



M1: Metodologia de analiză ocupațională

Introducere

România a adoptat utilizarea standardelor ocupaționale în a doua jumătate a anilor '90, ca mecanism de cooperare între furnizorii de formare și angajatori, pentru ca educația și formarea profesională să răspundă cerințelor pieței muncii.

În anul 1994 a fost înființat Consiliul pentru Standarde Ocupaționale și Atestare (COSA), care a dezvoltat și aprobat metodologia de elaborare, validare și aprobare a standardelor ocupaționale în concordanță cu evoluțiile europene în domeniu. Pe baza acestei metodologii, au fost aprobate standarde ocupaționale din diferite domenii de activitate, ca referențial pentru dezvoltarea de programe de formare profesională care să răspundă cerințelor pieței muncii.

Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA) a preluat atribuțiile COSA în anul 2003 și în baza Acordului Tripartit, semnat în 2005, îndeplinind rolul de Autoritate Națională a Calificărilor (ANC).

În conformitate cu legislația actuală din România, standardele ocupaționale pot fi elaborate de către asociații profesionale, organizații patronale sau sindicale, companii și furnizori de formare pe baza metodei CNFPA. În conformitate cu cadrul metodologic revizuit, verificarea și validarea standardelor ocupaționale elaborate poate fi realizată numai de către organizații abilitate în domeniul standardelor (comitete sectoriale, ministere).

Decizia de a adopta principiile Cadrului European al Calificărilor (EQF) în România este o motivație importantă pentru revizuirea cadrului metodologic de elaborare a calificărilor utilizat în prezent. Această revizuire va contribui la stabilirea unui Cadru Național al Calificărilor coerent și transparent, pentru formarea inițială cât și continuă, din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți.

Metodologia pentru analiza ocupațională reprezintă o parte integrantă a acestui cadru și este însoțită de un ghid care oferă informații detaliate și exemple concrete de aplicare.

Asistența Tehnică
Phare 2004 EuropeAid 121949/D/SV/RO
București, Octombrie 2007

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr. of pages |
|-------------------------|-----------|--------|---------------|------------|--------------|
| M1_Analiza Ocupationale | 4_1_5_M1 | | print version | 07-01-2008 | 1 of 4 |

Secțiunea I. Realizarea analizei ocupaționale

Obiectivul unei analize ocupaționale este de a prezenta informații complete și corecte cu privire la deprinderile practice, cunoștințele teoretice și atitudinile specifice (elemente componente ale unei competențe) necesare persoanelor care au o anumită ocupație. Analiza ocupațională este realizată într-o manieră realistă și structurată și trebuie să conducă la rezultate similare în cazul în care este repetată. Produsul analizei servește dezvoltării standardelor ocupaționale.

Realizarea analizei ocupaționale presupune două activități principale:

1. Colectarea datelor

Pentru a asigura validitatea, actualitatea și credibilitatea analizei ocupaționale, trebuie selectată și utilizată o gamă de tehnici adecvate, incluzând:

- Observarea și vizita de teren
- Studiul fișelor de post
- Interviu individual
- Interviu structurat de grup / ateliere de lucru
- Chestionarul
- Întâlniri ale experților / conferințe
- Analiza standardelor existente, inclusiv a celor provenind din alte țări.

2. Analizarea datelor colectate și completarea formatului standard al analizei ocupaționale

Datele colectate sunt analizate și introduse corespunzător în formatul standard, care cuprinde:

- Funcții majore
- Activități specifice
- Rezultate ale activităților
- Etaloane calitative asociate activităților sau rezultatelor acestora
- Cunoștințe teoretice
- Deprinderi practice
- Atitudini specifice
- Contextele în care se pot desfășura funcțiile majore/activitățile specifice ocupației
- Niveluri de responsabilitate.

Notă: Revizuirea¹ conținutului analizei ocupaționale de către Comitetele sectoriale se recomandă să se realizeze înainte de elaborarea efectivă a standardului ocupațional și calificărilor asociate.

¹ Vezi M3: Metodologia pentru verificarea și validarea standardelor ocupaționale și calificărilor.

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|-------------------------|-----------|--------|---------------|------------|-------------|
| M1_Analiza Ocupationale | 4_1_5_M1 | | print version | 07-01-2008 | 2 of 4 |

Secțiunea II. Formatul analizei ocupaționale

1. Pagina introductivă a analizei ocupaționale

| |
|---|
| Analiza ocupațională pentru: |
| Sectorul:..... |
| Realizată de către: |
| Sursele primare utilizate ² : |
| Tehnici de colectare a datelor ³ : |
| Cod:..... |
| Denumire document:..... |
| Data elaborării: |
| Data preconizată pentru revizuire:..... |
| pagina 1 din ... |

*Se completează de
către Autoritatea
Națională pentru
Calificări*

2. Unul din următoarele modele de format standard trebuie utilizat pentru a înregistra rezultatele analizei ocupaționale.

Format 1:

| Funcția majoră 1 | Activități specifice | Rezultatul activității | Etaloane calitative | Cunoștințe teoretice | Deprinderi practice | Atitudini | Nivel de responsabilitate | Context |
|------------------|----------------------|------------------------|---------------------|----------------------|---------------------|-----------|---------------------------|---------|
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | | | | |

² Lista incluzând numele organizațiilor /companiilor/expertiilor și/sau surselor de documentare

³ Lista incluzând tehnicile de colectare a datelor utilizate la realizarea analizei

| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
|-------------------------|-----------|--------|---------------|------------|-------------|
| M1_Analiza Ocupationale | 4_1_5_M1 | | print version | 07-01-2008 | 3 of 4 |

Format 2:

| | | | | | | |
|--|----------------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Funcția majoră 1 | Activitatea specifică 1 | Activitatea specifică 2 | Activitatea specifică ... | Activitatea specifică ... | Activitatea specifică ... | Activitatea specifică n |
| Descrierea activităților specifice | | | | | | |
| Rezultatul asociat activității | | | | | | |
| Etaloane calitative | | | | | | |
| Cunoștințe teoretice | | | | | | |
| Deprinderi practice | | | | | | |
| Atitudini | | | | | | |
| Nivel de responsabilitate | | | | | | |
| Context | | | | | | |

Pentru stabilirea nivelului de responsabilitate se vor utiliza ca referință descriptorii de nivel EQF.

Secțiunea III: Descriptorii de nivel EQF

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

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

| | | | | | |
|-------------------------|------------------|---------------|---------------|-------------|--------------------|
| Title | Reference | Author | Issue | Date | nr of pages |
| MI_Analiza Ocupationale | 4_1_5_M1 | | print version | 07-01-2008 | 4 of 4 |