

REZULTAT INTELEKTUALNY 1

Międzynarodowe badania wraz z analizą ról zawodowych i wyzwań związanych z programami praktyk zawodowych w Europie, z uwzględnieniem: polityk, systemów, standardów kompetencji oraz dobrych praktyk

Streszczenie

Projekt Erasmus+

Dokument opracowany przez Rzeszowską Agencja Rozwoju Regionalnego

Styczeń 2020r.

Wprowadzenie

Raport zatytułowany „Międzynarodowe badania wraz z analizą ról zawodowych i wyzwań związanych z programami praktyk zawodowych w Europie, z uwzględnieniem: polityk, systemów, standardów kompetencji oraz dobrych praktyk” został opracowany w ramach projektu MASTERS przez partnerów z czterech krajów różnych regionów europejskich, prezentując podejście swoich poszczególnych krajów w tym temacie.

Celem analizy była ocena obecności programów przyuczania do zawodu w krajach partnerskich, głównych motorów zmian wynikających z: wniosku KE w sprawie Europejskich Ram Jakości i Skuteczności Przyuczania do Zawodu (2017 r.), Europejskiego Sojuszu na rzecz Przygotowania Zawodowego (2013 r.), Europa 2020, ET2020, krajowych strategii rozwoju gospodarczego oraz inkluzyjnych polityk w zakresie kształcenia i szkolenia zawodowego, i praktyk zawodowych, a także to, w jaki sposób faktycznie lub potencjalnie wpływają one na rolę szkoleniowców zatrudnionych w firmach, uwzględniając zmiany (w trendach) i konieczność dostosowywania się do nowych warunków rynkowych sektora kształcenia i szkolenia zawodowego oraz aktywnych polityk rynku pracy.

1. Wstępne badania

Pierwszy rozdział dotyczy istniejących badań, analiz polityk i podejść poszczególnych krajów do systemu praktyk zawodowych. Pierwszy rozdział pokazuje, że pomimo wielu różnic w pojęciach, wymaganiach, kryteriach i zasadach przyuczania do zawodu, odgrywają one niezwykle ważną rolę w przygotowaniu, szczególnie młodych ludzi, do wejścia na rynek pracy, zwiększając konkurencyjność i poziom kwalifikacji wymaganych przez pracodawców. Zasady, problemy i korzyści wskazane w raportach poszczególnych partnerów pokazują, jak ważne jest rozwijanie systemu praktyk, który zaspokoi w najbliższych latach potrzeby nowoczesnej gospodarki. Poszczególne części pierwszego rozdziału koncentrują się na programach praktyk w krajach partnerów projektu, wskazówkach z wniosku KE, korzyściach z organizacji praktyk i wynikających z uczestnictwa zarówno stażystów, jak i przedsiębiorców, konieczności rozwoju i szkolenia stażystów oraz ich opiekunów, a także kwestiach akredytacji i certyfikacji w poszczególnych krajach.

2. Główne badania

Druga część raportu przedstawia wyniki badań przeprowadzonych ze wszystkimi kluczowymi interesariuszami zaangażowanymi w programy praktyk: nauczycielami kształcenia i szkolenia zawodowego, doradcami zawodowymi oraz potencjalnymi lub skutecznymi szkoleniowcami

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejszy komunikat odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

zatrudnionymi w firmach, w 4 krajach i spośród wszystkich partnerów projektu MASTERS. Badanie zostało przeprowadzone przy użyciu kwestionariusza składającego się z dwóch części. W pierwszej części respondenci odpowiedzieli na pytania dotyczące ich stanowiska (nauczyciel kształcenia i szkolenia zawodowego, doradca zawodowy, potencjalny lub doświadczony szkoleniowiec zatrudniony w firmie) i miejsca pracy (firma prywatna, instytucja publiczna lub przedsiębiorca). W drugiej części respondenci udzielili odpowiedzi w następujących obszarach.

