



POLITICI PUBLICE SECTORIALE

TINERET



POLITICĂ PUBLICĂ SECTORIALĂ ÎN DOMENIUL TINERETULUI - ÎNVĂȚĂMÂNTUL DUAL

CUPRINS

| | |
|--|------|
| 1.INTRODUCERE | 3-4 |
| 2.CAUZELE PROBLEMEI..... | 4-6 |
| 3.EFECTELE PROBLEMEI..... | 6-7 |
| 4.BENEFICIARII POLITICII PUBLICE | 8-11 |
| 5.CONCLUZII | 11 |

1. Introducere

Unul din obiectivele prioritare ale sistemului educațional este formarea competențelor și aptitudinilor necesare pentru socializare și „formarea abilităților de integrare pe piața forței de muncă și realizarea carierei profesionale”. În baza acestui obiectiv, sistemul educațional își realizează misiunea de formare a forței de muncă pentru economia națională. În ultimii ani tot mai mult se constată legătura slabă dintre sistemul de formare profesională și lumea muncii.

În pofida mai multor tentative de reformare a sistemului de formare profesională, acest sistem continuă să se confrunte cu multiple dificultăți.

În contextul formării profesionale inițiale, un loc important îl ocupă Învățământul secundar profesional (ÎSP).

Rata brută de cuprindere în învățământul profesional

| | 2009/2010 | 2010/2011 | 2011/2012 | 2012/2013 | 2013/2014 |
|----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| Total | 15,8 | 7,8 | 1,8 | 3 | 4 |
| Urban | 11,4 | 7,6 | 2,1 | 5,4 | 2,7 |
| Rural | 17,3 | 8,1 | 1,5 | 0,9 | 5,3 |
| Feminin | 11,9 | 5,7 | 1,3 | 1,5 | 1,9 |
| Masculin | 19,5 | 9,7 | 2,2 | 4,5 | 5,5 |

Durata de frecvență a învățământului profesional s-a redus semnificativ și constant începând cu anul școlar 2009/2010 (anul intrării în lichidare a SAM-urilor), ajungând la valoarea zero în 2011/2012 și stabilizându-se, mai apoi, la 0,1 ani. Valoarea indicatorului raportată la nivelul anului școlar 2013/2014 a fost de 0,1 ani - valoare cel mai probabil în creștere în următorii ani, pe fondul actualelor măsuri de revitalizare a învățământului profesional.

Analiza ratei abandonului în învățământul profesional evidențiază o evoluție puternic ascendentă odată cu intrarea în lichidare a acestei rute de formare, în anul școlar 2009/2010, valorile fiind de 19,8% în 2010/2010 și de 30,4% în anul următor.

Evaluarea și certificarea absolvenților instituțiilor de învățământ secundar profesional nu este credibilă. Lipsa metodelor și instrumentelor adecvate nu permite o evaluare obiectivă a studenților. Acest fapt este determinat și de lipsa unor Standarde ocupaționale la nivel național, care ar preciza care sunt abilitățile și competențele de care trebuie să dea dovadă un muncitor calificat. Examenul de evaluare finală, care este și un examen de absolvire, comportă un caracter intern, fapt care nu stimulează nici studentul și nici cadrele didactice la performanțe mai mari. Deseori competențele profesionale ale studenților, achiziționate la

orele de practică, nu sunt suficiente pentru a deține o calificare profesională. Mai ales și din cauza că atelierele de producere nu sunt dotate cu echipamentul și tehnica necesară.

