

Analiza nevoilor locale privind piața muncii

**Ghid pentru cadrele didactice și
directorii de școli**

Editura ATELIER DIDACTIC
București
2007

Prezenta lucrare face parte din seria de publicații elaborate în cadrul proiectului PHARE EuropeAid /121446/ D/SV/RO: „Asistență Tehnică pentru sprijinirea activității Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar”. Ea fost realizată de o echipă de consultanți străini și români ai companiei care asigură Asistența Tehnică a proiectului, și anume *WYGInternational* din Marea Britanie.

Actuala formă reprezintă versiunea finală care include observațiile și sugestiile profesorilor din cele 18 licee pilot ale proiectului, ale corpului de agenți locali de implementare care au activat în cadrul proiectului, ale echipelor Unității de Implementare a Proiectului (UIP) și de Asistență Tehnică și ale experților locali de la Universitatea București.

Echipa de coordonare și de revizuire din partea Asistenței Tehnice:

Anca Tîr că (manager adjunct de proiect)
Iulia Damian (administrator de proiect)
Alina Negruțiu (traducător)
Cristina Niculescu (traducător)
Dragoș Dobrescu (graphic designer)

Autor :

Hans Weggelaar

Autorul le mulțumește următorilor pentru sprijinul și contribuția lor la finalizarea prezentului ghid: Anca Tîrcă, Bianca Jaenecke, Thomas Black, Simona Sava, Ioan Mihăilescu, Laurențiu Șoitu, Dorin Roșcan, Liviana Marinescu.

Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României

WEGGELAAR, HANS

**Analiza nevoilor locale privind piața
muncii: ghid pentru cadrele didactice și
directorii de școli / Hans Weggelaar. - București:
Atelier Didactic, 2007**

Bibliogr.

Index

ISBN 978-973-1846-01-9

331.5

Coordonator tipărire: Silviu Paragină

Editura **Atelier Didactic**

Splaiul Independenței, Nr. 315 A

București, Sector 6

Tel: 021/314.46.60

Fax: 021/313.49.27

Director editură: Diana Melnic

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod necesar poziția oficială a Uniunii Europene.

© Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului. Centrul Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar (CNFP).

CUPRINS

Cuvânt înainte	4
1.Introducere	6
1.1. Scop	6
1.2. Focalizare	6
1.3. Un instrument practic	7
1.4. Cui îi este dedicat ghidul	7
1.5. Abilități generale și profesionale-necesare angajării	8
2.Analiza pieței muncii	10
2.1. Colectarea și procesarea datelor	10
2.2. Pregătiri inițiale	11
2.3. Chestionarul pe scurt-date necesare	11
3.Etape principale-activitate de birou	13
3.1. Pasul 1. Referințe preliminare	13
3.2. Pasul 2. Mini proiect	13
3.3. Pasul 3. Organizarea unui proiect de investigare a pieței locale de muncă	14
3.4. Pasul 4. Angajamentul	14
3.5. Pasul 5. Comitet de consiliere	15
4. Etape principale-activitate de teren	16
4.1.Informații utile	16
4.2. Pasul 6. Analizele nevoilor locale privind abilitățile necesare	16
4.3. Cum se completează chestionarul?	17
4.4. Pasul 7. Profilul ocupațional (nevoia)	17
4.5. Pasul 8. Confirmare	17
4.6. Pasul 9. Păstrați-vă informațiile la zi	17
4.7. Pasul 10. Cum să folosim aceste profiluri?	18
4.8. Pasul 11. Închiderea cercului	18
5. Concluzii	19
6. Anexe	21
Anexa 1 Colectarea datelor	22
Anexa 2 Semnificația unui instrument de prognozare a tendințelor de pe piața muncii	25
Anexa 3 Abilități necesare angajării	28
Anexa 4 Chestionar de analiză a cererilor de pe piața locală a muncii	31
Anexa 5 Concluzii ale liceelor pilot reieșite în urma utilizării chestionarului în cadrul întâlnirilor cu angajatorii locali	40
Anexa 6 Exemplu de fișă a postului simplă	44
Anexa 7 Lista liceelor pilot din proiect	46
Anexa 8 Glosar	47

Cuvânt înainte

Dinamica socială și economică înregistrată la nivel național a determinat apariția unor schimbări semnificative în sistemul educațional românesc. Astfel, școlile și comunitățile, în special cele din mediul rural, se confruntă cu o serie de provocări ce vizează nevoile reale ale beneficiarilor de servicii educaționale. Pentru depășirea unor astfel de situații, atât școlile, cât și comunitățile pot beneficia de sprijin specializat, în cadrul unor proiecte/programe.

Proiectul privind formarea continuă a personalului din învățământul preuniversitar, „*Asistență Tehnică pentru sprijinirea Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar*”, le oferă profesorilor și managerilor din liceele din mediul rural o excelentă ocazie de a-și dezvolta abilitățile de care au nevoie pentru a se asigura că fac față respectivelor provocări și că îi pregătesc pe elevi să contribuie la dezvoltarea mediului economic local și național.

Acesta este primul proiect PHARE din România centrat pe **problematica dezvoltării profesionale a cadrelor didactice**. Proiectul pune un accent puternic pe dezvoltarea capacității instituționale a Centrului Național de Formare a Personalului din Învățământul Preuniversitar (CNFP), ca instituție specializată ce își propune să atingă standardele UE în domeniul programelor de formare continuă.

Obiectivul general al proiectului vizează:

- facilitarea accesului la *educație de calitate* pentru elevii din mediul rural, diminuarea ratei de abandon școlar și stimularea elevilor în vederea continuării studiilor la liceu și în învățământul superior, prin dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și printr-o mai bună corelare între oferta educațională și cerințele specifice ale comunităților locale;
- creșterea stabilității și a calității *forței de muncă* (personalului didactic) din mediul rural;
- contribuția la creșterea *inserției sociale și profesionale* a elevilor, prin stimularea participării lor active la viața școlii și a comunității.

Obiectivele specifice ale proiectului constau în:

- dezvoltarea capacităților relevante la nivelul *CNFP și al celor 16 centre regionale*, prin îmbunătățirea standardelor formării continue a principalilor beneficiari finali (directori și cadre didactice), inclusiv adaptarea programelor de formare continuă la nevoi specifice;
- identificarea și dezvoltarea *competențelor* necesare cadrelor didactice și directorilor pentru a furniza o educație de calitate în liceele din mediul rural;
- îmbunătățirea calității și a cadrului metodologic ale *sistemului de formare continuă și ale procedurilor de acreditare* a programelor de formare.

Grupurile țintă sunt constituite din personalul CNFP, al celor 16 Centre regionale ale CNFP și membrii Comisiei Specializate de Acreditare; profesorii și directorii liceelor din mediul rural; furnizori de formare continuă selectați prin competiția din cadrul schemelor de granturi.

Proiectul „Asistență tehnică pentru sprijinirea activității CNFP”- EuropeAid /121446/D/SV/RO a început în Iulie 2006, are o durată de 17 luni și cuprinde două **componente**.

Componenta 1, care constă în asistență și formare în vederea îmbunătățirii cadrului instituțional și metodologic al formării continue a profesorilor și directorilor din mediul rural, are următoarele **subcomponente**:

- 1.1. Dezvoltarea și implementarea unui sistem și a unor instrumente de **analiză a nevoilor de formare continuă**, avându-i în centrul atenției pe profesorii și directorii din liceele situate în mediul rural;
- 1.2. Analiza programelor de formare continuă acreditate existente și elaborarea unor **noi repere de calitate** pentru programele de formare continuă a cadrelor didactice;

1.3. Analiza programelor de formare continuă acreditate existente și elaborarea unor **noi repere de calitate** pentru programele de formare continuă a directorilor de școli;

1.4. Asistență acordată **liceelor din mediul rural** pentru a-și dezvolta un curriculum la decizia școlii adaptat nevoilor comunității locale;

1.5. Dezvoltarea **capacității instituționale** a CNFP și a centrelor sale regionale în ceea ce privește rolul pe care îl au în optimizarea formării continue a profesorilor și directorilor de școală.

Componenta 2 a proiectului constă în pregătirea, evaluarea, selecția și implementarea unor **scheme de granturi** pentru furnizorii de formare continuă a profesorilor și directorilor din mediul rural. În cadrul acestor scheme de granturi beneficiază de programe de formare de lungă durată, finalizate cu 90 de credite și elaborate în mare măsură în funcție de nevoi specifice identificate, toate cadrele didactice din cele 175 de licee din mediul rural. În cadrul proiectului, furnizorii de formare continuă primesc asistență în vederea elaborării și derulării unor cursuri centrate pe **învățare activă**.

Printre alte rezultate importante ale proiectului, se poate menționa și un **set de publicații** care, fie sintetizează experiențe specifice din proiect referitoare la *analiza nevoilor de formare, curriculumul la decizia școlii, managementul școlar, analiza nevoilor locale privind piața muncii*, fie propun abordări inovative privind *consilierea în carieră, metodologiile active de formare, cadrul competențelor sau sistemele de formare a profesorilor* din cadrul unor state membre ale UE.

Prezenta publicație - „**Analiza nevoilor locale privind piața muncii - ghid pentru profesori și directori de școli**”- conține *repere teoretice, recomandări practice și instrumente* ce pot fi utile racordării ofertei educaționale, în special a curriculum-ului la decizia școlii, la cererea reală a pieței muncii locale și a societății în general. **Chestionarul** prezentat în ghid include contribuțiile profesorilor din 18 licee din mediul rural în care acesta a fost pilotat în cadrul proiectului, iar **anexa 5** conține **concluziile** reieșite în urma aplicării chestionarului referitoare la beneficiile aduse unității școlare și la impactul asupra proiectării curriculum-ului la decizia școlii.

1. Introducere

1.1. Scop

Prezentul ghid poate fi folosit eficient atunci când o școală dorește să obțină informații suplimentare despre piața muncii, pe lângă cele oferite de statisticile oficiale. Școala are nevoie de aceste informații suplimentare, pentru a se asigura că **programele școlare se adaptează cererii reale a societății și a pieței muncii**. Astfel, instituția de învățământ garantează că elevii sunt bine pregătiți pentru învățământul superior și lumea muncii¹.

După cum știți, piața muncii se schimbă rapid. La baza acestor schimbări stau introducerea și dezvoltarea unor noi tehnologii, a unor tehnici financiare, de organizare și manageriale mult mai eficiente. Declinul continuu al activităților economice tradiționale este evident, la fel și apariția unora noi. Din nefericire, aceste evoluții nu sunt egal răspândite la nivelul țării. Zonele rurale rămân adeseori în urmă și se confruntă cu migrarea forței de muncă. Consecința este că elevii școlii vor pleca să lucreze în alte regiuni și/sau să urmeze cursuri postliceale sau universitare în alte orașe sau chiar peste hotare. În aceste condiții, este necesar să vă ajutați elevii să fie cât mai bine pregătiți pentru planurile de studiu și de carieră pe care și le-au făcut. Toate aceste evoluții exercită presiune asupra școlilor pentru a-și adapta curriculum-ul la decizia școlii la circumstanțele actuale, astfel încât să dezvolte acele **abilități și competențe care sunt cu adevărat cerute de piața muncii**².

1.2. Focalizare

Ghidul își propune să vă ajute să descoperiți acele elemente necesare adaptării curriculum-ului la evoluțiile mai sus amintite și se focalizează, în principal, asupra cererilor care generează evoluțiile în cauză.

Instrumentul de analiză propus în ghid nu pretinde a avea un caracter științific util unei cercetări importante a pieței muncii. Datele obținute îi vor ajuta însă pe autorii de curriculum să elaboreze curricula la decizia școlii în acord cu nevoile locale. Instrumentul le este util și managerilor școlari atunci când își planifică ofertele educaționale și de formare.

În general, piața muncii absoarbe oameni capabili **să dezvolte procese și proiecte** și nu numai să aplice fișa postului. În zilele noastre, cererea se focalizează mai mult asupra unei mai bune funcționalități, integrări, colaborări și pe munca în echipă. Prin urmare, piața muncii pentru forța de muncă ce deține abilități tradiționale se confruntă cu tendința ascendentă a personalului ce are competențe generale, dar și profesionale. În ceea ce privește dezvoltarea viitoarei cariere a elevilor, multe școli au început să-și educe și să-și formeze elevii orientându-se și în funcție de ceea ce se va întâmpla în viitor. Astfel, acestea își adaptează curricula cerințelor societății și ale pieței muncii și formează elevi capabili să devină profesioniști și care să realizeze mai mult decât ceea ce este scris în fișa postului. Absolvenții respectivelor școli au abilitățile necesare pentru a fi angajați și se plasează cu eficiență pe piața muncii.

Ghidul ajută atât la stabilirea precisă a acestor cerințe, cât și la inițierea și menținerea unor contacte strânse cu mediul social și economic³.

De aceea, prezentul ghid pune accentul atât pe învățământul general, cât și pe cel profesional și în cadrul lui sunt supuse investigării cerințele ambelor forme de învățământ.

Ghidul se focalizează pe identificarea **nevoilor de calificare**, deoarece acestea vor afecta planurile elevului privind viitoarea carieră. Aceste informații sunt utile pentru a suplimenta prognozele și cifrele oficiale.

¹ Vezi anexa 1 pentru consultarea unui document despre colectarea de date

² Termenii tehnici sunt explicați în detaliu în glosarul atașat. Vezi anexa 6

³ Vezi anexa 2. *Semnificația instrumentelor de prognozare a tendințelor de pe piața muncii* - un articol despre comunicarea de pe piața muncii și instrumentele de prognozare a tendințelor de pe piața muncii.

Instrumentul propus în ghid pentru identificarea respectivelor nevoi prezintă unele avantaje importante, deoarece:

- asigură o identificare timpurie a nevoilor de calificare;
- clarifică datele care sunt necesare planificării și adaptării curriculum-ului;
- sprijină așa-numita „abordare adaptată clientului”;
- întărește relațiile dintre factorii interesați.

Efectuarea unei *cercetări periodice a pieței muncii*, punând rezultatele la dispoziția tuturor actorilor implicați, va influența pozitiv comunicarea pe piața muncii și va îmbunătăți totodată și relațiile reciproce. Mai mult, aceasta poate constitui una dintre activitățile de bază ale parteneriatului dintre școala dumneavoastră, reprezentanții comunității locale și partenerii sociali.

1.3. Un instrument practic

Ghidul a fost proiectat pentru a fi cât mai simplu cu putință.

Cititorul/ utilizatorul este familiarizat în zece pași cu ultimele evoluții de pe piața muncii privind viitorul mediu de lucru al elevilor.

Abordarea ghidului se bazează în primul rând pe interviurile directe **semistructurate**. Totuși, acest document nu este un ghid despre cum se organizează interviurile, ci focalizarea sa este pe conținutul întrebărilor care trebuie adresate în timpul unui interviu. Pentru mai multe informații referitoare la tehnicile de interviu și modelele de interviu, se pot consulta ghidurile elaborate în cadrul proiectului, și anume *ghidul privind consilierea în carieră* și *ghidul privind analiza nevoilor de formare*.

Cunoștințele elementare despre mecanismul pieței (locale) a muncii sunt un avantaj care certifică utilitatea acestui ghid. Pentru a-i ajuta pe utilizatori, în ghid au fost incluse informații despre:

- *colectarea de date* (articol teoretic);
- semnificația *prognozării tendințelor de pe piața muncii* în cadrul general al comunicării de pe piața muncii;
- *abilitățile necesare angajării* sau atributele personale.

Informațiile amintite au fost atașate în anexe. Tot în anexe, este inclus și un **chestionar** al cărui scop este să propună o serie de întrebări necesare unui interviu-cercetare. *Anexa 5* include un exemplu de fișă a postului care este rezultatul unuia dintre interviurile organizate și care servește drept ghid pentru autorii de curriculum.

Cititorul este sfătuit să citească articolele, înainte de a utiliza ghidul și chestionarul.

1.4. Cui îi este dedicat ghidul

Publicul țintă al acestui ghid este, în primul rând, conducerea și personalul liceelor din mediul rural, cât și al altor unități școlare. În același timp, ghidul poate fi util tuturor celor interesați de evoluțiile pieței de muncă.

