



A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs,
VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era
Turkey, Italy, Romania, Czech Republic, Spain, Portugal, Ireland



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

O abordare holistică pentru actualizarea competențelor IMM-urilor, ale instituțiilor EFP și ale furnizorilor de EFP în vederea pregătirii viitoarelor activități din era digitală - Hol Up -

2020-1-TR01-KA226-VET-097786

**IO1 - Analiza decalajului dintre competențele deja existente
și competențele viitoare preconizate ale IMM-urilor și ale
instituțiilor/furnizorilor de EFP pentru viitoarele locuri de
muncă din țările partenere**

Rezumatul raportului Hol Up Gap Report



A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs,
VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era
Turkey, Italy, Romania, Czech Republic, Spain, Portugal, Ireland



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

Descriere principală:

Potrivit raportului OCDE, din ce în ce mai mult, țările recunosc că o bună educație și formare profesională inițială (EFP) are o contribuție majoră la competitivitatea economică. În acest sens, EFP poate juca un rol central în pregătirea tinerilor pentru muncă, în dezvoltarea competențelor adulților și poate să răspundă nevoilor economiei de pe piața forței de muncă. În ultimii 25 de ani au avut loc transformări economice majore în Europa. Competențele-cheie și competențele secolului al XXI-lea sunt determinate în mare măsură de o conștientizare tot mai mare a impactului globalizării în ceea ce privește cifra de afaceri globală a locurilor de muncă și reconfigurarea piețelor forței de muncă. Acest rezultat se bazează pe analiza comparativă și pe conceptualizarea decalajului dintre nevoile existente pe piața forței de muncă și pe cerințele viitoare privind locurile de muncă din perspectiva IMM-urilor și a instituțiilor/furnizorilor de EFP. De asemenea, acest rezultat manifestă atitudini diferite ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP la nivelul UE.

Activități și sarcini:

O1 - Analiza decalajului dintre competențele existente și competențele viitoare preconizate ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP pentru viitoarele locuri de muncă din țările partenere

O1/A1 - Analiza competențelor existente ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP din țările partenere

O1/A2-Analiza competențelor viitoare preconizate ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP din țările partenere

O1/A3 – Întocmirea Raportului "Hol Up Gap Report"

Metodologie:

În cadrul prezentului raport, ne vom concentra asupra competențelor necesare pentru viitoarele locuri de muncă din țările partenere (Turcia, Italia, România, Republica Cehă, Spania, Portugalia și Irlanda). În vederea realizării studiului, s-a analizat situația actuală a EFP și a IMM-urilor din țările partenere și competențele existente referitoare la EFP și IMM-uri. În cea de-a doua parte a studiului, au fost cercetate competențele legate de EFP și IMM-uri pentru



A Holistic Approach for Upskilling Competences of SMEs,
VET Institutions and VET Providers for Preparing the Future Works in the Digital Era
Turkey, Italy, Romania, Czech Republic, Spain, Portugal, Sweden



Co-funded by the
Creative Europe Programme
of the European Union

viitoarele locuri de muncă și s-a evidențiat decalajul dintre competențele existente și competențele viitoare preconizate ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP pentru viitoarele locuri de muncă din țările partenere. În vederea realizării raportului, toate etapele numite O1/A1, O1/A2 și O1/A3 au fost efectuate în țările partenere prin metoda de cercetare documentară. În acest context, studiile academice, legislația, rapoartele și opiniile părților interesate legate de EFP/IMM-uri au fost utilizate ca resurse.

Tabelul 1. Competențele necesare ale IMM-urilor și ale instituțiilor/furnizorilor de EFP pentru viitoarele locuri de muncă din țările partenere (Decalajul dintre competențele existente și competențele viitoare preconizate)

