



Establishment of National Authority for Qualifications

Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC)

Phare 2006 EuropeAid 12458 /D/SER/RO

CNFPA

Ghid de aplicare a metodologiei de analiză ocupatională (M1)

CUPRINS

CAPITOLUL 1: INTRODUCERE	3
Ce reprezintă analiza ocupațională?	4
Metode de analiză ocupațională	4
Caracteristicile procesului de analiză ocupațională	5
CAPITOLUL 2: ANALIZA OCUPAȚIONALĂ	6
Activitatea 1: Colectarea informațiilor despre aria ocupațională	6
Activitatea 2: Analizarea informațiilor colectate și completarea formatului de analiză ocupațională	8
Analizarea informațiilor colectate	8
1 Identificarea funcțiilor majore	8
2 Identificarea activităților specifice și a rezultatelor acestora	10
3 Identificarea etaloanelor calitative	10
4. Identificarea deprinderilor practice, a cunoștințelor și atitudinilor	10
5 Identificarea nivelului de responsabilitate	11
6 Contextul	12
Organizarea datelor rezultate din analiza ocupațională	12
Verificarea datelor	13
Anexa 1.1: Informații suplimentare de ansamblu	14
Anexa 1.2: Protocol de observare	16
Anexa 1.3: Chestionarul de interviu structurat pentru analiza ocupațională	19
Anexa 1.4: Avantajele și dezavantajele tehnicilor și surselor de culegere a datelor	21
Anexa 1.5: Tabel pentru organizarea datelor din analiza ocupațională	25
Anexa 1.6: Un exemplu de analiză ocupațională	26

CAPITOLUL 1: INTRODUCERE

Proiectul Phare 2006 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări” are ca obiectiv, revizuirea cadrului metodologic pentru dezvoltarea, revizuirea și certificarea calificărilor, precum și creșterea capacității instituționale a CNFPA, în calitate sa de Autoritate Națională pentru Calificări și a Comitetelor sectoriale, în scopul creării Cadrului Național al Calificărilor.

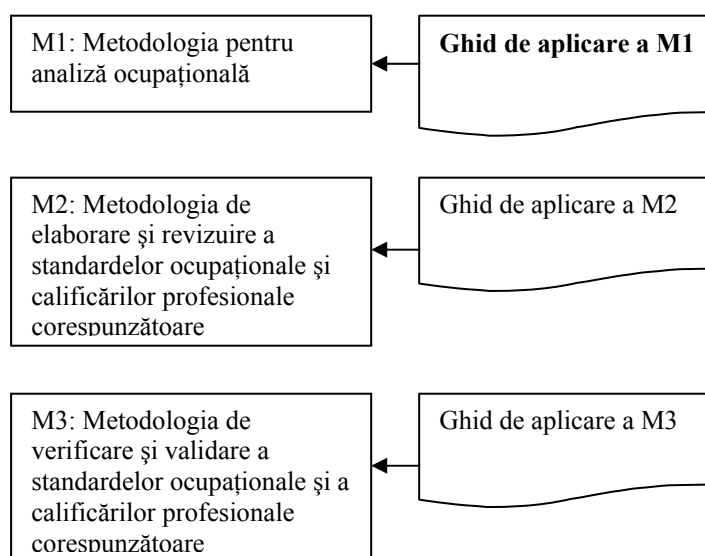
Acest ghid a fost redactat pentru a sprijini implementarea cadrului metodologic revizuit pentru dezvoltarea de calificări în România. El reprezintă unul dintre rezultatele proiectului PHARE 2006 EuropeAid/12458/D/SER/RO.

Obiectivele principale ale acestui ghid sunt următoarele:

- Să ofere îndrumare experților care realizează o analiză ocupațională.
- Să informeze angajatorii, organizațiile patronale și sindicale, companiile, furnizorii de formare și asociațiile profesionale care sunt, sau doresc să fie implicate în realizarea de analize ocupaționale.

Acest ghid explicitează metodologia de analiză ocupațională (M1), 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).

În cadrul proiectului a fost dezvoltat un cadru metodologic pentru elaborarea, verificarea și validarea standardelor ocupaționale și a calificărilor corespunzătoare, cu structura 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.

Ce reprezintă analiza ocupațională?

Acest ghid reprezintă un instrument de lucru pentru realizarea analizei ocupaționale, corespunzătoare unei arii ocupaționale, conform metodologiei M1.

Analiza ocupațională reprezintă prima etapă a procesului de elaborare a standardelor ocupaționale și urmărește colectarea informațiilor dintr-o arie ocupațională în vederea definirii competențelor din această arie.. Aceste standarde sunt folosite la definirea calificărilor profesionale.

Datele rezultate în urma unei analize ocupaționale pot fi utilizate pentru:

- identificarea deprinderilor necesare practicării unei calificări profesionale;
- elaborarea fișelor de post;
- planificarea și rezolvarea de probleme la locul de muncă;
- elaborarea de standarde ocupaționale și calificări profesionale corespunzătoare.

Analiza ocupațională este un proces de investigare și documentare în cadrul căruia, utilizând diferite metode de colectare a datelor, se identifică toate responsabilitățile importante specifice unei arii ocupaționale în vederea definirii competențelor necesare pentru îndeplinirea acestora.