Dacă sunteți:

- director de școală, cadru didactic, responsabil sau nu cu perfecționarea în cadrul unei școli din învățământul general sau profesional,
 - reprezentant al primăriei,
 - reprezentant al partenerilor sociali de pe plan local,
 - consultant în domeniul educației,
 - reprezentant al unor servicii pentru ocuparea forței de muncă,
- și sunteți implicat în:
- elaborarea de noi curricula la decizia școlii și/sau de programe de formare,
 - actualizarea unor curricula/ programe de formare,
 - serviciile pentru ocuparea forței de muncă de la nivel local,
 - planificarea unor cursuri interne de formare pentru o companie ori filială a acesteia,
- atunci ar trebui să cunoașteți:
- evoluțiile concrete ale pieței muncii (cifrele),

1. Introducere

- cadrul în care este plasat locul de muncă,
- schimbările în ceea ce privește conținutul ocupației,
- abilitățile necesare angajării de care este nevoie pentru a performa la locul de muncă⁴.

Odată deținute aceste cunoștințe, veți fi în măsură să corelați curricula cu evoluțiile pieței muncii și/ sau cu cererile primite din partea următoarelor cicluri de învățământ. Dacă ele nu sunt însă disponibile, acest ghid vă va ajuta să colectați și să organizați datele relevante pentru a ajunge la același rezultat.

1.5. Abilități generale și profesionale necesare angajării

Abilitățile profesionale sunt importante, dar, abordate independent, ele nu mai pot asigura accesul, menținerea și progresul în învățământul superior sau în lumea muncii. De asemenea, o importanță din ce în ce mai accentuată o capătă așa-numitele *abilități necesare angajării*, atitudinile și comportamentele de care este nevoie pentru a participa și progresa în lumea dinamică a învățământului superior și a pieței muncii.

Aceste abilități sunt, în general, considerate ca parte integrantă a învățământului general.

Abilitățile necesare angajării includ așa-numitele **competențe transversale**, cum ar fi: comunicarea, rezolvarea de probleme, atitudini și comportamente pozitive, adaptabilitatea, lucrul cu ceilalți, sprijinirea utilizării active a științei, tehnologiei și a abilităților matematice.

Competențe de bază în societatea cunoașterii:

1. Competențe de comunicare în limba maternă și în două limbi de circulație internațională;
2. Competențe fundamentale de matematică, științe și tehnologie;
3. Competențe digitale (de utilizare a tehnologiei informației pentru cunoașterea și rezolvarea de probleme);
4. Competențe axiologice sau de valorizare (necesare pentru participarea activă și responsabilă la viața socială);
5. Competențe pentru managementul vieții personale și al evoluției în carieră;
6. Competențe antreprenoriale;
7. Competențe de expresie culturală;
8. Competențe de a învăța pe tot parcursul vieții.

Abilitățile necesare angajării sunt considerate a fi extrem de importante pentru a continua cu succes studiile. Aceste abilități sunt în directă corelație cu dezvoltarea culturii, cu modul de lucru, caracteristicile managementului și ale finanțelor etc. Programele din cadrul învățământului general ar trebui să acorde atenție acestor evoluții, adaptând anumite domenii din curriculum, ca în exemplul de mai jos:

Exemplu: Ingineria tehnică reprezintă o categorie importantă a educației (pentru adulți), cu semnificație majoră în societatea modernă. Deși există mai multe tipuri de inginerie tehnică (de exemplu, ingineria aerospațială, agricolă, chimică, civilă, electrică/electronică, industrială/producătoare, mecanică, minieră, nucleară), natura fundamentală a ingineriei tehnice este similară la nivelul tuturor domeniilor (Florman, 1976; Kemper, 1982). Anumite procese cognitive, cum ar fi rezolvarea problemelor și capacitatea de a raționa sunt deosebit de importante în sarcinile de lucru din ingineria tehnică. Din moment ce metodele de inginerie tehnică implică într-o anumită măsură abilitățile matematice, acesta este un domeniu de învățare critic. Mai mult, ingineria implică adeseori și inovația și invenția; prin urmare, creativitatea este esențială. Cele mai multe dintre activitățile moderne de inginerie sunt efectuate într-un cadru bazat pe munca în echipă, nivelul de interacțiune dintre membrii echipei fiind foarte ridicat. Învățarea și dezvoltarea socială (de exemplu, Bandura, Vygotsky) devin astfel extrem de relevante în învățământul dedicat ingineriei tehnice. În plus, mulți ingineri trebuie să aplice și anumite activități de management, abilitățile acestui domeniu căpătând, de asemenea, relevanță. Ca mulți alți profesioniști, inginerii trebuie să fie activi în procesul de învățare pe tot parcursul vieții, pentru a avea informații la zi din domeniul lor. Cu alte cuvinte, învățarea individuală și experiențială, așa cum este ea descrisă în teoriile lui Cross, Knowles și Rogers este semnificativă în ceea ce privește învățământul dedicat ingineriei tehnice. Viitorii ingineri, pe lângă faptul că vor trebui să aibă competențele de inginerie

4. Vezi și anexa 3: *Introducere privind abilitățile necesare angajării*

elementare, vor avea și abilități pentru a asculta preocupările consumatorilor sau ale clienților, pentru a respecta întocmai angajamentele și a obține satisfacția consumatorului sau a clientului și pentru a fi pregătiți spre a învăța continuu.

Pentru a obține informațiile cerute, chestionarul pe care îl propunem în ghid scoate în evidență aceste evoluții, colectând informații despre schimbările majore în ceea ce privește metodele de producție, utilizarea unor materiale noi și introducerea proiectelor sau a echipelor de producție⁵ aplicate de companiile interviuate. Dar, înainte de a începe analiza pieței muncii, sunt necesare unele pregătiri de stabilire sau de menținere a contactelor și chiar de aplicare a unui interviu.

5. Vezi anexa 4: *Chestionar de analiză a cererilor de pe piața locală a muncii*

2. Analiza pieței muncii

În zonele rurale din România progresul în ceea ce privește venitul și dezvoltarea socială este încă unul nesemnificativ. Reorganizarea companiilor de stat pare a fi un proces încă nefinalizat, în timp ce numărul companiilor private ce apar în zonele rurale este constant scăzut. Principalul obiectiv al dezvoltării mediului românesc rural are în vedere îmbunătățirea infrastructurii, calitatea vieții, organizarea instituțională, sprijinul la nivel local și dezvoltarea industriei (IMM-urilor¹). În momentul de față, zonele rurale se confruntă cu migrarea forței de muncă înspre zonele centrale sau chiar în străinătate, având drept consecință depopularea satelor și o scădere generală a productivității muncii.

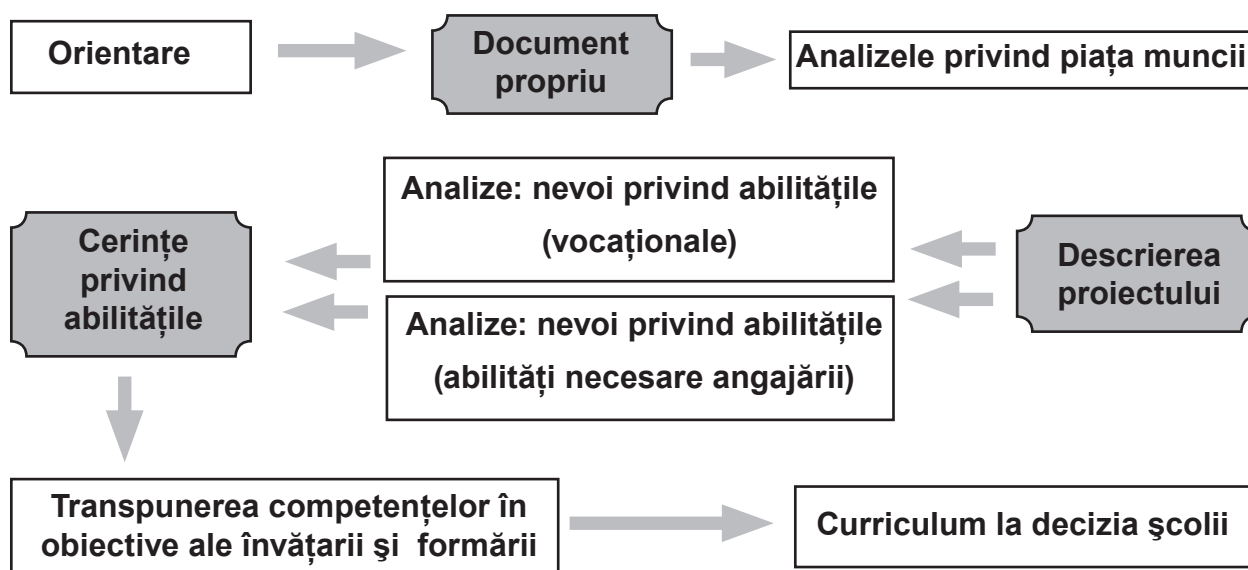
Imaginea conturată anterior este una destul de deprimantă, dar cu siguranță ea nu va persista la nesfârșit. Situația din prezent nu poate fi un motiv pentru a înceta orice demers de îmbunătățire și nu este un argument nici pentru susținerea ideii că tehnicile și structurile noi, invențiile și inovațiile nu vor prinde rădăcini într-un astfel de mediu, nici pentru a nu actualiza și dezvolta curriculum-ul la decizia școlii.

Când abordăm o perspectivă mai largă, trebuie să înțelegem că agenții economici operează într-un mediu social, tehnologic și economic în schimbare. Ritmul schimbării crește rapid și creează o anumită nesiguranță pentru toți cei implicați. *Elevii trebuie să fie pregătiți pentru a face față provocărilor generate de aceste situații noi*, iar școlile sunt în măsură să ajute și să ofere sprijin în acest sens.

Una dintre posibilitățile pe care le are școala de a-și pregăti elevii să facă față acestor evoluții este oferirea unui *curriculum adecvat adaptat pentru a satisface cererile impuse de schimbarea socială*. Adaptarea de curriculum trebuie însă să se bazeze pe date corecte care vor eficientiza procesele de planificare și proiectare.

2.1. Colectarea și procesarea datelor

Cunoașterea și deținerea datelor este o cerință de bază pentru orice formă de planificare sau schimbare. Adaptarea curriculum-ului este într-adevăr un tip de planificare și de schimbare, ce presupune decizii calculate și ușor de monitorizat. Astfel de decizii trebuie să ia în calcul informații adecvate care se bazează pe *colectarea și analizarea datelor*. În acest caz, datele despre piața muncii sunt colectate și procesate pentru a produce informațiile utile actualizării curriculum-ului la decizia școlii.



1. Întreprinderi mici și mijlocii

Colectarea de date include identificarea inițială a unei probleme/obiectiv, identificarea și evaluarea politicilor, programelor sau proiectelor alternative, monitorizarea procesului de implementare și evaluarea impactului. Ghidul urmărește pas cu pas aceste cerințe ale procesului. Schema prezentată vă oferă o imagine de ansamblu asupra procesului de orientare, de analize și stabilire a evidențelor care vor conduce la elaborarea unui set de documente necesare îmbunătățirii curriculum-ului la decizia școlii.

2.2. Pregătiri inițiale

Evoluțiile de pe piața muncii constau în trei tendințe principale:

- *evoluția tehnologică* (introducerea unor instrumente noi, producerea de mașini și/sau de materiale)¹,
- schimbări în *mediul organizațional* (modificări ale sistemelor financiare/de management/ logistice),
- dezvoltarea *abilităților esențiale* (atribute personale/abilități necesare angajării).

Bineînțeles că aceste tendințe se întrepătrund într-o mare măsură, au importanță similară și par a avea o influență directă asupra curriculum-ului la decizia școlii (din învățământul general și profesional), la fel ca și piața muncii.

Este probabil imposibil să se reacționeze exhaustiv și integrat la toate aceste evoluții. Și asta fie pentru că școala dumneavoastră are un anumit profil, fie pentru că nu există personal disponibil sau resurse suficiente. Este deci recomandabil să nu se înceapă cu o schimbare complexă și totală care să cuprindă toate direcțiile posibile. Este recomandabil să alegeți pentru început o *disciplină* pe care vreți să vă concentrați atenția pentru a avea o imagine cât mai completă posibil.

Ulterior, în funcție de disciplina aleasă (folosiți ca punct de referință pentru activitatea dumneavoastră profilurile și/sau curricula ocupaționale deja existente), puteți aplica chestionarul. În urma parcurgerii etapelor descrise în următoarele capitole, veți aduna informații detaliate despre disciplinele alese, ceea ce vă va ajuta să elaborați documentul de analiză privind adaptarea de curriculum, dacă este necesar².

2.3 Chestionarul pe scurt - date necesare

Analizele, așa cum s-a precizat și în secțiunea precedentă, ar trebui să reflecte proporția în care tendințele de dezvoltare afectează piața muncii. Astfel, ghidul începe cu enunțarea unor întrebări generale, iar chestionarul atașat intră în detalii. Atenție deosebită trebuie acordată următoarelor elemente:

Date de contact ale angajatorului

Aceste date satisfac un scop general. Odată completate, vor rămâne disponibile și pentru stabilirea unor contacte pe viitor.

Informații generale despre companie

Chestionarul caută date privind sectorul economic în care este activă compania, de exemplu, dacă respectiva companie activează în domeniul agricol, minier sau servicii etc. Datele acestea sunt necesare pentru a face identificarea preliminară a schimbărilor posibile care pot să se concretizeze în schimbările planificate la nivelul curriculum-ului la decizia școlii.

Informațiile generale pot fi ușor completate cu informații disponibile din surse publice.

Resurse umane

Aceste date oferă informații despre personal, clasificate în funcție de vârstă, gen, studii etc. Schimbarea continuă la nivelul cererii de personal este un indicator pe care ne putem baza atunci când proiectăm nevoile de formare și de calificare ale companiei.

Interesul companiei în legătură cu personalul

Datele acestea vă oferă informații despre interesul companiei în ceea ce privește:

- nivelul de educație al propriului personal (formal și informal);

2. Tehnologia este un concept foarte larg care acoperă utilizarea și cunoștințele despre instrumente și meserii și modul în care afectează abilitatea de a controla și de a se adapta la mediul social, economic și natural. Tehnologia este o consecință a științei și a ingineriei tehnice. În orice caz, o definiție strictă poate fi evazivă; „tehnologia” se poate referi la obiectele folosite de oameni, cum ar fi mașinile, utilajele și uneltele, dar poate include și teme mai ample, incluzând sisteme, metode de organizare și tehnici. Termenul poate să fie aplicat fie unor domenii generale, fie unora specifice: exemplele includ „tehnologia construcțiilor”, „tehnologia medicală” sau „tehnologia de ultimă oră”.

3. Anexa 4. Vezi și *Fișa postului* care a rezultat în urma răspunsurilor date la chestionarul din anexa 5

2. Analiza pieței muncii

- experiența profesională;
- aspectul fizic și atitudinea față de locul de muncă;
- flexibilitate și abilitățile necesare angajării.

În general, răspunsul la întrebările din această secțiune sunt un indicator al dorinței companiei de a colabora cu școala. Datele vor fi relevante atunci când se direcționează conținutul curriculum-ului la decizia școlii.

Distribuția personalului

Datele privind distribuția personalului pe activități permite înțelegerea abilităților cerute, în termeni de profesii/nivel și atribute personale.

Recrutarea personalului

Informațiile privind modul de recrutare a personalului sunt o reflectare a politicii de recrutare a companiei. Aceste informații pot fi utilizate pentru a le furniza elevilor din școală informații despre oportunitățile de angajare. Pot fi, de asemenea, valoroase și pentru viitoarele activități de colaborare dintre companie și școală.

Schimbări majore la nivelul cerințelor privind abilitățile și competențele

Chestionarul solicită informații despre schimbările anticipate sau despre cele care au fost deja implementate și care influențează profilul companiei, principalele activități ale companiei și/sau stilul de management. După cum se poate anticipa, aceste schimbări vor influența atât conținutul ocupației, cât și abilitățile necesare pentru a performa la cele mai înalte standarde profesionale și, de aceea, va trebui să colectați cât mai multe informații detaliate. Un răspuns pozitiv indică faptul că este necesar să se adapteze conținutul curriculum-ului (a se vedea exemplul de mai jos). Mai mult, nu numai curricula pot fi supuse schimbării, este foarte posibil să fie nevoie să se regândească procedurile interne de management școlar și procesul didactic.

