

PRODUS INTELECTUAL 1

Studiu și Analiză Transnațională Aprofundată privind rolurile și provocările profesionale ale schemelor de ucenicie în Europa, referitoare la: Politici, Sisteme, Standarde de Competență și Bune Practici.

Rezumat

Proiect Erasmus+

Elaborat de Rzeszow Regional Development Agency

Ianuarie 2020

Introducere

Raportul denumit Studiu și analiză transnațională aprofundată privind rolurile și provocările profesionale ale schemelor de ucenicie în Europa cu privire la politici, sisteme, standarde de competență și bune practici a fost creat ca parte a proiectului MASTERS. Parteneri din patru țări și regiuni europene au luat parte la crearea sa, prezentând abordările fiecărei țări în acest subiect.

Scopul analizei a fost să evalueze stadiul actual al dezvoltării modelelor de ucenicie în țările partenere, factori cheie ai schimbării care rezultă din propunerea CE privind un cadru european pentru ucenicie de calitate și eficientă (2017), Alianța Europeană pentru Ucenicie (2013), Europa 2020, ET2020 și strategiile naționale de dezvoltare economică și politicile VET / ALM incluzive și modul în care acestea sunt de fapt, sau potențial, modelează rolul tutorilor din companie, pe măsură ce modifică (tendențele) și se adaptează la noile condiții de piață din sectorul VET și ALMP.

1. Cercetare

Primul capitol se referă la cercetările existente, analizele de politici și abordările fiecărei țări ale sistemului de ucenicie. Primul capitol arată că, în ciuda a numeroase diferențe în ceea ce privește conceptele, cerințele, criteriile și principiile uceniciei, acestea joacă un rol extrem de important în pregătirea în special a tinerilor pentru intrarea pe piața muncii, creșterea competitivității și pentru angajatorii solicitați de calificări. Principiile, problemele și beneficiile indicate în rapoartele partenerilor individuali arată importanța dezvoltării sistemului de ucenicie care să răspundă nevoilor economiei moderne din ultimii ani. Părțile individuale ale primului capitol se referă la aspecte de bază privind schemele de ucenicie în țările partenere ale proiectului, elemente din propunerea CE, beneficiile organizării uceniciei și participarea atât a stagiariilor, cât și a antreprenorilor, dezvoltarea și formarea stagiariilor de practică și a formatorilor lor, precum și ca acreditare și certificare în fiecare țară.

2. Cercetare primara

A doua parte a raportului prezintă rezultatele cercetărilor primare efectuate în 4 țări, între toți partenerii Proiectului MASTERS, cu toți factorii cheie implicați în programele de ucenicie: educatori VET, consilieri de locuri de muncă și potențiali sau efectivi profesori în companie.

Cercetarea a fost realizată folosind un chestionar intervios format din două părți. În prima parte, respondenții au răspuns întrebărilor cu privire la poziția lor (educator VET, consilieri de locuri de muncă,

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

Tutorii potențiali sau efectivi în cadrul companiei) și locul de muncă (companie privată, instituție publică sau ca antreprenor). În a doua parte, respondenții au oferit răspunsuri în următoarele domenii.

- Evaluarea funcționării sistemelor de ucenicie în țara proprie.
- Beneficiile utilizării uceniciei în timpul educației și după terminarea studiilor.
- Nivelul de motivație al participanților care solicită un stagiu.
- Experiența respondenților legată de ucenicie și stadiile în care participanții au nevoie de sprijin.
- Posibilitatea respondenților de a-și mări calificările în țara lor.
- Calificările și abilitățile necesare într-o anumită poziție.
- Factorii care ar putea îmbunătăți calitatea și interesul pentru ucenicie.
- Evaluarea nivelului de satisfacție legat de cooperarea cu instituțiile care primesc stagiați sau instituțiile care trimit stagiați (în funcție de poziție).
- Rolul / sarcinile în sistemul de ucenicie.
- Forma de sprijin pentru antreprenorul care întreprinde ucenicia.

3. Standarde de competență

Al treilea capitol al raportului vizează subiectul standardelor de competență profesională. Conține descrieri ale competențelor profesionale necesare îndeplinirii sarcinilor profesionale incluse în profesie, acceptate de reprezentanții industriilor și organizațiilor profesionale, angajatori, angajați și alți parteneri sociali cheie.

Dezvoltarea standardelor de calificare profesională pentru profesii individuale se realizează în țările partenere la diferite niveluri și într-o măsură diferită. Competențele pentru fiecare sarcină profesională cheie sunt descrise în trei categorii: abilități, cunoștințe și competențe sociale.

- Consilierii de locuri de muncă sprijină copiii, tinerii și adulții în luarea alegerilor educaționale și profesionale corecte și sprijină dezvoltarea profesională pe tot parcursul vieții. În activitățile lor, utilizează metode de lucru individuale și de grup care să conducă la determinarea potențialului personal, ținând cont de nevoile actuale și prognozate ale pieței muncii și ale educației.

