

EU.EM.NET Project W.P 2

Manual de bunepractici

"Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu este responsabilă pentru posibila utilizare a informațiilor conținute."

Sandrine Reiter
5/30/2013

CONȚINUT

CUPRINS

CONȚINUT	2
Introducere	3
Practici în Luxembourg, Macedonia și România	4
Actorii principali	4
Metode folosite	4
Practici în Croația, Turcia, Slovacia și Bulgaria	5
Actorii principali	5
Metode folosite	6
Practici în Marea Britanie și Austria	8
Actorii principali	8
Metodele folosite	8

Introducere

Practicile în anticiparea competențelor sunt destul de disparate în țările partenere. Ca urmare, în ceea ce privește identificarea celor mai bune practici existente în anticiparea competențelor în cele 9 țări partenere implicate în proiectul EU.EM.NET, pot fi identificate 3 categorii principale.

Prima categorie grupează țările în care nu există practici formale sau informale reale. Țările identificate în această categorie sunt Luxemburg, Macedonia și România.

Cea de a doua se ocupă de țările în care sunt identificate unele practici, dar mai mult la nivel informal decât formal. Țări identificate în această categorie sunt Croația, Turcia și Bulgaria.

Ultima categorie grupează țările în care practicile sunt formale, bine identificate și urmează metodologii predefinite. Țările identificate în această categorie sunt Marea Britanie și Austria.

Practici în Luxembourg, Macedonia și România

Actorii principali

Cum nu există practici formale sau informale reale în vigoare în aceste trei țări, este destul de dificil de identificat principalii actori în domeniu.

Având în vedere sistemul actual, în Macedonia actorii care ar putea fi implicați în anticiparea competențelor sunt, în principal, Agenția de Ocupare și partenerii sociali. În Luxemburg, școlile și organismele profesionale sunt mult mai susceptibile să fie implicate într-o astfel de abordare.

În România nu există niciun fel de anticipare a competențelor.

Metode folosite

În ceea ce privește Macedonia, Agenția de Ocupare este responsabilă pentru efectuarea Analizei de Nevoi încă din 2007. Această analiză se realizează prin intermediul unui chestionar, care este trimisă mai multor companii selectate aleatoriu. Scopul acestor analize este mai mult de a detecta lipsa locurilor de muncă, în scopul de a instrui șomerii decât de a anticipa într-adevăr abilitățile necesare. În plus, partenerii sociali sunt implicați în Consiliul pentru formare profesională și educațională, dar numai cu rol de consiliere (consultare) în armonizarea sistemului educațional cu nevoile de pe piața muncii.

În ceea ce privește Luxemburgul, recent au fost efectuate unele analize (ca urmare a reformei globale în formarea profesională), de către un grup mixt de experți în scopul de a elabora noi programe de studiu (în toate sectoarele). Cu toate acestea, volumul de muncă este uriaș și nici o anticipare a calificărilor nu se realizează la nivel instituțional, iar sectorul reacționează, prin urmare, la nevoi și probleme, mai degrabă decât să le anticipeze.

Există o metodă calitativă propusă de CRP-Tudor, care se bazează pe un chestionar și ateliere de lucru ale experților. Cu toate acestea, transferul acestei metode este încă la început și ea nu este utilizată de către nici una din profesiile din acest sector.

Practici în Croația, Turcia, Slovacia și Bulgaria

Actorii principali

În aceste țări există trei categorii de actori principali în anticiparea competențelor :

- Organisme publice: reprezentate fie de Minister, fie de Consiliile din sector
- Organizații din învățământul profesional și tehnic
- Organizații private sau asociații ale angajatorilor

Aceste trei grupuri de actori lucrează interactiv, în scopul de a modela viitoarele nevoi de competențe și cursurile de formare asociate. Cu toate acestea nu există nici o metodologie formală și colaborarea se face în principal pe bază de "voluntariat" (folosind simțul practic).

În toate aceste cazuri, actorii guvernamentali au tendința de a fi adepți ai procesului, în aceeași măsură în care asociațiile și instituțiile private sunt, în principal conducătorii.

Lipsa unei metodologii formale se datorează rigidității sistemului (fie sistemul de învățământ, fie ministerele, fie ambele).