Exemplu: atunci când companiile introduc noi metode de producție și apelează la echipe de producție, echipe de design etc., ne așteptăm ca spiritul de echipă și abilitățile de comunicare să aibă o importanță ridicată. Introducerea unor materiale noi și renunțarea la altele (de la oțel și lemn la plastic și alte materiale noi de înaltă tehnologie), ceea ce se întâmplă adeseori în domeniul construcțiilor, va forța școlile să-și revizuiască și să-și adapteze curricula. În agricultură, noile abordări privind cultura plantelor și creșterea animalelor care vor fi introduse au un impact asupra abilităților necesare pentru a performa la un nivel corespunzător. Introducerea de noi elemente este acompaniată de noi stiluri de management, de sisteme de înregistrare și de metode de administrare. Toate acestea necesită abilități noi și îmbunătățirea celor vechi. Universitățile sunt adeseori implicate în cercetarea acestor evoluții și, uneori, sunt chiar motorul care stă în spatele schimbării. Prin urmare, aceste evoluții nu afectează doar învățământul profesional, ci și pe cel general care trebuie să-i pregătească pe elevi pentru viitor.

3. Etape principale – activitate de birou

3.1. Pasul 1. Referințe preliminare

Având în vedere activitățile profesionale ale partenerului dumneavoastră economic (compania, ramura, sectorul sau domeniul profesional în care este activ partenerul dumneavoastră), puneți-vă următoarele întrebări, pentru a stabili referințele preliminare necesare interviului care va avea loc.

Ce ar trebui îmbunătățit?

- programul de formare, pentru a satisface (noile) calificări (curricula);
- modul de organizare al formării (metodele și condițiile de formare);
- folosirea de tehnologie și materiale noi;
- toate acestea la un loc.

Răspunsul la aceste întrebări vă permite:

- să identificați mai clar evoluțiile actuale planificate ale calificărilor;
- să înțelegeți aceste schimbări la nivelul organizării activității;
- să stabiliți modul în care noile tehnologii afectează conținutul actual al activității și consecințele asupra curriculum-ului.

Răspunsul este semnalul de start pentru:

- colectarea datelor corecte necesare pentru a îmbunătăți curricula (programe la decizia școlii),
- analizarea posibilității de a integra abilitățile profesionale și pe cele necesare angajării în curriculum-ul la decizia școlii,
- descrierea mai exactă a noilor cerințe.

Rezultatul acestui pas este un **document** care servește drept referință utilă și descriptor de problemă, atunci când încep interviurile oficiale cu partenerul dumneavoastră¹.

- Ori de câte ori este posibil, **verificați** informal răspunsul, apelând la sursele unei terțe părți.
- **Actualizați-vă** constatările (vezi și pasul 6) folosind internetul² și revistele specializate.
- **Pilotați** aceste întrebări printre partenerii dumneavoastră și elaborați un document ce va fi folosit ca punct de pornire pentru pașii următori.
- Nu ezitați să vă **adaptați** constatările, de îndată ce apar noi date.
- **Păstrați** un contact permanent cu mediul de lucru al partenerului și evitați atitudinea de genul „știu totul despre partenerii mei economici”.

3.2. Pasul 2. Mini proiect

O modalitate avantajoasă de a efectua activitatea de analiză a nevoilor locale este de a o încadra într-un mini proiect.

În acest sens, elaborați o descriere a proiectului care să conțină:

- un paragraf care prezintă problema; în urma pașilor anteriori, aveți deja elementele care vă ajută la descrierea problemei și elaborarea va fi finalizată pe parcursul următorilor pași;
- un paragraf dedicat domeniului profesional și ocupațiilor care vor fi analizate (vezi mai jos) și, în cele din urmă,
- indicații preliminare pentru actualizarea de curricula relevante.

1. Pentru consultarea unor tehnici de interviuare, vezi ghidurile elaborate în cadrul proiectului despre orientarea în carieră și analiza nevoilor de formare.

2. Verificați pe Google, Wikipedia, ILO, CEDEFOP, ETF sau Serviciul pentru Ocuparea Forței de Muncă din România

3. Etape principale – activitate de birou

Timpul și banii alocați mini proiectului trebuie să fie contextualizate prin adăugarea:

- unei desfășurări temporale și
- a unui paragraf referitor la aspecte financiare (dacă este cazul).

Acest demers vă va permite să vă evaluați propria activitate și să o actualizați, dacă este cazul.

3.3. Pasul 3. Organizarea unui proiect de investigare a pieței locale de muncă

Este nevoie de o etapă preliminară și de descriere a problemei (ați stabilit deja liniile generale în descrierea dumneavoastră de proiect). Pentru a evita unele exagerări, nu pierdeți din vedere situația instituției dumneavoastră, capacitățile, limitele și programele ei (consultați și documentul de referință).

➤ **Enumerați și îndosariați** răspunsurile la aspectele menționate mai jos. Fiți concisi și la obiect! Chestionarul poate servi drept sursă de referință, la fel ca o fișă de post ³

➤ **Stabiliți**, în termeni generali, care sunt domeniile profesionale sau ocupația/ocupațiile care vor fi analizate:

- sectorul economic în care profesiile pot fi cel mai bine descrise (de exemplu, construcții, electronică, automobile etc.);
- numele companiei (adresă, telefon, persoana de contact etc.);
- numele profesiilor care vor fi analizate (exemple: manager, arhivar, contabil, cărămidar, instalator, mecanic auto);
- decideți care este nivelul de responsabilitate al fiecărei profesii (personal în management, muncitor înalt calificat, muncitor necalificat sau asistent);
- enumerați activitățile asociate profesiei (descrierea păstrează încă un caracter general, evidențiind atitudini de tipul responsabilitatea clientului, spiritul de echipă, preocuparea pentru calitate etc.),
- enumerați abilitățile necesare performării ocupației (de exemplu, pentru cei care lucrează în domeniul financiar: cunoștințe despre tranzacții financiare și pregătirea declarațiilor financiare, cunoștințe despre sistemele financiare și contabile, abilități de raportare, atenție pentru detalii; abordarea muncii într-o manieră meticuloasă, profundă și detaliată; abilitatea de a respecta termenele limită și de a jongla cu priorități multiple etc.)
- enumerați elementele ce țin de contextul ocupației (în termeni globali, activitatea internă și externă, muncă de birou sau la ateliere de lucru, sub influența directă a evoluțiilor tehnice, a managementului sau a schimbărilor la nivelul resurselor materiale).

După această etapă, aveți deja o descriere preliminară a analizelor care vor trebui efectuate.

3.4. Pasul 4. Angajamentul

Pe baza descrierii anterioare, sunteți sfătuiți să obțineți angajamentul colegilor și al managerului dumneavoastră față de proiect. Faceți acest lucru, chiar dacă proiectul dumneavoastră are în vedere doar un factor interesat, un client sau partener⁴.

➤ **Completați** descrierea începută în etapa 3, enumerând toți participanții relevanți (pe categorii) care vor avea de câștigat.

➤ Planificarea activităților proiectului trebuie să fie ușor de controlat (vezi pasul 2). Atașați-o drept anexă la descriere.

➤ **Fixați** un buget solid și ușor de controlat, dacă există vreo solicitare în acest sens (vezi 2). Acesta trebuie păstrat separat, dar tot într-un dosar.

➤ **Prezentați** documentul factorilor interesați, dar într-o manieră informală și adunați sugestiile și comentariile din partea acestora.

➤ **Finalizați documentul** folosind comentariile primite (vezi mai sus).

➤ **Invitați** participanții la o întâlnire.

➤ **Prezentați** /anunțați oficial proiectul în rândul factorilor interesați.

3. Consultați surse disponibile pe internet, cum ar fi cele ale Agențiilor pentru Ocuparea Forței de Muncă.

4. Unele persoane au impresia că, în anumite regiuni, nu există nicio piață a muncii. Se prea poate ca aceasta să fie foarte puțin activă. Nu există nicio regiune cu o rată a șomajului de 100%. Când rata șomajului este mare, activați sistemul de urmărire a traseului elevilor (în alte cicluri de învățământ sau pe piața muncii), deoarece aceștia vă pot oferi informații solide despre piețele de muncă.

Prezentarea formală este o activitate din categoria relațiilor publice. Trebuie să fie luată în serios, deoarece școala își susține, în același timp, și serviciile de afaceri. Activitatea aceasta reprezintă o parte esențială a activităților dumneavoastră de colaborare⁵.

3.5. Pasul 5. Comitetul de consiliere (opțional)

Pentru a câștiga încredere, sprijin și calitate, poate fi folositor să se înființeze un comitet de consiliere (grup de referință). Acest organism poate fi util pentru identificarea și a altor organizații și persoane (acreditarea rezultatelor anticipate).

Produsele pe care le aveți la dispoziție odată ce primii 5 pași au fost finalizați sunt:

- un dosar cu elemente de referință;
- o descriere a proiectului;
- ocupațiile și/sau domeniile profesionale care urmează a fi analizate;
- o planificare solidă a timpului și a banilor pentru proiect;
- angajamentul și participarea persoanelor și a organizațiilor relevante;
- un comitet de consiliere pentru acreditarea rezultatelor.

5. Activitățile de colaborare între școli, de parteneriat social și/ sau de dialog social sunt de mare ajutor în acest caz.



4. Etape principale – activitate de teren

4.1. Informații utile

Anchetele interne de verificare a calității aplicate în mod sistematic vor furniza o primă înțelegere a ceea ce se întâmplă în țară cu privire la analizele (naționale) ale pieței muncii. În 2002, România a organizat un recensământ general al populației, ceea ce a permis elaborarea unor prognoze până în 2010 (acest document este disponibil publicului). Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse publică periodic o trecere în revistă a dezvoltării regionale. Institutul de Științe ale Educației publice raportează privind formarea și învățământul profesional.

Pot fi consultate următoarele documente elaborate în cadrul proiectelor ce au vizat învățământul profesional și tehnic:

- planurile regionale de acțiune;
- planurile locale de acțiune;
- planurile de acțiune ale școlilor.

Aceste documente menționate anterior sunt excelente ca referințe bibliografice, totuși nu sunt întotdeauna disponibile sau relevante pentru situația unei anumite școli. În orice caz, cu ajutorul rezultatelor obținute în pașii anteriori, combinate cu cele ale următorilor pași, veți reuși să obțineți o anchetă la nivel local simplă și utilă, adaptată școlii dumneavoastră.

4.2. Pasul 6. Analizele nevoilor locale privind abilitățile necesare

➤ **Identificați în regiunea** în care se află școala acei agenți economici care îi pot angaja pe elevii/ clienții dumneavoastră în viitor. Comparați aceste companii cu datele din lista pe care o aveți deja în baza dumneavoastră de date-agentul economic în funcție de nume, persoană de contact și sectorul în care activează (construcții, agricultură, turism etc.).

➤ **Colectați informațiile** disponibile care au în vedere o anumită piață, tehnicile folosite și evoluția produselor acestora (completați faza de cercetare de la pasul 3). O bună sursă de informații – pe care cercetătorii o subestimează în mod constant – sunt foștii dumneavoastră elevi. Invitați tinerii pentru a-i întreba cu ce se ocupă și faceți o comparație cu curriculum-ul pe care l-au parcurs în ultimii ani. Activitățile de urmărire a traseului elevilor, atunci când sunt efectuate sistematic, reprezintă o foarte bună sursă de informații. Mai mult, această activitate ar trebui să fie deja unul dintre rezultatele rețelei dumneavoastră de colaborare.

➤ **Îndosariați** informațiile colectate și formați-vă un obicei din a le actualiza sistematic.

➤ **Solicitați o întrevvedere** cu agentul economic în cauză și desfășurați interviul cu factorii cheie. Pentru acest interviu, trebuie folosit chestionarul elaborat¹. Chestionarul, odată completat, trebuie să vă permită să aveți o imagine clară asupra nevoilor respectivului agent economic privind abilitățile (competențele). Un rezultat al acestui exercițiu va fi utilizarea informațiilor pentru actualizarea curriculum-ului la decizia școlii (vezi și pasul 7).

Nu este nevoie ca acest chestionar să fie urmărit în detaliu sau aplicat în toți pașii pe care-i presupune. Puteți adăuga întrebări care sunt relevante pentru școala dumneavoastră, la fel cum puteți șterge altele care, într-o situație dată, nu servesc niciun scop util. Totuși, atunci când doriți să adăugați sau să ștergeți o întrebare, gândiți-vă bine. Pentru a actualiza instrumentul, pregătiți un dosar cu schimbările efectuate, incluzând și motivul/motivele care au determinat schimbarea. Vă va fi de folos data următoare când veți efectua analiza pieței muncii.

1. Vezi anexa 4: Chestionarul.

4.3. Cum se completează chestionarul?

Există mai multe posibilități prin care chestionarul se poate completa cu succes:

- observații suplimentare, pe durate mai lungi;
- interviuri directe;
- întâlniri de lucru cu reprezentanții companiei și/sau
- contacte cu partenerii sociali.

➤ **Pregătiți un raport** pe baza datelor colectate. De fapt, acesta este o variantă parțială a analizei nevoilor privind abilitățile (folosiți termeni pe care-i cunoașteți și încercați să-l faceți cât mai simplu posibil; consultați exemplul din anexă²). Raportul dumneavoastră va conține liniile directoare și indicații ale schimbărilor majore la nivelul cerințelor privind abilitățile, performanța la locul de muncă și atributele personale, așa cum apar ele în mediul de lucru local.

4.4. Pasul 7. Profilul ocupațional (nevoia)

Un profil (ocupațional) reunește de fapt conținutul abilității cu cel al curriculum-ului, dar din punctul de vedere al pieței muncii este văzut ca fiind pasul preliminar al unui program educațional.

Exemplu: se identifică nevoia privind o anumită abilitate: capacitatea de a folosi calculatorul sau de a repara un robinet care curge, de a conduce o mașină sau de a repara un dispozitiv. Acestea sunt abilități complexe. Profesionistul (cel care deține aceste abilități) a învățat să răspundă adecvat și mișcarea necesară poate fi performată cu încredere și pricepere. Ne putem aștepta ca, în învățământul și formarea dedicate acestor profesii, curricula să utilizeze termeni cheie ca montează, calibrează, construiește, demontează, afișează, îmbină, fixează, macină, încălzește, manipulează, măsoară, repară, amestecă și organizează, schițează etc. Metodele de lucru în școală/la clasă trebuie să ofere sprijin în această privință.

Pentru a elabora un profil (ocupațional), puteți folosi rezultatele obținute în urma analizei nevoilor privind abilitățile. Folosiți rezultatele chestionarului pentru adaptare, adăugând informațiile nou obținute la profilurile deja existente.

➤ **Adăugați**, în termeni de abilități, noile activități performate de angajați;

➤ **Actualizați** fișa postului;

➤ **Actualizați** lista atributelor personale (abilități necesare angajării);

➤ **Apelați** la persoana de contact de la agentul economic pentru a organiza un al doilea interviu și pentru a completa analizele, prin prezentarea profilului/profilurilor elaborate.

4.5. Pasul 8. Confirmare

În momentul în care există o mulțime de companii din aceeași ramură, pentru o descriere validă nu este suficient a face un singur demers. O descriere validă trebuie să se bazeze pe mai multe interviuri care sunt confirmate de factorii interesați. Motivul este că profilurile ocupaționale trebuie să reflecte o medie a conținuturilor la nivelul unor ocupații/ ramuri/ sectoare demarcate. Mai mult, nu toate activitățile descoperite au o importanță egală pentru toate ocupațiile comparabile. Sugestia este să alegem calea de mijloc.

4.6. Pasul 9. Păstrați-vă informațiile la zi

Este inevitabil că profilul elaborat va fi supus schimbării, datorită evoluțiilor continue ale piețelor, tehnologiilor și tipurilor de management. Prin urmare, este nevoie să vă actualizați datele la fiecare doi ani.

Actualizarea profilurilor și adaptările ulterioare ale curriculum-ului creează, în felul acesta, o situație de câștig pentru ambele părți. Este avantajos pentru elevi, deoarece vor fi educați și formați conform ultimelor cereri de pe piața muncii. Este avantajos și pentru cadrele didactice care își vor dezvolta continuu standardele profesionale.