În prezent, învățământul superior este necesar pentru a fi consilier în carieră, în timp ce în sistemul educațional (de exemplu la școală), învățământul superior, inclusiv pregătirea pedagogică, este o cerință obligatorie.

Un angajat în profesia de consilier profesional ar trebui să dețină competențele sociale necesare pentru îndeplinirea corectă și eficientă a sarcinilor profesionale. În special, asumarea responsabilității pentru efectele acțiunilor întreprinse legate de rolul social

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

îndeplinit, ceea ce include stimularea motivației și dezvoltarea continuă a individului în contextul alegerilor educaționale și / sau profesionale, stimularea atitudinilor creative față de realitate și schimbările din viață. Mai mult, îmbunătățirea competențelor proprii în sfera de activitate profesională îndeplinită atribuită unui consilier profesional, incluzând noi reglementări, tendințe, procese și teorii cu privire la domeniul consultanței în carieră..

- Formatorii de formare profesională și educație profesională (VET) ar trebui să considerați ca formatori care predau materii profesionale și instructori de formare profesională practică. Ei desfășoară cursuri didactice și educaționale cu tinerii din școlile fabricilor și cursuri în ateliere care educă muncitori calificați și tehnicieni; Predau subiecte profesionale practice care dezvoltă abilitățile profesionale ale elevilor incluse în caracteristicile și programele de calificare ale absolvenților..

Când vine vorba de calificări pentru predarea materiilor profesionale, celui care predă îi este necesară o diplomă de master - primul sau al doilea grad, deși profesorii angajați în școlile profesionale de bază au finalizat cel puțin studiile de prim grad. Cu toate acestea, pe lângă subiectul studiilor, acești formatori trebuie să aibă pregătire pedagogică.

Competențele sociale ale cadrelor didactice includ: cunoștințe practice despre materia predată - scopul este ca elevii să dobândească abilități practice în profesia aleasă; dezvoltarea abilităților de gândire independente și implementarea lor în muncă independentă și sistematică.

- tori în cadrul companiei / profesori personali / tutori de ucenici, stagiați - ajută clientul să facă schimbări în dezvoltarea personală sau profesională și în atingerea obiectivelor stabilite de aceștia. De asemenea, susțin procesul schimbării în toate domeniile vieții, descoperă potențialul neexploatat a persoanei în sesiunile individuale și de grup, precum și stimulează motivația și încurajează acțiunea. Împreună cu clientul, pot găsi soluții eficiente pentru problemele identificate și modalități de realizare a obiectivelor clientului.

Pentru a lucra în profesia de antrenor personal (antrenor, mentor, îndrumător), este de preferat învățământul superior, de preferință în domeniul științelor sociale. În procedurile de acreditare nu este necesară educația superioară, însă este inclusă în perioada necesară de practică profesională necesară pentru obținerea acreditării.

Printre competențele sociale pe care un angajat ar trebui să le aibă în profesia de formator personal (formator, mentor, tutore), trebuie menționate și: respectarea principiilor de integritate, fiabilitate, confidențialitate și prevenirea conflictelor de interese în serviciul furnizat în standarde etice și profesionale; acceptarea responsabilității pentru rolul social pe care îl îndeplinesc, în special în contextul influențării atitudinilor legate de nevoia de dezvoltare continuă (învățare pe tot parcursul vieții) și deschidere către noi soluții care stau la baza dezvoltării profesionale și personale a clienților.

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

4. Bune Practici

Al patrulea capitol conține exemple bune din fiecare țară parteneră cu privire la rolurile profesionale și provocările schemelor de ucenicie în Europa. În România, educația și formarea profesională includ activități, de la cursuri scurte la programe de lungă durată, realizate cu scopul de a oferi cunoștințele, abilitățile, competențele unei persoane active care sunt necesare la locul de muncă, recunoscute sau nu într-un context formal. Over the past few years, in Spain, entrepreneurs, local governments, associations and the science sector have started to use apprenticeships as a good way to participate in the training and education of future employees.

Exemplul italian arată importanța mentoratului și rolul unui tutor / formator al companiei în sistemul de ucenicie. Tutorul / instructorul companiei are un rol fundamental pentru reușita uceniciei în ceea ce privește valoarea formării, deoarece este responsabil pentru a da substanței valorii companiei ca loc educațional, asigurând activitățile necesare de coordonare cu promotorul. De asemenea, îndrumătorul are sarcina de a asista constant ucenicul la locul de muncă, garantând supravegherea continuă a tuturor activităților prevăzute în proiectul de formare.

Bunele practici poloneze privesc rolul de găzduire și trimitere a tutorului în dezvoltarea schemelor de ucenicie de succes. Aceste proiecte vizează activarea tinerilor pentru ocuparea locurilor de muncă, dobândirea deprinderilor practice, îmbunătățirea competențelor și experienței și pregătirea formatorilor pentru instruirea altora în domeniul orientării educaționale și profesionale.

5. Referințe Bibliografice

Ultimul capitol conține 70 de referințe bibliografice utilizate de parteneri la pregătirea raportului.