



Integrating Companies in a Sustainable Apprenticeship System

Project 2017-1-DE02-KA202-004174

Intellectual Output 4

Documentarea competențelor profesionale într-un context operațional

Autori: Dr. Andreas Saniter, Institute of Technology and Education, University of Bremen and the ICSAS-Team

Versiune: Final

¹ This article deals with the reflections on the pilot project „Move Pro Europe“, that was published in Münk, Dieter; Severing, Eckart (Hrsg.) (2009): [Theorie und Praxis der Kompetenzfeststellung im Betrieb – Status quo und Entwicklungsbedarf](#), Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG (Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz: AGBFN - Berichte zur beruflichen Bildung. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung Bonn Nr. 7) P. 171-186.



Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene.

Această publicație (comunicare) reflectă numai punctul de vedere al autorului și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.



Acest conținut este pus la dispoziție sub Licență Internațională Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Sunt permise:

Distribuirea — copierea și redistribuirea acestui conținut în orice mediu sau format

Adaptarea — remixarea, transformarea și completarea acestui conținut

Licențiatorul nu poate revoca aceste drepturi atât timp cât respectați condițiile licenței.

În următoarele condiții:



Atribuire — Se acordă credit, se menționează sursa și se indică dacă s-au făcut modificări. Modificările se pot face într-o manieră rezonabilă, dar nu într-un mod care să sugereze că aveți suportul licențiatorului.



Necomercial — Nu se poate utiliza conținutul în scopuri comerciale.



Distribuire în condiții identice — Dacă se remixează, transformă sau se completează conținutul, contribuțiile dvs. vor fi distribuite sub aceeași licență precum originalul.

Fără restricții suplimentare — Nu se pot impune termeni juridici sau măsuri tehnice care să restricționeze din punct de vedere legal acțiunile permise de către licență.

Notificări:

Respectarea licenței nu este obligatorie în cazul informațiilor aflate în domeniul public sau dacă există excepții sau limitări adiționale.

Nu există garanții. Este posibil ca licența să nu ofere toate permisiunile de utilizare necesare, cum ar fi: publicitate, confidențialitate sau drepturi morale.



Cuprins

1. CONTEXT	3
2. DIMENSIUNILE EVALUĂRII COMPETENȚELOR	5
3. NIVELUL DE EVALUARE A COMPETENȚELOR	6
4. INSTRUMENTUL	8
5. REZUMAT ȘI PERSPECTIVE VIITOARE	12
6. REFERINȚE	13
7. ANNEXA	14
7.1. Anexa 1:	14
Croirea reperelor pentru fabricarea fețelor încălțăminteii (“Croit”)	14
7.2. Anexa 2:	15
Croire la ștanță_Jan_2018	15
8. LISTA FIGURILOR	18

1. Context

Conceptul de competență, implementat de zeci de ani în învățământul profesional și de afaceri, a trecut în ultimii ani printr-un proces de revizuire și actualizare în cadrul programelor de studiu din învățământul general și în cadrul procesului operațional de proiectare și evaluare a educației și formării profesionale (VET). Ambele abordări, care implică o atomizare a competenței holistice și deci o măsurare exactă, fiabilă din punct de vedere statistic (psihometrie), precum și abordările care se referă numai la competențele cheie, nu tratează nucleul problemei. Experiența a dovedit că instrumentele prea abstracte sunt adesea înțelese greșit de către practicienii VET, astfel, se propune o metodă care să fie orientată în mod constant către nevoile și abilitățile participanților și părților direct implicate - și care să mute nivelul de referință al competenței de la dimensiunea formulării la dimensiunea evaluării.

Obiectivele proiectului ICSAS urmăresc asigurarea și îmbunătățirea dezvoltării competențelor ucenicilor din industria încălțăminte din Portugalia (PT) și România (RO) (printr-un angajament de susținere a învățării și de proiectare a stațiilor de învățare din cadrul unei companii de încălțăminte) prin documentarea competențelor existente și crearea unui cadru transparent.

Aceste obiective au la bază două întrebări:

1. După absolvirea examenelor finale din cadrul sistemului de învățământ profesional, un cursant primește o dovadă a calificării care confirmă competențele acestuia? Cursantul, în timpul examinării, datorită limitărilor legate de timp sau capacitate, poate și trebuie să dovedească doar o mică parte din abilitățile sale profesionale - întrebarea care rămâne fără răspuns este:

Ce abilități are un cursant la sfârșitul pregătirii sale?