2. Vezi anexa 5: a fost atașat un exemplu de fișă a postului.

4.7. Pasul 10. Cum să folosim aceste profiluri?

Aceste profiluri ocupaționale acreditate și orientate spre viitor oferă o bună înțelegere a:

- cunoștințelor,
- abilităților și
- atitudinilor

așteptate (și, de fapt, deja cerute) pentru angajați și, prin urmare și pentru elevii care sunt pe cale de a intra în lumea muncii.

Informațiile obținute sunt o sursă valoroasă pentru autorii de programe educaționale, atunci când adaptează curriculum-ul la decizia școlii.

4.8. Pasul 11. Închiderea cercului

Ce avem în final după parcurgerea acestor pași?

- înțelegerea și cunoașterea dezvoltării și schimbărilor agentului economic sau ale filialelor cu care lucrează școala dumneavoastră;
- un raport privind noile profiluri (ocupaționale) și competențe cerute; pentru a le integra în curricula școlare³;
- rețele de colaborare între școală și angajatori care se vor adăuga rețelelor de colaborare deja existente.

3. Vezi nota de subsol 18

5. Concluzii

Dacă doriți:	Trebuie să vă puneți întrebarea:
Să începeți un nou program de formare:	Cum să predau sau să formez abilitățile, cunoștințele și atitudinile cerute?
Să actualizați un curriculum existent:	Care dintre abilitățile, cunoștințele și atitudinile cerute nu sunt acoperite de programul de formare existent?
	Ce părți ale programului de formare au devenit redundante?
Să faceți un plan de formare:	Care dintre abilitățile, cunoștințele și atitudinile cerute nu sunt acoperite de personalul nou sau de cel deja existent?
	Cum pot fi aceste abilități, cunoștințe și atitudini adăugate calificărilor? Prin influențarea și schimbarea învățământului profesional inițial sau prin formarea la locul de muncă, ore la seral, învățământ la distanță, e-learning.

6. Anexe

Anexe 1: Colectarea datelor

Anexe 2: Semnificația unui instrument de prognozare a tendințelor de pe piața muncii

Anexe 3: Abilități necesare angajării

Anexe 4: Chestionar de analiză a cererilor de pe piața locală a muncii

Anexe 5: Concluzii ale liceelor pilot reieșite în urma utilizării chestionarului în cadrul întâlnirilor cu angajatorii locali

Anexe 6: Exemplu de fișă a postului simplă

Anexe 7: Lista liceelor pilot din proiect

Anexe 8: Glosar

Colectarea datelor

Colectarea și folosirea datelor

Această secțiune are în vedere colectarea și utilizarea datelor pentru planificarea ofertei educaționale. Primele două părți analizează de ce sunt necesare datele și cum pot fi identificate tipurile de date cerute de o anumită planificare. Ultimele două părți examinează metodele de colectare și de utilizare a principalelor două tipuri de date: primare și secundare.

Înțelegerea acestei secțiuni ajută la folosirea chestionarului elaborat. Efectuarea interviurilor și aplicarea instrumentului nu constituie nicidecum o activitate simplă, din contră este una extrem de complexă, indiferent de nivelul la care are loc (național, regional sau local).

Paragrafele de mai jos doresc să-i ofere utilizatorului o mai bună înțelegere a ceea ce poate fi numită **tehnica de colectare de date**.

Nevoia de date

Datele reprezintă o cerință elementară pentru orice formă de planificare, din moment ce planificarea implică luarea unor decizii ce trebuie să fie bazată pe informații sau date adecvate. Datele sunt necesare în toate etapele procesului de planificare, în cazul acesta cercetarea pentru orice nevoie de dezvoltare și adaptare de curriculum la decizia școlii.

Colectarea de date include identificarea preliminară a problemei sau a obiectivului, identificarea și evaluarea politicilor, programelor sau proiectelor alternative, monitorizarea procesului de implementare și, în cele din urmă, evaluarea impactului.

Una dintre cele mai importante, dar dificile sarcini de lucru ale oricărei forme de planificare este decizia privind datele ce trebuie colectate. Dacă nu se face acest lucru înainte de a începe colectarea de date, se consumă mult timp adunându-se date ce nu vor fi niciodată folosite, în vreme ce unele date esențiale sunt, inevitabil, trecute cu vederea.

Această secțiune prezintă pe scurt o serie de aspecte (legate de cantitate, calitate, tip, formă și sursă) pe care trebuie să le avem în vedere înainte de a începe procesul de colectare a datelor.

Cuantumul datelor

Primul pas în stabilirea cuantumului de date ce trebuie colectate este de a identifica cu exactitate ce fel de date sunt necesare pentru a atinge un anumit obiectiv al demersului de planificare. Cu alte cuvinte, nu este vorba doar despre simpla acțiune de a merge și de a colecta toate datele care pot fi vag relevante.

În orice caz, nu este niciodată posibil să obținem toate datele pe care ni le-am dori în mod ideal, mai ales la nivel regional sau local, unde resursele de colectare și de analizare de date sunt, în general, limitate.

Este, prin urmare, necesar să reconciliem cantitatea de date pe care dorim să o avem cu ceea ce este, în mod practic, posibil de obținut. Chestionarul atașat este așadar doar o sugestie pentru a-i da utilizatorului o idee asupra tipului de întrebări ce trebuie lansate. Nu este, în niciun caz, o „listă de imperative”.

Scopul ar trebui să fie colectarea unei cantități minime de informații necesare pentru a obține un anumit obiectiv. Dacă există goluri serioase de informații, trebuie să fim atenți la limitările care pot apărea în ceea ce privește acuratețea sau exhaustivitatea deciziilor luate. Aceste goluri pot fi acoperite prin adresarea întrebărilor potrivite și prin înregistrarea lor atentă.

Acest aspect este important mai ales în cazul datelor sociale și tehnice, unele dintre ele neputând fi colectate rapid și cu costuri mici.

În orice caz, nu trebuie să cunoaștem tot ce există. În plus, există câteva modalități diferite de a obține informațiile cerute, unele implicând mai multe resurse decât altele.

Ce date trebuie incluse?

Pentru a stabili ce tip de date trebuie obținute pentru un anumit demers, este necesar să examinăm obiectivul demersului respectiv. În unele cazuri, este nevoie să se treacă în revistă toate aspectele, ceea ce oferă o listă de indicatori. În multe cazuri însă există o nevoie precisă de date, cum ar fi chestiuni legate de angajare și de tehnologie relevante demersului particular de planificare.

Date cantitative și / sau calitative

Datele cantitative sunt date care pot fi formulate cu ajutorul numerelor, în vreme ce datele calitative pot fi formulate mai bine cu ajutorul descrierilor. Se presupune uneori că datele sociale sunt, cel mai probabil, calitative, în comparație cu alte tipuri de date, mai ales cele economice. Această ipoteză are o oarecare doză de adevăr și anume aceea că este mai probabil ca datele sociale să includă informații care sunt mai bine exprimate într-o formă calitativă decât într-una cantitativă. Cu toate acestea, în majoritatea cazurilor, cea mai bună modalitate de a prezenta o imagine clară a unei chestiuni sau situații, fie ea economică sau socială, este de a folosi o combinație de date cantitative și calitative.

Acest lucru nu înseamnă că cele două tipuri de date sunt intersanjabile, din moment ce fiecare dintre ele are avantaje și dezavantaje. Când alegem să colectăm date cantitative sau calitative, există patru factori importanți care trebuie avuți în vedere:

- **Scopul pentru care este nevoie de date:**

Datele cantitative sunt necesare dacă avem nevoie de un grad înalt de precizie sau dacă dorim să efectuăm analize statistice, în vreme ce datele calitative sunt folositoare pentru furnizarea unei perspective detaliate sau aprofundate asupra chestiunii sau caracteristicii implicate.

- **Tema:**

Unele tipuri de teme (de exemplu, datele demografice, informații privind venitul și bunurile, date privind disponibilitatea și utilitatea serviciilor sociale) sunt relativ ușor de prezentat în formă numerică, în timp ce altele (de exemplu, informații privind religia sau credințele și practicile religioase, rolul femeilor și atitudinile față de activitățile de dezvoltare curente sau în stadiu de propunere) tind să fie într-un mod mai adecvat prezentate într-o formă calitativă.

- **Metoda de colectare de date:**

Colectarea datelor cantitative se bazează pe proceduri de aplicare a anchetelor ce sunt proiectate statistic, în timp ce colectarea datelor calitative se bazează, în primul rând, pe observarea detaliată sau pe interviu.

- **Metoda de prezentare a datelor:**

Datele calitative pot fi adeseori transpuse într-o formă cantitativă, dacă pot fi ierarhizate într-un anumit mod, de exemplu, informațiile privind atitudinile pot fi grupate pe categorii („nivel ridicat”, „nivel mediu”, „nivel scăzut”; „acord puternic”, „acord”, „atitudine neutră”, „dezacord”, „dezacord puternic”), care pot fi apoi supuse analizei statistice.

Cât de obiective pot să fie datele?

Adeseori se face distincția între date obiective, independente de atitudinile sau ideile preconceptionale ale persoanelor implicate în colectarea și furnizarea informațiilor (de exemplu, interviu sau interviu), și datele subiective, influențate de astfel de atitudini și idei preconceptionale. În practică, datele sunt rareori sută la sută obiective, pentru că cei implicați influențează inevitabil, într-un fel sau altul, exercițiul de colectare de date.

De fapt, procesul preliminar de stabilire a datelor ce vor fi sau nu colectate adaugă imediat exercițiului o notă de subiectivitate.

Există tendința de a presupune că datele calitative sunt mai puțin obiective decât cele cantitative. Totuși, deși așa se întâmplă de cele mai multe ori, nu e neapărat adevărat. Colectarea de date cantitative lasă, de asemenea, mult loc pentru subiectivitate, mai ales când e vorba de anumite anchete, din moment ce datele vor fi influențate de ideile preconceptionale și de erorile persoanelor care colectează și furnizează informațiile.

Similar, există tendința de a presupune că datele obiective sunt mai bune decât cele subiective, deoarece nu sunt denaturate de părtinirea sau ideile preconceptionale ale oamenilor. Subliniem iarăși că aceasta este o presupunere care se concretizează deseori, dar care nu este neapărat adevărată. În mare măsură totul

depinde de scopul pentru care datele sunt cerute și de modul în care sunt folosite. În unele cazuri, mai ales când scopul principal este să se ajungă la înțelegerea atitudinilor și comportamentelor oamenilor, se caută de fapt date care reflectă părtinirea și ideile preconcepute ale intervievaților. În plus, este în general mai bine să folosim date calitative cunoscute ca fiind subiective decât date cantitative care par a fi obiective, dar nu sunt. În astfel de cazuri, ideea este să fim conștienți de limitările datelor pe care le folosim și, astfel, să luăm decizii în consecință. Implicațiile acurateții datelor vor fi luate în discuție mai târziu.

Cât de precise pot să fie datele?

Situația este similară celei a datelor cantitative, și anume arareori putem obține date la nivelul dorit de precizie. Scopul ar trebui deci să atingem gradul minim de acuratețe necesar scopului particular urmărit și să fim conștienți de posibilele inexactități care pot influența validitatea concluziilor trase sau a deciziilor luate.

Există tendința, mai ales în rândul economiștilor, de a presupune că datele sociale sunt mai puțin precise decât alte tipuri de date, deoarece este mai probabil ca acestea să fie calitative și/sau subiective. Argumentarea are totuși și două vicii. În primul rând, așa cum am arătat și mai sus, datele sociale pot și trebuie să includă atât date cantitative, cât și calitative, date cu grade de obiectivitate diferite, în funcție de tipul de date și de scopul pe care îl servesc. În al doilea rând, datele care sunt calitative și subiective nu sunt neapărat mai puțin precise, din moment ce acuratețea și precizia nu depind de tipul de date, ci de modul în care sunt colectate și analizate.

Date primare și secundare

Datele pot fi obținute din surse diferite și numeroase. În orice caz, convenția este – ceea ce sprijină și scopul nostru – să se împartă datele în două categorii principale: *primare și secundare*. Datele primare sunt datele colectate pentru un anumit scop privind planificarea, în vreme ce datele secundare sunt cele care au fost deja colectate (fie pentru un exercițiu anterior de planificare sau ca parte a programului general de colectare de date) și care sunt folosite și pentru planificarea în curs.

În orice formă de planificare, este recomandabil să evaluăm disponibilitatea datelor secundare, înainte de a începe exercițiul de colectare de date primare, din moment ce acest din urmă exercițiu consumă mai mult timp, mai mulți bani și implică mai multe persoane. Dacă nu avem suficiente date secundare sau acestea nu sunt disponibile în forma adecvată, dacă durează mai mult să examinăm datele secundare decât dacă ne-am duce și am colecta date noi, este necesar să planificăm un program de colectare de date primare. Practic, cele mai multe activități de planificare tind să utilizeze o combinație de date primare și secundare.

Colectarea și utilizarea datelor primare

Datele primare, așa cum am precizat și mai devreme, sunt datele colectate pentru un anumit scop privind planificarea. Majoritatea tipurilor de activități de planificare necesită colectarea unor date primare, deoarece datele secundare furnizează arareori toate informațiile de care este nevoie. Acest lucru este valabil mai ales în cazul planificării sociale, din moment ce este improbabil ca datele secundare să ofere informații detaliate despre nevoile, problemele și atitudinile oamenilor care sunt frecvent necesare în astfel de planificări. Există mai multe modalități de colectare a datelor primare pentru scopuri privind planificarea socială, în funcție, pe de o parte, de tipul de informații de care este nevoie și, pe de altă parte, de resursele disponibile pentru colectarea de date. Deși colectarea de date primare consumă, în general, mai mult timp, mai mulți bani și implică mai mulți oameni decât utilizarea datelor secundare, există și metode care sunt relativ ieftine.

Abordarea metodică propusă de prezentul ghid este cunoscută ca „*observarea participantului*” și are nevoie de puțini bani și oameni.

Anexa 2

Semnificația unui instrument de prognozare a tendințelor de pe piața muncii

Prefață

A avea un sistem vizionar despre dezvoltarea pieței muncii este un pas folositor în sine, dar nu și suficient. Un astfel de instrument este util când este integrat într-un sistem mai larg. Acest sistem mai amplu furnizează informații și garantează comunicarea la nivel profesional între toți factorii interesați activi în mediul socio-economic al unei țări. Numele sub care este cel mai adesea întâlnit acest sistem este *comunicarea pe piața muncii sau/și parteneriat social sau dialog social*.

Eficiența unui astfel de sistem depinde în mare măsură de disponibilitatea politică și mentală de a comunica. Când este sprijinit de legislația adecvată, de existența unor experți și a unui personal calificat și motivat în cadrul unor organisme cheie ale sistemului, acesta va contribui pozitiv la dezvoltarea țării.

Introducere

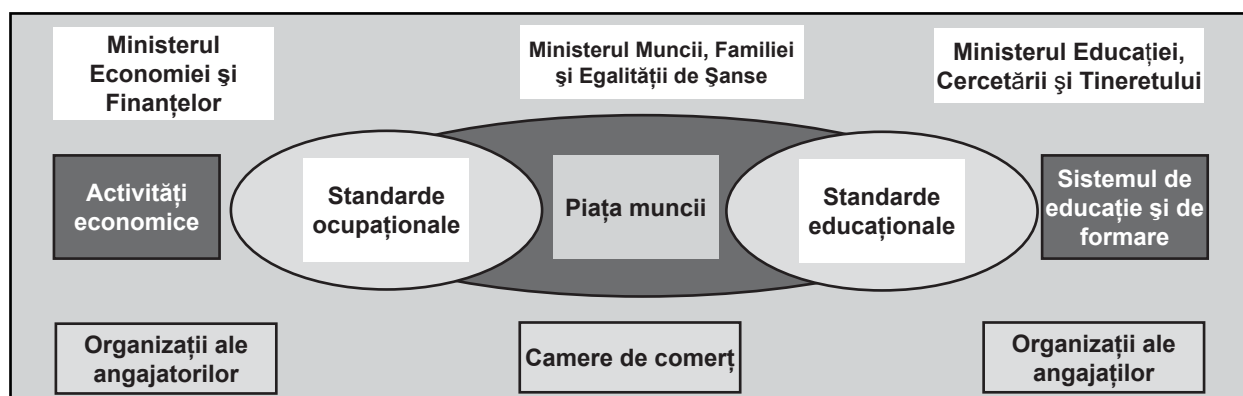
Deoarece forța de muncă a unei țări este una dintre cele mai importante resurse, calitatea forței de muncă trebuie să fie ingredientul cheie atât al planurilor de dezvoltare economică a țării, cât și al politicii privind învățământul (profesional).

