

Program ERASMUS+: National Authorities for Apprenticeships, Call EACEA/13/2014
Titlu: „Dezvoltarea programelor de tip ucenicie în formarea profesională inițială în România (DAL-IVET)”
Nr. de referință: 557135-EPP-1-2014-1-RO-EPPKA3-APPREN
Aplicant: Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, România
Partener: Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen rAöR, Germania

Studiu de fezabilitate

Termeni de referință pentru introducerea de programe de tip dual/ucenicie în formarea profesională inițială din Romania

București, 2015

CUPRINS

	Pag.
1. INTRODUCERE	2
1.1. Scopul și obiectivele studiului	2
1.2. Metodologia de realizare a studiului și instrumentele utilizate	3
2. REZUMATUL STUDIULUI	4
3. CONTEXT	5
3.1. Context european - rezumatul principalelor inițiative și documente europene	5
3.2. Context național	8
3.2.1. Învățământul profesional și tehnic în România	8
3.2.2. Ucenicia la locul de muncă prin sistemul de formare profesională a adulților	11
4. BUNE PRACTICI ÎN DEZVOLTAREA PROGRAMELOR DE TIP DUAL / UCENICIE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚIALĂ	14
4.1. Scheme de integrare a uceniciei în sistemul de educație și formare profesională inițială. Ucenicia vs. alte forme de învățare la locul de muncă în diferite țări europene	17
4.2. Guvernanța sistemelor de ucenicie. Cadrul instituțional, principalii actori implicați, roluri și responsabilități, acorduri/mecanisme de coordonare	23
4.3. Mecanisme de informare și promovare a uceniciei către grupurile țintă (elevi/părinți, companii, parteneri sociale)	38
4.4. Consilierea și orientarea profesională anterior și în timpul formării prin ucenicie	41
4.5. Mecanisme de asigurare a calității învățării la locul de muncă	48
4.6. Mecanisme de finanțare a uceniciei - costuri în sarcina partenerilor implicați; forme de sprijin și stimulente pentru implementarea și dezvoltarea schemelor de ucenicie în sistem dual	54
4.7. Formarea cadrelor didactice din unitățile de învățământ și a tutorilor din companii	59
4.8. Certificarea calificărilor profesionale dobândite prin ucenicie	63
4.9. Integrarea programelor de ucenicie în formarea profesională inițială din landul Baden-Wuerttemberg (Germania)	67
4.10. Concluzii	81
5. SCENARIILE POSIBILE DE DEZVOLTARE A SISTEMULUI DUAL/ UCENICIEI ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚIALĂ DIN ROMANIA	92
6. CONSULTAREA ACTORILOR RELEVANȚI PENTRU DEZVOLTAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL DUAL ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚIALĂ ÎN ROMÂNIA	95
7. ANEXE	99
A. Chestionarul aplicat	99
B. Abrevieri	101
8. BIBLIOGRAFIE	102

1. INTRODUCERE

Studiul de față a fost realizat în cadrul proiectului „Dezvoltarea programelor de tip ucenicie în formarea profesională inițială în România (DAL-IVET)”, nr. de referință 557135-EPP-1-2014-1-RO-EPPKA3-APPREN din cadrul Programului ERASMUS +: National Authorities for Apprenticeships Call EACEA/13/2014.

Obiectivul general al proiectului este acela de a consolida învățarea la locul de muncă în formarea profesională inițială prin programe de tip ucenicie.

Obiectivele specifice ale proiectului sunt:

S01: Dezvoltarea cadrului legal de organizare a programelor de tip ucenicie în formarea profesională inițială;

S02: Îmbunătățirea competențelor profesorilor, formatorilor și a tutorilor pentru organizarea și furnizarea programelor de învățare la locul de muncă, prin intermediul unui program de formare pilot;

S03: Creșterea gradului de implicare a actorilor cheie implicați în programe de învățare la locul de muncă;

S04: Creșterea nivelului de conștientizare al factorilor interesați privind beneficiile programelor de învățare la locul de muncă în scopul reducerii șomajului în rândul tinerilor și a creșterii competitivității economice.

Pentru a atinge obiectivele proiectului, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic a realizat o propunere de studiu de fezabilitate, care s-a bazat pe analiza documentelor europene și naționale și pe un proces larg de consultare cu principalii actori implicați: reprezentanți ai Comitetului consultativ creat în cadrul proiectului (format din reprezentanți ai ministerelor și instituțiilor care vor avea putere de decizie în implementarea propunerilor de modificare a sistemului de educație, patronate, sindicate), reprezentanți ai companiilor, unităților de învățământ, profesorilor, elevilor, părinților.

Partenerul transnațional din Germania, respectiv Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen rAöR, Esslingen, a contribuit prin sprijinul metodologic, propunerile și observațiile formulate în diverse faze ale elaborării prezentului studiu, oferirea de informații și redactarea referințelor la sistemul de educație german, și, nu în ultimul rând, prin organizarea vizitei de studii în Germania pentru membrii Comitetului consultativ creat în cadrul proiectului.

1.1. Scopul și obiectivele studiului

Scopul principal al studiului de fezabilitate este de a 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 sunt:

- **identificarea unor exemple de bune practici la nivel european** în ceea ce privește integrarea uceniei în sistemele de formare profesională, guvernanța, 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 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.**

1.2. Metodologia de realizare a studiului și instrumentele utilizate

În vederea realizării studiului de față, CNDIPT a pornit de la analiza modelelor de sisteme de educație bazate pe o puternică latură a învățării la locul de muncă din țări cu tradiție în sistemul dual, precum: Germania, Austria, Danemarca, Norvegia, Olanda și Elveția, dar și din țări care au mai multe variante de învățământ profesional în care pregătirea practică are o pondere importantă, precum: Franța, Italia, Belgia, Irlanda sau alte țări, în funcție de subiectul abordat.

A fost prezentat sistemul de educație și formare profesională din România, și din perspectiva formării profesionale inițiale prin învățământ profesional, și din perspectiva formării profesionale continue și prin ucenicia derulată pe baza Legii nr. 279/2005.

În luna decembrie 2014, prin OUG 94/2014 s-a propus modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011, introducând învățământului dual ca „o formă de organizare a învățământului profesional, care se desfășoară pe bază de contract de muncă și combină pregătirea profesională ce se organizează de un operator economic, cu pregătirea organizată în cadrul unei unități de învățământ. Responsabilitatea privind organizarea și funcționarea este partajată între operatorul economic și unitatea de învățământ”. În urma acestui act normativ, a avut loc un amplu proces de consultare a partenerilor sociali, școli, angajatori și alți actori relevanți în vederea stabilirii unor aspecte care privesc funcționarea și organizarea învățământului profesional în sistem dual.

Chestionarul a fost aplicat unui număr de 822 de reprezentanți ai partenerilor sociali în educație și formare profesională. Au avut loc un număr de 42 de întâlniri ale Comitetelor Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social de la nivel județean / la nivelul municipiului București, iar concluziile acestor dezbateri sunt prezentate în Capitolul 6.

2. REZUMATUL STUDIULUI

Studiul este structurat în 7 capitole, astfel:

- **Capitolul 1, care prezintă scopul și obiectivele studiului, precum și metodologia utilizată** pentru realizarea lui;
- **Capitolul 3, care detaliază contextul european și contextul național din formarea profesională**, subliniind necesitatea dezvoltării unei scheme de ucenicie pentru formarea profesională inițială din România, care să adreseze o serie de provocări majore generate de actualul context socio-economic;
- **Capitolul 4 prezintă bune practici de la nivel european** în dezvoltarea schemelor de sistem dual / ucenicie pentru formarea profesională inițială; sunt avute în vedere principalele arii de interes în definirea la nivel național a unor astfel de trasee de pregătire:
 - **integrarea uceniei în sistemul de educație și formare profesională inițială și asigurarea coerenței cu traseele similare dezvoltate în formarea profesională continuă;**
 - **guvernanța sistemelor de ucenicie**, cu detalierea cadrului instituțional, a rolurilor și responsabilităților tuturor actorilor implicați;
 - **mecanismele de informare și promovare a uceniei către grupurile țintă** (elevi/părinți, companii, parteneri sociale);
 - **consilierea și orientarea profesională** anterior și în timpul formării prin ucenicie;
 - **modalitățile de asigurarea a calității învățării la locul de muncă;**
 - **mecanismele de finanțare a uceniei**, cu prezentarea formelor de sprijin și a stimulentele financiare existente în diferite contexte naționale;
 - **formarea cadrelor didactice** din unitățile de învățământ și a tutorilor din companii;
 - **certificarea calificărilor profesionale** dobândite prin ucenicie.

Este prezentat un studiu de caz – al sistemului dual din Germania, considerat un exemplu de bună practică la nivel european. **Capitolul se încheie cu enumerarea succintă a factorilor care conduc la succesul** unui sistem național de ucenicie, cu evidențierea unor aspecte importante în operaționalizarea unui astfel de demers.

- **Capitolul 5 propune un număr de scenarii posibile de implementare a sistemului dual / schemelor de ucenicie** în formarea profesională inițială, ținând cont de particularitățile sistemului național de educație și formare profesională precum și de necesitatea asigurării unei complementarități cu ucenicia dezvoltată prin formarea profesională a adulților.

- **Capitolul 6 prezintă rezultatele consultării actorilor relevanți** pentru dezvoltarea programelor de tip dual / ucenicie în formarea profesională inițială (instituțiilor cu responsabilități naționale în educație și/sau formare profesională, partenerilor sociali, unităților de învățământ, angajatori, elevi, părinți).

3. CONTEXT

3.1. Context european - rezumatul principalelor inițiative și documente europene

Deși la nivel european, procesul de organizare a sistemelor de învățământ profesional și tehnic și a conținuturilor programelor de studiu reprezintă responsabilitatea Statelor Membre, conform principiului subsidiarității, începând cu anul 2000, numeroase inițiative europene în acest domeniu au fost lansate în baza cooperării politice între Statele Membre.

În ceea ce privește formarea profesională, mandatul politic a fost definit în Cadrul Procesului Copenhaga lansat odată cu Declarația de la Copenhaga din anul 2002 și actualizat periodic prin Comunicatul de la Maastricht din 2004, Comunicatul de la Helsinki din 2006, Comunicatul de la Bordeaux din 2008 și Comunicatul de la Bruges din 2010.

Comunicatul de la Bruges¹ reiterează faptul că la nivel european, investiția în capitalul uman este esențială în timp ce formarea profesională reprezintă o componentă semnificativă a învățării pe tot parcursul vieții. În acest sens, politicile și strategiile elaborate la nivel european și național ar trebui să țină seama de modernizarea sistemului de formare profesională pentru a oferi posibilitatea tinerilor să dobândească cunoștințe, abilități și competențe relevante pentru piața muncii în vederea angajării, dar și pentru învățarea pe tot parcursul vieții. Una din principalele priorități stabilite prin acest comunicat se referă la necesitatea dezvoltării programelor de formare profesională cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă. În acest sens, comunicatul subliniază faptul că învățarea la locul de muncă „are un rol esențial în dezvoltarea unei identități profesionale și poate stimula încrederea în sine a persoanelor care, în caz contrar, ar putea să considere că au eșuat. Învățarea la locul de muncă le permite celor încadrați în muncă să își dezvolte potențialul, păstrându-și în același timp veniturile. Un sistem funcțional de educație și formare profesională (EFP), care permite învățarea la locul de muncă și în afara acestuia pe bază de fracțiuni de normă sau cu normă întreagă poate astfel să contribuie foarte mult la coeziunea socială în societățile noastre”.

Comunicatul recomandă statelor membre UE să includă învățarea la locul de muncă în toate programele de formare profesională și **să sprijine dezvoltarea și implementarea programelor de formare profesională inițială de tip ucenicie.**

Comunicatul “Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune” din 2012 precizează faptul că sistemele europene de educație și de formare profesională “nu reușesc să ofere competențele adecvate necesare capacității de inserție profesională și nu lucrează în mod corespunzător cu mediul de afaceri sau angajatorii pentru a aduce procesul de învățare mai aproape de realitatea mediului de lucru. Această inadecvare a competențelor reprezintă o preocupare din ce în ce mai importantă pentru competitivitatea economiei europene”. **În acest context, comunicatul consideră învățarea la locul de muncă, prin programe adecvate de formare profesională, prin stagii sau prin ucenicie, drept o prioritate la nivel european și subliniază necesitatea unor eforturi conjugate și a creșterii investițiilor pentru a sprijini inițiativele naționale în acest sens, în special în țările în care experiența în acest tip de programe este limitată.**

¹ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, Strasbourg, 20.11.2012, COM(2012) 669 final

Formarea la locul de muncă, în special programele de ucenicie și modelele de formare profesională în sistem dual, contribuie la facilitarea trecerii de la învățare la experiența la locul de muncă. Aceste programe **necesită un cadru de reglementare clar, roluri clar definite** pentru actorii implicați **și trebuie să fie parte integrantă a întregului sistem de învățământ.**

Comunicatul **“Regândirea educației: investiții în competențe pentru rezultate socio-economice mai bune”** din 2012 subliniază că, în cazul sistemelor consacrate de învățământ profesional în sistem dual, întreprinderile obțin profituri pe termen lung, chiar și în cazul în care costurile pentru stagii pot depăși, într-o primă fază, veniturile directe ale societății generate de muncă ucenicului. Pentru a stimula oferta de programe de ucenicie, fondurile publice ar trebui să fie direcționate în special către sectoarele ce înregistrează o creștere a cererii de forță de muncă. Întreprinderile, pe de altă parte, ar trebui să-și crească investițiile în VET inițial, în special prin implicare în programele de formare alternativă, dar și prin furnizarea de echipamente adecvate școlilor. Se recomandă introducerea la o scară mai largă a unor **mecanisme de repartizare între angajatori a sarcinii financiare aferente formării, cum ar fi fondurile de formare profesională** sectoriale.

În vederea sprijinirii statelor membre în demersurile de dezvoltare a unor sisteme de ucenicie de succes, Comisia europeană a lansat, în anul 2013, **Alianța europeană pentru ucenicii**. Alianța este susținută de prima declarație comună făcută de către Comisia Europeană, președinția Consiliului de Miniștri al UE și sindicatele și organizațiile de angajatori la nivel european (Confederația Europeană a Sindicatelor — [CES](#), [BusinessEurope](#), Centrul European al Întreprinderilor cu Participare Publică — [CEEP](#) și Uniunea Europeană a Artizanatului și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii — [UEAPME](#)). Alianța promovează măsuri care vor fi finanțate prin Fondul Social European, Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor și Erasmus+, noul program al UE pentru educație, formare și tineret.

Inițiativa este menită să contribuie la combaterea șomajului în rândul tinerilor prin îmbunătățirea calității și ofertei de ucenicii pe întreg teritoriul UE, prin intermediul unor parteneriate care să promoveze învățarea reciprocă și să sprijine adaptarea bunelor practici existente în domeniu. Astfel, Alianța identifică, în special, programele de ucenicie din UE care au cel mai mare succes și sprijină statele care nu au experiență relevantă în dezvoltarea programelor de tip ucenicie să dezvolte și să implementeze soluții adecvate. Alianța urmărește, de asemenea, să schimbe atitudinile cu privire la ucenicii.

Alianța este susținută de prima declarație comună făcută de către Comisia Europeană, președinția Consiliului de Miniștri al UE și sindicatele și organizațiile de angajatori la nivel european:

„Facem apel la toate părțile interesate să participe la Alianța europeană pentru ucenicii și să contribuie la programe de ucenicie mai numeroase și de mai bună calitate în Europa ... Uceniciile pot juca un rol esențial în combaterea șomajului în rândul tinerilor pentru că le oferă tinerilor șansa de a dobândi competențele și experiența pe care le caută angajatorii.”

În Comunicatul de presă al CE din 25 iunie 2013 se precizează faptul că țările care au sisteme solide de ucenicie, cum ar fi Germania, Danemarca, Țările de Jos și Austria, tind să aibă mai puțin șomaj în rândul tinerilor. Contractele de ucenicie sau formare profesională încheiate de ucenici și angajatori sunt adesea rampe de lansare către contracte de muncă pe durată nedeterminată. Alianța sprijină reformele naționale care

doresc să inițieze sau să consolideze programe de ucenicie. Comisia Europeană a invitat toți partenerii potențiali să se alăture Alianței: autoritățile publice, întreprinderile, sindicatele, camerele de comerț, furnizorii de educație și formare profesională, reprezentanții tinerilor și serviciile de ocupare a forței de muncă. De asemenea, Comisia îi încurajează să își ia angajamente ferme privind stimularea finanțării publice și private pentru sistemele de tip ucenicie.

Prin semnarea declarației comune, reprezentanții europeni ai sindicatelor și ai angajatorilor și-au luat angajamentul:

- să sprijine aceasta inițiativă prin acțiuni menite să:
 1. crească gradul de conștientizare cu privire la beneficiile ucenicilor în rândul angajatorilor și al tinerilor;
 2. răspândească experiența și bunele practici în propriile organizații;
 3. motiveze și consilieze organizațiile membre privind dezvoltarea unor programe de ucenicie de calitate adaptate competențelor necesare pe piața forței de muncă.
- și să își încurajeze membrii să:
 - coopereze cu școlile și serviciile de ocupare a forței de muncă;
 - încurajeze formarea de mentori în cadrul companiei și îndrumarea profesională a ucenicilor;
 - mărească oferta și calitatea ucenicilor.

Comisia s-a angajat să:

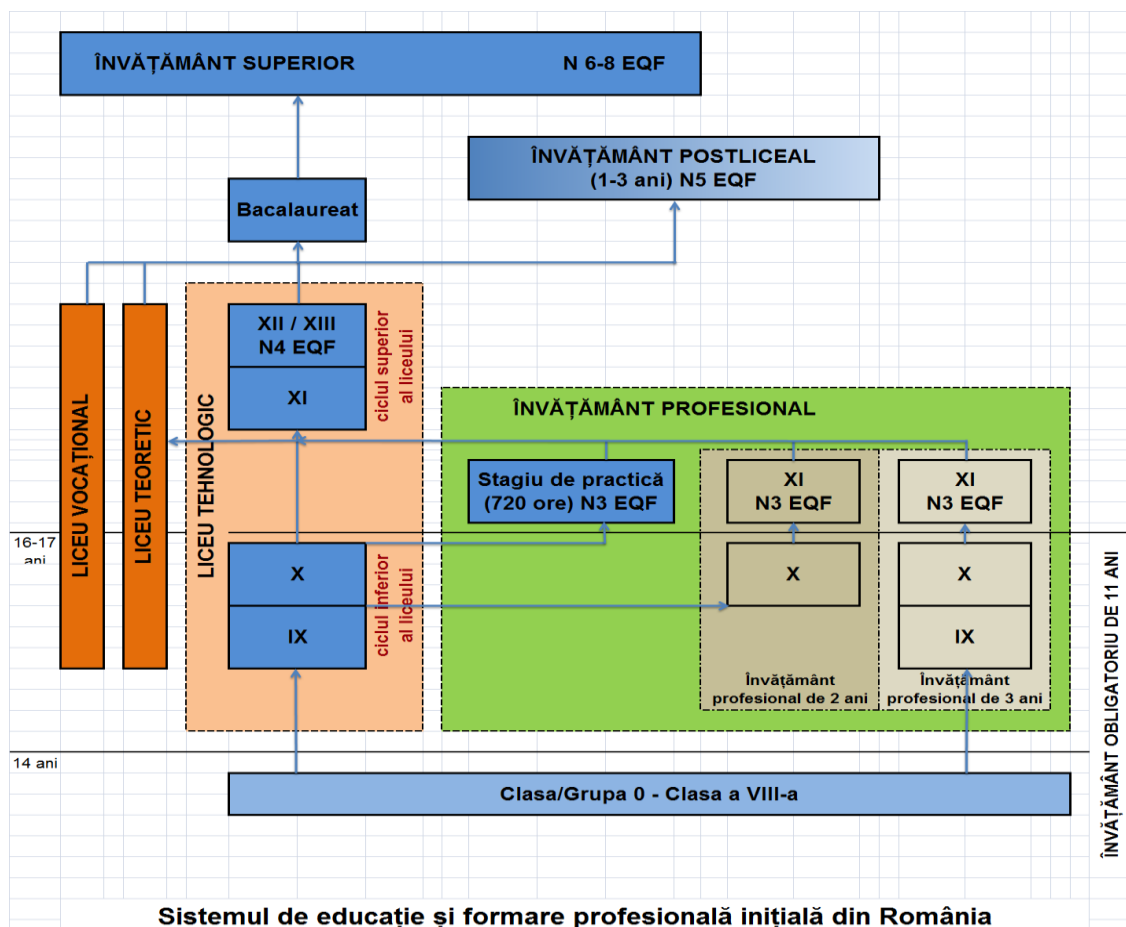
- promoveze învățarea reciprocă și evaluarea *inter pares* în vederea sprijinirii reformării politicilor în statele membre, în special în statele care au primit recomandări specifice în domeniul EFP;
- asigure utilizarea cât mai eficientă a fondurilor UE pentru a contribui la atingerea obiectivelor Alianței (sprijin acordat dezvoltării la nivelul sistemelor, conținutului educațional și mobilității ucenicilor și personalului);
- analizeze includerea ucenicilor în rețeaua EURES, în strânsă cooperare cu părțile interesate relevante;
- invite Eurochambres și alte părți interesate relevante să dezvolte măsuri care să contribuie la rezultatele concrete ale Alianței.

