



Proiect finanțat de
UNIUNEA EUROPEANĂ



CUPRINS

1. Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor – transparență, recunoaștere, calitate.....	pag. 1
2. Jurnal de bord - vizitele de studiu în Olanda, Slovenia și Republica Cehă.....	pag. 2
3. Elaborarea calificărilor – din experiența experților sectoriali.....	pag. 3
4. Care sunt elementele cheie ale unei analize ocupaționale?.....	pag. 4
5. Construind poduri și stabilind un cadru.....	pag. 5
6. Evinamente ce vor urma	pag.6
7. Date de contact.....	pag.6

DEZVOLTAREA CADRULUI NAȚIONAL AL CALIFICĂRILOR - transparență, recunoaștere, calitate -

Recentele reforme în domeniul educației și formării profesionale din România au recunoscut nevoia de a dezvolta un sistem în care **competențele și calificările dobândite în diverse contexte pot fi comparate, transferate și recunoscute.** Acest lucru se poate realiza prin dezvoltarea unui cadru al calificărilor în care sunt definite nivelurile de referință, principiile comune pentru certificare și asigurare a calității, precum și sistemul de credite transferabile în formarea profesională, incluzând și contextele de învățare non-formală și informală.

Adoptarea Cadrului Național al Calificărilor va facilita îmbunătățirea transparenței calificărilor, accesul la formare, progresul în carieră, asigurând în același timp corelarea calificărilor cu cerințele pieței muncii.

Cheia pentru implementarea cu succes a cadrului național al calificărilor este dezvoltarea unei strategii cuprinzătoare, care să ia în considerare toate elementele care pot influența succesul implementării.

Elementele de luat în considerare sunt: coerența politicilor, introducerea unui sistem de finanțare, implicarea activă a partenerilor sociali, sprijinirea furnizorilor de formare, inclusiv în ceea ce privește dezvoltarea materialelor de formare pe baza standardelor definite la nivel național. Să nu uităm însă: un cadru național al calificărilor este doar un cadru. El poate juca un rol esențial în sprijinirea reformei, dar nu poate

deveni funcțional decât dacă este întregat într-o strategie cuprinzătoare. Ca urmare, este bine să evităm construirea unei imagini exagerate și nerealiste asupra a ceea ce se poate obține prin construirea unui cadru național al calificărilor izolat de alte dezvoltări.



Cel mai important lucru este dezvoltarea încrederii și obținerea unui sprijin real pentru Cadrul Național al Calificărilor din partea tuturor factorilor responsabili. Organizațiile patronale și sindicale au un rol cheie de jucat în acest proces. Toate aceste aspecte au fost luate în considerare, cu intenția de a reitera importanța lor și în cadrul proiectului Phare 2004-2006 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”.

Un alt element esențial al Cadrului Național al Calificărilor este **asigurarea calității.** Acesta este un aspect vital

pentru a asigura încrederea factorilor implicați, atât din țară cât și din comunitatea internațională. Sunt trei măsuri importante pentru asigurarea calității: validarea standardelor și calificărilor de către partenerii sociali, acreditarea și auditul furnizorilor de formare și asigurarea calității evaluării ce conduce la certificare. Pentru a crea însă o **cultură a calității**, trebuie să se dezvolte sentimentul responsabilității de la nivelul de bază. De

aceea, scopul principal al celor care formulează politicile în domeniu trebuie să fie încurajarea instituțiilor responsabile astfel încât acestea să-și asume responsabilitatea calității.

Nela Plugărescu

Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților

JURNAL DE BORD

Vizitele de studiu în Olanda, Slovenia și Republica Cehă

În perioada august – septembrie 2007, reprezentanți ai instituțiilor cheie pentru înființarea și consolidarea Autorității Naționale pentru Calificări au desfășurat o serie de vizite de studiu în Olanda, Slovenia și Republica Cehă. Parte a activității 1.3, Componenta 3, din cadrul proiectului Phare de asistență tehnică 2004/016-722.04.02.02 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”, vizitele de studiu au vizat realizarea unui schimb de experiență între specialiștii români și străini în domeniul sistemelor de elaborare și validarea calificărilor. În timpul vizitelor, participanții au avut ocazia de a afla mai multe informații despre diferite sisteme de certificare a competențelor la nivel european, dar și despre procedee și mecanisme europene de asigurare a calității în formarea profesională. Un alt punct de interes pentru participanți l-a constituit cunoașterea modelelor parteneriat social din țările vizitate, dar și a mecanismelor de organizare și funcționare a comitetelor sectoriale.