- Ocena funkcjonowania systemów praktyk zawodowych w krajach partnerów.
- Korzyści płynące ze stosowania praktyk w trakcie edukacji i po jej zakończeniu.
- Poziom motywacji uczestników ubiegających się o staż.
- Doświadczenie respondentów związane z praktykami zawodowymi i etapem, na którym uczestnicy potrzebują wsparcia.
- Możliwość podnoszenia kwalifikacji przez respondentów w ankietowanym kraju.
- Niezbędne kwalifikacje i umiejętności na danym stanowisku.
- Czynniki, które mogą poprawić jakość i zainteresowanie praktykami zawodowymi.
- Ocena poziomu zadowolenia ze współpracy z instytucjami przyjmującymi stażystów lub instytucjami wysyłającymi stażystów (w zależności od stanowiska).
- Rola / zadania w systemie przyuczania do zawodu.
- Forma wsparcia dla przedsiębiorcy przyjmującego na praktyki/staż.

3. Standardy kompetencji

Trzeci rozdział raportu dotyczy standardów kompetencji zawodowych. Zawiera opis kompetencji zawodowych niezbędnych do wykonywania zadań w zawodzie, zaakceptowanych przez przedstawicieli branż i organizacji, pracodawców, pracowników i innych kluczowych partnerów społecznych.

Opracowywanie standardów kwalifikacji zawodowych dla poszczególnych zawodów odbywa się w krajach partnerów na różnych poziomach i w różnym zakresie. Kompetencje do każdego kluczowego zadania zawodowego opisano w trzech kategoriach: umiejętności, wiedza i kompetencje społeczne.

- Doradcy zawodowi wspierają dzieci, młodzież i dorosłych w dokonywaniu właściwych wyborów edukacyjnych i zawodowych oraz wspierają rozwój zawodowy przez całe życie.

W swoich działaniach wykorzystują indywidualne i grupowe metody pracy sprzyjające

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejszy komunikat odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

określeniu potencjału osobistego, biorąc pod uwagę bieżące i prognozowane potrzeby rynku pracy i edukacji.

Obecnie studia wyższe pierwszego lub drugiego stopnia są wymagane, aby pracować jako doradca zawodowy, podczas gdy w systemie edukacyjnym (np. w szkole) posiadanie wyższego wykształcenia, w tym przygotowania pedagogicznego, jest obowiązkowe, aby wykonywać zawód nauczyciela.

Pracownik w zawodzie doradcy zawodowego powinien posiadać kompetencje społeczne niezbędne do prawidłowego i skutecznego wykonywania zadań służbowych. W szczególności ponoszenie odpowiedzialności za efekty podjętych działań związanych z pełnioną rolą społeczną, w tym stymulowanie motywacji i ciągłego rozwoju jednostki w kontekście wyborów edukacyjnych i / lub zawodowych, stymulowanie twórczych postaw wobec rzeczywistości i zmian w życiu, a ponadto podnoszenie własnych kompetencji w zakresie wykonywanych zadań zawodowych powierzonych doradcy zawodowemu, w tym w zakresie nowych przepisów, trendów, procesów i zagadnień w obszarze doradztwa zawodowego.

- Nauczycieli kształcenia i szkolenia zawodowego (VET) należy rozumieć jako trenerów prowadzących przedmioty zawodowe i instruktorów praktycznego szkolenia zawodowego. Prowadzą oni zajęcia dydaktyczne i edukacyjne na terenie firm oraz w szkołach na warsztatach kształcących wykwalifikowanych pracowników i techników; uczą praktycznych przedmiotów zawodowych w celu rozwijania umiejętności zawodowych słuchaczy, zawartych w charakterystyce kwalifikacji i programach nauczania.

Jeśli chodzi o kwalifikacje przedmiotowe do nauczania przedmiotów zawodowych, wymagany jest dyplom magistra. Nauczyciele zatrudnieni w zasadniczych szkołach zawodowych powinni ukończyć co najmniej studia pierwszego stopnia, jednak oprócz samych studiów przedmiotowych muszą mieć przygotowanie pedagogiczne.

Kompetencje społeczne nauczycieli obejmują: zapewnienie słuchaczom praktycznej wiedzy na temat nauczanego przedmiotu - celem jest zdobycie praktycznych umiejętności w wybranym zawodzie; rozwijanie umiejętności samodzielnego myślenia i wdrażanie ich w model samodzielnej i systematycznej pracy.

