

Proiectul European de utilizare a Standardelor de Competenta
in Programele de Dezvoltare Continua pentru inginerii practicianti din industria constructiilor

1 EUSCCCIP

1.1 Cadru pentru Sistemele de

1.2 Dezvoltare Profesionala Continua

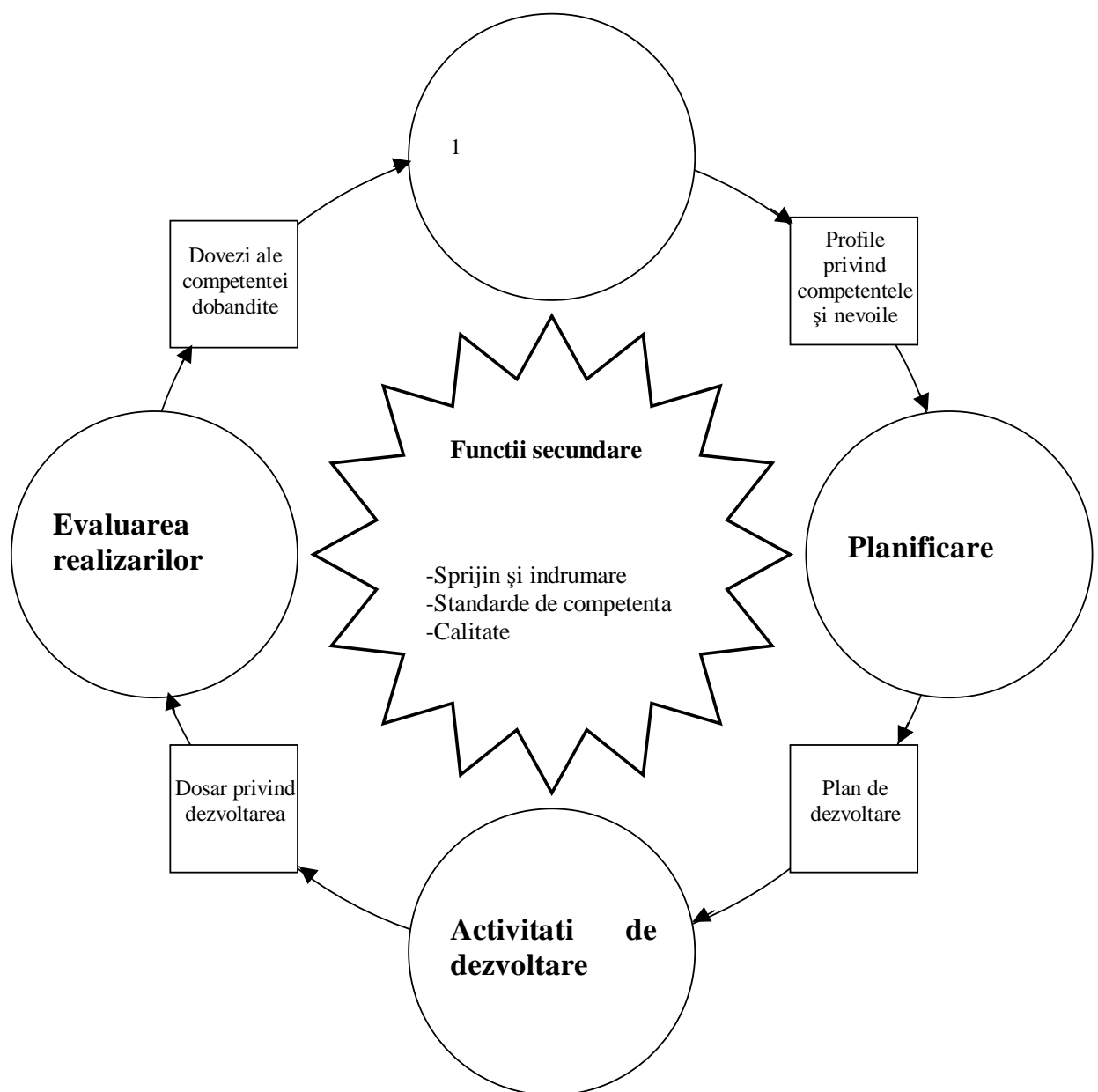
1.1.1 pentru inginerii practicianti din

1.1.2 industria constructiilor

Martie 1998

realizat cu suportul financiar al Comisiei Europene, in cadrul programului Leonardo da Vinci

“Structura sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua”



CUPRINS

1. PREZENTAREA UNEI NOI STRUCTURI DE DEZVOLTARE PROFESIONALA CONTINUA	
1.1. Introducere	1
1.2. Scopurile crearii acestei structuri	1
2. DEZVOLTARE PROFESIONALA CONTINUA (DPC)	
2.1. Ce este DPC ?	2
2.2. De ce sa folosim standarde de competenta pentru DPC ?	6
2.3. Ce este un sistem DPC ?	7
2.4. Evolutia sistemelor DPC	7
2.5. Cine este responsabil si cine plateste ?	7
3. STRUCTURA	
3.1. Intelegerea Structurii sistemelor DPC	8
3.2. Surse de sprijin si indrumare	9
3.3. Contextul Structurii	9
4. PROCESE DE BAZA	
4.1. Analiza	10
4.2. Planificare	11
4.3. Activitati de dezvoltare	12
4.4. Evaluarea realizarii	14
5. FUNCȚII SECUNDARE	

5.1. Acordarea de sprijin si indrumare pentru persoane	15
5.2. Standarde de competenta	16
5.3. Calitate	18

ANEXE

Modele de inregistrari ale Dezvoltarii Profesionale Continue

Glosar

1. PREZENTAREA UNEI NOI STRUCTURI DE DEZVOLTARE PROFESIONALA CONTINUA

1.1. Introducere

Dupa cum rezulta ssi din titlu, acest document furnizeaza o *structura* pentru *buna practica* pe baza caruia *organizatiile* si *persoanele* care isi desfasoara activitatea in domeniul constructiilor in tarile europene, isi pot dezvolta propriile politici si practici de Dezvoltare Profesionala Continua.

Structura este elaborata in ideea de a furniza *reperele* calitative pentru Dezvoltarea Profesionala Continua si include toate componentele necesare pentru realizarea unui bun sistem DPC. Un sistem de Dezvoltare Profesionala Continua care nu contine toate elementele componente ale acestei *Structuri* nu poate fi considerat complet.

Aceasta Structura a fost elaborata de catre o echipa formata din specialisti din patru tari, reprezentanti ai organismelor responsabile din Marea Britanie, Finlanda, Irlanda si Portugalia. Activitatea s-a desfasurat sub egida EUSCCCIP (Proiectul European pentru utilizarea Standardelor de Competenta in Dezvoltarea Profesionala Continua – dezvoltare profesionala continua pentru inginerii practicantii din industria constructiilor) si a fost finantata prin programul Leonardo da Vinci al Comisiei Europene.

