parte din calificare conform nevoilor industriilor locale specializate, fără să mai fie nevoie să se dezvolte standardele naționale care nu ar putea fi folosite în altă parte în țară. Deși este folositor să se permită flexibilitate locală, această facilitate ar trebui să fie folosită cu o oarecare prudență, incluzând următoarele:

- unitățile de competență necesare la nivel local nu trebuie să depășească mai mult de una sau două unități în cadrul calificării. Ele nu trebuie să fie unități cerute, ci să fie prezentate drept opțiuni. Deși flexibilitatea pe care o pot oferi este bine venită, totuși dacă sunt prea centrale în cadrul calificării, își vor pierde identitatea lor națională. Ghidul de aplicare a metodologiei pentru construirea unităților de competență necesare la nivel local ar trebui să fie conținut în calificarea principală. Asemenea ghid poate să arate clar ce domenii ar putea fi acoperite de către unități (exemplu ar trebui să fie în interiorul domeniului calificării), numărul minim de unități de competență (în ceea ce privește orele planificate de formare), ghidul despre cum trebuie evaluate unitățile și instrucțiuni clare privind importanța realizării unității locale pentru realizarea întregii calificării;
- acreditarea periodică a furnizorilor de formare trebuie să includă o evaluare a folosirii opțiunii de a include asemenea unități de competență necesare la nivel local și practicile de asigurare a calității pe care acești furnizori le-au creat pentru aceste unități;
- atunci când sunt revizuite calificările (de către organismele responsabile de standardele ocupaționale) se vor revizui și unitățile de competență necesare la nivel local. Pentru cazul în care un număr de furnizori oferă același fel de unități locale, acesta poate fi un semnal că ar merita să se creeze o unitate națională în domeniul respectiv.

³ Ar trebui totuși să se ia în considerare că nici o prevedere nu s-a făcut pentru a include asemenea unități de competență în Registrul Național al Calificărilor.

Care dintre unitățile standardelor ocupaționale ar trebui incluse?

3. Domeniul de activitate care cuprinde dezvoltarea standardelor ocupaționale se va decide în prima etapă (vezi ghidul de aplicare M1, și anexa despre trasarea hărții deprinderilor practice). În cazul în care s-a analizat o arie ocupațională mai largă și nu o ocupație unică, se ridică întrebarea dacă să se dezvolte toate ocupațiile și specializările în forma calificărilor, sau dacă să se limiteze dezvoltarea calificărilor numai la anumite zone. În cazul unei ocupații unice, se ridică și întrebarea dacă să se includă toate unitățile identificate drept cerințe ale unei calificări.

4. Două considerente vor ghida aceste decizii, care în mod normal ar trebui să fie luate la nivelul sectorial :

- există o piață viabilă pentru calificările din ocupațiile respective? Nu merită să se dezvolte o calificare pe care probabil numai puțini oameni o vor urma. Acest lucru ar fi trebuit să fie luat în considerare în alegerea ariei ocupaționale pentru analiză ocupațională, dar se va verifica din nou în etapa în care respectivele calificări sunt dezvoltate. Se poate întâmpla ca anumite specializări din cadrul unei arii ocupaționale să nu fie destul de largi pentru a justifica o calificare proprie – pot fi prezentate drept opțiuni în cadrul unei calificări mai largi (vezi paragrafele 9-12 de mai jos).
- sunt esențiale unitățile identificate pentru ocupație? Ceea ce încercăm să facem prin dezvoltarea unei calificări, este de a asigura pregătirea la un nivel acceptabil pentru aria ocupațională. Angajatorii pot dori să își formeze angajații în activități specifice și preferă să facă acest lucru după ce altcineva a început formarea la sediile lor. Pot fi dorite și alte articole, dar nu sunt esențiale. Cu cât există mai multe cerințe în cadrul calificării, cu atât mai îndelungată este perioada de finalizare și costurile sunt mai mari. Calificările îndelungate și costisitoare au mai puține șanse să fie oferite de către formatori și probabil vor fi mai puțin alese de către cursanți.

5. Această parte a dezvoltării ar trebui să aibă ca rezultat deciziile privind:

- a) Care dintre unitățile de competență ale standardelor ocupaționale ar trebui să fie privite drept esențiale în cadrul calificării – acestea vor fi prezentate ca obligatorii în calificare, sau în căile din cadrul ei (vezi paragraful 13 de mai jos);
- b) care unități de competență sunt considerate drept adăugiri sau specializări folositoare în cadrul unei arii ocupaționale – acestea vor fi prezentate drept unități de competență opționale din care să poată fi făcută o alegere pentru a completa calificarea;
- c) care unități de competență nu sunt importante pentru ocupație, sau care probabil nu vor atrage mulți cursanți, sau cele care cuprind subiecte conforme cu dorința angajatorilor individuali de a-și forma propriul personal odată ce sunt numiți. Acestea trebuie să fie excluse din dezvoltarea calificărilor.

Structurile diferite ale calificării folosind ”regulile de combinare”

6. Este posibilă o gamă foarte largă de combinații diferite pentru o calificare bazată pe unități de competență. Conform logicii matematice, o calificare care a permis orice

combinație de 8 unități din 15 posibile, ar permite 6000 de opțiuni diferite pentru o calificare. Chiar și în cazul în care o calificare are multe elemente obligatorii, numărul de forme diferite poate să se multiplice în mod considerabil – de exemplu o calificare de 8 unități, din care 5 unități sunt obligatorii și 3 pot fi alese dintr-un grup de 10 opțiuni posibile, ar permite 120 de combinații diferite.

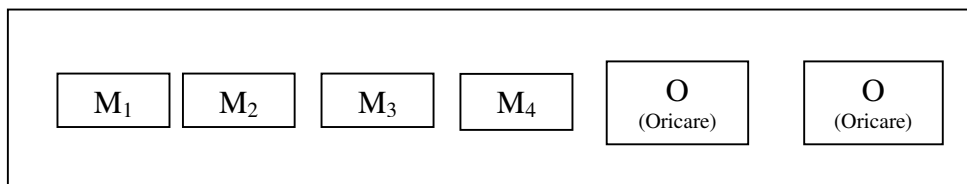
7. De aceea rămâne o întrebare importantă: cât de flexibilă poate fi calificarea? Flexibilitatea poate fi desigur un avantaj, dar trebuie să avem în minte două aspecte:

- este puțin probabil în practică ca orice școală sau furnizor de formare să poată fi capabil să ofere o gamă extrem de largă de opțiuni. Un aspect ar fi să aibă atât personal calificat care să predea cât și echipament pentru a susține toate opțiunile, dar va fi dificil pentru ei să aranjeze grupurile de formare pentru a se potrivi studenților individuali, care să facă multe opțiuni diferite. De aceea în practică nu se oferă o gamă largă de opțiuni teoretice posibile. Pe scurt, opțiunile oferite în realitate pot depinde mai mult de alegerile făcute de furnizori asupra a ceea ce vor oferi, decât de alegerile studenților sau ale angajatorilor;
- unei calificări care permite o gamă largă de opțiuni în cadrul ei, îi va fi greu să stabilească o identitate fermă pe piața muncii, întrucât studenții și angajații pot să aibă confuzii privind ce competențe are o persoană calificată.