Analiza evoluțiilor de pe piața europeană și mondială arată cum calitatea forței de muncă este un factor competitiv al succesului a cărei importanță este în creștere. Așadar, o planificare adecvată și realistă bazată pe informații detaliate despre resursele umane este considerată a avea o importanță strategică semnificativă. Aceste informații provin în urma folosirii unui mecanism bine organizat, a unui „lanț”, a unei legături între ministere, agenții guvernamentale, parteneri sociali, agenții pentru ocuparea forței de muncă - private sau de stat - camere de comerț, unități de învățământ profesional și tehnic, pentru a garanta un flux constant de persoane educate și calificate ce sunt în măsură să satisfacă cererea actuală de pe piața muncii.

Într-un astfel de sistem, *agenții economici* sunt interesați de calitatea și de îmbunătățirea forței de muncă de care dispun. Formarea și educația devin, prin urmare, un aspect esențial al activităților companiei - o responsabilitate care este adeseori împărtășită cu reprezentanții angajatorului. De obicei, guvernele au privit investițiile în acest domeniu ca având o importanță egală cu a altor investiții majore. De aceea, capacitatea de a fi angajat, în legătură cu care educația are o contribuție importantă, ocupă unul dintre primele locuri pe agenda de lucru. Este considerată un factor cheie al dezvoltării regionale și locale.

Harta comunicării de pe piața muncii

Făcând abstracție de toate influențele istorice, culturale și politice, mai jos este prezentată *harta comunicării pe piața muncii*. Această hartă este folosită ca punct de referință pentru rapoartele de la nivel național, regional și local.



Factori interesați

Principalii factori interesați sunt: Ministerul de Finanțe, Ministerul Muncii, Familiei și Egalității de Șanse, Ministerul Educației, Cercetării și Tineretului (sau reprezentanții acestora la nivel regional sau local). Omologii lor firești sunt organizațiile reprezentante ale parteneriatului social și ale camerelor de comerț.

Toate aceste organisme sunt în legătură și influențează piața muncii, activitățile economice și serviciile educaționale și de formare. Toate aceste organisme construiesc un sistem care se numește „Comunicarea pe piața muncii”. Eficiența unui astfel de sistem depinde în mare măsură de dorința politică și disponibilitatea pentru comunicare reciprocă. Când există și sprijinul legislativ adecvat, disponibilitatea experților și a membrilor personalului calificați și motivați în organismele cu rol cheie în sistem va contribui pozitiv la dezvoltarea regională sau națională.

Furnizorii de servicii

Desigur, pe lângă ministere și parteneri sociali, există și mulți alți furnizori activi de servicii și anume: unități de învățământ profesional și tehnic, autori de programe, comisii responsabile cu elaborarea standardelor ocupaționale, comisii responsabile cu elaborarea standardelor educaționale, agenții pentru ocuparea forței de muncă, servicii de orientare în carieră și, nu în ultimul rând, furnizorii de servicii de analiză a pieței muncii și de analiză a nevoilor privind abilitățile. Relațiile lor reciproce și poziția la nivel de structură diferă de la o țară la alta, dar determină, într-o mare măsură, eficiența și succesul sistemului ca întreg.

Management și cultura managementului

Modul în care aceste instituții (furnizorii de servicii și ministerele) sunt administrate, echipate și felul în care își îndeplinesc responsabilitățile constituie factori care au o importanță ce nu trebuie subestimată. Un singur punct slab sau o singură verigă lipsă poate avea o influență negativă asupra rezultatelor sistemului ca întreg. Managementul și cultura managementului reprezintă un factor esențial al succesului sistemului.

Cultura organizațională este adeseori descrisă ca „modul în care ne facem noi treaba”. De fapt, ea are o natură mult mai complexă. Include sentimentele, reliefează credințele, valorile, istoria și ipotezele ce privesc o anumită organizație. Toate acestea sunt înrădăcinate în experiențele, poveștile și tiparele de comportament cu o vechime de zeci de ani sau chiar de sute de ani. Cultura le spune oamenilor ce este și ce nu este bine, cultura rezistă în timp, este dificil de elaborat sau de remodelat.

Putem observa că, adeseori, partenerii sociali (asociații de agenți economici privați sau sindicate) preiau conducerea și implementează culturi de management mai eficiente, bazate pe comunicare (risc), în vreme ce agențiile guvernamentale rămân în urmă. În orice caz, în cele mai industrializate state, guvernele au inițiat o reformă elementară a managementului pentru a fi permeabile față de comunicarea din lumea exterioară și pentru a deveni active în ceea ce privește elaborarea unei abordări pe baza dorințelor clientului față de alte verigi ale comunicării de pe piața muncii.

Dezvoltarea este focalizată pe elementele fundamentale, pentru a construi o fundație solidă a unui management modern. Un leadership puternic, o forță de muncă motivată și asumarea responsabilităților le permit managerilor să ia decizii solide și să analizeze acțiunile pornind de la managementul riscului și de la măsurarea performanței. De fapt, acestea sunt condițiile necesare funcționării comunicării de pe piața muncii. Prin urmare, atenția acordată managementului și culturii managementului este un pas esențial atunci când se implementează sisteme de instrumente pentru cercetarea pieței muncii. Înainte de toate, o astfel de schimbare necesită o implicare activă a persoanelor de la cele mai înalte niveluri ale unei organizații.

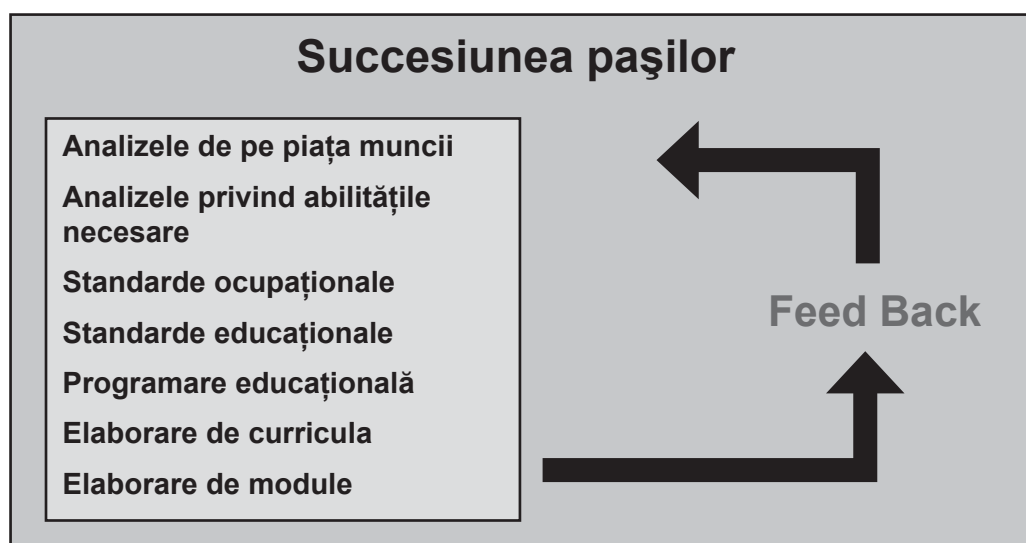
Sucesiunea pașilor

Pentru ca această comunicare pe piața muncii să devină un instrument de succes în vederea dezvoltării economice, toate informațiile relevante și valide trebuie procesate la timp și puse la dispoziția tuturor factorilor interesați din sistem. În plus, atunci când se face procesarea informației, sfatul este să se aibă în vedere standardele internaționale recunoscute. Setul de standarde privind clasificarea muncii, a standardelor ocupaționale, poate fi oricând consultat. Indicatorii cheie pentru analizarea evoluțiilor de pe piața muncii sunt, de asemenea, disponibili¹.

1. Consultați site-urile (pe Google):

- ILO (ISCO – Clasificarea internațională standard a ocupațiilor), ▪ ILO (KILM- Indicatori cheie piața muncii)
- Formatele Eurostat, ▪ UNESCO (ISCED – Clasificarea internațională standard a serviciilor educaționale) și ▪ CEDEFOP.

Fără a lua în considerare nivelul la care se efectuează analizele de nevoi, la nivel micro (școală/primărie) sau macro (sector sau chiar la nivel de țară), pentru ca informațiile să fie accesibile și să poată fi folosite, trebuie urmați anumiți pași, într-o anumită ordine. Ordinea pașilor este redată mai jos:



Cele mai bune rezultate sunt obținute atunci când se supraveghează fiecare pas în parte și când aceștia sunt executați la timp. Trebuie să existe o structură administrativă responsabilă cu acest aspect care să raporteze nivelului managerial adecvat.

De ce este recomandabil să se urmărească succesiunea pașilor așa cum este ea prezentată mai sus?

Rezultatele analizei de nevoi privind abilitățile sunt informații necesare, dar fără corelarea acestora cu evoluțiile pieței muncii, au doar o valoare limitată și sunt valide pentru perioade de timp, locații sau sectoare limitate. Accesibilitatea permanentă a unor cifre fiabile despre evoluțiile de pe piața muncii este esențială pentru ca aceste analize de nevoi să fie fructuoase.

Analizele transformate în programe de formare bazate pe standarde internaționale vor folosi corespunzător rezultatele și le vor transfera și în alte regiuni sau sectoare.

Programele de formare bazate pe standardele educaționale internaționale și pe tendințele de pe piața muncii vor contribui și la dezvoltarea resurselor umane și sociale.

Concepte utilizate pentru identificarea nevoilor de formare generală și profesională

Conceptele de *analiză și de planificare în educație și formare* au semnificații diferite în țări diferite, dar sunt puse în aplicare pe baza unor standarde asemănătoare. Standardele ILO, CEDEFOP, EuroStat și UNESCO și procedurile de sprijin constituie linii directoare. În majoritatea țărilor din UE, se obișnuiește să se consulte partenerii sociali. În orice caz, importanța acordată acestei consultări poate varia de la o companie la alta și de la un sector la altul.

Corelarea analizelor periodice și a actualizării în consecință a programelor de formare este scopul strategic al unei companii, sector, regiune sau țară. Este o parte esențială a strategiei generale privind comunitatea și dezvoltarea mediului de afaceri. Bugetul alocat este calculat în diverse moduri.

Abilități necesare angajării

Introducere

Abilitățile necesare angajării sunt abilitățile de care este nevoie pentru a intra, rămâne și progresa în domeniul studiilor și/sau pe piața muncii. Se referă la atitudinile și comportamentele de care este nevoie pentru a participa și progresa în lumea dinamică a învățământului superior și a pieței muncii din zilele noastre. În acest sens, abilitățile necesare angajării devin esențiale. Trebuie subliniat că abilitățile necesare angajării sunt considerate foarte importante în vederea obținerii succesului în plan educațional, deoarece aceste abilități sunt utile atunci când se lucrează în grupuri, în proiecte, în calitate de formabil și pentru învățarea individuală și în cadrul cursurilor de formare.

Abilitățile necesare angajării includ comunicarea, rezolvarea de probleme, atitudini și comportamente pozitive, adaptabilitatea, lucrul cu ceilalți, sprijinirea folosirii active a abilităților științifice, tehnologice și matematice.

Abilități fundamentale

Aceste abilități sunt necesare pentru a fi mai bine pregătiți și pentru a progresa pe piața muncii și în educație (pe tot parcursul vieții).

Comunicarea

- citirea și înțelegerea informațiilor prezentate într-o varietate de forme (de exemplu, cuvinte, grafice, tabele, diagrame);
- folosirea scrierii și a vorbirii pentru ca ceilalți să fie atenți și să înțeleagă;
- ascultarea și adresarea întrebărilor pentru a înțelege și a valorifica punctele de vedere ale celorlalți;
- împărtășirea informațiilor folosind o gamă de tehnologii de informare și de comunicare (de exemplu, telefonie, e-mail, calculatoare, baze de date, internet);
- folosirea cunoștințelor și abilităților științifice, tehnologice și matematice relevante pentru a explica și clarifica idei.

Gestionarea/utilizarea informațiilor

- localizarea, colectarea și organizarea informațiilor, folosind sistemele de informații adecvate și tehnologia corespunzătoare;
- accesarea, analizarea și aplicarea cunoștințelor și abilităților din diferite discipline (de exemplu, arte plastice, limbi străine, tehnologie, științe sociale și disciplinele umaniste).

Folosirea datelor statistice

- stabilirea nevoilor care trebuie măsurate și calculate;
- observarea și înregistrarea datelor folosind metodele, instrumentele și tehnologia adecvate;
- estimarea și verificarea calculelor.

Formularea și rezolvarea problemelor

- evaluarea situațiilor și identificarea problemelor;
- căutarea diferitelor puncte de vedere și evaluarea lor pornind de la fapte;
- recunoașterea dimensiunilor umane, interpersonale, tehnice, științifice și matematice ale unei probleme;
- identificarea cauzei primordiale a unei probleme;
- creativitate și inovație în explorarea soluțiilor posibile;
- folosirea promptă a științei, tehnologiei și matematicii, ca modalități de gândire, de dobândire și împărtășire de informații, rezolvarea problemelor și luarea deciziilor;
- evaluarea soluțiilor pentru a face recomandări sau pentru a lua decizii;
- verificarea aplicabilității unei soluții și luarea în calcul a oportunităților de îmbunătățire.

Abilități de lucru în echipă

Abilitățile și atributele necesare pentru a contribui profitabil în ceea ce privește valoarea adăugată a rezultatelor unei sarcini de lucru, a unui proiect și a unei activități în echipă sunt:

Lucrul cu ceilalți

- înțelegerea și activarea în parametrii dinamicii grupului;
- asigurarea faptului că scopul și obiectivele echipei sunt clare;
- flexibilitate, respect, deschidere și sprijin față de gândurile, opiniile și contribuțiile celorlalți membri ai grupului;
- recunoașterea și respectarea diversității, a diferențelor și a perspectivelor individuale;
- acceptarea și oferirea de feedback într-o manieră constructivă și politicoasă;
- contribuții la activitatea echipei prin împărtășirea informațiilor și prin folosirea expertizei;
- preluarea conducerii și activități de sprijin, atunci când e nevoie, motivarea grupului pentru obținerea unei performanțe la nivel înalt;
- înțelegerea rolului conflictului la nivel de grup pentru obținerea soluțiilor;
- administrarea și soluționarea conflictului, atunci când este cazul.

Participarea la proiecte și sarcini de lucru

- planificarea, proiectarea și desfășurarea unui proiect sau a unei sarcini de lucru de la început până la sfârșit, urmărind obiective și rezultate bine definite;
- elaborarea unui plan, căutarea feedback-ului, testarea, revizuirea și implementarea;
- respectarea standardelor și specificațiilor de calitate agreeate;
- selectarea și utilizarea instrumentelor adecvate și a tehnologiei conforme pentru o sarcină de lucru sau pentru un proiect;
- adaptarea în funcție de cerințele și informațiile în schimbare;
- monitorizarea continuă a succesului unui proiect sau al unei sarcini de lucru și identificarea modalităților de îmbunătățire.

Abilități de management personal

Abilitățile de management personal se referă la deprinderile, atitudinile și comportamentele personale care activează potențialul personal de dezvoltare și sporesc capacitatea de a realiza activități importante.

Demonstrarea atitudinilor și a comportamentelor pozitive

- încredere în forțele proprii și respect de sine;
- onestitate, integritate și etică personală în relațiile cu oamenii, în tratarea problemelor și a situațiilor;
- recunoașterea propriilor eforturi și a eforturilor celorlalți;
- îngrijirea propriei sănătăți;
- interes, inițiativă și efort.