Metode de analiză ocupațională

Este important de subliniat faptul că există abordări diferite pentru realizarea unei analize ocupaționale. Cele mai des utilizate metode¹ sunt:

- Analiza funcțională
- DACUM

Analiza funcțională identifică activitățile de muncă, *independent de metodele* utilizate pentru îndeplinirea acestora. În loc să descrie în detaliu pașii procesului de muncă, această analiză se focalizează pe responsabilitățile importante și rezultatele acestora.

DACUM (o prescurtare pentru **dezvoltarea unui curriculum**) reprezintă o metodă de analiză sistematică a unui loc de muncă care identifică toate sarcinile specifice necesare realizării cu succes a responsabilităților principale. DACUM nu este o metodă care urmărește definirea de competențe profesionale, fiind focalizată în primul rând pe dezvoltarea programelor de formare.

Procesul de analiza ocupațională descris în acest Ghid de aplicare a metodologiei M1, combină elemente din metodele de analiză funcțională și DACUM pentru a valorifica avantajele ambelor tehnici. Analiza ocupațională presupune următoarele activități distincte:

¹ Mai multe informații despre cele două metode pot fi obținute prin accesarea unor website-uri specializate, a căror adrese sunt prezentate în anexa 1.1 a acestui ghid (vezi www.cinterfor.org.uy și www.dacum.org).

Activitatea 1

Colectarea informațiilor despre o arie ocupațională



Activitatea 2

Analizarea și prezentarea informațiilor colectate într-un format care să faciliteze redactarea standardelor ocupaționale pentru aria ocupațională respectivă

Caracteristicile procesului de analiză ocupațională

Procesul de analiză ocupațională este un proces linear cu caracter repetitiv.

Analiza ocupațională cuprinde două activități generale distincte, fiecare dintre ele având activități specifice, care oferă treptat informații experților și factorilor interesați despre rezultatul analizei. Rezultatul se conturează pe măsură ce procesul de analiză se apropie de final.

Pe parcursul desfășurării procesului de analiză ocupațională, experții pot constata că tehnicile alese pentru colectarea și analiza datelor nu sunt suficiente pentru a avea o descriere clară și completă a unei arii ocupaționale. În această situație este necesară colectarea de informații suplimentare.

Completarea formatului de analiză ocupațională poate să conducă la anumite schimbări în definirea funcțiilor majore sau activităților specifice cât și la o reorganizare a datelor (parțială sau completă).

Procesul de analiză ocupațională este caracterizat de libertate deplină de alegere.

Experții au o deplină libertate de alegere în ceea ce privește selectarea unei tehnici de colectare a datelor sau de alegerea surselor.

Este obligatoriu ca specificațiile în privința formatului și modul în care trebuie descrise elementele analizei să fie respectate.

Procesul de analiză ocupațională conduce la un rezultat obținut prin consens și cooperare.

Procesul general de colectare a informațiilor și de elaborare a analizei ocupaționale trebuie să implice toți factorii interesați în dezvoltarea de calificări, fiecare având interese diferite. Angajatorii ar putea să dorească includerea unor date care sunt relevante nevoilor specifice propriilor companii. Angajații pot fi interesați să se pună accentul numai pe aspectele practice ale ariei ocupaționale. Sarcina experților care realizează analiza ocupațională este de a asigura un echilibru între aceste nevoi diferite pentru a crea un cadru în care părțile implicate să poată ajunge la consens.

Implicarea comitetelor sectoriale este deosebit de importantă în această etapă, întrucât ele pot îndruma specialiștii către companii reprezentative din domeniu sau pot oferi informații de pe piața muncii despre caracteristicile ariei ocupaționale.

Rețineți: o arie ocupațională se relaționează cu un grup de ocupații care au caracteristici tehnice/economice/sociale similare și același grad de autonomie și responsabilitate.

Spre exemplu, în sectorul construcțiilor există o arie ocupațională „Zidari” în interiorul căreia se află ocupațiile: zidar pietrar, zidar tencuitor, zidar coșuri, zidar șamotor, zidar roșar-tencuitor, zidar restaurator etc. În domeniul serviciilor de securitate există o arie ocupațională denumită „Agenți de pază și protecție” în care intră ocupațiile: agent securitate, agent control acces, agent securitate incintă, agent intervenție pază și ordine, agent gardă de corp, agent transport valori, agent conducător câini de serviciu etc.

CAPITOLUL 2: ACTIVITĂȚILE SPECIFICE REALIZĂRII ANALIZEI OCUPAȚIONALE

Activitatea 1: Colectarea informațiilor despre aria ocupațională

Procesul de colectare a informațiilor trebuie să înceapă cu studierea și analiza standardelor ocupaționale/standardelor de pregătire profesională corespunzătoare domeniului respectiv de activitate, atunci când acestea există. O atenție deosebită trebuie acordată profilelor ocupaționale, deoarece acestea oferă informații detaliate despre sarcinile principale, contextul muncii, nivelul de educație, cunoștințe, deprinderi și aptitudini necesare individului, precum și perspectiva pe piața muncii.

Informații suplimentare privind profilele ocupaționale pot fi accesate pe www.mmuncii.ro.

Informații despre standardele ocupaționale și standardele de pregătire profesională se găsesc prin accesarea site-urilor din Anexa 1.1 a acestui ghid.

