



Ghid pentru aplicarea metodologiei de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate (M2)

Introducere

Acest ghid a fost realizat pentru a veni în sprijinul elaborării și implementării cadrului metodologic necesar pentru elaborarea standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate. El reprezintă unul dintre rezultatele proiectului PHARE 2004 EuropeAid/121949/D/SV/RO.

Obiectivele cheie ale ghidului sunt următoarele:

- Să ofere îndrumare experților care elaborează sau revizuiesc standardele ocupaționale și calificările asociate.
- Să informeze angajatorii, organizațiile patronale, sindicatele, companiile, furnizorii de formare și asociațiile profesionale care sunt/doresc să fie implicate în elaborarea și revizuirea standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate.

Acest ghid explicitează metodologia de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate (M2), contribuie la îmbunătățirea cadrului metodologic de dezvoltare a calificărilor în România și conduce la dezvoltarea unui Cadru Național al Calificărilor (CNC), compatibil cu principiile Cadrului European al Calificărilor (EQF).

Acest ghid a fost revizuit pe baza rezultatelor procesului de implementare a proiectului (mai 2007 – noiembrie 2007). Acest proces a constat în realizarea unor analize ocupaționale și elaborarea unor standarde ocupaționale (ca bază pentru dezvoltarea de calificări) în patru sectoare economice. Acest ghid nu va mai fi actualizat pînă 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
Asistență Tehnică
Phare 2004 EuropeAid 121949 D/SV/RO
București, Octombrie, 2007

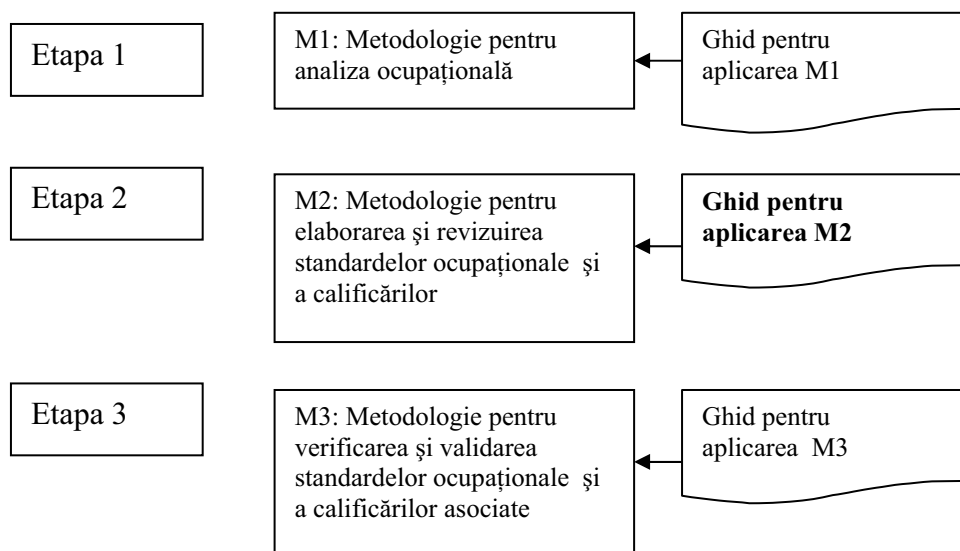
CUPRINS

Structura ghidului metodologic	3
CAPITOLUL 1: ELEMENTE DE BAZĂ ÎN ELABORAREA ȘI REVIZUIREA STANDARDELOR OCUPAȚIONALE ȘI A CALIFICĂRILOR ASOCIATE.	5
Ce sunt standardele ocupaționale?	5
Care sunt obiectivele elaborării standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate?	6
Înțelegerea procesului de elaborare și revizuire	7
Revizuirea finală a unităților de competență	7
Aplicarea regulilor de combinare pentru definirea calificărilor	7
Caracteristici ale procesului de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate.	7
CAPITOLUL 2: ETAPELE ȘI ACTIVITĂȚILE SPECIFICE PROCESULUI DE ELABORARE A STANDARDELOR OCUPAȚIONALE ȘI A CALIFICĂRILOR ASOCIATE	8
Etapa 2.1: Elaborarea standardelor ocupaționale	10
Activitatea 3: Identificarea unităților de competență	10
Activitatea 4: Stabilirea tipurilor de unități de competență.....	11
Activitatea 5: Identificarea elementelor de competență	13
Activitatea 6: Revizuirea structurii standardului ocupațional	14
Activitatea 7: Definirea unităților de competență	14
Activitatea 8: Descrierea unităților de competență (specifice ocupației).....	19
Activitatea 9: Revizuirea finală a unităților de competență (ale unui standard)	19
Etapa 2.2: Elaborarea calificărilor	20
Activitatea 10: Aplicarea regulilor de combinare pentru definirea calificărilor asociate unui standard ocupațional.....	20
Activitatea 11: Elaborarea calificărilor	22

Notă. În anumite secțiuni ale acestui ghid au fost utilizate elemente din metodologia TVET de dezvoltare și revizuire a unităților de competență. Compatibilizarea celor două abordări va conduce la crearea unui cadru unitar la nivel național.

Structura ghidului metodologic

În cadrul proiectului au fost dezvoltate ghiduri pentru fiecare metodologie componentă a cadrului, așa cum se poate vedea în figura de mai jos.