8. Acești factori pot indica stabilirea unor ‘reguli de combinare’ în așa fel încât să se restrângă opțiunile disponibile la acelea care să mențină identitatea calificării, alegând ceea ce este folositor. Va fi util pentru redactori să consulte școlile sau formatorii despre ce este probabil folositor în circumstanțe tipice.

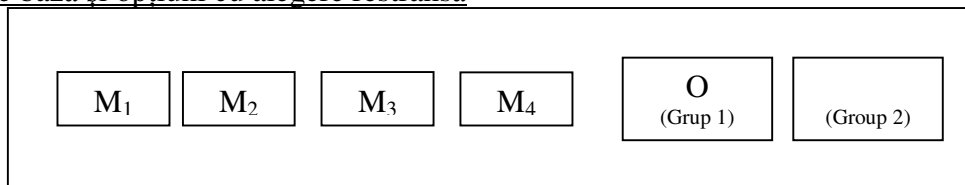
9. În cadrul regulilor posibile de combinare, pot fi utile următoarele modele pentru calificări, care vor permite să alegerea unor opțiuni diferite (vezi și anexa despre trasarea hărții)

Modul de bază și opțiunile cu alegere deschisă



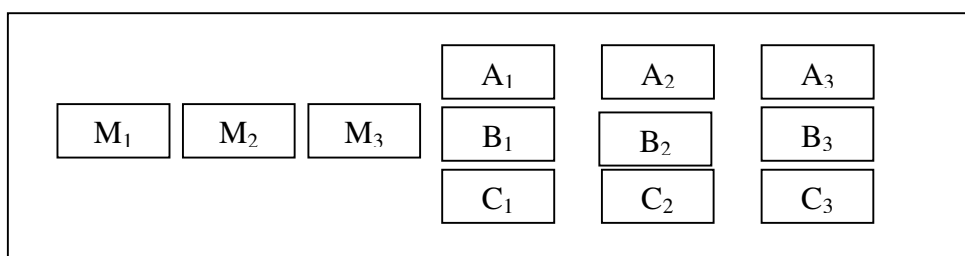
10. În acest model există o calificare cu șase unități, cu patru unități obligatorii (M) și două unități care sunt opționale (O); pot fi oricare unități opționale extrase dintr-un grup de opțiuni disponibile. Acest tip de format permite o gamă largă de opțiuni și poate fi potrivită pentru o calificare care are un modul de bază măsurabil (probabil făcut din unități cheie și unități generale) cu un număr de specializări mici care se desprind din el. În acest tip de dezvoltare merită să judecăm dacă cineva dorește ca toate unitățile opționale să fie specializate; în cazul calificărilor IVET poate că este rezonabil să se permită studenților șansa de a continua cu niște opțiuni generale. Acest lucru ar fi util pentru cei care doresc să continue educația superioară și să se specializeze în acest punct, mai degrabă decât în cadrul calificării școlare.

Modul de bază și opțiuni cu alegere restrânsă



11. În acest model de dezvoltare există 4 unități obligatorii și două unități opționale. Totuși, una dintre unitățile opționale trebuie să fie selectată dintr-un grup de unități (Grup 1), și cealaltă dintr-un al doilea grup diferit. (Grup 2). Acest fel de dezvoltare este folosit în cazul în care se dorește o alegere, dar nu este recomandat ca cei care elaborează cursul să selecteze toți același tip unități pentru specializarea lor și să evite subiectele la care pot fi mai slab pregătiți. De exemplu, acest fel de dezvoltare poate fi potrivită dacă se dorește ca un cursant să facă cel puțin o unitate practică de competență, și cel puțin una teoretică din afara “modulului de bază” obligatoriu. O altă ilustrare ar fi din IT, unde se dorește ca un candidat să facă câte o unitate atât de soft, cât și de hard, deși nu ar conta prea mult care dintre ele a fost făcut pentru fiecare tip.

12. Opțiuni prezentate drept căi



13. În această formă de calificare, cursantul dobândește 3 unități obligatorii și apoi este nevoie să aleagă între ‘căi’ (A, B, C), fiecare cu un set de unități. Acest fel de dezvoltare poate fi util în cazul unei familii de ocupații care împărtășește un cadru comun de cunoștințe și deprinderi practice – de exemplu diferite ramuri ale ingineriei sau ale practicilor de afaceri. Este desigur posibil să fie prezentate drept calificări separate care ‘au în comun’ unele unități (cele obligatorii din ilustrație).

14. Acestea sunt numai unele structuri posibile de calificări care folosesc regulile de combinare. **Este probabil înțelept să nu fim prea ambițioși și prea complecși la prima dezvoltare a calificării.** Opțiunile ulterioare și regulile de combinare mai sofisticate pot fi adăugate întotdeauna în momentul revizuirii după experiența livrării.

Standardele de pregătire și standardele ocupaționale

14. Criteriile de performanță în standardele ocupaționale reflectă performanța, așteptată din partea lucrătorilor experimentați, în condiții reale de angajare. În mod clar, ori de câte ori este posibil, aceste standarde ar trebui să fie cele care se urmăresc în timpul formării și care cuprind baza de evaluare a cursanților (standardele de pregătire profesională).

15. Totuși pot exista circumstanțe în care standardele de pregătire profesională nu pot reflecta pe deplin criteriile de performanță ale standardelor ocupaționale. Exemple:

- Nu este rezonabil să te aștepti ca participanții la programele de formare să realizeze viteze de lucru sub presiune comercială – este nevoie de practică suplimentară care nu se poate obține decât în condiții reale de lucru. Bineînțeles că se pot incorpora

perioade substanțiale de experiență de lucru, dar sectoarele trebuie să evalueze dacă asemenea experiență de lucru va fi disponibilă în cadrul industriilor lor (și acceptată de către patronatele sindicale) și dacă accesul la industria respectivă trebuie să fie încredințat persoanelor experimentate. Dar aceasta ar conduce inutil la eliminarea surselor de cursanți.

- echipamentul scump necesar pentru a realiza sarcina nu este disponibil în centrele de formare și angajații nu sunt pregătiți pentru a lăsa cursanții să îl folosească la lucru;
- procedura necesară are loc numai ocazional și/sau este imprevizibilă. Acest lucru se aplică mai ales la competențele care se referă la accidente sau evenimente neprevăzute. Este dificil să se simuleze aceste situații în mediul formării profesionale (de exemplu în cazuri extreme, un accident de avion) și este ridicol să folosești experiența de lucru pentru a aștepta până ce acest fel de incident are loc.