De exemplu, Autoritatea pentru Calificări și Curriculum (QCA) din Marea Britanie utilizează în special ca metode de colectare de informații chestionarul și interviul focalizat de grup. Deși ambele metode prezintă numeroase avantaje, nu trebuie utilizate exclusiv, deoarece există și alte metode care pot oferi informații relevante privind activitățile de muncă.

Alegerea metodelor de colectare a datelor trebuie să țină cont de:

- **timpul** disponibil
- **competențele** persoanei care realizează analiza
- **sursele** de colectare a informațiilor și posibilitatea de accesare a acestora
- **tipul activității** care este analizată.

Timpul – Observarea directă prin vizite de teren reprezintă un punct de plecare adecvat, oferind o imagine de ansamblu a ariei ocupaționale. Aceasta nu oferă însă, posibilitatea observării unei întregi arii ocupaționale cu minuțiozitate, într-un interval de timp limitat. Pot exista constrângeri de timp, atât pentru persoana care realizează analiza, cât și pentru

persoanele care oferă informațiile. Pentru utilizarea la maximum a timpului disponibil, persoana care realizează analiza trebuie să-și dezvolte abilitățile de management al timpului.

Competențele persoanei care realizează analiza – Este recomandat ca autorul analizei să dețină cunoștințe relevante despre aria ocupațională respectivă și contextele de muncă relaționate acesteia, dobândite printr-o experiență personală directă în activitatea respectivă. Experiența personală în domeniu îi poate permite alegerea celor mai bune metode și surse de culegere a informațiilor. La fel de importantă este capacitatea efectivă de obținere a unui volum suficient de informații diverse și corecte care să acopere toate situațiile de practicare a ocupațiilor de interes.

Sursele de colectare a informațiilor și posibilitatea de accesare a acestora – Pentru a asigura credibilitatea, validitatea și obiectivitatea informațiilor culese, se utilizează mai multe surse relevante, identificate cu consultarea partenerilor sociali reprezentativi în domeniu. Astfel informațiile obținute sunt relevante pentru întregul sector și nu numai pentru o anumită organizație din cadrul acestuia.

Tipul activității care este analizată – Metodele utilizate pentru colectarea informațiilor trebuie selectate astfel încât să corespundă caracteristicilor activității. De exemplu, pentru activitățile care presupun interacțiunea directă cu clientul, observarea directă e cea mai relevantă metodă de colectare de date. În cazul altor arii ocupaționale, de exemplu în realizarea de tuneluri cu aer comprimat sau curățarea azbestului, trebuie luate în considerare riscuri la adresa sănătății sau protecția muncii.

Cele mai utilizate metode de colectare a informațiilor includ:

- Observarea (vezi Anexa 1.2: Exemplu de fișă de observare)
- Studiarea fișelor de post
- Interviuri individuale (vezi Anexa 1.3: Exemplu de grilă de interviu structurat)
- Interviuri de grup/ateliere de lucru
- Chestionare
- Reuniuni de lucru ale experților/conferințe
- Analizarea standardelor existente.

Informații suplimentare privind metodele de mai sus, avantajele și dezavantajele acestora, pot fi accesate în Anexa 1.4

Pe lângă metodele formale recunoscute, o abordare informală, mai ales în stadiile preliminare ale analizei, poate familiariza analistul cu aria ocupațională și îi facilitează elaborarea unei strategii eficiente de colectare a datelor. De exemplu, discuțiile informale pot asigura accesul la persoane cu experiență sau personal de conducere și din departamentul de resurse umane. Aceste surse sunt foarte importante pentru obținerea datelor necesare, deși există și limitări privind gradul de aplicabilitate al informațiilor provenite de la nivelurile superioare de conducere, deoarece persoanele care realizează efectiv munca au de obicei o imagine mai bună și realistă în legătură cu ceea ce presupune respectivul loc de muncă.

Activitatea 2: Analizarea informațiilor colectate și completarea formatului de analiză ocupațională

Analizarea informațiilor colectate

Procesul de analiză presupune definirea și descrierea următoarelor elemente principale:

- Funcții majore
- Activități specifice fiecărei funcții majore
- Rezultate ale activităților
- Etaloane calitative
- Deprinderi practice
- Cunoștințe teoretice
- Atitudini specifice
- Niveluri de responsabilitate
- Contextele în care se pot desfășura funcțiile majore/activitățile specifice

1. Identificarea funcțiilor majore

O funcție majoră este un set coerent de “activități importante”, care au un rezultat măsurabil, evaluabil și care este asociat anumitor responsabilități. În general, o funcție majoră are o aplicabilitate largă și poate fi descrisă ca “*un grup de activități sau sarcini*” cu următoarele caracteristici:

- Sunt generice, în sensul că nu sunt specifice anumitor tehnologii sau amplasamente
- Necesită cunoștințe teoretice și deprinderi practice
- Sunt relevante pentru aria ocupațională

O funcție majoră bine descrisă are toate aceste caracteristici și nu reprezintă doar o procedură, o sarcină sau un grup de cunoștințe teoretice.

Identificarea corectă a funcțiilor majore este foarte importantă pentru elaborarea standardelor ocupaționale, deoarece prin analizarea lor se obțin toate informațiile necesare descrierii unităților de competență.

Funcțiile majore trebuie să fie redactate cu mare atenție, deoarece erorile apărute în această etapă se vor propaga mai departe în procesul de elaborare a standardelor ocupaționale.