2. A doua întrebare evaluează presiunea constantă la care este supusă învățarea informală din cadrul proceselor de lucru: Pentru a putea prezenta dovezi empirice în cadrul discuțiilor sistemice, valoarea adăugată a unei formări duale, orientată spre proces, comparativ cu sistemele școlare sau modulare clasice, ar trebui să fie tangibilă și transparentă. Acest lucru conduce la întrebarea:

Cum pot fi descrise și evaluate competențele?

O altă cale către dezvoltarea unui instrument care să asigure transparența competențelor a rezultat în timpul desfășurării proiectului din activitățile fizice derulate în cadrul companiilor partenere. În continuare sunt prezentate concluziile rezultate în urma rezultatelor obținute în cadrul pachetelor de lucru finalizate în primii doi ani de desfășurare a proiectului:

Primul pas a reprezentat identificarea sferelor de activitate relevante în fabricația industrială a încălțăminte. Din punct de vedere metodic, acest lucru a fost realizat prin interviuarea experților din cadrul companiilor partenere: Germania (DE) – Rosenheim (Gabor) și Pirmasens (ISC), România (RO), Portugalia (PT) și Spania (ES); aceste sfere de activitate au fost validate în timpul analizei posturilor de învățare.

Sfere principale					
ICSAS	Croit	Cusut	Formare spațială	Tălpuit	Finisare

Sfere periferice				
ICSAS	Design	Dezvoltare tehnolog	Planificarea producției	Asigurarea calității

Tab. 1: Sferele de activitate ale profesiei de Confectioner încălțăminte actualizate în conformitate cu rezultatele proiectului ICSAS; model de descriere a unei sfere de activitate - „Croirea reperelor”, Anexa 1

Al doilea pas a reprezentat analizarea posturilor de învățare (metodologia și rezultatele detaliate sunt prezentate în documentul ICSAS 2018a) din cadrul companiilor Carité (PT), Gabor (DE) și Papucei (RO). Un exemplu de analiză este prezentat în Anexa 2. Rezultatul principal al analizelor a fost acela că, datorită metodelor de producție similare, toate stațiile de învățare din cadrul celor trei companii au un potențial de învățare ridicat și comparabil. Astfel, este important să ne asigurăm că aceste resurse sunt valorificate pentru formarea profesională a ucenicilor. Analizării posturilor de învățare a avut ca scop elaborarea în cadrul unor ateliere de lucru, la care au participat reprezentanți ai părților interesate din PT și RO, a unui curriculum optimizat pentru stațiile de învățare din cadrul unei companii de încălțăminte. Dezvoltarea unor conținuturi de învățare coerente a avut o importanță primară. Cu toate acestea, acest curriculum (ICSAS 2018b și ICSAS 2018c) prezintă doar un exemplu de organizare și implementare a instruirii ucenicilor. În practică, planurile individuale de instruire pot varia datorită condițiilor/restricțiilor impuse de specificul proceselor de fabricație. De asemenea, competențele ucenicilor nu pot fi dezvoltate simultan. De exemplu, dacă o companie are mai mulți ucenici, o parte ar putea începe programul de instruire în atelierul de „Croirea reperelor” și o altă parte în atelierul de „Asamblare prin coasere”. O a treia etapă, reprezentată de evaluarea formativă a competențelor pe parcursul programului de instruire, dacă este realizată corespunzător, poate fi utilizată ca și instrument de control pentru planificarea ulterioară a instruirii ucenicilor.

2. Dimensiunile evaluării competențelor

Pentru evaluarea competențelor, un număr de dimensiuni trebuie luate în considerare. În plus față de aspectul central, ale cărui competențe urmează să fie evaluate și prezentate în mod transparent, trebuie să se răspundă la următoarele întrebări:

- **Pentru cine** ar trebui să devină competențele transparente?

De exemplu, posibii utilizatori ar fi cursanții, formatorii, instructorii, tutorii, HR, instituțiile naționale și internaționale VET (de exemplu, Institutul Federal German pentru Educație și Formare Profesională - BIBB), Camerele de Comerț și Industrie, universități) sau sistemul național și internațional de ocupare a forței de muncă. Răspunsul la această întrebare are consecințe directe asupra modului de formulare a competențelor (nivel de aplicare și de abstractizare).

