

Raport
privind vizita de studiu organizată în cadrul proiectului OSAC în Canada
cu tema “Experiența Canadiană în crearea de Comitete sectoriale”

Contextul organizării vizitei de studiu

Asociația Colegiilor Comunitare Canadiene – ACCC și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților - CNFPA sunt parteneri în cadrul Proiectului pentru “Implementarea în România și în zona de nord a Balcanilor a sistemului de evaluare și certificare a competențelor profesionale pe baza standardelor ocupaționale” – OSAC, co-finanțat de Agenția Canadiană pentru Dezvoltare Internațională – CIDA.

Experiența canadiană a demonstrat că un rol important în implementarea acestui sistem de formare și evaluare ocupațională îl are crearea de Comitete sectoriale în toate sectoarele economice, de aceea proiectul OSAC are o componentă special dedicată acestei activități, prin care se urmărește informarea partenerului român și a ministerelor implicate, asupra modalităților de constituire și funcționare ale acestor Comitete sectoriale.

Pentru realizarea unui schimb eficient de experiență în acest domeniu, în cadrul Proiectului OSAC, a fost organizată, în perioada 2-12 iunie 2004, o vizită de studiu în Canada, facilitându-se stabilirea unor contacte directe între conducerea CNFPA și factorii decizionali ai ministerelor relevante din România, cu reprezentanți ai Comitetelor sectoriale canadiene.

Delegația română participantă în cadrul acestui schimb de experiență a fost compusă din următoarele persoane:

- dl Victor Iliescu – Președinte CNFPA;
- dna Ana Elena Costin – Director General al Secretariatului Tehnic al CNFPA;
- dl Ioan Ianoș – Director General al Direcției Învățământ Superior, Ministerul Educației și Cercetării;
- dna Liliana Scarlat – Șef Serviciu Formare Profesională, Direcția Politici Forță de Muncă, Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei;
- dna Elena Baboi - Director, Direcția Managementul Pieței Muncii și Programe Măsurii Active, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă;
- dna Roxana Radu – Coordonator Administrativ și Tehnic, Proiectul Româno-Canadian OSAC.

Programul vizitei de studiu

Pe baza intereselor exprimate de reprezentanții delegației române, programul vizitei de studiu a fost proiectat în scopul de a prezenta factorilor de decizie din CNFPA, MEC, MMSSF și ANOFM modul de funcționare a Comitetelor sectoriale din Canada, organisme tripartite cu rol definitoriu în analiza ocupațională și stabilirea competențelor ocupațiilor din fiecare sector de activitate. Aceste analize sunt utilizate ulterior de instituțiile abilitate cu formarea inițială și continuă.

Delegația română a fost însoțită, din partea partenerului canadian ACCC, de doamna Branka Gudelj – Ofițer de Proiect OSAC, care a organizat și facilitat întâlnirile cu ACCC și cu următoarele instituții și comitete sectoriale canadiene:

- Asociația Colegiilor Comunitare Canadiene, Ottawa – partenerul canadian al Proiectului OSAC, este instituția care asigură legătura între instituțiile de învățământ și Comitetele sectoriale, orgnismele statului și industrie și care derulează, totodată, numeroase proiecte de colaborare internă și internațională. Au avut loc întâlniri cu domnul Gerry Brown, Președintele ACCC și cu domnul Hussein Amery, Directorul Proiectului OSAC și manager al Direcției de Dezvoltare Afaceri și Cooperare Tehnică a ACCC;
- Alianța Comitetelor Sectoriale (The Alliance of Sector Councils), Ottawa – instituția care asigură coordonarea și cooperarea comitetelor sectoriale canadiene;
- Comitetul sectorial din industria confecțiilor vestimentare (Apparell Sector Council), Montreal;
- Comitetul sectorial din construcții (Construction Sector Council), Ottawa;
- Comitetul sectorial din turism (Canadian Tourism Human Resources Council), Ottawa;
- Comitetul sectorial din domeniul transporturilor rutiere (Canadian Trucking Human Resources Council), Toronto;
- Comitetul sectorial din industria mediului (Canadian Sector for Human Resources in the Environment Industry);
- Colegiul LaSalle, Montreal, din domeniul modei și designului vestimentar;

- Colegiul Algonquin, Ottawa, departamentul de turism și alimentație publică;
- Parteneriatul Canadian pentru Informare în Carieră (Canada Career Information Partnership) , Ottawa – consiliu al reprezentanților ministerelor muncii și educației din toate provinciile și teritoriile, precum și de la nivel federal;
- Consorțiul Canadian pentru Carieră (Canada Career Consortium), Ottawa – asociația instituțiilor implicate în activitatea de consiliere.