În cazurile în care se acceptă că unele competențe ar trebui să fie urmărite în afara programelor de pregătire. De exemplu, se poate hotărî că lecțiile de șofat, necesare pentru cineva a cărui funcție necesită călătoriile, nu vor fi făcute în timpul cursurilor. Un alt exemplu ar fi lecțiile de înot pentru cei din activitățile maritime. Cursanții care nu au deja aceste competențe ar trebui să le dobândească în mod particular, în afara pregătirii formale legate de profesie.

16. În oricare din aceste cazuri, este probabil ca standardele necesare pentru completarea formării să fie diferite de criteriile de performanță ale standardelor ocupaționale. Acest lucru este acceptabil, dar:

- comitetul sectorial ar trebui informat despre discrepanțe și motivele lor;
- standardele de pregătire profesională ar trebui să abordeze cunoștințele, deprinderile practice și atitudinile identificate în standardele ocupaționale, chiar dacă ele nu pot reflecta pe deplin criteriile de performanță.
- structura unității identificate ar trebui păstrată. Faptul de a avea standarde de pregătire profesională care sunt ușor diferite de standardele ocupaționale complete nu înseamnă construirea în întregime a unor unități diferite; acest lucru ar crea confuzii.

Includerea de materiale adiționale

17. Este acceptabil ca materialul adițional standardelor ocupaționale să fie inclus în calificări, precum și cerințele care merg mai departe decât cele strict cerute de ocupații. Exemplele pot include:

- Cerințe pentru cunoștințe de bază sau aptitudini cheie, pe care, fie autoritățile naționale (vezi paragraful 2A de mai sus), fie sectorul le solicită pentru o gamă de calificări diferite;
- **Elemente**, în mod tipic cunoștințe și teorie, care nu sunt strict necesare pentru practica ocupației, dar care **vor fi necesare dacă un cursant dorește să aibă acces la următorul nivel de pregătire**. Acest lucru se aplică în mod particular la calificările inițiale VET pentru tineri, unde progresul necesar pentru nivele superioare (în special la educație superioară) este o caracteristică importantă;

- Materiale privind deprinderi practice și cunoștințe care se presupun a fi necesare în viitor, dar care nu sunt necesare în mod curent pentru practica ocupației (ei) (ilor). Un exemplu ar putea fi aptitudinile la limbi străine pentru ocupații care se preconizează a deveni mai expuse comerțului sau clienților internaționali.

18. În timp ce asemenea elemente pot fi dezirabile, va fi exercitată o oarecare prudență pentru a fi siguri că aceste calificări nu sunt „încărcate” cu elemente care nu sunt strict necesare. În această privință, calificările dezvoltate în mod special pentru adulți pot fi diferite față de cele pentru tineri. Dar o atenție deosebită va fi acordată tratării elementelor adiționale, dacă se decide ca acesta să fie obligatorii sau să fie prezentate ca opțiuni în cadrul unei calificări. Adesea ofertarea unor asemenea elemente drept opțiuni (pe care unii cursanți sunt încurajați să o facă) este cea mai bună alegere.

19. În cazurile în care materialul adițional este inclus, va fi organizat în unități separate ale standardelor de pregătire profesională, **pentru a nu crea confuzie cu unitățile cuprinse în standardele ocupaționale (sau pe care standardul se bazează).** **Menținerea unor asemenea unități de competență va fi făcută de către autoritățile care le introduc.**

Calificările de bază

16. 20. Anumite calificări profesionale sunt dezvoltate în mod deliberat pentru a servi drept bază unei game largi de ocupații și au drept scop accesul la studii și formări profesionale ulterioare, în cadrul cărora va avea loc o specializare. O asemenea formare profesională ulterioară poate avea loc la un angajator care va dezvolta competențele persoanei în cadrul firmei, sau acest lucru poate fi făcut în școli, universități sau de către formatori, fiind direcționată spre calificări formale la un nivel mai înalt decât calificarea de bază. Un exemplu în România este Nivelul II de calificare din liceele industriale, calificări relativ largi și care conduc mulți alți studenți spre studiile universitare.

17. Calificările care au drept scop funcționarea ca bază pentru game largi de ocupații, nu pot avea un grad mare de specializare, întrucât ele sunt dezvoltate pentru a conduce spre calificări sau programe de formare ulterioare, în cadrul cărora va avea loc o specializare. În acest caz poate exista tendința de accentuare a cunoștințelor de bază și atitudinilor necesare (de exemplu orientarea spre client) și conțin material adițional (17 și 18 de mai sus) necesar oportunităților de formare ulterioară.

18. Calificările de acest fel vor accentua unitățile cheie și generale ale standardelor ocupaționale și este posibil ca ele să nu pregătească complet o persoană pentru o ocupație specifică. Prin dezvoltarea unor asemenea calificări este important să se păstreze un accent ferm asupra așteptărilor cursanților, de exemplu, consultarea atentă a furnizorilor de educație superioară cu privire la cerințele lor, creditarea realizărilor calificărilor de bază și consultarea angajatorilor în privința cursurilor de formare pe care doresc să le ofere.

19. Totuși, pentru a clasifica absolvenții unor calificări profesionale drept absolvenți ai unei calificări de bază de acest tip, este nevoie de competențe de bază necesare într-un sector corespunzător, chiar dacă ei necesită formare ulterioară în timpul sau în afara activităților curente.

Concluzie

20. Drept rezultat al acestei etape, vor fi luate decizii cu privire la:

- care unități ale standardelor ocupaționale trebuie incluse;
- cât de mare este numărul competențelor cuprinse în calificare;
- în ce măsură se vor include criteriile de performanță ale standardelor ocupaționale aferente calificărilor;
- dacă să fie incluse alte elemente, dar nu în standardele ocupaționale;
- ce părți din calificări sunt obligatorii și care sunt opționale;
- dacă vor fi specializări și căi diferite din cadrul calificării.

Anexa 2.4: Formatul unei calificări asociate unui standard ocupațional

<i>Titlul calificării</i>		Codul	
		Se completează de către Autoritatea Națională de Calificări	
Nivelul calificării			
Unități obligatorii (specifice)	Codul	Nivel	Credite
Titlul unității			Urmează a fi stabilite la o dată ulterioară pe baza rezultatului dezbaterilor la nivel european și opțiunilor politice ale României în această privință
Titlul unității			
Titlul unității			
Titlul unității			
Titlul unității			
Unități obligatorii (generale)			
Titlul unității			
Titlul unității			
Titlul unității			
Unități obligatorii (cheie)			
Titlul unității			
Titlul unității			
Unități opționale (specificați regulile aplicabile opțiunilor, dacă este cazul)			
Titlul unității			
Titlul unității			
Titlul unității			

5. Descrierea calificării

Scopul și motivația calificării
Cunoștințele precerute / Condiții de acces / Ruta de progres

Explicarea regulilor calificării
Comparabilitatea internațională (dacă este cazul)
Cerințele legislative specifice (dacă este cazul)
Documente eliberate de Organisme de reglementare(dacă este cazul)