- **Cum** sunt evaluate **competențele**?

De exemplu, ca și instrumente sau proceduri de evaluare ar putea fi utilizate: chestionare, observații și discuții, sarcini de testare, sarcini practice de lucru. În acest sens, este important să găsim un echilibru rezonabil între efortul de a colecta datele și calitatea acestora. Astfel, dacă numărul de cazuri este mare (studii la scară largă, cum ar fi studiul Pisa), cu siguranță, competența nu poate fi dezagregată și descrisă în aceeași măsură ca și pentru studiile de caz calitative individuale în care incertitudinile cu privire la reprezentativitate ar fi legitime.

- **Cum** sunt evaluate **abilitățile**?

Este acceptată o simplă confirmare pozitivă sau negativă a existenței unei competențe prin formularea unor enunțuri cantitative și calitative/descriptive sau calitative/orientate spre performanță. O simplă evaluare da / nu sau o evaluare cantitativă crește claritatea, dar reduce semnificativ valoarea informativă. Este greu de definit și interpretat ce ar reprezenta 100% (un expert în domeniu, un bun stagiar?), precum și de stabilit un prag pentru „da”. Prin urmare, în ciuda subiectivității evidente, scalele calitative sunt mai semnificative. Astfel, se pot distinge două tipuri: pe de o parte, scări calitative / descriptive (vezi, de exemplu, Markowitsch și colab., 2006), în care gradul de competență este diferențiat în funcție de dificultatea sarcinilor, de exemplu, de la „pur și simplu la termen”, „faceți ajustările necesare”, „luați măsuri de precauție” și până la „dezvoltați de noi proceduri”; pe de altă parte, nivelurile calitative/orientate spre performanță, în care implementarea completă și profesională a unor acțiuni complexe reprezintă un punct de referință fix. Descrierea gradului de dobândire a competențelor se face în raport cu acest punct de referință, ceea ce înseamnă că pentru o anumită activitate practică se precizează clar dacă ucenicul „are nevoie de ajutor practic”, „are nevoie de instrucțiuni”, „lucrează sub supraveghere” sau „lucrează independent”.

- La ce nivel de abstractizare ar trebui să fie dobândite competențele?

Următorul subcapitol este dedicat acestei întrebări centrale.

3. Nivelul de evaluare a competențelor

Fig. 1 vizualizează nivelurile teoretice posibile de evaluare a competențelor. Axa y reprezintă două dimensiuni (în continuă creștere): atât gradul de abstractizare cât și specificitatea. În timp ce primele două niveluri de sus (Competențe profesională și Sfere de activitate), cât și ultimele două de jos (Cunoștințe / Abilități și sarcini de lucru) trebuie să fie înțelese la modul general, nivelele intermediare (Procese de lucru și Componente ale proceselor de lucru - tact) se caracterizează prin specificitate lor datorită modului de organizare a lucrului.

