

Institutul European din România

Masa rotundă: Îmbunătățirea competențelor profesionale ale tinerilor și absolvenților: o șansă pentru viitor

București, 30 septembrie 2010

Soluții de eficientizare a transferului de competențe către tinerii absolvenți într-un cadru flexibil, adaptat la mișcările din piața forței de muncă (pe exemplul învățământului universitar)

Prof. dr. Gabriela Prelipcean

Universitatea “Ștefan cel Mare” din Suceava

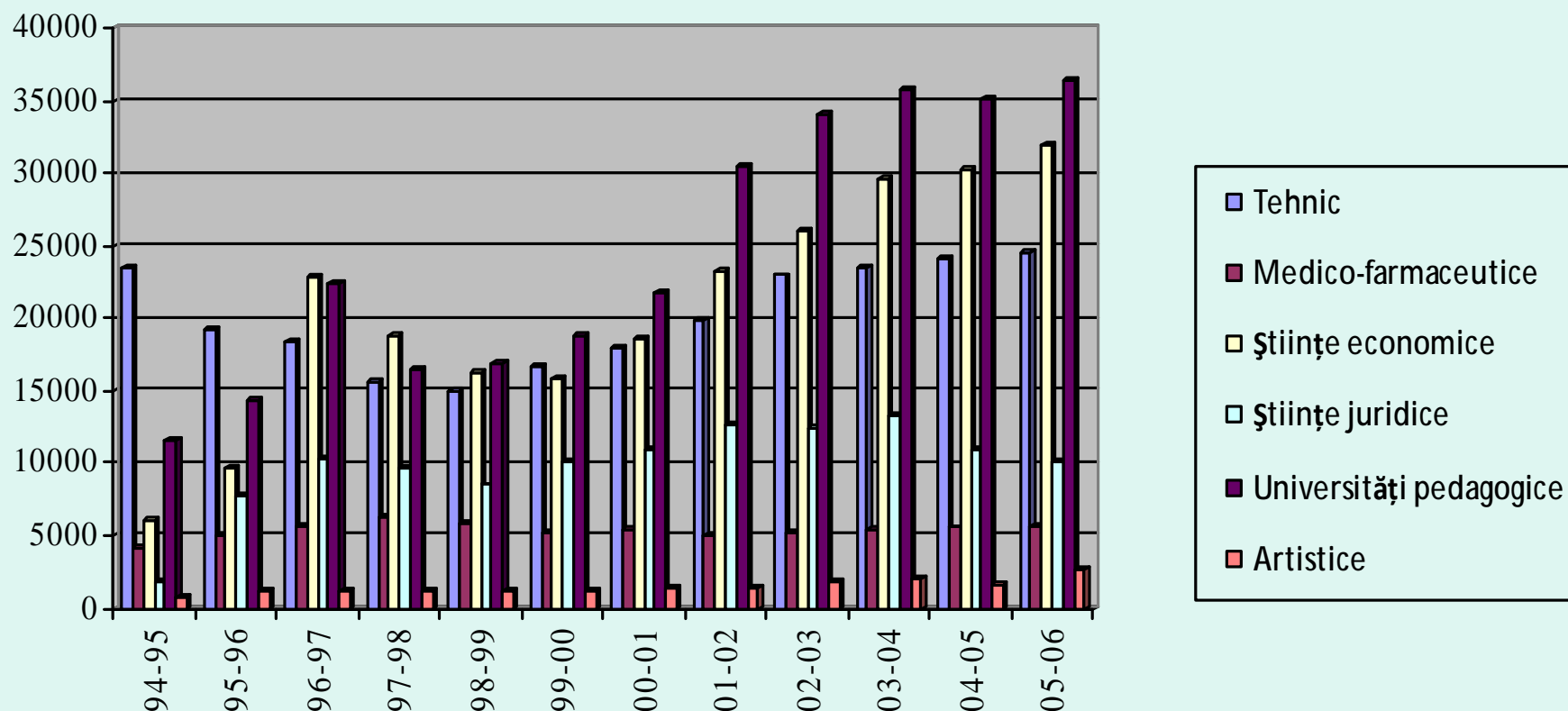
Planul prezentării

- **Partea I – Parametrii relevanți și Analiza SWOT** pentru definirea dimensiunilor și calității sistemului de învățământ superior
- **Partea II – Principalele competențe solicitate de piața muncii**
- **Partea III – Soluții de eficientizare** a transferului de competențe către tinerii absolvenți într-un cadru flexibil, adaptat la mișcările din piața forței de muncă

Partea I - Parametrii relevanți pentru definirea dimensiunilor și calității sistemului de învățământ superior:

- *creșterea semnificativă a numărului instituțiilor de învățământ superior, a numărului de studenți/cadru didactic;*
- *orientarea sistemului mai mult spre cantitate (număr studenți pe cicluri);*
- *existența unui număr redus de specialiști cu performanțe în mediul de afaceri dispuși să predea materii interdisciplinare;*
- *lipsa unui echilibru între oferta și cererea educațională, pe fondul unei calități în scădere;*