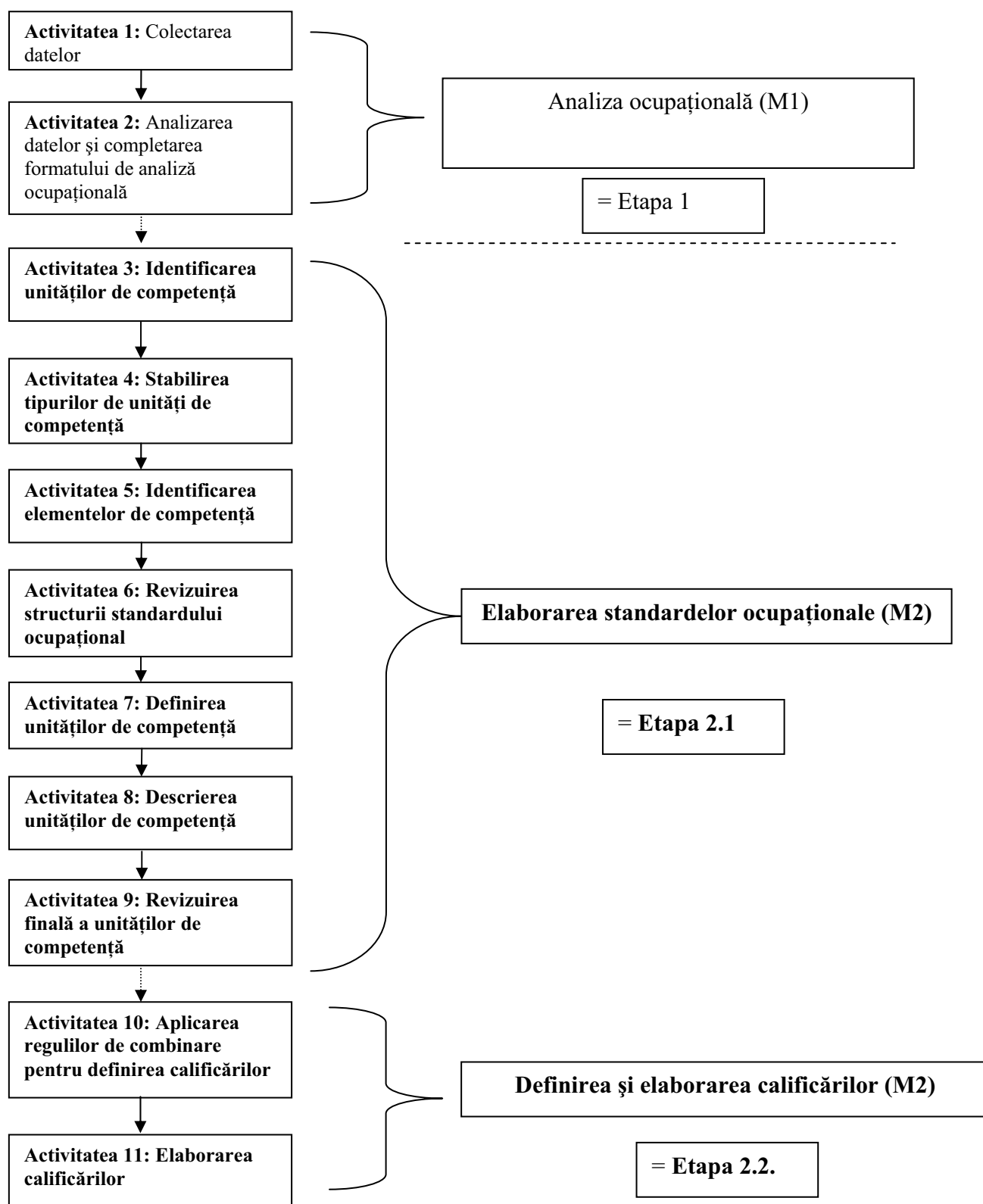
Acest ghid este structurat în același mod ca și celelalte ghiduri care vin în sprijinul implementării cadrului metodologic de dezvoltare a unui cadru național coerent al calificărilor.

Elaborarea standardelor ocupaționale și a calificărilor se realizează în etapa 2 și etapa 3 a procesului de elaborare a calificărilor.

CAPITOLUL 1 conține o scurtă introducere a procesului de elaborare a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate. Această introducere descrie obiectivele, modul de abordare și caracteristicile acestuia.

CAPITOLUL 2 conține o descriere mai detaliată a etapelor și activităților necesare elaborării standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate și facilitează aplicarea de către experții sectoriali a Metodologiei M2.

ETAPE ȘI ACTIVITĂȚI ALE PROCESULUI DE ELABORARE A STANDARDELOR OCUPAȚIONALE ȘI A CALIFICĂRILOR ASOCIATE



CAPITOLUL 1: ELEMENTE DE BAZĂ ÎN ELABORAREA ȘI REVIZUIREA STANDARDELOR OCUPAȚIONALE ȘI A CALIFICĂRILOR ASOCIATE.

Ce sunt standardele ocupaționale?

Standardele ocupaționale sunt documente care specifică ceea ce o persoană trebuie să cunoască și să fie capabilă să facă, pentru a fi considerată competentă la locul de muncă.

Aceste documente sunt denumite :

- **Standarde** deoarece definesc un reper de ordin calitativ general acceptat, care ia în considerare toate cerințele obligatorii specifice locului de muncă.
- **Ocupaționale** deoarece descriu rolurile și activitățile specifice unei ocupații.

Standardele ocupaționale se focalizează pe ceea ce trebuie să se realizeze pentru a atinge rezultatele așteptate într-o activitate profesională și nu pe modalitățile de obținere a acestora.

Standarde ocupaționale sunt declarații privind deprinderile practice, cunoștințele teoretice și capacitatea de înțelegere necesare unui individ pentru a îndeplini standardele cerute la angajare.

www.lsc.gov.uk
(Learnind and Skills Council UK)

Standardele ocupaționale definesc principalele roluri și responsabilități dintr-un domeniu de activitate. Ele oferă o descriere clară a ceea ce se așteaptă de la angajați pentru a avea o prestație bună la locul de muncă. Standardele ocupaționale cuprind o descriere detaliată a sarcinilor, cunoștințelor și aptitudinilor necesare pentru o prestație eficientă la locul de muncă, incluzând responsabilitățile legale.

www.skillsactive.com/training/standards
(UK Sector Skills Council for Active Leisure and Learning)

În contextul acestui ghid se va folosi o definiție a standardelor ocupaționale adoptată de ANC într-o etapă anterioară, foarte potrivită pentru elaborarea unui Cadru Național al Calificărilor. Definiția este următoarea:

Standardele ocupaționale sunt documente care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților specifice unei ocupații.

Formatul pentru descrierea unui standard ocupațional este prezentat în Anexa 2.1 a cadrului metodologic.

Ce sunt calificările?

Termenul *calificare* poate fi definit din perspectiva cadrului național al calificărilor astfel:

1. *un set unic de competențe*, exprimat în termeni de deprinderi, cunoștințe și atitudini necesare pentru realizarea cu succes a activităților cerute pe piața muncii și poate include unități de competențe (definite de Ministerul Educației). Aceste unități permit unei persoane o largă mobilitate trans-sectorială (unitățile de competență cheie) sau accesul la un nivel superior de educație și formare profesională (unități teoretice care fac parte din cerințele de intrare pentru un astfel de nivel). O calificare nu trebuie să conțină toate unitățile cuprinse într-un standard ocupațional. Comitetele sectoriale stabilesc care sunt competențele care alcătuiesc o calificare.
2. *un înscris oficial* eliberat de un organism autorizat care recunoaște faptul că o persoană a oferit toate dovezile de competență cerute pentru o calificare așa cum este explicitată la punctul 1.

Formatul descrierii unei calificări, așa cum a fost definită mai sus, este prezentat în Anexa 2.4 a cadrului metodologic.

Care sunt obiectivele elaborării standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate?

- elaborarea standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate ca bază pentru un Cadru Național al Calificărilor (CNC) coerent și transparent, atât pentru formarea profesională inițială, cât și pentru cea continuă.
- reformarea sistemului de formare și educație profesională (VET) din România, bazată pe standarde ocupaționale și calificările asociate, este menită să alinieze CNC la EQF.