Competențele necesare	Turcia	Italia	România	Republica Cehă	Spania	Portugalia	Irlanda
Întreținerea avansată a materialului rulant feroviar					•		
Abilități analitice		•					
Gândire analitică	•						
Inteligența artificială și volumele mari de date					•		
Artizan panificatie si produse de patiserie					•		
Descriere audio și subtitrare					•		
Culturi celulare					•		
Cetățenie și capacitate de angajare						•	
Cetățenie și profesionalism						•	
Abilitati de comunicare si negociere		•		•			•
Consiliere			•				
Creativitate		•					•
Gândire critică							•
Cultură, limbă și comunicare						•	
Cultură, Tehnologie și Știință						•	
Securitatea cibernetică în mediile tehnologiei informației și comunicațiilor					•		
Securitatea cibernetică în mediile tehnologice operaționale					•		
Competențe decizionale	•			•	•	•	
Design Digital							•
Digitalizarea întreținerii industriale					•		
Legături emoționale					•		
Antreprenoriat							•
Flexibilitate	•						
Lucrul pe grupe		•					

Îndrumare				•			
Industria de întreținere a siguranței vehiculelor hibride și electrice fabricarea aditivă						•	
Implementarea rețelelor 5G						•	
Gândire independentă				•			
Tehnologii ale informației și comunicațiilor (TIC)							•
Abilități inovatoare	•					•	
Competențe interculturale		•					
Limbă și comunicare							•
Modelarea informațiilor despre clădirile de producție (BIM)						•	
Matematică pentru totdeauna							•
Matematică, știință și tehnologii;							•
Numeratie și Literatie	•			•			•
Operarea și promovarea responsabilității				•			
Organizație						•	
Educație de la egal la egal		•					
Managementul Oamenilor							•
Rezolvarea problemelor	•	•		•			•
Semnalizare și telecomunicații sisteme feroviare						•	
Abilități de reflecție	•						
Evaluarea competențelor			•				
Asumarea responsabilității	•			•			
Echipă		•					
Competențe tehnologice/digitale	•						•
Capacitatea de a învăța noi competențe	•						•
Dezvoltarea jocurilor video						•	
Realitate virtuală						•	
Disponibilitatea de a învăța sectorul terțiar – servicii				•			
Ateliere de lucru pe sarcini reale, lucrări de proiect, evenimente publice, disertații, concursuri		•					

În conformitate cu constatările din țările partenere, tabelul 1 este pregătit și prezentat above.

1. Actualizarea competențelor și actualizarea VET

Există o nevoie generală de consolidare a inteligenței în materie de competențe, ceea ce înseamnă că, pentru a deveni competent la un loc de muncă, este nevoie de date „în timp real” despre cererea de competențe, inclusiv la nivel regional și sectorial, utilizând analiza volumelor mari de date despre locurile de muncă vacante și făcându-le disponibile la scară largă. Inteligența artificială și analiza volumelor mari de date au un mare potențial de identificare a necesității competențelor din viitor. Ele pot să completeze surse de informații mai tradiționale, cum ar fi statisticile oficiale și sondajele despre angajatori sau sectoare. Toate rapoartele menționează necesitatea adaptării sistemului la cerințele pieței muncii și la contextul socio-economic general (inclusiv, de exemplu, marile schimbări produse de criza Covid). Trebuie să ne asigurăm că educația și formarea profesională din viitor sunt agile, adaptându-se rapid la nevoile pieței forței de muncă și oferă oportunități de calitate atât pentru tineri, cât și pentru adulți. Mai multe rapoarte menționează competențe de sprijinire a tranziției verzi și a celei digitale: dezvoltarea unui set de competențe ecologice de bază, monitorizarea statistică a ecologizării locurilor noastre de muncă, stimularea competențelor digitale. Întreprinderile se confruntă deja cu necorelarea competențelor și cu lacune, în special în ceea ce privește gestionarea tranziției verzi și digitale. Mai multe rapoarte menționează competențe meta/transversale, competențe soft și abilități de viață: rezolvarea complexă a problemelor, gândire critică și analitică, asumarea responsabilității, abilități de comunicare, flexibilitate și capacitatea de a învăța noi competențe. Este nevoie de creșterea numărului de absolvenți STEM și de promovarea competențelor antreprenoriale, încurajarea în special a femeilor în știință, tehnologie, inginerie și matematică. Se ia foarte mult în considerare integrarea contextelor de învățare formală și non-formală, îmbunătățirea dimensiunii culturale și educaționale a „sistemului de lucru”. Scopul este de a spori flexibilitatea educației și formării profesionale, inclusiv prin încurajarea metodelor de învățare modulară și non-formală. Este important să se extindă metodele de predare care vor fi utilizate, astfel încât să se încurajeze exprimarea tuturor tipurilor de inteligență a elevilor prin includerea în activitățile didactice obișnuite capabile să stimuleze practic, social, emoțional-relațional, intuitiv, inteligență reflexivă și argumentativă (lucru pe grupe, educație de la egal la egal, rezolvarea problemelor, ateliere de lucru pe teme reale, lucrări de proiect, evenimente publice, dizertații,