Anexa 2.5: Descriptori de nivel

Nivel	Descriere
Nivel 1	Activitatea se realizează sub supraveghere directă într-un context structurat
Nivel 2	Activitatea se realizează sub supraveghere cu un anumit grad de autonomie
Nivel 3	Lucrătorul își asumă responsabilitatea pentru îndeplinirea sarcinilor și își adaptează propriul comportament la circumstanțe în cursul rezolvării problemelor
Nivel 4	Lucrătorul își organizează activitatea proprie în cadrul dictat de contextele de muncă care sunt de obicei previzibile, dar pot suferi schimbări. El/ea supraveghează munca de rutină a celorlalți, asumându-și un grad de responsabilitate în ceea ce privește evaluarea și îmbunătățirea lucrului sau activităților de studiu
Nivel 5	Lucrătorul realizează activități de administrare și supraveghere în contexte de muncă în care apar schimbări imprevizibile. El/ea își evaluează și dezvoltă propriile performanțe și pe ale celorlalți.
Nivel 6	Lucrătorul administrează activități sau proiecte complexe din punct de vedere tehnic sau profesional, asumându-și responsabilitatea pentru procesul de luare a deciziilor în contexte de muncă sau studiu imprevizibile și pentru administrarea dezvoltării profesionale a indivizilor și grupurilor
Nivel 7	Lucrătorul administrează și transformă contexte de muncă complexe, imprevizibile și care necesită noi abordări strategice. El/ea își asumă responsabilitatea de a contribui la cunoștințele profesionale și practică și/sau își asumă responsabilitatea pentru revizuirea performanțelor strategice ale echipelor.
Nivel 8	Lucrătorul demonstrează un grad substanțial de autoritate, inovație, autonomie, integritate profesională, competență și un angajament susținut manifestat în sensul dezvoltării de noi idei sau procese plasate în prima linie a contextelor de muncă, inclusiv cercetare.

Sursa: *Recomandarea Parlamentului European și a Consiliului pentru înființarea Cadrelor Europene al Calificărilor pentru formarea de-a lungul întregii vieți (document UE 14478/06)*

Anexa 2.6: Denumirea standard a fișierelor electronice

Numele fișierului electronic

Denumire	Conținut
AO_Nume	Fișierul analizei ocupaționale
SO_Nume	Fișierul standardului ocupațional
UC_Nume	Fișier unități cheie
UG_Nume	Fișier unități generale pe domeniu
US_Nume	Fișier unități specifice ocupației
C_Name	Fișierul calificării
VER_Nume	Raportul de verificare al experților
VAR_Nume	Raportul de validare al comitetului sectorial
VMR_Nume	Raportul de verificare metodologică

Anexa 3.1. Pagina 1 a raportului de verificare pentru experții sectoriali

Această verificare are loc deoarece:

1	Standardul ocupațional este unul nou, incluzând una sau mai multe calificări	0
2	Standardul ocupațional a fost revizuit, incluzând revizuirea uneia sau mai multor calificări	0
3	Una sau mai multe noi calificări au fost identificate pe baza unui standard ocupațional existent	0
4	Una sau mai multe calificări au fost revizuite	0
5	Una sau mai multe unități au fost revizuite	0
6	Una sau mai multe noi unități au fost identificate pentru una sau mai multe calificări	0

Sectorul	<input type="text"/>	Codul de sector:	<input type="text"/>
Denumirea standardului ocupațional	<input type="text"/>	Denumirea este înregistrată	Da / Nu
Numele autorului principal	<input type="text"/>	dacă da: Codul COR:	<input type="text"/>
Numele verficatorului principal	<input type="text"/>	Număr de telefon:	<input type="text"/>
		Număr de telefon:	<input type="text"/>

Setul de întrebări cheie 1: (utilizați dacă este cazul) pentru verificarea standardului ocupațional

Q1	Este satisfăcătoare analiza ocupațională?	Da / Nu
Q2	Standardul ocupațional corespunde analizei?	Da / Nu
Q3	Unitățile conțin informațiile necesare?	Da / Nu
Q4	Standardul ocupațional este prezentat în formatul corect?	Da / Nu

Notă: dacă la vreuna dintre întrebările de mai sus răspunsul nu este unul pozitiv, trebuie completată o fișă de feedback.

Setul de întrebări cheie 2: pentru verificarea descrierii(lor) calificării(lor)

Numărul de calificări bazate pe standardul ocupațional

Registrul conține denumirile tuturor calificărilor identificate **Da / Nu**

Notă: Prezentați mai jos constatările sintetizate pentru toate calificările identificate (pagina 2 a Anexei 1 este utilizată pentru a detalia constatările)

Q5	Calificarea(ile) se bazează pe conținutul standardului ocupațional?	Da / Nu
Q6	Calificarea(ările) este/sunt definite în conformitate cu regulile de combinare?	Da / Nu
Q7	A fost stabilit nivelul corect al calificării(lor)?	Da / Nu
Q8	Calificarea(ările) conține informațiile cerute?	Da / Nu
Q9	Calificarea(ările) este/sunt prezentate în formatul cerut?	Da / Nu

Notă: dacă la oricare dintre întrebările de mai sus răspunsul nu este unul pozitiv, trebuie completată o fișă de feedback.

Semnătura verficatorului

Data

Raportul 1, 2, 3, ...

Pagina 2 a raportului de verificare pentru experții sectoriali

Denumirea: Standardul ocupațional		Codul de sector:	
Denumire calificarea 1		Denumirea este înregistrată dacă da:	Da / Nu
Denumire calificarea 2		Codul COR: Denumirea este înregistrată dacă da:	Da / Nu
Denumire calificarea 3		Codul COR: Denumirea este înregistrată dacă da:	Da / Nu
Denumire calificarea 4		Codul COR: Denumirea este înregistrată dacă da:	Da / Nu
Denumire calificarea 5		Codul COR: Denumirea este înregistrată dacă da:	Da / Nu

Notă: dacă au fost definite mai multe calificări, adăugați o pagină suplimentară similară și completați-o corespunzător

Completați tabelul pentru fiecare calificare răspunzând cu da/nu

		CAL.1	CAL.2	CAL.3	CAL.4	CAL.5
Q1	Calificarea se bazează pe conținutul standardului ocupațional?					
Q2	Calificarea(ările) este/sunt definite în conformitate cu regulile de combinare?					
Q3	A fost stabilit nivelul corect al calificării(lor)?					
Q4	Calificarea(ările) conține informațiile cerute?					
Q5	Calificarea(ările) este/sunt prezentate în formatul cerut?					

Notă: dacă la vreuna dintre întrebările de mai sus răspunsul nu este unul pozitiv, trebuie completată o fișă de feedback.

NOTĂ: Următorul tabel trebuie completat numai dacă verificarea are loc datorită faptului că s-a realizat revizuirea uneia sau mai multor unități, iar calificările existente nu a fost afectată.