- *inserția absolvenților pe piața muncii;*

- existența unui **decalaj** numeric și structural însemnat între **rezultatul** educației și **nevoia de pe piața muncii**, amplificat în unele domenii de libera circulație a persoanelor.



Analiza SWOT pentru învățământul universitar

REALIZĂRI/PUNCTE TARI

- Adoptarea sistemului Bologna (3–2–3);
- Introducerea infrastructurii informatice;
- Creșterea numărului cadrelor didactice participante la activități de CDI;
- Un număr sporit de mobilități internaționale pentru studenți și cadre didactice (TEMPUS, ERASMUS/SOCRATES, Leonardo da Vinci, etc.);

DEFECTELE - PUNCTELE SLABE, DEFICIENȚELE :

- Deficit de competitivitate și performanță (cadre didactice, studenți);
- Curriculum-ul nu este corelat cu cerințele de pe piața muncii;
- Existența unor procese educaționale predominant teoretice, bazate, adesea, pe memorare;
- Participarea redusă la cursuri și seminarii, cu tendința de accentuare în anii terminali;

- Concentrarea, uneori, a atenției cadrelor didactice asupra „elitelor”, cu scopul de a aduce recunoaștere universităților, în detrimentul pregătirii majorității studenților pentru piața muncii;
- Legătură slabă cu mediul de afaceri;
- Racordarea insuficientă a manualelor la evoluțiile recente din domeniile științei specifice;
- Lipsa sau insuficiența studiilor de caz, work-shop-urilor, jocurilor de management, aplicațiilor etc;
- Insuficienta deschidere internațională.