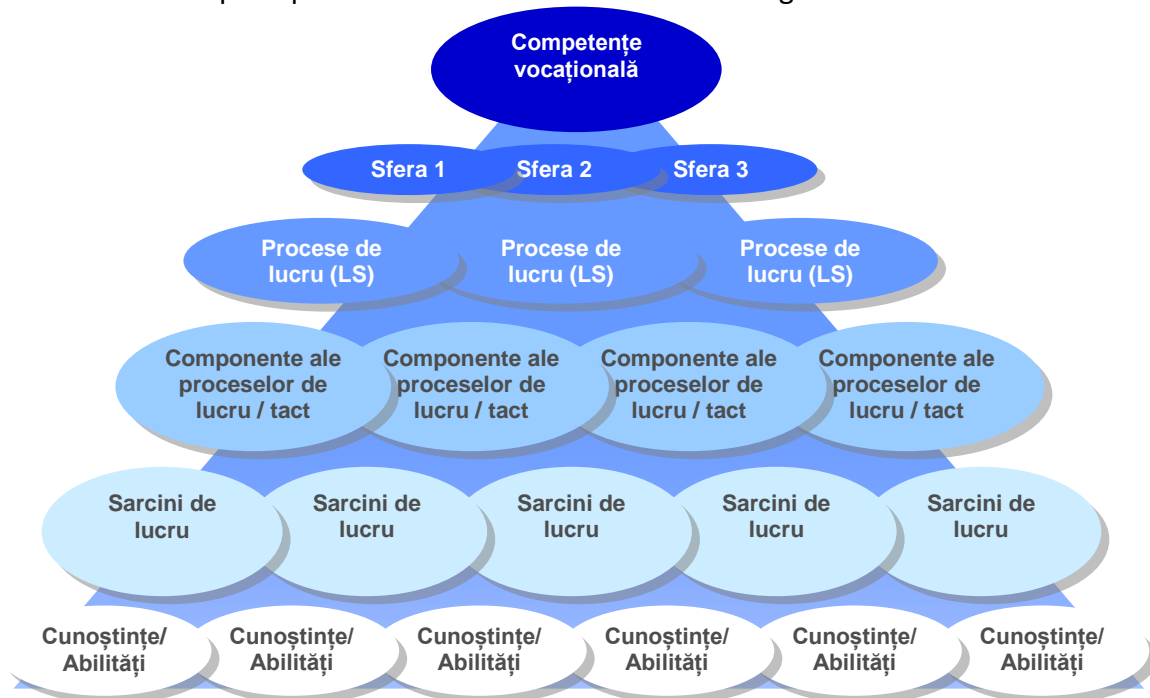


Fig. 1: Nivele posibile de evaluare

Pe baza acestei reprezentări grafice, pot fi stabilite următoarele principii:

1. Teoretic, toate nivelurile prezentate în figura 1 ar putea fi utilizate pentru evaluarea competențelor (cu excepția celui mai scăzut nivel, unde ar fi dificil să vorbim de competențe).
2. Elipsele utilizate nu trebuie să fie înțelese nici ca blocuri de construcție, nici ca sumative (în sensul că sarcinile de lucru au ca rezultat un proces de lucru) și nici ca fiind liniare, în sensul că zonele parțiale (modulele) ar putea fi separate. Nivelurile trebuie considerate ca fiind relaționale (nu funcționale). Dobândirea unora dintre elementele nivelului inferior este o condiție necesară, dar nu suficientă pentru următorul nivel superior.
3. Ca și construcție holistică, sub nivelul sferelor de activitate, competența vocațională nu poate fi evaluată într-un mod relevant (clase de sarcini identice din punct de vedere funcțional, sarcini similare structural, a se vedea anexa 1).
4. În mod ideal, este de dorit o evaluare a competențelor la nivelul sferelor de activitate; datorită abstractivității și complexității sferelor de activitate, evaluarea poate fi realizată doar prin comparație cu un operator experimentat.

5. Datorită specificului lor, componentele proceselor de lucru nu sunt potrivite pentru evaluarea competențelor; în cazul ucenicilor care nu sunt familiarizați cu procesele specifice ale unui post de lucru, aceste componente nu pot oferi transparență.
6. Sarcinile de lucru, cum ar fi pregătirea unui loc de muncă sau pregătirea pieselor pentru prelucrarea ulterioară, inclusiv organizarea și asigurarea calității, reprezintă cele mai mici acțiuni complete care nu țin de specificul unui post de lucru și nu sunt diferențiate prin cunoștințe, abilități și competențe.

4. Instrumentul

Tabelul 2 prezintă o schiță a matricei de evaluare a competențelor în cazul sferei de activitate "Croirea Reperelor" (a se vedea anexa 1).

Domeniu de activitate: Croire			
Etapă de lucru: Croire manuală, inclusiv:			
Citirea și înțelegerea fișei de lucru; Pregătirea materialelor [...]; Efectuarea operației și solicitarea de sprijin (dacă este necesar); Autocontrolul calității și identificarea posibilelor defecte; Pregătirea componentelor și a semifabricatelor pentru etapa următoare; Cunoștințe despre materiale; Colaborare și interacționare cu alți colegi; [Vă rugăm să stabiliți criteriile din această secțiune în conformitate cu nevoile dvs. de evaluare, conform exemplului de mai sus]			
Evaluare			
Necesită asistență	Necesită instrucțiuni	Necesită supraveghere	Independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată		Semnătură	
Etapă de lucru: Croire semiautomată- prese de croit			
[Vă rugăm să stabiliți criteriile din această secțiune în conformitate cu nevoile dvs. de evaluare, conform exemplului de mai sus]			
Evaluare			
Necesită asistență	Necesită instrucțiuni	Necesită supraveghere	Independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată		Semnătură	