Realizarea practicii de producere În Întreprindere a devenit o problemă pentru conducerea instituțiilor de Învățământ. Agenții economici nu sunt motivați și, de regulă, nu doresc să se implice În acest proces. Deși există cadrul normativ pentru desfășurarea practicii de producere, mecanismul de aplicare a acestuia nu este funcțional. Managerii instituțiilor de Învățământ nu reușesc să Încheie contracte avantajoase cu Întreprinderile pentru organizarea calitativă a practicii de producere a studenților și din cauza lipsei competențelor de comunicare, conlucrare și negociere. Dar chiar și aceste plasamente de practică de multe ori nu sunt suficient de atractive pentru studenții care nu beneficiază de o supraveghere profesională riguroasă, nu li se încredințează anumite activități importante prin care ar spori gradul de profesionalizare, nu sunt motivați să se implice pe deplin În procesul de producere. Mai există și problema lipsei statutului uceniciei la Întreprinderi precum și inexistența cadrului legal privind selectarea și identificarea întreprinderilor în care se poate desfășura practica de producere.

Problema formării abilităților profesionale se răsfrânge iminent asupra angajării ulterioare În câmpul muncii.

Necorelarea cantitativă se referă la faptul că numărul de absolvenți calificați, pe domenii și specializări, nu reflectă nevoile reale ale economiei, iar aspectul calitativ se referă la gradul redus de satisfacție manifestat de angajatori cu privire la competențele absolvenților ISP.

2. Cauzele problemei

Cauzele necorespunderii forței de muncă formate în învățământul secundar profesional cerințelor și rigorilor pieții comportă un caracter dublu: cauze are caracter economic și cauze are caracter educațional.

Trecerea de la economia planificată la economia de piață – Economia planificată din timpul comunist era organizată În așa fel, încât necesitatea de forță de muncă era asigurată prin formarea În sistemul educațional. Existența unor Întreprinderi de stat mari, făcea posibilă organizarea practicii de producție și formarea muncitorilor calificați. Odată cu trecerea la economia de piață, nu s-a produs o schimbare În organizarea sistemului educațional, sistem conceput pentru a servi intereselor economiei naționale. Dar și în economia țării nu au fost formulate direcții strategice prioritare de perspectivă, În așa fel ca sistemul educațional să se racordeze acestora.

Deficit de comunicare dintre solicitantul si ofertantul forței de muncă

Deficit de comunicare dintre solicitantul si ofertantul forței de muncă – la momentul de față nu există mecanisme de facilitare a interacțiunii dintre agenții economici și sistemul de formare profesională.

Interacțiunea dintre ei are loc doar la solicitarea unilaterală: fie din partea instituțiilor de Învățământ care au nevoie de plasamente de practică, fie din partea agenților economici care au nevoie de anumiți specialiști. Dacă agentul economic are nevoie de forță de muncă de anumită calificare, el fie se adresează la instituțiile care prestează cursuri de 2-6 luni de formare profesională, fie apelează la Agenția de ocupare a orței de muncă, fie își formează În regim propriu forța de muncă de care are nevoie. Cu alte cuvinte, agentul economic caută soluțiile cele mai rapide și mai eficiente pentru soluționarea unei problem particulare. O asemenea abordare nu produce schimbări la nivel de curricula pentru formarea profesională inițială.

Lipsa standardelor ocupaționale – Inexistența standardelor ocupaționale influențează nivelul calitativ al pregătirii profesionale. România trebuie să aprobe standarde ocupaționale naționale și În baza lor - standarde educaționale.

Insuficiență de pregătire profesională a cadrelor didactice de profil

O parte din cadrele didactice din ÎSP au studii medii de specialitate sau studii realizate în ÎSP. Studiile la aceste nivele educaționale nu cuprind disciplinele de psiho-pedagogie.

Management bazat pe proces – Modalitatea de gestionare a instituției determină capacitatea acesteia de a atinge anumite performanțe. În învățământul secundar profesional nu există un sistem de monitorizare și evaluare În baza cărora ar fi posibil de identificat și de estimat performanțele. Acest fapt se referă la: capacitățile și competențele resurselor umane, infrastructura și mijloacele de producție ale instituției, resurse financiare, performanțele studenților.