- Instruktorzy wewnątrz firmy / nauczyciele indywidualni / opiekunowie praktykantów, stażystów - pomagają klientowi wprowadzać zmiany w rozwoju osobistym lub zawodowym

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejszy komunikat odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiegokolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

oraz w osiąganiu wyznaczonych przez niego celów. Wspierają także proces zmian we wszystkich obszarach życia, odkrywają niewykorzystany potencjał człowieka podczas sesji indywidualnych i grupowych, a także pobudzają motywację i zachęcają do działania. Wspólnie z klientem mogą znaleźć skuteczne rozwiązania zidentyfikowanych problemów i sposobów osiągnięcia celów.

W celu wykonywania zawodu osobistego trenera (coacha biznesowego, mentora, opiekuna) preferowane są studia wyższe, najlepiej w dziedzinie nauk społecznych. Studia wyższe nie są uwzględnione w procedurach akredytacyjnych, ale są wymogiem koniecznym dla praktyki zawodowej, której ukończenie umożliwia uzyskanie akredytacji.

Wśród kompetencji społecznych, które pracownik powinien posiadać w zawodzie trenera osobistego należy wymienić m.in. uczciwość, wiarygodność, zdolność do zachowania poufności oraz zapobiegania konfliktom interesów w usługach świadczonych zgodnie z normami etycznymi i zawodowymi; przyjmowanie odpowiedzialności za pełnioną przez siebie rolę społeczną, w szczególności w kontekście wpływania na postawy związane z potrzebą ciągłego rozwoju (uczenia się przez całe życie) oraz otwartości na nowe rozwiązania, które są podstawą profesjonalnego i osobistego rozwoju klientów.

4. Dobre praktyki

Czwarty rozdział zawiera dobre przykłady z każdego kraju partnerskiego na temat ról zawodowych i wyzwań związanych z programami przygotowania zawodowego w Europie. W Rumunii kształcenie i szkolenie zawodowe obejmuje działania od krótkich kursów po programy długoterminowe, przeprowadzane w celu zapewnienia wiedzy, umiejętności i kompetencji wymaganych w miejscu pracy, tych uznanych lub nie w kontekście formalnym. W Hiszpanii w ciągu ostatnich kilku lat przedsiębiorcy, samorządy, stowarzyszenia i sektor nauki zaczęły wykorzystywać praktyki zawodowe jako dobry sposób na uczestnictwo w szkoleniach i edukacji przyszłych pracowników.

Włoski przykład pokazuje znaczenie mentoringu i rolę opiekuna / trenera w firmie w systemie przyuczania do zawodu. Opiekun / trener w firmie odgrywa fundamentalną rolę w skuteczności stażu pod względem istoty szkolenia, ponieważ odpowiada on / ona przed firmą za kwestie edukacyjne, wypełniając niezbędne działania koordynacyjne z promotorem. Opiekun ma również za zadanie stałą pomoc słuchaczowi (podopiecznemu) w miejscu pracy, gwarantując stały nadzór wszystkich działań przewidzianych w projekcie szkoleniowym.

Ten projekt został zrealizowany przy wsparciu finansowym Komisji Europejskiej. Niniejszy komunikat odzwierciedla wyłącznie poglądy autora, a Komisja nie ponosi odpowiedzialności za jakiekolwiek wykorzystanie zawartych w nim informacji.

Polskie dobre praktyki dotyczą roli trenera prowadzącego i wysyłającego w opracowywaniu skutecznych programów praktyk. Projekty te mają na celu aktywizację młodych osób dorosłych do podejmowania pracy, zdobywania umiejętności praktycznych, podnoszenia kompetencji

i doświadczenia oraz przygotowania trenerów do szkolenia innych w zakresie poradnictwa edukacyjnego i zawodowego.

5. Bibliografia

Ostatni rozdział zawiera 70 odniesień bibliograficznych wykorzystywanych przez partnerów podczas przygotowywania raportu.