Codul unității revizuite	Codul unității revizuite	Codul unității revizuite	Codul unității revizuite

Notă: dacă au fost revizuite mai multe unități, adăugați o pagină similară și completați-o corespunzător

Semnătura verficatorului	Data	Raportul 1, 2, 3,...

Anexa 3.2. Fișă de feedback

Sector

Denumirea standardului
 ocupațional

Numele autorului principal

Număr de
telefon:

Numele verficatorului
principal

Număr de
telefon:

Feed back asupra analizei ocupaționale

Feedback asupra standardului ocupațional

Feedback asupra calificării(ilor) identificate

Notă: Utilizați pagini suplimentare dacă este necesar

Semnătura verficatorului

Data

Feedback bazat pe Raportul 1, 2, 3,...

Anexa 3.3. Listă de control a verificării

Această listă de verificare este un “memento” care are rolul de a asigura că standardul ocupațional și calificarea(ile) se conformează obiectivelor urmărite și că acestea vor primi un răspuns pozitiv în urma verificării metodologice. Această listă nu recomandă o ordine fixă de verificare și abordează numai aspectele principale sub forma întrebărilor cărora trebuie să li se ofere răspuns ca parte a procesului de verificare.

Elemente specifice setului de întrebări 1: pentru verificarea standardului ocupațional

Q1 Este satisfăcătoare analiza ocupațională?

Au fost folosite surse de informare corespunzătoare, valide și credibile pentru a completa analiza ocupațională:

Standarde ocupaționale existente (românești și internaționale);

Observații realizate pe teren asupra ocupației;

Interviuri cu persoanele care desfășoară respectiva activitate (realizate individual sau în grup);

Interviuri cu supervisorii persoanelor care desfășoară respectiva activitate;

Discuții cu angajatorii;

Discuții cu experți ocupaționali (români și internaționali).

Analiza ocupațională identifică corect următoarele aspecte cheie:

- Funcțiile majore;
- Nivelurile de responsabilitate pentru funcțiile majore;
- Contextele funcțiilor majore;
- Activitățile cheie în cadrul funcțiilor majore;
- Rezultatele preconizate pentru activitățile cheie;
- Etaloanele calitative pentru rezultatele activităților;
- Deprinderile practice necesare pentru atingerea rezultatelor activităților;
- Cunoștințele teoretice necesare pentru atingerea rezultatelor activităților;
- Atitudinile necesare pentru atingerea rezultatelor activităților ?

Tabelul analizei ocupaționale este corespunzător completat.

Prima pagină a analizei ocupaționale este prezentată în formatul corect.

Q2 Standardul ocupațional corespunde analizei?

Pe ansamblu, standardele ocupaționale acoperă toate funcțiile majore și activitățile cheie identificate în analiza ocupațională;

Elementele de competență corespund unităților;

Criteriile de realizare acoperă toate aspectele relevante ale elementelor;

Criteriile de realizare acoperă etaloanele calitative pentru elementele respective;

Descrierea ocupației este realizată cu acuratețe (contextul, lista de funcții majore, procesul de lucru și alte informații relevante referitoare la ocupație, de exemplu, aspecte legislative).

Q3 Unitățile conțin informațiile necesare?

Titlul reflectă corespunzător conținutul unității;
Natura unităților este clară (specifice, generale sau cheie);
Descrierea unității este realizată cu acuratețe;
Elementele de competență sunt corespunzătoare;
Criteriile de realizare relevante sunt descrise;
Cerințele de cunoștințe teoretice sunt descrise corect;
Specificarea contextului este corectă și relevantă;
Nivelul unității a fost stabilit în mod corect;
Specificarea metodelor de evaluare este corespunzătoare, metodele selectate vor oferi un maximum de credibilitate și validitate în ceea ce privește cuprinderea competențelor necesare și evaluarea lor.

Q4 Standardele ocupaționale sunt prezentate în formatul corect?

Secțiunile generale sunt completate corect:

Pagina de titlu;
Descrierea ocupației;
Unitatea de competențe;

- Nota 1** Sunt folosite în permanență verbe active, inclusiv în descrieri, unități, elemente și criterii.
- Nota 2** Standardul ocupațional este scris într-un limbaj care poate fi ușor de înțeles de către persoanele care lucrează în cadrul ocupației respective.
- Nota 3** Standardele ocupaționale sunt prezentate în formatul corect.
- Nota 4** Standardele sunt prezentate în Word. Font-ul corect este utilizat (Times New Roman 12, cu caractere românești)
- Nota 5** Fișierele electronice corespund în întregime cu versiunile printate
- Nota 6** Fiecare unitate este prezentată în câte un fișier electronic separat
- Nota 7** Dacă verificarea se desfășoară deoarece una sau mai multe unități au fost revizuite fără a afecta calificările deja identificate, verificatorul trebuie să consulte ghidul de aplicare a acestei metodologii pentru a hotărî care sunt documentele care trebuie introduse în dosar.

Elemente specifice setului de întrebări 2: verificarea descrierilor calificărilor

Q5 Calificarea se bazează pe conținutul standardului ocupațional?

Calificarea conține unitățile din standardul ocupațional corespunzător;
Titlurile și natura unităților (specifice / generale / cheie) sunt corecte;
Scopul și motivația calificării se bazează pe standardul ocupațional;
Cerințele legislative specifice se bazează pe standardul ocupațional;
Condițiile de acces și cunoștințele premergătoare solicitate reflectă logică standardului ocupațional.

Q6 Calificarea este definită în conformitate cu regulile de combinare din sectorul de activitate?

Calificarea reflectă necesitățile pieței muncii;
O persoană care a obținut calificarea va avea perspectiva unor oportunități de angajare;
“Combi-națiile obligatorii”, dacă este cazul, au fost corect realizate;
Calificarea nu conține “combi-nații interzise” de unități;
Calificarea oferă rutele de progres necesare așa cum sunt acestea formulate în regulile de combinare pre-stabilite;
Unitățile opționale, dacă este cazul, au fost identificate în conformitate cu cerințele constatate în domeniul ocupațional.

Q7 A fost stabilit nivelul corect al calificării?

Unitățile se plasează la nivelul corect indicat, în conformitate cu standardul ocupațional;
Au fost luate în calcul unitățile corecte (specifice obligatorii și generale obligatorii) la stabilirea nivelului calificării;
Calcularea nivelului calificării este corect realizată.

Q8 Calificarea conține informațiile cerute

O calificare conține:

- Titlul;
- Indicarea nivelului de responsabilitate;
- Prezentarea unităților (obligatorii și a celor opționale, dacă este cazul);
- Descrierea scopului și motivației;
- Descrierea cunoștințelor premergătoare solicitate/condițiilor de acces/rutei de progres;
- Explicarea regulilor calificării;
- Descrierea comparabilității internaționale (dacă este cazul);
- Descrierea cerințelor legislative (dacă este cazul);
- Descrierea criteriilor pentru autorizarea evaluatorilor (dacă este cazul).