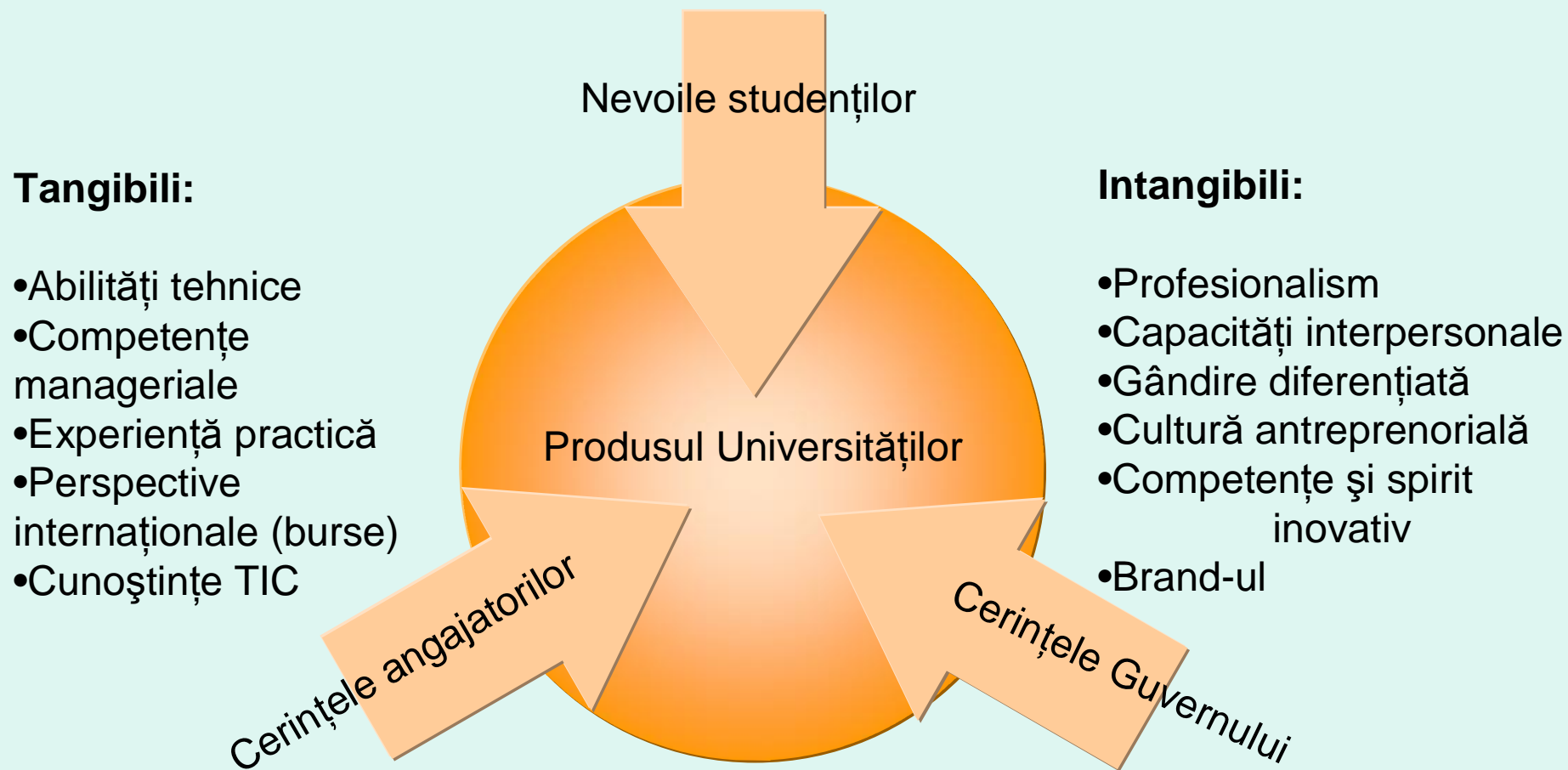
AMENINȚĂRILE/RISCURILE :

- Instabilitatea legislativă. Ambiguitatea legislației în domeniu;
- Lipsa unei strategii credibile din partea instituțiilor statului;
- Subfinanțare. Lipsa unor soluții alternative de finanțare;
- Inexistența unei baze de date pentru evaluarea performanțelor sistemului și determinarea impactului măsurilor promovate;
- Atractivitate scăzută pentru meseria de dascăl;
- Baza de cercetare și dotarea logistică limitate;
- Sistem de învățare rigid care nu stimulează creativitatea și spiritul inovativ.