Responsabilitate

- stabilirea țăintelor și a priorităților care echilibrează munca și viața personală;
- planificarea și administrarea timpului, a banilor și a altor resurse pentru a atinge țintele propuse;
- evaluarea, cântărirea și administrarea riscului;
- asumarea responsabilității pentru propriile acțiuni și pentru cele ale grupului;
- responsabilitate socială și contribuție la viața propriei comunități.

Adaptabilitate

- lucru independent sau ca membru al unei echipe;
- efectuarea unor sarcini de lucru sau a unor proiecte complexe;
- inovare și inventivitate: identificarea și sugerarea unor modalități de tip alternativ pentru a atinge anumite ținte și pentru a finaliza o activitate;
- deschidere și reacție constructivă la schimbare;
- lecții învățate în urma propriilor greșeli și acceptarea feedback-ului;
- depășirea incertitudinii.

Învățarea continuă

- dorința continuă de a învăța și crește profesional;
- evaluarea punctelor tari personale și a domeniilor unde e loc de îmbunătățire;
- stabilirea propriilor ținte de învățare;
- identificarea și accesarea surselor și a oportunităților de învățare;
- planificarea pentru atingerea țintelor proprii de învățare.

A lucra într-un mediu sigur

- fiți conștienți de practicile și procedurile de protecție și siguranță a muncii și acționați în conformitate cu acestea.

Anexa 4

Chestionar de analiză a cererilor de pe piața locală a muncii

Structura chestionarului și clarificări necesare

Clarificări

Chestionarul reprezintă un ghid pentru directorii de școli care efectuează cercetări pe piața locală a muncii. Informațiile obținute prin folosirea chestionarului vor fi utilizate pentru actualizarea curriculum-ului școlii, în vederea unei mai bune pregătiri a elevilor pentru următorii pași în educație sau în mediul de lucru.

Nu este nevoie ca ordinea propusă a întrebărilor să fie respectată, adăugarea sau omiterea de întrebări nefiind interzisă, dacă acest lucru este impus de anumite împrejurări specifice.

Respectarea sistematică a etapelor va permite colectarea unor informații ce vor fi folosite pentru elaborarea sau ajustarea curriculum-ului la decizia școlii.

Structură

Structura chestionarului este următoarea:

- A) Datele de contact ale companiei**
- B) Informații generale despre companie**
- C) Resurse Umane**
- D) Recrutarea personalului**
- E) Schimbări majore și efectele acestora asupra companiei**

În principal, structura chestionarului respectă sistemul internațional recunoscut pentru analiza abilităților și conținutului unui loc de muncă. Chestionarul a fost adaptat realităților românești. De asemenea, structura a fost adaptată nevoii imperative de a avea un instrument de prognozare a pieței forței de muncă, pentru uzul directorilor de școli și al altor reprezentanți ai școlilor interesați de subiect.

Trebuie să subliniem faptul că, la prima vedere, chestionarul pare că se referă numai la elementele de natură profesională. La o privire mai atentă, însă, se referă și la aspectele umane care sunt afectate atunci când sunt introduse tehnologii noi, materiale noi și, în special, alte abordări de management - atât în cadrul întreprinderilor mici, cât și al celor mijlocii. De asemenea, nu trebuie subestimate (așa cum reiese și din abordările universităților românești) nici așa-numitele deprinderi "soft", (abilități de angajare /de ocupare a unui loc de muncă).

Utilizatorul chestionarului este rugat să consulte mai întâi descrierea atașată acestuia.

Chestionar

Notă: prezentul chestionar se aplică doar în cadrul unei întâlniri directe cu unul sau mai mulți reprezentanți ai unei companii

A. Datele de contact ale companiei

Întrebările din această secțiune se referă la datele de contact ale angajatorului.

Ar fi bine ca datele să fie ulterior îndosariate pentru a fi disponibile în viitor (poate va fi nevoie de întrebări suplimentare și clarificări).

Aceste date pot fi confidențiale și ar trebui să fie manevrate în conformitate.

La acest punct au fost introduse întrebări referitoare la nume, număr de telefon, adresă etc.

Numele și datele de contact ale companiei	
Nume	
Adresa	
Locație	
Tel/fax	
E-mail	

Numele persoanei intervievate și funcția pe care o ocupă	
Nume	Funcție

Notă: In cazul in care veti intervieva mai multe persoane, vă rugăm să folosiți câte un exemplar al chestionarului pentru fiecare interviuat (se poate întâmpla ca opiniile acestora să fie diferite)

Compania a fost recomandată de ...

Notă: Completarea rubricii de mai sus este opțională (nu se completează, dacă, de exemplu, colaborarea dintre școală și companie durează de ceva timp)

B. Informații generale despre companie

Pentru a avea o imagine de ansamblu despre organizația sau compania din rețeaua dumneavoastră de parteneriate, ar fi bine să aveți la dispoziție câteva date generale. Chestionarul se concentrează pe sectorul economic în cadrul căruia acționează compania (secțiunea B). De exemplu, chestionarul întreabă dacă compania activează în domeniul agricol, minier sau de producție etc.

Aceste date sunt necesare pentru o primă identificare generală a schimbărilor posibile necesare pentru elaborarea ofertelor educaționale.

B1

Data de înființare a companiei	
Data (luna/an)	

B2

Segmentul/ sectorul de piață în care este activă compania (lista este folosită de cele mai multe dintre anchetele aplicate pe piața muncii și este comparabilă cu alte statistici oficiale)	
Sector	
Agricultură	<input type="checkbox"/>
Industria extractivă	<input type="checkbox"/>
Industria prelucrătoare	<input type="checkbox"/>
Energie electrică etc.	<input type="checkbox"/>
Construcții	<input type="checkbox"/>
Comerț	<input type="checkbox"/>
Hoteluri și restaurante	<input type="checkbox"/>
Transport	<input type="checkbox"/>
Activități financiare și de asigurări	<input type="checkbox"/>
Tranzacții imobiliare și servicii de afaceri	<input type="checkbox"/>
Administrație publică	<input type="checkbox"/>
Educație	<input type="checkbox"/>
Instituții de sănătate și sociale	<input type="checkbox"/>
Alte servicii	<input type="checkbox"/>

B3 Partea inferioară a machete

Aria geografică acoperită prin activitatea companiei
Descriere:

B4

Secțiunea B4 a chestionarului se concentrează asupra locului și poziției companiei în cadrul sectorului. Aceste întrebări sunt importante pentru a stabili dacă este nevoie de servicii suplimentare. De exemplu, este important de știut dacă abilitățile lingvistice le sunt necesare șoferilor atunci când aceștia se deplasează în străinătate sau dacă formarea profesională referitoare la procedurile vamale este necesară în cazul personalului ce lucrează în birouri etc.

B4.1. Poziția companiei pe piață	
Lider (primul loc)	<input type="checkbox"/>
Poziție secundară	<input type="checkbox"/>
Prezență pe piață	<input type="checkbox"/>

B4.2. Misiunea (dacă există) și obiectivele companiei pe 5 ani

Descriere:

B4.3. Are compania relații de colaborare cu alte companii /parteneri de afaceri?(este membră a unei rețele de afaceri?)Dacă da, vă rugăm să specificați la ce nivel.

Locale	
Naționale	
Internaționale	

B4.4. Clienții și furnizorii companiei

Cine sunt clienții principali?	
Cine sunt furnizorii principali?	

Notă: Unele informații despre clienții companiei sunt de ajutor pentru a defini imaginea generală a rețelei de colaborare.

Se poate întâmpla ca interviewerul să considere întrebarea despre furnizori una destul de sensibilă (poate fi, de exemplu, secret comercial); totuși, poate fi foarte util să primiți informații în acest sens din două motive:

- se pot obține informații suplimentare în legătură cu rețeaua de afaceri a companiei
- informațiile respective pot constitui un potențial pentru noi parteneriate cu comunitatea locală (de exemplu, oportunități de angajare/practică a elevilor)

C. Resurse umane

Informațiile referitoare la structura personalului și la forța de muncă, defalcate pe vârstă, sex, educație etc. sunt folositoare pentru dezvoltarea unei viziuni mai detaliate asupra calificărilor necesare companiei în viitor. Personalul iese la pensie, pleacă la alte slujbe etc. și astfel înlocuirea personalului poate deveni o necesitate.

Aceste informații sunt importante atunci când se inițiază programe de învățare pe tot parcursul vieții. Dar, cel mai important este faptul că ele oferă directorilor de școli o imagine asupra dezvoltării pieței, pe care o pot astfel anticipa prin numărul, durata și conținutul cursurilor desfășurate în școală.

Informațiile privind componenta forței de muncă în funcție de vârstă, gen, studii etc. sunt utile pentru a cunoaște nevoile companiei privind calificările. Printre acestea, așa numitele abilități „soft” (necesare angajării) sunt foarte importante.

C1-Structura personalului

C1.1. Numărul și genul angajaților				
Categoriile de angajați	2004	2005	2006	2007
Număr total				
Bărbați				
Femei				
Temporar				
Bărbați				
Femei				
Sezonier				
Bărbați				
Femei				
Program normal				
Bărbați				
Femei				
Jumătate de normă				
Bărbați				
Femei				

Notă: un angajat temporar are un contract de muncă limitat pe o perioadă de timp (de exemplu, o activitate depusă în cadrul unui proiect cu o durată limitată)

C1.2. Personal departamente	
Există un departament de resurse umane	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu
Date de contact ale responsabilului cu personalul	
Se folosesc standarde ocupaționale	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu
Ce standarde ocupaționale în uz nu corespund cerințelor de calificare ale angajaților dumneavoastră?	
Va rugăm să le specificați	

C2 Interesul companiei în legătură cu personalul

Atunci când își recrutează personalul, o companie este interesată, în general, de nivelul educației (formale și informale), experiența de muncă, înfățișare și atitudine la locul de muncă, flexibilitate și abilități de ocupare a unui loc de muncă. Măsura în care o companie este interesată de acest fel de atribute este de mare importanță pentru a vă putea ajusta corespunzător programele educaționale. Răspunsurile la întrebările din secțiunea C2 vă oferă o înțelegere a acestei probleme pe care o puteți lua în considerare pentru modificarea/îmbunătățirea curriculum-ului.

Anexa 4

Interesul companiei	Importanța				
	5	4	3	2	1
Nivel de educație	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Calificare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atitudine față de perfecționare	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablități de utilizare a calculatorului	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vechime în muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Experiența (profesională) de lucru	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vârsta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aspect fizic	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atitudinea față de muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abilități de lucru în echipă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Alte abilități	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Flexibilitate	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Notă: termenul calificare se referă la gradul în care cunoștințele și abilitățile profesionale ale persoanei corespund cerințelor postului.

C3 Distribuția personalului

Cunoașterea distribuției personalului dintr-o companie vă permite să înțelegeți care este nivelul de educație și de formare (profesională sau cea vizând abilitățile de ocupare a unui loc de muncă) necesar pentru ca respectivul personal să își desfășoare activitatea cu maximă eficiență; în conformitate cu informațiile obținute, vă puteți revizui programele educaționale pe care le oferiți în școală.

Distribuția personalului pe activități oferă informații care furnizează o înțelegere mai profundă a abilităților necesare în ceea ce privește profesiile.

Nivelul funcției deținute în companie	Manager șef (numeric)	Manager (numeric)	Muncitor (numeric)	Ucenic (numeric)	Consilier (numeric)
Cercetare și dezvoltare					
Producție					
Control și sprijin financiar					
Logistica/organizare					
Achiziții					
Vânzări					
Marketing					
Cercetare în domeniul resurselor umane					
Personal administrativ					
Management					

D. Recrutarea personalului

Chestionarul se concentrează și pe modalitatea în care o companie își recrutează personalul, în cazul în care are nevoie de specialiști (de exemplu, pentru activitatea de producție, cercetare, vânzare etc.). Aceste informații vă dau posibilitatea să cunoașteți modul în care compania colaborează/relaționează cu alte instituții atunci când recrutează personal și acest lucru poate fi în avantajul elevilor dumneavoastră.

Mult mai importante sunt întrebările de la secțiunea D2, în cazul în care este nevoie urgentă de personal specializat sau cu studii superioare, fapt pe care școala dumneavoastră ar trebui să îl anticipeze prin anumite schimbări în curriculum.

Pentru a completa cunoașterea rețelei de colaborare între școli/companii, chestionarul conține întrebări referitoare la contactele cu instituțiile de învățământ profesional și tehnic (secțiunea D5)

D1. Metode de recrutare a personalului	
Cum recrutați noii angajați?	
Recomandări	<input type="checkbox"/>
Prin anunțuri	<input type="checkbox"/>
Prin intermediul unor agenții de recrutare și ocupare a forței de muncă	<input type="checkbox"/>
De stat (Agenții pentru Ocuparea Forței de Muncă)	<input type="checkbox"/>
Private	<input type="checkbox"/>
De la instituțiile de învățământ (vă rugăm să specificați tipul instituției)	<input type="checkbox"/>
Solicitări individuale	<input type="checkbox"/>

D2. Nevoi urgente	Specificați ocupațiile (funcțiile)/număr de persoane
Cercetare și dezvoltare	
Producție	
Control și sprijin financiar	
Logistica/organizare	
Achiziții	
Vânzări	
Marketing	
Cercetare în domeniul resurselor umane	
Personal administrativ	
Management	

D3. Nevoi viitoare	Specificați ocupațiile (funcțiile)/număr de persoane
Cercetare și dezvoltare	
Producție	
Control și sprijin financiar	
Logistica/organizare	

Anexa 4

Achiziții	
Vânzări	
Marketing	
Cercetare în domeniul resurselor umane	
Personal administrativ	
Management	

D4. Ați întâmpinat dificultăți la recrutarea personalului?		
	Specificați ocupațiile (funcțiile)	Tipuri de dificultăți
Cercetare și dezvoltare		
Producție		
Control și sprijin financiar		
Logistica/ organizare		
Achiziții		
Vânzări		
Marketing		
Cercetare în domeniul resurselor umane		
Personal administrativ		
Management		

D5. Contacte cu instituțiile de învățământ profesional și tehnic		
Are compania contacte regulate cu instituții de învățământ profesional și tehnic?	Recrutare	
	Participare la examene/evaluări	
	Elaborare de curriculum	
	Formarea personalului companiei	
	Formare la locul de muncă	
Abilitățile practice ale absolvenților satisfac standardele companiei?	<input type="checkbox"/>	Vă rugăm să specificați
Cunostințele teoretice ale absolvenților satisfac standardele companiei?	<input type="checkbox"/>	Vă rugăm să specificați
Sfaturile dumneavoastră pentru instituțiile de învățământ	<input type="checkbox"/>	Vă rugăm să specificați

E. Schimbări majore

Chestionarul conține câteva întrebări simple referitoare la schimbările majore din cadrul companiei. Nu subestimați importanța acestor întrebări, deoarece schimbările vor avea un impact real în viitor asupra școlii dumneavoastră; vor afecta felul în care vă conduceți instituția și vor influența conținutul curriculum-ului.

Cu ajutorul răspunsurilor la întrebările din secțiunile B, C2, C3, D2 și D3, v-ați format o viziune asupra locurilor de muncă în chestiune. Atunci când veți confrunța conținutul și înțelesul acestor locuri de muncă

cu schimbările care probabil au fost deja implementate sau care vor fi implementate în curând, veți înțelege schimbările posibile referitoare la abilitățile și competențele necesare. Aceste informații vă vor îndruma și ghida atunci când veți actualiza curriculum-ul la decizia școlii.

De exemplu, atunci când companiile introduc noi metode de producție și lucrează cu echipe de producție, de proiectare etc. spiritul de echipă și abilitățile de comunicare sunt foarte importante. Introducerea de materiale noi și schimbarea de materiale (se trece de la folosirea oțelului și a lemnului la utilizarea plasticului și a altor materiale de înaltă tehnologie) care apar deseori în sectorul construcțiilor, vor obliga școlile să-și revizuiască și să-și modifice curriculum-ul. În mediul agricol, vor fi introduse noi abordări referitoare la cultura plantelor și creșterea animalelor care vor avea impact asupra abilităților necesare pentru a desfășura o activitate de calitate. Odată cu noile materiale, se vor introduce și noi stiluri de management, sisteme de contabilitate și metode de administrare. Toate acestea necesită noi abilități precum și perfecționarea celor deja dobândite. Universitățile implicate deseori în cercetarea acestor dezvoltări sau a cauzelor care le determină vor suferi, la rândul lor, schimbări dacă nu cumva aceste schimbări au deja loc în prezent. Prin urmare, constatăm că respectivele dezvoltări nu afectează doar învățământul profesional, ci și pe cel general care, la rândul lui, trebuie să-i pregătească pe tineri pentru viitor.