Q9 Calificarea este prezentată în formatul cerut

Vezi: Anexa 2.4: Formatul unei calificări asociate unui standard ocupațional

Nota 1 Sunt folosite verbe active pe tot parcursul descrierilor cerute.

Nota 2 Standardul ocupațional este scris într-un limbaj care poate fi ușor de înțeles de către persoanele care lucrează în cadrul ocupației respective.

Nota 3 Standardele sunt prezentate în Word. Font-ul corect este utilizat (Times New Roman 12, cu caractere românești)

Nota 4 Fișierele electronice corespund în întregime cu versiunile printate

Anexa 3.4: Pagina 1 a raportului de validare

Codul sectorului	<input type="text"/>	Codul standardului ocupațional	<input type="text"/>	Codul calificării	<input type="text"/>	Codul unității	<input type="text"/>
Președintele comisiei de validare:	<input type="text"/>	Numărul de telefon	<input type="text"/>				
Membrul 1	<input type="text"/>	Numărul de telefon	<input type="text"/>				
Membrul 2	<input type="text"/>	Numărul de telefon	<input type="text"/>				

Această validare are loc deoarece:

1	Standardul ocupațional este unul nou, incluzând una sau mai multe calificări	0
2	Standardul ocupațional a fost revizuit, incluzând revizuirea uneia sau mai multor calificări	0
3	Una sau mai multe noi calificări au fost identificate pe baza unui standard ocupațional existent	0
4	Una sau mai multe calificări au fost revizuite	0
5	Una sau mai multe unități au fost revizuite	0
6	Una sau mai multe noi unități au fost identificate pentru una sau mai multe calificări	0

Întrebări cheie (completați numai întrebările cerute, vezi ghidul de aplicare):

Q1	Autorii documentelor (analiza ocupațională, standardul ocupațional și calificării(lor) asociate) au prezentat și analizat într-o manieră atotcuprinzătoare aria ocupațională respectivă?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q2	Standardul ocupațional reflectă cerințele pieței muncii?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q3	Măsurile de evaluare propuse sunt credibile pentru domeniul ocupațional respectiv?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q4	Data propusă pentru revizuirea standardului ocupațional este realistă?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q5	Data propusă pentru revizuirea calificării(lor) este realistă?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q6	Denumirea(irile) calificării(lor) este/sunt recunoscute pe piața muncii?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q7	Nivelul propus pentru calificare(ări) reflectă corect nivelul de autonomie și responsabilitate al ocupației?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q8	Calificarea bazată pe standard oferă perspective pe piața muncii?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q9	Verificatorul a ajuns la concluzia că documentele se conformează cerințelor?	<input type="text" value="Da/Nu"/>
Q10	Dosarul cu documente verificate este complet?	<input type="text" value="Da/Nu"/>

Data:	<input type="text"/>
Semnătura președintelui	<input type="text"/>

Data:	<input type="text"/>
Semnătura membrului 1	<input type="text"/>

Data:	<input type="text"/>
Semnătura membrului 2	<input type="text"/>

Anexa 3.5: Lista de verificare a validării

Această listă de verificare reprezintă un “memento” care să asigure faptul că validarea dosarului complet este realizată în conformitate cu metodologia și că toate aspectele sunt luate în calcul în mod corespunzător.

Lista de verificare nu recomandă o ordine fixă de validare și abordează numai aspectele principale sub forma întrebărilor cărora trebuie să li se ofere răspuns ca parte a procesului de validare.

Notă: Comisia de validare însărcinată în acest sens de către comitetul sectorial ar trebui să evite realizarea de modificări minore. Orice standard ocupațional sau calificare poate fi permanent îmbunătățit. Aceste îmbunătățiri vor avea loc în timp. Intenția de ansamblu este de a stabili dacă standardul ocupațional și calificarea(ările) bazată pe standard pot fi utilizate în formare astfel încât să răspundă cererii de personal calificat pe piața muncii.

Q1. Autorii documentelor (analiza ocupațională, standardul ocupațională și descriere(ile) calificării(lor)) au prezentat și analizat într-o manieră atotcuprinzătoare aria ocupațională respectivă?

Înainte de elaborarea documentelor necesare, comitetul sectorial a solicitat elaborarea unui standard ocupațional. Acesta s-a bazat pe analiza exercițiului de trasare a abilităților necesare în sectorul de activitate, concluziile expertizei PRAI în ceea ce privește nevoile actuale ale pieței muncii sau pe o combinație a acestor abordări pentru a identifica nevoile reale. Întrebările de la care se poate porni ar fi următoarele:

Autorii documentelor au realizat efectiv o analiză a ariei identificate?

A fost compensat “golul” (aria ocupațională), care era considerat insuficient acoperit în sectorul de activitate, într-o manieră atotcuprinzătoare ?

Au fost corespunzătoare alegerile făcute de experți pentru a direcționa analiza?

Au răspuns din acest punct de vedere autorii la așteptări?

Q2. Standardul ocupațional reflectă cerințele pieței muncii?

Deprinderile practice și cunoștințele teoretice solicitate reflectă corespunzător ceea ce este necesar pentru desfășurarea unei activități competente la locul de muncă?

Calificările identificate corespund cerințelor sectorului de activitate?

Notă: Comisia de validare ar trebui să ia în considerare munca și documentele deja depuse. Intenția acestei întrebări nu este refacerea muncii deja realizate de către verificatori. Dacă există dubii în privința anumitor detalii, trebuie realizată o consultare împreună cu autorii și verificatorii înainte de solicitarea unor schimbări/modificări.

Q3. Măsurile de evaluare propuse sunt credibile pentru domeniul ocupațional respectiv ?

În general, evaluarea competenței poate fi făcută într-un mediu real de muncă sau într-un context simulat.

Dacă este propusă evaluarea la locul de muncă:

- Evaluarea ar trebui să fie una fezabilă (calitatea și cantitatea de locuri de evaluare disponibile trebuie să fie asigurată);
- Evaluarea trebuie să nu intre în conflict cu legislația actuală de muncă.

Dacă este propusă demonstrarea structurată a competenței într-un laborator de lucru sau alt tip de context simulat:

- Evaluarea ar trebui să reflecte practica existentă la nivelul locului de muncă pe cât de mult posibil;
- Evaluarea sumativă a competențelor trebuie să fie realizată la nivel de unitate;
- Evaluarea sumativă realizată la nivelul elementelor de competență trebuie să fie evitată.

Dacă trebuie evaluate dovezi de existență a unor cunoștințe specializate, trebuie propusă o evaluare separată a unor astfel de cunoștințe cognitive.

Evaluarea competențelor certificate de alte instituții (de exemplu, cazul carnetului de conducere, în sectorul transporturi) a fost identificată în conformitate cu cerințele legislative actuale din sectorul de activitate.

