

INTELLECTUAL OUTPUT 1

In-depth Transnational Research Study and Analysis on professional roles and challenges of apprenticeship schemes in Europe, concerning: Policies, Systems, Competency Standards and Good Practice

Ricerca transnazionale e Analisi dei profile professionali e delle sfide dei modelli di apprendistato in Europa riguardante: Politiche, Sistemi, Standard formativi e Buone Pratiche

Executive Summary

Progetto Erasmus+

Elaborato dall'Agenzia di Sviluppo Regionale di Rzeszow

Gennaio 2020

Introduzione

Il rapporto denominato In-depth Transnational Research Study and Analysis on professional roles and challenges of apprenticeship schemes in Europe, concerning: Policies, Systems, Competency Standards and Good Practice (Ricerca transnazionale e Analisi dei profile professionali e delle sfide dei modelli di apprendistato in Europa riguardante: Politiche, Sistemi, Standard formativi e Buone Pratiche) è stato creato nell'ambito del progetto MASTERS. Partner di quattro Paesi e regioni Europei hanno preso parte alla sua creazione, presentando gli approcci dei singoli paesi su questo argomento.

L'obiettivo dell'analisi era valutare l'attuale fase di sviluppo dei modelli di apprendistato nei paesi partner, i principali driver di cambiamento derivanti dalla proposta CE su un Quadro Europeo per l'apprendistato di Qualità ed Efficace (2017), l'Alleanza Europea per l'Apprendistato (2013), Europe 2020, ET2020 e le strategie nazionali di sviluppo economico e le politiche inclusive in materia di IFP / ALM e in che modo stanno effettivamente, o potenzialmente, modellando il ruolo dei tutor interni all'azienda, in quanto stanno modificando (tendenze) e adattandosi alle nuove condizioni di mercato nel settore IFP e ALMP.

1. Desk Research

Il primo capitolo riguarda la ricerca esistente, le analisi delle politiche e gli approcci dei singoli paesi al sistema di apprendistato. Il primo capitolo mostra che, nonostante molte differenze nei concetti, requisiti, criteri e principi dell'apprendistato, svolgono un ruolo estremamente importante nel preparare soprattutto i giovani ad entrare nel mercato del lavoro, aumentando la competitività e le qualifiche richieste dai datori di lavoro. I principi, i problemi e i benefici indicati nelle relazioni dei singoli partner mostrano l'importanza di sviluppare il sistema di apprendistato che soddisfa le esigenze dell'economia moderna negli ultimi anni. Le singole parti del primo capitolo riguardano questioni di base riguardanti i programmi di apprendistato nei paesi dei partner del progetto, i driver della proposta CE, i vantaggi dell'organizzazione dell'apprendistato e la partecipazione di stagisti e imprenditori, lo sviluppo e la formazione di stagisti e i loro supervisori, nonché l'accREDITamento e la certificazione nei singoli paesi.

2. Ricerca Primaria

La seconda parte del rapporto presenta i risultati della ricerca primaria condotta in 4 paesi tra tutti i Partner del progetto MASTERS con tutte le principali parti interessate coinvolte nei programmi di apprendistato: educatori IFP, consulenti del lavoro e tutor aziendali potenziali o effettivi.

La ricerca è stata condotta utilizzando un questionario composto da due parti. Nella prima parte, gli intervistati hanno risposto alle domande sulla loro posizione (educatori IFP, consulenti del lavoro, tutor aziendali potenziali o effettivi) e luogo di lavoro (società privata, istituzione pubblica o come imprenditore). Nella seconda parte, gli intervistati hanno fornito risposte nelle seguenti aree.

- Valutazione del funzionamento dei sistemi di apprendistato nei Paesi dei partner.
- I vantaggi dell'utilizzo dell'apprendistato durante l'istruzione e dopo aver terminato l'istruzione.
- Il livello di motivazione dei partecipanti che fanno domanda per un apprendistato.
- Esperienza degli intervistati relativa all'apprendistato e alla fase in cui i partecipanti hanno bisogno di sostegno.
- La possibilità per gli intervistati di aumentare le proprie qualifiche nel proprio paese.
- Le qualifiche e le competenze necessarie in una determinata posizione.
- I fattori che potrebbero migliorare la qualità e l'interesse per l'apprendistato.
- La valutazione del livello di soddisfazione per la cooperazione con le istituzioni che ricevono stagisti o le istituzioni che inviano stagisti (a seconda della posizione).
- Il ruolo / i compiti nel sistema di apprendistato.
- La forma di sostegno per l'imprenditore che intraprende l'apprendistato.

3. Standard di Competenza

Il terzo capitolo del rapporto riguarda l'argomento degli standard di competenza professionale. Contiene le descrizioni delle competenze professionali necessarie per svolgere le attività professionali incluse nella professione, accettate dai rappresentanti delle industrie e delle organizzazioni professionali, datori di lavoro, dipendenti e altre parti sociali chiave.

Lo sviluppo di standard di qualificazione professionale per le singole professioni viene incluso nei paesi dei partner a diversi livelli e in misura diversa. Le competenze per ciascun compito professionale chiave sono descritte in tre categorie: abilità, conoscenze e competenze sociali.

- I consulenti del lavoro supportano bambini, giovani e adulti nel fare le giuste scelte educative e professionali e supportano lo sviluppo professionale per tutta la vita. Nelle loro attività, utilizzano metodi di lavoro individuali e di gruppo utili a determinare il potenziale personale, tenendo conto delle esigenze attuali e previste del mercato del lavoro e dell'istruzione.