Tabelul de mai jos oferă o imagine de ansamblu a acestor actori în diferite țări.

Country	Instituții publice	Organizații din învățământul profesional și tehnic	Organizații private și asociații ale angajatorilor
Croația	Consilii sectorial Seviciul Croat de ocupare a forței de muncă	Agenții pentru educație și pregătire vocațională	Patronatele și asociațiile angajatorilor
Bulgaria	Ministerul Educației și Științei Ministerul Economiei, Energiei și Turismului		Asociații din energie și turism Organizații ale angajatorilor
Turcia	National Education Ministry (MEB) Ministerul Educației Naționale	Autoritatea pentru managementul educației tehnice și vocaționale	Asociații private Federații ale școlilor și profesorilor
Slovacia	Biroul Central pentru Muncă, Afaceri Sociale și Familiei care funcționează în cadrul Ministerului Muncii, Afacerilor Sociale și		În general toate asociațiile patronale (prin lege)

	Familiei Ministerul Educației, Științei, Cercetării și Sportului		
--	---	--	--

Metode folosite

Metodele folosite sunt practici identificate informal și se bazează în principal pe date existente și pe interpretarea acestor date.

Există, de asemenea, o colaborare între actorii principali, în scopul de a anticipa mai bine necesitățile. Această colaborare este, de obicei inițiată de către angajatori (ca motoare ale procesului), iar guvernul și instituțiile sunt adepții (mai multă rigiditate în partea aceasta).

În Bulgaria, sondajele și analizele sunt efectuate de către Ministerul Economiei, Energiei și Turismului datorită programelor strategice. Această analiză se concentrează asupra și prezintă nevoile viitoare. În plus, în ultimii ani a fost dezvoltat un proiect care are drept scop luarea în considerare a nevoilor reale și anticipate din industriei turismului, în scopul adapta formarea la aceste nevoi. Acest proiect este realizat în colaborare cu angajatorii. În învățământul superior, colaborarea cu angajatorii (prin locuri de muncă sezoniere, de exemplu), permite, de asemenea, adaptarea conținuturilor cursurilor.

În Croația, consiliul sectorial a implicat angajatorii în activitatea de anticipare a competențelor. Ei sunt solicitați în scopul de a identifica nevoile viitoare și pentru a stimula cursurile de instruire. Cu toate acestea, sistemul de învățământ este rigid și reprezintă principalul obstacol pentru implementarea abordării coordonate a previziunilor asupra abilităților. Există, de asemenea, necesitatea definirii unor metodologii formale și a unor analize calitative sistematice.

În Turcia, Autoritatea pentru managementul educației tehnice și vocaționale este responsabilă pentru colectarea de date. Aceasta trimite periodic chestionare pentru companii și are un site dedicat unde se primesc sugestii și propuneri. Cu toate acestea, în principal asociațiile patronale sunt cele care pregătesc sondaje și care conduc cercetări privind anticiparea competențelor. Aceste studii se bazează pe două instrumente principale: registrul Agenției Turce pentru Ocuparea Forței de Muncă (ISKUR) și sondajul lunar asupra forței de muncă propus de Turkstat. În plus, există unele practici, precum proiectul (SVET) "Consolidarea Sistemului de Educație și Formare Profesională", care a fost finanțat de către Comisia Europeană și Guvernul Republicii Turcia și pus în aplicare în scopul de a crea o infrastructură de înaltă calitate, modernă și flexibilă pentru sistemul de învățământ profesional și, de asemenea, proiectul comun al Fundația VehbiKoç și al Ministerului Educației "Educație profesională: o chestiune crucială pentru națiune" care avea ca scop atragerea tinerilor către învățământul profesional prin crearea unui model de parteneriat public - privat, pentru îmbunătățirea educației profesionale.