Aspecte esențiale în identificarea funcțiilor majore

Pentru identificarea funcțiilor majore, aria ocupațională trebuie să fie analizată ca un întreg.

Puncte cheie	Criterii
Dimensiunea funcției majore	<ul style="list-style-type: none"> • Activitatea descrisă de funcția majoră nu trebuie să fie nici prea complexă, nici prea simplă. • Complexitatea activității este dată de nivelul de cunoștințe și deprinderi practice necesare realizării acesteia. <p>O întrebare cheie în determinarea “limitelor” unei funcții majore este: <u>Activitatea este utilă și poate fi evaluată și certificată?”</u></p> <p>Exemplu: “<i>Construiește poduri</i>” este o activitate mult prea amplă, deoarece sunt dificil de identificat deprinderile practice și cunoștințele teoretice care trebuie să-i fie recunoscute unei persoane în acest domeniu. “<i>Bate cuie</i>” este o activitate prea simplă și este prea puțin valoroasă pentru a fi recunoscută unei persoane ca și competență.</p>
Transferabilitatea funcției majore	<ul style="list-style-type: none"> • Activitatea descrisă de funcția majoră, trebuie să se poată desfășura într-o gamă largă de contexte

Funcțiile majore trebuie scrise sub formă de declarații concise, utilizând **verbe de acțiune în formă substantivizată**, ca de exemplu:

- *Ridicarea lucrărilor complexe de zidărie*
- *Aprovizionarea cu materii prime*
- *Recoltarea culturilor de câmp*
- *Aplicarea procedurilor de control al calității*
- *Prepararea nuanțelor cernelurilor pentru tipar*
- *Planificarea itinerariilor turistice*
- *Instalarea sistemelor tehnice de securitate*
- *Curățarea utilajelor*
- *Organizarea activităților proprii la locul de muncă*

Numărul funcțiilor majore este influențat de varietatea și complexitatea ariei ocupaționale.

Caracteristicile cheie ale unei funcții majore bine definite sunt:

- Relevanță pentru aria ocupațională;
- Transferabilitate dintr-un context de muncă în altul;
- Integrare de cunoștințe și deprinderi practice.

Prin analizarea unei funcții majore se identifică:

- Activitățile specifice funcției respective
- Rezultatele asociate
- Etalonul calitativ al acestora

- Deprinderile practice
- Cunoștințe teoretice
- Atitudinile specifice funcției
- Nivelul de responsabilitate
- Contextele în care se desfășoară funcția identificată

2. Identificarea activităților specifice și a rezultatelor acestora

După identificarea funcțiilor majore, următorul pas îl reprezintă identificarea activităților specifice fiecărei funcții. Acestea sunt definite pornind de la următoarele întrebări:

- *Ce face persoana pentru a îndeplini activitatea descrisă de funcția majoră?*
- *Care sunt **rezultatele** acestor activități?*

Rezultatul activității poate fi un produs sau un serviciu.

De obicei o activitate specifică bine definită are un singur rezultat. Există, însă, și cazuri când o activitate specifică poate avea mai multe rezultate.

3. Identificarea etaloanelor calitative

Etaloanele calitative asociate rezultatelor reprezintă nivelul minim de calitate acceptat pe piața muncii.

Etaloanele calitative asociate rezultatelor se pot referi la norme, proceduri, standardele de calitate ale produselor sau serviciilor și trebuie să indice cât de bine realizează o persoană activitatea specifică respectivă. Etalonul trebuie să fie formulat:

- **Clar** din punct de vedere al înțelesului
- **Concis și la obiect**
- **Măsurabil**
- **Realizabil**

Retineti: Etalonul calitativ trebuie să fie măsurabil, realist și aplicabil în toate contextele în care activitatea respectivă se poate desfășura.

4. Identificarea deprinderilor practice, a cunoștințelor și atitudinilor

După stabilirea etaloanelor calitative asociate rezultatelor și activităților specifice se trece la identificarea sistematică a deprinderilor practice, cunoștințelor teoretice, și atitudinilor necesare îndeplinirii cu succes a activității descrise de funcția majoră. Acestea trebuie definite astfel:

Deprinderi practice	Sunt identificate prin întrebarea: <i>Ce trebuie să fie capabil să facă?</i> (de exemplu, <i>capacitatea de a folosi ustensile și echipamente de lucru, măsură și control, capacitatea de a identifica cu operativitate defectele etc.</i>)
Cunoștințe	Sunt identificate prin întrebarea: <i>Ce trebuie să știe ?</i> (de exemplu, <i>proceduri tehnologice, caracteristici ale echipamentelor și materialelor utilizate, noțiuni de electronică, legislația specifică cu privire la..., norme privind protecția mediului etc.</i>)
Atitudini	Sunt identificate prin întrebarea: <i>Cum trebuie realizate activitățile specifice?</i> (de exemplu, <i>cu atenție, responsabilitate, rigurozitate, profesionalism, meticulozitate etc.</i>)

5. Identificarea nivelului de responsabilitate

Un alt element ce trebuie determinat în cazul analizei ocupaționale se referă la nivelul de responsabilitate. Acest nivel este stabilit pentru fiecare funcție majoră, luând în considerare toate datele colectate anterior și în concordanță cu descriptorii de nivel stabiliți la nivel european.