În lipsa unui management bazat pe performanțe cu indicatori cantitativi și calitativi clar stabiliți, instituțiile ÎSP nu sunt orientate spre atingerea unor rezultate în progresie. În aceste condiții sistemul ÎSP continuă să funcționeze la fel ca și în perioada comunistă, deși contextul socio-economic s-a schimbat substanțial.

Indicatorii recomandați În acest context ar fi: gradul de angajare a absolvenților În câmpul muncii, productivitatea studentului, organizarea plasamentelor reușite de practică care au determinat atingerea unui nivel înalt de calificare al studentului, gradul de satisfacție a angajatorului, modernizarea atelierelor de practică și racordarea la noile tehnologii, numărul profesiilor noi introduse în procesul didactic, etc.

Selectarea și angajarea cadrelor în instituțiile de ÎSP se face prin numire directă de către Minister pentru persoanele din conducerea instituției. În cadrul instituției, personalul este angajat de către director. Introducerea selectării candidaților prin concurs deschis, în special pentru posturile de conducere, și numirea În funcție pentru o perioadă determinată ar stimula procesele de dezvoltare în interiorul instituțiilor.

Finanțare fără luarea în calcul a performanțelor realizate

Finanțare fără luarea în calcul a performanțelor realizate – Modul de finanțare a sistemului afectează direct calitatea procesului de formare profesională inițială a studenților. Acesta nu generează stimulul necesar pentru că finanțarea nu ține cont de performanțele realizate. Finanțarea oferită nu asigură mijloacele de instruire indispensabile pentru realizarea procesului didactic și, în special, pentru procurarea materialelor consumabile necesare pentru orele practice (motorină și benzină pentru viitorii șoferi, produse alimentare pentru viitorii bucătari, materiale de construcție pentru viitorii constructori, etc.).

Imposibilitatea folosirii mijloacelor speciale la discreția administrației - Mecanismul de finanțare nu stimulează acumularea mijloacelor extrabugetare, pentru că administrația instituțiilor, doar după negociere și convenire cu Ministerul Educației poate să gestioneze resursele respective. Pe de altă parte, odată cu sporirea resurselor extrabugetare, se reduc alocările bugetare, lucru care descurajează managerii activi.

3. Efectele problemei

| Situația actuală | Resurse alocate | Efecte |
|---|---|--|
| -286 elevi / școală, la o capacitate de 400-500 elevi / școală (aproximativ 50% grad de utilizare a infrastructurii) - Raport profesori studenți de 1/10, corelat cu scădere demografică anticipată; - Vârsta medie a personalului didactic este de 52 de ani; - Aprox. 45% din personalul didactic nu are studii superioare și psiho- | - Cea mai ridicată alocare Financiară; - Subvenții de 85% din costul căminului; - O masă gratuită pe zi pentru elevi; - burse de stat (18.9% din bugetul alocat instituțiilor de ÎSP); - Menținerea nivelului de alocare bugetară conform CCTM Ministerul Educației ; | - 66,7% angajatori nemulțumiți de nivelul de competență profesională al absolvenților ISP; - 24,7% abandon școlar În școlile profesionale; - Cea mai mare pondere (28%) în structura șomajului; - 52,2% din companii raportează instabilitatea crescută a forței de muncă - Cifre de școlarizare (planuri de înmatriculare) necorelate |

| | | |
|--|---|--|
| <p>pedagogice</p> <p>- 8-12 specializări pe școală (probleme majore în asigurarea bazei de practică adecvate);</p> <p>- Lipsa structurilor asociative /parteneriale la nivel managerial și lipsa unui sistem de evaluare și asigurare a calității;</p> <p>- Dublarea pregătirii în aceeași specializare în școli profesionale și în colegii.</p> | <p>- Angajarea directorilor prin numire directă de Minister și pe durată nedeterminată;</p> <p>- Necondiționarea alocărilor financiare de indicatori de performanță / calitate.</p> | <p>nevoilor reale ale pieței muncii.</p> |
|--|---|--|

Obiectivul general și obiectivele specifice ale politicii publice

Problema pe care o adresează această politică publică constă în discrepanța / necorelarea dintre calificările și competențele absolvenților de ISP și cerințele / exigențele angajatorilor.