Legături utile în Turcia: <http://www.mesleklisesimemleketmeselesi.com/>, <http://www.iskur.gov.tr/>, <http://www.turkstat.gov.tr/>, <http://mtegm.meb.gov.tr/>

În Slovacia, o primă analiză a dezvoltării pilot a unei prognoze profesionale a fost prezentată în iunie 2013 de către Oficiul Central al Muncii. Această analiză este actualizată, extinsă și corectată în fiecare an. Este (și va fi) rezultatul colaborării dintre patronate, care sunt grupate într-o asociație unică în Consiliul guvernamental pentru învățământ profesional și tehnic. Cu toate acestea, această analiză se concentrează (pentru moment) numai pe necesarul de forță de muncă și nu pe abilitățile acestora.

Practici în Marea Britanie și Austria

Actorii principali

În ambele țări, principalii actori sunt bine identificați și lucrează în colaborare. În fiecare țară există un actor principal (pentru Marea Britanie, mandat de către guvern), responsabil de coordonarea activității. În Marea Britanie, acest actor este People1st (Consiliul pentru competențe în sectorul O&T). În Austria, activitățile de anticipare a competențelor sunt efectuate de către departamentul de informare vocațională și cercetare a pieței muncii (AMS).

În ambele cazuri, ei lucrează îndeaproape cu actorii din sector (angajatori, asociații și organisme comerciale), precum și în colaborare cu sistemul de învățământ.

Ei oferă date, sondaje, analize, ateliere de lucru, întâlniri, evenimente bine organizate. De asemenea, ei fac legătura între guvern și piață. Tot ei oferă recomandări pentru sectorul educației, iar în Austria, ajută la identificarea cerințelor de calificare, care ar putea fi îndeplinite prin măsuri de formare profesională în cadrul politicilor active pe piața forței de muncă.

Metodele folosite

Diferite abordări complementare sunt folosite în aceste țări. Următorul tabel rezumă practicile identificate.

Țara	Studiu	Comisie	Altele
UK	People1st oferă analize regulate și rapoarte privind nevoile de competențe: Departamentul de cercetare identifică și analizează nevoile de competențe în colaborare cu piața muncii și cu angajatorii.	Meetings with employers are regularly organised (even at the individual level) Se organizează întâlniri regulate cu angajatorii (chiar la nivel individual). Echipa pentru formarea profesională a People 1st lucrează cu reprezentanți ai industriei pentru a stabili standarde ocupaționale naționale, pentru a dezvolta perioada de ucenicie, pentru a stabili cadrul de calificare de bază și pentru a determina care sunt calificările ce trebuie	Divizia de pregătire a People1st oferă sprijin ajustat pentru a răspunde nevoilor actuale și viitoare. De asemenea, conduce o serie de inițiative și programe de formare. Website-ul People1st's oferă toate informațiile disponibile. (people1st.co.uk)

		să fie dezvoltate pentru a satisface nevoile industriei.	
Austria	<p>AMS Enterprise Survey: Un institut de cercetare dedicat în cadrul AMS, care realizează un studiu cu companii austriece la fiecare 2 ani.</p> <p>Se efectuează analize ale anunțurilor pentru locuri de muncă cu scopul de a se identifica nevoile de calificare.</p>	<p>Comitetul permanent pentru noi competențe al AMS: funcționează pe bază de clustere (grupuri de specialiști), care sunt constituite din experți din partea angajatorilor, un director, reprezentanți ai instituțiilor de educație și formare profesională, reprezentanți ai Serviciului public pentru ocuparea forței de muncă și parteneri sociali.</p> <p>Ateliere de lucru sunt organizate în scopul de:</p> <ul style="list-style-type: none"> - a identifica evoluțiile pe termen scurt și pe termen mediu ale sectorului și impactul lor asupra cerințelor de calificare. - a prezenta principalele previziuni de dezvoltare în următorii 5 ani - a găsi măsurile de educație și formare profesională, care trebuie luate pentru a se potrivi cu cerințele de calificare identificate 	<p>Proiectul de cercetare mixt de analiza a lucrărilor de referință, abordare bazată pe scenariu, studiu și cercetare Delphi oferă unele informații suplimentare.</p> <p>De asemenea, unele guverne regionale propun abordari regionale. Acestea au organizat ateliere de lucru regionale, în scopul de a coordona acțiunile din sectorul educațional cu nevoile pieței.</p> <p>Site-ul AMS oferă toate informațiile disponibile. (www.ams.at)</p>