În opinia participanților, vizitele de studiu au reprezentat o ocazie reală de reflecție asupra sistemelor de elaborare a calificărilor existente în Europa și au condus totodată la o serie de concluzii și recomandări pentru dezvoltările din România. Iată câteva dintre acestea:

- **Comitetele sectoriale se pot implica mai mult în elaborarea și dezvoltarea calificărilor**, utilizând experiența și profesionalismul în domeniu. În prezent această implicare este relativ redusă, limitându-se doar la etapa de validare a standardelor ocupaționale.



- **Este necesar ca procesul de elaborare a calificărilor să fie sprijinit printr-o implicare activă a patronatelor și sindicatelor din fiecare sector de activitate care să susțină activitatea comitetelor sectoriale.** Un exemplu în acest sens în constituie fondurile de formare profesională constuite pe baza contribuțiilor angajatorilor printr-o cotă procentuală din fondul de salarii. În Olanda, de exemplu, fondurile pentru formare sunt înființate prin acorduri colective și sunt administrate în comun de organizațiile patronale și sindicale fără implicarea guvernului.
- **Este necesară constituirea unei organizații-umbrelă a comitetelor sectoriale**, care să asigure sprijinul necesar pentru implementarea unei structuri unitare a calificărilor pentru formare inițială și continuă precum și un sistem unitar de evaluare și

certificare a competențelor. În prezent, CNFP nu dispune de toate pârghiile necesare îndeplinirii acestui rol.

- **Centrele de examinare ar trebui să fie independente de furnizorii de formare** (comisiile de examinare să nu mai fie plătite direct de către furnizor, pentru a se elimina subiectivismul) și să fie supuse unui proces diferit de autorizare/acreditare. Pentru aceasta, atât standardele ocupaționale cât și standardele de pregătire ar trebui să conțină aceleași competențe specifice unei calificări, exprimate identic. În România, în prezent evaluarea rezultatelor învățării nu are la bază aceleași instrumente, atât pentru absolvenții din sistemul de educație inițială, cât și pentru absolvenții unui program de formare continuă.



- După modelul din Slovenia, **programele de formare profesională pentru persoanele adulte ar putea avea o durată redusă** pentru pregătirea teoretică, introducând componente de studiu individual, învățare la distanță, învățarea la locul de muncă etc.
- **Angajatorii ar putea fi motivați pentru a organiza pregătirea practică**, dar principalul beneficiu este faptul că vor avea personal pregătit în concordanță cu nevoile reale ale sectorului. La finalul pregătirii cursanții ar putea pregăti un proiect care să

furnizeze informații despre ce au învățat în perioada de practică, precum și o evaluare a pregătirii (condiții de muncă, asistență din partea personalului angajat, calitatea procesului de formare, respectarea statutului de cursant ș.a.)

- **Evaluatorii de programe de formare și formatorii ar trebui să fie acreditați, în urma unor programe de formare profesională sau a unui proces de evaluare.**

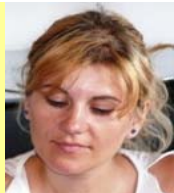


- Este necesară încurajarea modelelor de parteneriat bipartit între patronate și sindicate la nivel sectorial pentru susținerea procesului de educație și formare profesională. Un exemplu în acest sens îl constituie Modelul Polder bazat pe aplicarea principiului câștigului reciproc, a respectului mutual și a încrederii între partenerii sociali în definirea politicilor educaționale și de formare profesională.

