

# EVALUATOR COMPETENȚE PROFESIONALE

## PROFIL OCUPAȚIONAL

(versiunea finală)

**Descrierea ocupației:** Practicanții unei astfel de ocupații planifică, realizează și evaluează procesele de îndrumare și orientare în carieră.

**Cod COR: 241 219**

### A. Sarcini principale

*Această componentă cuprinde acele sarcini aferente unei ocupații care au cea mai mare importanță pentru ocupația respectivă și permit diferențierea între o persoană cu performanțe ridicate în profesia respectivă (expert) și o persoană cu performanțe reduse (novice).*

- Identifică și stabilește elementele componente ale contextului evaluării în raport cu: scopul evaluării, numărul candidaților, locul de desfășurare, numărul de unități de competență pentru care se face evaluarea etc.
- Stabilește metodele de evaluare în funcție de recomandările din standardul ocupațional și din setul de probe de evaluare asociat.
- Identifică aspectele critice ale competenței supuse evaluării ținând cont de criteriile de evaluare din setul de probe de evaluare.
- Elaborează sau adaptează instrumentele de evaluare astfel încât acestea să fie accesibile ca format, limbaj, modalitate de administrare.
- Adaptează metodele de evaluare și tipurile de probe alese la cerințele candidaților cu nevoi speciale.
- Identifică situațiile care pot furniza dovezi suplimentare atunci când competența nu decurge în mod explicit din activitățile de muncă.
- Identifică criteriile în raport cu care vor fi analizate rezultatele candidaților.
- Prezintă candidaților cerințele prevăzute de standardul ocupației pentru care se face evaluarea și explică metodele de evaluare.
- Organizează procesul de evaluare sub aspectul: locului și programului de desfășurare, instrumentelor folosite, resurselor necesare etc.
- Aplică metodele și instrumentele de evaluare în mod nediscriminatoriu, asigurând șanse egale pentru toți candidații.
- Întocmește și prezintă un raport asupra procesului de evaluare și a rezultatelor obținute de către

candidați.

- Prezintă candidaților rezultatele evaluării și analizează cu fiecare dintre aceștia performanțele obținute.
- Consiliază candidații în legătură cu posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă pe baza rezultatelor obținute în urma evaluării.
- Identifică necesarul de pregătire suplimentară pentru candidații care nu au obținut rezultate satisfăcătoare.
- Îndrumă candidații nemulțumiți de rezultatul evaluării în legătură cu posibilitățile de contestare și reevaluare.
- Evaluează abilitățile, interesele și caracteristicile de personalitate prin intermediul testelor, interviurilor și a altor surse profesionale și întocmește profilul psiho-profesional al solicitanților de locuri de muncă.
- Identifică nevoile de instruire ale solicitanților și recomandă programe de formare profesională în conformitate cu profilul aptitudinal, domeniile de interes și tendințele pieței muncii.
- Oferă informații cu caracter general privind începerea unei activități independente sau inițierea unei afaceri, precum și informații legislative privind relațiile de muncă, ocuparea forței de muncă și formarea profesională.
- Instruiește solicitanții în tehnici de dezvoltare a carierei, tehnici de căutare a unui loc de muncă, elaborarea portofoliului personal și modalități de prezentare la interviu.

## **B. Contextul muncii**

*Această componentă conține informațiile esențiale despre mediul în care practicanții unei ocupații își exercită activitățile menite să ducă la îndeplinire sarcinile aferente și eventualele riscuri la care aceștia se expun.*

### **B<sub>1</sub>. Mediul fizic**

- Evaluatorul de competențe profesionale își desfășoară majoritatea activităților în cadrul centrelor de pregătire profesională sau a centrelor de evaluare publice sau private.

### **B<sub>2</sub>. Mediul socio-organizațional**

- Timpul de muncă este de 8 ore/zi. În funcție de complexitatea activităților și de urgențele apărute programul de lucru poate fi prelungit.
- Evaluatorul de competențe profesionale are libertate de decizie în ceea ce privește organizarea procesului de evaluare.
- Evaluatorul de competențe profesionale are libertate de decizie în ceea ce privește alegerea metodelor, instrumentelor și probelor utilizate în procesul de evaluare.