1.2. Scopurile crearii acestei Structuri

- Sa ajute inginerii practicanti in propria Dezvoltare Profesionala Continua.
- Sa ofere un model de indrumare flexibil si cuprinzator, bazat pe continutul sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua pentru cea mai buna practica, care sa poata fi aplicat de catre persoane, angajatori, organizatii si institutii profesionale din industria constructiilor din tarile UE.
- Sa realizeze un inventar al componentelor unui sistem de Dezvoltare Profesionala Continua de succes.
- Sa furnizeze un cadru care sa ii incurajeze pe cei care elaboreaza sisteme de Dezvoltare Profesionala Continua sa treaca de la cele bazate pe intrari (ex. timpul consumat) la cele bazate pe rezultate (de ex. bazate pe folosirea standardelor de competenta la angajare).
- Sa asigure suficienta flexibilitate pentru a armoniza diferitele culturi si practici curente din fiecare tara europeana cu organizatiile sale.

Beneficii

Prin implementarea sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua conform acestei Structuri, organizatiile si persoanele vor adopta cea mai buna practica, marindu-si eficienta si eficacitatea propriei Dezvoltari Profesionale Continue. Competentele castigate prin Dezvoltarea Profesionala Continua permit indivizilor sa faca fata schimbarilor, sa respecte legislatia si sa munceasca mai bine.

Cu cat mai multi persoane si mai multe organizatii europene adopta aceasta Structura, cu atat utilizarea sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua compatibile, bazate pe aceeasi structura comuna, conduce la urmatoarele avantaje:

- incurajarea folosirii celel mai bune practici
- promovarea flexibilitatii, transferabilitatii si a deprinderilor sporite
- incurajarea implementarii in alte tari si in alte domenii
- promovarea colaborarii si a intelegerii mutuale intre diferitele sectoare ale industriei constructiilor
- promovarea unui limbaj comun, transparent, international si a unei raspandiri largi a competentelor.

- incurajarea formulării unor previziuni mai bune privind oportunitățile de Dezvoltare Profesională Continuă.

Cei implicați deja în Dezvoltarea Profesională Continuă pot utiliza **Structura** ca pe un “**reper**” la care să raporteze revizuirea sau planificarea dezvoltării propriului sistem DPC.

Pe cei care nu dispun încă de un sistem DPC, **Structura** îi va ajuta să-și gestioneze propria Dezvoltare Profesională Continuă.

Persoanele care nu fac parte dintr-o instituție profesională sau ai căror angajatori nu operează cu un sistem DPC, vor putea folosi **Structura** pentru a obține mai mult din propria Dezvoltare Profesională Continuă.

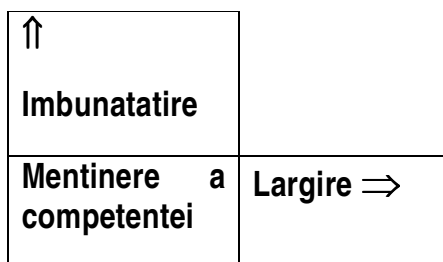
Justificarea realizării sistemelor de Dezvoltare Profesională Continuă în industria construcțiilor din Marea Britanie

- *majoritatea sistemelor de Dezvoltare Profesională Continuă se realizează fără nici o intenție de a câștiga credite față de o calificare.*
- *indivizii sunt motivați de interesul față de ocupația lor, de dorința de a fi la curent cu tot ce e nou și de a-și păstra locul de muncă, precum și de a-și promova propria carieră.*
- *majoritatea indivizilor indică Dezvoltarea Profesională Continuă în primul rând ca o îndeplinire a regulilor impuse de instituțiile la care sunt angajați și, în timp ce fac asta.*

2. DPC (Dezvoltare Profesională Continuă)

2.1. Ce este DPC ?

Dezvoltarea Profesională Continuă este cunoscută în mod curent ca DPC. Aceasta urmează după educația și pregătirea vocațională inițială și conduce spre o calificare vocațională, toate acestea trebuind să fie integrate și să concorde. Bunele obiceiuri și proceduri adoptate pentru educația și pregătirea inițială trebuie să fie compatibile cu acelea pentru Dezvoltarea Profesională Continuă, astfel încât trecerea către obținerea unei calificări să se facă “pe nesimțite”. DPC include atât păstrarea și îmbunătățirea competențelor existente cât și dezvoltarea de noi competențe (vezi diagrama de mai jos); aceasta presupune angajarea individului în procesul de dobândire a excelenței profesionale.



Dezvoltarea Profesionala Continua nu se refera doar la cursuri sau calificari. Ea cuprinde o mare varietate de activitati care conduc la invatare si dezvoltare. Acestea includ invatarea deschisa, studiul individual, experienta in munca si multe altele.

Dezvoltarea Profesionala Continua reprezinta unul dintre aspectele invatarii pe tot parcursul vietii, si anume acel aspect legat de munca si cariera unui *practicant*.

Datorita varietatii posibilitatilor de alegere, nu este potrivita o abordare unica, universala. Cu o asemenea diversitate de culturi, obiective, dorinte si limbaje, este inevitabil ca tarile si *organizatiile* sa prezinte diferente importante in ceea ce priveste perceptia lor asupra Dezvoltarii Profesionale Continue, si chiar in ceea ce priveste insasi definitia acestei notiuni. *Structura* a fost proiectata astfel incat sa ofere suficienta *flexibilitate* pentru a raspunde acestei bogate diversitati.

Pentru Organizatii:

Pasul 1: Definirea DPC

Pentru persoane:

Pasul 1: Definirea DPC

Pentru Organizatii:

Dezvoltarea Profesionala Continua se refera la pregatirea si dezvoltarea tuturor membrilor *organizatiei*. Aceasta nu presupune sisteme oficiale si inflexibile de pregatire. Problema se poate rezolva si in alt mod. Dezvoltarea Profesionala Continua poate rezulta din impartasirea experientelor proprii intre

membrii echipei sau din dezvoltarea deprinderilor manageriale ale unei persoane prin intermediul unei delegari de autoritate si responsabilitate bine gandite. Dezvoltarea Profesionala Continua poate rezulta chiar din preluarea unei noi sarcini care reprezinta o noua provocare (cum ar fi planificarea si coordonarea sistemului DPC al organizatiei!).

Un sistem de Dezvoltare Profesionala Continua reusit reprezinta o reflectare a entuziasmului celor care opereaza cu el, participa la el si il sustin.

“Chiar si pregatirea primita in modul cel mai eficient si conventional posibil, daca are forma unei ucenicii sau a unei pregatiri vocationale in afara serviciului, poate acoperi doar in mica masura cererea de invatare si dezvoltare existenta la nivelul unei organizatii.” (Michael Pearn)

Definitia DPC in industria constructiilor din Marea Britanie

Dupa o indelungata experienta de promovare și sprijinire a Dezvoltarii Profesionale Continue, industria constructiilor a impus o definitie care, dupa mai mult de un deceniu de practica, a câștigat aprobarea majoritatii institutiilor profesionale. Aceasta este:

“Mentinerea, imbunatatirea și largirea sistematica a cunoștințelor și deprinderilor, ca și dezvoltarea calitatilor personale necesare pentru executarea sarcinilor profesionale și tehnice de-a lungul întregii vieti active a practicantului.”