3.2. Context național

3.2.1. Învățământul profesional și tehnic din România

Formarea profesională inițială furnizată prin învățământul profesional și tehnic ÎPT este reglementată prin Legea educației naționale nr. 1/2011 cu modificările și completările ulterioare și operaționalizată prin regulamentele aferente.

Schema sistemului de formare profesională inițială prin ÎPT – parte a sistemului național de educație:



Învățământul profesional și tehnic cuprinde:

- ✓ Învățământul liceal tehnologic;
- ✓ Învățământul profesional;
- ✓ Învățământul postliceal.

Învățământul liceal tehnologic este organizat în **două cicluri** care se succed: ciclul inferior al liceului (clasele a IX-a și a X-a) și ciclul superior al liceului (clasele a XI-a și a XII-a / a XIII-a), pentru specializări și calificări stabilite de Ministerul Educației și Cercetării Științifice (MECS) în conformitate cu Registrul Național al Calificărilor.

Învățământul liceal tehnologic cuprinde următoarele **3 profiluri**: Tehnic, Servicii, Resurse naturale și protecția mediului.

Se poate organiza în cadrul liceelor din filiera tehnologică, pentru 69 calificări din Registrul Național al Calificărilor, actualizat periodic, în funcție de nevoile pieței muncii, identificate prin documente strategice de planificare a ofertei de formare regionale, județene și locale.

Învățământul liceal tehnologic este centrat pe dezvoltarea și diversificarea competențelor-cheie și formarea competențelor specifice în funcție de profil, specializare sau calificare.

Pregătirea prin învățământul liceal tehnologic se realizează pe baza **standardelor de pregătire profesională** aprobate de MECȘ, în urma consultării partenerilor sociali. Standardele de pregătire profesională se realizează pe baza standardelor ocupaționale validate de comitetele sectoriale.

Absolvenții învățământului liceal tehnologic, care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, dobândesc certificat de calificare profesională și suplimentul descriptiv al certificatului, conform Europass.

Învățământul profesional se organizează pentru 131 calificări profesionale stabilite de Ministerul Educației și Cercetării Științifice (MECȘ) în conformitate cu Registrul Național al Calificărilor, actualizate periodic, în funcție de nevoile pieței muncii, identificate prin documente strategice de planificare a ofertei de formare regionale, județene și locale.

Se poate organiza în școli profesionale care pot fi unități independente sau afiliate liceelor tehnologice, de stat sau particulare.

Pregătirea prin învățământul profesional se realizează pe baza **standardelor de pregătire profesională** aprobate de MECȘ, în urma consultării partenerilor sociali. Standardele de pregătire profesională se realizează pe baza standardelor ocupaționale validate de comitetele sectoriale.

Absolvenții învățământului profesional, care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, dobândesc certificat de calificare profesională și suplimentul descriptiv al certificatului, conform Europass.

Absolvenții învățământului profesional care promovează examenul de certificare a calificării profesionale pot urma cursurile învățământului liceal.

Statul susține învățământul profesional și învățământul liceal — filiera tehnologică, prin:

- a) recunoașterea în învățământul terțiar nonuniversitar a studiilor obținute în cadrul învățământului liceal – filiera tehnologică, în baza unui regulament propriu;
- b) burse speciale și alte forme de sprijin material.

Învățământul postliceal, se organizează pentru calificări profesionale înscrise în Registrul Național al Calificărilor și are o durată de 1-3 ani, în funcție de complexitatea calificării și de numărul de credite pentru educație și formare profesională. Se pot înscrie absolvenții de liceu, cu sau fără diploma de bacalaureat. Se poate organiza prin **școli postliceale**, pentru un număr de **109 calificări profesionale** sau prin **școli de maiștri**, pentru un număr de **94 calificări profesionale**.

Raportul național asupra implementării Cadrului strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale ET 2020, elaborat de către Institutul de Științe ale Educației (București, iunie 2014), include progresele înregistrate în IPT:

- **Înființarea învățământului profesional**, o rută de formare profesională inițială, în care alocarea cifrei de școlarizare se realizează pe baza cererii angajatorilor. Existența contractului de pregătire practică pentru fiecare elev este o condiție prealabilă pentru aprobarea ofertei școlare. Include:

- începând cu anul școlar 2011 - 2012: **stagii de pregătire practică**, organizate după finalizarea clasei a X-a de liceu;
- începând cu anul școlar 2012 - 2013: **învățământul profesional cu durata de 2 ani**, organizat după finalizarea clasei a IX-a de liceu (în lichidare - începând cu anul școlar 2015 - 2016 nu se mai organizează admitere în învățământul profesional cu durata de 2 ani după clasa a IX-a);
- începând cu anul școlar 2014 - 2015: **învățământul profesional cu durata de 3 ani**, organizat după finalizarea clasei a VIII-a.

- **Oferta de calificări profesionale ce pot fi dobândite prin învățământul profesional și tehnic** este stabilită anual pe baza unui model de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin învățământ profesional și tehnic (IPT), în scopul asigurării relevanței ofertei în raport cu nevoile previzionate ale pieței muncii;

- **Elaborarea periodică de studii de piață a muncii** - în ultimul studiu previzional se estimează în perspectiva anului 2020, evoluția cererii de forță de muncă la nivel național și la nivelul tuturor regiunilor de dezvoltare;

- **Îmbunătățirea calității educației și formării profesionale inițiale prin crearea de rețele parteneriale între școli**, cu scopul de a promova cooperarea și schimbul de bune practici în interiorul rețelei și între școlile din rețea și reprezentanții mediului de afaceri;

- **Sprrijinirea dezvoltării competențelor antreprenoriale ale elevilor din IPT**, cu scopul de a forma, descoperi și valorifica idei de afaceri valoroase ale elevilor din IPT.

Toate acestea au în vedere:

- creșterea eficienței și a competitivității, prin creșterea vizibilității și adaptarea ofertei educaționale la solicitările pieței;
- asigurarea unor rute de pregătire profesională flexibile și deschise care să permită învățarea pe tot parcursul vieții;
- restructurarea pregătirii practice în întreprindere (învățarea la locul de muncă) care, pe lângă schemele orare flexibile, să asigure posibilitatea reală a întreprinderilor de a organiza această pregătire;
- formarea competențelor cheie corespunzătoare celor 8 domenii definite la nivel european, atât pe durata învățământului obligatoriu, cât și prin învățământul postobligatoriu, prin disciplinele de cultură generală și prin modulele de pregătire profesională;
- operaționalizarea creditelor transferabile și de acumulare pe durata formării profesionale, atât inițiale cât și continue

și se bazează pe următoarele ipoteze:

- ✓ formarea prin învățământul profesional și tehnic asigură pregătire pentru carieră, nu pentru ocuparea unui singur loc de muncă;
- ✓ formarea prin învățământul profesional și tehnic se realizează în vederea obținerii unei duble calificări, academice și profesionale, care permite atât angajarea pe piața muncii, cât și continuarea studiilor;
- ✓ formarea prin învățământul profesional și tehnic se realizează prin oferta de achiziții de învățare atât din domeniul disciplinelor academice, cât și al celor strict legate de profesionalizare, aceasta pentru că pregătirea de tip academic este considerată predictor al adaptabilității pregătirii față de cerințele locului de muncă;
- ✓ formarea prin învățământul profesional și tehnic se bazează pe achizițiile anterioare ale competențelor cheie realizate în timpul învățământului obligatoriu, având ca finalitate dezvoltarea competențelor cheie și formarea de competențe specifice profesionale de nivel corespunzător, conform Cadrului European al Calificărilor.

3.2.2. Ucenicia la locul de muncă prin sistemul de formare profesională a adulților

În România, la momentul actual, conform legislației în vigoare și a Cadrului Național al Calificărilor (CNC), formarea profesională pentru calificări de nivel 2-4 CNC se organizează prin forme diferite: prin formare inițială, formare profesională continuă și formare prin Legea uceniei, cu perioade de desfășurare proprii.

Formarea profesională continuă este importantă pentru susținerea transformării forței de muncă în condițiile unei piețe a muncii aflate într-o permanentă evoluție. În vederea diversificării ofertei de formare profesională și a stimulării învățării prin muncă, a fost adoptată Legea nr. 279/2005, republicată, privind ucenia la locul de muncă.

Ucenicia la locul de muncă se adresează:

- a) persoanelor **cu vârsta de peste 16 ani** care, din voință proprie, încheie un contract de ucenie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări – **ucenic**;
- b) angajatorilor - persoane fizice sau juridice ce pot, potrivit legii, să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă (CIM) - care doresc să organizeze, potrivit domeniilor de activitate, activități de ucenie pentru locurile de muncă declarate vacante.

Aspecte privind statutul ucenicului în sistemul de formare profesională a adulților:

- ucenicii până la vârsta de 26 de ani au dreptul la întreținere, acestora aplicându-li-se prevederile Codului civil, perioada de ucenie fiind asimilată cu cea de continuare a studiilor;
- statutul de ucenic îi conferă acestuia toate drepturile și obligațiile prevăzute de legislația muncii, de legea ucenie și, după caz, de legile speciale care reglementează acea ocupație.

Ucenicul beneficiază de dispozițiile legale aplicabile celorlalți salariați, în măsura în care acestea nu sunt contrare statutului ucenicului.

Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă, sunt:

- a) să ofere persoanelor interesate posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării;
- b) să permită angajatorilor să își asigure forța de muncă calificată, de calitate, în funcție de cerințele proprii;
- c) să faciliteze integrarea socială a persoanelor interesate în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- d) să asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate pentru a soluționa problema piețelor de muncă segmentate;
- e) să contribuie la creșterea economică, crearea de noi locuri de muncă;
- f) să promoveze dialogul social și să contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

Organizarea uceniei la locul de muncă se face:

- a) în conformitate cu programul de formare profesională pentru care a fost autorizat angajatorul;
- b) la cererea angajatorilor care doresc să încheie contracte de ucenicie cu persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă;
- c) la inițiativa angajatorilor, furnizori de formare profesională autorizați în condițiile OG nr. 129/2000, republicată.

12

Programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă se organizează pentru:

- nivelurile 1, 2 și 3 de calificare, corespunzătoare nivelurilor 2, 3 și 4 din Cadrului Național al Calificărilor (CNC);
- calificările pentru care există standarde ocupaționale/standarde de pregătire profesională;
- ocupațiile cuprinse în Codul Ocupațiilor din România (COR)

și cuprinde pregătirea teoretică și pregătirea practică, în conformitate cu Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată.

Evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie se realizează în conformitate cu prevederile legale în vigoare privind formarea profesională a adulților (FPA).

Ucenicia la locul de muncă reprezintă formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.

Contractul de ucenicie (CU):

- este un CIM de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia ucenicul, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unui angajator, care se obligă să îi asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale;
- se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, și se înregistrează în termen de 20 de zile la Inspectoratul Teritorial de Muncă (ITM). Anterior începerii

activității, CU se înregistrează și în registrul general de evidență a salariaților, care se transmite la ITM;

- încheierea, executarea, modificarea, suspendarea și încetarea CU se fac în condițiile Codului muncii;
- angajatorii au obligația să comunice Agenției Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă / Agenției Municipale pentru Ocuparea Forței de Muncă București (AJOFM/AMOFM) locurile de muncă vacante pentru ucenicie, iar AJOFM/AMOFM au obligația de a le publica pe site-ul instituției;
- activitatea de control al modului de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de ucenicie este de competența ITM;
- controlul activității furnizorilor de formare autorizați ce desfășoară programe de formare pentru ucenicie la locul de muncă se realizează de AJOFM/AMOFM;
- durata contractului de ucenicie se stabilește în funcție de nivelul de calificare pentru care urmează să se pregătească ucenicul – între 6 luni și 3 ani, maxim 8 ore/zi, maxim 5 zile/săptămână;
- durata *minimă* a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă este egală cu durata stabilită prin reglementările privind cursurile de calificare în FPA: 360 ore pentru nivelul 1 de calificare (nivelul 2 CNC), 720 ore pentru nivelul 2 de calificare (nivelul 3 CNC), respectiv 1.080 ore pentru nivelul 3 de calificare (nivelul 4 CNC);
- timpul necesar pregătirii teoretice a ucenicului este inclus în programul normal de muncă;
- salariul de bază lunar, stabilit prin contractul de ucenicie, este cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară în vigoare pentru un program de 8 ore pe zi, respectiv de 40 de ore în medie pe săptămână;
- durata timpului de muncă este de 8 ore pe zi și 40 de ore pe săptămână, iar în cazul tinerilor cu vârsta de până la 18 ani, durata timpului de muncă este de 6 ore pe zi și 30 de ore pe săptămână.

Finanțarea uceniei la locul de muncă este asigurată din:

- **resurse proprii ale angajatorilor:** toate cheltuielile ocazionate de participarea la ucenicie sunt suportate de angajator, potrivit art. 197 alin. (1) coroborat cu art. 193 lit. d) din Codul muncii;
- **sponsorizări** ale persoanelor fizice și/sau juridice: se face în condițiile respectării Legii nr. 32/1994 privind sponsorizarea și se încheie un contract de sponsorizare, care se anexează, în copie la CU;
- **fonduri structurale europene:** se realizează în conformitate cu prevederile Ghidului solicitantului, condiții generale, și a Ordinului pentru stabilirea regulilor de eligibilitate și a listei cheltuielilor eligibile în cadrul operațiunilor finanțate prin Programul operațional sectorial în vigoare la data încheierii contractului de ucenicie;
- **bugetul asigurărilor de șomaj:** angajatorul beneficiază, **la cerere**, de **60% din valoarea indicatorului social de referință (ISR)** al asigurărilor pentru șomaj și stimulării ocupării forței de muncă, în vigoare (**ISR este 500 lei**);
- **alte surse** legale constituite: donații, taxe etc.

4. BUNE PRACTICI ÎN DEZVOLTAREA PROGRAMELOR DE TIP DUAL/ UCENICIE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚĂLĂ

4.1. Scheme de integrare a uceniciei în sistemul de educație și formare profesională inițială. Ucenicia vs. alte forme de învățare la locul de muncă în diferite țări europene

Țările europene cu sisteme puternice și atractive de învățământ profesional și tehnic și de formare profesională, respectiv cele care dispun de sisteme de ucenicie și de sisteme de învățare prin muncă bine dezvoltate, tind să aibă rezultate mai bune în ceea ce privește facilitarea tranziției de la școală la viața activă. Statisticile realizate la nivelul Comisiei Europene, au demonstrat că sistemele de formare din Germania, Austria, Danemarca, Norvegia, Olanda și Elveția, sunt cu o mai mare eficacitate în aceste tranziții.

Comisia Europeană a lansat o **Alianță europeană pentru ucenicii**, pentru a contribui la îmbunătățirea calității ofertei de programe de ucenicie și la schimbarea percepției asupra învățării la locul de muncă. Se urmărește în mod activ promovarea formării prin ucenicie și stagii de înaltă calitate, ca instrumente puternice pentru integrarea tinerilor pe piața forței de muncă.

Principiile care guvernează implementarea uceniciei, sunt următoarele:

- stabilirea unui cadru legislativ clar formulat și realizabil în practică;
- încurajarea de parteneriate naționale, regionale și locale; implicarea puternică a angajatorilor; parteneriat angajatori – furnizori de educație și formare (EF);
- integrarea uceniciei în sistemele de EF care să permită accesul la învățare pe tot parcursul vieții (life long learning – LLL) și învățământ superior (ÎS);
- procesul de învățare și certificare în ucenicii este de calitate;
- calificările furnizate în ucenicii includ competențe transversale;
- mecanisme de finanțare de către angajatori și stat și avantaje pentru toate părțile, inclusiv IMM-uri;
- calificări în sectoare diverse;
- corelarea cu nevoile pieței muncii;
- asigurarea participării tinerilor cu nevoi speciale prin servicii de orientare, formare pregătitoare, alte forme de sprijin, mentorat;
- promovarea excelenței schemelor de formare prin ucenicie.

La nivelul UE, principalele caracteristici cheie ale sistemului de învățare prin ucenicie sunt următoarele:

- este o componentă a curriculumului de formare, în special la nivelul învățământului secundar superior;
- oferă acces la o formare pe termen mediu- lung (în general, până la 4 ani), care imbină educația din școală cu învățarea practică la locul de muncă (nivelul 3-5 European Qualifications Framework - EQF);
- se dezvoltă în timp un set complet de cunoștințe, abilități și atitudini/competențe personale;

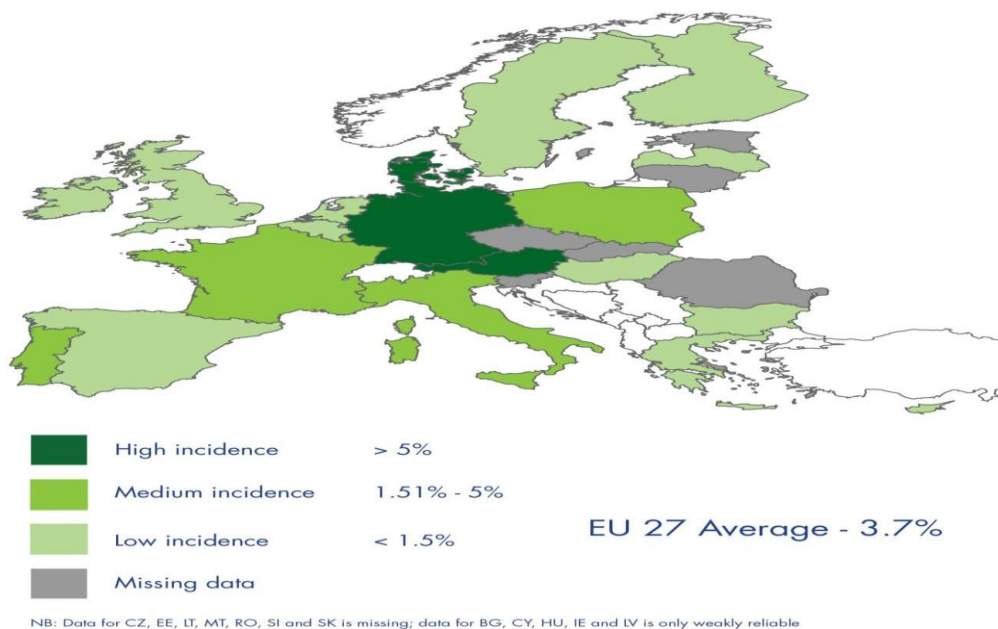
- existența unui contract de ucenicie încheiat între ucenic și angajatorul său, sau între angajator și instituția de învățământ;
- ucenicul obține statut de salariat/angajat ucenic și, ca atare, primește o remunerație/salariu;
- obținerea unui certificat de calificare;
- reglementări și monitorizări specifice, stricte, însoțite de finanțarea necesară pentru educație și învățare la locul de muncă;
- implicarea partenerilor sociali în derularea și dezvoltarea formării profesionale a elevilor și a cadrelor didactice.

Modul în care aceste caracteristici sunt aplicate și se manifestă în context național, specific de la o țară la alta, variază. În 24 țări europene, mai mult de 50% din activitatea de formare are loc prin învățare la locul de muncă. De exemplu: 66-90% în cadrul companiilor în Danemarca; 60% în Germania; 20-30% în Spania. În unele țări europene (Olanda, Finlanda, Franța, Anglia - UK, Suedia, Ungaria), învățarea din școală coexistă în egală măsură cu învățarea la locul de muncă.

Ca o concluzie, la nivel European, Comisia definește ucenicia: *"Forma de educație inițială și formare profesională (EFP), care combină formarea în întreprinderi (perioade de achiziție a experienței practice la locul de muncă) și educația școlară (perioade de achiziție a cunoștințelor teoretice și practice într-o școală) și care permite o certificare profesională recunoscută la nivel național"*.

Fig. 2 Programul de ucenicie (%) cu referire la tineri (între 15 și 29 ani) în EU (2011)

15



Sursa: Calculé à partir des données de l'Eurostat, EFT-UEmicrodata (2011)

Programele de învățare prin ucenicie au produs în țările UE, în mod constant, un impact pozitiv în ceea ce privește posibilitățile de angajare pe piața forței de muncă.