Notă: Din punctul de vedere al eficientizării costurilor, evaluarea sumativă a unei combinații de unități poate fi luată în considerare dacă este acceptabilă din punctul de vedere al domeniului ocupațional.

Q4. Data propusă pentru revizuirea standardului ocupațional este realistă ?

Propunerile pentru revizuire ar trebui să se bazeze pe:

- Strategia de elaborare a calificărilor din sectorul respectiv de activitate;
- Nevoile de inovare identificate și experiența existentă în aria ocupațională care este acoperită de către standardul ocupațional respectiv.

Notă: În această etapă, este posibil ca experții sectoriali să nu fi identificat o dată de revizuire, dar comitetul sectorial (comisia de validare) ar trebui să ia în calcul momentul în care ar trebui să se producă revizuirea și, dacă este necesar acest lucru, să consulte experții care au elaborat standardul ocupațional.

Q5. Data propusă pentru revizuirea calificării(lor) este realistă?

Propunerile de revizuire ar trebui să se bazeze pe următoarele elemente:

Data de revizuire propusă pentru standardul ocupațional;

Importanța calificării pentru sectorul de activitate respectiv.

Notă: În această etapă, este posibil ca experții sectoriali să nu fi identificat o dată de revizuire, dar comitetul sectorial (comisia de validare) ar trebui să ia în calcul momentul în care ar trebui să se producă revizuirea și, dacă este necesar acest lucru, să consulte experții care au elaborat calificarea.

Q6. Titlul(urile) calificării(lor) este/sunt recunoscute pe piața muncii?

Dacă este posibil, este recomandabilă utilizarea titlurilor existente în COR;

Dacă nu se poate evita acest lucru, pot fi introduse noi denumiri, dar acestea trebuie să se bazeze pe recunoașterea din partea celor direct implicați pe piața muncii.

Q7. Nivelul propus pentru calificare(ări) reflectă corect nivelul de autonomie și responsabilitate al ocupației?

Comitetul de validare ar trebui să ia în considerare descriptorii de nivel EQF atunci când este evaluat nivelul unei calificări, vezi: MF_Anexa_6_descriptori de nivel EQF.

Q8. Calificarea bazată pe standard oferă perspective pe piața muncii?

Dacă respectiva calificare nu oferă suficiente perspective, ea nu ar trebui să fie validată. Perspectiva înseamnă că:

- Persoanele calificate au posibilitatea de a accede relativ ușor în ocupațiile înrudite din sector sau ramuri înrudite de activitate, la același nivel de calificare;
- Progresia verticală este posibilă în aria ocupațională respectivă, iar cerințele pentru aceste poziții superioare iau în calcul existența calificării.

Q9. Verificatorul a ajuns la concluzia că documentele se conformează cerințelor?

Trebuie să se realizeze evaluarea raportului de verificare.

Q10. Dosarul cu documente verificate este complet?

Dosarul ar trebui să conțină următoarele documente:

Analiza ocupațională;

Standardul ocupațional;

Descrierile calificării(lor);

Raportul(ele) de verificare;

Fișele de feedback (dacă este cazul).

Notă: Această listă este valabilă numai dacă validarea are loc deoarece este necesară înregistrarea unui nou standard ocupațional, incluzând una sau mai multe noi calificări. Dacă validarea are loc în scopuri diferite, comitetul de validare trebuie să consulte ghidul de aplicare a acestei metodologii.

Anexa 3.6. Pagina 1 a raportului de verificare metodologică

		Codul	<input type="text"/>
Denumirea standardului ocupațional	<input type="text"/>	Codul sectorului:	<input type="text"/>
Numele verficatorului metodologic	<input type="text"/>	Data recepției	<input type="text"/>

Această validare are loc deoarece:

- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Standardul ocupațional este unul nou, incluzând una sau mai multe calificări | 0 |
| 2 | Standardul ocupațional a fost revizuit, incluzând revizuirea uneia sau mai multor calificări | 0 |
| 3 | Una sau mai multe noi calificări au fost identificate pe baza unui standard ocupațional existent | 0 |
| 4 | Una sau mai multe calificări au fost revizuite | 0 |
| 5 | Una sau mai multe unități au fost revizuite | 0 |
| 6 | Una sau mai multe noi unități au fost identificate pentru una sau mai multe calificări | 0 |

Întrebări cheie:

- | | | |
|-----|--|--------------------------------------|
| Q1 | Domeniul ocupațional a fost implicat în analiza ocupațională? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q2 | Au fost folosite surse multiple și tehnici diferite pentru realizarea analizei ocupaționale? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q3 | Analiza ocupațională a fost completată în conformitate cu cerințele? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q4 | Au fost descrise toate elementele necesare pentru standardul ocupațional? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q5 | Toate elementele necesare ale standardului ocupațional au fost descrise în conformitate cu cerințele metodologice? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q6 | Descrierea(ile) fiecărei calificări a/au fost realizate în conformitate cu cerințele metodologice ? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q7 | Nivelul calificării a fost stabilit în conformitate cu metodologia? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q8 | Autorii au respectat regulile corecte de combinare? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q9 | Verficatorul a decis că documentele sunt conforme cu cerințele? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q10 | Dosarul a fost validat de către comitetul sectorial în conformitate cu cerințele? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q11 | Dosarul este complet? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q12 | Poate fi înregistrat standardul ocupațional? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q13 | Au fost prezentate toate fișierele electronice necesare? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |
| Q14 | Calificările pot fi înregistrate? | <input type="text" value="Da / Nu"/> |

Semnătura:

Data:

Pagina 2 a raportului de verificare metodologică

Codul

Denumirea calificării 1	<input type="text"/>	Fișierul electronic există	<input type="checkbox"/>	Poate fi înregistrată	Da / Nu
Denumirea calificării 2	<input type="text"/>	Fișierul electronic există	<input type="checkbox"/>	Poate fi înregistrată	Da / Nu
Denumirea calificării 3	<input type="text"/>	Fișierul electronic există	<input type="checkbox"/>	Poate fi înregistrată	Da / Nu
Denumirea calificării 4	<input type="text"/>	Fișierul electronic există	<input type="checkbox"/>	Poate fi înregistrată	Da / Nu
Denumirea calificării 5	<input type="text"/>	Fișierul electronic există	<input type="checkbox"/>	Poate fi înregistrată	Da / Nu

Notă: dacă au fost definite mai multe calificări, adăugați o pagină suplimentară și completați-o corespunzător

Completați tabelul pentru fiecare calificare răspunzând cu da/nu

		CALIF1	CALIF2	CALIF3	CALIF4	CALIF5
Q1	Descrierea(ile) fiecărei calificări a/au fost realizate în conformitate cu cerințele metodologice?					
Q2	Nivelul calificării a fost stabilit în conformitate cu metodologia?					
Q3	Autorii au respectat regulile corecte de combinare?					
Q4	Verificatorul a ajuns la concluzia că documentele se conformează cerințelor?					