Etapă de lucru: Croire automată- sisteme CAD-CAM			
[Vă rugăm să stabiliți criteriile din această secțiune în conformitate cu nevoile dvs. de evaluare, conform exemplului de mai sus]			
Evaluare			
Necesită asistență	Necesită instrucțiuni	Necesită supraveghere	Independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată		Semnătură	
Etapă de lucru: Egalizare			
[Vă rugăm să stabiliți criteriile din această secțiune în conformitate cu nevoile dvs. de evaluare, conform exemplului de mai sus]			
Evaluare			
Necesită asistență	Necesită instrucțiuni	Necesită supraveghere	Independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată		Semnătură	
Etapă de lucru: Marcare			
[Vă rugăm să stabiliți criteriile din această secțiune în conformitate cu nevoile dvs. de evaluare, conform exemplului de mai sus]			
Evaluare			
Necesită asistență	Necesită instrucțiuni	Necesită supraveghere	Independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată		Semnătură	

Evaluare finală (în cadrul acestui departament)	
Croirea reperelor; inclusiv efectuarea tuturor etapelor enumerate anterior	
Evaluare	
Are nevoie de mai multă instruire	Poate efectua toate sarcinile de lucru, mai mult sau mai puțin, independent
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Locație, Dată	Semnătură

Tab. 2: Matricea sferei de activitate „Croirea reperelor”

În coloana din stânga, companiile partenere, Gabor, Carité și Papucei au enumerat toate sarcinile de lucru care pot fi atribuite sferei de activitate „Croirea reperelor”. În concluzie, a fost elaborată o listă a tuturor sarcinilor de lucru care aparțin unei sfere de activitate. Pentru fiecare sarcină de lucru identificată sunt detaliate și descrise abilitățile și cunoștințele necesare. Ca și exemplu este prezentată descrierea pentru operația de ”croire manuală”. Sarcinile de lucru, spre deosebire de formularea lor scurtă și orientată asupra activităților, acoperă fiecare o acțiune completă, împreună cu cunoștințele necesare și competențele interdisciplinare cheie.

Utilizarea matricelor de evaluare a competențelor este caracterizată de următoarele elemente esențiale: Persoanele dintr-un anumit departament responsabile cu formarea ucenicilor (tutorii) evaluează competențele acestora în comparație cu activitatea lucrătorilor experimentați; Scara selectată, care conține patru niveluri, reprezintă diferitele forme de cooperare în cadrul colectivului de lucru și implică încrederea într-un potențial viitor coleg.

Informațiile cu privire la evaluarea sarcinilor de lucru și data confirmării sunt transparente pentru formatorul sau profesorul care însoțește stagiarul întreg parcursul cursului de formare organizat în cadrul unui anumit departament, dar și pentru un tutorii din departamentele ulterioare. De exemplu, poate fi identificat dacă un stagiar a întâlnit o anumită sarcină de lucru în urmă cu mai multe luni și dacă în cadrul aceluia departament sunt realizate doar variante simple ale acestei sarcini de lucru. Cu aceste informații, sarcinile de lucru din cadrul unui nou departament, similare cu cele din departamentele anterioare pot fi adaptate la nivelul de învățare al cursantului.

Cel mai important aspect al acestui instrument este acela că evaluarea și implicit responsabilitatea confirmării competențelor dobândite este transferată în cadrul grupului de operatori experimentați, însemnând că nu există situații în care examinarea este realizată superficial de către evaluatori externi. Operatorul experimentat confirmă calitatea activității cursantului prin semnătură.

La finalul instruirii în cadrul unui anumit departament, ar putea fi important să evaluăm dacă stagiarul poate lucra independent sau dacă mai are nevoie de sprijin suplimentar. În acest scop, tutorul poate evalua stagiarul în ultimele săptămâni de instruire sau pe parcursul instruirii, solicitându-i acestuia realizarea unei anumite sarcini de lucru specifice din cadrul departamentului și evaluând modul de realizare a acestora.