OPORTUNITĂȚILE SISTEMULUI UNIVERSITAR :

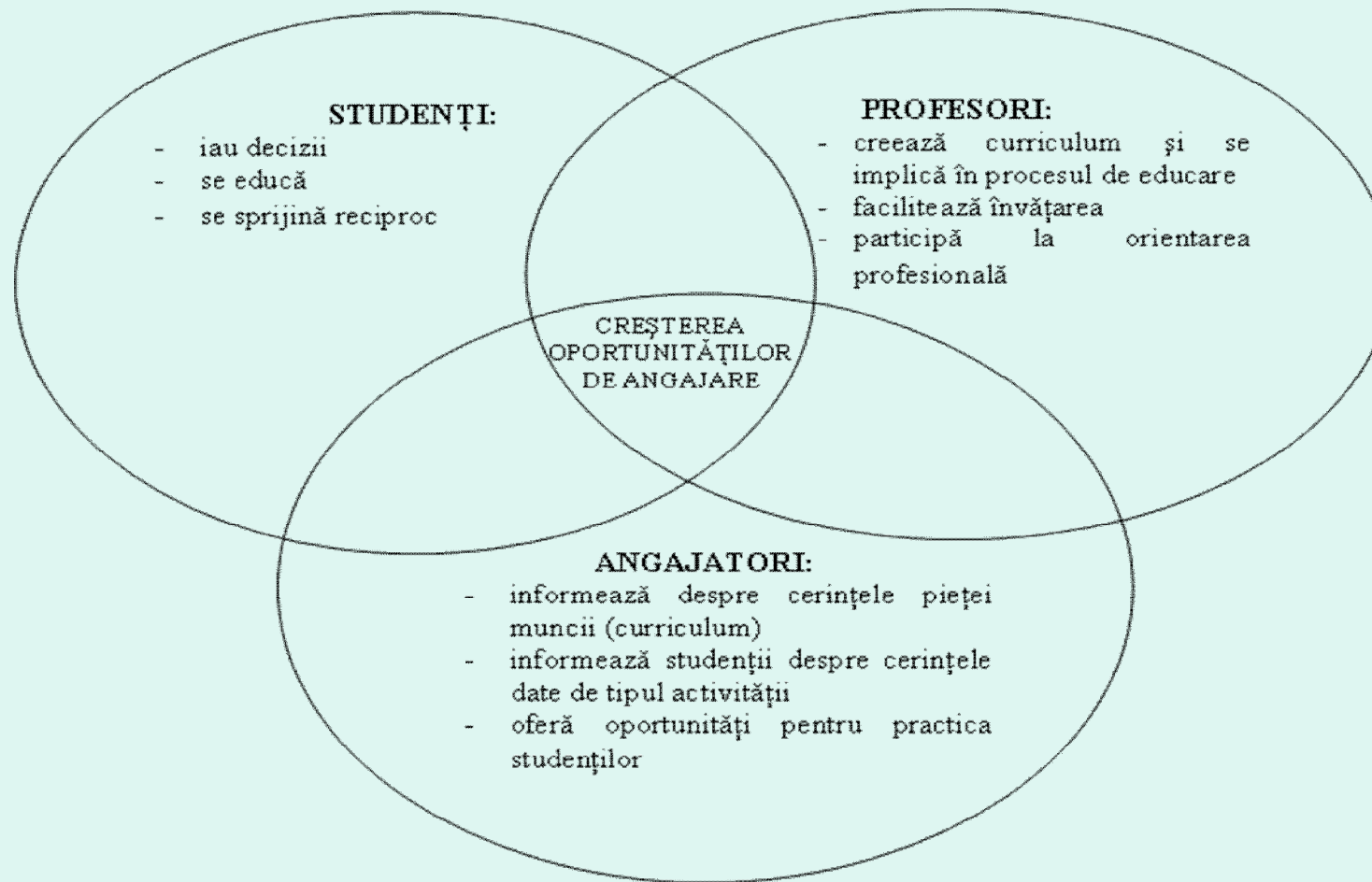
- Contacte cu universități europene și nord-americane de prestigiu, în sensul deschiderii, dar și îmbunătățirii și adaptării sistemului de învățământ românesc la cererea de pe piața muncii;
- Acces la baze de date internaționale;
- Creșterea cererii de forță de muncă cu pregătire superioară;
- Posibilități de a accesa fonduri nerambursabile;
- Dezvoltarea sistemului de coparticipare (universități – companii).