De ce Dezvoltare Profesionala Continua ?

Industria Constructiilor evolueaza constant. Schimbarile rapide de tehnologie, aparitia pietelor noi si aflate in permanenta schimbare, situatia economica, forta de munca internationala mult mai mobila, pregatirea pentru promovare, sau schimbare a locului de munca – toate acestea scot in evidenta necesitatea ca persoana sa fie bine informata si competenta profesional.

Atat angajatorii cat si clientii au nevoie de profesionisti competenti. Institutiile guvernamentale si profesionale au responsabilitatea de a asigura securitatea oamenilor si a mediului. Toata lumea cere ca industria sa furnizeze produse la standarde mai ridicate, in termene mai scurte si

la costuri mai scazute. Aceasta este in mod special o trasatura a industriei constructiilor, care practic creeaza majoritatea infrastructurii si investitiilor unei tari. Imaginea publica a industriei constructiilor va fi imbunatatita de muncitorii bine pregatiti si competenti profesional.

Pentru persoane:

Pasul 2: Specificarea scopului și a obiectivelor

Persoanele trebuie sa evidentieze scopul general al sistemului lor de Dezvoltare Profesionala Continua, alaturi de sarcinile specifice – obiective realizabile – prin care ei pot masura succesul obtinut

Motivarea

Exista multe forte motivante, printre care valoarea adaugata, performanta in afaceri si dezvoltarea carierei individuale. Obiectivul final trebuie sa fie oameni bine pregatiti angajati in organizatii eficiente. Cel mai puternic si mai simplu dintre motive il constituie pastrarea locului de munca si supravietuirea. Schimbarea se propaga cu repeziciune. Majoritatea celor care sunt inca angajati sunt supravietuitori cu deprinderi care raspund mediului aflat in schimbare, mentinandu-le si asigurandu-le locul de munca, si permitandu-le patrunderea in noile profesii aparute. Motivatia este, si va fi din ce in ce mai mult, condusa de piata.

Motivarea pentru organizatii

Angajatorii, institutiile (profesionale), clientii si Guvernul au diferite motive de a furniza si de a promova Dezvoltarea Profesionala Continua. Toti acestia au in comun avantajul care decurge din a avea oameni eficienti si bine pregatiti angajati in organizatii si firme eficiente. Clientii vor sa stie ca firma si profesionistii care se ocupa de produsele lor dispun de **competentele** necesare ce pot fi verificate, institutiile vor sa isi sprijine membrii in oferirea acestor **competente**, iar Guvernul spera sa profite de pe urma industriilor competitive si eficiente care determina creșteri in economie.

“Ritmul in care se realizeaza dezvoltarea educationala in cadrul unei organizatii poate deveni singura sursa durabila de avantaje in competitia cu celelalte organizatii.” **(Ray Stata)**

“Afacerile, se stie, sunt atat de complexe si de dificile, supravietuirea firmelor atat de nesigura intr-un mediu tot mai imprezibil, competitiv si plin de pericole, incat continuitatea existentei lor depinde de mobilizarea zilnica a fiecarui dram de inteligenta. Cheia managementului este chiar aceasta arta de a mobiliza si de a aduna la un loc resursele intelectuale ale tuturor angajatilor, in beneficiul firmei.”**(Matsushita)**

Motivarea pentru indivizi

Beneficiile nu aparțin în exclusivitate organizației. Individul însuși este motivat pe mai multe căi, printre care:

- pregătirea pentru noi joburi
- provocare intelectuală
- nevoia de a fi la curent, de a se perfecționa
- promovare sau mișcări colaterale
- conștientizarea greseliilor
- teama de litigii
- o nevoie anticipată de a furniza dovezi ale **competenței** profesionale
- conformitatea cu cerințele angajatorului și ale instituției (profesionale)

Sistemul finlandez de calificare vocatională bazată pe competență

Finlanda dezvoltă calificări vocaționale bazate pe competență care nu depind de modul în care practicantul își însușește deprinderile și cunoștințele cerute: la locul de muncă, într-un proces de pregătire sau în timpul sau liber. Sistemul conduce la recunoașterea calificărilor vocaționale, alimentând în special procesul de pregătire și perfecționare vocatională a adulților. Sistemul este flexibil și poate fi adaptat circumstanțelor individuale, nefiind condiționat de participarea la o anumită formă de pregătire profesională.

Calificările sunt modulare, astfel încât persoana aflată în procesul de pregătire poate alege modulele pentru care dorește să fie evaluată. Sistemul servește ca o rețea de sprijin pentru procesul de învățare de-a lungul întregii vieți, oferind adulților sprijin educațional în diferite etape ale vieții.

2.2. De ce folosim standarde de competenta pentru Dezvoltarea Profesionala Continua ?

In vederea realizarii eficiente a Dezvoltarii Profesionale Continue, *persoanele* au nevoie de repere clare si obiective fata de care sa se dezvolte. Orice sistem de Dezvoltare Profesionala Continua, fie ca este condus de angajatori, institutii profesionale, industrie sau Guvern, va fi imbunatatit prin utilizarea unei Sistem de standarde de competenta, de comun acord acceptat.

Prin adoptarea unor standarde deja dezvoltate, se obtin economii. Astfel de standarde trebuie sa se bazeze pe ceea ce se intampla in realitate in industrie si trebuie sa ia in considerare complexitatea reala a acesteia, incluzand adaptarea la situatii imprezibile, indeplinirea sarcinilor si managementul propriei activitati.

Odata dezvoltate, standardele de competenta au o multitudine de potentiale utilizari, printre care:

- oportunitati de structurare a procesului de Dezvoltare Profesionala Continua
- identificarea nevoilor de dezvoltare si stabilirea obiectivelor asociate acestora
- descrierea jobului (ocupatiei), evaluarea performantei si planificarea muncii
- baza de evaluare si certificare a competentelor
- permite folosirea rezultatelor muncii si nu a premizelor activitatilor de munca, astfel incat schimbarile profilelor de competenta sa poata fi masurate.

Organisme profesionale in industria constructiilor din Marea Britanie

Organismele profesionale au un rol important, deși variat, în a încuraja participarea membrilor lor la Dezvoltarea Profesionala Continua. Ele pot realiza acest lucru prin utilizarea unui sistem de stimulare sau penalizare.

Unele institutii profesionale prefera sa ii convinga pe membrii lor sa realizeze voluntar Dezvoltarea Profesionala Continua, oferindu-le posibilitati de indrumari de ordin general. Alte institutii profesionale confera Dezvoltarii Profesionale Continue un caracter obligatoriu, stabilind cerinte cum ar fi durata minima și standardele acceptabile. Unele așteapta din partea membrilor lor ca – la cerere – sa furnizeze dovada participarii lor la procesul de Dezvoltare Profesionala Continua, de-a lungul unui anumit numar de ani.