Obiectiv general:

Creșterea gradului de informare cu privire la învățământul dual și a avantajelor aduse de acesta prin corelarea cu nevoile pieței muncii, prin adaptarea ofertei educaționale și creșterea calității procesului de formare profesională.

Obiectivele specifice:

1. Creșterea gradului de angajare în câmpul muncii în domeniul economic corespunzător calificării dobândite sau de continuare a studiilor de către absolvenții învățământului dual(peste 90% din absolvenți fiind integrați în câmpul muncii).
2. Creșterea satisfacției angajatorilor cu privire la calitatea forței de muncă
3. Elaborarea curriculum-ului modular conform standardelor ocupaționale / standardelor de pregătire profesională, cu accent pe formarea competențelor profesionale în condiții de producere.

4. Beneficiarii politicii publice

- elevii din sistemul de învățământ dual,
- cadrele didactice din învățământul dual,
- angajatorii care recrutează personal calificat prin sistemul de formare dual.

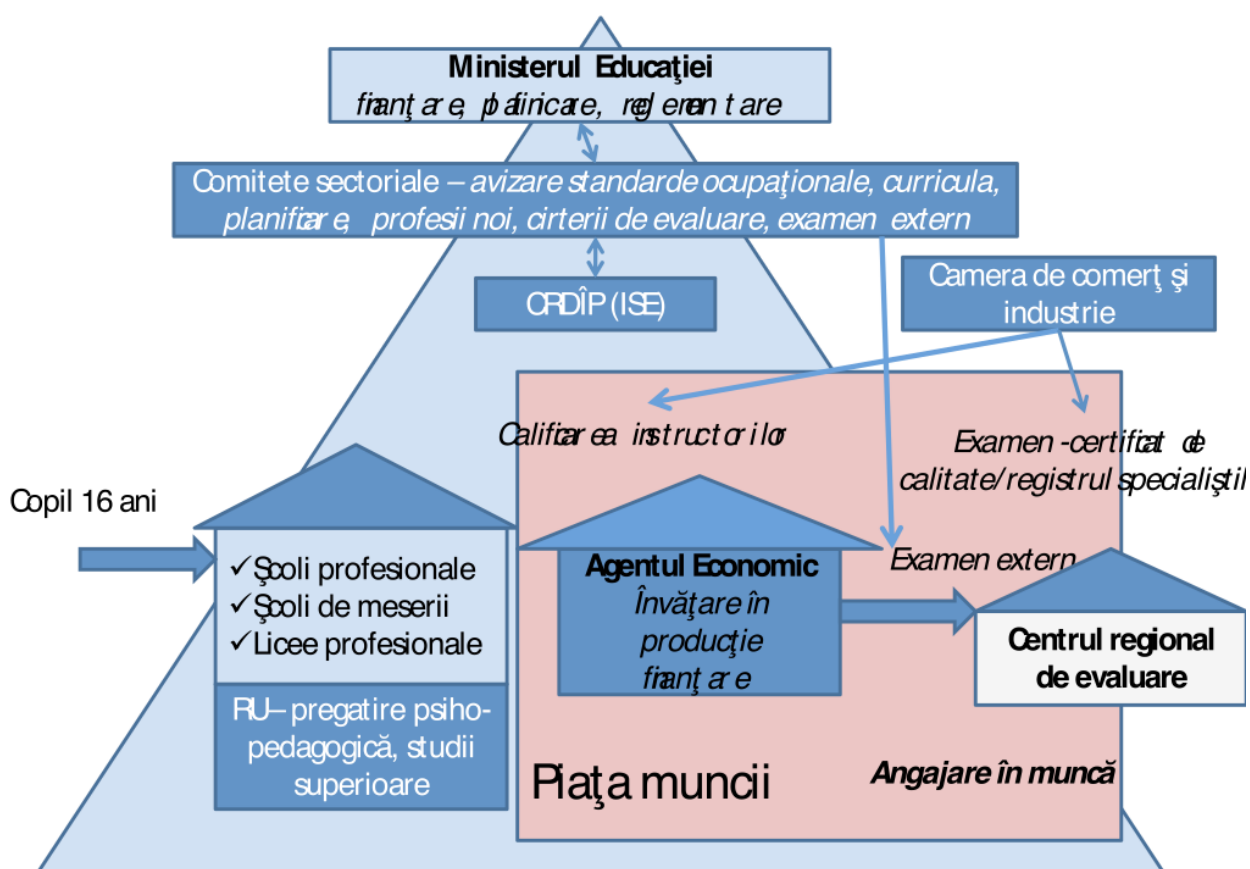


Fig.1 Procesul sistemului de învățământ dual

Beneficii:

Creșterea relevanței și a calității instruirii practice prin realizarea ei la nivel de Întreprindere este principalul beneficiu. Prin implicarea directă în formarea profesională inițială, companiile devin un partener permanent pentru școli. Consolidarea parteneriatului social va produce beneficii multiple:

- pentru elev: încadrarea în mediul de producție de la începutul perioadei de studii, achiziționarea abilităților profesionale actuale pe piața muncii, sporirea angajării în câmpul muncii, remunerarea din partea agentului economic, fapt

care oferă un anumit grad de independență. Practica țărilor respective arată că absolvenții Învățământului dual sunt cei mai solicitați de agenții economici și puțini din ei ajung să fie șomeri. Studentul capătă competențe reale, probate într-un mediu de lucru real, în care își poate afirma voința de a se perfecționa și de a răspunde sarcinilor concrete de la locul de muncă.