concurșuri etc.). Cercetările vorbesc despre competențele-cheie în EFP și învățarea pe tot parcursul vieții: - Standard de bază: limbă și comunicare; Matematică pentru viață; Cetățenie și capacitatea de inserție profesională; Tehnologiile informației și comunicațiilor (TIC). - Standard secundar: cultură, tehnologie și știință; Cetățenie și profesionalism. Există o nevoie generală de integrare a sustenabilității sociale și de mediu în programele de educație și formare profesională și în managementul organizațional.

2. Formare continuă în domeniul EFP pentru formatori/profesori

Profesorii și formatorii din domeniul EFP sunt actori-cheie în asigurarea calității și relevanței acestora pentru cerințele actuale. Acestea funcționează în contextul inovării, globalizării, schimbărilor tehnologice și societale rapide care reprezintă provocări pentru sistemele de educație și formare din întreaga Europă și la nivel mondial. Profesorii, formatorii și alți profesioniști din domeniul EFP dedicați și competenți au fost recunoscuți ca agenți-cheie pentru EFP inițială și continuă de înaltă calitate. Dovezile arată că pot adopta noi provocări și reforme și pot asigura experiențe de învățare de calitate și eficiente atât pentru cursanții tineri, cât și pentru cei adulți. Există diverse modalități pentru profesori și formatori în EFP inițială și continuă, care vizează abordări pedagogice moderne și de învățare în rândul adulților și combinația adecvată de competențe și experiență de care au nevoie pentru a face față nevoilor actuale și emergente. Toate rapoartele susțin că profesorii trebuie să își actualizeze cunoștințele, abilitățile și competențele, iar dezvoltarea profesională a profesorilor/formatorilor este adesea inclusă în prioritățile strategice ale țării.

Cerințele de dezvoltare profesională continuă, reglementarea, furnizarea și monitorizarea variază semnificativ de la o țară la alta: există un temei juridic stabilit pentru aceasta, este un drept al profesorului, uneori acoperit de convenții colective sau de o obligație sau parte a proceselor de dezvoltare și asigurare a calității învățământului. Uneori, participarea la dezvoltarea profesională continuă se traduce în sporuri salariale pentru profesori. Oferta de dezvoltare profesională continuă a profesorului variază, de asemenea, de la o țară la alta. În majoritatea cazurilor, cursurile sau programele de formare acreditate sunt luate în considerare împreună cu formarea în companii sau utilizarea mediilor electronice. Unele cursuri personalizate completează competențele profesorilor. Diferite organisme oferă programe de dezvoltare profesională continuă a cadrelor didactice, în funcție de organizarea EFP: instituții de învățământ superior și universități, institute de formare a profesorilor,

instituții de formare continuă, centre sau agenții naționale care lucrează în EFP, furnizori non-statali de educație pentru adulți, școli VET, municipalități și companii. În ultimii ani, proiectele finanțate de UE au acționat ca factori determinanți semnificativi ai dezvoltării profesionale a profesorilor și a formatorilor în întreprindere. Majoritatea măsurilor de sprijinire a formatorilor EFP își au originea în proiecte finanțate de UE.