2.3. Ce este sistemul de Dezvoltare Profesionala Continua ?

Un sistem de Dezvoltare Profesionala Continua consta intr-o structura si niste proceduri care il ajuta pe individ sa parcurga procesul DPC in mod eficient si corect. In functie de legislatie si de dorintele organizatiei, diferitele componente pot avea un caracter voluntar, obligatoriu sau mandatoriu.

Un sistem de Dezvoltare Profesionala Continua permite persoanelor sa:

- revizuiasca si exploreze carierele / competentele lor profesionale si personale
- identifice si stabileasca punctele lor forte / slabe
- realizeze si utilizeze un plan de dezvoltare
- sa asigure inregistrarea programului propus si sa faca dovada conformitatii cu acesta si a atingerii obiectivelor proprii

Un sistem poate fi adaptat necesitatilor unei persoane. El poate fi de asemenea proiectat de catre o organizatie (de ex. angajator sau institutie profesionala) pentru a satisface cerintele unui anumit numar de practicanti. Toate sistemele pot fi diferite la nivel de detaliu, urmarind totusi liniile directoare ale Structurii.

2.4. Evolutia sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua

Sistemele de Dezvoltare Profesionala Continua evolueaza pentru a raspunde noilor circumstante si cererii in continua schimbare.

Microeconomiele promoveaza schimbul reciproc de sisteme de dezvoltare continua si componente ale acestora cum ar fi: standarde, proforme si sisteme de calitate.

Indivizii si angajatorii lor au ocazia de a face schimburile reciproce chiar si in grupuri mai mari cum ar fi la nivelul institutiilor profesionale sau al intregii industrii, precum si la nivelul entitatilor guvernamentale. Grupurile mai mari conduc la o standardizare mai accentuata, prin utilizarea unor formate comune.

Cresterea nivelului de schimburile reciproce contribuie la evolutia sistemului de Dezvoltare Profesionala Continua. Un sistem mai amplu de schimburile reciproce prezinta avantajul unei recunoasteri mai largi a realizarilor si competentelor.

2.5. Cine este responsabil si cine plateste ?

In esenta, Dezvoltarea Profesionala Continua se adreseaza persoanelor, nevoilor lor de dezvoltare si modalitatilor de satisfacere a acestora.

In ultima instanta, persoanele sunt responsabile de realizarea propriei Dezvoltari Profesionale Continue, desi majoritatea oamenilor au obligatii fata de angajatori, institutii profesionale, Guvern si societate. In schimb, angajatorii pot asigura sprijin printr-una sau mai multe dintre urmatoarele modalitati:

- dezvoltarea de proceduri ale companiei care sa sprijine Dezvoltarea Profesionala Continua
- oferirea de oportunitati de dezvoltare (in special acelea care pot fi experimentate la locul de munca)
- asigurarea de asistenta constand in resurse si expertiza
- acordarea de incurajari si recunoasterea meritelor

Intr-un sistem oficial, obligatiile tuturor partilor trebuie sa fie clar intelese si inregistrate pentru a evita eventualele neintelegeri ulterioare. Atat persoana cat si angajatorul beneficiaza de pe urma nivelului de competenta sporit si astfel ambii contribuie la costul Dezvoltarii Profesionale Continue fie in bani fie in natura (timp sau servicii). Echilibrul intre diferitele contributii depinde de: beneficiar, capabilitatea de plata si politica organizatiei.

Pentru Organizatii:

Pasul 2: Specificarea scopului și a obiectivelor

Organizatiile sprijina programul de Dezvoltare Profesionala Continua la nivel de

3. STRUCTURA

3.1. Intelegerea Structurii Sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua

Structura este prezentata in diagrama “Structura sistemelor de Dezvoltare Profesionala Continua” din Figura 1. Diagrama ilustreaza relatia intre toate componentele sistemului de dezvoltare profesionala continua:

- Cele patru elemente esentiale pe care le parcurge o persoana in cadrul procesului de dezvoltare profesionala continua sunt: “*Analiza*”, “*Planificare*”, “*Activitati de dezvoltare*” si “*Evaluarea realizarilor*”. Fiecare proces face parte dintr-un ciclu continuu, este legat de celelalte procese, iar rezultatele sale devin intrari pentru procesul urmator.
- Toate aceste procese pot fi concretizate in forma scrisa prin “*Profile*”, “*Planuri*”, “*Inregistrari*” si “*Dovezi*” care asigura inregistrarea intentiilor individului si demonstrarea realizarilor obtinute. Aceste inregistrari constituie dovada parcurgerii proceselor si pot fi utilizate pentru monitorizarea si imbunatatirea calitatii programelor de dezvoltare profesionala continua.
- Cele trei “*Functii secundare*” – “*Srijin si indrumare*”, “*Standarde de competenta*” si “*Calitate*” – care sustin si faciliteaza procesul.

Structura reprezinta un ciclu de dezvoltare. Cei care il parcurg vor fi mai competenti cu fiecare traversare a ciclului; de asemenea ei vor deveni mai eficienti in procesul de auto-dezvoltare si mai convinsi de necesitatea de a conduce ei insisi propriul proces de Dezvoltare Profesionala Continua. Nu exista un “punct bine stabilit” pentru inceperea parcurgerii ciclului, totusi pentru simplificarea Structura prezinta procesul de “*Analiza*” ca fiind punctul de pornire.

Sectiunea 4 furnizeaza detalii asupra proceselor si rezultatelor, in timp ce Sectiunea 5 descrie functiile secundare.

3.2. Surse de sprijin si indrumare

Sprijinul si indrumarea pot economisi timp si pot evita eforturile inutile depuse pentru crearea unui nou sistem de Dezvoltare Profesionala Continua sau pentru actualizarea unuia deja existent. Aceasta Structura isi propune sa furnizeze o astfel de indrumare, iar organizatiile care au participat la elaborarea sa pot furniza mai multe informatii si sfaturi.

Prima sursa de informare este in tara. Pot exista cerinte legale sau de alta natura care trebuie respectate (de ex. legate de sanatate si siguranta, protectia mediului, licente de libera practica). Este important ca sistemul sa fie in concordanta cu alte sisteme dezvoltate in tara, pentru a incuraja aparitia unui consens national privind buna practica. Acest lucru va permite furnizorilor de pregatire, angajatorilor si organismelor profesionale si nationale sa colaboreze mai ușor pentru a oferi practicantilor oportunitati de Dezvoltare Profesionala Continua. Totodata, sistemul promoveaza o piata de munca mai flexibila.

3.3. Contextul Structurii

Factori interesati in promovarea Structurii: organisme la nivelul intregii industrii, organisme guvernamentale, clienti si publicul larg. Implicarea efectiva a unora dintre aceștia in proces depinde de diferitele circumstante, cum ar fi practica curenta din fiecare tara si organizatie.

Pentru Organizatii:

Pasul 3: Cautare de sprijin / indrumare

3a) Contactarea organismelor nationale interesate de promovarea Dezvoltarii Profesionale Continue

Pentru persoane:

Pasul 3: Identificarea surselor de sprijin

Identificati sursele Dvs. de sprijin și îndrumare. Contactati-le și finalizati

În cazul unei industrii internaționale cum este cea a construcțiilor, apar beneficii substanțiale dacă consensul privind Dezvoltarea Profesională Continuă la nivel național se armonizează cu celelalte aflate pe piața muncii din Europa. Anumite organisme internaționale sunt interesate să promoveze Dezvoltarea Profesională Continuă.