Descriptorii de nivel EQF se referă la:

1. Responsabilitate: de la o responsabilitate limitată pentru rezultatele activității unei persoane (îndeaproape supravegheate) la responsabilitatea pentru o activitate de coordonare a unei echipe (management).
2. Complexitatea sarcinii sau baza de cunoaștere: de la executarea prestabilită a unor sarcini specificate în detaliu, conform unor proceduri explicite, la combinarea diferitelor proceduri, cunoștințe și derivarea unor noi date cu privire la modul în care pot fi rezolvate/ abordate anumite sarcini.
3. Răspunsul la schimbare: de la medii în care sunt întâlnite puține variații la situații în care schimbările sunt imprevizibile, până la acelea în care persoana care lucrează, se adaptează rapid la schimbările în mediu.

Descriptorii pentru cele opt niveluri din Cadrul European al Calificărilor (EQF) sunt prezentați în următorul tabel:

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	Persoana își asumă responsabilitatea pentru îndeplinirea sarcinilor și își adaptează propriul comportament la circumstanțe în cursul rezolvării problemelor
Nivel 4	Persoana își exercită organizarea activităților proprii în cadrul dictat de contextele de muncă care sunt previzibile, de obicei, 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	Persoana 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 cele ale celorlalți.
Nivel 6	Persoana 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	Persoana 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	Persoana 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 Cadrului European al Calificărilor pentru formarea de-a lungul întregii vieți (document UE 14478/06)*

6. Contextul

Pentru a încheia o analiză ocupațională trebuie specificate diferitele contexte în care activitățile definite de funcțiile majore se pot realiza, cum ar fi:

- Locația specifică în care activitățile sunt realizate (în spațiu închis, în aer liber, în subteran, la înălțime, etc.)
- Condiții specifice instituției/companiei
- Tipuri de clienți
- Tipuri de echipamente și instrumente
- Tipuri de materiale
- Condiții specifice de mediu (umiditate, vizibilitate redusă, îngheț, vânt, precipitații, temperaturi înalte etc)

Organizarea datelor rezultate din analiza ocupațională

După analizarea datelor, informația trebuie să fie organizată sistematic într-un format standard care permite:

- Verificarea datelor colectate
- Elaborarea standardului ocupațional

- Actualizarea informațiilor în relație cu noi cerințe ale pieței muncii.

Pentru înregistrarea datelor analizei ocupaționale, trebuie utilizat tabelul din Anexa 1.5

Verificarea datelor

Verificarea datelor se realizează de către un specialist cu experiență de muncă relevantă în domeniu/ sector, de preferat de către o persoană cu experiență în analiza ocupațională, înainte de începerea procesului de scriere a standardului. Rolul verificatorului este de a clarifica cu autorul analizei ocupaționale următoarele aspecte:

- De ce anumite surse nu au fost utilizate?
- Corectitudinea informațiilor conținute de analiză din perspectiva cunoștințelor și experienței celui care verifică în respectiva arie ocupațională.
- Procedurile stabilite în prealabil (cu comitetul sectorial) au fost corect urmate?

Verificarea trebuie să includă următoarele probleme specifice:

- Descrierea funcțiilor majore este logică
- Activitățile specifice sunt corect identificate
- Responsabilitățile sunt corect identificate și descrise
- Au fost încorporate proceduri de lucru relevante
- Au fost descrise rezultate relevante
- Au fost descrise corect etaloanele calitative
- Descrierea deprinderilor practice, cunoștințelor teoretice și atitudinilor necesare este corectă
- Nivelul de responsabilitate este corect definit

Anexa 1.1: Informații suplimentare de ansamblu

www.cnfpa.ro

Lista standardelor ocupaționale și standardelor de pregătire profesională din România.

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://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/ocestd.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 elaborare de curriculum și calificări, formare și suport pentru profesori și examinatori, mediu de examinare, testare, notare și evaluare, certificare
www.ssda.org.uk	Agenția de Dezvoltare a Consiliilor Sectoriale (SSDA)	Organism public responsabil pentru finanțarea, sprijinirea și monitorizarea rețelei de Consilii sectoriale profesionale (SSC)
www.qualified-education.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	Agenția 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: Fișă de observare

Data vizitei:

Numele companiei				
Ocupația observată				
Persoana de contact				Date de contact Telefon: E-mail:
Responsabilitate majoră (funcție majoră deținută la locul de muncă)				
Activități principale observate (activități specifice ocupației practicate)	Denumirea activității specifice 1	Denumirea activității specifice 2	Denumirea activității specifice 3	Denumirea activității specifice 4 etc...
Gradul de autonomie	Pentru activitatea 1	Pentru activitatea 2	Pentru activitatea 3	Pentru activitatea 4 etc...
Activitatea este desfășurată individual ?				
Activitatea este realizată cu ajutorul colegilor ?				
Există supraveghere directă ? - permanentă - în anumite situații				
Ce face efectiv lucrătorul?				
Care este rezultatul obținut (produs sau serviciu)				
Ce echipamente, instrumente de lucru se folosesc?				
Unde se desfășoară activitatea? (locația, amplasarea,				

mediul de lucru etc.)				
În ce contexte se desfășoară activitatea în cadrul companiei? (situații/circumstanțe de lucru diverse etc.)				
Frecvența și durata activității				

NOTĂ: pentru fiecare funcție majoră (rol esențial, responsabilitate relevantă) deținută la locul de muncă, se completează câte un tabel separat însoțit de comentariile prezentate în cele ce urmează.