Partea II – Factorii tangibili și intangibili care reflectă cerințele pieței



Sursa: Adaptare după Olga Saginova, Enhancing students' satisfaction with their university experience in transition economies, 2009

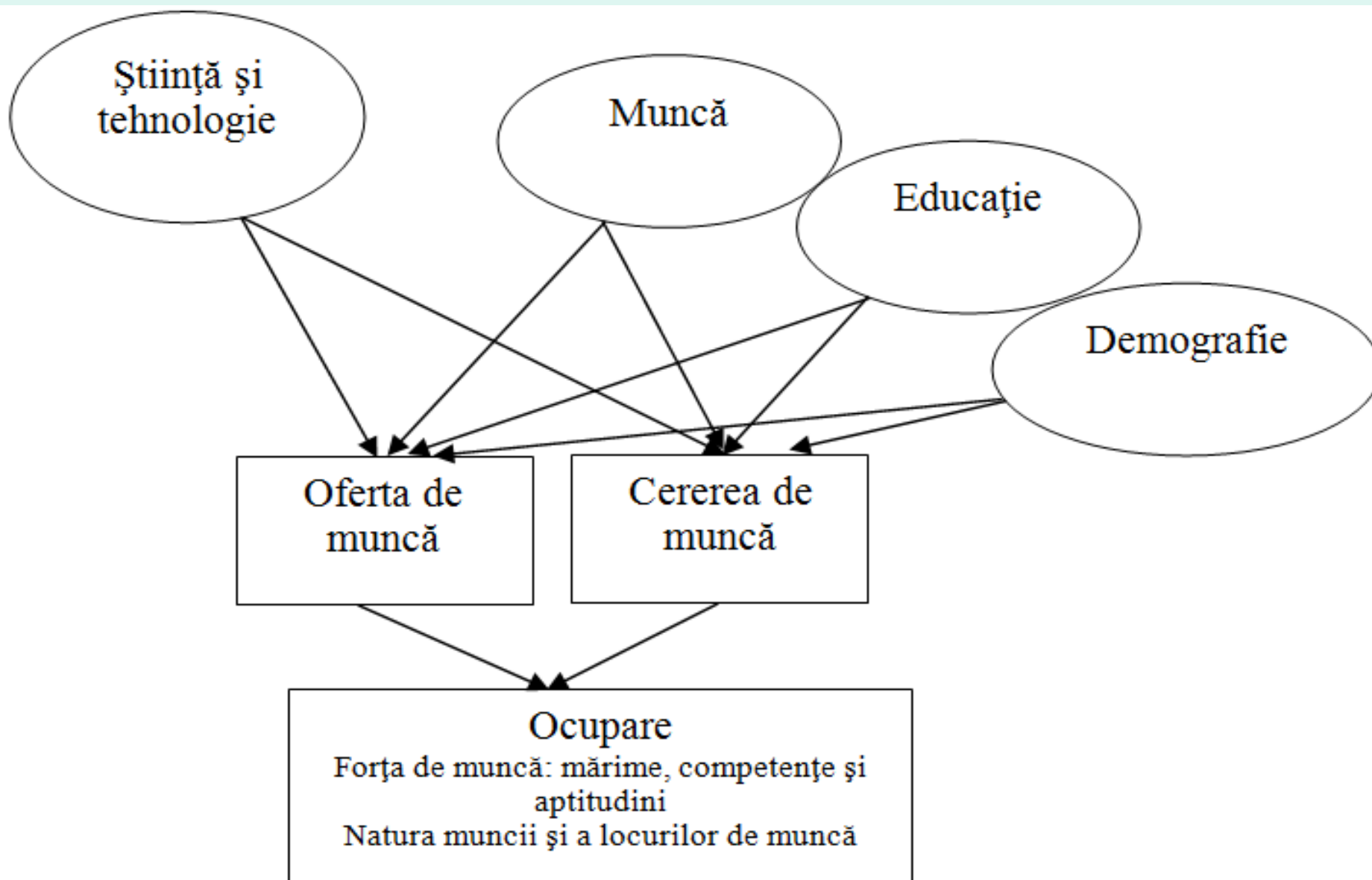
Împărțirea responsabilităților



Sursa: Prelucrare după Sabine McKinnon (2008) and Scottish Funding Councils for Further and Higher Education, *Learning to work: enhancing employability and enterprise in Scottish further and higher education*, Edinburgh, 2004