Majoritatea ucenicilor obțin un loc de muncă imediat după finalizarea programului de învățare – între 60 - 80%. Având o eficiență dovedită în statele UE cu ucenicie dezvoltată - Austria, Germania, Elveția, Finlanda, Franța, Olanda, UK, Irlanda, a determinat mai multe alte state membre UE să introducă programe similare sau să se angajeze în reforme majore ale programelor de învățare prin ucenicie la locul de muncă – Belgia, Estonia, Italia, Polonia, România, Ungaria.

Date statistice din state membre UE relevă impactul pozitiv al programelor de formare prin ucenicie în raport cu formarea profesională doar prin școală, pentru tranziția de la școală la locul de muncă de pe piața forței de muncă – acces imediat pe piața muncii, salarii mai bune; timp mai scurt în accesarea primului loc de muncă; durata pentru care sunt angajați absolvenții e mai mare.

Există însă și dezavantaje pentru acest tip de program de formare:

- beneficiile tind să se estompeze față de startul în carieră;
- eficiența învățării nu este aceeași pentru ambele sexe;
- perspectivele de angajare depind în mare măsură de dimensiunea companiei care asigură învățarea la locul de muncă.

Informațiile utilizate în acest capitol, se bazează, în principal, pe articolele tematice elaborate în cadrul ReferNet "Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning program" și, pentru Germania, pe informațiile puse la dispoziție de partenerul din cadrul proiectului „Dezvoltarea programelor de tip ucenicie în formarea profesională inițială în România (DAL-IVET)”, Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung an Schulen rAöR.

16

Germania:

Sistemul de formare profesională asigură viitorul tinerei generații și a societății germane, în general. Acest sistem oferă tânărului multe posibilități de a-și găsi propriul traseu profesional, potrivit aptitudinilor și dorințelor de dezvoltare. Succesul sistemului dual de formare (ucenicie) german este recunoscut pentru capacitatea sa de a facilita tranziția de la școală la piața muncii. De exemplu cca. 75-80% dintre cei cuprinși în sistemul dual finalizează programul de formare, iar în 2008, 61% din ucenici s-au angajat după absolvire în aceeași companie la care au fost formați. Într-adevăr, rata scăzută a șomajului în rândul tinerilor din Germania este parțial atribuită sistemului de formare profesională german, care oferă atât cunoștințele teoretice cât și experiența practică de muncă.

Programul de ucenicie pentru tineri este considerat a fi cea mai bună soluție în lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor din Germania. Mai mult de 50% dintre germani își încep cariera cu un stagiul de ucenicie.

UCENICIE						
Tip de program	Sector economic	Nivelul de educație (ISCED)	Distribuția pregătirii școală -agent economic (landul Baden Württemberg)	Durata studiilor	Finalități, Transfer spre alte rute / niveluri de pregătire	Condiții de acces
Învățământ profesional	Toate	3B	3½ zile/săpt.-agent economic 1½ zile/săpt.-școală	2-3,5 ani	- continuarea studiilor la nivel superior (ISCED 4, ISCED 5B) - angajarea pe piața muncii	Absolvirea învățământului obligatoriu, fără alte condiții de acces

(Sursa: Hensch/Hippach-Schneider 2013)

Sistemul dual acoperă toate sectoarele economice și oferă formare profesională pentru aproximativ 330 ocupații/calificări. Locurile de formare sunt oferite de întreprinderile publice și private, în practicile profesiilor libere și, într-o anumită măsură, în gospodăriile private. Fiecare persoană care a absolvit învățământul obligatoriu are acces la formarea în sistem dual, fără cerințe suplimentare. Această rută de formare se caracterizează prin cele două locații de învățare – firmele și școlile profesionale.

Companiile încheie contract cu formabilii, suportă costurile aferente formării în cadrul firmei și le plătesc acestora o remunerație reglementată prin acordurile colective, care crește cu fiecare an de pregătire. Competențele profesionale care trebuie dobândite pe parcursul formării în cadrul firmei sunt cele specificate în regulamentul de formare și sunt incluse de firmă într-un plan individualizat de formare. Camerele² sau asociațiile autonome de comerț și industrie monitorizează formarea în cadrul firmei³.

Pentru componeta de pregătire în școală, pentru fiecare ocupație/calificare recunoscută pentru formarea în sistemul dual este elaborat un curriculum-cadru, armonizat cu reglementările privind formarea practică în cadrul firmelor. Școlile profesionale furnizează cunoștințele teoretice și abilitățile tehnice care vin în sprijinul componente de formare în cadrul firmelor.

Ministerul Federal al Educației este autoritatea competentă pentru supervizarea firmelor ca locuri de formare; componeta de învățare în școală este în responsabilitatea landurilor.

Pentru alte detalii și informații complementare - v. Cap. 4.2 și 4.9.

Austria:

Sistemul de ucenicie, numit și sistem de educație și formare profesională duală, este reglementat la nivelul instruirii formale prin școlile VET. În Austria există aproximativ 200 programe de ucenicie.

Programul de formare se desfășoară majoritar într-o companie și part-time într-o școală profesională. Ucenicul este în relație contractuală cu compania și, în același timp, are alocat un program part-time într-o școală profesională.

Formarea prin școală, este reglementată printr-un plan cadru valabil la nivelul fiecărui land din Austria. Formarea la companie este reglementată printr-un curriculum ce cuprinde competențele specifice, curriculum elaborat de compania la care se desfășoară programul de ucenicie.

Pot urma un program de ucenicie, elevii care au absolvit învățământul obligatoriu de 9 ani. Majoritatea celor care doresc să urmeze un program de ucenicie, parcurg mai întâi, după învățământul obligatoriu, un an de pregătire numit Școală prevocațională.

Certificatul obținut la finalizarea programului de ucenicie poate fi de nivelul 4 NQF, raportat la cele 8 niveluri de calificare existente în Austria.

Pentru alte detalii și informații complementare - v. Cap. 4.2.

² Camerele de comerț / camerele de meserii / camerele agricole, camerele pentru profesii libere

³ Sursa: http://www.refernet.de/images_content/Artikel_WBL.pdf;
http://www.refernet.de/images_content/2013_DE_CR_komplett.pdf

Danemarca:

În Danemarca, prin sistemul de ucenicie, se obține o calificare profesională inclusă în CNC. Se obțin un set de cunoștințe, abilități și atitudini/competențe care oferă acces la o activitate specifică recunoscută de angajatori.

Mare parte a programelor de ucenicie în Danemarca sunt pentru nivelele de calificare 3 și 4, iar unele, puține, pentru nivelul 5 EQF.

Sistemul de formare prin ucenicie este structurat pe 5 elemente:

1. învățământ profesional inclus în învățământul secundar superior;
2. educație combinată (program academic și profesional);
3. învățarea prin practică;
4. educație și formare profesională de bază;
5. învățământ profesional individual.

Prin sistemul de ucenicie în sistem dual, elevul încheie obligatoriu un acord de formare cu o companie, acord aprobat de partenerii sociali (confederație a angajatorilor și a angajaților). Există 111 programe de formare prin ucenicie, din domeniile agricol, servicii, maritim, tehnic, programe sociale și de sănătate.

Durata unui program de bază este cuprinsă în medie între 20 și 60 de săptămâni.

Durata programelor de ucenicie este de 3 - 3 ½ ani, dar poate fi mai scurtă sau mai lungă pentru anumite programe (de la 1 ½ și până la 5 ani).

Pentru a finaliza programul de bază, elevul trebuie să aibă un acord de formare cu o companie autorizată care oferă pregătire. Acordul poate acoperi tot sau o parte a programului de bază, dar este obligatoriu pentru formare.

Cei care finalizează programul, se pot angaja imediat pe piața muncii. Aceste programe pot fi parcurse nu numai de elevii absolvenți ai învățământului obligatoriu, dar și de adulți cu experiență profesională anterioară.

Pentru a dobândi creditele corespunzătoare acestor programe de formare, elevii trebuie să aibă competențele evaluate. Pentru a atinge rezultatele învățării, compania trebuie să ofere pregătirea practică, prin întocmirea unui plan de pregătire. Acest plan poate fi ajustat în cazul în care elevul își schimbă planurile de formare.

Fiecare rezultat al evaluării este înscris în portofoliul elevului (dosarul educației individuale). Periodic se analizează necesitățile de îmbunătățire a portofoliilor elevilor, prin elaborarea unor planuri remediale/ recuperare individuale.

Aceste două documente (portofoliul și planul de formare individual) sunt introduse într-un sistem informatizat, care înregistrează programele de formare parcurse și dobândite de-a lungul întregii vieți.

Belgia:

Programele de ucenicie sunt pentru elevii cu vârsta de peste 15 ani, ca parte a învățământului obligatoriu, sau pentru tinerii de peste 18 ani, lucrători independenți, fără limitări de vârstă. Ca regulă generală, 80% din programul de formare are loc în cadrul companiilor, ca parte a unui acord ucenic - angajator: contractul de ucenicie. Centrele de

formare sunt coordonate la nivel regional de structuri, câte una pentru fiecare limbă oficială a statului: franceza, germana, neerlandeza.

În medie, formarea durează trei ani. În 2013-2014, formarea a fost asigurată unui număr total de 8.840 de participanți din întreaga țară, dintre care 46-60% (în funcție de regiune) aveau vârsta între 15 și 18 ani.

Ca parte a învățământului obligatoriu, formarea part-time prin ucenicie, este disponibilă în al treilea an al învățământului secundar (de la vârsta de 15 ani). A fost introdus cu scopul implicit de a oferi educație pentru toți tinerii care ar fi abandonat școala, în mod tradițional, la 15 sau 16 ani sau pentru acei care au întâmpinat dificultăți serioase de învățare.

Formarea full-time prin ucenicie, prin relația educație-industrie, este inspirată din sistemul dual german, dar se află într-un context economic și instituțional foarte diferit. Partea de predare a curriculum-ului are loc într-o școală profesională, iar partea practică are loc într-o companie, la locul de muncă. În teorie, formarea durează trei ani (în funcție de nivelul de calificare a celor care urmează programul, respectiv nivelul corespunzător EQF al calificării profesionale urmate). Încă câteva detalii:

- 39-47% din cei înregistrați au deja 18 ani;
- pentru cei cu vârsta între 15-18 ani, sunt încheiate acorduri specifice școală-companie;
- cei cu vârsta de peste 18 ani au un statut special de lucrători cu fracțiune de normă.

Ucenicia necesită semnarea unui contract formal cu un angajator. Acest lucru poate apărea în mai multe formate diferite, dintre care majoritatea, sunt guvernate de reglementările naționale privind ocuparea forței de muncă și protecție socială.

Cu alte cuvinte, există o obligație din partea angajatorilor pentru ucenicie pentru a plăti un salariu ucenicului. Această alocație pentru ucenicie / remunerația ucenicului, diferă în funcție de vârsta participantului și de anul de ucenicie. De asemenea, ucenicul poate primi furnizarea unui program de sprijin educațional la locul de muncă; ambele părți ale curriculum-ului sunt legate.

Școala și angajatorul stabilesc de comun acord planul de formare, care stabilește ce va oferi angajatorul în domeniul formării (prin mentorul de la locul de muncă) și ce va face ucenicul la școală, precum și cum este coordonat sprijinul ce va fi acordat ucenicului, atât din partea angajatorului, cât și al școlii pe durata de formare prin ucenicie. Un minim de 50% din timpul de formare are loc în companie, la angajator.

Irlanda:

În Irlanda, ucenicia se desfășoară în cadrul unui program care alternează 7 faze/etape, din care 4 la locul de muncă, la angajator și alte 3 etape pentru educație și formare, în centre de formare și în instituții de învățământ superior. Un program de ucenicie durează în mod normal patru ani.

Fazele 1, 3, 5 și 7 au loc cu angajatorul, iar fazele 2, 4 și 6 au loc în afara locului de muncă. Durata totală a fazelor din afara locului de muncă este de aproximativ 40 săptămâni, dintre care 26 se derulează în cadrul unui Centru de Instruire (faza 2), iar pentru calificări de nivel superior, alte două perioade de câte 7 săptămâni (fazele 4 și 6), în institutele de învățământ superior.

Ucenicii sunt considerați a fi parte a populației ocupate în Irlanda și plătesc nivelul corespunzător de asigurări sociale specific forței de muncă.

Cerința minimă de intrare pentru ucenicie în Irlanda este certificatul Junior (o notă de trecere la cinci discipline), care este de obicei obținută la finalizarea învățământului obligatoriu. Certificatul Junior este corespunzător nivelului 2 al Cadrului European al Calificărilor (EQF). Cu toate acestea, în practică, majoritatea participanților la programele de ucenicie, dețin un nivel mai ridicat de educație, un certificat de absolvire a învățământului secundar superior (situat la nivelul de 3-4 EQF). Elevii care nu îndeplinesc cerințele minime de intrare, pot fi înregistrați ca și ucenici de către un angajator, dacă au finalizat cu succes, fie un curs de pre-ucenicie aprobat sau, dacă aceștia au peste 16 ani și au o experiență de lucru de cel puțin trei ani.

Italia:

Ucenicia se desfășoară în baza unui contract de muncă, cu scop de formare specifică, și include formare la locul de muncă și, respectiv, la clasă. Contractul de ucenicie definește rolurile și responsabilitățile tuturor părților, precum și termenii și condițiile de ucenicie, perioada de probă, sarcinile ocupației vizate. De asemenea, programul de formare este parte integrantă a contractului. Atât contractul, cât și programul de formare trebuie să fie semnate de către angajator și de către ucenic.

Deoarece ucenicii sunt considerați persoane angajate, au dreptul la asigurări pentru accidente de muncă, boli profesionale, sănătate.

Sistemul de ucenicie include **trei tipuri de contracte:**

1. ucenicie pentru calificare / diplomă profesională

Acest tip de ucenicie se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 15 la 25 ani, fără cerințe suplimentare. Această formă permite ucenicilor să finalizeze învățământul obligatoriu și să dobândească o calificare profesională sau diplomă după trei sau patru ani de formare (nivel ISCED 3). Este reglementat la nivelul Regiunilor și Provinciilor autonome care, printr-un acord specific semnat la nivel național, stabilesc 22 de profiluri de operatori pentru cursurile de trei ani și 21 de profiluri de tehnician pentru cursurile de patru ani, calificări incluse în Registrul Național al Calificărilor. După parcurgerea primilor trei ani de ucenicie, ucenicii pot urma și un al 4-lea an de pregătire, pentru a obține un certificat corespunzător unei calificări de nivel superior.

Accesul acestor absolvenți către universități este permis doar după parcurgerea unui alt an de pregătire. Conținutul și prevederile programelor de formare sunt stabilite de către Regiuni și provincii autonome, în conformitate cu standardele minime convenite la nivel național. Activitățile de instruire sunt furnizate atât în întreprinderi, cât în afara acestora, iar raportul dintre teorie și practică este definit la nivel regional. Durata contractului este determinată de nivelul calificării profesionale care trebuie dobândită, în medie de trei sau patru ani, dar nu mai puțin decât standardul minim stabilit la 400 ore/an. Orice perfecționare în întreprinderi poate fi convenită prin negocieri colective.

2. ucenicie profesională / meșteșugari

Acest tip de ucenicie, aplicat în sectoarele privat și public, se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 18-29 ani și permite obținerea unei calificări profesionale la finalizarea unui program de formare de trei ani (cinci ani în cazul sectorului artizanat). Aceste calificări sunt recunoscute pe piața muncii conform contractelor colective de muncă din diverse sectoare de activitate.

Această formare este asigurată de centre de formare acreditate și finanțate de Regiuni, prin fonduri naționale, regionale sau Fondul Social European.

Acest tip de contract de ucenicie a fost extins pentru a le permite muncitorilor să se califice sau recalifice, fără nici o limită de vârstă.

3. ucenicie în învățământul superior și cercetare

Acest tip de ucenicie, aplicat în sectorul privat și public, se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 18-29 ani și permite ucenicilor să dobândească calificări de nivel secundar (ISCED 3), terțiar (ISCED 4 sau 5) sau de nivelul studiilor doctorale (ISCED 6). Aceste calificări permit, de asemenea, continuarea studiilor în cadrul sistemului de învățământ sau continuarea stagiului necesar pentru a accesa "profesiile liberale" (avocat, arhitect, consultant de afaceri). Regiunile și Provinciile autonome, în acord cu partenerii sociali și instituțiile de învățământ și de formare publice, decid durata contractelor, modul de organizare a programelor de formare care asigură relația cu curricula sistemului de învățământ, stabilesc numărul de credite corespunzător învățământului (CREDITI formativi universitari - CFU) care urmează să fie achiziționate în școli, universități sau centre de formare, precum și abilitățile ce urmează a fi dobândite prin formare la locul de muncă de la întreprindere/ angajator. Acoperirea costurilor de instruire este realizată de autoritățile locale, în conformitate cu reglementările naționale, regionale și Fondul Social European.

Franta:

În Franța există două sisteme de ucenicie, fundamentate pe încheierea unor contracte de ucenicie între angajator și ucenic – Program de ucenicie și respectiv Program de profesionalizare.

Programul de ucenicie în Franța își propune să permită tinerilor (cu vârsta cuprinsă între 16 și 26 de ani) să fie instruiți atât teoretic cât și practic, cu scopul de a obține o calificare profesională recunoscută. Durata acestui program este de 1-3 ani. Există un angajament puternic cu partenerii sociali, aceștia având un rol determinant în susținerea centrelor de formare a ucenicilor (CFA). La sfârșitul acestui program de învățare, în jur de 61 -75% dintre ucenici ocupă imediat sau după maxim 6 luni, un loc de muncă. Promovarea companiilor care asigură desfășurarea instruirii practice inclusă în formarea prin ucenicie este asigurată de Camere de Comerț, care de exemplu, în perioada 2009-2012 au fost în contact cu aproximativ 140 000 companii. În Franța, partenerii sociali sunt puternic implicați în elaborarea politicilor legate de educația și formarea profesională, rolul lor este garantat de Codul Muncii.

Programul de profesionalizare există în Franța din 2004, iar obiectivul este de a oferi acces la locuri de muncă în urma dobândirii unei calificări profesionale recunoscute de stat/sau de sectorul profesional. În cadrul acestui program, alternează perioadele de studii într-o instituție de învățământ tehnologic cu perioadele de studiu la furnizori de formare și cu perioadele de lucru la angajator.

Atât ucenicia cât și programul de profesionalizare asigură dobândirea unei calificări profesionale înscrisă în Registrul Național al Calificărilor, prin intermediul unor contracte succesive sau prin realizarea unor punți cu cursuri de învățământ superior.

Mai multe detalii vezi cap. 4.2. Guvernanța sistemelor de ucenicie

Finlanda

În Finlanda, calificările profesionale secundare superioare pot fi atinse într-un cadru instituțional, prin ucenicie, în cazul în care 4/5 din programul de formare se realizează la o companie, la locul de muncă. Prin evaluarea programului de formare, se obțin calificări bazate pe competențele dobândite în timpul formării la locul de muncă. Un program de ucenicie poate fi continuat pentru a obține o altă calificare profesională sau respectiv pentru a perfecționa/ specializa calificarea obținută inițial.

Programele de ucenicie sunt stabilite la nivel național; în prezent se derulează un număr de aproximativ 374 programe. Pe durata uceniei se încheie un contract de muncă între angajator și ucenic, pe durată determinată, dar ucenicul trebuie să aibă cel puțin vârsta de 15 ani. Contractul prevede studii profesionale la locul de muncă (aprox.70-80%) și un program de studiu individual într-o instituție de învățământ profesional, conform normativelor naționale.

Durata unui program de ucenicie poate fi de 1-3 ani, dar educația anterioară sau experiența de lucru pot contribui la scurtarea perioadei de educație.

Malta

Ucenicia în Malta este considerată a fi o modalitate eficientă de a pregăti tineri pentru tranziția de la școală la piața muncii. Ucenicia în Malta există, ca parte a educației și formării și este oferită pentru diverse sectoare profesionale de către Colegii de Arte, Știință și Tehnologie (MCAST) și Institutul de Studii în Turism (STI), care sunt principalii furnizori de învățământ profesional de stat. Sistemele de formare prin ucenicie, sunt reglementate de Centrul de Ocupare și Formare (ETC).

Definiția formală a ucenicului în Malta este: *"o persoană cu vârsta de cincisprezece ani, care este legată printr-un acord scris de un angajator pentru o perioadă determinată, cu scopul de a dobândi cunoștințe teoretice și practice, persoană pe care angajatorul este obligat a o instrui"*.

Ucenicia este formată din pregătire la locul de muncă și la școală pentru o anumită perioadă de timp. Programele încep la școală, unde ucenicul dobândește cunoștințele necesare care stau la baza ocupației alese. Urmează apoi formarea practică, efectiv derulată la unitatea unui angajator pentru achiziționarea de abilități practice.