Experiența canadiană în crearea de Comitete Sectoriale

Comitetele sectoriale canadiene din diverse ramuri economice s-au înființat începând cu anii '90, dar la momente diferite, în funcție de dezvoltarea sau de problemele legate de resursele umane din sectorul respectiv. La începutul anului, în Canada funcționau 33 de Comitete Sectoriale, create cu sprijin guvernamental din partea Departamentului Canadian pentru Dezvoltarea Resurselor Umane (Human Resource Development Department Canada). Comitetele sectoriale au la nivelul provinciilor și teritoriilor organisme similare, cu structuri asemănătoare celor federale.

Printre cele mai vechi și mai dezvoltate comitete sectoriale canadiene se numără Comitetul sectorial din turism, care funcționează de 15 ani și Comitetul sectorial din transporturile rutiere, de 10 ani. Există însă și comitete înființate mai recent; Comitetul sectorial din industria vestimentară, spre exemplu, a fost înființat în urmă cu 3 ani.

Scopul principal al Comitetele sectoriale este îmbunătățirea calității forței de muncă din Canada. Activitatea comitetelor sectoriale canadiene este dictată de piață și de evoluția acesteia, fără intervenția statului. Dezvoltarea de standarde ocupaționale, unul dintre principalele obiective ale activității unui comitet sectorial, este abordată ca un proces complex care este realizat selectiv, numai pentru acele ocupații pentru care reglementarea a fost considerată utilă de către partenerii sociali.

Datorită autonomiei provinciilor și specificității teritoriilor, nu toate standardele ocupaționale dezvoltate au caracter național (unele comitete sectoriale nu acoperă toate provinciile).

Forma de organizare a comitetelor sectoriale canadiene este de organizații autonome, non profit, care funcționează în sistem tripartit neparitar. Partenerii sociali reprezintă peste 80% din numărul membrilor, în timp ce reprezentanții părții guvernamentale au, în majoritatea cazurilor, doar statut de observatori. Structura comitetelor sectoriale canadiene nu este unică, existând o destul de mare diversitate în modul de organizare al acestora.

Activitatea membrilor comitetelor sectoriale, reprezentanți ai guvernului, partenerilor sociali, industriei, colegiilor și universităților, asociațiilor profesionale, se realizează pe bază de voluntariat, prin întâlniri periodice în comitete înființate pentru abordarea diverselor probleme specifice, fiind considerată o sarcină de reprezentare a intereselor instituției de care aparțin.

Personalul tehnic permanent al comitetelor sectoriale este, în general, în număr redus, dar există un număr mare de specialiști și/sau instituții care sunt angajate de aceste comitete pe perioada efectuării de analize, studii, prognoze sau pe durata diferitelor proiecte derulate.

Finanțarea activității Comitetele sectoriale provine în proporție de 90% din surse guvernamentale, iar restul din cotizații ale membrilor, sponsorizări din industrie, sprijin guvernamental pentru proiecte care se înscriu în lista de priorități a guvernului/provinciei respective. Statul aprobă finanțarea proiectelor derulate de comitetele sectoriale dacă acestea corespund politicilor urmărite de guvern în respectivul domeniu sau dacă demonstrează că vin în întâmpinarea unor nevoi existente pe piața muncii (ex : Comitetul sectorial din industria confecțiilor vestimentare a fost recent înființat, ca urmare a presiunii concurențiale tot mai mari din partea produsele importate de pe alte piețe, ceea ce a determinat o nevoie reală de dezvoltare a forței de muncă canadiene atrase în acest sector). În funcție de problemele concrete identificate, sunt aprobate chiar și proiectele care au fost elaborate în timpul anului fiscal.