Activități importante care sunt parte a ocupației dar nu au fost observate direct:

- 5.....
6.....
7.....
8.....

Tabel centralizator privind ocupația observată

Ce se realizează?	Care este rezultatul ?	Activitate realizată individual/ împreună cu colegii/ sub supraveghere directă	Contexte de desfășurare
Activitatea 1			
Activitatea 2			
Activitatea 3			
Activitatea 4			
Etc.			

Abilități, capacități personale necesare practicantului ocupației pentru desfășurarea activităților (persoana dovedește capacitate de....; abilitățile observate sunt...)

-
.....
.....
.....
.....

Atitudini sesizate pe parcursul observării activităților

-
.....
.....

Note și comentarii referitoare la procesul de observare.

1. Comentarii din partea persoanelor observate, explicații oferite observatorilor

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

2. Comentarii aparținând observatorului

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

3. Comentarii aparținând altor specialiști din cadrul companiei (șefi de echipe, de compartimente, coordonatori direcți, specialiști din cadrul compartimentului de resurse umane etc.)

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

Observație: analiza ocupațională este etapa cea mai importantă din cadrul procesului de elaborare a standardelor ocupaționale și a calificărilor corespunzătoare. Pentru oferirea unei imagini corecte și cuprinzătoare privind aria ocupațională abordată este esențial să se culeagă informații consistente, diverse și reale privind fiecare ocupație în parte și să se aibă în vedere toate contextele în care respectivele ocupații se practică la nivel național, nu doar în cadrul unei singure companii, în interiorul unui număr restrâns de organizații, sau într-o zonă geografică limitată.

Anexa 1.3: Grilă interviu structurat pentru analiza ocupațională

Data interviului
Numele companiei și locul în care se desfășoară interviul
Ocupația investigată
Numele și prenumele interlocutorului
Poziția în cadrul companiei (practicant al ocupației, coordonator direct, funcție de conducere, angajat al compartimentului de resurse umane etc.) Se va specifica cu exactitate denumirea funcției/ poziției în cadrul companiei
Datele de contact ale interlocutorului (telefon, e-mail)
Vă rugăm să specificați care sunt activitățile pe care le desfășurați în mod curent la locul de muncă
Vă rugăm să enumerați activitățile cele mai importante pentru ocupația dumneavoastră (aveți în vedere volumul de timp consumat pentru realizarea acestora, însemnătatea în ansamblul ocupației, relevanța pentru ocupația practică)
Încercați să denumiți generic, 4 responsabilități esențiale pe care le aveți la locul de muncă
Dintre activitățile deja enumerate, pe care le puteți grupa împreună astfel încât să duceți la bun sfârșit prima responsabilitate majoră la care v-ați referit? (se denumește responsabilitatea nr. 1 denumită anterior și se recapitulează activitățile specifice considerate importante de către interlocutor)
Mai sunt și alte activități importante pe care le desfășurați în cadrul acestei responsabilități?
Care este rezultatul fiecărei activități ? (produs sau serviciu)
Vă rugăm să vă gândiți la fiecare activitate în parte și să încercați să explicați ce înseamnă să o faceți bine, la nivelul așteptărilor companiei? (Ce aveți în vedere? În funcție de ce anume desfășurați activitățile, pe ce bază, în conformitate cu ce ?)
Ce instrumente, echipamente, scule, unelte și materiale folosiți?
În ce constau procesele de lucru caracteristice activităților?
Cu ce persoane lucrați împreună sau colaborați pentru desfășurarea activităților?
Dacă este cazul, precizați care dintre activități se desfășoară în condiții foarte variabile, de imprevizibilitate și necesită decizii și intervenție rapidă.
Cine ia decizii în situații neprevăzute?
Unde se desfășoară fiecare activitate în parte?
Ce condiții speciale de lucru sunt necesare?
Ce deprinderi și abilități personale sunt necesare pentru a realiza activitățile la care ne referim?
Ce cunoștințe teoretice vă sunt necesare pentru a putea face față cerințelor de la locul de muncă? Ce anume trebuie să știți pentru a desfășura activitățile la care v-ați referit?
Ce atitudini considerați că sunt importante în ocupația dumneavoastră?
Cum sunt evaluate rezultatele muncii dumneavoastră?
etc....
Se continuă interviul după aceeași schemă pentru fiecare dintre responsabilitățile esențiale precizate de interlocutor (funcții majore, roluri importante la locul de muncă)
Pe lângă activitățile strict legate de specificul ocupației dumneavoastră, ce alte activități desfășurați în mod curent?
Protecție a mediului.....Aplicarea normelor de securitate în muncă.....Prevenirea incendiilor.....Organizarea locului de muncă.....Organizarea activității proprii/ a altor persoane.....Asigurarea condițiilor de igienă..... Aplicarea procedurilor de calitate.....etc.