E1. Prin ce schimbări a trecut /trece/va trece compania?			
Schimbări majore	Trecut	Prezent	Așteptate
Forma de proprietate (de stat/privată)			
Orientarea pieței			
Tehnologie (schimbări)			
Introducerea unor materiale noi			
Logistica			

E2. Ce efecte poate avea schimbarea asupra:	
Structurii ocupaționale?	
Cerințelor privind abilitățile?	
Numărului de angajați?	

După ce ați terminat interviul, este recomandabil să reflectați asupra următoarei întrebări:

Care este impresia generală despre compania pe care ați vizitat-o?(în ceea ce privește, de exemplu, stilul de conducere, climatul de muncă, structura organizațională)
Descriere:

Anexa 5

Concluzii ale liceelor pilot reieșite în urma utilizării chestionarului în cadrul întâlnirilor cu angajatorii locali

A. Beneficii pentru școală:

Grup Școlar „Udrea Băleanu” Băleni Dambovița:

- școala a aflat despre intențiile angajatorului în legătură cu structura personalului, despre așteptările pe care le are de la angajați (nivel de educație, nivelul calificării, atitudinea față de perfecționare, atitudinea față de muncă, abilitatea de a lucra în echipă etc), despre nevoile viitoare de personal ale societății, despre modul în care este apreciată pregătirea teoretică și practică a absolvenților;
- școala a intrat în posesia unor noi informații (lotul de hibridare la porumb, achiziționare de utilaje moderne);
- școala a aflat despre nevoile de angajare prezente și viitoare, despre modul în care agentul economic apreciază calitatea pregătirii teoretice și practice a absolvenților, despre schimbările pe care societatea intenționează să le producă în modernizarea tehnologiilor și despre efectele pe care schimbările le pot avea asupra cerințelor privind competențele pe care ar trebui să le aibă în viitor absolvenții referitoare la utilizarea tehnologiilor moderne;
- școala și-a format o imagine de detaliu în ceea ce privește crearea unor noi locuri de muncă sezoniere și a conchis cu ideea actualizării curriculum-ului la decizia școlii;
- este un beneficiu pentru școală să cunoască nevoile locale în funcție de care să-și adapteze oferta curriculară și extracurriculară.

Grup Școlar Forestier Rucăr, Argeș:

- școala a aflat despre schimbările pe care societatea intenționează să le producă în modernizarea tehnologiilor și despre efectele pe care schimbările le pot avea asupra cerințelor privind abilitățile de comunicare ale unor angajați (într-o limbă de circulație internațională pentru contactele directe cu colaboratori străini și nu prin comisionari ca în prezent), privind abilitățile de utilizare a tehnologiilor moderne pe care societatea intenționează să le achiziționeze în viitor;
- s-au obținut informații referitoare la intențiile societății de achiziționare a unor utilaje pentru fabricarea brichetelor din deșeuri, rumeguș, talaș, activitate pentru care angajații nu sunt pregătiți.

Grup Școlar Agricol Cuzdrioara, Cluj:

- experiență de lucru inedită și utilă, atât pentru directorul școlii, cât și pentru administratorul societății;
- identificarea unor nevoi ale pieței muncii privind calificările de nivel mediu: tehnician peisagist, horticultor;
- identificarea unei nevoi de ordin educațional general: o atitudine corectă față de muncă;
- prefigurarea unor noi direcții de dezvoltare curriculară pentru instituțiile școlare preuniversitare de profil agricol;
- instrumentul de evaluare a fost considerat de ambele părți ca fiind util și pentru o autoanaliză critică (realizată atât la nivelul școlii cât și la nivelul societății comerciale).

Colegiul Silvic Brănești, Ilfov:

- în primul rând, școala i-a cunoscut pe agenții economici și cei doi parteneri au aflat ce pot face unul pentru celalalt; școala se gândește ce poate să facă pentru satisfacerea cerințelor partenerilor;
- școlii îi este clar că trebuie să își lărgască aria de pregătire pentru a deveni școala comunității, ceea ce în prezent nu este.

Liceul Beceni, Buzău:

- școala a devenit conștientă de faptul că trebuie să aibă o relație directă cu agenții economici din zonă, că trebuie să-i implice în unele activități școlare, și, din ce în ce mai mult, ar trebui să răspundă comenzi sociale a pieței de muncă locale.

Liceul Teoretic „Eftimie Murgu” Bozovici, Caraș Severin:

- școala a conștientizat că poate face mai mult decât face în prezent pentru a-i sprijini pe absolvenți să se încadreze în muncă, realizând cu forțe proprii (prin implicarea cadrelor didactice) investigații în domeniul pieței muncii;

- chiar dacă o bună parte dintre absolvenții liceului se îndreaptă spre continuarea studiilor la nivel universitar, și pentru ei, ca și pentru cei care își încheie studiile la absolvirea liceului, școala poate primi un feed-back util de la agenții economici din localitate și din zonă privind calitatea pregătirii teoretice și practice;

- s-a desprins ideea importanței abilităților de lucru în echipă, a responsabilității implicării la locul de muncă, a flexibilității în raport cu cerințele firmei, ceea ce ar putea servi în anii următori orientării CDȘ-ului în direcția formării profilului absolvenților, conform abilităților generale așteptate de firme, dar și de instituțiile de învățământ superior;

- mergând spre agenții economici, arătând interes pentru specificul firmei, transformările produse sau așteptate, nevoile de personal etc. școala beneficiază de o legătură mai strânsă cu comunitatea, poate stabili mai ușor parteneriate care să fie benefice ambelor sau mai multor părți.

Grup Școlar Agricol Orțișoara, Timiș:

- directorul școlii, profesorii - în special cei care predau disciplinele de specialitate și cei care asigură pregătirea practică - pot primi un feed-back util de la agenții economici din localitate și din zonă privind calitatea pregătirii teoretice și practice a absolvenților, ceea ce ar putea servi, în anii următori, adaptării CDȘ-ului la nevoile identificate pe piața muncii;

- mergând spre agenții economici, arătând interes pentru specificul firmei, transformările produse sau așteptate, nevoile de personal etc. școala beneficiază de o legătură mai strânsă cu comunitatea, poate stabili mai ușor parteneriate care să fie benefice ambelor părți sau mai multor părți;

- în timpul interviului s-au deschis căi de comunicare în viitor; firma a propus o colaborare în vederea găsirii unei posibilități ca absolvenții școlii să poată obține permisul de conducere.

Seminar Teologic Ortodox „Cuvioasa Paraschiva” Agapia, Iași:

- în ceea ce privește chestionarul / ghidul de interviu, pare a fi un instrument util pentru realizarea unei bune monitorizări a mișcărilor de pe piața locurilor de muncă;

- cei doi directori consideră chiar că liceul ar fi putut să-și redimensioneze din mers specializările sau să încerce de acum doi - trei ani o extindere a profilului teologic, dacă ar fi avut o reacție înregistrată corect de la agenți economici interesați (agenții sau firme de turism religios; de la Camera de Comerț și Industrie sau de la Inspectoratul Teritorial de Muncă...); aceste date ar fi putut conta mult în decizia MECT;

- posibilitatea de a avea o imagine coerentă și dinamică asupra pieței forței de muncă (destul de instabilă în România), pentru a putea ajusta programele educaționale și oferta de curriculum a liceului, chiar extinderea către formarea continuă (postliceală) sau educația adulților.

Grup Școlar Agricol Miroslava, Iași:

- exersare utilă pentru un instrument eficient necesar realizării unei bune monitorizări a pieței forței de muncă. Important, deoarece școala trebuie să răspundă nevoilor de profesionalizare cerute de comunitate, altfel dispare (în urma interviului cu primarul a apărut ca certitudine nevoia de a constitui o formulă de a educa adulții din comunitate);

- conștientizarea cadrelor didactice ale școlii asupra nevoii de a avea acces la date referitoare la piața forței de muncă, dar și a agenților economici, că e necesară o astfel de monitorizare a pieței muncii;

- posibilitatea de a avea o imagine coerentă și dinamică asupra pieței forței de muncă (destul de instabilă în România), pentru a putea ajusta programele educaționale și oferta de curriculum a liceului, chiar extinderea către formarea continuă (postliceală) sau educația adulților. Oferta de curriculum la decizia școlii și chiar planurile de învățământ pot evidenția fluctuația forței de muncă, a standardelor de competență. Pentru explicitare, s-au cerut lămuriri și s-a realizat o paralelă interesantă între curriculum-ul la decizie locală și modalitatea de organizare a claselor SAM (5 ani) din școală: clasa a X-a absolvită aduce certificat de lucrător în creșterea animalelor; clasa a XII-a absolvită aduce certificarea ca zootehnist, iar ultima clasă de SAM, a XIII-a va oferi posibilitatea unei angajări pe post de tehnician veterinar;

- instrumentul poate aduce un plus de stabilitate pentru un parteneriat, realizând implicit o cunoaștere reciprocă, importantă în găsirea unor soluții eficiente în cazul ivirii unor dileme sau a unor provocări noi (pentru acel parteneriat).

Grup Școlar Dumbrăveni, Suceava:

- întâlnirea celor doi agenți economici a fost apreciată de directori ca fiind foarte utilă, prima de acest gen;
- a constituit și un exercițiu de „spargere a gheții”. Nu și-au imaginat că pot purta astfel de discuții cu agenții economici. Au reconsiderat locul școlii, în relația acestora cu piața forței de muncă;
- unul dintre ei a declarat: „Eu constat că școală este cu o viteză în urma economiei”;
- un director și-a propus să construiască mai bine argumentarea înființării de noi specializări și să reia acest proces;
- s-a manifestat și speranța colaborării dintre MECT și celelalte ministere posibil interesate pentru asigurarea logisticii necesare acreditării.

B. Concluzii în ceea ce privește proiectarea de curriculum (curriculum la decizia școlii, la nivel cross-curricular și activitățile extra-curriculare)

Grup Școlar „Udrea Băleanu” Băleni, Dâmbovița:

- la nivelul școlii, în cadrul lecțiilor cadrele didactice vor acorda o mai mare atenție lucrului în grup, formării spiritului de echipă, deoarece sunt competențe care prezintă mare interes pentru agentul economic;
- prin programul de activități școlare și extrașcolare se va urmări formarea la elevi a unei atitudini corespunzătoare față de muncă, se va extinde rețeaua de colaborare cu alte școli, în scopul dezvoltării spiritului de echipă la elevi;
- se vor introduce în curriculum-ul de dezvoltare locală conținuturi noi, care vor fi adaptate competențelor date - hibridare, condiționare, păstrare produse;
- se vor organiza întâlniri cu agentul economic - pentru promovarea unei atitudini corespunzătoare față de muncă;
- școala își va adapta perioada de pregătire practică a elevilor în conformitate cu epoca optimă (sezonieri) pentru întreținerea culturilor.

Grup Școlar Agricol Cuzdrișoara, Cluj:

- necesitatea revizuirii curriculum-ului actual în urma evidențierii limitelor sale;
- analiza nevoilor pieței locale de muncă și a tendințelor care se prefigurează prin intrarea României în Comunitatea Europeană;
- nevoi actuale identificate la nivel local: horticultor, tehnician peisagist în domeniul floricol, tehnician în domeniul agroturismului etc.
- proiectarea unor discipline CDȘ prin care să se formeze elevilor competențe care să acopere nevoile locale identificate;
- realizarea unor activități de practică centrate pe exersarea competențelor formate în contextul disciplinelor CDȘ;
- finalizarea activităților de practică prin acordarea unor recomandări elevilor (care să menționeze competențele, abilitățile etc.);
- demersuri la nivelul ISJ/MECT pentru realizarea unei revizuirii curriculare.

Grup Școlar Forestier Rucăr, Argeș:

- școala intenționează să adapteze conținuturile din cadrul curriculumului de dezvoltare locală la cerințele agentului economic prin introducerea tehnologiilor de fabricare a brichetelor din deșeuri, rumeguș, talaș;
- la nivelul școlii, în cadrul lecțiilor cadrele didactice vor acorda o mai mare atenție lucrului în grup, formării spiritului de echipă la elevi;
- prin programul de activități școlare și extrașcolare se va urmări formarea la elevi a unei atitudini corespunzătoare față de muncă, se va extinde rețeaua de colaborare cu alte școli, în scopul dezvoltării spiritului de echipă și a abilităților de comunicare.

Liceul Teoretic Beceni, Buzău

- școala trebuie să răspundă nevoilor comunității, trebuie să țină seama de cerințele agenților economici; acest lucru este necesar pentru că doar așa școala își asigură continuitatea;

- de fapt, Liceul Beceni se află într-un proces de redefinire, încearcă să revină la profilul agricol. De aceea, doamna directoare a propus înființarea a două specializări noi - cea de lucrător în gospodăria agricolă și cea de tehnician ecolog.

Grup Școlar Castelu, Constanța

- colaborare cu agentul economic la proiectarea unor teme din Curriculum în dezvoltare locală și CDȘ și a modului de abordare a unor teme la nivel crosscurricular.

Liceul teoretic „Eftimie Murgu” Bozovici, Caraș Severin

- actualul profil (teoretic) nu asigură elevilor o pregătire practică în vederea unei calificări, dar școala este interesată de extinderea profilului liceului în direcția turism/ agroturism/ protecția mediului, zona având perspective de dezvoltare în această direcție. Școala consideră că ar trebui să îmbunătățească pregătirea elevilor în direcția dezvoltării abilităților sociale și de comunicare;

- în cadrul activităților de orientare profesională, școala dorește să-i ajute pe elevi să cunoască specificul firmelor din zonă și perspectivele dezvoltării zonei;

- școala își propune să analizeze cu atenție și responsabilitate informațiile și să le completeze în urma realizării altor interviuri, pentru a identifica cea mai bună ofertă de CDȘ pentru elevii din clasele liceale.

Grup Școlar Agricol Orțișoara, Timiș:

- școala consideră că ar trebui să îmbunătățească pregătirea practică a elevilor, antrenându-i și în activități în cadrul unor firme de profil, ceea ce ar duce, pe de o parte, la dezvoltarea abilităților practice, iar, pe de altă parte, i-ar ajuta să cunoască specificul locului de muncă pentru care se pregătesc. Școala recunoaște că practica în afara școlii se face formal, la nivel de vizite și observare;

- școala își propune să analizeze cu atenție și responsabilitate informațiile și să le completeze în urma realizării altor interviuri, pentru a identifica cea mai bună ofertă de CDȘ pentru elevii din clasele profilului agricol

Seminarul Teologic Ortodox „Cuvioasa Paraschiva” Agapia, Iași:

- școala trebuie să se profileze în ceea ce privește oferta educațională și curriculară pe nevoile de pe piața forței de muncă, altfel nu poate avea caracter proactiv față de comunitatea locală;

- parteneriatele școlii o pot sprijini în aplicarea noii orientări educaționale – centrarea pe elev; interesul școlii este de a facilita inserția socio-profesională a absolvenților sau orientarea lor spre continuarea studiilor (mai ales cu un profil vocațional destul de îngust ca perspectivă de angajare);

- nevoia de a avea personal didactic stabil, care să fie dispus să participe la dezvoltarea instituției de care aparțin; ideea de comunitate profesională, de cultură organizațională pot fi operaționalizate de către fiecare cadru didactic și prin participarea la diverse acțiuni legate de monitorizarea forței de muncă locale.