Există două tipuri principale de ucenicie oferite în Malta:

- ucenicie Schema tehnică (TAS);
- sistemul de formare a competențelor specifice (specializate) (ESTS).

În Ucenicia Schema Tehnică (TAS), ucenicul obține competențe profesionale la nivel de tehnician (nivel 4 CNC). Ucenicul va avea astfel, la încheierea formării, competențe de a supraveghea activitatea de rutină a altor persoane, preluând o anumită responsabilitate pentru evaluarea și îmbunătățirea activității. La finalizarea uceniei TAS este acordat certificatul de ucenic la nivel de Tehnician.

În timpul uceniei, ucenicii primesc o remunerație, plătită de angajator și sprijinită de guvern. Aceasta variază în funcție de numărul anilor de studiu.

În cazul uceniei de tip ESTS, ea conduce la obținerea unei meserii sau calificări de artizan (nivelul 3 CNC). La încheierea formării, ucenicul va putea să-și asume responsabilitatea pentru finalizarea sarcinilor complexe, precum și de a interacționa cu

colegii și a avea inițiative proprii pentru anumite sarcini de lucru. La finalizarea uceniciei ESTS este acordat certificatul de ucenic la nivel de Meseriaș.

Pentru nivelul 3 de calificare, există 11 tipuri de ucenicie oferite care reflectă meșteșuguri și meserii, cum ar fi: zidărie de piatră, tâmplărie și producție de mobilier, instalații sanitare, ucenicie în sectorul turismului. Stagiile au o durată în medie de 2 ani part-time, cu excepția Diplomei SSM la care primul an de studiu este full-time în școală, urmat de 2 ani de part-time ucenicie.

Pentru nivelul 4 de calificare, există 21 stagii de ucenicie care oferă o calificare de nivel superior în aceleași sectoare ca și cele de ucenicie oferite la nivel 3.

Există și alte programe de ucenicie disponibile, cum ar fi: inginerie, servicii comunitare, științe aplicate.

Ucenicia pentru acest nivel poate avea durate diferite: 2 ani part-time, 3 ani part-time sau 1 an de studiu full-time, urmat de doi ani part-time ucenicie.

4.2. Guvernanța sistemelor de ucenicie. Cadrul instituțional, principalii actori implicați (key stakeholders), roluri și responsabilități, acorduri / mecanisme de coordonare

Germania

Modelul **german** al sistemului dual de educație și formare profesională se bazează pe un consens larg în societate, ca întreg. El se bucură de un mare prestigiu și constituie o cale de formare la care acced mai mult de 50% dintre tinerii din fiecare grupă de vârstă. Sistemul dual de educație și formare profesională este o bază esențială a inovării, a succesului financiar și creșterii economice în Germania.

Sistemul dual de educație și formare profesională în Germania se caracterizează, în special, printr-o abodare corporativă și împărțirea responsabilității pentru politicile educaționale între guvernul federal, landuri și partenerii sociali.

Includerea unei mari varietăți de parteneri în procesul de formare profesională necesită un cadru legal și o definiție clară a responsabilităților, rolurilor și sarcinilor tuturor celor implicați. Prezentare tabelară de mai jos ilustrează baza legală și distribuția responsabilităților:

	Legea formării profesionale (<i>Berufsbildungsgesetz - BBiG</i>) / Codul meșteșugurilor și meseriilor (<i>Handwerksordnung - HwO</i>)	Legislația landurilor / legislația școlară
Locațiile de formare și învățare	Companie	Școală
Autoritatea de reglementare:	Guvernul federal	Landul
Temeiul juridic:	Contractul de formare cu întreprinderea	Obligația de a urma cursurile școlii profesionale
Conținut stipulat prin:	Regulamentul de formare	Curriculum cadru

Monitorizat de:	Organismele competente	Inspekția școlară
Finanțat de:	Întreprinderea furnizoare de formare	Land

Sursa: Kerkel "Probleme und Perspektiven der Berufsbildung in Deutschland"; curs susținut la Universitatea din Bremen, 2008

Baza legală pentru formarea în cadrul întreprinderii în sistemul dual este dată de Legea educației și formării profesionale (*Berufsbildungsgesetz - BBiG*), iar pentru ocupațiile meșteșugărești de Codul meșteșugurilor și meseriilor (*Handwerksordnung - HwO*), precum și, în ambele cazuri, de regulamentele de formare în ocupațiile/calificările respective. Ambele legi reglementează, printre altele:

- drepturile și obligațiile întreprinderilor furnizoare de formare și ale cursanților;
- contractul de formare profesională care constituie baza legală pentru relațiile individuale de formare;
- sistemul ocupațiilor/calificărilor recunoscute, precum și sarcinile organismelor competente – care, de regulă, sunt camerele de comerț și industrie, camerele de meserii, camerele agricole, camerele pentru profesii liberale etc.

Ministerul Federal al Educației și Cercetării (*BMBF*) poartă responsabilitatea globală pentru educația și formarea profesională. El este responsabil pentru aspectele transversale și fundamentale referitoare la educația și formarea profesională. Aceste responsabilități includ:

- legea educației și formării profesionale (*BBiG*);
- elaborarea raportului anual privind educația și formarea profesională;
- supervizarea și finanțarea Institutului Federal pentru Educație și Formare Profesională (*Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB*);
- realizarea de programe de îmbunătățire a formării profesionale.

Reglementările specifice pentru componenta de formare în întreprinderi sunt emise de ministerul responsabil (de regulă, Ministerul Federal pentru Economie și Tehnologie) care, în acest scop, acționează în mod concertat cu Ministerul Federal al Educației și Cercetării (*BMBF*).

Ministerul de resort emite Regulamentul de formare profesională în întreprinderi (comun pentru toată țara).

Ministerul educației este responsabil pentru Legea educației și formării profesionale, planul cadru pentru pregătirea în școală, regulamentul notelor în școală, desemnează școlile care elaborează subiecte pentru examen (partea teoretică).

Baza legală pentru a doua locație de învățare, școala profesională, este dată de Legea învățământului.

Cea mai importantă prevedere care decurge de aici este obligația de a frecventa școala profesională, în paralel cu formarea în întreprindere: minorii care au încheiat un contract de formare profesională care începe înainte de sfârșitul anului școlar în care minorul împlinește 18 ani sunt supuși obligația de a frecventa școala profesională până la sfârșitul formării profesionale. De asemenea **există obligativitatea de a frecventa școala pentru orice minor, chiar și în condițiile în care nu a găsit un loc de practică.**

Această reglementare este justificată prin coordonarea conținutului formării în cadrul companiei cu programa de pregătire prin școala profesională și, prin urmare, formarea în ansamblu ar fi incompletă dacă frecventarea școlii profesionale ar fi eliminată. Mai mult, Legea formării profesionale prevede că partea referitoare la pregătirea profesională din programa școlii profesionale, de asemenea, face parte din examenul final.

Statele federale (landurile) poartă responsabilitatea pentru școlile profesionale din sistemul dual, precum și pentru școlile profesionale full-time. Acestea sunt responsabile pentru elaborarea curriculei, formarea cadrelor didactice și exercitarea supravegherii funcționale și administrative asupra personalului didactic. Dată fiind suveranitatea culturală a statelor federale, există unele diferențe între landuri privind organizarea și conținutul componentei de pregătire în școala profesională din sistemul dual.

La nivel federal, ministerele educației cooperează în cadrul unei Conferințe Permanente, pentru a asigura un anumit grad de uniformitate și comparabilitate între landuri.

Ministerul economiei emite **Ordinul privind educația și formarea profesională** care reglementează planul de învățământ cu precizări pentru fiecare meserie referitoare la denumire, durata și programul de formare, condițiile de examen etc. Ministerul de resort emite **Regulamentul de formare profesională în întreprinderi** (comun pentru toată țara).

Ministerul educației este responsabil pentru Legea educației, Legea învățământului profesional, planul cadru pentru pregătirea în școală, regulamentul notelor în școală, desemnează școlile care elaborează subiecte pentru examen (partea teoretică).

Organizarea sistemului dual de educație și formare profesională necesită o diviziune complexă, dar clară, a responsabilităților. Angajatorii și sindicatele joacă un rol central în inițiativele de schimbare, deoarece structura cursurilor de formare profesională trebuie să îndeplinească cerințele industriei.

Partenerii sociali (patronate și sindicate) joacă un rol important în structurarea și actualizarea formării profesionale, precum și în dezvoltarea standardelor de pregătire. Ei propun actualizarea ocupațiilor/calificărilor pentru a răspunde la cerințele în continuă schimbare ale locului de muncă. Partenerii sociali folosesc negocierea contractelor colective de muncă pentru stabilirea remunerației pentru ucenicii din sistemul dual. La nivelul landurilor, formulează recomandări privind coordonarea dintre școală și locul de muncă și sunt membri ai Comitetului de Stat pentru educație și formare profesională.

Ca organisme autonome ale mediului economic, camerelor de comerț și, după caz, camerelor de meserii, camerelor agricole, camerelor pentru profesii libere etc., le-au fost atribuite sarcini publice în sistemul dual de educație și formare profesională, în calitate de organisme competente, **principalele roluri** ale acestora fiind:

- realizează legătura între mediul economic și școli pentru centralizarea solicitărilor agenților economici și constituirea formațiunilor de studiu pentru planul de studii;
- acreditează firmele care oferă formare în sistem dual (certificat IHK), verificând conformitatea cu condițiile tehnice (dotare, organizare etc.) și condițiile referitoare la formatori / tutori (pregătire de specialitate, experiență profesională, pregătire pedagogică certificată);
- evaluează competențele formatorilor din întreprinderi, oferă sprijin și formare pentru formatori și evaluatori;

- consiliază firmele și stagiarul din sistemul dual;
- verifică și înregistrează contractele de formare profesională încheiate de firme cu elevii (Registrul relațiilor de formare profesională);
- monitorizează derularea contractelor de formare profesională încheiate de firme cu elevii;
- mediază situațiile de conflict între partenerii contractului - este prima „instanță” și obligatorie în rezolvarea acestor conflicte;
- organizează și monitorizează examenele intermediare și finale;
- emit certificatul de formare profesională.

De menționat că toate firmele din Germania trebuie să fie membre ale unei camere, ceea ce asigură camerelor forța de reprezentare și resursele organizatorice și financiare necesare îndeplinirii atribuțiilor care le revin în sistemul dual.

Întreprinderile implicate în sistemul dual au un mandat educațional, împreună cu școlile profesionale. Ele sunt obligate să respecte standardele stabilite în regulamentele de formare. Printre altele, regulamentele de formare definesc denumirea ocupației/calificării în care se face formarea, durata formării, deprinderile și cunoștințele vizate. Fiecare companie de training este obligată să efectueze instruirea pe această bază conform unui plan de formare, calendar structurat și programă de pregătire. Reglementările de formare sunt dezvoltate la Institutul Federal pentru Educație și Formare Profesională, împreună cu partenerii sociali.

Companiile care oferă formare în cadrul sistemului de învățământ dual trebuie **certificate de Camera de Comerț**. Pentru aceasta, fiecare companie care dorește să ofere formare trebuie să îndeplinească anumite cerințe. De exemplu, în ceea ce privește dotarea și facilitățile oferite pentru formare, programul de producție sau gama de servicii realizate în cadrul firmei, compania trebuie să îndeplinească condițiile necesare pentru a forma deprinderile și cunoștințele necesare. În plus, formatorii trebuie să îndeplinească anumite cerințe în ceea ce privește abilitățile personale, ocupația și calificările profesionale.

Compania de instruire încheie cu cursanții un contract de formare profesională în formă scrisă, la începutul formării. Conform legii învățământului profesional (*BbiG, §11*) din Germania, contractele de formare profesională în sistemul dual german trebuie să conțină cel puțin următoarele aspecte:

- numele și adresa părților semnatare;
- obiectivele formării, planificarea temporară, activitățile și programa de formare;
- începutul și durata formării (minimum 1 an, maximum 3 ani);
- locația formării;
- măsuri de formare derulate în afara sediului firmei;
- plata și mărimea remunerației;
- durata activităților zilnice de formare (în conformitate cu reglementările legale privind programul de muncă [*Arbeitszeitgesetz*]);
- durata perioadei de probă;

- durata concediului;
- condițiile în care contractul de formare profesională poate fi reziliat;
- o instrucțiune cu trimiteri generale privind contractele colective (acordurile tarifare), condițiile și raporturile de serviciu aplicabile relațiilor de formare profesională;
- drepturile și responsabilitățile părților;
- măsuri disciplinare.

Perioada de probă poate fi de minimum o lună și maximum patru luni (*BbiG*, § 20). În timpul perioadei de probă, relația de formare profesională poate fi reziliată oricând, fără necesitatea respectării unui termen de preaviz (*BbiG*, § 22). După perioada de probă contractul se poate rezilia (*BbiG*, § 22), în scris, numai cu acordul ambelor părți, sau:

- din partea firmei, numai dintr-un motiv întemeiat, fără respectarea unui termen de preaviz;
- din partea cursantului, cu un preaviz de patru săptămâni, dacă renunță la formarea profesională sau dorește să se formeze pentru o altă activitate profesională.

Eventualele litigii se rezolvă în instanță sau prin proceduri extrajudiciare de mediere. Dacă relația de formare profesională încetează anticipat, după perioada de probă, se pot solicita despăgubiri din partea cursanților și a formatorilor, dacă motivul încetării îi este imputabil celeilalte părți (*BbiG*, § 23).

BbiG precizează, de asemenea, drepturile și obligațiile părților, după cum urmează:

27

Obligațiile firmei care oferă formare în sistem dual (*BbiG*, §14, 15, 16):

Firma trebuie:

- să asigure dobândirea de către cursanți a abilităților și cunoștințelor necesare pentru atingerea obiectivelor formării;
- să furnizeze gratuit cursanților materialele, instrumentele și consumabilele necesare pentru formare și susținerea examenelor intermediare și finale (chiar dacă acestea au loc după încetarea relației de formare profesională);
- să îndemne cursantul să frecventeze școala profesională, să asigure documentele necesare formării profesionale și evidența la zi a rezultatelor obținute de acesta;
- să se îngrijească de dezvoltarea personalității cursanților, precum și de protecția față de orice risc a integrității lor morale și fizice;
- să încredințeze cursanților doar sarcini care servesc scopului formării profesionale și care sunt adecvate forței lor fizice;
- să scutească cursanții în intervalul de timp necesar frecventării cursurilor școlii profesionale și participării la examene;
- să asigure cursanților o remunerație corespunzătoare;
- să asigure respectarea de către cursanți a pauzelor și orelor de lucru legale;
- să elibereze cursanților un certificat la încetarea relației de formare profesională.

Obligațiile cursanților (BBiG, §13):

El este obligat să:

- însușească competențele și cunoștințele necesare pentru a atinge obiectivele formării;
- utilizeze și să întrețină cu grijă sculele, mașinile și alte dispozitive puse la dispoziție pentru formarea profesională;
- frecventeze cu regularitate cursurile școlii profesionale și să participe la măsurile planificate pentru formarea în alte locații de pregătire;
- observe și să respecte regulile firmei;
- urmeze indicațiile formatorilor;
- se supună examinărilor medicale prevăzute în legislația privind protecția tinerilor angajați;
- păstreze evidența rezultatelor școlare;
- ia parte la formare și la examinarea și evaluarea rezultatelor;
- respecte prevederile cu privire la confidențialitatea secretelor de fabricație și comerciale;
- observe și să respecte clauzele de neconcurență.

Conform *BBiG, §17 alin.(2)*, valorile de referință pentru stabilirea remunerației cursanților din sistemul dual sunt reglementate prin Codul Social. Aceste remunerații sunt diferențiate prin acordurile colective (acorduri tarifare) încheiate între angajați și angajatori. la nivel de ramuri economice.

28

Pentru tinerii sub 18 ani, formarea profesională în sistemul dual trebuie să respecte legea privind protecția ocupării tinerilor.

Un tânăr poate fi angajat 8 ore/zi de la 16 ani.

În ceea ce privește dreptul la concediu, tinerii care, la începutul anului calendaristic, nu au împlinit:

- 16 ani, au dreptul la un concediu anual de minim 30 de zile lucrătoare;
- 17 ani, au dreptul la un concediu anual de minim 27 de zile lucrătoare;
- 18 ani, au dreptul la un concediu anual de minim 25 de zile lucrătoare.

Măsuri de formare în afara întreprinderii

Contractele de formare profesională sunt reglementate în baza prevederilor Legii educației și formării profesionale ("Berufsbildungsgesetz" – BBiG). Conf. BBiG, §10, alin.(2), atâta timp cât din natura și scopul său, precum și din BBiG nu rezultă alte prevederi specifice, contractului de formare profesională i se aplică prevederile și principiile legislației muncii, aplicabile unui contract de muncă. În cadrul firmei, interesele elevilor sunt reprezentate de sindicatul angajaților.

Pentru a facilita implicarea și a întreprinderilor mici și mijlocii, care adesea nu pot acoperi în întregime conținuturile și toate aspectele stipulate în regulamentul de formare, întreprinderile respective pot apela la variante cum ar fi arașa-numitele **centre de**

formare profesională inter – companii (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten – ÜBS*) sau **rețele/asociații de formare profesională** (*Ausbildungsverbünde*).

Pe lângă formare furnizată pentru stagiarilor din sistemul dual, **centre de formare profesională inter – companii** (*überbetriebliche Berufsbildungsstätten – ÜBS*) oferă, de asemenea, angajaților deja calificați, posibilitatea de a obține calificări/competențe suplimentare. Centrele de formare *ÜBS* pot fi organizate în instituții din sistemul de educație care, astfel, oferă perioade de pregătire pentru completarea formării realizate în întreprinderi. Centrele de formare inter-companii sunt în mare măsură finanțate de angajatori, adesea sponsorizate de organisme sectoriale autonome iar Ministerul Federal al Educației și Cercetării sprijină sponsorii cu subvenții pentru investiții⁴.

De asemenea, întreprinderile pot forma **rețele/asociații de formare** (*Ausbildungsverbünde*), pentru care există patru modele tradiționale⁵:

- **Modelul "Întreprindere coordonatoare cu firme partenere" (Leitbetrieb mit Partnerbetrieben):** întreprinderea coordonatoare poartă responsabilitatea generală pentru formare, dar o parte din formare se desfășoară în diverse întreprinderi partenere;
- **Modelul "Formare la comandă" (Auftragsausbildung):** unele perioade de formare pot avea loc în afara întreprinderii de bază, de exemplu într-o altă întreprindere, mai mare, care dispune de un atelier de instruire coerspunzător, pe baza de comandă și contra-cost;
- **Modelul "Consortiu de formare" (Ausbildungskonsortium):** mai multe IMM-uri colaborează pe baza unui acord pentru acceptarea reciprocă de stagiaari pentru anumite perioade de formare (principiul rotației), pentru a acoperi mai bine împreună conținuturile și condițiile reglementate pentru formarea profesională în ocupațiile/calificările vizate;
- **Modelul "Asociația de formare" (Ausbildungsverein):** întreprinderi individuale stabilesc o organizație în scopul formării, care preia sarcinile organizatorice (cum ar fi contracte etc.), în timp ce întreprinderile de bază oferă formarea propriu-zisă. Organele de conducere ale asociației sunt adunarea generală și un comitet onorific. Un statut reglementează drepturile și obligațiile membrilor.

Școlile profesionale oferă conținuturi legate de ocupație și educație generală. În acest fel, școlile profesionale completează formarea realizată în întreprinderi și dezvoltă educația generală. Conținuturile ocupaționale sunt în conformitate cu curricula-cadru aprobată de Conferința miniștrilor educației, aliniată cu regulamentele de formare în concordanță cu procedura agreată între autoritățile federale și ale landurilor. Curricula – cadru formează baza pentru curricula specifică adoptată la nivelul landurilor.

Un rol important în fundamentarea politicilor de educație și formare profesională îl are **Institutul Federal de Educație și Formare Profesională (Bundesinstitut für**

⁴ Conf, articolului "Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Germania" realizat în 2014 de Institutul Federal pentru Educație și Formare Profesională (BiBB) în cadrul ReferNet, publicat de CEDEFOP, BiBB are responsabilitatea statutară pentru implementarea acestor sponsorizări.

⁵ Conf. Hensen / Hippach-Schneider 2013, "Apprenticeship-type schemes and structured work-based learning programmes – Germania", BiBB, ReferNet - CEDEFOP,

Berufsbildung - BIBB), care are sarcina de a contribui la cercetarea științifică din educație și formare profesională. Cercetarea se realizează pe baza unui program anual de cercetare aprobat de Ministerul federal al educației.

Institutul Federal de Educație și Formare Profesională are următoarele atribuții (conf. BBiG, § 90, alin.(3):

- o colaborează pentru pregătirea regulamentelor de formare profesională și altor regulamente legale;
- o colaborează pentru pregătirea raportului cu privire la educație și formare profesională;
- o colaborează pentru realizarea statisticii de educație și formare profesională;
- o promovează modele de teste, inclusiv cercetările științifice însoțitoare;
- o colaborează cu privire la cooperarea internațională din formarea profesională;
- o preia alte sarcini administrative ale Federației, cu privire la educație și formarea profesională.

Cooperarea dintre școală profesională și de companie

Cursanții sunt, de regulă, 3 ½ zile pe săptămână în companie și 1½ zile la școală. Personalul didactic din școlile profesionale și formatorii din companii se coordonează pentru conținutul formării și schimbă în mod regulat informații privind progresul de învățare și comportamentul cursanților.

Examenele în sistemul dual

Examenele privind formarea profesională au o importanță deosebită pentru piața muncii. Pentru firme sunt utile pentru a stabili dacă solicitantul are calificarea necesară pentru postul vacant. Solicitantul le pot folosi pentru a dovedi că a dobândit competențele necesare și este potrivit pentru postul respectiv

Sunt două examinări: prima, de regulă, după prima jumătate a perioadei de formare și cea de doua la sfârșitul formării. **Camerele sunt responsabile pentru examenele finale.** Cu toate acestea, camerele cooperează îndeaproape cu școlile profesionale în acest scop. În landul Baden-Württemberg examenele finale sunt organizate în comun de către camere și școlile profesionale. Nu numai în procesul de examinare, dar și în dezvoltarea probelor de examen, atât reprezentanții personalului didactic, cât și cei ai angajatorilor și angajaților sunt în mod egal implicați.

Finanțarea

Responsabilitatea pentru finanțarea școlilor profesionale revine statelor federale, în special în ceea ce privește salariile profesorilor. Circumscripțiile administrative / comunitățile locale suportă costurile pentru echiparea școlilor și materialele de învățare. Costurile pentru formarea în întreprindere sunt suportate de companii.

Austria

În cazul **Austriei**, din structura de guvernare a uceniciei fac parte un număr mare de instituții. Noile reglementări apărute în guvernarea sistemelor de ucenicie au avut efect numai în ceea ce privește subvenționarea companiilor de training și unele aspecte de asigurare a calității, dar acestea nu au schimbat sistemul de guvernare de bază.

Formarea prin ucenicie este susținută și finanțată în moduri diferite (*mai multe detalii vezi la cap 4.6. Mecanisme de finanțare a uceniciei*).

Ucenicia în Austria este reglementată prin: legea formării profesionale, regulamentul de formare pentru fiecare ocupație realizată prin ucenicie, legea de organizare a școlilor, legea învățământului, programele-cadru pentru fiecare ocupație realizată prin ucenicie.

La **nivelul federal**, sunt implicate Ministerul Economiei și Ministerul Educației, în special. Componenta de formare în companii este de competența Ministerului Economiei, iar Ministerul Educației răspunde de componenta de pregătire în școală.

Ministerul Economiei emite un regulament de formare (*Training regulation*) pentru fiecare ocupație care stipulează profilul ocupațional care detaliază pe fiecare an de pregătire minimul de competențe de bază, cunoștințe și competențe specializate care trebuie formate pe parcursul formării în cadrul firmei, precum și (în ocupațiile nou reglementate), o descriere a activităților și cerințelor legate de formarea în ocupația respectivă.

Ministerul Educației aprobă curricula-cadru pentru componenta de pregătire în școală.

Un rol important este atribuit Camerei Economice care acționează ca organism intermediar, cu competențe delegate de Ministerul Economiei.

La **nivelul provinciilor**, în camerele economice regionale sunt stabilite birouri de ucenicie, care, în numele Ministerului Economiei, activează în domeniile de competență delegate acestora: acreditarea firmelor care oferă formare în sistemul dual, verificarea și înregistrarea contractelor de ucenicie, organizarea examenelor și acordarea certificatelor de absolvire, sprijinirea firmelor în recrutarea ucenicilor etc.

La **nivelul local**, actorii majori ai structurii de guvernare a uceniciei sunt companiile de formare și școlile profesionale part-time.

Implicarea partenerii sociali în guvernarea sistemului de ucenicie este asigurată în cadrul structurilor consultative organizate la nivel național și regional: Consiliul federal pentru ucenicie, Consiliul regional pentru ucenicie, Consiliul regional pentru educație. **Contractul de ucenicie** în Austria stipulează condițiile formării în cadrul unui contract de muncă și se supun reglementărilor în vigoare privind legislația muncii și protecția tinerilor angajați. Astfel, ucenicii beneficiază în întregime de asigurările sociale oferite angajaților (asigurări de sănătate, de accidente, pentru pensie și șomaj).

Companiile care formează ucenici sunt obligate să furnizeze formarea competențelor prevăzute în profilul ocupațional pentru a se asigura un minimum de pregătire uniform standardizată. Firmele, în special IMM, care nu sunt în stare să furnizeze singure o formare care să acopere în întregime profilul ocupațional pot apela la **posibilitatea unei formări complementare în cadrul unei asocieri de firme/rețele de formare** (prin care se asigură formarea complementară într-o altă firmă sau într-un centru de formare)

Tinerii sub 18 ani care nu reușesc să-și găsească un loc de ucenicie într-o firmă, beneficiază de **posibilitatea formării prin ŪBA** (*Überbetriebliche Ausbildung - Supra-company apprenticeship*) – program finanțat de serviciile de ocupare în cadrul garanțiilor pentru tineret și care constă în pregătire în cadrul unor centre de formare, ateliere școlare sau firme, timp în care sunt asistați de serviciile de ocupare în vederea plasării în muncă și încheierii unui contract de ucenicie.

Danemarca

Sistemul VET **danez** este parte a sistemului general de educație și are drept scop dezvoltarea abilităților generale, personale și profesionale ale tinerilor. Sistemul se bazează pe trei principii:

- principiul **formării duale**, adică perioadele de formare în școală alternează cu perioade de pregătire în cadrul unei întreprinderi. Acest principiu asigură faptul că ucenicul va dobândi cunoștințe și abilități teoretice, practice, generale și personale care sunt solicitate pe piața muncii;
- **principiul implicării partenerilor sociali**, prin care partenerii sociali participă direct în procesul decizional în sistemul de educație, atât la nivel global, cât și în funcționarea de zi cu zi a sistemului de învățământ și formare profesională;
- **principiul învățării pe tot parcursul vieții**, sistemul fiind extrem de flexibil, oferind elevilor posibilitatea formării într-o calificare la un moment dat și revenirea, în timp, la sistemul de învățământ și formare profesională, la un moment ulterior, pentru a se forma într-o altă calificare, în scopul de a accesa un alt nivel de educație. Mai mult decât atât, formarea profesională inițială și continuă sunt integrate, în scopul de a asigura coerența între diferite calificări și niveluri de competență.

Parlamentul danez (Folketing) decide cadrul general pentru sistemul de educație și formare profesională. Acest lucru este valabil și pentru management, structura și obiectivele programelor și, de asemenea, cadrul general de sarcini și dezvoltarea instituțiilor.

În sistemul formării profesionale, partenerii sociali joacă un rol instituțional la toate nivelurile.

Ministrul Educației desemnează un Consiliu de Formare Profesională, care este format dintr-un număr de membri desemnați de către partenerii sociali. Există, în plus, reprezentanții de control, profesori și studenți. Există posibilitatea, de asemenea, de a numi experți speciali. Sarcina Consiliului este, la nivel general, de a oferi consiliere cu privire la problemele educaționale privind sistemul de educație și formare profesională, de exemplu pe structură, acreditare, conținut și evaluare. În plus, Ministerul Educației poate numi comitete de dezvoltare, astfel încât noi domenii de locuri de muncă pot fi rapid investigate și, dacă este cazul, să fie acoperite de programe de educație și formare profesională.

În Danemarca, angajatorii și angajații au creat o serie de comitete comerciale (aproximativ 50). Acestea stabilesc, în detaliu, conținutul programelor de educație și formare, durata și structura programelor, obiectivele acestora și evaluarea, precum și repartizarea orelor între instruire practică și predarea în școală. Comitetele sunt obligate să urmărească evoluția de pe piața muncii și, pe această bază, să inițieze noi programe și să propună ajustările referitoare la educație și formare sau închiderea programelor în cazul în care acestea nu mai sunt necesare. De asemenea, comitetele comerciale, care evaluează și aprobă formarea în întreprinderi, (autorizate ca instituții de formare) reprezintă locul unde sunt rezolvate conflictele între întreprinderea furnizoare de instruire practică și ucenic.

Furnizorii de EFP - colegiile în Danemarca - sunt instituții autonome, conduse de un comitet de conducere, cu reprezentanți ai cadrelor didactice, studenților, personalului

administrativ și partenerilor sociali. Colegiile își asumă responsabilitatea pentru predare și examinare. Acestea lucrează îndeaproape cu comitetele comerciale pentru determinarea conținutului cursului și dezvoltarea pe termen lung a VET în Danemarca.

Cooperarea dintre colegii și companiile profesionale este sprijinită de un grup de profesioniști ai colegiilor (consultanți care lucrează la solicitare, în întreprinderi).

În septembrie 2013, guvernul danez și Ministerul Educației au decis să se stabilească 50 de noi centre de instruire practică, în legătură cu colegii profesionale pentru a se asigura că elevii fără un contract de formare vor fi formați minimum la același nivel de pregătire, ca și cum ar fi făcut partea practică într-o companie.

Elevul, cu ajutorul primit din partea centrului de formare, va avea mai multe contracte pe termen scurt, în diferite companii, astfel încât perioada de pregătire practică să fie acoperită în totalitate. În același timp, sunt introduse noi modele de combinare a stagiilor de formare și în noile centre de formare și se fac eforturi pentru utilizarea de stagii în străinătate, în conformitate cu așa-numita UIP - ordning (Practica în străinătate).

Colegiul este obligat să contribuie activ pentru a găsi destinații de plasare pentru pregătirea practică în companii a elevului și primește, o subvenție specială pentru acest lucru, inclusiv un grant pentru fiecare acord de formare înregistrat.

Olanda

În Olanda, școlile sunt responsabile pentru corelarea și stabilirea numărului de locuri de formare și de elevi la cerințele forței de muncă (în colaborare cu alte școli VET care operează în zonă), folosind datele tuturor surselor avute la dispoziție.

Furnizorii de date sunt:

- Centrele sectoriale de expertiză, care elaborează prognoza cererilor de muncă dintr-un sector/ subsector de activitate;
- Centrul de cercetare pentru educație și piața muncii, care este specializat în previziune și are competențe de anticipare pe piața forței de muncă, lucrând astfel în beneficiul școlilor și al absolvenților din învățământul secundar inferior VET.

Centrele de expertiză cooperează pentru a stimula utilizarea acestor date de către școli, pentru a informa potențialii elevi despre oportunitățile de pe piața forței de muncă pentru cursurile VET respective și pentru a sprijini eforturile de alocare a locurilor de formare în funcție oportunitățile de pe piața forței de muncă.

Cei mai importanți actori naționali în guvernarea VET (pe ambele rute) sunt Ministerul Educației, Asociația de colegii VET din Țările de Jos (MBO Raad) și Fundația pentru cooperare în educație, formare și piața muncii (SBB).

Asociația de colegii VET din Țările de Jos reprezintă toate colegiile finanțate de stat pentru învățământul profesional secundar (școli profesionale), din Țările de Jos. În numele membrilor săi, aceasta promovează interesele colective ale sectorului, sprijină activitățile comune ale colegiilor și acționează ca o organizație patronală. Asociația negociază condițiile de muncă cu sindicatele și semnează contractele colective de muncă, dar are, de asemenea, o funcție de rețea, în facilitarea relațiilor între experți și promovarea inovării în educație; de exemplu, a promovării competențelor formate în educație și învățare.

Fundația pentru cooperare în educație, formare și piața muncii a fost înființată în 2012. Aceasta unește învățământul profesional secundar și partenerii sociali, la nivel național și sectorial, cum ar fi cele 17 Centre de expertiză, (care sunt responsabile pentru definirea de calificări VET din propriul lor sector de activitate) și pune la dispoziția solicitanților, experți din școlile VET și partenerilor sociali o platformă, pentru consiliere. Fundația are responsabilitatea calificărilor prin așa-numitele „fișierele de calificare”, care sunt produse și actualizate periodic. Această structură națională de calificare servește drept cadru pentru dezvoltarea curriculum-ului de către școlile VET.

În **Finlanda**, VET a fost mai mult popularizată în anii 2000 datorită formării prin învățare la locul de muncă. Cu toate acestea, forma tradițională de ucenicie continuă să fie la o cotă marginală din punct de vedere al solicitării educației pentru tineri. Ucenicia este utilizată pe scară largă în recalificare, educație și formare continuă pentru adulți.

Din acest motiv, Ministerul Educației și Culturii a inițiat un program de dezvoltare pentru 2014-2016, al cărui obiectiv este de a spori furnizarea de formare profesională prin ucenicie pentru tineri, precum și de a dezvolta modele care combină educația bazată pe ucenicie cu cea realizată în instituția de învățământ. Programul de dezvoltare face parte din programul garantat pentru tineret, lansat la începutul anului 2013 și care vizează tinerii sub 25 de ani care nu dispun de o calificare după terminarea ciclului de învățământ.

Proiectul dezvoltă și implementează modele pentru punerea în aplicare a educației prin combinarea formării în instituția de învățământ cu cea pe bază de ucenicie. Obiectivul proiectului este de a crea diverse metode de implementare a învățării la locul de muncă și de a îmbunătăți calitatea învățării la locul de muncă, în parteneriat cu furnizorii de educație și angajatori. Proiectul urmărește, de asemenea, creșterea plasării de elevi pentru efectuarea practicii la locul de muncă și consolidarea formării prin instruire la locul de muncă.

34

Ministerul Educației și Culturii acordă un ajutor de stat preliminar pentru introducerea formării prin ucenicie. Obiectivul acestei inițiative este de a dezvolta metode de instruire pentru pregătire și îndrumare în învățământul secundar superior și formare profesională. O astfel de instruire pregătitoare ar putea deveni o perioadă de formare preliminară pentru ucenicie. Perioadele preliminare nu sunt reglementate printr-un contract de muncă, pentru reducerea barierei, atât pentru studenți, cât și pentru angajatori de a intra într-un contract de ucenicie, precum și pentru creșterea numărului de tineri care participă la formarea prin ucenicie.

Modalitățile practice pentru schemele de tip ucenicie și programe structurate de învățare la locul de muncă sunt efectuate la nivel local. Furnizorii de educație, de obicei împreună cu autoritățile municipale, sunt responsabile de organizarea formării prin ucenicie și învățarea la locul de muncă în instituțiile de învățământ administrate de acestea. Furnizorii de educație confirmă (semnează) contractul de ucenicie întocmit de locul de muncă pentru fiecare elev, în timp ce contractele de învățare la locul de muncă sunt, de obicei, elaborate prin instituția de învățământ profesional, împreună cu angajatorul.

Învățarea la locul de muncă, prin îndeplinirea unor sarcini de lucru reale, este un element cheie în achiziționarea, asigurarea și dezvoltarea abilităților profesionale. Totodată sunt dezvoltate relațiile cu lumea muncii, promovarea participării angajatorilor în planificarea și evaluarea învățării, precum și îmbunătățirea calității educației.

În Finlanda, dezvoltarea VET se bazează în mare parte pe parteneriate tripartite. În cadrul Comitetului Național pentru Educație și Formare pentru fiecare sector, reprezentanții angajatorului și angajatului contribuie descrierea cerințelor de calificare și programele naționale de bază, precum și la definirea competențelor necesare în viitor.

Când ponderea învățării la locul de muncă a crescut în VET, la începutul anilor 2000, organizațiile de pe piața muncii ale angajatorilor și angajaților au încurajat în mod activ întreprinderile să ofere tinerilor oportunități personale pentru învățarea la locul de muncă. Au fost făcute eforturi pentru a risipi suspiciunile angajaților, care se temeau că recrutarea elevilor care făceau practica de locul de muncă ar putea afecta oportunitățile și condițiile lor de angajați permanenți.

Franta

Guvernanța sistemului de ucenicie în **Franta** presupune implicarea a numeroși actori:

- administrația centrală, care stabilește cadrul juridic și de educație pentru sistemul de ucenicie și contribuie la finanțarea acestuia;
- autoritățile academice, subordonate Ministerului Educației, care monitorizează atât ucenicia, cât și CFAs (Centrele pentru formarea profesională continuă);
- regiunile, care sunt responsabile pentru politica regională referitoare la ucenicie. Ele contribuie la finanțarea contractelor de ucenicie prin "alocația pentru ucenicie" și a CFAs, prin subvenții. În mod similar, ei autorizează și monitorizează deschiderea CFAs și, ulterior, inspectează activitatea lor;
- partenerii sociali, care promovează sistemul de ucenicie prin intermediul instrumentelor de muncă și de management în activitatea de formare în sectoare profesionale și companii, prin stabilirea priorităților și finanțarea pentru contractele de profesionalizare.

35

Următorii actori ar trebui să fie, de asemenea, menționați, pentru rolul lor în ucenicie:

- OPCAs (approved joint collecting bodies) pentru profesionalizare: ei monitorizează respectarea contractului și suportă costurile contractului de ucenicie și de formare;
- companiile care recrutează și formează ucenici și finanțează formarea lor prin impozitul pentru ucenicie (0,68% din salariul brut anual);
- Camerele Consulare, care contribuie în special la plasarea tinerilor în sistemul de ucenicie, de exemplu prin înființarea de burse alternative, pregătirea contractelor de ucenicie, realizarea de documente statistice privind ucenicia; Camerele Consulare activează, de asemenea, la nivelul CFAs;
- organizațiile de orientare în carieră, în special agențiile de muncă locale, care, de exemplu, oferă ateliere de lucru pentru locuri de efectuare a uceniei.

Rolul partenerilor sociali este deosebit de important pentru sistemul de profesionalizare. Contractul este plătit într-o sumă unică, sumă care este stabilită printr-un acord în cadrul sectoarelor profesionale. De asemenea, aceste acorduri pot modifica durata contractului, durata activităților de instruire, nivelul de salarizare. Acordurile se pot face la nivel național. De exemplu, acordul național interprofesional din 11 iulie 2011 a introdus meditații obligatorii.

În ceea ce privește parteneriatele, există mai multe instrumente care se aplică între diferiții actori, în special contractele de performanță regionale și contractele de performanță și de resurse pentru ucenici (contrat d'objectifs și de moyens pour

l'apprentissage - COMA). Obiectivul principal pentru COMA se referă la numărul de ucenici, cu un obiectiv național de 500.000. Regiunea este responsabilă pentru elaborarea acestuia, sunt apoi semnate contractele cu alți actori implicați în sistemul de ucenicie, inclusiv guvernul central, agențiile economice publice și una sau mai multe organizații reprezentative ale angajatorilor și angajaților.

Există, de asemenea, alte parteneriate, cum ar fi acordurile semnate de către Consiliul Național al agențiilor locale de ocupare cu sectoare profesionale și companii mari. Scopul acestor acorduri este de a dezvolta contractele de practică la locul de muncă și pentru a ajuta agențiile locale să-și extindă sprijinul pentru tineri.

Islanda

Legăturile oficiale între Ministerul Educației, Științei și Culturii și partenerii sociali se realizează prin Consiliile muncii.

Ministerul Educației, Științei și Culturii desemnează, timp de patru ani, consilii ocupaționale pentru categoriile profesionale sau profesiile individuale. Fiecare consiliu ocupațional este alcătuit din cinci până la nouă reprezentanți, dintre care doi la patru sunt desemnați de către federațiile de angajatori, doi până la patru de către federațiile de angajați ai ocupațiilor relevante și un reprezentant desemnat, de comun acord, de către Asociația Școlilor Secundare Superioare Islandeze și Uniunea Islandeză a Profesorilor. Membrii supleanți sunt numiți în același mod.

Consiliile ocupaționale își aleg un președinte și un vicepreședinte din rândul reprezentanților, pentru un mandat de doi ani. Părțile nominalizate vor suporta costul participării reprezentanților acestora în Consiliul ocupațional. Ministerul Educației, Științei și Culturii va suporta costurile de asistență de specialitate în elaborarea de ghiduri de curriculum.

36

Regulamentul nr . 711/2009 se referă la consiliile profesionale și definește rolul lor:

- a. de a propune obiectivele generale de studiu și a defini nevoile de cunoștințe și competențe (care descriu programele de studii pentru ocupațiile respective și fac parte din partea generală a Ghidului Național Curriculum) și de a face propuneri pentru rezultatele învățării;
- b. de a concepe criterii de împărțire a studiului între învățarea realizată în școală și la locul de muncă;
- c. de a face propuneri privind structura și conținutul examinărilor pentru ocupații individuale;
- d. de a ține o evidență a companiilor și locurilor de muncă care îndeplinesc cerințele pentru furnizarea de învățare la locul de muncă;
- e. de a face propuneri pentru descrieri de programe de studiu pentru programele de studii individuale, pe care școlile secundare superioare le pot folosi ca linii directoare;
- f. de a pune la dispoziția Ministerului Educației, Științei și Culturii informații referitoare la descrieri de programe de studiu pentru educație și formare profesională, ori de câte ori școlile aplică pentru autorizare.

Italia

Sistemul de ucenicie italian este reglementat atât la nivel național, cât și regional. Ministrul Muncii și Politicii Sociale are autoritatea de a defini cadrul legislativ național, de a elabora politici strategice, în colaborare cu autoritățile locale și partenerii sociali, precum și de a aloca fonduri publice către regiuni și provincii autonome.

Regiunile sunt îndreptățite la jurisdicție exclusivă asupra formării profesionale și pentru reglementarea sistemului de ucenicie la nivel local, în conformitate cu prevederile legislației naționale.

Partenerii sociali, dincolo de misiunea lor de consiliere la nivel național și local, au un rol esențial în reglarea profesională a formării prin ucenicie. De fapt, ei definesc prin negociere colectivă, conținutul, dispozițiile referitoare la activitate specifică, precum și instrumentele pentru efectuarea formării profesionale. Ele stabilesc, de asemenea, calificările profesionale care urmează a fi realizate, precum și procedurile de certificare; în plus, stabilesc cerințele pe care trebuie să le îndeplinească tutorele, la întreprindere.

Norvegia

Întrucât puterea legislativă revine Parlamentului norvegian (Stortinget), Ministerul Educației și Cercetării deține responsabilitatea globală pentru dezvoltarea politicii naționale, pentru cadrul de reglementare și administrare a educației și formării profesionale la toate nivelurile.

Direcția norvegiană pentru educație și formare (Utdanningsdirektoratet) este responsabilă pentru dezvoltarea curriculei, furnizarea și dezvoltarea VET, supravegherea și controlul calității în învățământul general secundar și primar, secundar inferior și superior, inclusiv VET.

VET la nivel secundar superior, inclusiv ucenicia, este o parte integrantă a sistemului de învățământ și este reglementată de aceleași documente ca învățământul general. Cadrul legal, Legea Educației, care vizează direct VET, cuprinde legile și regulamentele administrative care afectează furnizorii publici și privați de formare profesională. Legea Educației reglementează obiectivele, domeniul de aplicare, organizarea și divizarea responsabilităților, finanțarea și conținutul programelor de educație și formare profesională. Aceasta include planul de învățământ, furnizarea VET, examinarea, competențele profesorilor și formatorilor, dreptul legal la educație și alegerea programelor de către elevi, precum și mediul de învățare.

Norvegia se bucură de un grad ridicat de descentralizare, astfel încât guvernul central a delegat responsabilitatea în domeniul educației la nivel local. Cele 19 autorități locale sunt responsabile de toate aspectele legate de învățământul public superior secundar general și formarea profesională, inclusiv formarea prin ucenicie.

Formarea prin ucenicie are loc la un angajator sau mai mulți angajatori și urmărește curriculumul național. Ucenicului îi este oferit un contract de ucenicie, care este standardizat și semnat de ucenic, managerul întreprinderii, managerul de formare numit și un reprezentant al autorității locale. Autoritățile locale sunt responsabile pentru autorizarea companiilor de training și au dreptul de a revoca autorizarea, dacă formarea nu este realizată în conformitate cu acordul de formare și programele naționale.

Elevul poate găsi un plasament de ucenicie individual sau autoritățile locale ajută la plasarea lui pentru realizarea practicii. Pentru elevii care nu pot să-și găsească un loc de ucenicie, școala este obligată să furnizeze și să organizeze un an pentru formarea în

școală. Aceasta este o alternativă costisitoare pentru autoritățile locale și statisticile arată că elevii care au completat nivelul secundar superior 3 în școală obțin rezultate mai slabe la examen decât ucenicii care au avut un loc de practică.

Norvegia are o tradiție de lungă durată în cooperarea strânsă între autoritățile din educație și formare și partenerii sociali. Prin structura de cooperare tripartită, modificările tehnologiilor pe piața forței de muncă și implicațiile acestora legate de nevoile de formare sunt comunicate de actorii de pe piață organismelor decizionale.

Partenerii sociali oferă suport cu privire la o gamă largă de subiecte pentru VET secundar superior. Conform cadrului legal, partenerii sociali au reprezentanți, de cele mai multe ori ei reprezentând majoritatea, în toate organismele consultative importante, la nivel național și județean pentru VET secundar superior, după cum urmează:

- Consiliul Național pentru Educație și Formare Profesională, care oferă suport cu la nivel general, pe probleme de calitate;
- nouă Consilii de formare profesională, care consiliază, în grupuri specifice, cu privire la structura programelor de instruire, dezvoltare de curriculum și de calitate;
- Consiliul Regional pentru Educație și Formare Profesională pentru fiecare regiune oferă suport cu privire la calitate, orientare în carieră, dezvoltare regională și de previziune în regiunea respectivă, pentru a satisface nevoile locale ale pieței muncii;
- Comisiile de examinare specifice sunt prezente în fiecare regiune și sunt responsabile pentru plasarea și examinarea ucenicului;
- Comisia VET regională și națională de apel soluționează situația candidaților care nu promovează examenul final de ucenic.

38

În Norvegia, toți tinerii care părăsesc școala obligatorie au dreptul legal de a participa la trei ani de învățământ secundar superior. Ei pot alege unul din trei programe de studii generale și nouă programe VET. Majoritatea elevilor care se înscriu în învățământul secundar superior, aleg un program de formare pe traseu profesional. Norvegia are un sistem de ucenicie VET secundar superior bine dezvoltat, care se bucură de un grad ridicat de încredere între părțile interesate. De obicei, sistemul VET secundar superior conduce la un certificat ucenicie. Majoritatea elevilor absolvenți de VET secundar superior sunt în grupa de vârstă 16-21 de ani.

4.3. Mecanisme de informare și promovare a uceniciei către grupurile țintă (elevi/părinți, companii, parteneri sociali)

În **Germania**, pentru a crește atractivitatea formării în system dual VET și pentru a satisface cererea de lucrători calificați, BMBF (Ministerul Federal al Educației și Cercetării) și BMWi (Ministerul Federal pentru Afaceri Economice și Energie) au inițiat campania "Formare Profesională - practic imbatabilă" (Berufliche Bildung - praktisch unschlagbar) (2011-2013), în cadrul programului *Pactul Național pentru formare și calificare* (Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs) (2010-2014).

Obiectivele campaniei au constat, pe de o parte, în creșterea gradului de conștientizare a publicului cu privire la atractivitatea sistemului VET și a existenței diverselor oportunități de educație continuă și formare și, pe de altă parte, creșterea interesului față de dubla educație în rândul tinerilor și adulților.

La nivelul landurilor, există, de asemenea, o varietate de măsuri menite să promoveze acceptarea formării duale. Următoarele exemple prezintă unele dintre măsurile luate de Ministerul Economiei și Finanțelor, în landul Baden-Württemberg.

Training Alliance - alianță pentru sprijinirea formării profesionale și dezvoltării forței de muncă calificate în Baden-Württemberg (alianța de formare)

Partenerii din această alianță sunt statul federal, mediul economic, sindicatele, sediul regional al Agenției Federale a Muncii și asociațiile de stat municipale. Scopul este de a spori atractivitatea sistemului dual de formare profesională în rândul tinerilor și părinților acestora și de a se asigura că tinerii reușesc să facă tranziția directă de la școală la formarea profesională. În discuțiile semestriale la nivel înalt conduse de ministrul Finanțelor și Afacerilor Economice, partenerii analizează situația de pe piața formării profesionale și convin cu privire la adoptarea unor măsuri de consolidare a formării profesionale. Alianța nu mai este funcțională din anul 2014, dar, în prezent, sunt în curs de elaborare obiectivele pentru o noua alianță începând din 2015.

Campania de formare profesională "gut-ausgebildet.de" ("bine-instruit.de")

Scopul campaniei este de a trezi entuziasmul în rândul tinerilor și părinților acestora pentru formarea profesională duală. Pe site-urile "www.gut-ausgebildet.de" și www.youtube.com/berufezappen, sunt peste 50 de filme, în care stagiați din sistemul dual prezintă ocupațiile/calificările în care se formează.

O pagină de Facebook (www.facebook.com/gutausgebildet) oferă tinerilor șansa de a pune întrebări cu privire la formarea profesională într-un dialog.

Inițiativa Ambasadorul formării profesionale

Stagiații acționează ca **ambasadori**, vizitând școli, prezentând ocupațiile lor și promovând formarea profesională. În prezent, există 3.200 de ambasadori de formare pentru aproximativ 170 de ocupații/calificări. De la demararea inițiativei, în anul 2011 și până în prezent, acești ambasadori au ajuns la peste 110.000 elevi. Un număr de 25 coordonatori regionali recrutează ambasadorii, îi instruiesc și le coordonează operațiunile. Centrul de coordonare este situat în birourile Asociației Baden-Württemberg a Camerelor de Comerț și Industrie.

Inițiativa a fost extinsă recent până la sfârșitul anului 2017, cu un nou accent: **"Ambasadori seniori ai formării profesionale"**. Angajații din sectorul privat, care și-au început cariera prin formarea profesională duală, prezintă, de exemplu la reuniunile părinți-profesori din școlile generale, oportunitățile oferite de formarea profesională.

Service point "Go.for.europe"

Punctul de serviciu "Go.for.europe" este sponsorizat de Ministerul de Finanțe și Economie. Sarcina sa este de a plasa stagiați din Baden-Württemberg în stagii de formare la companii din alte țări europene. De asemenea, tinerii din alte țări europene pot aplica pentru internship în Baden-Württemberg.

Companiile de formare din **Austria** au ca obiect specific de activitate și realizarea de materiale didactice de instruire. Acestea sunt completate de un număr mare de produse imprimate sau produse on-line, care sunt comandate de Camera Economică Federală din Austria și / sau Ministerul Economiei. Acestea includ, printre altele, **baze de date on-line pentru locuri de formare pentru perioada de ucenicie**; orientări de recrutare; proceduri de selecție și teste de selecție pentru solicitanți; site-uri web, cum ar fi

www.ausbilder.at. Acest site oferă nu numai o gamă largă de informații juridice, dar și o serie de materiale cu caracter de serviciu (cum ar fi fișele cu privire la noile ocupații cuprinse în programul de ucenicie). Majoritatea acestor materiale sunt realizate prin Institut für Wirtschaft Bildungsforschung der (GCI, cercetare și dezvoltare în VET). Alte instrumente sunt listele de verificare care răspund la întrebări cum ar fi "Calitate în ucenicie", "Cum pot să atrag tinerii la compania mea?", "Cum pot găsi ucenicii potriviți?", "Cum pot structura perioada de formare?" etc.

Centrele de orientare în carieră din cadrul Serviciului Public de Ocupare din Austria și partenerii sociali au zone de auto-informare și oferă unu-la-unu și grup sfat-Ling la locațiile lor. Ei susțin, de asemenea, școlile în activitățile lor de informare, oferind baze de date online de informare în carieră (cum ar fi www.bic.at, www.karrierekompass.at), o mare varietate de broșuri și filme de informare în carieră, organizarea de cursuri prin intermediul cărora oferă pregătire pentru aplicații pentru locuri de muncă, organizarea de evenimente în cadrul cărora se furnizează informații relevante pentru profesori și părinți, târguri de locuri de muncă, etc., care cel puțin în parte, se concentrează în mod explicit pe ucenicie. Mai mult decât atât, informații complete cu privire la programele de formare corespunzătoare este asigurată de mai multe asociații sectoriale și profesionale, dar și de multe companii de formare.

La fel ca și măsurile clasice de promovare (cum ar fi "O carieră de ucenicie", marca de calitate "State-honoured training company", Premiul de Stat "Cea mai bună companie de formare – Fit for future", care se conferă la fiecare doi ani), multiplele activități școlare și extrașcolare care se bazează pe orientare în carieră trebuie să fie menționate ca surse folosite în promovarea imaginii sistemului de formare în ucenicie.

De asemenea, promovarea se realizează și prin acordarea distincțiilor și premiilor publice pentru excelență în pregătire, companiilor de către Ministerul Economiei. Totodată, beneficiile formării prin ucenicie pot constitui elemente de promovare a parcurgerii unui asemenea traseu profesional.

Practic, imaginea sistemului de formare prin ucenicie se reflectă prin opțiunile de formare ale tinerilor care aleg acest tip de formare (ocupații prin ucenicie, calitatea formării în companie) și, pe termen lung, prin oferta oportunităților de carieră care decurg din acest traseu (poziție profesională, angajare, siguranța locului de muncă, venituri, aspecte de carieră etc.).

De o importanță deosebită este faptul că, din cauza implicării partenerilor sociali, formarea prin ucenicie este considerată ca un program de formare "de la economie pentru economie". Realizarea formării cu participarea agenților economici are o contribuție esențială la creșterea atractivității acestui tip de formare VET prin ucenicie.

În **Franta**, pentru a facilita dezvoltarea formării prin ucenicie cu încheierea de contracte de ucenicie sau contracte de profesionalizare, Ministerul Muncii a lansat, în 2011, un site special, împărțit în trei secțiuni: angajatori; solicitanți; organisme de formare. Există, de asemenea, platforme regionale suport care dau tinerilor posibilitatea de a posta CV-ul, prezintă informații despre oferta locurilor de pregătire, etc. Astfel, gestionarea contractelor de ucenicie poate fi realizată în întregime online, având opțiunea de semnătură electronică și transmiterea lor către agenții economici.

Pentru a stimula formarea prin ucenicie, au avut loc numeroase inițiative la nivel național, dintre care mai relevante sunt:

- card (legitimăție) de ucenic care oferă deținătorului acces la diferite reduceri;

- târguri regionale de joburi, unde potențialii elevi interesați și familiile lor pot afla mai multe despre carieră, pot înțelege perspectivele și pot opta pentru formare prin ucenicie;
- prezentarea „poveștilor personale” ale foștilor ucenici și profesioniști (inițiativă a partenerilor sociali, sindicate GCPME).

De asemenea, pentru promovarea formării prin ucenicie există numeroase acțiuni locale prin care se facilitează ucenicilor din anul trei vizitarea companiilor și participarea la simularea unor interviuri în scopul angajării și realizării unei planificări în carieră.

Sunt încurajate inițiativele de derulare a mobilităților internaționale, în special cele derulate prin programele de finanțare ale Uniunii Europene.

4.4. Consilierea și orientarea profesională anterior și în timpul formării prin ucenicie

Consilierea și orientarea profesională vizează serviciile și activitățile de natură a asista persoanele, indiferent de vârstă și de etapa în care se află, în vederea sprijinirii acestora în formarea opțiunilor educaționale, profesionale și în gestionarea carierei. Acest tip de servicii sunt prestate în cadrul școlilor, universităților și al colegiilor, în instituțiile de formare profesională, în agenții publice de formare profesională, la locul de muncă, în cadrul comunității sau în sectorul privat („Career guidance: a handbook for policy makers”, OECD, European Communities, 2004).

Unul din cele șase principii ale ghidului cadru european "Atractivitatea uceniei și îmbunătățirea orientării în carieră" se referă la **imparțialitatea furnizării serviciilor de Orientare și consiliere cu privire la alegerile în educație și carieră.**

Consilierea și orientarea profesională reprezintă procesul de sprijinire a persoanelor pentru a se descoperi, a-și dezvolta educația, profesia, precum și potențialul psihologic, care să le permită să facă alegeri în educație și carieră și să atingă un nivel optim de mulțumire personală și de utilitate socială.

Orientarea imparțială îl poate ajuta pe elev să-și descopere independent, propriul potențial educațional și profesional, folosind surse externe de îndrumare și inspirație, cum ar fi: vizite la angajator, mentorat, website-uri, vizite la instituții de învățământ etc.

Calitatea îndrumării depinde de formarea și competențele consilierilor. Standardele referitoare la „orientare și consiliere” ar trebui să fie dezvoltate, să definească misiunea, rolurile și competențele de bază ale profesioniștilor în „orientare și consiliere”.

Este important ca orientarea profesională și consilierea să fie susținută de informații cu privire la:

- Oferta VET (calificările din IPT);
- Ocupațiile pentru care aceste calificări asigură accesul;
- Nivelurile de salarizare oferite de aceste ocupații/calificări.

Germania

Potrivit constituției Germaniei și în acord cu structura federală, responsabilitățile sunt împărțite între guvernul federal, guvernele regionale (cele 16 landuri) și municipalitățile locale. În particular, furnizarea de servicii de orientare și politicile în domeniul orientării și consilierii sunt, în special, în responsabilitatea ministerelor educației, muncii și tineretului.

În Germania, Serviciul Public de Ocupare și agențiile sale locale de ocupare (Bundesagentur für Arbeit - BA) sunt responsabile de orientarea și consilierea profesională pentru tineri și adulți. BA este cel mai mare și cel mai important furnizor de servicii de orientare și consiliere (<http://www.arbeitsagentur.de>).

Serviciile de orientare și consiliere în sectorul educațional se concentrează în principal asupra:

- educației pentru carieră;
- consilierii cu privire la carieră;
- rezolvării dificultăților întâmpinate în învățarea individuală.

Ca o consecință a federalizării Germaniei, serviciile de orientare și consiliere variază de la o regiune la alta și de la o școală la alta. În urma unui acord oficial între Conferința Miniștrilor Educației și Culturii și BA, există o cooperare strânsă între educația școlară și serviciul de orientare profesională a agențiilor locale de ocupare (KMK / BA 2004).

Orientarea în carieră este, de asemenea, un element de curriculum în educația generală. Aceasta este încorporată în diferite discipline, cum ar fi "pregătirea pentru muncă" (Arbeitslehre), "pentru afaceri economice și sociale" (Wirtschaft und Sozialkunde), „economia casei”, inginerie, educație politehnică, etc. Orele de consiliere a carierei sunt în mod normal susținute de un consilier de carieră, de la Agenția locală de ocupare a forței de muncă. Începând cu clasa a VIII-a (de la vârsta de aproximativ 14 ani), aceste ore sunt completate de vizite la Centrul de Informare a carierei, vizite la întreprinderi, precum și prin perioadele obligatorii de practică în întreprinderi cu durata de 1-3 săptămâni.

Serviciile de orientare și consiliere în sectorul educațional se concentrează în principal asupra educației și consilierii privind cariera și asupra dificultăților de învățare individuală.

În plus față de orientarea în carieră furnizată în școli, guvernele landurilor au lansat programe speciale și finanțare pentru a îmbunătăți abilitățile de management și de dezvoltare a carierei elevilor. Finanțarea suplimentară vine din partea guvernului federal și / sau de la BA, precum și de la întreprinderi private, fundații sau asociații patronale. Acestea vor permite școlilor să desfășoare activități multiple de orientare a carierei⁶

Centrele de formare profesională (überbetriebliche Berufsbildungsstätten - UBS) create la nivelul mai multor companii, furnizează consiliere profesională sistematică și timpurie, orientată spre practică, pentru a face tranziția de la școală la formarea "duală", într-un mod mai facil, în vederea obținerii unui certificat de calificare și reducerii abandonului școlar. Aceste măsuri de orientare profesională oferă tinerilor posibilitatea de a petrece două săptămâni, la un centru de instruire profesională și de a obține experiență practică în cadrul a 3 ateliere de formare profesională în diferite calificări/ocupații⁷.

⁶ (Hensen/Hippach-Schneider 2013, p.42f in http://www.refernet.de/images_content/Artikel_WBL.pdf)

⁷ <http://www.bibb.de/berufsorientierung>
http://www.refernet.de/images_content/Artikel_WBL.pdf

Cehia

Serviciile de orientare în carieră, oferite în școli intră în responsabilitatea Ministerului Educației. La nivel național, un actor cheie este **Institutul Național pentru Educație (NUV)**. Serviciile de orientare în carieră:

- se concentrează pe cercetare, pe elaborarea de metodologii și difuzarea de informații legate de consilierea în carieră;
- sprijină predarea disciplinelor care se ocupă de problematica pieței muncii;
- sprijină dezvoltarea unui sistem informatic integrat (ISA);
- colectează informații relevante privind situația și ocuparea forței de muncă și le postează pe site-ul <http://www.infoabsolvent.cz/>.
- oferă surse utile de informații pentru luarea deciziilor de carieră (pentru elevi, consilieri, adulți).

La nivel local și la nivelul școlii, sistemul de consiliere pedagogic-psihologic este constituit din **centrele de orientare pedagogică-psihologică**, centre cu facilități speciale de pedagogie și de consiliere școlară.

În conformitate cu Legea Educației, serviciile de consiliere trebuie să fie furnizate de către toate școlile pentru învățământul obligatoriu și învățământul secundar; totodată se precizează că este necesară dezvoltarea în continuare a sistemului de orientare în carieră, la nivelul școlilor, dar și colaborarea cu partenerii sociali (care au rolul de a sugera înființarea de noi calificări solicitate pe piața muncii).

Danemarca

43

Fiecare colegiu profesional are un număr de consilieri de orientare educațională care sprijină și orientează elevii în completarea programelor de educație și formare. La colegiul profesional, studentul are de asemenea alocat un "profesor de contact" care contribuie la realizarea unui mediu educațional bun și la sprijinirea elevilor.

Elevii cu nevoi speciale vor primi sprijinul unui mentor. În cazuri speciale, acestora le poate fi oferit și sprijin psihologic.

Reforma VET sprijină legătura dintre învățământul obligatoriu și formarea profesională, concentrându-se și asupra elevilor cu nevoi speciale. Colegiul este obligat să contribuie activ la găsirea de locuri de practică în companii; primește, de asemenea, o subvenție specială pentru acest lucru, inclusiv un grant pentru fiecare acord de formare încheiat.

Unele dintre cele mai importante aspecte pentru domeniul consiliere și orientare sunt:

1. obiective clar formulate;
2. realizarea unui mediu de educație și formare atractiv pentru tineri;
3. structură mai simplă și mai clară în sistemul VET;
4. oportunități mai bune pentru educația și formarea continuă;
5. un nou parcurs pentru VET, pentru adulții cu vârste de 25 de ani și mai mari de 25 de ani;
6. cerințe de acces clare și opțiuni mai bune de formare pentru toți tinerii;
7. introducerea clasei a 10-a de școală profesională;

8. educație de tip nou pentru tineret;
9. îmbunătățirea procesului de predare pentru a forma absolvenți mai bine calificați;
10. eforturi susținute pentru a organiza stagii de formare;
11. concentrarea pe „orientare și consiliere”.

Finlanda

Ministerul Educației și Culturii a acordat ajutoare de stat pentru introducerea perioadelor de formare prin ucenicie. Obiectivul acestei inițiative este de a dezvolta metode de instruire, de pregătire și îndrumare, în învățământul secundar superior. O astfel de instruire pregătitoare ar putea deveni o perioadă de formare preliminară pentru ucenicie.

Guvernul a alocat de asemenea subvenții pentru formarea instructorilor la locul de muncă, cu scopul de a îmbunătăți competențele la locul de muncă, atât ale instructorilor, cât și ale membrilor comunității de muncă. Aceste programe vin în întâmpinarea nevoilor tinerilor elevi, sprijinind dezvoltarea competențelor profesionale și a identității, atât a elevilor, cât și a comunității de muncă.

Practic, elevii și comunitatea se dezvoltă împreună. În Finlanda, dezvoltarea VET se bazează în mare parte pe parteneriate tripartite. În Comitetul Național de Educație și Formare pentru fiecare sector, reprezentanții angajatorului și angajaților contribuie la identificarea nevoilor de calificare, la elaborarea curriculumului și la definirea nevoilor de competențe pentru viitor.

Importanța serviciilor de orientare și consiliere în educație este recunoscută și vor fi luate măsuri pentru dezvoltarea practicilor de orientare și consiliere la fiecare nivel educațional. Ministerul Educației și Culturii face recomandări în legătură cu criteriile privind consilierea și îndrumarea în domeniul educației și formării profesionale; acestea vor fi adoptate în strânsă legătură cu aplicarea strategiei pentru calitate.

Va fi dezvoltat un program pentru:

- a accelera studiile în domeniul educației și formării profesionale;
- a reduce abandonul școlar;
- a sprijini progresul în învățare și în obținerea calificării;
- a sprijini în special dezvoltarea unor proceduri anticipative și personalizate în consiliere și orientare;
- a propune soluții pedagogice care sprijină finalizarea studiilor, practici și modele de acțiune în consiliere și orientare, în diverse medii, bazate pe învățarea la locul de muncă. În aceste încercări, rolul consilierilor de orientare este extrem de important.

În Finlanda există două sisteme de „orientare și consiliere” ale căror funcții și obiective se completează reciproc:

- 1) servicii de orientare și consiliere oferite de instituțiile de învățământ și de formare;
- 2) servicii de orientare profesională și planificarea carierei, precum și servicii de informare școlară și profesională, furnizate de serviciile de ocupare a forței de muncă.

Scopul tuturor serviciilor de orientare și consiliere este de a sprijini persoanele în a face alegeri educaționale și planuri de carieră, pe baza principiului de învățare pe tot parcursul vieții.

În Finlanda, toate persoanele au dreptul la servicii de orientare și consiliere, indiferent dacă studiază, lucrează sau sunt șomeri, etc.

Principalii actori responsabili pentru serviciile de orientare și consiliere sunt: **autoritățile din sectorul public de educație, autoritățile de ocupare a forței de muncă, furnizorii de educație și municipalitatea**. Sarcinile sunt împărțite în mod clar între acești actori:

- instituțiile de învățământ și formare profesională poartă principala responsabilitate pentru orientarea și consilierea elevilor și studenților, planificarea profesională a carierei acestora;
- autoritățile de ocupare a forței de muncă oferă serviciile de informare și consiliere, destinate în primul rând celor din afara sistemului de educație.

Consilierea și orientarea în învățământul obligatoriu

Elevii pot primi îndrumare și consiliere pe tot parcursul educației lor de bază. Obiectivele pentru orientare și consiliere din clasele 1-2, 3-6 și 7-9 sunt stabilite în curriculum-ul național. Parțial, "orientarea și consilierea" este realizată în timpul orelor, fiecare elev având dreptul la un minim de 2 ore/săptămână (anul de studiu este de 38 săptămâni). Această orientare și consiliere are loc, de obicei, în ultimii trei ani ai învățământului de bază.

Orientarea și consilierea din învățământul obligatoriu acoperă abilitățile de studiu, auto-cunoaștere, opțiunile de formare, ocupații, sectoare ocupaționale și lumea muncii. Dacă este necesar, toți elevii pot primi îndrumare și consiliere individuală/grupuri mici. În cadrul acestor ore, elevii sunt îndrumați cu privire la modul de folosire a diferitelor instrumente pentru căutarea informațiilor legate de serviciile de orientare și consiliere oferite de societate. Spre sfârșitul învățământului obligatoriu, elevii petrec o perioadă de 1-2 săptămâni, într-o companie, având prima/primele experiențe de muncă (cu o componentă amplă de consiliere cu privire la formarea profesională).

După terminarea studiilor obligatorii, tinerii pot alege în mod normal între învățământul general secundar superior ("lukio") și formarea profesională. În ultimii ani, gama de oportunități educaționale a crescut, sistemele de formare profesională sunt mai flexibile.

În acest demers, consilierii școlari au responsabilitatea principală pentru orientare și consiliere în școli. Cele mai multe dintre școli au profesori care au absolvit un modul specializat suplimentar de 35 săptămâni de studiu (în prezent 60 credite) în orientare și consiliere. Toți profesorii pot oferi elevilor, consiliere, la disciplina lor de studiu, dar elevii, de obicei apelează la consilierul clasei lor (consilier de grup) pentru problemele generale, legate de școală.

Consilierii își împart timpul pentru: îndrumare și consiliere individuală, în grupuri mici și la nivelul clasei. Munca de consiliere, presupune de asemenea, cooperarea cu părinții / tutorii, profesori și consilieri din alte școli și autorități diferite. Cooperarea cu angajatorii și autoritățile pentru ocuparea forței de muncă este, de asemenea, o parte din munca consilierilor. Elevii cu cerințe educaționale speciale și elevii imigranți primesc îndrumare și consiliere individualizată, (privind formarea continuă și oportunitățile de educație și

formare profesională). Sunt situații în care consilierii școlari consultă diferiți experți din diferite domenii ale pieței muncii.

Tranziția de la învățământul obligatoriu la învățământul secundar

În conformitate cu Legea Educației, tinerii care au absolvit învățământul obligatoriu pot primi educație de bază/obligatorie suplimentară timp de un an. Nu există programă pentru educația/învățarea suplimentară. Cu toate acestea, trebuie să se prevadă un minim de 1.100 de ore de predare și instruire. Pot opta pentru educația de bază suplimentară, acei tineri care nu au reușit să obțină un loc de studiu. Scopul instruirii și îndrumării este de a ajuta tinerii să-și îmbunătățească șansele pentru planificarea carierei.

Educația de bază suplimentară se poate organiza într-un grup separat, destinat educației suplimentare, în școli mai mari, sau poate fi organizată ca o învățare ghidată, orientată, în alte instituții de învățământ / la locul de muncă / organizații non-guvernamentale, etc.

Obiectivele și conținutul de formare la locul de muncă sunt decise de comun acord de către furnizorul de formare și angajator.

Orientarea și consilierea în învățământul profesional

Scopul orientării și consilierii în școli profesionale este de a oferi elevilor sprijin individual în studii, planificarea carierei și în găsirea unui loc de muncă. Elevii sunt încurajați să facă propriile alegeri în ceea ce privește educația și formarea lor. Pentru a putea face acest lucru, ei au nevoie de informații nu numai despre diverse oportunități de studiu, dar și despre modul în care alegerile lor afectează calificarea, educația continuă și oportunitățile de muncă. Scopul orientării și consilierii este de a ajuta pe elevi să învețe și să-și încurajeze în demersul independent de învățare. De asemenea, își propune să încurajeze studenții să țină pasul cu evoluțiile din sectorul profesional în care activează și să-și dezvolte în mod constant abilitățile. Orientarea și consilierea sunt necesare pentru a îmbunătăți abilitățile de studiu și pentru a înlătura dificultățile în învățare.

În școlile profesionale, consilierii școlari sunt responsabili de orientarea și consiliere. Aceștia sunt, de obicei, profesori instruiți, care au dobândit o specializare de consilier pentru orientare. La formarea pentru "orientare și consiliere" participă toate cadrele didactice.

„Orientarea și consilierea” este în mod normal integrată în alte activități, dar studenții au dreptul la sesiuni de „orientare și consiliere” individuală, dacă este necesar. În plus, școlile oferă elevilor servicii de „orientare și consiliere” de grup, sprijin pentru intrarea pe piața forței de muncă, precum monitorizarea ratei de ocupare a elevilor. Consilierii școlari coordonează orientarea și consilierea în școli, ei sunt punctul de contact între școală și lumea exterioară în materie de „orientare și consiliere”.

Formarea consilierilor de orientare

Universitățile Joensuu și Jyväskylä, dar și colegiile profesionale și pedagogice oferă cursuri profesorilor care doresc să obțină specializarea de consilier. O condiție prealabilă este diploma de master și calificarea de profesor obținută la o universitate.

Cerința de admitere pentru un curs de consilier și orientare organizat într-un colegiu profesional și tehnic, este deținerea unei calificări obținute într-un colegiu profesional și un an de experiență în muncă la o școală profesională. Universitățile Joensuu și Jyväskylä oferă diferite opțiuni pentru a obține calificarea de consilier de orientare, de exemplu,

diplomă de master în consiliere de orientare. La Universitatea din Joensuu este de asemenea posibil să obține o diplomă de master în consiliere de orientare prin obținerea a 60 de credite de studii de consiliere de orientare ca subiect secundar.

Psihologii de orientare profesională din oficiile de forță de muncă trebuie să aibă o diplomă de master.

Orientarea și consilierea în procesul de formare profesională		
Înainte de studii	Persoanele responsabile	Activități
- înainte de admitere - în timpul perioadei de orientare - după admitere	- consilier școlar - profesor învățământ profesional - psiholog - profesor pentru învățământ special - secretar de studiu	I. vizite (1-3 zile), perioada de orientare (1 săptămână) - alegerea carierei - evaluarea promptitudinii, aptitudinilor - interviul II. scrisoare de admitere - programul pentru prima zi - informații despre serviciile de asistență psiho-sociale etc) și de cazare
În timpul primului an de studiu	Persoanele responsabile	Activități
- în prima săptămână de școală - în perioada august-septembrie	- profesor de grup - profesor de educație specială - consilier școlar	- program de studiu - ghidul elevului - broșură cu partea generală a curriculum-ului - testarea abilităților de citire /scriere - drepturile și responsabilitățile studenților - planul de orientare și consiliere - activitățile de bază ale elevilor - activitățile tutorelui

Responsabilități în consiliere și orientare

Consilierul elevului	- planul de orientare și consiliere - îndrumări cu privire la studiile eșuate sau nefinalizate - ajutor și îndrumă elevul în probleme personale - activitățile tutorelui - activitățile de bază ale elevului - informații despre studiile opționale - activitățile de timp liber - competițiile culturale - concursuri de competențe
Grupul de profesori	- familiarizează elevul cu practica școlară - informează elevii despre obiectivele și structura curriculumului, despre programele de studiu - planul discuțiilor la locul de muncă, în spațiile de învățare - contactul cu elevul, evidența absențelor urmărirea progresului școlar - planuri viitoare / planuri de tranziție
Profesor învățământ special	- teste de scriere și citire - consiliere individuală - colaborare în cadrul grupului de profesori (provocări pentru învățare)
Profesorul de finlandeză (finlandeza	- testarea competențelor lingvistice de finlandeză - consiliere individuală

ca limbă străină)	
Psihologul	- întâlniri personale cu elevul
Tutorele	- suport suplimentar pentru perioadele de învățare la locul de muncă și în procesul de angajare - reguli pentru managementul muncii și managementul vieții

Franta

Ucenicia, în forma ei de bază a suferit în timp o problemă de imagine. Numeroasele campanii de informare și angajamentele clare din partea guvernului și a președintelui francez au condus la dezvoltarea sistemului de ucenicie și au contribuit la schimbarea atitudinii față de această formă de învățământ.

De asemenea, mass-media a contribuit la creșterea imaginii uceniciei, la creșterea vizibilității anumitor profesii (în special a celor din sectorul de catering, prin programele TV).

Pe diferite site-uri au apărut informații privind sistemul de ucenicie, subvențiile financiare, ofertele de formare și tipurile de contracte (site guvernamental care oferă avantajele furnizării de informații cu privire la ambele contracte de ucenicie și profesionalizare, <https://www.alternance.emploi.gouv.fr>; site-uri referitoare la fiecare regiune; platforme private <http://www.lapprenti.com>). Orice structură creată cu scopul de a oferi consiliere și orientare trebuie să fie în măsură să ofere informații cu privire la ambele contracte: de ucenicie și profesionalizare.

Alte inițiative:

-organizarea de târguri pentru locurile de muncă regionale (de exemplu, regiunea Rhône-Alpes);

- povești personale ale foștilor ucenici;

Islanda

Elevii din învățământul obligatoriu și secundar superior au aceleași drepturi la orientare școlară și profesională. Prima alegere a învățământului secundar superior are loc în timpul ultimului an de învățământ obligatoriu.

Norvegia

Norvegia are un serviciu de consiliere cu funcție dublă, care include atât orientarea în carieră, precum și îndrumarea în domeniul social sau personal. Legea educației (Opplæringsloven) prevede că toți elevii au dreptul la ambele tipuri de îndrumare, în funcție de nevoile lor. Consilierii de orientare în învățământul primar și secundar oferă îndrumare pentru elevii din școală, în timp ce consilierii din județe (Oppfølgingstjenesten) oferă consultanță tinerilor de 16-21 de ani, care sunt în afara sistemului de educație și /sau nu au o ocupație.

4.5. Mecanisme de asigurare a calității învățării la locul de muncă

Germania

Există un set cuprinzător de norme legale pentru domeniul educației și formării profesionale în sistemul dual. Legea educației și formării profesionale (*Berufsbildungsgesetz - BBiG*), ca temei juridic central, stabilește standardele de calitate cuprinzător aplicabile. Acestea se referă, printre altele, la:

- cerințele privind condițiile adecvate ale locațiilor de formare (companii) și a persoanelor implicate în formare (formatori / instructori);
- drepturile și obligațiile partenerilor în cauză;
- programa care stă la baza formării (ordonanțe de formare);
- examinările care trebuie efectuate în timpul și la sfârșitul perioadei de formare;
- componența comisiilor de examinatori și alegerea potrivită a examinatorilor (în Baden-Württemberg examenul este la nivel de stat).

Este de datoria organismelor competente să verifice și să monitorizeze asigurarea condițiilor adecvate a locațiilor de formare din întreprinderi și a personalului de instruire în raport cu cerințele impuse. Precondiția pentru acordarea permisiunii de a oferi instruire este o examinare a aptitudinilor formatorilor, conținutul și cerințele respective fiind reglementate prin legislație (*Ordonanța privind aptitudinile de formare - AEVO*). Examinările sunt efectuate de către organismele responsabile.

Formabilii țin un portofoliu individual care documentează cu regularitate parcursul formării profesionale și progresul învățării. Acest portofoliu va fi prezentat la fiecare examinare organismului responsabil.

În scopul de a ajusta conținutul formării și pentru a direcționa examenele în raport cu cerințele în continuă schimbare ale lumii muncii, organismele responsabile lucrează împreună cu partenerii sociali pentru a revizui reglementările de formare profesională și actualizarea ocupațiilor.

Pentru predarea în școlile profesionale a conținuturilor ocupaționale, Conferința Permanentă a Miniștrilor pentru Afaceri Culturale (grundständige Konferenz der Kultusminister - KMK) emite curricula de referință, aliniate la normele federale de formare profesională. Apoi landurile, fie își însușesc direct aceste programe, fie le integrează în propriile lor curricula. Fiecare land este responsabil pentru calitatea școlilor sale profesionale.

Dialogul constant și coordonarea la toate nivelurile între părțile implicate este o contribuție suplimentară la asigurarea calității. Acest lucru înseamnă, de exemplu, că cele două locații de învățare – întreprinderea și școala profesională - trebuie să coopereze îndeaproape și în mod regulat.

Un alt factor esențial pentru asigurarea calității este pregătirea și formarea continuă a cadrelor didactice. Un nivel ridicat al competențelor profesionale, pedagogice și didactice ale cadrelor didactice, precum și ale formatorilor, este o condiție esențială pentru formarea profesională de înaltă calitate (a se vedea, de asemenea, punctul 4.7 privind formarea profesorilor și formatorilor).

Eforturile cuprinzătoare ale Institutului Federal pentru Educație și Formare Profesională (BIBB), ca centru de competență pentru cercetarea și dezvoltarea formării profesionale, este de ajutor pentru a identifica sarcinile viitoare în formarea profesională, pentru promovarea inovării în formarea profesională, atât la nivel național, cât și internațional și pentru a dezvolta noi soluții orientate spre practică în educația și formarea profesională inițială și continuă.⁸

⁸ <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf>
<http://www.bibb.de/de/institut.php>

Austria

În CNC austriac, structurat pe 8 niveluri, diploma de ucenicie este de nivel 4.

În ultimii ani, problematica asigurării calității (AQ) și dezvoltarea abordărilor care vizează AQ au câștigat considerabil în importanță în VET, deci și în formarea prin programe de ucenicie.

1. Direcții de Asigurare a Calității Rezultatelor Învățării

În sistemul de formare prin ucenicie sunt stabilite următoarele mecanisme și instrumente de asigurare a calității:

- A) adaptarea continuă a ocupațiilor de ucenicie prin dezvoltarea de noi programe de ucenicie și modernizarea celor existente în concordanță cu evoluția economică și tehnologică. Inițiativa dezvoltării / modernizării programelor de ucenicie aparține, cel mai adesea sectoarelor implicate, Ministerului Economiei și partenerii lor sociali. Toate grupurile de interese implicate (reprezentări de interes a angajatorilor și angajaților) și ministerele responsabile (Ministerele Economiei și Educație) sunt implicate în dezvoltarea de noi programe de ucenicie. Cercetarea suport este oferită de Institutul de Cercetare Economică în Educație.
 - B) existența unei proceduri de acreditare a companiilor care asigură pregătirea practică. Fiecare companie care dorește să pregătească ucenici trebuie să treacă printr-o procedură de acreditare. În acest scop, compania depune o cerere pentru determinarea / aprecierea / evaluarea capacității sale de formare de ucenici la "o autoritate competentă". În colaborare cu Camera de Muncă, autoritatea competentă (apprenticeship office) analizează dacă compania îndeplinește condițiile legale, cerințele specifice pentru pregătirea prin ucenicie.
- Doar companiile care sunt acreditate să organizeze programe de formare de ucenicie primesc subvenții de la stat.
- C) formarea continuă a cadrelor didactice de specialitate care răspund de pregătirea ucenicilor atât din perspectiva competențelor de specialitate, cât și din punct de vedere pedagogic, metodic și al dreptului profesional. Calitatea de formator pentru formarea inițială în VET este dobândită prin susținerea unui examen și / sau participarea la un curs. Această calificare obligatorie este completată de o gamă largă de opțiuni de formare continuă (cum ar fi companiile "programe de FPC interne pentru formatori IVET, programele furnizate de instituții pentru adulți, colegii).
 - D) examenul de certificare care vizează două aspecte:
 - ucenicii, a căror pregătire cuprinde cursurile furnizate de diferite instituții de formare, utilizarea de materiale didactice elaborate în scopul pregătirii;
 - evaluatorii, care trebuie să parcurgă programele de formare certificate prin care dobândesc titlatura de "examinator pentru examenul de absolvire al uceniciei". Totodată, pentru evaluatori, există "Manuale de examinador" care îi orientează pe aceștia cu privire la modul de a proiecta examene orale.