Din **componenta** Comitetele sectoriale fac parte reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor, guvernului (educație, muncă), industriei, colegiilor și universităților, asociațiilor profesionale. Legătura cu instituțiile de învățământ (colegii, universități) se realizează prin reprezentanții acestora în Comitetele sectoriale, dar și prin sistemul de "Affinity groups" creat și coordonat de Asociația Colegiilor Comunitare Canadiene.

Comitetele sectoriale pot fi organizate:

- pe sectoare/domenii de activitate: construcții, turism, protecția mediului, horticultură, biotehnologie, cultură, etc.;
- pe profesii: ingineri, ucenici, pescari, tehnicieni, etc.

Atribuțiile comitetelor sectoriale sunt:

- Dezvoltarea și implementarea standardelor ocupaționale naționale ;
- Asistență în domeniul recrutării forței de muncă ;
- Pregătirea și perfecționarea forței de muncă ;
- Facilitarea dialogului dintre industrie și comunitatea academică (educație), ca și a celui dintre patronate și sindicate ;
- Oferirea de informații referitoare la piața forțelor de muncă pentru instituții guvernamentale, de educație, pentru angajatori și șomeri.

Principalele **arii de interes** ale Comitetelor sectoriale sunt:

- programele pentru ucenici;
- programele de consiliere pentru dezvoltarea carierei;
- bănci de date pentru posturi vacante;
- dezvoltarea de standarde ocupaționale;
- certificarea pe ocupații;
- programele de formare profesională.

Studiu de caz 1 ***Comitetul sectorial canadian din domeniul transporturilor rutiere*** ***Canadian Trucking Human Resources Council – CTHRC***

Comitetul sectorial din domeniul transporturilor rutiere din Canada este o organizație non-profit, cu om participare reprezentativă pentru acest sector al industriei canadiene, reunind 18 reprezentanți ai industriei și peste 150 de companii partenere.

Membrii Consiliului CTHRC reprezintă următoarele instituții:

- Alianța Transportatorilor Rutieri Canadieni (Canadian Trucking Alliance);
- 7 asociații profesionale ale transportatorilor rutieri din fiecare provincie canadiană;
- 3 școli de formare profesională în domeniul transporturilor rutiere;
- 1 producător de autovehicule și echipamente pentru sectorul transporturilor rutiere;
- 1 companie de asigurări (S-a stabilit, ca politică de asigurare pe piața transporturilor rutiere, că un operator de transport nu-și poate asigura decât șoferii care sunt certificați conform standardelor naționale canadiene);
- 2 reprezentanți ai sindicatelor (Teamsters Canada);
- 2 reprezentanți ai guvernului canadian;
- 1 șofer.

Înființat în urmă cu 10 ani, CTHRC are un personal permanent de 5 specialiști, ca și o rețea de instituții partenere, printre care 20 de școli acreditate și 22 de centre autorizate.

Misiunea CTHRC este de *“a asista sectorul transporturilor rutiere canadiene să recruteze, formeze și păstreze resursele umane necesare pentru a satisface cerea de forță de muncă curentă și pe termen lung”*.

Strategia CTHRC este orientată spre creșterea conștientizării pieței muncii și a industriei canadiene asupra importanței economice a forței de muncă din sectorul transporturilor rutiere (sloganul CTHRC: *“if you got it, a truck brought it”*).

Principalele direcții strategice ale Comitetului sectorial canadian în sectorul transporturilor rutiere sunt:

- strategia de creștere a conștientizării cu privire la oportunitățile unei cariere în domeniul transporturilor;
- strategia de angajare a tinerilor;
- implementarea strategiei naționale pentru dobândirea competențelor de bază.

Principalele produse și servicii dezvoltate de CTHRC sunt:

- analize Daccum și standarde ocupaționale pentru ocupațiile: șofer profesionist, dispecer, formator de șoferi profesioniști, specialist în siguranța transportului;
- evaluarea competențelor esențiale în domeniul transporturilor rutiere;
- proiecte de cercetare în sectorul transporturilor rutiere;
- programul pentru șoferi *“Earning your wheels”*;

- programul de recunoaștere a experienței de muncă a șoferilor profesioniști, prin evaluarea competenței acestora pe baza standardului ocupațional național;
- programe de actualizare a cunoștințelor și competențelor șoferilor;
- programe de e-learning pentru dispeceri și operatori de transport: competențe de comunicare interpersonală, competențe profesionale, cunoștințe de afaceri.