Standardele ocupaționale pot fi folosite pentru :

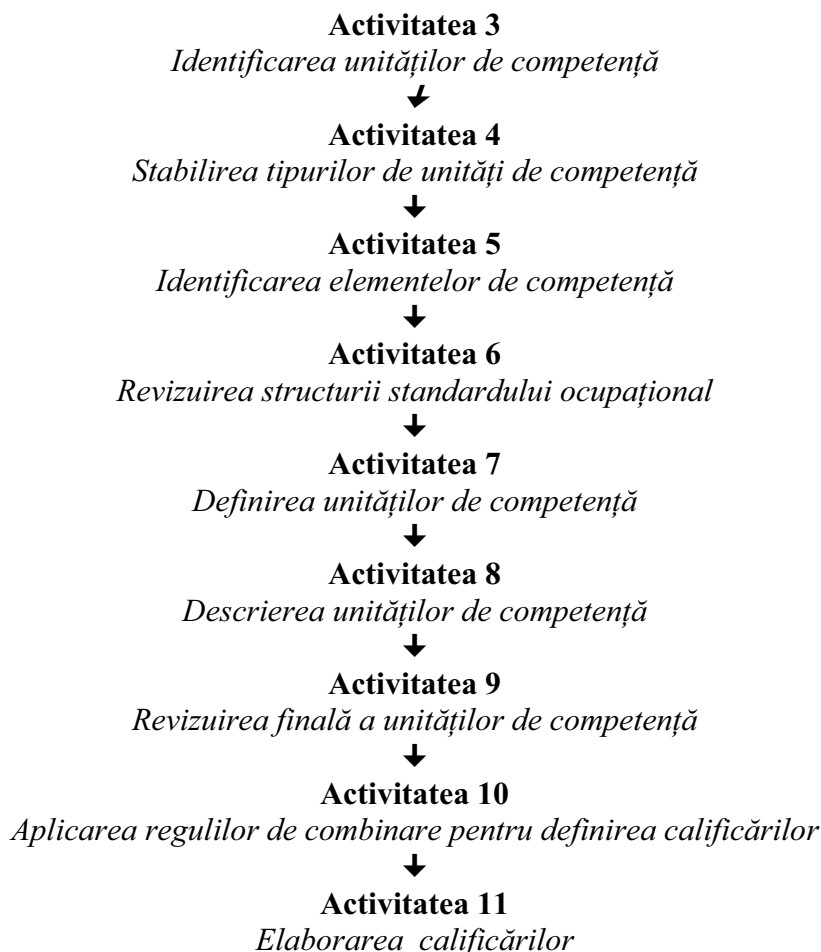
- elaborarea fișelor de post
- recrutarea personalului
- dezvoltarea unui sistem stimulativ de evaluare a angajaților
- dezvoltarea unui structuri pentru formarea și dezvoltarea profesională a angajaților
- stabilirea sistemelor de management al calității

Calificările pot fi folosite pentru :

- definirea competențele cerute la un loc de muncă
- identificarea competențelor pentru care dovezile de performanță cerute au fost acceptate
- informarea specialiștilor de pe piața muncii și a formării privind cerințele dintr-o arie ocupațională.
- elaborarea programelor de formare profesională

Înțelegerea procesului de elaborare și revizuire

Elaborarea standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate cuprinde următoarele activități cheie¹:



Caracteristici ale procesului de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate.

Un proces linear cu caracter iterativ.

Ceea ce presupune procesul de analiză ocupațională (vezi ghidul de aplicare a M1) se aplică și în cazul elaborării sau revizuirii de standarde ocupaționale și calificări asociate. Procesul, descris în activități distincte, clar definite, are un caracter iterativ.

Fiecare activitate realizată aduce informații suplimentare privind rezultatele procesului de elaborare și revizuire. Rezultatul analizei ocupaționale, odată validat de comitetele sectoriale, devine punctul de referință pentru elaborarea și revizuirea standardelor ocupaționale și a calificărilor asociate.

¹ Pașii prezentați sunt numerotați de la 3 la 11, deoarece pasul 1 și 2 au fost deja prezentați în Metodologia de analiză ocupațională (M1) și în ghidul de aplicare a M1.

Activitatea 6 (*Revizuirea structurii standardului ocupațional*) și activitatea 7 (*Definirea unităților de competență*) sunt activități cheie în cadrul procesului, pentru care trebuie investit suficient timp de analiză a rezultatelor, evitându-se astfel reluarea inutilă a unor activități care nu conduc la scopul propus.

Un proces cu opțiuni limitate

Deși formatul în care sunt prezentate componentele standardului ocupațional și ale calificărilor este unul standardizat, limbajul utilizat afectează direct modul în care cititorii vor înțelege informațiile transmise. Experții sectoriali, membrii echipelor care redactează standarde trebuie să fie conștienți că își pot înregistra analizele folosind termeni proprii, dar va fi necesar să folosească un limbaj clar, lipsit de ambiguități, care să nu creeze confuzii.

Deși uneori este necesară și creativitatea, redactorii trebuie să se înscrie, în general, în parametrii definiți de rezultatele analizei ocupaționale.

Dacă rezultatelor analizei ocupaționale nu permit îndeplinirea cerințelor calitative, este necesară informarea comitetului sectorial cu privire la modificările necesare.

Un rezultat obținut prin consens și cooperare.

Procesul de elaborare a calificărilor implică beneficiari care au, cel mai probabil, interese diferite. Angajatorii ar putea dori să încorporeze doar informații care au relevanță numai pentru domeniul lor de activitate, tehnicienii (cei care dețin ocupația respectivă) s-ar putea să dorească să evidențieze numai aspectele tehnice ale ocupației lor. Sarcina celor care elaborează standarde și calificări este aceea de a se asigura că există un acord cu privire la reprezentativitatea rezultatelor analizei ocupaționale și că activitatea lor se încadrează în limitele acestor rezultate.

CAPITOLUL 2: ETAPELE ȘI ACTIVITĂȚILE SPECIFICE PROCESULUI DE ELABORARE A STANDARDELOR OCUPAȚIONALE ȘI A CALIFICĂRILOR ASOCIATE

Procesul de elaborare a unui standard ocupațional (format: Anexa 2.1) este bazat pe informațiile colectate, analizate și înregistrate în **Etapa 1** – Analiza ocupațională, activitățile 1 și 2.

Elaborarea unui standard este facilitată de o analiză ocupațională realizată în conformitate cu Metodologia M1 și Ghidul asociat. După validarea de către comitetele sectoriale a analizei ocupaționale, elaborarea standardelor ocupaționale poate începe.

Înainte de a prezenta în detaliu procesul de dezvoltare a standardelor ocupaționale, trebuie să analizăm semnificațiile noțiunii de unitate de competență.

Ce înseamnă o unitate de competență?

Standardul ocupațional conține un număr de unități de competență care acoperă toate activitățile importante dintr-o ocupație. Standardul definește competențele necesare pentru a răspunde cu succes cerințelor pieței muncii.

Definiția unității de competență utilizată în acest cadru metodologic este:

Unitatea de competență definește o activitate importantă, specifică unei ocupații sau arii ocupaționale, care conduce la un rezultat concret ce poate fi evaluat și certificat. Unitatea este formată dintr-un grup de elemente de competență.

În TVET o unitate de competență este definită ca un ‘set coerent și explicit de rezultate ale învățării’. Persoanele implicate în elaborarea standardelor ocupaționale trebuie să privească ‘rezultatele învățării’ ca pe o declarație a ceea ce un cursant trebuie să cunoască, să înțeleagă, sau să fie capabil să facă, la sfârșitul unui program de formare corespunzător unei unități de competență.

Notă: În acest moment, descrierea unei unități de competență specifice unui standard ocupațional diferă ușor față de definiția unităților de competență întâlnită în TVET. Se așteaptă ca proiectul Phare multi-anual pentru Înfiinșarea Autorității Naționale a Calificărilor să armonizeze aceste definiții.

Rezultatele de învățare reprezintă un set de rezultate măsurabile în funcție de care se evaluează progresul și realizările unei persoane la sfârșitul unui proces de învățare.

Într-un standard ocupațional fiecare unitate de competență trebuie să includă următoarele elemente specifice (vezi Anexa 2.2):

- **titlu;**
- **elemente de competență:** un set coerent de rezultate cuantificabile;
- **criterii de realizare:** descrierea unor componente importante referitoare pentru realizarea cu succes a activităților la care se referă. Aceste componente se referă la:
 - *Deprinderi: ce trebuie o persoană să demonstreze că este capabilă să facă*
 - *Cunoștințe: ce trebuie o persoană să demonstreze că știe*
 - *Atitudini: ce tip de comportament trebuie o persoană să demonstreze.*

Aceste criterii de performanță permit evaluarea obiectivă a unei competențe dobândite.

- **gama de variabile:** descriu contextele și condițiilor în care sunt aplicate criteriile de realizare.
- **tehnici de evaluare recomandate:** metodele recomandate pentru a recunoaște dacă realizările cerute de rezultatele învățării au fost îndeplinite de un candidat.
- **nivel de responsabilitate:** o unitate poate avea unul dintre cele opt niveluri specificate de cadrul european al calificărilor (EQF). Nivelul este determinat de gradul de

autonomie și responsabilitate pe care o persoană competentă ar trebui să-l aibă în relație cu activitățile pe care le îndeplinește la locul de muncă (vezi Anexa 2.5).

- **număr de credite:** creditele vor fi alocate unei unități când se va finaliza discuția pe această temă la nivel european² și național. Pentru moment, acest aspect nu trebuie abordat.

Etapa 2.1: Elaborarea standardelor ocupaționale

Activitatea 3: Identificarea unităților de competență

Unitățile de competență se stabilesc pornind de la funcțiile majore identificate în analiza ocupațională. În general o funcție majoră stă la baza unei unități de competență. Dacă prin analizarea funcțiilor majore se constată că mai multe funcții majore au caracteristici similare (deprinderi, cunoștințe și atitudini) se poate defini o singură unitate de competență.

Exemplu:

Următoarele funcții majore pot rezulta din analiza ocupațională a tâmplarului:

Funcția majoră 1: Realizează tâmplărie de lemn pentru ferestre

Funcția majoră 2: Realizează scări de lemn

Funcția majoră 3: Realizează acoperișuri din lemn

Activitățile care sunt efectuate de tâmplar pentru a realiza aceste bunuri din lemn sunt diferite deoarece obiectele rezultate sunt diferite. În unele cazuri, pot fi necesare unelte diferite în obținerea acestor rezultate (de exemplu, precizia poate fi un element cheie într-o anumite operațiune, mai mult decât în alta). Cu toate acestea, tehnicile, uneltele și materialele sunt comune, indiferent de produsul finit. Deși gradul de dificultate al realizării acestor obiecte este diferit, toate sunt produsul muncii tâmplarului. În activitatea de identificare a unităților de competență, expertul poate ajunge la concluzia că funcțiile majore 1 și 2 ar trebui considerate ca o singură unitate. Excluderea funcției majore 3 poate fi motivată atât de faptul că tâmplarul face această activitate în cadrul unei echipe (măsurile de securitate în muncă având un rol mai important), precum și de faptul că precizia execuției și finisajele sunt mai puțin importante în comparație cu celelalte funcții majore.

În concluzie, redactorii pot identifica următoarele unități de competență:

Unitatea 1: Executarea tâmplăriei de lemn pentru ferestre, uși și scări

Unitatea 2: Realizarea acoperișurilor

Exemplul ilustrează că relația dintre funcțiile majore și unitățile de competență poate sau nu să fie de unu-la-unu.

În urma stabilirii acestei relații, se stabilesc titlurile unităților de competență, care trebuie:

² Numarul de credite va trebui stabilit cand aceasta problematica va fi clarificata ca urmare a elaborarii in dezbaterile ECVET la nivel european.

- Să reprezinte **concis** activitățile din unitatea respectivă, oferind oricui o idee clară despre ceea ce presupune aceasta. Se recomandă ca titlul unității de competență să fie exprimat în mai puțin de opt cuvinte.
- Să fie **de sine stătătoare**; cu alte cuvinte, să nu conțină titlul general al calificării, sau referiri la o altă unitate de competență.
- **Să nu conțină referiri la niveluri de responsabilitate** (de exemplu, nivel elementar, de bază, mediu, avansat, etc.), metode de evaluare sau alte detalii privind procesul de formare profesională.
- **Să nu conțină paranteze sau semne de punctuație**, decât în cazul în care acestea sunt absolut necesare pentru clarificare.

Dacă o unitate de competență nu este clar definită, rezultatele învățării asociate nu pot fi formulate corect.

Este important să rețineți că titlurile unităților de competență vor fi înscrise în suplimentul descriptiv al certificatelor și de aceea trebuie să fie clare, ușor de înțeles pentru orice persoană.

Structura standardului ocupațional este finalizată din punctul de vedere al identificării unităților de competență atunci când toate funcțiile majore au fost analizate.

Activitatea 4: Stabilirea tipurilor de unități de competență

Într-un standard ocupațional sunt definite următoarele tipuri de unități de competență:

1) Unități de competență cheie (fundamentale)

Unitățile de competență cheie definite în cadrul EQF, se referă la competențele transferabile între domeniile de activitate pentru a sprijini integrarea pe piața forței de muncă, incluziunea socială și învățarea pe parcursul întregii vieți. Competențele cheie sunt comune **tuturor** calificărilor pentru fiecare nivel de responsabilitate.

Aceste unități de competență cheie sunt :

- Comunicare în limba maternă
- Comunicare în limbi străine
- Competențe de bază în matematică, știință, tehnologie
- Competențe informatice
- Competența de învăța
- Competențe sociale și civică
- Competențe antreprenoriale
- Competența de exprimare culturală

NOTĂ: Definirea și elaborarea unităților de competență cheie reprezintă un proces în desfășurare. Din acest punct de vedere, metodologia M2 și acest ghid vor fi revizuite prin

proiectul Phare 2006. Până atunci, experții sectoriali trebuie doar să adune informații relevante privind competențele cheie din sectorul lor de activitate și să le transmită ANC într-un mod transparent.

Principalele probleme care rămân a fi soluționate la nivel național pentru ca procesul de definire a unităților de competență cheie să se finalizeze sunt următoarele:

- 1) Integrarea totală/parțială a competențelor cheie în unitățile de competență specifice sau generale.
- 2) Competențele cheie trebuie/nu trebuie să fie formulate la nivel sectorial și/sau nivel național (acordul CNDIPT)
- 3) Competențele cheie definite în EQF trebuie/nu trebuie preluate integral ca unități în CNC.
- 4) Implementarea competențelor cheie definite în EQF trebuie/nu trebuie să aibă loc ca o alternativă la implementarea competențelor cheie curente definite în România până în prezent.
- 5) Dacă ar trebui să prevaleze o abordare la nivel național sau sectorial.
- 6) Definirea unităților de competență cheie pentru fiecare nivel de responsabilitate.

Vor trebui constituite grupuri de lucru care să identifice soluții pentru toate aceste categorii de probleme.

2) Unitățile de competență generale

O unitate de competență generală se referă la deprinderi, cunoștințe și atitudini aplicabile unui grup de ocupații înrudite în cadrul unui domeniu ocupațional.

O unitate generală de competență poate fi definită astfel:

Un grup de elemente de competență asociate unor ocupații înrudite care aparțin aceleiași arii ocupaționale (de ex: aplicarea HCCP în restaurante, aplicarea normelor de sănătate și securitatea în muncă specifice fiecărui domeniu, etc)

Experții (sub)sectoriali trebuie să cadă de acord asupra unităților de competență generale necesare ocupațiilor înrudite, luând în considerare și nivelul de responsabilitate asociat. Acest proces trebuie să aibă loc în fiecare sector în timpul elaborării standardelor ocupaționale pentru a preveni suprapunerea muncii depuse la elaborarea unităților de competență generale necesare.

În aceste grupuri de lucru, experții sectoriali trebuie să analizeze informațiile colectate în analizele ocupaționale și să identifice eventualele suprapuneri sau elementele comune, în vederea stabilirii unităților de competență generale pe domeniu/subdomeniu.

De exemplu:

- Persoanele care desfășoară o activitate într-un anumit sector trebuie să respecte aceleași reguli de protecție a mediului, de sănătate și securitate în muncă etc.

- Persoanele care desfășoară o activitate într-un anumit sector trebuie să folosească aceleași proceduri/echipamente (ex.confirmarea primirii și înțelegerii mesajului în cadrul folosirii alfabetului NATO, utilizarea aceluiași tip de echipament de comunicare în transporturile feroviare).
- Persoanele care desfășoară o activitate într-un anumit sector trebuie să aplice aceleași proceduri în cazul unor situații de urgență (ex. evacuarea persoanelor în caz de incendiu în industria petro-chimică).

3) Unitățile de competență specifice

O unitate specifică de competență poate fi definită astfel:

Un grup de elemente de competență asociate unei singure ocupații .

Pentru stabilirea unităților specifice expertizii (sub)sectoriali selectează și analizează funcțiile majore care definesc activitățile importante, relevante numai pentru ocupația analizată.

Activitatea 5: Identificarea elementelor de competență

Elementele de competență pentru fiecare unitate sunt descrise pe baza informațiilor privind activitățile specifice cuprinse în analiza ocupațională. Ele se definesc ca activități necesare realizării cu succes a activității descrise în unitatea de competență și trebuie:

- Să fie relevante pentru unitatea de competență din care fac parte
- Să exprime activități care presupun aplicarea de deprinderi și cunoștințe
- Să fie descrise astfel încât permită evaluarea
- Să fie definite printr-un verb activ
- Să se refere la contexte clar definite
- Să fie declarații concise
- Să fie corelate între ele într-o succesiune logică

Elementele de competență descriu activitățile specifice pentru îndeplinirea activității definite de unitatea de competență.

Acestea sunt descrise clar prin utilizarea de verbe active (șlefuieste, sortează, planifică, organizează, etc.) care presupun activități ce se pot desfășura în contextele cerute de ocupație.

Numai activitățile specifice din analiza ocupațională care necesită pentru realizarea lor importante cunoștințe, deprinderi și atitudini pot deveni elemente de competență.

Verbele selectate trebuie să fie corespunzătoare nivelului de responsabilitate. De exemplu *identifică* și *înțelege* sunt mai potrivite pentru nivelul 1, în timp ce *explică*, *analizează* și *evaluează* sunt mult mai potrivite pentru nivelele superioare.

Elementele de competență se exprimă în afirmații scurte și concise și nu conțin detalii privind reperele calitative asociate activităților descrise sau a rezultatelor acestora.

Nu este impus un anumit număr de elemente de competență pentru descrierea unei unități.

Se recomandă ca o unitate de competență să conțină 3-5 elemente de competență.

Este esențială ordonarea elementelor de competență într-o succesiune logică și corelarea lor cu titlul unității evitând repetarea sau suprapunerea acestora.

Activitatea 6: Revizuirea structurii standardului ocupațional

După identificarea funcțiilor majore, stabilirea unităților și descrierea elementelor de competență, urmează revizuirea standardului ocupațional, pentru asigurarea coerenței dintre unitățile și elementele de competență. Revizuirea structurii va facilita parcurgerea cu succes a activităților rămase în proces, fiind astfel posibilă depistarea și rectificarea unor eventuale neconcordanțe.

Activitatea 7: Definirea unităților de competență

Definirea criteriilor de realizare

Criteriile de realizare pot fi definite ca fiind:

„Descrierea elementelor semnificative ale rezultatelor de succes, formulată printr-o propoziție de evaluare, care permite efectuarea unei aprecieri în ceea ce privește realizarea sau nerealizarea competenței”. (sursa: Partea III, Acordul tripartit)

În cadrul metodologic din care face parte și acest ghid este utilizată următoarea definiție a criteriilor de realizare:

„Repere calitative asociate îndeplinirii cu succes a activităților descrise în elementele de competență sau a rezultatelor asociate acestora.” (sursa: Partea III, Acordul tripartit)

La elaborarea criteriilor de realizare trebuie să se țină seama de:

- Criteriile de realizare nu trebuie să descrie activități / metode de evaluare.
- Criteriile de realizare pentru deprinderi trebuie să reflecte rezultatul activității descrise de element și specifică etalonul calitativ asociat acestuia/acesteia, conform analizei ocupaționale.
- Criteriile de realizare trebuie să cuprindă etaloane calitative corespunzătoare tuturor contextelor în care activitatea se poate desfășura .
- Elaborarea criteriilor de realizare trebuie să permită ca unitatea de competență să fie evaluată utilizând o gamă largă de strategii de evaluare (ex: mediu de muncă real sau simulat)
- Criteriile de realizare nu trebuie să facă referiri concrete la norme de muncă (de timp sau de produs, care diferă de la o companie la alta)
- Criteriile de realizare se definesc pentru **deprinderi practice, cunoștințe cerute și atitudini necesare.**
 - Criteriile de realizare pentru deprinderi conțin etaloane calitative referitoare la norme, proceduri, standarde și sunt asociate fiecărui element de competență în parte.
 - Criteriile de realizare pentru cunoștințe se elaborează pentru unitatea de competență ca un întreg și trebuie să conțină numai cunoștințele necesare pentru realizarea activității descrise de unitate.

- Criteriile de realizare pentru atitudini se elaborează pentru întreaga unitate de competență și conțin etaloane calitative privind modul în care o persoană își îndeplinește activitățile descrise în unitatea de competență

Dacă nu sunteți siguri de volumul detaliilor introduse, puneți-vă următoarea întrebare: “criteriile de realizare utilizate în evaluarea unității de competență pentru care acestea au fost elaborate , furnizează suficiente dovezi unui evaluator pentru a realiza o evaluare corectă?”

Atenție!

Criteriile de realizare trebuie să conțină suficiente detalii pentru a permite oricărei persoane să înțeleagă care este nivelul calitativ cerut în realizarea activității descrise de unitatea de competență.

Totodată aceste criterii sunt utilizate de către toate persoanele implicate în evaluarea unității de competență (evaluatori, verificatori interni și externi) pentru a hotărî dacă dovezile prezentate de un candidat sunt suficiente.

Criteriile de realizare permit stabilirea metodelor de evaluare care vor fi utilizate pentru a culege dovezile de competență.

Exemplu

Următorul exemplu ilustrează modul de definire a criteriilor de realizare.

Presupunem că într-o ocupație unitatea de competență intitulată “pregătirea materiei prime” are 5 elemente de competență.

În primul rând vom analiza modul în care sunt descrise criteriile de realizare corespunzătoare deprinderilor specifice acestei unități.

Unitate de competență: Pregătirea materiei prime

Elemente de competență	Criteriile de realizare pentru deprinderile practice necesare
1. Sortarea materiei prime	1.1. Materia primă este sortată în conformitate cu norme de igienă specifice pentru produse. 1.2. Materia primă este sortată în funcție de caracteristicile tehnice și modul ei de utilizare.
2. Depozitarea materiei prime	2.1. Materia primă este depozitată în condiții corespunzătoare caracteristicilor ei tehnice. 2.2. Materia primă este depozitată astfel încât să fie ușor accesibilă.
3. Înregistrarea eventualelor neconformități	3.1. Neconformitățile sunt înregistrate corespunzător în registru.

4. Depozitarea deșeurilor survenite în urma sortării	4.1. Deșeurile survenite în urma sortării sunt depozitate în spații închise. 4.2. Măsurile pentru prevenirea contaminării materiei prime sunt luate conform normelor specifice.
5. Îndepărtarea deșeurilor	5.1. Deșeurile depozitate sunt transportate în conformitate cu normele pentru îndepărtarea deșeurilor.

În continuare vom analiza modul în care sunt descrise criteriile de realizare pentru cunoștințele corespunzătoare derulării activității descrise în unitatea de competență.

Este puțin probabil ca toate cunoștințele să fi fost identificate în analiza ocupațională. De aceea este important să acordăm o mare atenție definirii criteriilor de realizare din punctul de vedere al cunoștințelor corespunzătoare derulării activității descrise în unitatea de competență.

Rezistați tentației de a adăuga cunoștințe care, din punctul dumneavoastră de vedere, sunt importante.

*Numai **cunoștințele esențiale pentru realizarea activității descrisă de o unitate** trebuie incluse în definirea criteriilor de realizare din punct de vedere al cunoștințelor.*

Cunoștințele pe baza cărora o persoană poate avea acces la un nivel superior de educație și formare profesională nu sunt necesare pentru realizarea activității descrisă de o unitate dintr-un standard ocupațional și deci nu vor fi luate în considerare la elaborarea criteriilor de realizare din punct de vedere al cunoștințelor.

Criterii de realizare pentru cunoștințele cerute	Criterii de realizare pentru atitudinile necesare
<p>Persoana supusă evaluării demonstrează că știe și înțelege:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Categoriile de materii prime corespunzătoare ocupației; • Normele de igienă aplicabile în ocupație; • Condițiile de depozitare corespunzătoare materiilor prime utilizate; • Tehnicile de depozitare, adecvate pentru categoriile de materii prime utilizate; • Tehnicile de depozitare a materiilor prime, corespunzătoare cerințelor specificate pe ambalaje-etichete; 	<ul style="list-style-type: none"> • Sortarea materiilor prime se face cu responsabilitate; • Depozitarea materiilor prime se face cu atenție, în condiții de siguranță; • Materiile prime neconforme sunt înregistrate corect; • Îndepărtarea deșeurilor se face cu promptitudine; • Tehnicile de depozitare sunt respectate cu rigurozitate.

<ul style="list-style-type: none"> • Măsurile generale de prevenire a contaminării, specifice domeniului ocupațional; • Măsurile de prevenire a contaminării specifice categoriilor de materii prime utilizate; • Semnele de avertizare adecvate, utilizate în caz de contaminare; • Normele pentru îndepărtarea deșeurilor, specifice tipurilor de deșeuri; • Procedurile adecvate de eliminare a apei reziduale. 	
---	--

Notă

Tabelul de mai sus prezintă exemple privind definirea criteriilor de realizare referitoare la cunoștințele cerute și atitudinile necesare îndeplinirii cu succes a activității descrisă într-o unitate de competență .

Etalonul calitativ referitor la cunoștințe se constituie, în general, prin particularizarea normelor, procedurilor, standardelor de la nivel de domeniu/arie ocupațională specifică ocupației.

Etalonul calitativ privind atitudinile necesare reprezintă, de fapt, modul în care o persoană realizează activitățile descrise în unitatea de competență (corect, cu atenție, cu responsabilitate cu promptitudine, cu rigurozitate etc.)

Criteriile de realizare, definite ca mai sus, sunt prezentate în formatul unei unități (vezi Anexa 2.2).

Descrierea gamei de variabile

Gama de variabile descrie caracteristicile contextelor specifice în care se pot desfășura activitățile descrise într-o unitate de competență, cum ar fi variate situații/ condiții/ circumstanțe.

gama de variabile poate specifica:

- 1) Locații diferite de desfășurare a activităților
- 2) Tipuri de echipamente și materialele folosite
- 3) Situații de risc (dacă este cazul)
- 4) Orice altă informație esențială care are o influență majoră asupra realizării cu succes a activităților descrise în unitatea de competență.

Tehnici de evaluare recomandate

Recomandarea tehnicilor de evaluare adecvate este o parte integrantă în dezvoltarea unei unități de competență.

Scopul evaluării este de a recunoaște și certifica dacă o persoană deține competențele specifice unei ocupații/calificări .

Evaluarea unei competențe este procesul de verificare ,dacă un candidat este capabil să realizeze activitatea specificată într-o unitate de competență, la nivelul calitativ stabilit de standardul ocupațional.

Verificarea se face prin compararea dovezilor de competență produse de candidat, cu etaloanele calitative specificate în criteriile de realizare.

Dovezile de competență se obțin prin aplicarea unor tehnici de evaluare cum ar fi :

- Observare directă în condiții de muncă reale
- Demonstrație structurată (în condiții de muncă simulate)
- Test oral
- Test scris
- Proiect
- Rapoarte din partea altor persoane
- Portofoliu de dovezi (realizări anterioare)

Stabilirea tehnicilor de evaluare se bazează pe răspunsul la următoarele întrebări :

- *În ce context are loc evaluarea de competențe?*

Este de preferat ca evaluarea să aibă loc în condiții reale de muncă dar, dacă acest lucru nu este posibil, atunci evaluarea se poate realiza condiții de muncă simulate.

Evaluarea în condiții reale de muncă are avantajul că poate acoperii o gamă mai largă de situații/ condiții/ circumstanțe .

- *Ce tehnici de evaluare trebuie folosite pentru a obține dovezile necesare pentru a putea evalua o anumite competență?*

Pentru a obține cât mai multe dovezi necesare evaluării unei competențe așa cum este ea definită în acest cadru metodologic, se recomandă combinarea tehnicilor de evaluare .

Alegerea lor trebuie să se facă astfel încât să permită obținerea a cât mai multor de dovezi de competență pentru a putea evalua competența ca un întreg și nu ca un fragment din aceasta.

Nu uitați!

O evaluare integrată are mai multă valoare decât suma unui set de evaluări parțiale (a unor cunoștințe sau deprinderi practice).

Prin combinarea acestor tehnici se urmărește utilizarea resurselor de timp și financiare necesare unui proces de evaluare într-un mod cât mai eficient posibil.

Nota

Cunoștințele teoretice pot fi evaluate într-o manieră integrată (concomitent cu evaluarea deprinderilor practice) dacă tehnicile alese permit culegerea dovezilor necesare.Dacă evaluarea cunoștințelor teoretice nu poate avea loc concomitent cu evaluarea deprinderilor practice, atunci acestea pot fi evaluate separat.

Determinarea nivelului de responsabilitate

Nivelul de responsabilitate se stabilește pentru fiecare unitate de competență în conformitate cu descriptorii de nivel definiți la nivel european prin analizarea nivelurilor de responsabilitate alocate activităților descrise de funcțiile majore în analiza ocupațională.

Nivelul de responsabilitate este determinat de gradul de autonomie și responsabilitate pe care o persoană competentă îl are în relație cu activitățile pe care le îndeplinește la locul de muncă. Conform Cadrului European al Calificărilor, sunt definite 8 niveluri de responsabilitate. Alinierea Cadrului Național de Calificare la EQF a avut ca rezultat adoptarea descriptorilor de nivel EQF (vezi Anexa 2.5).

Nota. Descriptorii de nivel, așa cum sunt definiți în prezent, ar putea să includă în viitor și alte elemente de referință cum ar fi cunoștințe, complexitate, transferabilitate etc.

Activitatea 8: Descrierea unităților de competență (specifice ocupației)

După definirea conținutului tuturor unităților de competență se vor elabora descrierile fiecărei unități și respectiv descrierea generală a ocupației în conformitate cu informațiile cuprinse în unitățile de competențe.

Descrierea unității de competență face referiri concise privind informațiile conținute de aceasta. Exemplu: *Unitatea cuprinde cunoștințele și deprinderile necesare îndeplinirii cu succes a activităților (elemente de competență), contextul în care se desfășoară acestea (gama de variabile), etalonul calitativ (criteriile de realizare) etc.*

Descrierea generală a ocupației trebuie să prezinte contextele în care aceasta se poate desfășura (companie mică sau mare, sectoarele de activitate relevante, în cazul ocupațiilor trans-sectoriale etc.), informații privind procesul de lucru, activități importante specifice și alte date relevante.

Activitatea 9: Revizuirea finală a unităților de competență (ale unui standard ocupațional)

Echipa de elaborare a standardului ocupațional trebuie să realizeze o analiză finală a acestuia, după realizarea tuturor activităților descrise anterior. Această activitate presupune o verificare de ansamblu a conținutului standardului din perspectiva metodologică, în formatul stabilit (Anexa 2.1), precum și din perspectiva transferării tuturor informațiilor menționate în analiza ocupațională.

Etapa 2.2: Elaborarea calificărilor

Activitatea 10: Aplicarea regulilor de combinare pentru definirea calificărilor asociate unui standard ocupațional

Informațiile cuprinse în *standardul ocupațional* vor permite experților din sectoare să aleagă toate variantele posibile de definire de calificări asociate unei ocupații /arii ocupaționale care permit persoanelor calificate găsirea unui loc de muncă.

Regulile de combinare sunt folosite pentru a defini aceste calificări în detaliu. Aceste reguli vor fi elaborate la nivel de comitet sectorial cu sprijinul Autorității Naționale pentru Calificări .

Aceste *reguli de combinare* trebuie să fie fundamentate pe următoarele principii:

- 1) Calificările reflectă nevoile pieței de muncă;
- 2) Calificările sunt aprobate de asociații profesionale, Confederații patronale și sindicale reprezentative la nivel de sector sau subsector;
- 3) O persoana care deține o calificare definită de aceste reguli va avea o perspectivă reală și legală de angajabilitate;
- 4) Aplicarea acestor reguli nu trebuie să conducă la calificări care reflectă nevoile unei singure companii și care nu oferă perspective de progres viitor atât pe orizontală cât și pe verticală pe piața muncii.
- 5) Regulile de combinare permit alegerea unităților de competență care pot fi combinate pentru a defini calificările cerute pe piața muncii
- 6) Regulile de combinare identifică și combinațiile unităților de competență interzise, dacă este cazul

Cei care stabilesc regulile de combinare trebuie să răspundă la următoarele întrebări:

- 1) Câte unități trebuie să fie incluse într-o calificare?
- 2) O calificare trebuie să includă și alte elemente, ce nu apar în analiza ocupațională sau în standardul ocupațional?
- 3) Cine decide răspunsul la întrebările anterioare?

Există trei niveluri de decizie cu privire la combinarea unităților de competență în cadrul calificărilor.

- A. La nivelul Autorităților Naționale. Indiferent de nevoile unui anumit sector, este posibil ca din rațiuni economice sau din cerințe impuse de politicile sociale, anumite caracteristici să se aplice tuturor calificărilor sau anumitor grupuri de calificări. Față de metodologiile și criteriile stabilite de Autoritatea Națională pentru Calificări, și alte Autorități Naționale pot promova anumite cerințe, reduse ca număr și clar formulate. Exemplele se pot referi la: dimensiunea minimă a unei calificări sau includerea anumitor unități de competență obligatorii.

- B. La nivelul sectorului. Comitetele sectoriale sunt principalele autorități de decizie. La acest nivel atenția trebuie acordată cerințelor pentru o ocupație și atractivității rutelor pe care viitorii participanți la programele de formare le vor urma. De ex: comitetul sectorial stabilește care sunt unitățile specifice pentru a se defini o calificare și care sunt unitățile cheie sau generale necesare.
- C. La nivel local. Deși furnizorii de formare și școlile nu sunt implicați în definirea calificărilor și înregistrarea lor în Registrul Național, aceste instituții au libertatea de a decide calificările pentru care oferă angajatorilor și forței de muncă locale formare profesională. În cazurile în care calificările conțin unități opționale, atât furnizorul cât și participantul la formare pot alege o anumită rută de formare.

Notă: Tema regulilor de combinare este foarte complexă. În cadrul acestui ghid sunt oferite numai informații de bază. Alte informații utile sunt cuprinse în anexa 2.3 dar nu au fost disponibile pentru participanții la proiectul Phare 2004. Recomandăm ca aceste informații să fie utilizate în următoarele proiecte Phare pentru ”Înființarea ANC” cât și în proiectele Phare de dezvoltare calificări în TVET.

Exemple de reguli de combinare:

1	Fiecare calificare de nivelul 1 și 2 trebuie să conțină un minimum de 4 unități de competență care să includă cel puțin: 2 unități de competență cheie; 1 unitate de competență generală; 1 unitate de competență specifică.
2	Nici o calificare nu poate să aibă unități de competență specifice care descriu aceleași funcții majore pe niveluri diferite .
3	Orice calificare de nivelul 1 și 2 trebuie să permită accesul la cel puțin o rută de progres orizontală și una verticală.
4	Orice calificare de nivel 3 sau mai sus, trebuie să ofere acces la cel puțin o rută de progres pe orizontală.
5	Numărul minim de unități de competență pentru o calificare la nivelul 3 este de 3 unități de competență, incluzând cel puțin o unitate de competență generală.
6	Toate calificările trebuie să conțină cel puțin o unitate de competență opțională.
7	Regulile de selectarea a unităților opționale pentru o calificare, sunt alese și corespund nivelului calificării.
8	Nivelul unei calificari este determinat doar de nivelul unităților obligatorii dintr-o calificare conform Metodologiei pentru determinarea nivelului calificărilor.
9	Fiecare calificare la nivel 3 sau mai sus, presupune prezența tuturor competențelor cheie de nivel 1.

Regulile de combinare trebuie:

- Să aibă un caracter general
- Să se aplice tuturor calificărilor din sector
- Să se bazeze pe acordul deplin al celor implicați în stabilirea acestora
- Să fie scrise și puse la dispoziția Autorității Naționale pentru calificări, care va folosi aceste reguli pentru verificarea metodologică.

Regulile de combinare dezvoltate ca în exemplul de mai sus, vor permite cursanților să aleagă unități cu legătură între ele care să conducă la obținerea unui set coerent de competențe interrelaționate.

Odată ce au fost stabilite regulile de combinare, acestea pot fi aplicate de către experții sectoriali și de către cei care elaborează calificările pentru a face propuneri de calificări. Aceste propuneri pentru noi calificări sunt prezentate comitetului sectorial pentru validare (vezi M3).

Propunerea pentru o nouă calificare trebuie să conțină cel puțin următoarele elemente:

- Lista unităților de competență obligatorii și opționale necesare pentru acea calificare.
Unitățile obligatorii sunt acelea a căror număr de credite trebuie să fie realizat de un cursant pentru obținerea certificatului de calificare.
Nu există un număr maxim sau minim de unități obligatorii .
Notă: O unitate proiectată ca obligatorie pentru o anumită calificare, poate desigur să fie opțională pentru o altă calificare; obligativitatea nu este o caracteristică intrinsecă unei unități.

Unitățile opționale (la alegere)

Nu există un număr limită de unități de competență opționale într-o calificare. Comitetul sectorial va stabili unități opționale care permit accesul la o paletă mai largă de calificări .

- Motivația
Motivația constă într-o descriere a nevoilor care au fost identificate pe piața muncii pentru a propune calificarea.

Exemplu: În domeniul petro-chimic și industriile conexe a apărut o nouă cerință ocupațională pe baza alinierii la o reglementare europeană. În țară există 800 de platforme industriale în care acest tip de profesionist este cerut de 4 ani. Estimările oficiale arată că este nevoie de cel puțin 2500 de profesioniști în acest domeniu.

- Condiții de acces
Oferiți - dacă este cazul - o descriere scurtă despre condițiile de acces (cunoștințe prealabile, experiența și/sau calificare anterioară etc.)

Activitatea 11: Elaborarea calificărilor

Elaborarea calificărilor cuprinde două elemente :

1) Determinarea nivelului calificării:

Lista conținând unitățile de competență care formează calificarea este folosită pentru determinarea nivelului calificării. Din aceasta listă (pagina de introducere în calificare, vedeți

mai jos) doar unitățile de competență obligatorii și generale sunt folosite pentru determinarea nivelului.

Titlul calificării		Cod	
<i>EXEMPLU: Supraveghetor birou de relații cu clienții</i>		Va fi completat de Autoritatea Națională a Calificărilor	
Nivel de calificare			
Obligatorii (unități specifice)	cod	Nivel	Credite
Coordonează munca cu privire la relațiile cu clienții		4	Vor fi stabilite la o data ulterioară bazat pe rezultatele dezbaterilor lanivel European și pe opțiunile politicilor românești în aceasta privință.
Contribuie la controlarea resurselor fizice		3	
Creează relații de muncă eficiente.		4	
Face față cu succes normelor de sănătate și securitate a muncii.		4	
Obligatorii (unități generale)			
Rezolvă problemele clienților		2	
Este interfața pentru clienții care intră în unitate.		3	
Obligatorii (unități cheie)			
antreprenariat		3	
Unități opționale			
(selectați 3 unități și folosiți cel puțin una din fiecare subset: 1 subset pentru personalul unității, un subset pentru servicii)			
Conduce echipe de lucru		3	
Evaluează personalul		2	
Concepe programul angajaților		2	
Identifică servicii noi		4	
Revizuieste serviciile existente		3	
Evaluează serviciile		2	

Folosiți doar aceste unități pentru a defini nivelul calificării.

Exemplu de regulă pentru selectarea unităților opționale

În exemplul de mai sus nivelul a 6 unități este luat în considerare pentru a determina nivelul calificării. Aceasta determinare este realizată pornind de la următorul calcul matematic:

- 1) Calculați media nivelurilor celor 6 unități (în acest caz $20/6=3,3$)
- 2) identificați nivelul cel mai ridicat (in acest caz 4)
- 3) Calculați media rezultatelor obținute în etapele anterioare ($(4 + 3,3)/2 = 3,65$)
- 4) rotunjiți ultimul rezultat pentru a obține nivelul (în acest caz 3,65 devine nivelul 4)

Acest exemplu ilustrează faptul că:

- Dacă ar fi fost folosită valoarea medie nivelul de calificare ar fi fost stabilit la 3;
- Dacă ar fi fost folosită valoarea cea mai ridicată, nivelul rezultat ar fi fost mai mare decât nivelul unităților cheie sau opționale .

Nota. 1. Unitățile cheie și cele opționale sunt omise din această ecuației deoarece acest lucru ar putea duce la nivele diferite pentru un set de calificări bazate pe același standard ocupațional.

Nota. 2. Revizuirea principiilor de determinare a nivelului va avea loc la finalul programului Phare Multi-Anual pentru Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări (Phare 2006).

2) Completarea formatului calificării:

Completarea *formatului calificării* se realizează printr-o descriere sintetică a următoarelor aspecte:

- **Scopul și motivația calificării**

Stabilirea scopului și a motivației calificării se bazează pe descrierea ocupației din standardul ocupațional. Dacă o calificare conține unități opționale, acest fapt va avea probabil o influență asupra descrierii.

- **Cunoștințe necesare în prealabil/condiții de acces/ruta de progres**

Acestea reprezintă indicații privind condițiile de acces (cunoștințe care se presupune că trebuie să fie dobândite anterior, experiența la locul de munca și/sau calificări anterioare). Se pot descrie posibilitățile de progres în carieră, luându-se în considerare cerințele, așa cum au fost cuprinse în regulile de combinare.

- **Explicarea regulilor calificării în relație cu unitățile de competență**

În acest moment această secțiune nu poate fi completată în totalitate. Acest lucru se datorează faptului că acestea se corelează cu alocarea de credite iar dezbaterea asupra creditelor nu a fost încă finalizată la nivel european și național.

Persoanele care elaborează calificări ar trebui în acest moment doar să menționeze dacă o persoană poate obține un certificat de calificare (recunoscut de sector la nivelul național) în cazul în care aceasta nu întrunește în întregime cerințele calificării respective.

- **Comparabilitate internațională (dacă este cazul)**

Dacă structura calificării se bazează pe convenții recunoscute internațional, acest lucru ar trebui precizat, deoarece va oferi posibilitatea ca certificatele persoanelor calificate să fie recunoscute și internațional, mărindu-se astfel posibilitățile de evoluție în carieră.

- **Cerințe legislative specifice (dacă este cazul).**

Această informație trebuie preluată din standardul ocupațional.

- **Documente eliberate de Organisme de reglementare (dacă este cazul)**

Unele unități de competență din cadrul unei calificări se bazează pe anumite cerințe legislative sau norme speciale pentru o activitate (de exemplu, norme de sănătate și protecție în muncă pentru sudori, carnet de conducere pentru șoferii de autobuz/camion etc). În astfel de cazuri evaluarea competențelor poate fi efectuată doar de evaluatori autorizați.