- pentru agentul economic: recrutarea forței de muncă din exterior ar costa mai mult și ar necesita mai mult timp. Instruirea în cadrul companiei minimizează riscurile de recrutare a persoanelor „greșite” cu toate consecințele de ordin financiar implicate în acest proces. Angajatorul beneficiază de forță de muncă adaptată la nevoile sale specifice.
- pentru instituția de învățământ: Școala dobândește un statut social recunoscut și credibilitate pe termen lung.
- Comitetele Sectoriale vor contribui la definirea la nivel național a calificărilor și a standardelor, iar organizarea examenului extern de evaluare a competențelor va contribui la creșterea calității forței de muncă formate în instituțiile învățământ dual.

Impactul fiscal

Principala consecință financiară o reprezintă scăderea costurilor ISP, datorită faptului că o parte a pregătirii se desfășoară în companie. Dacă studenții ar urma să petreacă 20% din timpul total de pregătire în întreprindere (aprox. 1 zi/săpt.) s-ar economisi cheltuielile de personal aferente acestui interval de timp și cheltuielile pentru materialele necesare instruirii practice. Dacă analizăm structura cheltuielilor bugetare din ISP, conform rapoartelor financiare ale Ministerului Educației, reiese că cheltuielile pentru resursa umană reprezintă 60,4% din total buget. La acestea se adaugă costurile materialelor de instruire practică, diferite în funcție de școală.

Această opțiune prevede costuri suplimentare pentru:

Desfășurare amplă a activității CRDÎP (personal suplimentar, dezvoltare instituțională, formarea personalului, logistică)

Susținerea activității Comitetelor Sectoriale (costuri de tip administrativ: deplasări, secretariat, materiale, dar și consultanță și asistență tehnică).

Organizarea examenului extern de evaluare a competențelor. Pentru ca centrele de evaluare să poată funcționa, ele vor trebui să perceapă o taxă pentru evaluare. În cazul absolvenților de învățământ dual aceasta poate fi redusă. De asemenea, se poate opta pentru achitarea taxei din economiile la buget sau de către agentul economic interesat să angajeze absolventul.