NOTE: Notați codurile unităților care au fost selectate pentru verificare metodologică aprofundată și completați tabelul în conformitate.

Codul unității				
Titlul se conformează cu cerințele metodologice				
Descrierea unității este realizată cu acuratețe				
Elementele de competență sunt adecvate				
Sunt descrise criteriile de realizare relevante				
A fost realizată specificarea contextului				
Metodele / tehnicile de evaluare propuse sunt aprobate				

Nota: dacă au fost studiate mai multe unități, adăugați o pagină suplimentară similară și completați-o în consecință

Semnătura:

Data:

Anexa 3.7: Lista de control a verificării metodologice

Această listă de control reprezintă un “memento” care să asigure faptul că verificarea metodologică a dosarului complet este realizată în conformitate cu metodologia și că toate aspectele sunt luate în calcul în mod corespunzător.

Lista de control nu recomandă o ordine fixă de realizare a verificării metodologice și abordează numai aspectele principale sub forma întrebărilor cărora trebuie să li se ofere răspuns ca parte a procesului de verificare metodologică.

Q1. Domeniul ocupațional a fost implicat în analiza ocupațională ?

Au fost utilizate surse de informații corespunzătoare, valide și credibile pentru completarea analizei ocupaționale; aceste surse includ:

- Experții din cadrul ariei ocupaționale respective (persoane care lucrează efectiv în domeniu și superiorii acestora);
- Organizații/instituții active în sectorul respectiv de activitate.
- Alte surse de informare sunt menționate;
- Este clară modalitatea de colectare a datelor și care a fost gradul de implicare al experților din domeniu.

Q2. Au fost folosite surse multiple și tehnici diferite pentru realizarea analizei ocupaționale?

Au fost folosite surse diferite, cum ar fi:

- Fișe de post;
- Manuale / instrucțiuni de lucru / legislația muncii;
- Analize deja existente înăuntrul/înrudite cu aria ocupațională care reprezintă obiectivul analizei;
- Documentație internațională de analiză ocupațională/standarde;
- Lucrătorii din domeniu și/sau superiorii acestora;
- Au fost implicate companii de renume în domeniu.

Au fost utilizate tehnici corespunzătoare de colectare a datelor, precum:

- Observație la locul de muncă;
- Interviuri (de grup);
- Chestionare (inclusiv analiză cantitativă);
- Analiza surselor relevante de documentare.

Q3. Analiza ocupațională a fost completată în conformitate cu cerințele?

Analiza ocupațională identifică corect următoarele aspecte cheie:

- Funcțiile majore;
- Nivelurile de responsabilitate pentru funcțiile majore;
- Descrierea contextului pentru funcțiile majore;
- Activitățile specifice pentru funcțiile majore;
- Rezultatele preconizate pentru activitățile specifice;
- Etaloanele calitative pentru rezultatele activităților;
- Deprinderile practice necesare pentru atingerea rezultatelor activităților;
- Cunoștințele teoretice necesare pentru atingerea rezultatelor activităților;
- Atitudinile necesare pentru atingerea rezultatelor activităților ?

Q4. Au fost descrise toate elementele necesare pentru standardul ocupațional?

- Pagina de titlu;
- Coperta interioară;
- Descrierea ocupației;
- Unitățile de competență;

Verificați constatările din raportul de verificare.

Q5. Toate elementele necesare ale standardului ocupațional au fost descrise în conformitate cu cerințele metodologice?

- Secțiunile generale sunt corect completate;
- Pagina de titlu;
- Coperta interioară;
- Descrierea ocupației;
- Unitățile de competență.

Verbele active sunt folosite în permanență, inclusiv în descrieri, unități, elemente și criterii.

Standardele ocupaționale sunt scrise într-un limbaj care poate fi ușor de înțeles de către persoanele care lucrează efectiv în cadrul ocupației.

Standardele ocupaționale sunt prezentate în formatul corect.

Este utilizat modelul “Format standard ocupațional”.

Standardele sunt prezentate în Word.

Fontul corect este utilizat (Times New Roman 12, cu caractere românești)

Q6. Descrierile fiecărei calificări au fost realizate în conformitate cu cerințele metodologice?

Prezentare generală a unităților obligatorii și opționale (incluzând indicarea corectă a naturii unităților – specifice, generale sau cheie);

Paginile următoare conțin elementele cerute:

- Descrierea scopului și motivației calificării;
- Descrierea cunoștințelor premergătoare solicitate/condițiilor de acces/rutei de progres;
- Explicarea regulilor calificării;
- Comparabilitatea internațională (dacă este cazul);
- Cerințele legislative specifice (dacă este cazul);
- Criteriile pentru autorizarea evaluatorilor (dacă este cazul).

Verificați constatările cuprinse în raportul de verificare.

Q7. Nivelul calificării a fost stabilit în conformitate cu metodologia?

Verificați modul de calcul;

Verificați constatările cuprinse în raportul de verificare.

Q8. Autorii au respectat regulile corecte de combinare?

Progresul este posibil în conformitate cu cerințele;

Combinățiile interzise nu au fost utilizate (dacă este cazul);

Combinățiile obligatorii au fost realizate (dacă este cazul);

Verificați constatările cuprinse în raportul de verificare.

Q9. Verificatorul a decis că documentele sunt conforme cu cerințele?

Verificați constatările cuprinse în raportul de verificare.

Q10. Dosarul a fost validat de către comitetul sectorial în conformitate cu cerințele?

Verificați raportul de validare.

Q11. Dosarul este complet?

Verificați conținutul dosarului în conformitate cu cerințele tipului de verificare metodologică ce trebuie întreprinsă.

Q12. Poate fi înregistrat standardul ocupațional?

Titlurile standardului ocupațional / calificărilor nu intră în conflict cu titluri deja existente în registru;

Titlurile sunt recunoscute în domeniul ocupațional respectiv (verificați raportul de validare);

Titlurile sunt recunoscute de către registru (COR).

Q13. Au fost prezentate toate fișierele electronice necesare?

Verificați fișierele necesare în conformitate cu specificațiile din ghidul pentru tipul de verificare metodologică ce trebuie întreprinsă;

Următoarele documente sunt prezentate în fișiere electronice separate;

- Analiza ocupațională;
- Standardul ocupațional;
- Unitățile (fiecare în parte);
- Calificarea/calificările (fiecare în parte).

Q14. Calificările pot fi înregistrate?

Titlurile calificărilor există;

Titlurile calificărilor nu intră în conflict cu descrierile calificărilor deja existente în registru.

Anexa 3.8. Fișă de feedback (verificare metodologică)

Sector

Denumirea standardului
ocupațional

Numele autorului principal:

Numărul de
telefon:

Numele verificatorului
principal:

Numărul de
telefon:

Feed back asupra analizei ocupaționale

Feed back asupra standardului ocupațional

Feedback asupra unităților

Feedback asupra calificării(lor) identificate

Notă: Utilizați fișe suplimentare dacă este necesar

Semnătura:

Data: