

# Prezentarea

## Studiului de fezabilitate “Termeni de referință pentru introducerea de programe de tip dual/ucenicie în formarea profesională inițială din Romania”

Nr. de referință 557135-EPP-1-2014-1-RO-EPPKA3-APPREN

Programul ERASMUS +: National Authorities for Apprenticeships Call EACEA/13/2014.

# Principalele rezultate ale proiectului

- Dezvoltarea în parteneriat a unui program pilot de formare a cadrelor didactice din învățământul profesional și tehnic și a tutorilor
- **Studiul de fezabilitate “Termeni de referință pentru introducerea de programe de tip dual/ucenicie în formarea profesională inițială din România”**
- Master plan pentru implementarea recomandărilor studiului de fezabilitate

# Scopul studiului de fezabilitate

Propune soluții de dezvoltare a unor programe de tip dual/ucenicie în formarea profesională inițială din România, integrate coerent în sistemul de educație și formare profesională și armonizate cu schema de ucenicie la locul de muncă existentă prin sistemul de formare profesională a adulților.

## Obiectivele studiului:

- identificarea unor exemple de bune practici la nivel european în ceea ce privește integrarea uceniciei/sistemului dual în sistemele de formare profesională, guvernarea, promovarea ofertei, consiliere și orientarea profesională anterior și în timpul formării profesionale, asigurarea calității, finanțarea, formarea profesională a cadrelor didactice și a tutorilor, certificarea calificărilor;
- elaborarea unor variante posibile de implementare a uceniciei / sistemului dual în formarea profesională inițială;
- consultarea actorilor relevanți, în vederea adecvării programului de formare la cerințele acestora;
- prezentarea unor soluții de dezvoltare a sistemului dual / uceniciei în formarea profesională inițială.

# Concluzii Studiului de fezabilitate

## I. Învățarea la locul de muncă în cadrul programelor de formare profesională din Europa

■ La nivel european, una din principalele provocări actuale este șomajul ridicat în rândul tinerilor. Situația dificilă a tinerilor necesită soluții care să sprijine inserția acestora pe piața muncii. Datorită potențialului lor formativ unanim recunoscut, programele cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă sunt considerate o soluție importantă pentru creșterea procentului de angajare a tinerilor pe piața muncii.

■ Toate statele membre au programe cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, însă amploarea, popularitatea și rezultatele acestora sunt foarte diferite. Nu există un model unic pentru aceste programe, dar implicarea angajatorilor și percepția socială pozitivă asupra acestor programe sunt fundamentale pentru implementarea acestora cu succes.

## Modalități principale de dezvoltare a programelor cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă în statele membre

*Studiul Comisiei Europene Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers (2013)*

### 1. **Învățământul dual**, denumit, conform CEDEFOP, și formare în alternanță:

- dualitatea locațiilor - școală respectiv companie;
- dualitatea actorilor - publici și privați, care partajează responsabilitățile.

Țările în care predomină formarea profesională în sistem dual au **rezultate foarte bune în ceea ce privește rata de angajare a absolvenților.**

Procentul angajaților cu statut de ucenici din totalul angajaților este foarte diferit în statele membre: de la **5,3%** în **Germania**, **4,7%** în **Austria**, 2,9% în Danemarca, 2,5% în Irlanda la 1,7% în Norvegia, 1,6% în Luxemburg, 0,9% în Cehia, 0,8% în Polonia, 0,7% în Malta, 0,4% în Portugalia, 0,3% în Belgia, 0,2% în Finlanda.

## **Modalități principale de dezvoltare a programelor cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă în statele membre**

*Studiul Comisiei Europene Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers (2013)*

### **2. Modelul de formare profesională bazat pe școală, dar cu perioade de învățare la locul de muncă în companii.**

Aceste perioade au o durată variabilă în diferitele state membre, dar, de regulă, reprezintă mai puțin de 50% din totalul orelor unui program de formare (de obicei aprox. 25-30% sau chiar mai puțin). Perioadele de învățare la locul de muncă permit formabililor să se familiarizeze cu lumea muncii și astfel le facilitează integrarea la locul de muncă după absolvire.



## **Modalități principale de dezvoltare a programelor cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă în statele membre**

*Studiul Comisiei Europene Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers (2013)*

**3. Modelul în care învățarea la locul de muncă este integrată în formarea profesională bazată pe școală, prin asigurarea în școală / centrul de formare a condițiilor reale de învățare la locul de muncă în spații dotate cu echipamente similare celor din companii (e.g. bucătării profesionale, restaurante, ateliere similare cu cele din companii etc) sau / și prin simularea unor situații reale.**

În acest model, în mod frecvent, se utilizează metode de formare bazate pe proiecte care au ca obiectiv soluționarea unor probleme reale ale companiilor, iar proiectarea activităților de predare-învățare-evaluare a formabililor este realizată de cadrele didactice împreună cu reprezentanții companiilor; formarea bazată pe proiecte este larg utilizată deoarece asigură, în paralel cu dezvoltarea competențelor profesionale, formarea competențelor de lucru în echipe multidisciplinare, dezvoltă creativitatea și spiritul inovativ.

## II. Învățământul dual/schemele de formare profesională de tip ucenicie din formarea profesională inițială

*Studiul Comisiei Europene „Dual system, a bridge over troubled waters?” (2014)*

- @ **cheia succesului este implicarea activă a partenerilor sociali și în mod particular a angajatorilor, în paralel cu cooperarea permanentă cu școlile și autoritățile educaționale relevante;**
- @ **programul de formare în sistem dual este oferit într-un număr mare și o gama variată de calificări cerute de piața muncii (în Austria pentru 206 calificări, în Germania pentru 348 ocupații, în Danemarca pentru 109 programe de formare care pot conduce la 309 calificări); în țările în care sistemul dual are o tradiție îndelungată și este un real succes (Germania, Austria), calificările oferite în sistem dual nu pot fi oferite prin alte trasee de formare profesională, în consecință în aceste țări formarea în sistem dual este singura alternativă posibilă pentru elevii care doresc să se certifice în una din aceste calificări. În alte țări (de ex. Franța sau Olanda) aceeași calificare poate fi obținută prin mai multe trasee de formare profesională, unul dintre ele fiind sistemul dual;**



## II. Învățământul dual/schemele de formare profesională de tip ucenicie din formarea profesională inițială

*Studiul Comisiei Europene „Dual system, a bridge over troubled waters?” (2014)*

- Ⓢ **existența unui contract între formabil și companie**, formabilul fiind remunerat pe durata formării în sistem dual. **Obligativitatea existenței acestui contract**, ca o condiție a înscrierii în programele de formare profesională în sistem dual **conduce, pe lângă beneficiile evidente, la posibilele constrângeri pentru elevii interesați** de acest tip de formare dar care nu găsesc un angajator cu care să încheie un astfel de contract;
- Ⓢ **sistemul de formare a fost revizuit și îmbunătățit gradual în timp**, reflectând dezvoltările economice și sectoriale;
- Ⓢ **sistemul de formare are o percepție pozitivă la nivelul societății**, ceea ce asigură rate semnificative de participare, chiar și la nivelul elevilor cu performanțe educaționale ridicate;
- Ⓢ **asigurarea calității, responsabilitățile financiare și administrative sunt partajate între diferiții actori cheie** (autorități naționale, furnizori de formare, asociații profesionale / camere de comerț și industrie, a căror cooperare este clar reglementată.

## Contractele care se încheie între persoana care se formează prin ucenicie / în sistem dual și companie pot fi:

- ② **contract de ucenicie** (Franța, Germania, Austria) – care stipulează drepturi specifice pentru ucenic, care pot să nu se regăsească într-un contract de muncă. De regulă, remunerația acordată prin contractul de ucenicie este mai mică decât a angajaților obișnuiți. Companiile care încheie astfel de contracte plătesc mai puțin / nu platesc contribuții sociale pentru ucenici. Prin acest tip de contracte, ucenicul este protejat în situațiile de concediere, iar în situațiile în care compania cu care au încheiat contractul de ucenicie intră în faliment, instituții competente au sarcina de a-i găsi un nou plasament de ucenicie;
- ② **contract (special) de muncă** (Finlanda, Grecia, Italia, Olanda, Anglia) - nu oferă un statut special de ucenic formabilului, dar permit angajatorului să plătească salarii mai mici decât cele ale angajaților și să aibă o contribuție mai mică decât în mod normal la asigurările sociale. Acest tip de contract de muncă este accesibil, de regulă, numai unor anumite grupuri țintă, de ex. tinerilor cu vârsta între 16-25 ani și persoanelor în căutarea unui loc de muncă cu vârsta de peste 26 ani;
- ② **contract de formare** (Olanda, Cehia, Grecia, Polonia, Portugalia) – pot coexista cu contractele de ucenicie / de muncă, pentru a detalia drepturile și obligațiile legate de procesul de formare /învățare (de ex în Olanda).

## Guvernanța sistemului dual

- ④ este partajată între autoritățile publice cu responsabilități în domeniul educației și reprezentanții pieței muncii și se realizează prin participare în organisme tripartite sau prin acorduri formale de colaborare.
- ④ în țările cu o pondere semnificativă a sistemului dual (Germania și Austria) camerele au un rol esențial în definirea standardelor de pregătire, în asigurarea calității învățării la locul de muncă, în evaluare.
- ④ existența unui cadru clar de reglementare a responsabilităților este o premisă a succesului acestor programe de formare. Astfel, în Germania, de exemplu, *Legea formării profesionale* definește clar parametrii în care companiile pot încheia contracte de ucenicie înregistrate la Camerele de Comerț. Legea precizează, de asemenea, durata formării profesionale, stabilește faptul că evaluările în vederea certificării sunt organizate de către Camerele de Comerț, precizează drepturile pe care le au ucenicii. În cazul în care angajatorul încalcă obligațiile care îi revin, se detaliază responsabilitățile Camerelor de Comerț cu privire la monitorizarea calității învățării la locul de muncă și acordă acestora dreptul de a retrage permisiunea unei companii de a forma ucenici, în cazul în care aceasta nu îndeplinește standardele cerute.

## Asigurarea calității învățării la locul de muncă

Ⓢ este de multe ori un subiect sensibil în țările în care nu există o tradiție în furnizarea de programe de ucenicie. Orientarea spre rezultate economice și profit inerente companiilor private conduce implicit și la modalități specifice de organizare a locurilor de muncă, care nu sunt întotdeauna adecvate formării profesionale.

Ⓢ în cazul în care companiile devin organizații de formare, este necesară asigurarea unor condiții specifice – asigurarea de mentori / tutori de practică pentru ucenici, rotația ucenicilor la diferite locuri de muncă pentru a li se crea condițiile necesare dobândirii diferitelor competențe tehnice specializate, elaborarea și implementarea de planuri de formare pentru ucenici etc. **Acceptarea acestor constrângeri** de către companiile implicate în furnizarea formării profesionale de tip dual **depinde foarte mult de modul în care sunt explicate și de crearea unui echilibru între controlul și monitorizarea calității învățării la locul de muncă.**



### III. Factori care asigură succesul programelor de tip ucenicie

- Ⓜ integrarea traseului de ucenicie / sistem dual în formarea profesională inițială astfel încât să fie posibil accesul absolvenților acestui traseu la programe de formare profesională care conduc la calificări de nivel superior (4 – 8 CNC);
- Ⓜ o structură adecvată de guvernare, la nivel macro și micro, care să garanteze împărțirea responsabilităților între reprezentanți ai educației și respectiv ai pieței muncii;
- Ⓜ existența unui cadru legislativ clar, care să stabilească responsabilitățile drepturile și obligațiile fiecărei părți interesate, atât la nivel macro / de sistem (ministere, agenții naționale, structuri ale partenerilor sociali, camere de comerț etc.) cât și la nivel micro/de furnizor (școală, angajator, ucenic);
- Ⓜ autorizarea instituțiilor care asigură pregătirea practică în programul de ucenicie, pentru a garanta asigurarea tuturor condițiilor pentru calitatea formării;
- Ⓜ crearea unor carduri pentru ucenici, care să ofere anumite facilități fiscale acestora;
- Ⓜ măsuri specifice de sprijin pentru elevii ucenici care provin din grupurile dezavantajate și a celor cu risc crescut de abandon școlar;



### III. Factori care asigură succesul programelor de tip ucenicie

- Ⓜ de formare care se desfășoară la angajator, care să verifice desfășurarea programului de pregătire conform curriculumului aprobat și să asigure protecția ucenicilor față de posibile situații în care aceștia ar fi puși de angajator să îndeplinească sarcini care exced relațiile contractuale;
- Ⓜ reducerea la minimum a volumului documentelor pe care trebuie să le realizeze angajatorii care primesc ucenici;
- Ⓜ oferirea unor facilități fiscale (de ex. scutiri de taxe, subvenții, bonusuri pentru angajatorii care crează locuri de ucenicie etc) angajatorilor care primesc ucenici sau/și crearea și utilizarea unui fond al formării profesionale la care să contribuie toți angajatorii din România, care să sprijine financiar angajatorii implicați în furnizarea programelor de ucenicie;
- Ⓜ soluții pentru IMM urile care vor să primească ucenici, dar nu au capacitatea (umană și logistică) pentru a face acest lucru;
- Ⓜ soluții pentru situațiile în care angajatorii care primesc ucenici în practică nu pot asigura formarea tuturor competențelor profesionale din standardele de pregătire profesională/ocupaționale;

### III. Factori care asigură succesul programelor de tip ucenicie

- Ⓜ mecanisme adecvate de orientare profesională pentru persoanele interesate de acest traseu de formare profesională;
- Ⓜ măsuri specifice de sprijin pentru elevii care au probleme de învățare, asigurate pe tot parcursul programului de ucenicie;
- Ⓜ promovarea bunelor practici și recunoasterea publică pentru programele de ucenicie de succes;
- Ⓜ popularizarea absolvenților programelor de ucenicie cu succes în carieră;
- Ⓜ titori cu un nivel de calificare cel puțin egal cu al absolventului de ucenicie, formați inclusiv din punct de vedere pedagogic.

# Mulțumim pentru atenție!

**Felicia Ioana Săndulescu**

Manager de proiect

**27 septembrie 2016**