Matricele de evaluare care sunt completate ar trebui să fie păstrate de către stagiari, la dispoziția instructorului / profesorului și nu trebuie să înlocuiască examenele care fac parte din evaluarea finală.

După finalizarea instruirii, aceste matrice de evaluare pot avea valoare adăugată dublă: pe de o parte, certificatele pot fi utilizate în cadrul companiei ca dovadă a capacității de lucru în cadrul sferelor de activitate, astfel, formarea unui operator după ce a început să lucreze într-un anumit departament fiind mai facilă, putându-i fi atribuite sarcini de lucru cu dificultate ridicată într-un timp mai redus;

Pe de altă parte, acest instrument permite o transparență ridicată în cazul aplicării pentru un loc de muncă: dacă un muncitor calificat, care a fost instruit într-una din companiile partenere, solicită un loc de muncă la o altă companie, diploma lui va reprezenta cu siguranță o precondiție necesară - de exemplu, angajatorul ar putea fi mai puțin interesat de evaluarea finală a candidatului în cadrul departamentului de Cusut, ci mai degrabă să fie interesat de competențele dobândite în sfera de activitate pentru care urmează să fie recrutat, de exemplu la "Croit", iar instrumentul nostru face ca acest lucru să fie transparent și ușor de înțeles.

5. Rezumat și perspective viitoare

În tabelul 3, sunt prezentate dimensiunile prezentate în secțiunea 2. Coloanele 2 - 4 descriu posibile utilizări a rezultatelor evaluării competențelor - dar sunt posibile și alte utilizări.

O primă variantă a acestui model (prima etapă a procedurii descrise în secțiunea 4) este evidențiată în tabel cu **albastru deschis**: O prezentare transparentă a competențelor ucenicilor pentru cei implicați direct în procesul de formare (formatori, profesori, ucenici, tutori) care este integrată cadrul modelului intern de certificare al companiei. Ca nivel de abstractizare, s-au ales sarcinile de lucru, deoarece acestea pot fi evaluate în mod cuprinzător de către operatorii calificați, pe de o parte, iar pe de altă parte, nu au încă caracteristici specifice unui produs sau proces de lucru. În final, evaluarea se realizează prin observație și discuții suplimentare, care conduc la o evaluare calitativă orientată spre performanță.

Dimensiunea evaluării competențelor	Posibile utilizări			
Utilizator	Instructor / ucenic	Tutor	Companie	Instituții VET
Nivel	Sfere de activitate	Proces	Componente ale procesului de lucru	Sarcini de lucru
Mod de colectare a datelor	Chestionare	Observare	Test	Sarcină practică
Mod de evaluare	Da / Nu	Cantitativ	Calitativ-descriptiv	Calitativ-orientat spre performanță

Tab. 3: Integrarea modelului în dimensiunile evaluării competențelor

A doua variantă, prezentată pe scurt în ultima secțiune, este marcată cu **albastru mediu**: dacă pentru o anumită sferă de activitate un ucenic este capabil să îndeplinească sarcinile esențiale de lucru independent sau cel puțin sub observație, poate dobândi un „certificat”, care poate fi utilizat de către alte companii din domeniu sau din domenii conexe. Cu **albastru-închis** este marcat elementul matricial „instituții de formare profesională” și reprezintă o motivație pentru a analiza dacă această abordare a evaluării competențelor poate deveni un element de evaluare a competenței atunci când se compară eficiența sistemelor VET.

6. Referințe

ICSAS (2018a): Learning Station Analysis (Analiza stațiilor de lucru);

http://icsas-project.eu/wp-content/uploads/2018/05/O1_LSA_EN-version_Germany.pdf

ICSAS (2018b): National validated WBL curriculum Romania (Curriculum validat la nivel național în România pentru Învățarea la locul de muncă);

http://icsas-project.eu/wp-content/uploads/2019/03/IO2_Curriculum_RO_EN.pdf

ICSAS (2018c): National validated WBL curriculum Portugal (Curriculum validat la nivel național în Portugalia pentru Învățarea la locul de muncă);

http://icsas-project.eu/wp-content/uploads/2019/03/IO2_Curriculum_PT_EN.pdf

MARKOWITSCH Jörg et al.: Zur Problematik eines European Credit Transfer System in Vocational Education and Training (ECVET). In: Grollmann, Philipp et al. (Hrsg.): Europäisierung Beruflicher Bildung – eine Gestaltungsaufgabe. Hamburg 2006, S. 173-197.