Posibilele organisme naționale și regionale care ar putea fi interesate să vă sprijine în procesul de Dezvoltare Profesională Continuă sunt:

Organisme de reglementare; sindicate, federații patronale, camere de comerț și alte organizații din industrie; instituții profesionale; organisme guvernamentale responsabile pentru angajare, pregătire, calificări, etc; universități, colegii și alți furnizori de pregătire; asiguratori și asociații de clienți și furnizori.

4. PROCESE DE BAZA

4.1. Analiza

Persoanele își trec în revistă experiența personală și profesională într-un mod structurat. Această evaluare le permite să identifice propriile interese și competențe. Analiza viitoarelor nevoi ține cont de cerințele legate de job și de carieră, atât cele prezente cât și cele viitoare.

Analiza se concretizează într-un profil al competențelor personale și profesionale ale individului. Analiza identifică domeniile prioritare pentru Dezvoltarea Profesională Continuă a acestora, domenii care vor fi înregistrate ca profil al nevoilor.

Pentru indivizi:

Pasul 4: Analiza

C:\Do
4a) Utilizați materiale ajutătoare (de la instituția dvs., angajator, folosind eventual software-ul Personal Development Manager) și treceti în revistă, într-un mod structurat, experiența și performanțele dvs. din trecut. Acest lucru vă va permite să identificați care sunt competențele pe care le dețineți deja și de care mai aveți nevoie în plus.

Pasul 5: Inregistrarea profilelor privind competentele și nevoile

5a) După ce ati parcurs pasul de analiza redactati și pastrati (pentru o viitoare revizuire) **profilul competentelor** și **profilul nevoilor** (competente pe care doriti sa le dobanditi pentru jobul dvs. actual, pentru viitoarele joburi pe care le anticipati, pentru dezvoltarea și satisfactia dvs. personala). Utilizati o **proforma** pentru Dezvoltare Profesionala Continua pentru a completa profilul dvs. de competenta, de exemplu cel din Anexa B, cu ajutorul angajatorului sau al institutiei profesionale.

Principiul tripartitismului in Finlanda

Dezvoltarea calificarilor bazate pe competenta și asigurarea calitatii evaluarii se bazeaza pe cooperarea intre institutiile din comert, industrie și educatie. “Consiliul de examinare” tripartit care organizeaza evaluarea, este compus din 6 pana la 9 reprezentanti ai organizatiilor angajatorilor și angajatilor, precum și din profesori.

Consiliile de examinare sunt colective formate din experti ocupationali și sunt cele care

Responsabilitatea pentru Dezvoltarea Profesionala Continua a institutiilor profesionale din domeniul ingineriei

In Marea Britanie, pentru profesiile din domeniul ingineriei exista o structura comuna continand 13 puncte care cuprinde descrierea responsabilitatilor prevazute de institutiile profesionale din domeniul ingineriei pentru Dezvoltarea Profesionala Continua a membrilor lor

Cerintele pentru Dezvoltarea Profesionala Continua ale institutiilor profesionale din domeniul ingineriei

Consiliul pentru Educatie din Marea Britanie stabileste - prin documentul "SARTOR" (Standarde și cai de inregistrare) - cerintele de educatie, pregatire și dezvoltare profesionala necesare pentru ca inginerii sa fie recunoscuti. Editia din 1997 subliniaza obligatia inginerilor de a pastra și a dezvolta competenta profesionala proprie. La inregistrare toti inginerii trebuie sa prezinte dovezi ale Dezvoltarii Profesionale Continue, care trebuie sa corespunda in mod special cu codul DPC; acesta prevede ca inginerii trebuie sa inregistreze și sa planifice propria Dezvoltare Profesionala Continua astfel incat sa raspunda nevoilor de angajare și cariera.

4.2. Planificare

Cu sprijin din partea organizatiilor lor sau din partea unui mentor (daca este disponibil), indivizii identifica activitatile cele mai potrivite de invatare si dezvoltare care sa raspunda profilelor intocmite privind nevoile, tinand cont de oportunitatile existente, dar si de orice preferinte sau constrangeri. Ei stabilesc tintele, care trebuie sa fie prioritare, practice, realizabile si sa reprezinte o provocare.

Profilul este redactat ca un plan de dezvoltare personal care specifica obiective, responsabilitati, necesarul de resurse, planificare in timp si indicatori ai indeplinirii cu succes a obiectivelor.

Pentru organizatii:

Pasul 4: Informarea angajatilor

Pentru persoane:

Pasul 6: Planificare

6a) Elaborarea unei schite de plan care sa stabileasca prioritatile, datele tinta și activitatile de dezvoltare potrivite.

Pasul 7: Planul de dezvoltare

7a) Pregatirea pentru redactare a schitei planului

4.3. ACTIVITATI DE DEZVOLTARE

Aceasta componenta in mod special – implementarea planului de dezvoltare personal – a fost deja tratata de altii in mod perfect documentat. Aceasta sectiune nu se doreste a fi considerata comprehensiva.

Pentru a raspunde cerintelor de dezvoltare personale si pentru a indeplini obiectivele proprii, indivizii aleg dintr-o gama larga de activitati care le stau la dispozitie. Activitatile pot avea caracter oficial si structurat, ca de exemplu cursuri, invatare la distanta, conferinte, prezentari si cercetare. Ele pot fi insa si neoficiale si mai putin structurate, cum ar fi proiecte in timpul desfasurarii activitatii la locul de munca sau studiu individual. Unele pot fi combinatii intre cele doua tipuri de activitati.

Desi majoritatea activitatilor vor fi planificate, indivizii sunt incurajati sa identifice si sa foloseasca oportunitatile care apar din experienta de munca de zi cu zi, precum si din provocarile neasteptate si contactele profesionale.

De obicei, pentru o dezvoltare reusita trebuie ca activitatile de invatare sa fie dublate de aplicatii practice.

Unul dintre rezultatele importante ale activitatilor de dezvoltare il constituie inregistrarea detaliata a activitatilor intreprinse, pastrata de individ. Acest document cuprinde obiectivele propuse, activitatile care au fost intr-adevar realizate si consecintele acestora. Daca este disponibila, se anexeaza si dovada participarii si a realizarilor.

Procesului de dezvoltare i se alocă un interval de timp suficient, care să includă cerințele personale.

Pentru persoane:

Pasul 8: Activitati de dezvoltare

8a) Reflectati asupra performantelor dvs. in timpul desfasurarii activitatilor de dezvoltare. Va limitati sa folositi doar furnizorii de pregatire pe care ii aveti la dispozitie și metodele de pregatire deja cunoscute și experimentate ?

sau

8b) Dupa o reflectare mai adanca extind aria activitatilor de dezvoltare și a metodelor ce pot fi folosite, cum ar fi pregatire la locul de munca, invatare deschisa și la distanta,

Un dosar cu inregistrari ale procesului de Dezvoltare Profesionala Continua

Un model de dosar cu inregistrari ale Dezvoltarii Profesionale Continue se poate baza pe proformele din Anexa 1 si poate incerca sa furnizeze un format comun pentru toti practicantii din constructii, inspirat din cea mai buna practica rezultata din larga varietate de dosare cu inregistrari existente.