Impactul administrativ

Principala consecință administrativă este reprezentată de faptul că o parte a formării profesionale inițiale se mută în afara școlii (În companie), aducând provocări la nivel de gestionare a programului școlar și a resurselor umane. Întreprinderile au nevoie de personal calificat și competent pentru instruirea elevilor, de reguli și proceduri interne pentru derularea instruirii la locul de muncă.

Ministerul Educației nu mai controlează întregul proces educațional și nu mai este singurul decident referitor la structura și modul de funcționare al ISP.

Formarea unor entități noi, precum Comitetele Sectoriale, va necesita activitate administrative suplimentară. La etapa inițială această activitate va fi realizată de CRDÎP în parteneriat cu Ministerul Educației. Organizarea examenului extern prevede implicarea mai multor actori (reprezentanții Comitetele Sectoriale, CCI, AE) ceea ce presupune activități suplimentare de ordin administrativ.

La nivel de legislație, e nevoie de amendamente la Legea Învățământului pentru a reglementa noul sistem de formare profesională inițială, precum și de elaborarea unor criterii de selecție a companiilor implicate în instruirea practică, de elaborarea unor standarde și proceduri de derulare a practicii la locul de muncă.

Trebuie reglementată, de asemenea, modalitatea de contractare și de plată a ucenicilor aflați în proces de formare.

Impactul economic

Opțiunea în cauză adresează, în primul rând, problema calității forței de muncă. În această ordine de idei, AE va beneficia de forță de muncă calificată, conform propriilor solicitări în cadrul propriilor întreprinderi. Va dispărea problema dificultăților de adaptare și integrare la locul de muncă și nu vor mai fi costuri indirecte legate de productivitatea scăzută a lucrătorilor din această perioadă de adaptare.

În paralel, cresc cheltuielile agentului economic, prin aceea că instructorii pentru instruirea practică din Întreprindere trebuie să aloce timp și trebuie să fie formați pentru a lucra cu studenții. Calculele trebuie făcute aici la nivel de Întreprindere pentru că ele variază în funcție de: numărul de elevi aflați la instruire practică, domeniul economic, tipul de întreprindere și de flux tehnologic (modul în care activitatea productivă va fi influențată de prezența studenților), estimarea pierderilor etc. În compensare, agentul economic poate beneficia, prin studenți, de forță de muncă la un preț redus.

Impactul social

Prin derularea instruirii practice în companie și prin posibilitatea instruirii directe, se poate anticipa o creștere a ponderii absolvenților care se angajează direct în domeniul pentru care s-au pregătit și se poate presupune că se va reduce cota șomerilor - absolvenți ai ÎSP. Aceste elemente, precum și consolidarea parteneriatului școală – agent economic vor contribui la îmbunătățirea statutului social și a imaginii ISP.

Riscul major al acestei opțiuni constă în dorința și capacitatea AE de a-și asuma responsabilitatea și costurile pentru formarea profesională inițială, într-un mediu socio-economic impredictibil și volatil. Pe de altă parte, angajamentul Guvernului de a oferi stimulente financiare întreprinderilor este dificil de asumat într-o perioadă de criză.

Alte riscuri: lipsa unor AE puternici pe anumite ramuri de formare profesională și / sau în anumite zone geografice; capacitatea redusă la nivelul AE de a-și asuma responsabilitatea pentru formarea profesională inițială a studenților conform unui curriculum național; angajamentul scăzut al AE pentru a consuma resurse (financiare, de timp, logistice) pentru formarea profesională.

5. Concluzie

În cadrul sistemului de învățământ dual, se va reuși crearea și păstrarea unui nivel de calitate în pregătire care formează cursanții pentru provocările pieței muncii. Ca urmare, un număr mare de tineri sunt angajați ca muncitori calificați de către societățile de formare imediat după obținerea „Certificatului de ucenicie”.