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/ supervizori 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 • Interviuurile de grup, atelierele 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"> • Interviuurile 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 corespunzătoare 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

Tabel pentru organizarea datelor din analiza ocupațională

Funcția majoră	Denumirea activității specifice	Rezultatul asociat	Etaloane calitative	Deprinderi practice	Cunoștințe teoretice	Atitudini	Nivel de responsabilitate	Context
1.....	Activitatea specifică 1.1							
							
	Activitatea specifică 1.n							
2.....								
.....								
n.....								

ANEXA 1.6

Un exemplu de analiză ocupațională pentru o funcție majoră din aria ocupațională **Tehnician sunet** din sectorul de activitate “ Mass media, edituri și tipografii”:

TEHNICIAN SUNET (Calificări: TEREN, EMISIE, POSTPROCESARE ȘI CAR)

Sectorul: **MASS-MEDIA, EDITURI ȘI TIPOGRAFII**

Realizată de către: **CRISTINA ANTON – redactor la Societatea Română de Televiziune – expert sectorial – Comitetul sectorial Mass-media, edituri și tipografii**

SURSE PRIMARE UTILIZATE:

Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Filmări Teren – Marius Ionel Stanciu, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Filmări Teren – Valentin Bartolomeu, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Filmări Teren – Cătălin Putineanu, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Filmări Teren – Ionuț Popescu, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Tehnic de Studiouri, Emisie – Aura Fărcuțiu, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Tehnic de Studiouri, Emisie – Mihai Zaharia, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Tehnic de Care – Dan Guinea, tehnician sunet
Societatea Română de Televiziune - Producție TV – Serviciul Artistic – Viorel Popescu, operator imagine
Realitatea TV – Laborator Engineering – Nicolae Doru Baros, tehnician sunet
Realitatea TV – Laborator engineering – Cristian Mihai Muntean, tehnician sunet

Tehnici de colectare a datelor: Studiul fișelor de post de la SRTV, Realitatea TV și internaționale din UK, S.U.A
Documentație existentă referitoare la subiect
Internet
Observare directă
Chestionare
Interviu de grup și individual

COD:

Denumire Analiză Ocupațională: AO_TEHNICIAN SUNET_00
Data elaborării: februarie 2009
Data preconizării pentru revizuire: martie 2011

Funcția majoră	Denumirea activității specifice	Rezultatul asociat	Etaloane calitative	Deprinderi practice	Cunoștințe teoretice	Atitudini	Nivel de responsabilitate	Context
3. REALIZAREA SUNETULUI	3.1 Captează sunetul	Sunet captat	Sunetul este captat: - având în vedere asigurarea cerințelor de calitate - în funcție de tipul de emisiune și cerințele tehnice care decurg din scenariu - conform regulilor de funcționare și captare a aparaturii utilizate înscrise în instrucțiunile tehnice de utilizare - în timp util - cu ajutorul echipamentelor de sunet specifice de captare	- Capacitatea de concentrare - Capacitatea de focalizare pe probleme - Capacitatea de a discerne - Capacitatea de a respecta cerințele și indicațiile primite - Capacitatea de disponibilitate - Capacitatea de a utiliza noțiunile teoretice și practice - Capacitatea de adaptare, de flexibilitate - capacitatea de inventivitate - Capacitatea de a utiliza	- noțiuni de electronică, electricitate și acustică (teoria sunetului, vibrație, captare, etc.) - noțiuni tehnice legate de spațiile în care se captează sunetul și de condițiile de captare în situații diferite. - tipurile de emisiune - caracteristicile și funcționarea echipamentului de sunet - instrucțiuni de protecția muncii	Implicare activă Atitudine calmă Încredere în sine Rigurozitate Preocupare Hotărâre Responsabilitate Vigilență Promptitudine Exigență Conștiinciozitate Profesionalism	3 EQF	Context: Condiții de efectuare a înregistrărilor: de mediu: în aer liber, în condiții atmosferice nefavorabile; de locație: în încăperi largi, înguste, holuri, în studio de înregistrare; număr de personaje etc. Variabile: Echipament de sunet: microfoane (dinamice, condensator)(uni sau omnidirecționale)(cu fir sau cu emițător), accesorii specifice (ex. Paravânt), sisteme emisie-recepție pentru

			<ul style="list-style-type: none"> - evitându-se neconformitățile - după ce echipamentul de captare a fost setat la parametrii necesari - în funcție de condițiile de efectuare a înregistrărilor 	<p>corect echipamentul de sunet</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitatea de reacții rapide - Capacitatea de reacții precise - Capacitatea de rezistență la stres 				<p>microfoane, mixere de sunet (fixe sau mobile), egalizatoare, cabluri, suport de înregistrare și transpunere (magnetice, nonmagnetice – digitale), căști, boxe, pupitru de sunet, interfețe, casetoscoape, calculator, DAT-uri, benzi, CD-uri, intercomunicații, etc.</p> <p>Tipuri de emisiuni: jurnal de știri, film artistic, serial, documentar, interviu anchetă, reportaj, emisiune de divertisment cu adulți sau/și copii, talk-show, emisiune în direct sau înregistrată, etc.</p> <p>Cerințe tehnice:</p>
	3.2 Mixează sunetul	Sunet mixat	<p>Sunetul este mixat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - având în vedere asigurarea cerințelor de calitate - în funcție de tipul de emisiune și cerințele tehnice care decurg din scenariu - conform regulilor de funcționare și mixare înscrise în instrucțiunile tehnice de utilizare 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitatea de concentrare - Capacitatea de a discerne - Capacitatea de a respecta cerințele și indicațiile primite - Capacitatea de a utiliza noțiunile teoretice și practice - Capacitatea de adaptare, de flexibilitate - capacitatea de 	<p>Noțiuni de electronică, electricitate și acustică (teoria sunetului, vibrație, captare, etc.)</p> <ul style="list-style-type: none"> - tipurile de emisiune - caracteristicile și funcționarea echipamentului de sunet - despre mixarea sunetului. - instrucțiuni de protecția muncii 	<p>Implicare activă</p> <p>Atitudine calmă</p> <p>Încredere în sine</p> <p>Rigurozitate</p> <p>Responsabilitate</p> <p>Vigilență</p> <p>Promptitudine</p> <p>Exigență</p> <p>Conștiinciozitate</p> <p>Profesionalism</p>		