ELABORAREA CALIFICĂRILOR Din experiența experților sectoriali



În perioada mai-octombrie a anului 2007 au fost elaborate standarde ocupaționale și structuri de calificare în patru sectoare, care au făcut obiectul programului Phare 2004 „Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”: *Turism, hoteluri și restaurante, Construcții, Industria Alimentară, a bănturilor și tutunului și Construcții de mașini, mecanică fină, echipamente și aparatură*. Experții sectoriali implicați, dar și membrii comitetelor sectoriale și reprezentanții CNFPA au participat la o serie de sesiuni de formare organizate cu participarea unor specialiști internaționali și naționali. După cum declară cei implicați, procesul de elaborare a calificărilor a fost complex. De la identificarea resurselor informaționale existente și analiza ocupațională, la elaborarea efectivă și validarea standardelor a fost necesară o permanentă cooperare între toți actorii implicați. Iată câteva dintre experiențele experților sectoriali.



Scrierea calificărilor a fost un drum anevoios, cu multe întrebări, dezbateri, răspunsuri, idei și reușite. M-am așteptat să fie simplu și rapid, dar am ajuns să înțeleg că elaborarea calificărilor este o activitate pe cât de necesară, pe atât de complexă. Fără cooperare n-aș fi reușit.

Simona Chera
expert sectorial
Construcții

În primul rând, munca a presupus **analize și studii asupra standardelor și calificărilor elaborate atât în România, cât și în state din Europa**.

Dacă documentele au fost mai ușor de parcurs, **analiza ocupațională** realizată prin interviuri și discuții de grup au reprezentat piatra de încercare pentru această activitate de scriere a standardelor și a structurii calificărilor. Am stat de vorbă cu muncitori, maiștri, ingineri, șefi de șantier. Au fost drumuri foarte multe, direct pe șantierele în țară. Informațiile culese prin interviuri au fost dublate de **observarea modului de desfășurare a activităților** pe care le presupunea calificarea ce urma să prindă contur. Informațiile obținute direct de la cei care efectuau activitățile au fost verificate prin discuții cu șefii ierarhici și, de multe ori, această etapă a adus un plus de claritate informației brute, obținute inițial.

Scrierea efectivă a calificărilor s-a realizat în urma multor discuții cu coordonatorii de proiect, cu experții de sector, cu formatorii, cu responsabilii CNFPA, cu membrii comitetului sectorial din construcții și nu în ultimul rând cu ceilalți experți din sector.

Cooperarea a fost cuvântul de ordine în acest proiect. Timpul însă a fost dușmanul experților sectoriali. Durata foarte mică a proiectului, lipsa de timp a muncitorilor și inginerilor, complexitatea activităților din sector, exprimarea mai puțin tehnică, “nespecializată” a celor implicați în analiză, volumul mare de muncă și toate schimbările care au apărut pe parcursul derulării proiectului (așa cum se întâmplă cu orice început) au transformat întreaga muncă într-o adevărată “cursă contra cronometru”, cu termene limită de finalizare.



Dezvoltarea standardelor ocupaționale este un proces captivant. Implică soluționare promptă a problemelor, dezvoltă comunicarea între parteneri, și oferă bucuria reușitei de a elabora documente necesare și complexe.

Iulian Munteanu
Expert sectorial
Mecanică

Elaborarea standardelor ocupaționale este un proces complex, dinamic, care solicită din partea redactorului atât cunoștințe tehnice temeinice, cât mai ales capacitatea de a lucra în echipă (foarte necesară pe parcursul implementării proiectului).

De asemenea, implică atenție, receptivitate, învățare rapidă în ceea ce privește aplicarea metodologiilor și a informațiilor specifice transmise de formatori și echipa tehnică. Sunt destule momente când e necesar un efort susținut, bine organizat și corect orientat (de exemplu: analizarea și structurarea informațiilor preluate de la diverși profesioniști și specialiști activi în domeniul ocupațiilor etc.).



Au fost și momente tensionate. Sinceră să fiu, dacă nu vedeam standardul celor din Industria alimentară, care l-au depus primii (bravo lor!), nici acum nu cred că eram gata! Pană la urmă, Ruxandra, pe care o dai afară pe ușă și intră pe fereastră, a fost cea mai tare! Lucrarea ei a fost germenul care a coagulat tot ceea ce noi aveam dispersat, în aer! Bravo Ruxandra!!!!