### B<sub>3</sub>. Riscuri. Alte notificări speciale

- Nu este cazul

## C. Nivelul de educație și calificare

*Exercitarea oricărei ocupații necesită un anumit traseu de educație sau training finalizat printr-o calificare. Conform Cadrului European al Calificărilor (EQF) există 8 niveluri de calificare (N1-N8).*

- Studii superioare de specialitate
- Nivel de calificare: N6

## D. Cunoștințe și deprinderi

*Cunoștințele colecții de informații relaționate, specifice unui domeniu. Ele sunt rezultatul învățării formale sau non/informale. Deprinderile sunt cunoștințele procedurale, adică blocuri de cunoștințe despre cum să faci o activitate (proceduri, strategii, tehnici), de regula cu o anumită unealtă.*

### Cunoștințe referitoare la:

- Resurse umane și de personal
- Psihologie
- Servicii clienți și personal
- Limba română
- Educație și instruire
- Legislație și guvernare
- Funcționărești

### Tipuri de deprinderi

- Deprinderi de rezolvare de probleme
- Deprinderi sociale

## E. Aptitudinile

Aptitudinea reprezintă un set de procese cognitive, psihomotorii sau senzoriale necesare pentru a obține performanță într-o gamă de activități. Succesul în activitatea respectivă presupune pe lângă aptitudini, un set de cunoștințe dobândite printr-o rută educațională.

### E1. Aptitudini cognitive

Aptitudine	Nivel de dezvoltare				
	1 (minim)	2 (mediu inferior)	3 (mediu)	4 (mediu superior)	5 (maxim)
1. Abilitatea generală de învățare					x
2. Aptitudinea verbală				x	
3. Aptitudinea numerică			x		
4. Aptitudinea spațială			x		
5. Aptitudinea de percepție a formei			x		
6. Abilități funcționărești				x	
7. Rapiditatea în reacții				x	
8. Capacitatea decizională				x	

### E2. Aptitudini psihomotorii (A<sub>P</sub>), senzoriale (A<sub>S</sub>) și fizice (A<sub>F</sub>)

#### Aptitudini psihomotorii

- Nu este cazul

#### Aptitudini senzoriale

- Acuitate auditivă
- Acuitate vizuală apropiată
- Claritate în vorbire

#### Aptitudini fizice

- Nu sunt relevante

## F. Alte caracteristici relevante

*Cele mai importante caracteristici, altele decât cunoștințe, deprinderi și abilități (Knowledge, skills, abilities - KSA) sunt: interesele, surse ale satisfacției profesionale și caracteristicile de personalitate.*

### F1. Interese

Primele trei tipuri de interese în ordinea relevanței sunt:

**S C Î** (social, convențional, întreprinzător)

### F2. Surse ale satisfacției profesionale

- Recunoaștere
- Statut social
- Varietatea sarcinilor
- Responsabilitate
- Activitate
- Autoritate, conducere
- Stabilitatea locului de muncă
- Promovare
- Munca în echipă
- Practici și politici ale instituției

### F3. Caracteristici de personalitate

- Exercițarea ocupației Evaluator competențe profesionale poate fi realizată cu succes de către persoane care au însușirea de a fi conștiincioase; manifestă corectitudine, seriozitate, scrupulozitate. Comportamentele sunt orientate spre scopuri clar delimitate, manifestă exigență, meticulozitate și rigurozitate în realizarea sarcinilor prin conștientizarea regulilor. Prezintă abilitatea de a-și menține echilibrul emoțional și în situații de stres fără a prezenta manifestări extreme și neconcordante cu situația. Manifestă capacitatea de a judeca lucrurile și a acționa în mod independent, neinfluențat de alții în condiții de libertate deplină.

## G. Perspectiva pe piața muncii

*Perspectiva pe piața muncii se referă la dinamica dezvoltării ocupației respective în raport cu ansamblul ocupațiilor prezente pe piață. Sunt utilizate trei categorii de notații care semnifică tot atâtea tendințe: creștere (dinamica ocupației e mai mare decât celelalte ocupații per ansamblu), stagnare (dinamica ei este similară cu a altor ocupații) și scădere (dinamica este sub nivelul ansamblului ocupațiilor).*

- Creștere

## H. Categoria de salarizare

*Raportarea unui salariu la salariul minim pe economie este un indicator relativ constant și foarte informativ, independent de fluctuațiile salariale. Ca atare vom avea ocupații cu salariu minim și ocupații de  $n$  x salariul minim, unde  $n$  poate fi și un interval (ex. „2-4” x salariul minim).*

(1,5 - 5) X Salariu minim pe economie

## I. Ocupații similare

*Sunt prezentate 2-5 ocupații care fac parte din aceeași grupă, conform opiniei specialiștilor.*

- Specialist resurse umane
- Organizator/conceptor/consultant formare
- Inspector de specialitate formare, evaluare si selecție profesională