

EU.EM.NET Project W.P 2

Наръчник за добри практики

„Този проект е финансиран с подкрепа на Европейския съюз. Тези публикации отразяват само личните виждания на нейния автор от Комисията не може да бъде отговорна за всяка употреба на информацията, съдържаща се в нея.“

Сандрин Райтер
5/30/2013

СЪДЪРЖАНИЕ

Таблица на съдържанието

СЪДЪРЖАНИЕ	2
Въведение.....	3
Практики в Люксембург, Македония и Румъния.....	4
Основни участници.....	4
Използвани методи.....	4
Практики в Хърватия, Турция, Словакия и България.....	5
Основни участници.....	5
Използвани методи.....	6
Практики в Обединено кралство и Австрия.....	8
Основни участници.....	8
Използвани методи.....	8

Въведение

Добри практики при прогнозиране на умения са доста разнородни в страните на партньорите. В резултат на това, по отношение на идентифицирането на съществуващите най-добри практики относно очакваните умения в девет страни-партньори, участващи в проекта EU.EM.NET, могат да бъдат идентифицирани три основни категории.

Първата категория регрупира страни, където реално не съществуват формални или неформални практики в съответната страна. Страните, посочени в тази категория, са Люксембург, Македония и Румъния.

Втората категория се отнася за страни, в които са идентифицирани някои практики, но по-скоро неформални, отколкото формални. Страните, посочени в тази категория, са Хърватия, Турция и България.

И накрая, последната категория е адресирана до страни, където практиките са формално добре идентифицирани и следват някаква предварително определена методология. Страните, посочени в тази категория, са Англия и Австрия.

Практики в Люксембург, Македония и Румъния

Основни участници

Тъй като не са налице реални формални или неформални практики, въведени в тези три страни, е доста трудно да се определи кои са основните действащи лица в тази област.

Като се има предвид настоящата система, участниците в Македония, които биха могли да бъдат идентифицирани като участващи в прогнозиране на умения са основно Агенция служба по заетостта, както и социалните партньори. В Люксембург, училища и професионални организации е по-вероятно да се включат в такъв подход.

В Румъния изобщо не съществува предвиждане на умения.

Изпозвани методи

Що се отнася до Македония, Агенция служба по заетостта е отговорна за провеждането на Анализ на нуждите от умения от 2007 г. насам. Тези анализи се извършват с помощта на въпросник, който се изпраща на няколко фирми, подбрани на случаен принцип. Задачата на тези анализи е по-скоро, да се открие професионалния недостиг, за да бъдат обучени безработни хора, отколкото наистина да се предвидят необходимите умения. В допълнение, социалните партньори са включени в съществуващия съвет за професионалното образование и обучение, но само в ролята на консултативен орган (даващ съвети) за съчетаване на образованието и обучението с нуждите на пазара на труда.

Що се отнася до Люксембург, в последно време (в резултат на глобалната реформа на професионалното обучение), някои анализи са извършени от смесена група от експерти, за да бъдат изготвени нови учебни програми (във всички сектори). Въпреки това, задачата е огромна и не се извършва предвиждане на умения на институционално ниво и секторът, следователно, да реагира на нуждите и проблемите, вместо да ги прогнозира.

Съществува един качествен метод, предложен от CRP-Tudor (ППСъвета-Тюдор), който се основава на въпросник и семинар на експерти. Въпреки това, прилагането на този метод все още е в самото си начало и не се използва от всички професии в сектора.

Практики в Хърватия, Турция, Словакия и България

Основни участници

Съществуват три вида участници в прогнозирането на умения в тези страни:

- Публични органи: представени или от Министерство или съветниците
- Организации за ПОО
- Частни организация или сдружения на работодателите

Тези три групи участници работят интерактивно, за да оформят бъдещите нужди от умения и свързаните с тях учебни курсове. Въпреки това там няма идентифицирана официална методология и сътрудничеството се извършва предимно на „доброволна“ основа (т.е., „на добра воля“).

Във всички случаи, държавните участници са склонни да бъдат последователи на процеса, а частни сдружения и институции са основно водещите.

Липсата на официална методология се дължи основно на липсата на гъвкавост на системата (или образователната система, или министерствата, или и двете).

Таблицата по-долу показва общ преглед на тези участници в различните страни:

Държава	Обществени организации	Организация за ПОО	Частни организации или асоциации на работодателите
Хърватия	Секторни съвети Хърватска служба за заетостта	Агенция за професионално образование и обучение	Камара и работодателски асоциации
България	Министерство на образованието и науката Министерство на икономиката, енергетиката и туризма		Асоциации на енергетиката и туризма Организация на работодателите
Турция	Национално Министерство на образованието (МЕВ)	Vocational and Technical Education Management	Частни асоциации Федерация на училища и учители
Словакия	Централно управление на труда, социалните въпроси и семейството, работещо на подчинена Министерство на труда, социалните въпроси и семейството Министерство на образованието, науката, изследванията и спорта		Всички асоциации на работодателите като цяло (позакон)

Използвани методи

Използваните методи са идентифицирани неформални практики, които се основават главно върху съществуващите данни и анализ на тези данни.

Има и някои сътрудничества между основните участници за по-добро предвиждане на изискванията. Това сътрудничество обикновено е по инициатива на работодателите (водещите процеса), а правителството и институциите са последователи повече устойчивост от тази страна).