Standardele ocupaționale canadiene dezvoltate de CHTRC în domeniul transporturilor rutiere descriu întreaga gamă de competențe necesare pentru o performanță satisfăcătoare la locul de muncă, în respectiva ocupație. De asemenea, Comitetul sectorial canadian din transporturi a analizat și evidențiat atât competențele de bază, cât și cele tehnice.

Deși experiența de piață CHTRC a arătat că e greu să vinzi standarde industriei/angajatorilor, aceștia s-au arătat, foarte interesați de instrumentarul de testare aferent fiecărui standard, pentru identificarea necesarului de formare adițională a anajaților, în vederea ameliorării performanței acestora.

Finanțarea Comitetului sectorial canadian din transporturile rutiere are ca principale surse:

- finanțare guvernamentală a costurilor de infrastructură, birouri și salarii;
- fonduri guvernamentale atrase prin proiecte care corespund priorităților guvernamentale;
- fonduri atrase din sectorul privat pentru proiecte care adresează nevoi specifice ale industriei canadiene de transport rutier: studii de piață, cercetarea unor probleme specifice (corelația între nivelul competențelor esențiale și incidența accidentelor/securitatea rutieră, etc.), noi produse și servicii;
- vânzarea produselor și serviciilor.

CHTRC nu percepe taxe de membru, însă le solicită asociațiilor și instituțiilor membre să promoveze și să asigure distribuția produselor și serviciilor CHTRC.

Studiu de caz 2

Consiliul Canadian de Resurse Umane pentru Turism

Componență

Consiliul Canadian de Resurse Umane pentru Turism are 54 membri, dintre care :

- **Membrii cu drept de vot:**
 - Asociații naționale interesate (8 membri)
 - Reprezentanți ai patronatelor (6 membri)
 - Reprezentanți ai sindicatelor (6 membri)
 - Reprezentanți ai persoanelor cu handicap/arborigeni (4 membri)
 - Asociații teritoriale/provinciale cu mandat pt. resurse umane (13 membri)
 - Educație (colegii/universități – 1 membru)
- **Membrii fără drept de vot :**
 - Autorități guvernamentale din turism la nivel teritorial/provincial (13 membri)
 - Departament Resurse Umane la nivel guvernamental federal (1 membru)
 - Comitetul Canadian pentru Turism (1 membru)
 - Președinte (1 membru)

Personalul tehnic permanent este format din 19 salariați.

Activitatea Consiliului Canadian de Resurse Umane pentru Turism constă în:

- Promovarea și dezvoltarea de programe:
 - Standarde
 - Certificare
 - Pregătire profesională
 - Tehnologii
 - Resurse umane
- Servicii:
 - Cercetare
 - Contabilitate

- Raportări
- Politici
- Întruniri
- Servicii pentru membrii
- Sisteme
- Vânzări, marketing:
 - Produse
 - Management și distribuție
 - Mărci
 - Reprezentare externă
 - Conferințe

Resurse alocate

- Standarde ocupaționale: 90000 – 110000 CAD
- Program de certificare: 55000 – 80000 CAD
- Pregătire profesională: 90000 – 160000 CAD

La aceste resurse se adaugă timpul alocat în regim de voluntariat de către reprezentanții industriei.

Standarde ocupaționale naționale în turism

Standardul ocupațional descrie cunoștințele, deprinderile și atitudinile pe care trebuie să le dețină o persoană, la un anumit nivel de performanță, pentru a fi considerat competentă într-o anumită ocupație.

Standarde ocupaționale naționale

Caracteristici:

- Inițiate și validate de către industrie
- Au scop național
- Descriu cunoștințe și deprinderi
- Descriu abilități și criterii comportamentale
- Nivelul de performanță: relevanță, grad de dificultate
- Informații contextuale
- Profil complementar de aptitudini
- Descrierea mediului de lucru, tendințelor, demografiei

Format:

- Categoriile majore de competențe
- Subdiviziuni ale competențelor
- Frecvența îndeplinirii unei anumite competențe
- Importanța/relevanța
- Complexitatea/dificultatea

Pentru elaborarea de standarde sunt selectați și pregătiți experți din industrie, reprezentanți ai firmelor mari/mici la nivel național, vorbitori de limba engleză/franceză.