Un dosar cu inregistrari privind Dezvoltarea Profesionala Continua se foloseste pentru a aduna informatii colectate de-a lungul traversarii proceselor prevazute de Structura. Acestea includ inregistrari scrise privind:

Analiza: pareri personale, evaluari de performanta, rezultate ale unor teste psihometrice, analize, profile privind competentele si nevoile.

Planificarea: informatii stranse in timpul elaborarii planului, stabilirii prioritatilor, obiectivelor, datelor, bugetului si activitatilor de dezvoltare oportune.

Activitati de dezvoltare: ceea ce s-a intamplat de fapt, unde, cand, cu ce rezultate, si care au fost consecintele (de ex. identificarea unei noi nevoi de dezvoltare, sau revizuirea pe alta cale a planului de dezvoltare personal).

Evaluarea realizărilor: include înregistrări și dovezi ale acestora.

Raportul National asupra Realizărilor din Marea Britanie

Guvernul englez a introdus Raportul National asupra Realizărilor (NRA) sau ProFile, elaborat și distribuit de către Autoritatea pentru Calificări și Curriculum (QCA), care își propune să încurajeze procesul de învățare de-a lungul întregii vieți. Raportul se adresează tuturor celor din școli și totodată se află la dispoziția oricărui persoană interesată. De aceea, în Marea Britanie dosarele de înregistrări ale organizațiilor sunt elaborate din ce în ce mai mult astfel încât să completeze acest raport.

Dosarele de înregistrări privind DPC în industria construcțiilor din Marea Britanie

Dosarele de înregistrări pentru Dezvoltarea Profesională Continuă, intitulate în cele mai diferite moduri, au fost introduse în Marea Britanie de către multe organizații. Principalul lor scop legat de standardizarea păstrării înregistrărilor pentru Dezvoltarea Profesională Continuă este acela de a-i ajuta pe practicantii și de a facilita monitorizarea acestora. Adesea, practicantii vor avea mai multe dosare de înregistrări: de la angajator și de la una sau mai multe instituții profesionale.

Forma și conținutul dosarelor de înregistrări au evoluat pentru a reflecta schimbările în ceea ce privește cerințele și reglementările Dezvoltării Profesionale Continue. De obicei, un dosar de înregistrări include o listă a regulilor și îndrumărilor organizației privind procesul de Dezvoltare Profesională Continuă, precum și spațiu pentru înregistrarea obiectivelor de dezvoltare și a eventualelor performanțe legate de acestea. Unele dosare de înregistrări permit

4.4. EVALUAREA REALIZARILOR

Pentru a obtine beneficii maxime de pe urma activitatilor de dezvoltare, persoanele trebuie sa se asigure ca rezultatele vor fi evaluate intr-un fel. Aceasta evaluare se face prin raportare la planul lor de dezvoltare si se exprima prin nivele de competenta noi si imbunatatite.

Indivizii furnizeaza dovezi ale realizarii proprii si ale activitatilor de dezvoltare care au condus la acestea. O inregistrare constructiva si serioasa a realizarii evaluate ofera o ocazie excelenta pentru o revizuire din partea angajatorilor, organizatiilor si a organismelor profesionale.

Pentru persoane:

Pasul 9: Evaluarea realizarii

9a) In urma autoevaluarii, notati realizarea dvs. raportate la Planul de dezvoltare și introduceti-le in Dosarul dvs. de dezvoltare; puneti-l la dispozitia altor persoane pentru a fi analizat.

Pasul 10: Actionati

Daca este cazul, obtineti un certificat de competenta recunoscut la nivel national.

Dosarul de inregistrari pentru industria constructiilor din Finlanda

Finlanda a elaborat un dosar de inregistrari pentru practicantii din industria constructiilor. Acesta cuprinde inregistrari ale experientei profesionale relevante a practicantului, certificate și alte forme oficiale de pregatire (recunoscute de angajatori, angajati și educatie – principiul tripartitismului). Dosarul de inregistrari este practic foarte asemanator cu un pașaport și este tinarit de aceeași organizatie (Setec Oy) care tinareste și pasapoartele: aceasta raspunde

5. FUNCȚII SECUNDARE

Funcțiile secundare au rolul de a asigura un sistem integrat de Dezvoltare Profesională Continuă care să dea rezultatele planificate conform standardelor cerute. Funcțiile secundare sprijină cele 4 procese de dezvoltare, descrise în secțiunea 4.

Există trei funcții secundare principale:

- Surse de sprijin și îndrumare pentru persoane
- Standarde de competență
- Calitate

Fără sprijinul angajatorilor, al instituțiilor și al altor parteneri, indivizii pot întâmpina dificultăți în desfășurarea activității conform Structurii sau în desfășurarea eficientă a proceselor sale de bază.

5.1. Acordarea de sprijin și îndrumare pentru persoane

O organizație acordă sprijin și îndrumare pentru persoanele practice (membrii sau angajații săi) care parcurg procesul de Dezvoltare Profesională Continuă. Sprijinul și îndrumarea constau în:

1. Identificarea nevoilor de sprijin ale indivizilor.
2. Identificarea surselor existente pentru fiecare componentă a ciclului de Dezvoltare Profesională Continuă.
3. Relationarea acestora cu standardele de competență și cu sistemele de calitate.
4. Stabilirea funcțiilor secundare.
5. Facilitarea accesului indivizilor la sursele de sprijin și îndrumare adecvate.

6. Urmărirea modului de folosire a sprijinului și îndrumării, trecerea în revistă a progreselor.

7. Implementarea îmbunătățirilor în sistemele de Dezvoltare Profesională Continuă.

Pentru Organizații

Pasul 5: Identificarea nevoilor

Pasul 6: Stabilirea sistemului de Dezvoltare Profesională Continuă

Nominalizați public echipa care să preia responsabilitățile legate de Dezvoltarea

Pasul 7: Managementul sistemului

Pasul 8: Îmbunătățiri

Metode de identificare a nevoilor de dezvoltare:

- identificarea **competențelor** care le lipsesc oamenilor
- chestionare
- interviuri cu experți sau esanțioane reprezentative de specialități din domeniu
- desfășurarea de seminarii privind Dezvoltarea Profesională Continuă
- discuții în cadrul comitetului care se ocupă de Dezvoltarea Profesională Continuă la nivel de organizație sau al altor forumuri similare

- solicitarea de sugestii din partea altor **organizatii** (de ex. ramuri de nivel regional, alte companii din acelasi grup)
- analiza realizarii si modului de a actiona al altora (de ex. furnizori, clienti, competitori)

Sisteme de sprijin tipice: intalnire cu un manager de Dezvoltare Profesionala Continua, cu un comitet pentru Dezvoltarea Profesionala Continua (pentru organizarea sistemului, si pentru promovarea implicarii locale), **proforme** / dosare de inregistrari / produs software "professional development manager", centru de resurse, leaflet-uri explicative, linii telefonice help-line, functionari DPC la nivel regional, **mentorat**, scrisori deschise, site-uri de web, conferinte, intalniri la nivel local, liste cu cursuri / surse de informatii / fonduri disponibile, structuri dezvoltate in interiorul sistemelor de management existente (de ex. QA, raport anual, evaluare de performanta), imprumuturi / scutiri de taxe / alocatii / bugete, etc.