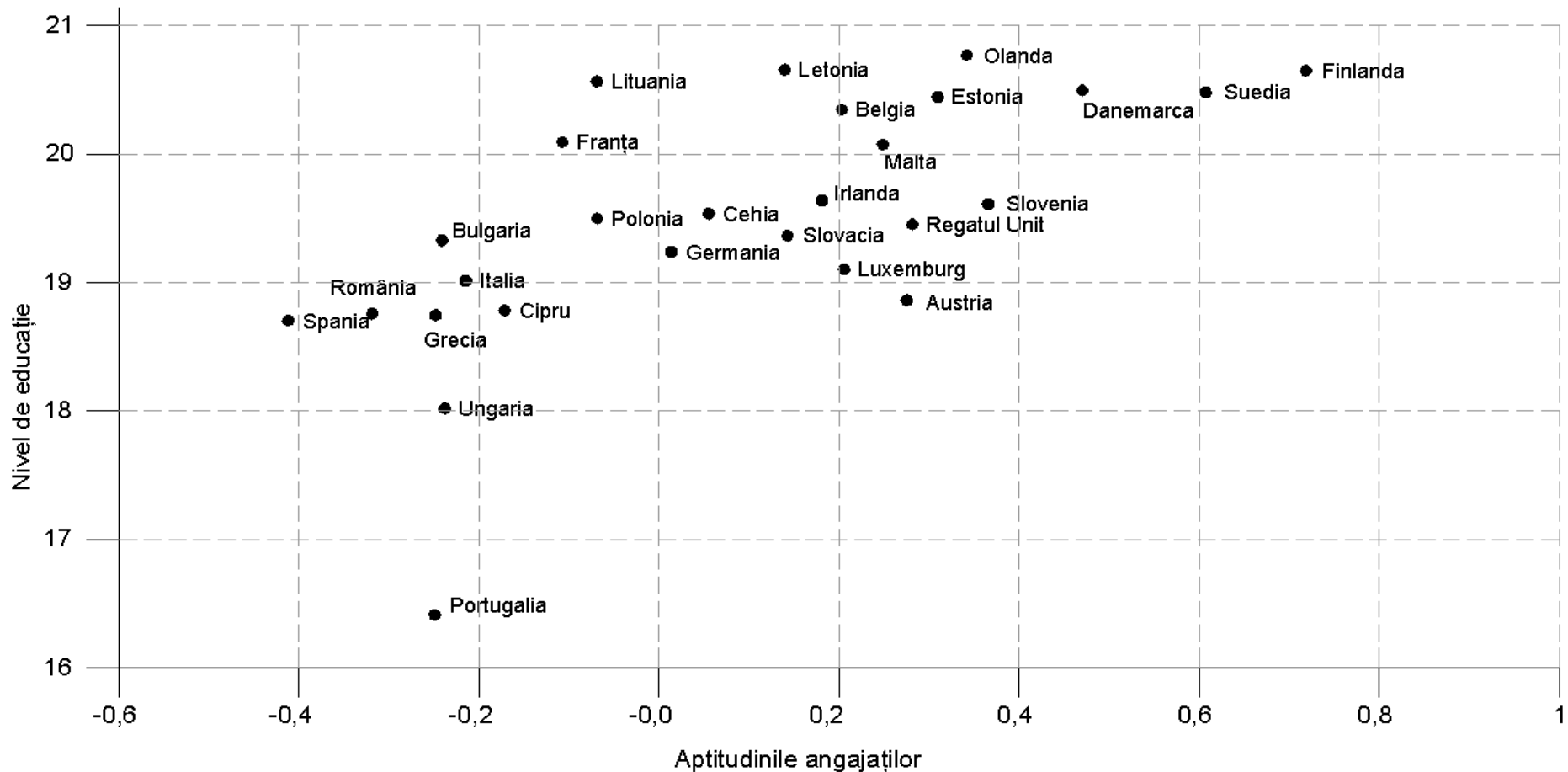
Fiecare angajat trebuie să fie și să rămână competent într-un mediu în continuă schimbare, respectiv să fie capabil să:

- a) performeze eficient într-o varietate de sarcini;
 - b) să dispună de capacitatea de a rezolva roluri și situații diverse;
 - c) să aibă disponibilitatea și capacitatea de a învăța continuu, de dezvoltare și schimbare.
-
- *Astfel, sistemul educațional se deplasează tot mai mult de la abordarea bazată pe cunoaștere /învățare la abordarea bazată pe competențe*



Factorii cu influențe asupra forței de muncă viitoare în Uniunea Europeană

Media aptitudinilor și nivelului de educație în rândul angajaților



Sursa: EWCS, 2005. Studiu realizat de Fundația EWCS (European Working Conditions Surveys) pe baza unei anchete asupra condițiilor de muncă în Europa

10/14/2010

Partea III

Principalii **factori de influență** ai schimbărilor

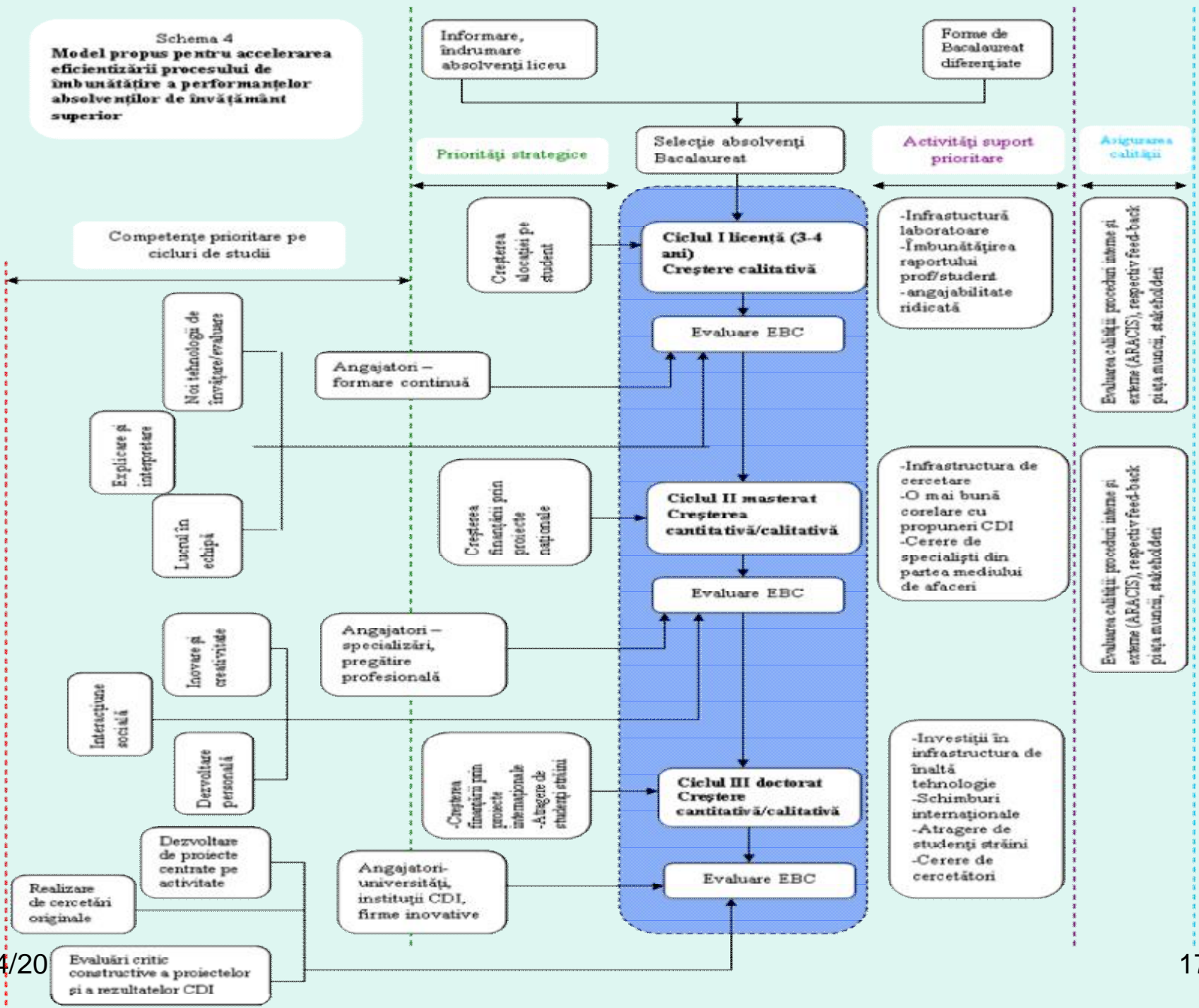
- în ceea ce privește îmbunătățirea transferului de competențe -