Al momento, è richiesto l'istruzione superiore di primo o secondo grado per lavorare come consulente di carriera, mentre nel sistema educativo (ad esempio a scuola), avere un'istruzione superiore, compresa la preparazione pedagogica, è un requisito obbligatorio.

Un dipendente nella professione di consulente professionale dovrebbe avere le competenze sociali necessarie per lo svolgimento corretto ed efficace delle attività professionali. In particolare, assumersi la responsabilità degli effetti delle azioni intraprese in relazione al ruolo sociale svolto, ciò che include la stimolazione della motivazione e lo sviluppo continuo dell'individuo nel contesto delle scelte educative e / o professionali, stimolando gli atteggiamenti creativi verso la realtà e i cambiamenti nella vita. Inoltre, migliorare le proprie competenze nell'ambito delle attività professionali svolte assegnate a un consulente professionale, compresi nuovi regolamenti, tendenze, processi e teorie riguardanti l'area della consulenza professionale.

- I formatori di istruzione e formazione professionale (IFP) dovrebbero essere intesi come formatori che insegnano materie professionali e istruttori di formazione professionale pratica. Conducono lezioni didattiche ed educative con i giovani nelle scuole di fabbrica e lezioni in seminari educando tecnici e lavoratori qualificati; insegnare materie professionali utili allo sviluppo delle competenze professionali degli studenti incluse nelle caratteristiche e nei curricula delle qualifiche universitarie.

Quando si tratta di qualifiche delle materie per l'insegnamento delle materie professionali, devono avere un diploma di master - primo o secondo grado, sebbene gli insegnanti impiegati nelle scuole professionali di base dovrebbero aver completato almeno gli studi di primo grado. Tuttavia, oltre agli stessi argomenti di studio, questi educatori devono avere una preparazione pedagogica.

Le competenze sociali degli insegnanti comprendono, ad esempio: fornire agli studenti le conoscenze pratiche della materia insegnata - l'obiettivo è che gli studenti acquisiscano abilità pratiche nella professione prescelta; sviluppare capacità di pensiero indipendenti e implementarle in un lavoro indipendente e sistematico.

- Tutor aziendali / insegnanti personali / tutor di apprendisti, stagisti - aiutano il cliente ad apportare cambiamenti nello sviluppo personale o professionale e nel raggiungimento degli obiettivi da essi stabiliti. Supportano anche il processo di cambiamento in tutte le aree della vita, scoprono il potenziale non sfruttato dell'uomo nelle sessioni individuali e di gruppo, oltre

a suscitare motivazione e incoraggiare l'azione. Insieme al cliente, possono trovare soluzioni efficaci ai problemi identificati e modi per raggiungere gli obiettivi del cliente.

Per lavorare nella professione di coach, mentor, tutor), si preferisce l'istruzione superiore, preferibilmente nel campo delle scienze sociali. L'istruzione superiore non è richiesta nelle procedure di accreditamento, tuttavia è inclusa nel periodo richiesto di pratica professionale necessaria per ottenere l'accREDITAMENTO.

Tra le competenze sociali che un dipendente dovrebbe avere nella professione di educatore, mentore, tutore dovrebbe essere menzionato, ad es.: rispetto dei principi di integrità, affidabilità, riservatezza e prevenzione dei conflitti di interesse nel servizio fornito in standard etici e professionali; accettando la responsabilità per il ruolo sociale che svolgono, in particolare quello di influenzare gli atteggiamenti legati alla necessità di uno sviluppo continuo (apprendimento permanente) e l'apertura a nuove soluzioni che sono alla base dello sviluppo professionale e personale dei clienti.

4. Buone Pratiche

Il quarto capitolo contiene buoni esempi di ciascun paese partner sui ruoli professionali e le sfide dei programmi di apprendistato in Europa. In Romania l'istruzione e la formazione professionale comprendono attività, dai corsi brevi ai programmi a lungo termine, svolte allo scopo di fornire le conoscenze, le capacità, le competenze di una persona attiva richieste sul posto di lavoro, riconosciute o meno in un contesto formale. Negli ultimi anni, in Spagna, imprenditori, governi locali, associazioni e settore scientifico hanno iniziato a utilizzare gli apprendistati come un buon modo per partecipare alla formazione e all'istruzione dei futuri dipendenti.

L'esempio italiano mostra l'importanza del tutoraggio e il ruolo di un tutor / formatore aziendale nel sistema di apprendistato. Il tutor / trainer aziendale ha un ruolo fondamentale per il successo dell'apprendistato in termini di valore della formazione, dal momento che è responsabile di dare sostanza al valore dell'azienda come luogo di istruzione, garantendo le necessarie attività di coordinamento con il promotore. Il tutor ha anche il compito di assistere costantemente l'apprendista sul posto di lavoro, garantendo una supervisione continua di tutte le attività previste nel progetto di formazione.

Le buone pratiche Polacche riguardano l'hosting e l'invio del ruolo di tutor nello sviluppo di programmi di apprendistato di successo. Questi progetti mirano ad attivare i giovani per assumere posti di lavoro, acquisire competenze pratiche, migliorare le competenze e l'esperienza e preparare i formatori per la formazione di altri nel campo dell'istruzione e dell'orientamento professionale.

Questo progetto è stato finanziato con il sostegno della Commissione europea. Questa comunicazione riflette solo le opinioni dell'autore e la Commissione non può essere ritenuta responsabile per qualsiasi uso che possa essere fatto delle informazioni in essa contenute.

5. Riferimenti Bibliografici

L'ultimo capitolo contiene 70 riferimenti bibliografici utilizzati dai partner durante la preparazione del rapporto.