7. Annexa

7.1. Annexa 1:

Croirea reperelor pentru fabricarea fețelor încălțăminteii (“Croit”)

Sarcina operatorilor din acest departament este să croiască reperele ansamblului superior: fețe, căptușeli, căptușeli intermediare și reperi cu rol de întărire. Aceste reperi pot fi croite din piele, înlocuitori de piele și materiale textile naturale sau sintetice.

Pot fi utilizate următoarele tehnologii de croire:

- Croirea manuală, realizată cu ajutorul cuțitelor și a șabloanelor. În general, această tehnică este folosită în cazul mostrelor și seriilor mici.
- Croirea la ștanță, realizată cu ajutorul cuțitelor de croit. Această metodă se aplică pentru producția de serie și sunt utilizate ștanțe cu braț pentru croirea reperelor din piele naturală și ștanțe cu pod și cărucior pentru croirea materialelor naturale și sintetice.
- Croirea automată, realizată cu ajutorul sistemelor CAM, care funcționează pe baza următoarelor tehnologii: cuțit oscilant, perforator, laser sau jet de apă. Această metodă este utilizată atât în cazul mostrelor, cât și în producția de serie.

Tipul de material, culoarea, numărul de perechi și eventuale observații pot fi identificate în fișa tehnică care însoțește comanda.

Înainte de croire, pielea naturală trebuie verificată în ceea ce privește diferențele de grosime și culoare, zonele de calitate și eventualele defecte. Indiferent de tipul de croire, manuală, mecanică sau automată, este foarte importantă respectarea regulilor legate de calitate, împerechere și direcția de minimă alungire, deoarece acestea influențează calitatea produsului final. De asemenea, îndemânarea și experiența operatorului influențează calitatea reperelor croite și cantitatea deșeurilor.

Operațiile adiționale care sunt realizate în atelierul de croit sunt egalizarea și ștampilarea reperelor. În cadrul departamentului se realizează și controlul de calitate al reperelor croite.

7.2. Anexa 2:

Croire la ștanță_Jan_2018

Descriere	Stația de lucru Data	Croire la ștanță 11.01.18
Locația Iași, România	Profesia	Operator croire
Repartiție	Curriculum	
Proces	Tipul produsului / serviciului	Fețe și căptușeli din piele și înlocuitori, întărituri, bombeuri, brânțuri, acoperișuri de brânț.
	Tipul de producție / prestare de servicii: serie unică / mică / serie mare	Serii mici sau mari
	Recepția materialelor/ comenzii	Toate materialele sunt înregistrate, codificate și păstrate în depozit. Comenzile sunt transmise sub formă de fișe de producție care conțin date despre tipul și necesarul de materiale. Magazionerul pregătește materialele pentru realizarea fiecărei comenzi și le transmite departamentului de croire împreună cu fișele de producție. Operatorul pregătește instrumentele necesare croirii.
	Utilizator direct al produsului / serviciului	Departamentul de asamblare prin coasere
	Utilizatorul final al produsului / serviciului	<ul style="list-style-type: none"> • Clienții finali în cazul producției în serie.
	Etapele de producție deja efectuate	Recepția, verificarea și înregistrarea materialelor în gestiune
	Interdependențe	Nu
	Specificul procesului de lucru legat de durata executării, organizarea procesului de lucru, asigurarea calității etc.	Fiecare operator este responsabil de verificarea conformității materialelor primite, de organizarea procesului de lucru, de verificarea și organizarea cuțitelor de croit, de verificarea și întreținerea utilajelor și de calitatea reperelor croite.
Etapele procesului (descriere detaliată)	Ștanța de croit este deservită de către un operator care are următoarele sarcini: <ul style="list-style-type: none"> • recepția comenzii (număr de perechi, piese, mărimi, materiale), împreună cu materialele și șabloanele de croit (fig.1); • așezarea materialului pe masa de lucru și identificarea defectelor; • reglarea parametrilor mașinii de croit în funcție de forma și natura materialelor și în funcție de forma și dimensiunile cuțitelor de croit (înălțimea cuțitului, adâncimea de tăiere, tipul de cuțit) (fig.2); • pregătirea cuțitelor pe masa de lucru de lângă mașina de croit; • identificarea variantelor de așezare a reperelor pe suprafața materialelor; 	