Grup Școlar Agricol Miroslava, Iași:

- importanța unei astfel de discuții cu parteneri - potențiali angajatori, care să orienteze școala spre elaborarea unui curriculum la decizia locală (pentru SAM) și curriculum la decizia școlii (pe opțiunile pentru liceu) ca ofertă tematică dinspre nevoile comunității locale;

- practica de specialitate are mare importanță, pe două dimensiuni distincte: sporește șansa angajării la agentul economic la care se realizează stagiul de practică; se formează competențe nu doar teoretic, ci și la nivel practic, și exact acelea care sunt dorite de agentul economic (pe care acesta le reclamă ca fiind nerealist construite elevilor viitori absolvenți, de exemplu, atitudinea față de muncă)

Grup Școlar Dumbrăveni, Suceava:

- școala a început să se intereseze de posibile parteneriate pentru dezvoltarea de curricula;

- de asemenea, și-au propus să intensifice și să extindă căutarea de parteneri/agenți economici pentru practica comasată a elevilor din acest semestru (două săptămâni);

- unele răspunsuri ale agenților economici, disponibilitatea de colaborare și de absorbție a forței de muncă i-au făcut pe directori să declare că află aspecte noi, de care sunt surprinși;

- unul dintre directori a menționat că îi vor fi foarte utile concluziile acestei discuții în întâlnirea pe care o va avea în zilele următoare cu reprezentantul ARACIP;

- au rămas semne de întrebare cu privire la pregătirea profesorilor pentru a face față schimbărilor tehnologice.

Exemplu de fișă a postului simplă

Fișă a postului rezultată în urma aplicării chestionarului

Tehnicienii electroniști

Natura ocupației¹

Tehnicienii electroniști oferă servicii, întrețin și repară echipamente electronice și electrocasnice, cum ar fi sisteme audio și video, calculatoare și periferice, echipament de birou și alte echipamente și agregate electronice.

Aceștia sunt angajați în firmele de servicii electronice și de retail, de distribuitori en-gros și în cadrul departamentelor de servicii electronice ale companiilor producătoare.

Exemple de denumiri de ocupații²

- tehnician - sisteme de alarmă,
- tehnician - servicii echipamente audio-video,
- tehnician - servicii calculatoare,
- tehnician - servicii produse electronice,
- tehnician - servicii supervizare produse electronice,
- tehnician - servicii sectorul ucenici,
- tehnician - servicii echipamente de birou,
- tehnician - servicii copiatoare,
- tehnician - servicii echipamente radio TV,
- servicii de satelit și antenă.

Atribuții principale³

Tehnicienii electroniști performează unele sau toate activitățile enumerate mai jos:

- Instalează, mențin și repară echipamente electrocasnice și electronice, cum ar fi:
 - televizoare,
 - radiouri,
 - videocasetofoane,
 - echipament stereo,
 - fotocopiatore,
 - calculatoare și periferice.
- Inspectează și testează echipamentul electronic, componente și agregate folosind:
 - multimetrii,
 - dispozitiv de testare a circuitelor,
 - osciloscop,
 - sonde logice și alte instrumente și echipamente electronice de testare
- Diagnostichează și localizează avariile circuitelor, componentelor și echipamentelor.
- Ajustează, aliniază, înlocuiesc echipamente electronice, agregate și componente, respectând instrucțiunile și schemele din manualul echipamentului, folosind unelte de lipit și alte unelte manuale sau electrice.
- Finalizează sarcinile de lucru, testele și rapoartele de întreținere.
- Poate supraveghea alți tehnicieni pentru servicii electronice.

1. Secțiunea E a chestionarului, schimbări ale cerințelor privind abilitățile. Întrebare: „care este natura acestei ocupații (noi)?”

2. Lista este oferită doar ca bază de comparație.

3. Secțiunea E a chestionarului, schimbări ale cerințelor privind abilitățile. Întrebare: „care sunt principalele atribuții rezultate în urma schimbărilor recente în mediul de lucru?”.

Informații suplimentare

○ Este posibil, odată cu acumularea experienței, să se obțină promovarea până la funcții de conducere.

Locuri de muncă înrudite

- Tehnolog sau tehnician în inginerie electrică și electronică
- Montatori și reparatori aparatură de telecomunicații.

Cerințe privind locul de muncă și abilitățile

- absolvent al unui program relevant de electronică la nivel de colegiu;
- absolvent al unui program de ucenicie în service sau reparații electronice
- absolvent al cursurilor de electronică de la nivel de liceu sau colegiu și formare la locul de muncă;
- carnet de conducere;
- cunoașterea limbii engleze sau germane.

Cea mai mare parte a angajatorilor caută muncitori care au experiența și abilitățile următoare:
Experiență: 1-2 ani

Abilități specifice (profesionale)⁴

Instalează, întreține și repară echipament electronic. Este capabil să finalizeze sarcinile de lucru, testele și rapoartele de întreținere. Diagnostichează și localizează avariile circuitelor, componentelor și echipamentelor.

Abilități esențiale (necesare angajării)^{5, 6}

Rezolvarea de probleme, lucrul cu ceilalți, comunicarea orală, citirea unui text, utilizarea computerului, scrierea, gândirea critică, învățarea continuă, luarea deciziilor, planificarea și organizarea sarcinilor de lucru, găsirea informațiilor, utilizarea documentelor și numerația.

⁴ Secțiunea E din chestionar, *Schimbări majore la nivelul cerințelor privind abilitățile*, întrebarea: „Care sunt efectele asupra cerințelor privind abilitățile și competențele”, factorul cheie „Instalează, întreține, repară și elaborează rapoarte”

⁵ Vezi anexa privind „abilitățile necesare angajării”

⁶ Secțiunea C2 din chestionar, *Interesul companiei*, și secțiunea E, *Schimbări majore la nivelul cerințelor privind abilitățile*, întrebarea „Care sunt schimbările majore în organizația dumneavoastră și în structura managerială”

Lista liceelor pilot din proiect

1. Grup Școlar Agricol Miroslava, județul Iași
2. Seminarul Teologic „Cuvioasa Paraschiva” Agapia , județul Neamț
3. Grup Școlar Dumbrăveni, județul Suceava
4. Liceul Teoretic Beceni, județul Buzău
5. Grup Școlar Forestier Rucăr, județul Argeș
6. Grup Școlar Castelu, județul Constanța
7. Liceul Teoretic „Udrea Băleanu” Băleni, județul Dâmbovița
8. Colegiul Silvic “Th. Pietraru”, județul Ilfov
9. Grup Școlar Măneciu, județul Prahova
10. Liceul Teoretic „Eftimie Murgu” Bozovici, județul Caraș-Severin
11. Grup Școlar Agricol Orțișoara, județul Timis
12. Liceul Bratca, județul Bihor
13. Grup Școlar Șuncuiuș, județul Bihor
14. Grup Școlar Agricol Cuzdrioara, județul Cluj
15. Liceul Văleni, județul Olt
16. Grup Școlar Corund, județul Harghita
17. Liceul Roșia Jiului, Fărcășești, județul Gorj
18. Liceul „Petru Rareș”, Feldioara, județul Brașov

Anexa 8 Glosar

Abilitate	Reprezintă un set transferabil și multifuncțional de cunoștințe și atitudini de care au nevoie indivizii în vederea împlinirii și dezvoltării personale, a integrării și găsirii unui loc de muncă, care ar trebui să fie dobândite până la finalizarea învățământului obligatoriu și care ar trebui să constituie baza pentru educația ulterioară ca parte a învățării pe parcursul întregii vieți
Acreditare	Proces prin care o agenție sau o asociație acordă recunoaștere publică unei instituții de formare, unui program sau serviciu de studiu, care satisfac anumite standarde prestabilite.
Anchetă aplicată forței de muncă	O anchetă desfășurată periodic.
Aranjamente alternative de lucru	Recunoscând faptul că unele persoane sunt interesate de aranjamente mai flexibile și de mai puține ore de lucru, unii angajatori au inițiat sau organizat aranjamente alternative cu angajatorii privind timpul de lucru. Acestea includ: persoane care îndeplinesc aceeași funcție, dar în perioade diferite ale săptămânii, flexibilizarea timpului și perioade de lucru compacte.
Carieră	Este un concept despre stilul de viață care implică o secvență de activități de la locul de muncă sau de relaxare în care o persoană se angajează de-a lungul vieții. Carierile sunt unice pentru fiecare persoană și sunt dinamice, desfășurându-se pe tot parcursul vieții. Includ nu numai ocupațiile, ci și preocupările pre și postprofesionale, ca și modul în care persoanele își integrează munca în viața de zi cu zi (Herr și Cramer, 1984). Secvența de ocupații, locuri de muncă și funcții cărora se dedică sau pe care le ocupă o persoană de-a lungul vieții.
Centre de plasament	Centrele care furnizează servicii de trimitere a persoanelor către locurile de muncă vacante.
Cerințe privind angajarea	Combinarea dintre cele două cifre, creșterea ratei de angajare și pierderea de personal , ne oferă cerința privind angajarea, adică nevoia de noi angajați resimțită de economie.
Certificare	Procesul de recunoaștere și consemnare oficială a performanțelor și <i>competenței</i> elevilor prin oferirea unor documente doveditoare
Ciclicitate	Angajații câștigă sau pierd slujbe în funcție de ciclurile de creștere și descreștere ale companiei. De exemplu, cei care lucrează în domeniul petrolier au foarte multe oportunități de lucru când prețul petrolului este ridicat; când scad prețurile, își pierd slujba.
Competență	Un set <i>coerent</i> de rezultate măsurabile, pe baza căruia vor fi judecate progresul și performanța unui elev la sfârșitul unui proces de învățare. Antonimul este incompetență .
Creșterea ratei de angajare	Crearea de noi slujbe
Curriculum	Un document ce descrie modulele ce vor fi predate pentru o <i>calificare</i> , incluzând <i>modul</i> de furnizare a acestora.
Demografie	Studiul tendințelor la nivelul populației care furnizează informații, cum ar fi: statistici despre data nașterii, a morții sau bolile de la nivelul unei comunități.
Forța de muncă	Parte a populației cu vârsta de angajare care participă la piața muncii sau caută activ o slujbă. Pensionarii, elevii/studentii, persoanele care nu caută activ un loc de muncă sau cele care nu pot lucra din diverse motive nu fac parte din forța de muncă.

Industrii protejate	Industrii protejate de competiție. Guvernul stabilește o taxă sau un tarif pe importurile de produse ale industriei respective pe care le face țara.
Informații de pe piața muncii	Informații asociate pieței muncii, cum ar fi date privind angajarea, salariile, standardele și calificările, slujbele vacante, condițiile de lucru.
Licențiere	Le oferă celor care au o licență dreptul exclusiv de a practica anumite funcții definite legal.
Loc de muncă	O funcție plătită care necesită un grup de atribute specifice ce-i permit unei persoane să performeze o configurație de sarcini la nivelul unei organizații.
Logistică	Este arta și știința de a administra și controla fluxul de bunuri, energie, informații și alte resurse, cum ar fi produsele, serviciile și oamenii, de la sursa de producție la piața muncii. Este dificil de realizat o activitate de marketing sau de producție de bunuri, fără a avea suportul logistic. Implică integrarea informațiilor, a transportului, a inventarului, spațiilor de depozitare, manipularea și ambalarea materialelor. Responsabilitatea de operare a logisticii constă în re poziționarea geografică a materialelor neprelucrate, a activităților aflate în progres și a inventarelor finalizate, acolo unde este necesar, la cel mai mic cost posibil.
Logistica de producție	Termenul este folosit pentru a descrie procesele logistice din cadrul unei industrii. Scopul logisticii de producție este de a se asigura că fiecare mașină și zonă de lucru primește produsul potrivit, în cantitatea și la calitatea potrivite, la momentul potrivit. Problema nu este transportul în sine, ci eficientizarea și controlarea fluxului prin procesele ce adaugă valoare și eliminarea celor care nu aduc nicio valoare suplimentară. Logistica de producție poate fi aplicată în fabricile existente, dar și în cele noi. Producția de bunuri într-o fabrică deja existentă este un proces constant de schimbare. Mașinile sunt schimbate cu unele noi, ceea ce oferă oportunitatea de a îmbunătăți corespunzător producția de sisteme de logistică. Logistica de producție furnizează mijloacele pentru a obține răspunsul clientului și eficiența capitalului.
Manual	O carte care informează și oferă instrucțiuni privind utilizarea unui anumit instrument. Un manual este un document de comunicare tehnică ce este menit a acorda asistență persoanelor prin folosirea unui anumit sistem. Este de obicei scris de un autor care are cunoștințe tehnice relevante.
Misiune	O datorie care implică satisfacerea unei cereri.
Mobilitatea ocupațională	Abilitatea angajaților de a se muta de la o slujbă la alta.
Modelul econometric	Instrumente de măsurare care se folosesc atunci când se fac prognoze și care extrapolează din statistici.
Muncitori descurajați	Persoane șomere care au renunțat să mai caute un loc de muncă.
Ocupație	Un grup de slujbe similare din diferite industrii sau organizații.
Ofertă	Este cantitatea agregată a oricărui bun material (în acest cadru, se referă la forța de muncă calificată) ce se poate materializa la un anumit nivel de cunoștințe/abilități și la un anumit preț (salariu); acoperă jumătatea ecuației ofertă - cerere.
Piața muncii	Arena unde se întâlnesc cei care au nevoie de lucru și cei care pot să ofere de lucru.
Pierdere de personal/ uzură	Locuri de muncă ce devin vacante din cauza ieșirii la pensie sau a decesului angajaților.
Populație aptă de muncă	Populația cuprinsă între limita minimă de 16 ani și vârsta de pensionare, rezidentă pe teritoriul de referință și considerată ca putând participa la procesul de muncă.

Populația peste 15 ani	Toate persoanele care au vârsta de peste 15 ani (standard internațional impus de ILO).
Profesie	O ocupație care necesită abilități speciale și formare la un nivel avansat.
Prognozarea populației	Extrapolată din informațiile prezente cu referință specifică la o perioadă scurtă de timp. Prevede ce se poate întâmpla, dar nu schimbă și nici nu are vreun impact asupra schimbărilor sociale.
Proporția angajare/populație	Procentajul populației de vârstă de angajare care are un loc de muncă.
Rata constantă de șomaj prezentă în economie	De obicei pe perioade scurte, persoanele care au plecat de la o slujbă și sunt în căutarea uneia noi ca urmare a propriei dorințe. Acest lucru se întâmplă fie pentru că slujba anterioară nu le dădea un sentiment de împlinire, nu le oferea suficienți bani, fie că au vrut să-și schimbe slujba din alte motive.
Rata de participare	Numărul de persoane de pe piața muncii împărțit la totalul populației cu vârsta de muncă ne dă procentul cunoscut ca rata de participare.
Săptămâna de referință	Săptămâna sau luna în care se desfășoară ancheta privind forța de muncă.
Sectorul casnic	Persoane care stau acasă și nu caută un loc de muncă plătit în interiorul sau exteriorul casei. Muncitorii descurajați au devenit parte a sectorului casnic.
Sezonal	Persoane care nu lucrează, din cauza unor fluctuații sistematice ale cererii, de exemplu, există cerere pentru culegătorii din agricultură doar într-o anumită perioadă a anului, în timp ce cererea pentru muncă în construcții scade masiv iarna.
Standard	Nivel al calității sau al realizării.
Standarde ocupaționale	Specificări ale <i>competențelor</i> și nivelului calitativ de performanță asociat lor, necesare pentru o performanță eficientă într-o ocupație anume. A se vedea de asemenea <i>standarde de pregătire profesională</i> .
Standardizare	Procesul prin care se asigură că toate evaluările ce acoperă o <i>competență</i> îl solicită pe elev la fel de mult. Aceasta face parte din <i>asigurarea calității</i> interne la nivel de școală.
Sporul natural	Nivelul la care numărul de nașteri îl egalează pe cel al deceselor la nivelul populației.
Șomaj	Este o stare negativă a economiei, concretizată într-un dezechilibru important al pieței muncii prin care oferta de forță de muncă este mai mare decât cererea de forță de muncă din partea agenților economici. Din punct de vedere psihosocial, șomajul constituie un factor de extindere a sărăciei, de stimulare a stării infracționale, de alterare a stării de sănătate, de marginalizare și descurajare a unor categorii de resurse umane și, în final, de instabilitate economică și de conflicte sociale.
Șomaj structural	Locuri de muncă vacante care necesită abilități diferite de cele pe care le au angajații, fie din cauza lipsei de formare sau a zonei geografice.
Tendență	O schimbare socială pe termen lung, cu acoperire largă și identificată de multe surse. Există o istorie care poate fi identificată, tendințe ale schimbării cunoscute sub numele de condiții.