3. Oportunitățile de formare în educația VET pentru activități viitoare

Toate rapoartele includ oportunități sistemice existente în cadrul sistemului lor educațional VET pentru viitoarele lucrări și locuri de muncă care vor fi necesare în viitor. Aceste oportunități sunt foarte legate de sistemele VET și de modul în care este organizat fiecare sistem. O mențiune specială este pentru învățământul cu sistem dual pentru EFP inițială sau avansată, care pare operațională în toate țările implicate în această cercetare. Există o nevoie susținută de consolidare și dezvoltare în continuare a acestui tip de educație, deoarece pare a fi cel mai potrivit pentru activitățile viitoare. Unele rapoarte includ sisteme destinate tinerilor care au părăsit sistemul de învățământ și care sunt expuși riscului de excluziune socială. Aceste sisteme includ o formare calificată, orientată către nevoile și interesele lor specifice, aliniată la tendințele pieței locale a forței de muncă sau sisteme de oportunități de formare profesională pentru șomeri.

Se poate observa un accent deosebit pus pe importanța participării reprezentanților lumii muncii și a profesiilor, a căror contribuție importantă este extrem de necesară, nu numai pentru identificarea competențelor în raport cu nevoile profesionale, ci și pentru stabilirea aceași construcții a profilurilor având în vedere rapiditatea schimbărilor care au loc în toate sectoarele economice și de producție și care necesită competențe care sunt, de asemenea, în continuă evoluție.

4. Actualizarea competențelor și actualizarea forței de muncă: „Competențe preconizate existente și viitoare”

Cererea de locuri de muncă calificate cu competențe mixte înalte se ciocnește cu viteza schimbărilor tehnologice, accelerată de pandemie. Vor fi necesare noi competențe personale și soft, cum ar fi abilitățile de comunicare, adaptabilitatea, învățarea continuă etc. Cererea pentru profesii emergente, puternic digitalizate, va crește pe măsură ce noile tehnologii vor fi adoptate în producția de bunuri și servicii. Podiumul tehnologic este ocupat de cloud

computing, big data analytics și Internet of Things. Aceasta este urmată de securitatea cibernetică, inteligența artificială și comerțul digital și robotizarea. Printre sectoarele cele mai afectate de această transformare se numără comunicațiile digitale și tehnologia informației, serviciile financiare și asistența medicală.

Schimbarea bruscă și dramatică din peisajul locului de muncă a accelerat tendințele emergente, cum ar fi munca flexibilă, leadership cu EQ ridicat și recalificarea, până la punctul în care acestea sunt acum fundamentale pentru succesul organizațional (muncă hibridă, muncă bazată pe rezultate, noi competențe de conducere, perfecționare în masă, responsabilitate personală sporită). Mai mult accent pe dezvoltarea durabilă și practicile dublate de Managementul Resurselor Umane și Talent Management - gestionarea lucrătorilor diverși (în conformitate cu îmbătrânirea populației și diversele culturi etnice).

5. Competențele actuale au/se preconizază să aibă nevoie de actualizare și supracalificare în cadrul pieței forței de muncă

Următoarele grupuri de competențe pot fi considerate competențe curente. Ele au/se preconizază să aibă nevoie de actualizare și supracalificare în cadrul pieței forței de muncă :

- a. Competențe tehnologice și digitale – tehnologie, mass-media, alfabetizare informațională, analiză de date și dezvoltare, conservare conținut online – în special în concordanță cu natura schimbătoare a muncii (lucrul la distanță și hibrid); competențe tehnice corespunzătoare industriei 4.0
- b. Competențe de ordin superior (set extins de competențe în plus față de calificările de bază, cheie la toate nivelurile de calificare) – flexibilitate, antreprenoriat, dorința și capacitatea de adaptare, soluționarea problemelor, gestionarea conflictelor etc.
- c. Competențe transversale/competențe transsectoriale – analiza datelor, cunoașterea limbilor străine și culturii, soluționarea problemelor, inovarea, creativitatea etc.
- d. Competențe multilingve - deosebit de relevante pentru profesioniștii din domeniul TIC, vânzări și marketing, servicii financiare și transport de mărfuri, distribuție și logistică
- e. Abilități sociale – abilități interpersonale – comunicare și negocieri, empatie, conștientizare socială, toleranță, adaptare culturală și conștientizare a diversității, echitate de gen

f. Abilități fizice – abilități motorii și forță, toate abilitățile care implică condiție fizică. Abilitățile transversale, abilitățile soft, abilitățile transectoriale pot include câteva aspecte noi foarte relevante, cum ar fi: decizii semnificative, Inteligență socială, Gândire inovatoare și adaptivă, Cultură și diversitate, Big Data Universe, Alfabetizare media, Transdisciplinaritate, Mentalitate creativă, Managementul cunoștințelor, Colaborare virtuală.