В България проучване и анализ се провежда от Министерството на икономиката, енергетиката и туризма, благодарение на стратегически програми. Този анализ се фокусира върху и представя бъдещите нужди. В допълнение, през последните няколко години също се разработва и проект, който има за цел да се вземат под внимание действителните и очакваните нужди на туристическата индустрия, за да се адаптира обучението. Този проект се осъществява в сътрудничество с работодателите. Във висшето образование, сътрудничество с работодателите (със сезонна работа например) също така дава възможност за адаптиране на съдържанието на курсовете.

В Хърватия, секторният съвет включва и работодателите в работата по прогнозиране на умения. Те са провокирани с цел да сен очертаят бъдещите нужди и да се даде принос към курсовете на обучение. Въпреки това образователната система е твърда и представлява основната пречка за разгръщането на координиран подход за предвиждане на умения. Налице е също така необходимост от определянето на формални методи и по-систематичен качествен анализ.

В Турция, управлението на професионалното образование и обучение е отговорно за събирането на данни. Те периодично изпращат въпросници до фирми и съществува специален сайт, където могат да бъдат давани идеи и предложения. Все пак, това най-вече са организациите на работодателите, които изготвят проучвания и провеждане на изследвания за очаквани умения. Тези проучвания се базират на два основни инструмента: турската Агенция по заетостта регистрира (ISKUR) и месечното проучване на работната сила, предложено от Turkstat. В допълнение към това съществуват и някои практики като проекта (SVET) „Укрепване на системата за професионално образование и обучение“, който е финансиран от Европейската комисия и правителството на Турция и е въведен с цел да се създаде инфраструктура за модерна, гъвкава и висококачествена система за професионално образование, а също и на съвместния проект на Фондация VehbiKoc и Министерството на образованието „Професионалното образование: решаващ въпрос за нацията“, който имаше за цел да се привлекат млади хора към професионално образование чрез създаване на модел на публично-частни партньорства за подобряване на професионалното образование.

Полезни връзки в Турция : <http://www.meslekliisesimemleketmeselesi.com/> , <http://www.iskur.gov.tr/> , <http://www.turkstat.gov.tr/> , <http://mtegm.meb.gov.tr/>

В Словакия, първият анализ на пилотна квалифицирана прогноза за развитие беше представен през юни 2013 г. от Централната служба по труда. Този анализ ще се актуализира, разширява и усъвършенства всяка година. Това е (и ще бъде) в резултат на сътрудничеството между организациите на работодателите, които са групирани в едно уникално сдружение в Правителствения съвет за ПОО. Въпреки това, този анализ се фокусира (на този етап) само на количеството на необходимата работна сила, а не на уменията .

Практики в Обединенокралство и Австрия

Основни участници

И в двете страни, като основните участници са добре установени и работят в сътрудничество. Във всяка страна има един главен актьор (за UK, упълномощени от правителството), отговорен за координацията на работата. В UK, този актьор е People1st (Съветът на T & H Sector Skills). В Австрия, дейността на очакване умения се провеждат от AMS (австрийския пазар на труда) отдел по професионална информация и изследвания на пазара на труда.

И в двата случая, те работят в тясно сътрудничество с участниците в сектора (работодатели, асоциации и търговски организации), както и в сътрудничество със системата на образованието.

Те предоставят данни, проучвания, анализи, семинари, срещи, събития и т.н. и са добре организирани. Те също така правят връзка между правителството и пазара. Отправят препоръки към образователния сектор, както и в Австрия, идентифицирането на потребности от умения, които могат да бъдат изпълнени посредством мерки за ПОО в рамките на активната политика на пазара на труда.

Използвани методи

Различни взаимодопълващи се подходи се използват в тези страни. Следната таблица обобщава установените практики.

Държава	Проучване	Комитет	Други
Обединено кралство	<p>People1st предоставя редовен анализ и отчетане на потребностите от умения:</p> <p>Отделът за проучвания определя и анализира, в сътрудничество с пазара на труда и работодателите потребностите от умения</p>	<p>Срещи с работодателите организирани редовно (дори и на индивидуално ниво)</p> <p>Екип за професионално обучение на People 1st работи с индустрията, за да бъдат определени националните професионални стандарти, да се разработят стажантски и такива, на фондационна рамка на специалностите и да се определи, кои квалификации трябва да бъдат разработени</p>	<p>Отделът за обучение на People1st предлага индивидуална подкрепа, за да се отговорят на настоящите и бъдещите нужди. Той също така работи с редица инициативи и програми за обучение.</p> <p>Уебсайтът на People1st предоставя цялата налична информация. (people1st.co.uk)</p>

		и, зада отговарят на нуждите на индустрията.	
Австрия	AMS Проучване на предприятия: Специализиран следователски институт се в рамките на AMS, който провежда непрекъснати проучвания в австрийските предприятия навсеки 2 години.	AMS Постоянен комитет по новини и умения: Работна база на кластер и (специалисти групи), които съставя експертите от страната работодателите, мениджъри, представители на институциите за ПОО представители на държавната служба по заетостта и социалните партньори. Организира семинари (работни срещи), зада: - се определят краткосрочното и средносрочното развитие на сектора и въздействието му върху изискванията за квалификация - се представят основните тенденции, предвидени през следващите 5 години - мерки за професионално образование и обучение (ПОО), които трябва да бъдат предприети, зада отговарят на изискванията на идентифицираните умения	Изследователски проект, комбинация от регледна литературни източници, подход, базиран на сценарий, Делфи-проучване и фокус, предоставя допълнителна информация. Регионални подходи същос предлагат от някои регионални правителства. Те организират регионални семинари, зада координират действията на образователния сектор с нуждите на пазара. Интернет страницата на AMS осигурява цялата налична информация. (www.ams.at)