			<ul style="list-style-type: none"> - în timp util - cu ajutorul mixerelor 	<ul style="list-style-type: none"> inventivitate - capacitatea de observare a amănuntelor - Capacitatea de a utiliza corect echipamentul de sunet - Capacitatea de perfecționare - Capacitatea de reacții rapide - Capacitatea de reacții precise - Capacitatea de rezistență la stres 				<ul style="list-style-type: none"> număr de echipamente de sunet, distribuirea echipamentului de sunet, amplasarea acestuia, mixarea sunetului, ilustrație muzicală, efecte de sunet, etc. Echipament de captare: microfoane (dinamice, condensator)(uni sau omnidirecționale)(cu fir sau cu emițător), accesorii specifice (ex. Paravânt), sisteme emisie-recepție pentru microfoane, cabluri, mufe etc. Parametrii de captare: acuratețea, intensitatea
	3.3 Înregistrează sunetul	Sunet înregistrat	<p>Sunetul este înregistrat:</p> <ul style="list-style-type: none"> - având în vedere asigurarea cerințelor de calitate - în funcție de tipul de emisiune și cerințele tehnice care decurg din 	<ul style="list-style-type: none"> Capacitatea de concentrare - Capacitatea de a discerne - Capacitatea de a respecta cerințele și indicațiile primite - Capacitatea de a utiliza noțiunile 	<ul style="list-style-type: none"> - noțiuni de electronică, electricitate și acustică (teoria sunetului, vibrație, captare, etc.) - noțiuni tehnice de înregistrare - noțiuni despre caracteristicile 	<ul style="list-style-type: none"> Rigurozitate Preocupare Responsabilitate Vigilență Promptitudine Exigență Conștiinciozitate Profesionalism 		

		scenariu - conform regulilor de funcționare și înregistrare înscrise în instrucțiunile tehnice de utilizare - în timp util - cu ajutorul aparatelor de înregistrare setate la parametrii optimi	teoretice și practice - Capacitatea de adaptare, de flexibilitate - capacitatea de inventivitate - capacitatea de observare a amănuntelor - Capacitatea de a utiliza corect echipamentul de sunet - Capacitatea de reacții rapide - Capacitatea de reacții precise - Capacitatea de rezistență la stres	și funcționarea echipamentului de sunet - Noțiuni practice despre înregistrarea sunetului. - Noțiuni de instrucțiuni de protecția muncii			sunetului, etc. Tipuri de mixere: cu 2 sau mai multe căi, simple, complexe etc. Aparate de înregistrare: magnetice, nonmagnetice(digitale), pupitre de emisie etc. Tipuri de suporturi de transpunere: magnetice, nonmagnetice(digitale) etc. Neconformități: bruiaje, zgomote de aparatură, semnal acustic necorespunzător, arderea unor cipuri, surse de curent arse, surse de prelucrare necorespunzătoare, incompatibilități între diferitele componente ale
3.4 Transpune sunetul	Sunet transpus	Sunetul este transpus: -conform standardelor de transpunere - cu respectarea tipurilor de	Capacitatea de concentrare - Capacitatea de a discerne - Capacitatea de a respecta cerințele și	noțiuni de electronică, electricitate și acustică (teoria sunetului, vibrație, captare, etc.) - noțiuni	Încredere în sine Rigurozitate Preocupare Responsabilitate Vigilență Exigență Conștiinciozitate Profesionalism		

			<p>suporturi de transpunere corespunzătoare cerințelor tehnice ce decurg din scenariul emisiunilor</p> <ul style="list-style-type: none"> - conform regulilor de funcționare și transpunere înscrise în instrucțiunile tehnice de utilizare - în timp util 	<p>indicațiile primite</p> <ul style="list-style-type: none"> - Capacitatea de a utiliza noțiunile teoretice și practice - Capacitatea de adaptare, de flexibilitate - capacitatea de inventivitate - Capacitatea de a utiliza corect echipamentul de sunet - Capacitatea de reacții rapide - Capacitatea de reacții precise - Capacitatea de rezistență la stres 	<p>tehnice legate de suporturile și condițiile de transpunere</p> <ul style="list-style-type: none"> - noțiuni despre tipurile de emisiune - Noțiuni despre caracteristicile și funcționarea echipamentului de sunet - Noțiuni practice despre transpunerea și transmiterea sunetului. - Noțiuni de instrucțiuni de protecția muncii 		<p>echipamentului, cabluri rupte, mufe stricate, etc.</p>
--	--	--	--	--	--	--	---