	<ul style="list-style-type: none"> • croirea reperelor; • verificarea respectării comenzii (tip și număr de repere), verificarea calității reperelor, formarea comisiunilor ;I depozitarea comenzilor. Operatorul ștanței de croit este responsabil de verificarea funcționării mașinii.	
Loc de lucru	Hală	Încăpere separată. Separate work space.
	Iluminare / mediu	Naturală (geamuri) și artificială (becuri orientate spre zona de lucru).
	Postură	În picioare.
	Specificul	<ul style="list-style-type: none"> • Rafturi pentru depozitarea materialelor, a instrumentelor de croit și a șabloanelor; • Masă pentru verificarea reperelor croite și formarea comisiunilor; • Loc de depozitare a comenzilor finalizate.
Organizare	Angajați stabili	2
	Angajați la distanță	Nu
	Ierarhie	Maistru.
	Ciclu	2
	Schimburii	1
	Locuri similare de producție	Nu No
	Cooperare	Superior ierarhic.
	Specificul	Varietate mare de materiale utilizate (natură, culoare, finisaj, grosime, caracteristici fizico-mecanice).
Cerințe speciale:		<ul style="list-style-type: none"> • Utilizarea rațională a materialelor; • Reglarea corespunzătoare a parametrilor ștanței.
Caracter interdisciplinar	Față de alt domeniu de activitate?	<ul style="list-style-type: none"> • Protecția mediului; • Asigurarea calității; • Protecția muncii.
	Față de alte posturi de instruire/ învățare	<ul style="list-style-type: none"> • Pregătire și asamblare prin coasere; • Proiectare.
	Față de ateliere de învățare/ instruire teoretică?	<ul style="list-style-type: none"> • Caracteristicile materialelor; • Structura încălțămintei; • Așezarea reperelor; • Croirea reperelor; • procedurile și standardele referitoare la asigurarea calității.
	Față de diverse	Nu No
Formare profesională	An profesional/ durată	<ul style="list-style-type: none"> • Instruire teoretică; • Învățare la locul de muncă.
	Sediu / post anterior	Croirea manuală
	Ce trebuie să învețe?	<ul style="list-style-type: none"> • Așezări practice a șabloanelor pe diferite tipuri de materiale;

			<ul style="list-style-type: none"> • Utilizarea și întreținerea mașinilor de croit; • Croirea pieilor și a înlocuitorilor. 	
	Specificul instruirii (individualizare, durată, cronometrare)		Creșterea graduală a dificultății operațiilor	
	Experiența cu ucenicii și tinerii operatori calificați		Noțiunile de bază sunt dobândite rapid, dar pentru fundamentarea lor este necesară exersarea practică.	
	Asistență / sarcini de lucru		<ul style="list-style-type: none"> • verificarea materialelor și identificarea defectelor; • identificarea modului de așezare și croirea reperelor; • croirea reperelor; • verificarea reperelor; • formarea comisioanelor; • gruparea și depozitarea reperelor; 	
	Este folosit potențialul existent?		Nu	
	Posibilități de îmbunătățire		<ul style="list-style-type: none"> • Nivelul de cunoștințe teoretice și practice ale operatorilor; • Modul de instruire teoretică și practică; • Gradul de independență și responsabilitate al operatorului. 	
	Numărul de stagii pe loc muncă		1	
Nivelul cel mai înalt al autonomiei	sprijin 0-6	instrucțiuni 6-12	supraveghere 12-24	Independent 24-...



8. Lista figurilor

Tab. 1: Sferele de activitate ale profesiei de Confectioner încălțăminte actualizate în conformitate cu rezultatele proiectului ICSAS; model de descriere a unei sfere de activitate - „Croirea reperelor”, Anexa 1.....	4
Fig. 1: Nivele posibile de evaluare.....	6
Tab. 2: Matricea sferei de activitate „Croirea reperelor”	10
Tab. 3: Integrarea modelului în dimensiunile evaluării competențelor	12