Procesul de dezvoltare a standardului ocupațional

A. Planificare, pregătire, recrutare experți din industrie

B. Dezvoltare, validare:

1. Stabilirea profilului ocupațional
2. Scrierea standardului
3. Întâlnire pentru revizuire
4. Întâlnire pentru validare
5. Corectură, editare, publicare, distribuire
6. Aprobare/validare
7. Traducere pentru limba a doua (engleză/franceză)

1. Stabilirea profilului ocupațional

- Brainstorming

- Sortarea datelor
- Lucru pe echipe: detalii, clarificări
- Revizuire în plen și definirea scopurilor complementare, de exemplu analize de situații, clasificarea competențelor, clarificarea referințelor
- Revizuirea procesului și stabilirea pașilor următori

2. Scrierea standardului

- Cercetare, documentare (literatură, consultări, internet) pentru a obține datele necesare
- Scrierea standardului (formă de lucru)
- Distribuirea standardului pentru revizie și observații

3. Întâlnire pentru revizuire

- introducerea în textul de lucru a tuturor observațiilor primite de la un număr cât mai mare de persoane care prestează ocupația
- întâlnire regionale/naționale
- obținerea consensului național pentru forma revizuită a standardului; clarificarea diferențelor apărute la nivel regional
- distribuirea standardului revizuit către instituții publice relevante pentru revizuire, dacă este necesar
- distribuire generală (poștă)

4. Întâlnire pentru validare

- revizia finală a documentului de lucru care conține și feedback primit la ultima rundă de consultări
- verificarea clarității și a conținutului
- obținerea consensului absolut
- pregătire pentru distribuire în vederea aprobării

5. Corectură, editare

- revizuirea formei editoriale
- dacă editorul are neclarități va consulta experții în domeniu pentru clarificare
- obținerea primei forme editoriale
- pregătirea distribuirii primei ediții

6. Aprobare, validare

- distribuire
- obținerea aprobării din partea grupului de experți din industrie

7. Traducere/adaptare pt. limba a doua (engleză/franceză)

- traducere
- validarea termenilor de specialitate
- editare/adaptare
- revizie finală

Importanța/relevanța standardelor ocupaționale:

- Inițiate/dezvoltate de către industrie
- Validate, aprobate și recunoscute
- Bazate pe competență
- Cu acoperire națională
- Constituie baza de pornire pentru toate programele de:
 - educație, pregătire profesională
 - planificarea carierei
 - certificare/recunoaștere profesională

Exemple de utilizare a standardelor ocupaționale:

Ghid de autoperfecționare

Caracteristici:

1. Bazat pe competențe/standarde ocupaționale
2. Focalizat pe transfer de cunoștințe și deprinderi
3. Eficient, relevant:
 - bazat pe cerințele reale

- flexibil
- modularizat
- testat în producție și validat de experții din industrie
- sprijină certificarea

Ghid de formare

Caracteristici:

1. Instructor la locul de muncă:
 - instrumentarul aferent
 - ghid pentru formatori și formatori de formatori
2. Conținut:
 - bilingv: engleză/franceză)
 - programe pentru toate sectoarele domeniului economic
 - peste 600 module dezvoltate

Ghid pentru planificarea și managementul carierei

Caracteristici:

- Manual prezentare posibile cariere
- Hartă transport studenți
- Ghid planificare carieră
- Recrutare, căutare job pe internet
- Adrese sit-uri web

Instrumente pentru dezvoltarea de mici afaceri

Caracteristici:

- Metode practice pentru găsiere de soluții
- Întreprinderi mici și mijlocii
- Antreprenori
- Cum sa începi o afacere

Perspectivă de dezvoltare: înființarea Academiei de turism

Oferta:

- Programe multi-level
- Oportunități pentru dezvoltarea unei cariere în domeniul turismului
- Conferințe anuale – profesori / studenți anul II de studiu
- Noi parteneriate industrie-educație

Obiective principale:

- Implicarea a cât mai multor colegii din sector
- Sprijinirea dezvoltării unei cariere în domeniu și aplicarea sistemului de credite profesionale
- Flexibilitate și caracter atotcuprinzător

Credite profesionale recunoscute

Se urmărește recunoașterea de către industrie a competențelor obținute la locul de muncă, pentru acele persoane care corespund cerințelor standardului ocupațional. **Programul de certificare** se caracterizează prin:

Elemente:

- Cerințe
- Standard ocupațional
- Dezvoltare și testare instrumente de evaluare
- Validarea instrumentelor de evaluare
- Programe de pregătire (opțional)
- Instrumente administrative
- Autoritatea care certifică
- Marketing

Necesitate:

- Asistă și îmbunătățește mobilitatea forței de muncă
- Îmbunătățește calitatea muncii

- Îmbunătățește experiența de muncă
- Creează o poziție competitivă a individului pe piața muncii
- Evaluează competențele dobândite anterior
- Oferă o modalitate de inventariere și recunoaștere a altor credite profesionale

Oportunități:

- Ușor accesibil pentru indivizi (muncitori)
- Asigură recunoașterea competențelor
- Îmbunătățește nivelul de profesionalism
- Determină startul în continuarea dezvoltării profesionale
- Îmbunătățește imaginea

Principii:

- Inițiate/dezvoltate de către industrie
- Bazate pe voluntariat
- Grup țintă: persoanele care lucrează în domeniu
- Generalizare la nivel național: set standarde ocupaționale
- Scop: îmbunătățirea profesionalismului, promovarea competenței
- Practic, eficient
- Valid, corect

Un sistem de certificare presupune și dezvoltarea unor **instrumente de evaluare:**

- Dezvoltarea testelor scrise
- Dezvoltarea listei de verificare
- Aplicații pilot teste scrise
- Revizuirea testelor
- Adaptare/traducere bilingvă

Certificarea se face pentru:

- Competențe de bază
- Competențe minime necesare
- Personal front line
- Supervisor
- Management
- Leadership

Obiectivele majore ale certificării sunt:

- încurajarea intrării în cadrul domeniului (turism): noi absolvenți, șomeri, indivizi fără/cu puțină experiență de muncă
- recunoașterea competenței și încurajarea dezvoltării profesionale: profesioniști în căutare de alte locuri de muncă sau care doresc să promoveze, supervizori, responsabili resurse umane
- recunoașterea drepturilor, promovarea leadership-ului: poziții manageriale, profesioniști certificați dedicați domeniului

Tipuri de certificare/recunoaștere:

- Elemente de bază în turism
- Cunoștințe despre ocupație
- Experiență în ocupație
- Certificare profesională

Susținere financiară: programe sociale, oportunități de profit

- Departament Resurse Umane și Dezvoltare de Profesională la nivel guvernamental federal
- Contribuții provincii
- Contribuții din industrie/piață (voluntariat experți)

Provocări, oportunități:

- utilizarea noilor tehnologii constituie o abilitate prin ea însăși
- piața muncii cu diferite grade de complexitate și înțelegere
- nevoie de argumente puternice pentru a dovedi rambursarea investiției
- refuzul ideii de a plăti pentru pregătire profesională
- informații minime cu privire la pregătirea profesională
- înrădăcinarea ideii ”cunoștințele și deprinderile se învață în practică”

- metodele tradiționale de învățare (cursuri) nu mai sunt agreate
- pregătirea instructorilor de la locul de muncă
- instructorul/directorul de resurse umane/managerul trebuie să agreeze ideea de certificare profesională

Planificarea susținerii sistemului

Necesitatea alocării de investiții importante:

- necesitatea unor planuri cu acoperire largă
- necesitatea măririi capitalului
- necesitatea implicării partenerilor sociali importanți
- miză ridicată = risc crescut

Factori de luat în considerare

- întreținerea și îmbunătățirea tehnologiilor
- managementul serviciilor către client (ex. "help line")
- introducerea comerțului pe internet: adaptarea sau dezvoltarea metodologiei în acest sens
- competiția de piață
- cererea pieței în continuă dezvoltare
- marketing pentru produse, servicii dar și pentru **conceptul** prezentat mai sus (sistem de standarde ocupaționale și certificare)