Identificati nevoile prioritare si nivelurile alternative / costurile pregatirilor. Trimiteti rezultatele feed-back-ului catre factorii de decizie si catre angajati.

Alegeti in mod adecvat "stilul organizatiei", sloganul, etc.

Faceti publice resursele necesare, asigurati finantarea care sa asigure sustinerea programului, generati venituri, apreciati succesele obtinute, stabiliti intelegeri pentru a face schimb reciproc de idei si posibilitati.

Pastrati inregistrările utilizatorilor si puneti intrebari pentru a afla schimbarile in tipurile de cerinte. Realizati analize periodice.

5.2. STANDARDE DE COMPETENȚA

Organizatia si individul selecteaza si se pun de acord asupra unui set adecvat de standarde de competenta. Standardele trebuie sa cuprinda principalele competente pe care le folosesc persoanele practicante, folosind un nivel de detaliere potrivit si un limbaj pe care acestia sa il inteleaga. Standardele trebuie recunoscute si testate acolo unde este posibil. Este un avantaj sa utilizati standarde de competenta recunoscute la nivel national.

Analizati periodic standardele pentru a va asigura ca ele:

- sunt inca cele mai potrivite
- se mentin actuale si reflecta buna practica curenta, chiar daca mediul lor se schimba
- conduc catre o forma cat mai larg recunoscuta.

Pentru Organizatii

Pasul 9: Selectarea Standardelor de competenta

Definiti principalele componente ale ocupatiei in termeni de functii cheie, activitati și rezultate. Treceti in revista ocupatiile existente și recunoscute; verificati daca ele sunt descrie in termeni de competenta. Identificati orice alte specificatii privind

Pasul 10: Pastrarea standardelor

Stabiliti responsabilitatea pentru promovarea și pastrarea standardelor. Propuneti

Standarde de competenta

- specifica competenta unei persoane in termeni de realizare cu succes a activitatilor de la locul de munca.
- sunt reper de buna practica, care pot fi utilizate pentru compararea si evaluarea performantelor individuale.
- trebuie sa contina: criteriile de realizare, gama de variabile completa, cunostinte si judecati importante necesare, si un ghid despre cum poate o persoana sa faca dovada competentei sale.
- sunt cele mai bine definite in termeni de rezultate.
- nu se refera la sarcini si detalii, nici la mijloacele de dobandire a competentei (activitati de pregatire si dezvoltare profesionala).
- trebuie sa anticipeze nevoile industriei care sunt in permanenta schimbare si nivelurile de realizare aflate in continua crestere.

Standardele de competenta pot fi utilizate la diferite nivele:

1. la nivel individual (de ex. specificatii dintr-o fisa a postului)
2. dezvoltate pentru un angajator (folosite pentru evaluarea realizarilor, scheme de pregatire, salarizare, promovari, baza de date cuprinzand aptitudinile angajatilor, alocarea volumului de munca)
3. elaborate pentru o intreaga profesie sau sector
4. standarde nationale valabile in intreaga economie

Adoptarea unor standarde de competenta cat mai larg recunoscute este benefica pentru ca:

- investitia in elaborarea si gestionarea lor se imparte si este suportata de mai multi,
- ele faciliteaza comunicarea intre specialitati
- ele conduc la o forta de munca flexibila (multicalificata si transferabila)
- sustin microeconomiele

Sarcinile posturilor se reflecta in titlurile acestora, in fisa postului si in modul diferentiat de plata.

Competentele pot fi stabilite de: organisme profesionale, industriale si comerciale (de ex. standarde ocupationale), alte organisme similare cu al dvs. (de ex. competitori), organizatii de pregatire, institutii finantatoare, legislative, specialiști in consultanta, organizatii de peste hotare.

In ultima instanta le puteti elabora chiar dvs., dar aceasta este o sarcina care il costa mult pe un specialist si atat timp cat ele nu sunt impartite cu altii, nu conduc la aplicarea lor la nivel national. Acest lucru s-ar putea sa fie posibil doar pentru cele mai mari organizatii.

Factorii interesati stabilesc oficial responsabilitatile prin fisa postului (pentru manager si functionari DPC), termeni de referinta / scop si obiective / bugete (pentru comitete si departamente), coduri de conduita si regulamente (pentru angajati si membri).

Diplome pentru domeniul productiv in Finlanda

In Finlanda a fost proiectat și implementat un sistem de Calificare I in Productie, bazata pe competenta, pentru ocupatia de manager de șantier. La sfarșitul anilor '80 cativa mari antreprenori au introdus gradele de manager de șantier. Datorita recesiunii care s-a produs la inceputul anilor '90, companiile au redus cheltuielile și a aparut nevoia de a stabili o calificare comuna de baza pentru managerul de șantier și un nivel de examinare (Calificare I in Productie, la nivelul 4).

Proiectul pilot a inceput in aprilie 1995 cu sustinere financiara din partea Confederatiei Finlandeze din Industria Constructiilor (CECD) și a Federatiei Inginerilor Constructori din

Cum se elaboreaza Standardele de Competenta

Prevederile CISC privind elaborarea standardelor de competenta:

- Identificati toate ocupatiile care trebuie acoperite
- Concentrati-va pe descrierea "scopului cheie" caruia ii servesc acestea in industrie
- Identificati principalele functii care permit atingerea scopului
- Descompuneti functiile principale pana ce veti atinge nivelul de detalieri la care puteti identifica rezultatele pentru care individul este raspunzator
- Intocmiti standardele definind:

- rezultatele finale prin care poate fi masurata performanta in munca din punct de

5.3. CALITATE

Sistemul de Dezvoltare Profesionala Continua cuprinde o componenta de Calitate, care urmareste si revizuieste toate aspectele Structurii, in vederea pastrarii si imbunatatirii calitatii. Atat rezultatele cat si procesele curente sunt monitorizate pentru a evita transformarea Dezvoltarii Profesionale Continue intr-un exercitiu abstract si neproductiv.

Proiectarea sistemului de monitorizare reflecta nevoile, gradul de cultura si capacitatea organizatiei. Rezultatele monitorizarii sunt retransmise cu promptitudine tuturor celor interesati (de ex. celor responsabili de imbunatatirea si cresterea valorii sistemului de Dezvoltare Profesionala Continua, sau responsabili de actiunile de remediere).

Componenta de calitate este specificata in scris pentru a evita ambiguitatea, dar desigur este mai important ceea ce este facut decat ceea ce este scris. Cultivarea ideii de imbunatatire continua este mult mai eficienta decat orice sistem oficial impus de sus sau din afara.