Gabriela Berechet, Expert sectorial
Turism, hoteluri și restaurante

Am colaborat cu multe companii din domeniu. Am vizitat locuri de muncă, am stat de vorbă cu foarte mulți oameni. Comitetul sectorial ne-a dat “mâna liberă” să acționăm împuternicindu-ne pentru a avea acces la persoane și la informații. Coordonatorul CNFPA ne-a ajutat cu o gramadă de servicii, ca pe copiii mici, și ne-a ținut moralul sus!

Am învățat multe în aceste luni: despre standarde ocupaționale, despre calificări, despre spiritul de echipă, despre perseverență, răbdare și verticalitate. Îmi place domeniul și vreau să fie continuată munca sectorului nostru în această zonă, căci este nevoie.



Ruxandra Stănică, expert sectorial,
Industria alimentară, a băuturilor și a tutunului

Ne-au fost de ajutor diverse site-uri unde am găsit exemple de definire a unităților de competență. Am trecut în revistă și standardele românești existente pentru sectorul nostru, și ne-am stabilit contactele cu oameni “de la locul faptei” pentru realizarea analizei ocupaționale. Sunt fericită că am terminat cu bine și le transmitem asta șefilor noștri și președintelui comitetului, căruia i-am zăpăcit la un moment dat o zi din concediu numai ca să vină să ne semneze raportul de validare, certificând astfel încheierea complexului procesului de verificare și validare.

CARE SUNT ELEMENTELE CHEIE ALE UNEI ANALIZE OCUPAȚIONALE?

Să ne imaginăm că aveți de făcut o călătorie de câteva ore cu trenul. Vagonul în care călătoriți nu este foarte aglomerat, așa că vă așezați confortabil pe locul dumneavoastră. Cu câteva minute înainte de plecare, o persoană vă cere permisiunea de a ocupa un loc în compartiment. Cum drumul e lung, vă angajați într-o conversație cu colegul de compartiment. Din vorbă în vorbă, companionul de călătorie vă întreabă cu ce vă ocupați. Sunt expert

sectorial în domeniul calificărilor, raspundeți simplu dvs! Interesant! Colegul dvs. nu a mai auzit niciodată despre o astfel de ocupație!. Impins de curiozitate, companionul va adresează o serie de întrebări: Dar ce înseamnă mai exact munca dvs? Și ce instrumente folosiți pentru a realiza acest lucru? Care sunt responsabilitățile dvs. și cui trebuie să îi dați socoteală pentru calitatea muncii? De ce este important ceea ce faceți? Vă place ceea

ce faceți și de ce?...întrebările ar putea continua...iar în sinea dvs. vă gândiți probabil zăbind că ați devenit subiectul unei analize ocupaționale pentru o ocupație viitoare, care nu se găsește încă în COR...

Desigur, companionul de drum nu este un expert în analiza ocupațională. Dar dacă într-o zi s-ar decide să se ocupe de așa ceva, probabil ar trebui să știe mai multe despre elementele de succes ale unei analize ocupaționale.

Pentru a realiza o analiză ocupațională pertinentă, este important să înțelegem **abordările diverselor metode utilizate astăzi în lume, să identificăm punctele comune și diferențele dintre acestea.** Există numeroase abordări și instrumente de realizare a unei analize ocupaționale pe care este necesar să le consultăm înainte de a porni la drum.

Ca orice metodologie, și cea de realizare a analizei ocupaționale prezintă o serie de **elemente cheie** fără de care nu vom putea să obținem rezultatul dorit. O analiză a acestor elemente ne va ajuta să ne clarificăm **momentele importante** de realizare a analizei ocupaționale, să ne concentrăm asupra acestora în realizarea practică a analizei și să evităm eventualele pierderi de timp și resurse care ar putea apărea.

Este important să înțelegem că realizarea analizei ocupaționale **este un proces ce se realizează în etape.** Fiecare dintre rezultatele unei etape reprezintă baza de plecare pentru următoarea etapă. Analiza ocupațională nu ca un scop în sine, ci ca o verigă importantă a unui proces mai complex de elaborare și validare a calificărilor.