Perspectiva IMM-urilor; Abilitățile și competențele care trebuie actualizate și consolidate coincid cu „viitoarele” competențe pe care lucrătorii ar fi trebuit să le ia în considerare în scenariul actual. Profesiile vor continua să aibă aceleași nume, dar vor suferi schimbări majore la nivel funcțional (multe, mai precis, cu o sarcină mare de funcții analitice). Asistăm la apariția unor noi profesii, tocmai cele care decurg din specializarea funcțiilor care din punct de vedere istoric nu au fost separate, cum este cazul tehnicienilor modelatori, profesie care nu a existat până acum. Pe lângă grupurile de competențe deja menționate, IMM-urile pot lua în considerare și: Abilități de management – abilități de conducere și managementul oamenilor, competențe de supraveghere, alfabetizare financiară, strategie, management de proiect, managementul riscului, inovare și schimbare, marketing și abilități de afaceri/cross-enterprise - antreprenoriat, inovare, creativitate și design, vânzări și marketing.

Perspectivă tehnologică; Este nevoie de o actualizare urgentă a competențelor. Toate competențele legate de TIC și competențele digitale de bază sunt necesare și vor fi necesare în continuare. Toate competențele tehnice corespunzătoare industriei 4.0 urmează să fie dezvoltate, actualizate și calificate. Diverse industrii implică o cerere mare de competențe tehnice mai specifice, în domenii noi și în industriile emergente, împreună cu reorganizarea altor domenii tradiționale (e-commerce, marketing etc.).

6. Competențele cognitive inferioare/superioare și competențele socio-emoționale sunt/vor fi solicitate pe piața forței de muncă ca urmare a interesului mai scăzut pentru locurile de muncă manuale și repetitive

Nu va avea sens ca tinerii de vârstă școlară să se pregătească doar pentru profesiile de astăzi, care ar putea dispărea în viitor. Ei trebuie să fie pregătiți și dotați, în primul rând cu competențe și abilități orizontale care să le permită ulterior să se adapteze mai ușor la profilurile profesionale ale viitorului. Pentru lucrătorii activi, mutațiile continue acordă o

importanță sporită formării și acțiunilor profesionale de reciclare, astfel încât aceștia să își mențină competențele necesare de inserție profesională. Cu siguranță vor trebui să aibă capacitatea de a procesa și evalua informațiile, capacitatea de a învăța, de a procesa și aplica cunoștințele, de a analiza și raționa, de a evalua și de a decide.

Printre abilitățile cognitive superioare menționate se numără: flexibilitatea cognitivă, rezolvarea complexă a problemelor, gândirea critică, alfabetizarea și competențele numerice (inclusiv abilitățile cantitative și statistice), gândirea strategică, luarea deciziilor, fiabilitatea, abilitățile de cercetare, managementul timpului, organizarea, creativitatea.

Inteligența emoțională a apărut în mod clar ca trăsătură definitorie a angajatului de succes de astăzi. Unele abilități menționate în curs de dezvoltare sunt, de asemenea: antreprenoriatul și preluarea inițiativei, abilitățile interpersonale, empatia și respectul (inclusiv valorile etice), comunicarea și negocierea, adaptabilitatea și reziliența, pasiunea și entuziasmul, motivația personală, autocontrolul și capacitatea de concentrare, lucrul în echipă.

Unele dintre abilitățile suplimentare menționate sunt: Limbi străine, Competențe interculturale, Bunăstarea personală, Igienă mintală, Sănătate mintală, Reziliență, Abilități pentru comerțul internațional, Abilități pentru cross-enterprise. Sunt esențiale competențele bune de conducere (leadershipul). Granița dintre viața profesională și cea personală ar putea deveni importantă. Va exista o nevoie mai mare de reformă a educației și subliniere a mijloacelor de formare profesională.