- *Creativitatea și inovarea* – devin competențe uzuale atât în procesele de producție, cât și ale metodelor de învățare
- *Antreprenoriatul* - este nevoie de dezvoltarea tuturor competențelor absolvenților, însă cea mai importantă este considerată a fi **cultura antreprenorială**
- *Serviciile TIC* care accentuează rolul flexibilizării formelor de învățare și de muncă (învățământ la distanță, e-munca)

Modele pentru îmbunătățirea transferului de competențe

- *Modelul competenței globale (calificării) bazat pe modificări de curriculum – modelul fuzionat*
- *Modelul de schimbare a metodelor de predare/învățare*
- *Modelul de evaluare pe baza competențelor (EBC) utilizând standarde de competență – modelul de acreditare al specialistului*
- *Modelul de analiză a proceselor de schimbare educațională (aplicat procesului de învățare din universități) – comportamentul actorilor de pe piață, respectiv condiții de studiu și motivație*

Schema 4
Model propus pentru accelerarea
eficientizării procesului de
îmbunătățire a performanțelor
absolvenților de învățământ
superior



Direcții de acțiune pentru eficientizarea transferului de competențe către tinerii absolvenți într-un cadru flexibil, adaptat la mișcările din piața forței de muncă :

- Promovarea și susținerea resurselor umane performante, și creșterea ponderii acestora raportat la numărul de studenți. Accesarea de fonduri europene, în vederea dezvoltării și pregătirii factorului uman;
- Modernizarea și promovarea educației manageriale în rândul conducerii universităților pentru asigurarea unei calități mai bune a procesului educațional;
- Promovarea parteneriatelor cu mediul de afaceri și societatea civilă;

- Promovarea culturii și practicilor antreprenoriale în universități;
- Trecerea la un învățământ bazat pe acțiune, creativitate și motivare;
- Trecerea treptată la utilizarea manualelor recunoscute internațional și/sau racordarea manualelor la evoluțiile recente din domeniile științei respective. Crearea unor caiete de aplicații practice bazate pe realitățile și posibilitățile pieței românești;

- Promovarea studiilor de caz, a work-shop-urilor, a jocurilor de management, a aplicațiilor etc.
- Internaționalizarea învățământului superior. Realizarea de programe de masterat, doctorat în colaborare cu marile universități europene.

Vă mulțumesc!