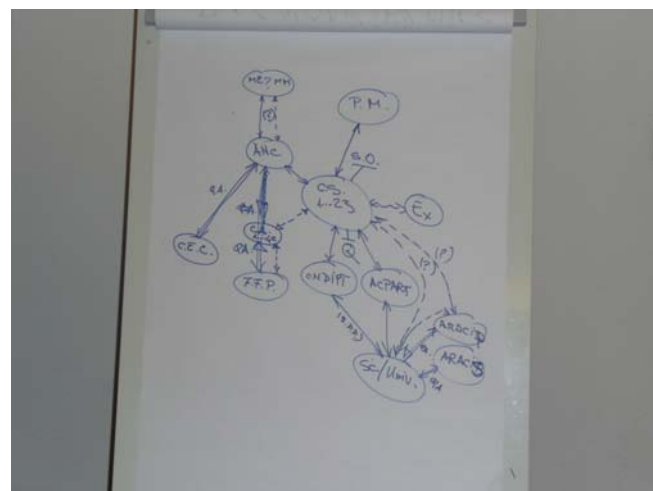
Dincolo de teorii și abordări, realizarea analizei ocupaționale este o activitate ce presupune o serie de acțiuni concrete cum ar fi studierea documentației, întâlniri cu oameni, înregistrarea și structurarea informațiilor. Toate aceste activități vor avea succes în măsura în care **planificăm rațional scenariul** pe care dorim să îl urmăm, clarificând încă de la început pașii pe care îi vom realiza.

Complementaritatea și adecvarea instrumentelor utilizate. Există o serie de instrumente pe care le putem utiliza în realizarea analizei ocupaționale. Este important însă să alegem acele instrumente care ne servesc cel mai bine scopului și pe cele care sunt adecvate specificului domeniului în care efectuăm analiza.

Magda Balica, formator

CONSTRUIND PODURI ȘI STABILIND UN CADRU

Ce ați spune dacă am compara procesul de realizare a unui Cadru Național al Calificărilor cu construcția de poduri și autostrăzi între puncte diferite de pe o hartă? Să ne imaginăm de pildă o hartă marcată cu cele mai importante puncte ale educației și formării profesionale inițiale sau continue din spațiul românesc. Cel mai probabil, un Cadru Național al Calificărilor nu ar fi altceva decât încercarea de a construi punți de legătură, poduri și autostrăzi care să pună într-o relație funcțională aceste puncte, nu-i așa? Dar care sunt aceste puncte de reper? Formarea profesională are o lungă tradiție în România.





Cu cât ne apropiem mai mult de prezent putem constata că aceasta se apropie tot mai mult de un sistem modern, bazat pe competențe. Această transformare a fost posibilă datorită reformelor succesive care au schimbat în timp peisajul existent. Recent au luat ființă centrele de resurse regionale, precum și cele de evaluare, iar practicile de furnizare și evaluare a educației și formării profesionale au început să se sudeze între ele, în încercarea de a respecta cerințele specifice ale diferitelor grupuri țintă. Fără aceste reforme și experiențe succesive ar fi fost mult mai dificil să se realizeze conexiunile care au fost inițiate începând cu proiectul Phare 2004 și care continuă până în momentul de față.

Cu toate acestea, construcția de poduri și autostrazi este o provocare în sine. Proiectul Phare 2004 și-a propus să îmbunătățească cadrul metodologic existent astfel încât acesta să stea la baza Cadrului Național al Calificărilor. Astfel, metodologia pentru analiza ocupațională a suferit câteva modificări. De asemenea, a fost elaborată o metodologie pentru dezvoltarea standardelor ocupaționale și a calificărilor, bazată pe rezultatele unui proiect al Băncii Mondiale în domeniul educației adulților și a proiectelor Phare din sistemul de formare profesională inițială. Astfel am reușit să propunem o metodologie îmbunătățită pentru verificarea și validarea standardelor ocupaționale și a calificărilor alături de un set de instrumente de bază pentru a construi un cadru metodologic comprehensiv.

Desigur, privite izolat, ca produse în sine, metodologiile nu creează conexiunile necesare pentru ca acest Cadru Național al Calificărilor să opereze eficient. Orice metodologie trebuie implementată, iar în cazul proiectului nostru aceasta a avut loc prin munca experților sectoriali, a reprezentanților comitetelor sectoriale și, nu în ultimul rând, a membrilor echipei tehnice a CNFPFA. Acest lucru a permis tuturor beneficiarilor să își unească forțele și să elaboreze aproximativ 60 de calificări (încă le mai numărăm). Acest efort nu ar fi fost posibil fără spiritul de echipă despre care ați citit în unele articole cuprinse în această broșură informativă.