Pentru Organizatii:

Pasul 11: Monitorizarea și revizuirea sistemului de Dezvoltare Profesionala Continua

Inregistrarea rezultatelor este ușor de monitorizat, și oferă o bază clară de feedback. Deși necesare, înregistrările rezultatelor sunt mult mai puțin semnificative pentru calitate decât monitorizarea proceselor.

Mijloace posibile de monitorizare a proceselor (pe lângă monitorizarea înregistrării rezultatelor) sunt:

întrebări (folosind interviul față în față / prin telefon / în cadrul unei întâlniri sau prin intermediul unui chestionar) adresate practicantilor individuali (de ex. aceia pe care îi întâlniți / eșantion reprezentativ / aleși pe o bază întâmplătoare din punct de vedere statistic) privind modul în care își realizează trecerea în revistă a activității, și ce anume întreprind pentru a-și elabora **profilul privind competența** și **profilul privind nevoile**. Aflați: ce anume li se pare dificil, ce anume li se pare puțin important / cel mai important, cum ar proceda în mod diferit data viitoare și ce avantaje au descoperit. Întrebați și alte persoane implicate în fiecare dintre componente (de ex. șefi direcți, **mentori**, reprezentanți ai departamentului de pregătire).

Identificați aspectele care pot fi monitorizate pentru evaluarea atingerii scopului și realizării obiectivelor sistemului de Dezvoltare Profesională Continuă (vezi pașii O2 și I2) și pentru asigurarea **bunei practici** în fiecare dintre cele 11 componente. Stabiliți cum pot fi urmărite practic acestea (de către cine, cu ce resurse, cui se raportează, cu ce frecvență). Realizați monitorizarea, și întocmiți rapoarte periodice.

Prevederea activităților de dezvoltare (de ex. cursuri) reprezintă domeniul cheie pentru un control al calității mai sistematic, și sunt deja dezvoltate astfel de sisteme: AQUAFORCE (de către FEANI), CertQUA (în Germania).

Deși nu este o necesitate pentru această Structură, organizațiile pot agreea ideea de a-și extinde schema obișnuită de asigurarea calității (de ex. ISO 9000) pentru a acoperi Dezvoltarea Profesională Continuă, și mai ales pentru a asigura necesarul de pregătire.

Dacă informațiile sunt colectate în mod anonim / confidențial sau de către persoane fără autoritate în fața **practicantilor**, atunci acestea sunt mult mai probabil conforme cu realitatea. În orice caz, monitorizarea poate permite **organizațiilor** să identifice parcurgerea nesatisfăcătoare a procesului de Dezvoltare Profesională Continuă de către indivizi, ceea ce îi va motiva pe alții să îi acorde o mai mare atenție.

Pastrarea înregistrărilor

Glosar

Buna practica: un exemplu de modalitate reușita de a face ceva.

Cea mai buna practica: cel mai bun exemplu care poate fi gasit, privind modul de a face ceva.

Competenta: abilitatea (inclusiv cunoștințe, deprinderi și înțelegere) de a realiza o sarcina la nivelul standardelor cerute la locul de munca, într-o gama de circumstanțe și respectând o serie de cerințe care se pot schimba.

Dosar de înregistrari: un dosar în care se adună detaliile privind educația, pregătirea, calificările, experiența și cariera profesională; adesea este numit "jurnal de bord". Dosarul de înregistrari poate conține proforme de Dezvoltare Profesională Continuă care vă ajută să structurați procesul de Dezvoltare Profesională Continuă în timp ce le completați, și poate cuprinde de asemenea despartituri speciale pentru păstrarea documentelor cum ar fi certificate și curriculum vitae.

Flexibilitate: capacitatea unei resurse de a fi utilă în diverse situații (de ex. a unui individ de a juca diferite roluri).

Inscriere: (pentru inginerii din Marea Britanie) îndeplinirea tuturor condițiilor pentru a deveni membru, calificarea și acceptarea pe lista de ingineri calificați a Consiliului Inginerilor.

Lista de verificare: o listă cu lucruri ce trebuie incluse, care poate fi utilizată pentru a verifica sau a înregistra fie progresele, fie conformitatea (ex. o listă de cumpărături)

Mandatoriu: organizația solicită practicantului să furnizeze dovezi de conformitate, de obicei în fiecare an.

Mentor: o persoană cu mai multă experiență care asistă și îndrumă dezvoltarea practicantului, punând interesele acestuia mai presus decât interesele organizației.

Obligatoriu: practicantul este de acord (de ex. prin semnarea acordului față de un cod de conduită) să desfășoare Dezvoltarea Profesională Continuă; el va trebui să-și îndeplinească această obligație. Chiar dacă nu i se va cere să furnizeze dovezi în fiecare an, totuși se așteaptă ca el să aibă aceste dovezi și să le prezinte dacă i se cere.

Organizații: includ întreprinderi comerciale, angajatori din sectorul public, instituții profesionale, asociații sindicale și alte organizații care au membri sau angajați din rândul practicantilor individuali.

Plan de dezvoltare: prezentarea detaliată a intențiilor ferme ale unui individ în direcția însușirii de cunoștințe, deprinderi și judecăți specifice.

Planificator/manager de dezvoltare personală: un dosar cu înregistrari sau un pachet software care îi ajută pe indivizi să întocmească planul propriu de dezvoltare și să organizeze propria Dezvoltare Profesională Continuă.

Practicant: o persoană care își desfășoară activitatea în domeniul industriei (construcțiilor).

Practicanti individuali: includ pe aceia care lucreaza ca angajati in cadrul organizatiilor, pe cei care sunt proprii lor patroni și pe cei care nu sunt angajati.

Profilul competentelor: lista completa a competentelor pe care le-a dobandit un individ.

Profil privind nevoile: lista acelor competente de care un individ are nevoie, dar nu le-a dobandit inca.

Proforme de Dezvoltare Profesionala Continua: formatele pe care le utilizati pentru a urmari desfașurarea unui proces de Dezvoltare Profesionala Continua; se folosesc ca parte din sistemul de Dezvoltare Profesionala Continua, pentru a-l structura și a-l inregistra.

Reper: un exemplu de buna practica care poate servi ca baza de comparatie.

Rezultat: rezultatul final dobandit; acele lucruri pe care oamenii le-au realizat de fapt la locul de munca.

Standarde de competenta: specificarea performantelor cerute la un loc de munca.

Structura: o structura-model generalizata pentru un sistem.

SMART: Specific; Masurabil/tangibil; Realizabil dar care lanseaza o provocare; cu Responsabilitati și resurse bine definite; in scris in Timp.

Transferabilitate: capacitatea de a continua sa muncești la un nivel adecvat intr-un nou context (de ex. aceeași competenta aplicata intr-un sector industrial diferit sau intr-o alta tara, sau o calificare primita intr-o tara fiind acceptata in alta).

Voluntar: practicantul este liber sa aleaga daca dorește sau nu sa parcurga Dezvoltarea Profesionala Continua.