Cu toate acestea, munca noastră nu s-a terminat încă. În acest moment parcurgem procesul finalizării metodologiilor pentru certificarea competențelor, precum și a celor pentru înregistrarea calificărilor. Alături de acest proces se realizează specificațiile tehnice pentru o bază de date a Registrului Național al Calificărilor (incluzând o variantă demonstrativă) care va permite celor interesați să aibă acces la calificări și să elaboreze structura acestora.

Nu putem să trecem cu vederea faptul că obiectivele proiectului sunt ambițioase, în condițiile unui cadru temporal de numai 11 luni alocate. Să ne gândim doar la câteva dintre obiective: elaborarea unui cadru metodologic, implementarea acestuia, furnizarea de formare pentru dezvoltarea capacității instituționale. Aceste obiective au permis experților sectoriali să elaboreze un număr de 60 de calificări, care să fie validate și acreditate de autorități, să revizuiască cadrul metodologic bazându-se pe rezultatele implementării, precum și să disemineze rezultatele. Oare unde în Europa, sau chiar în lume, s-a mai produs un proces atât de complex în doar 11 luni?



Inițial proiectul Phare 2004 a fost proiectat să se deruleze pe o perioadă de 16 luni (chiar și așa, o perioadă relativ scurtă de timp). Aceasta perioadă a fost redusă la 11 luni, dar, ca rezultat al unor eforturi concertate (ale Reprezentanței Comisiei Europene, Ministerului Economiei și Finanțelor, Autorității Contractante, Beneficiarului și Contractorului), s-a acordat o prelungire



care va permite echipei să-și încheie activitatea cu diligența necesară unui proces atât de complex.

În urma acestei prelungiri vom putea spune că fundația Cadrului Național al Calificărilor a fost realizată. Sau, pentru a fi mai exacti, că a devenit vizibilă și structura, după ce a fost turnată fundația.

Fără aceste elemente care se ridică de la sol, nu poți construi un pod. Și chiar și atunci când avem gata stâlpii și corpul podului (drumul propriu-zis), tot nu putem părăsi șantierul: munca la Cadrul Național al Calificărilor nu se încheie niciodată!

Aceasta muncă este un proces continuu pentru care sperăm că putem să contăm pe spiritul de cooperare și entuziasmul celor implicați. Aceasta este cea mai mare provocare pentru a face ca acest proces complex să funcționeze. Și apropo de construcții și turnarea de fundații...construcția Romei a durat ceva timp, dar încă există drumuri care ne duc la ea. Continuați să mergeți înainte și nu vă dați bătuti!

Paul Weide, coordonator echipa tehnică, Phare 2004.

Evenimente ce vor urma

11.12.2007

Atelier de lucru cu privire la verificarea și validarea standardelor ocupaționale și calificărilor

31.01.2008

Conferința de încheiere a proiectului

16.01.2008

Seminar de diseminare a materialelor produse în cadrul proiectului

Date de contact

Unitatea de Implementare a Proiectului

Str. Valter Maracineanu, Nr 1-3,
Etaj 3, Camera 255
Telefon: 021 315 78 46
E-mail: nela.plugarescu@cnfpa.ro
Persoană de contact:
Nela Plugărescu, Director

Asistența tehnică CNFPA/ ANC

Str. Valter Maracineanu, Nr 1-3
Etaj 3, Camera 263
Telefon: 031 805 37 13
Email: anc@cnfpa.ro
Persoane de contact:
Gabriela Rus, asistent de proiect
Paul Weide, coordonator echipa tehnică a proiectului

BULETIN INFORMATIV

Ediția noiembrie 2007

Proiect Phare 2004/ 016-772.04.02.02

„Înființarea Autorității Naționale pentru Calificări”

Autoritatea de Implementare: **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților**

Autoritatea Contractantă: **Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse**

Asistența tehnică: **Consortiu condus de CINOP Advies BV**

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.