2. Dezvoltarea standardelor și abordării evaluării.

A. Profilul meseriei (calificării)

Curriculum-ul fiecărui program de formare se bazează pe modul în care a fost definită calificarea și profilul de competență (sau descrierea activității) a respectivei ocupații de ucenicie. În multe ocupații profilul "meseriei" este susținut de materiale de învățare, ghiduri de pregătire, manuale.

B. Existența Standardelor de evaluare în contextul examenului de certificare a calificării profesionale și a unui "birou de certificare" pentru examenul de certificare pentru ucenici.

Examenul de absolvire (the apprenticeship-leave exam) a uceniei este organizat de apprenticeship offices.

Formarea profesională și validarea calificării sunt realizate de autorități diferite ceea ce oferă obiectivitate și determină asigurarea calității procesului de evaluare.

Scopul examenului este acela de a determina dacă absolventul unui program de ucenicie a dobândit abilitățile și cunoștințele necesare pentru a lucra în calificarea pentru care s-au pregătit prin programul de ucenicie.

Biroul de certificare (clearing office for the apprenticeship-leave exam) are rolul de a asigura calitatea examenului de certificare în toată Austria, referitor la toate sarcinile pe care un candidat le are de executat în contextul examenului.

Biroul de certificare este înființat în cadrul Ministerului Economiei și supravegheat de Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Institut de Cercetare și Dezvoltare în VET). Atribuțiile acestui birou vizează respectarea standardelor de calitate, a liniilor directoare ale derulării examenului, corectitudinea subiectelor, relevanța practică, etc.

51

Danemarca

În Danemarca, formarea profesională, programele de formare și colegiile care asigură pregătirea sunt în sarcina Ministerul Educației.

Camerele de Comerț aprobă companiile în care se derulează stagiile de formare și sunt responsabile pentru monitorizarea procesului de formare în cadrul companiei.

În urma consultării Consiliului Național de formare profesională, Ministerul acreditează colegiile furnizoare de programe de formare profesională VET pe baza pe un număr de criterii.

Există cerința ca toate colegiile să aibă implementat un sistem de control al calității și un sistem de management pentru evaluarea continuă a calității din care să facă parte autoevaluarea, pe baza rezultatelor Colegiului.

Rezultatele trebuie să fie făcute publice pe site-ul colegiului, împreună cu un plan de îmbunătățire. Multe colegii sunt părți ale unor rețele care favorizează cooperarea, schimbul de bune practici, compararea rezultatelor, preluarea elementelor de succes între parteneri. Toate programele de formare și colegiile furnizoare de programe de formare pot fi incluse în evaluările efectuate de către Institutul de Evaluare Danez.

Camerele de Comerț sunt obligate să asigure atât calitatea programelor educaționale / de formare, cât și a companiilor care oferă pregătire practică. Acestea sunt în dialog continuu cu Ministerul Educației privind programele de educație și formare profesională.

Olanda

Referirile făcute la procedurile de asigurarea calității vizează doar pregătirea profesională în sistem dual.

Comaniile care oferă stagii de practică pentru elevi trebuie să fie acreditate, conform Legislației naționale în domeniul VET. Acreditarea trebuie să fie obținută pentru ambele locuri de formare: școală și companie, separat, pentru fiecare calificare.

Centrele sectoriale de expertiză (sector-based Centres of Expertise) au misiunea de a acredita companiile ca locuri de învățare, printr-un proces formal de acreditare. Centrele publică numele și adresele companiilor acreditate pe un site național, Stagemarkt.nl.

Unul dintre criteriile de acreditare a companiilor pentru formarea profesională a ucenicilor vizează existența unui supraveghetor calificat sau tutore.

Tutorii trebuie să fie calificați, cel puțin, la același nivel pentru care vor asigura coordonarea învățării la locul de muncă. Mai mult decât atât, tutorii trebuie aibă competențe pedagogice (validate de diplome/ certificate).

Comaniile se reacreditează o dată la 4 ani.

Cifrele pentru martie 2014 arată că sunt înregistrate peste 230.000 de companii pentru asigurarea pregătirii practice.

Norvegia

Asigurarea calității este inclusă în legislația care se aplică în VET.

Standardele de calitate pentru furnizorii de EFP sunt stabilite în Legea Educației și în reglementările subsecvente, inclusiv în curriculum. Autoritățile naționale sunt responsabile pentru inspecții care vizează toate aspectele referitoare la educație și au autoritatea de a interveni pentru a corecta disfuncționalitățile.

În Norvegia, autonomia locală reprezintă un aspect important al sistemului de învățământ, inclusiv VET, învățarea la locul de muncă. Autoritățile locale și regionale sunt responsabile pentru furnizarea de instruire.

Prin urmare, furnizorii VET au o responsabilitate majoră la dezvoltarea calității educației și formării profesionale. Autoritățile sunt obligate prin lege să definească și să pună în aplicare un sistem de calitate pentru furnizarea de formare, adaptat la nevoile locale. Autoritățile naționale nu intervin în conținutul acestora.

Comaniile de pregătire au responsabilitatea instruirii ucenicilor în ultimii doi ani în modelul 2 + 2. Pentru a se asigura că ucenicii primesc o pregătire care îndeplinește cerințele din curriculum, companiile de pregătire sunt obligate prin lege să elaboreze un plan de formare.

Franta

Programele de ucenicie oferă acces la calificările și diplomele înregistrate în RNCP (Registrul Național al Certificărilor Profesionale), prin contractual de profesionalizare și certificatele de calificare profesională.

Fiecare ucenic este sprijinit de un tutore, supraveghetor de ucenicie al cărui rol este de a contribui la dobândirea, în mediul de lucru, a competențelor corespunzătoare calificării și a diplomei corespunzătoare. Funcția de tutorat poate fi partajată între mai mulți angajați. În acest caz, este stabilită o echipă tutelă, fiecare membru având sarcini bine

determinate. Echipa are un responsabil care răspunde de coordonarea echipei și menținerea legăturii cu CFA. Documentele didactice utilizate în ucenicie contribuie, de asemenea, la asigurarea calității sistemului.

Există un document care enumeră, alocă și articulează sarcinile de formare și responsabilitățile fiecărui actor implicat în formare: societatea/ compania și CFA.

Acest lucru permite formatorilor CFA să articuleze pregătirea teoretică cu învățarea la locul de muncă, asigurându-se că există o potrivire între învățarea în cele două locații de instruire.

Islanda

Școlile care în care se derulează programe de ucenicie, trebuie să asigure calitatea internă și să fie supuse evaluării externe.

Comaniile care asigură formarea la locul de muncă trebuie să îndeplinească mai multe criterii pentru a obține permisiunea de a instrui elevii, conform unui Regulament (Regulamentul de formare la locul de muncă 840/2011).

Comaniile care doresc să obțină permisiunea de a instrui elevii trebuie să îndeplinească criteriile:

- existența unor mentori calificați care au fost instruiți, formați în acest sens;
- capacitatea de a oferi școlarizare conform curriculum-ului aprobat;
- existența unor locuri de muncă / ateliere de lucru cu facilități adecvate.

Pentru a fi acceptată ca un loc de muncă și de învățare, o companie / instituție are nevoie de aprobarea oficială a Comitetelor de ucenicie.

Comaniile care aplică pentru a obține aprobarea oficială a Comitetelor de ucenicie trebuie să facă dovada îndeplinirii criteriilor menționate.

Comitetele de ucenicie efectuează verificări anuale, prin sondaj, sau ori de câte ori există plângeri ale cursanților.

Alte practici de asigurare a calității sunt introducerea de jurnale de bord ale elevului / cursantului în care se înregistrează progresul acestuia în timpul formării la locul de muncă.

Italia

Deși nu există un sistem de asigurare a calității pentru ucenicie, există unele instrumente folosite pentru a monitoriza activitatea de instruire profesională și abilitățile dobândite.

Activitățile de formare trebuie să fie definite în planul individual de pregătire care reprezintă un instrument valoros pentru certificarea cunoștințelor și abilităților dobândite. Planul individual de pregătire este folosit de inspectorii pentru a verifica dacă procesul de formare al ucenicului se desfășoară în mod corespunzător.

Pentru a garanta calitatea formării oferite de către întreprindere / companie există un tutore format în acest sens, competent, care monitorizează progresul ucenicului în cadrul companiei.

Principalele atribuții ale tutorelui din cadrul întreprinderii / companiei sunt:

- gestionarea, primirea și monitorizarea tinerilor ucenici în cadrul companiei;

- proiectarea traseului de învățare și sprijinirea ucenicului în dobândirea abilităților și competențelor;
- colaborarea cu centrele de formare în scopul armonizării instruirii formale cu cea derulată în companie, la locul de muncă;
- monitorizarea și evaluarea progresului, a rezultatelor obținute de ucenici.

Letonia

Asigurarea calității în meseriile dobândite prin programe de ucenicie este reglementată de legislația în domeniul uceniciei.

Companiile care asigură pregătirea practică trebuie să fie certificate de Camera de meserii letonă sau pot fi autorizate de Autoritățile teritoriale sau de Asociațiile sectoriale (conform Legii meseriilor – Consiliul Suprem, 1993).

Tutorii de practică sunt formați și autorizați de Camera de meserii din Letonia.

4.6. Mecanisme de finanțare a uceniciei – costuri în sarcina partenerilor implicați; forme de sprijin și stimulente pentru implementarea și dezvoltarea schemelor de ucenicie în sistem dual

În **Germania**, educația și formarea profesională este modelată prin cooperarea părților interesate. VET în Germania se bazează pe cooperarea dintre stat, sectorul privat și partenerii sociali. Sistemul dual de educație și formare profesională, în Germania, se caracterizează, în special, prin corporatism și împărțirea responsabilității politicii educaționale între guvernul federal, landuri și partenerii sociali. Această conexiune constituie baza unui "parteneriat public-privat" de lucru.

Partenerii sociali se implică în sistemul dual de educație și formare profesională pentru că vor să-și asigure forță de muncă calificată în corelare cu propriile nevoi și cerințe, cunoscând avantajele oferite de acest tip de formare.

Finanțarea formării profesionale și continuării educației în Germania se bazează pe un sistem de finanțare mixtă, cu o mare varietate de finanțatori din sectorul public, precum și din sectorul privat. Aceasta include Ministerul Federal al Educației și Cercetării (Bundesministerium für Bildung und Forschung - BMBF), Ministerul Federal al Economiei și Tehnologiei (Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie - BMWi), Agenția Federală a Muncii (Bundesagentur für Arbeit - BA), ministere de land pentru muncă, afaceri economice, educație sau afaceri culturale, Uniunea Europeană, autoritățile locale, companii, sindicate, camere, asociații, organizații private și, în final, înșeși persoanele individuale direct interesate.

Pentru formarea inițială în sistemul dual, componenta de pregătire în școală este finanțată din banii colectați de landuri și municipalități din impozite și taxe. Statele federale suportă costurile 'interne' ale școlilor (de exemplu, supravegherea școlilor, determinarea programelor de pregătire, formarea profesorilor, salariile cadrelor didactice), iar municipalitățile finanțează costurile 'externe' (de exemplu, construcția, întreținerea și renovarea clădirii școlii, administrarea de zi cu zi, achizițiile publice de materiale de predare și învățare).

Responsabilitatea pentru finanțarea formării profesionale în întreprindere revine companiilor. Fiecare companie decide în mod independent - în cadrul dispozițiilor legale - dacă, și în ce ocupații/calificări, va oferi formare, pentru câți stagiați și cu ce mijloace. În

plus față de această formă de finanțare individuală, un număr mic de sectoare (de exemplu, construcții, comerț) au reglementări de finanțare bazat pe negocieri colective (acorduri tarifare). În astfel de cazuri, fiecare companie din cadrul sectorului respectiv plătește o contribuție la un fond comun (pentru finanțarea așa-numitului "fond tarifar"), o sumă calculată pe o bază convenită (de exemplu, fondul de salarii al companiei). Acest fond este folosit pentru a rambursa companiilor care oferă formare, cheltuielile aferente - fie în totalitate, fie în parte.

Școlarizarea profesională full-time în afara sistemului dual, precum și măsuri speciale de promovare a formării profesionale (de exemplu, programele de acțiune imediată din partea statelor federale pentru a crea locuri de formare suplimentare) sunt finanțate din bugetul landurilor.⁹

În **Austria**, costurile de formare prin ucenicie sunt susținute și finanțate în moduri diferite. Școala implicată în formarea prin ucenicie este finanțată de către guvern (respectiv salarizarea cadrelor didactice), dotarea școlilor cu mașini, echipamente și materiale didactice este finanțată de către provinciile federale, iar costurile de formare a ucenicilor în cadrul companiei sunt suportate de compania respectivă. Având în vedere că accentul cade pe pregătirea practică în cadrul companiilor, rezultă că cea mai mare parte a costurilor de formare profesională sunt suportate de către companii.

De altminteri, remunerația acordată ucenicilor (numită compensație pentru ucenicie - *Lehrlingsentschädigung*) constituie cea mai mare parte a costurilor pentru formarea prin ucenicie din perspectiva companiilor. Valoarea sa este specificată în contractele colective de muncă sectoriale sau specifice companiei și variază în funcție de ocupație și anul de ucenicie. Remunerația crește cu fiecare an de ucenicie, de la 10-20% din salariul unui muncitor calificat corespunzător ocupației respective în primul an, între 20% și 50% din salariul unui muncitor calificat în al treilea an de ucenicie și până la 80% în al patrulea an. Explicația constă în aceea că ponderea uceniei în munca productivă crește cu fiecare an, ceea ce înseamnă că se contribuie mai mult la productivitatea companiei în fiecare an de formare prin ucenicie. Exemple conform acordurilor colective¹⁰: ucenicii din industria prelucrării metalelor primesc în primul an 550 €, 740 € în al doilea an, 1010 € în al treilea și 1360 € în al patrulea an. În comerț, un ucenic-vânzător cu amănuntul primește în funcție de anul de ucenicie 490 € / 620€ / 880 € / 910 €.

Compania unde se asigură formarea primește o **subvenție de bază** anuală pentru fiecare ucenic, a cărei valoare este graduală, în funcție de anul de ucenicie. **Pentru primul an de ucenicie, subvenția de bază anuală este de trei ori valoarea unei remunerații lunare brute pentru un ucenic, pentru al doilea an este de două remunerații, iar pentru al treilea și al patrulea an de ucenicie, subvenția se ridică la o remunerație brută, conform contractului colectiv în fiecare caz.**

În plus, există o serie de subvenții în legătură cu diverse măsuri (de multe ori cu un accent pe calitate și susținerea unor grupuri țintă), constând în: (1) subvenții pentru formarea suplimentară a ucenicilor în afara întreprinderii (măsuri de formare în cadrul unei asocieri/rețele de firme, cursuri de formare profesională suplimentară, cursuri de

⁹ <http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Berufsbildung-im-Deutschland.pdf>

(Autori: Ute Hippach-Schneider, Martina Krause, Christian Woll (Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB))

¹⁰ Sursa: „The Austrian Apprenticeship System - Background Paper, Mutual Learning Programme Learning Exchange on ‘Apprenticeship Schemes’, Vienna, Austria – 7 November 2013

pregătire pentru examenele de absolvire) , (2) subvenții pentru formarea continuă a formatorilor IVET, (3) pentru rezultate bune sau distincții la examenele finale, (4) subvenții pentru ucenicii cu dificultăți de învățare (cum ar fi cursurile remediale la nivelul școlii din învățământul obligatoriu: germană, matematică, limbi străine), (5) subvenții pentru stagii de practică în străinătate a ucenicilor.

În condițiile în care contractul de ucenicie în Austria se derulează în cadrul unui contract de muncă, există **facilități fiscale** prin care, pentru primii doi ani de ucenicie se plătește nicio contribuție de asigurări de sănătate (nici cota angajatorului, nici cota ucenicului). De asemenea, nu trebuie plătită nicio contribuție de asigurare în caz de accidente, pentru întreaga perioadă de ucenicie.

Ucenicii pot beneficia de subvenții acordate în principal, de Serviciul Public de Ocupare Austria, care urmărește o abordare specifică, pentru anumite grupuri țintă, cum ar **suport financiar asigurat pentru tinerele femei în ocupații cu o pondere scăzută în rândul femeilor, pentru categorii de tineri considerate dezavantajate pe piața forței de muncă, pentru participanții la un program de formare profesională incluzivă (scheme de integrare a celor cu nevoi speciale) etc.**

În plus, există mai multe opțiuni disponibile de suport financiar pentru cei din provincie (cum ar fi pentru naveta sau internat sau sub formă de instrumente de învățare etc).

Subvențiile de bază și fondurile din domeniul calității sunt finanțate din fondul austriac de remunerare pentru insolvență, care este finanțat, în principal, din contribuțiile angajatorilor. Subvențiile acordate de Serviciul Public de Ocupare sunt finanțate din fondurile pentru politica pieței forței de muncă.

Partenerii sociali joacă un rol instituționalizat la toate nivelurile în ceea ce privește dezvoltarea sistemului VET din **Danemarca**, asigurându-se că furnizarea educației și formării profesionale este în conformitate cu nevoile și cerințele pieței muncii.

56

Colegiile își asumă responsabilitatea pentru predare și examinare. De asemenea, colegiile sunt obligate să sprijine elevii în găsirea companiilor care să le ofere cadrul necesar pregătirii practice, primind o subvenție specială pentru acest lucru, inclusiv un grant pentru fiecare acord de formare înregistrat. Cooperarea dintre colegii și companiile profesionale este sprijinită de un grup de profesioniști ai colegiilor (consultanți care lucrează la solicitare, în întreprinderi). Toate instituțiile daneze implicate în VET au acești profesioniști în personalul lor.

Cei mai mulți ucenici încep educația lor profesională cu un program de bază la un colegiu, dar pot, de asemenea, începe direct într-o companie și să continue cu programul de bază din colegiu după o perioadă de timp la companie.

Partea la decizia școlii a programelor de educație și formare profesională este finanțată de către stat, pe baza unui sistem de plată per elev.

Pe perioada instruirii practice, elevul primește salariu de la companie pentru munca lui. Compania rambursează elevului, din fondul de rambursare al patronatelor (AUB), o sumă pentru salariu, atunci când elevul participă la formarea profesională în colegiu. Toate companiile, atât publice, cât și private, contribuie cu o sumă anuală fixă la acest fond, pentru fiecare dintre angajații lor - indiferent dacă au sau nu ucenici. În partea programului care se desfășoară în școală, elevii ucenici pot primi, săptămânal, o indemnizație de școlarizare.

În 40-50% dintre programele profesionale de formare practică în școli, elevii nu sunt în măsură să încheie un contract de ucenicie într-un termen rezonabil de timp (2 luni). Această perioadă este suportată din garanția sistemului de învățământ. Cu toate acestea, este imperativ ca elevul, la început, să încerce să obțină un contract pentru formarea practică.

În Danemarca, angajatorii și angajații au creat o serie de centre de formare (aproximativ 50), cu scopul de a oferi o șansă școlilor, pentru pregătirea practică a elevilor. Centrele de formare reprezintă un nou mod de plasament pentru practică și, la fel ca și colegiile profesionale, care vor avea o responsabilitate mai mare în a pune în aplicare planul de formare pentru un elev, în cazul în care acesta nu are un contract de formare cu un angajator pentru întregul program de educație.

În legătură cu înființarea centrelor de formare, legislația a fost revizuită în scopul de a oferi o mai mare flexibilitate pentru elevii care nu au un contracte cu o companie. Aceasta înseamnă că elevul, cu ajutorul primit din partea centrului de formare, va avea mai multe contracte pe termen scurt, în diferite companii, astfel încât această perioadă de pregătire practică să fie acoperită în totalitate.

Sistemul VET din **Franta** oferă mai multe scheme de tip ucenicie, dintre care, mai importante sunt: „contractul de ucenicie” și „contractual de profesionalizare”, ambele semnate între angajator și angajat.

Contractul alternează perioadele de pregătire în școală/centre de instruire cu perioadele de pregătire la locul de muncă, în companii.

Aranjamentele financiare oferă oportunitatea acordării ucenicilor unui salariu plătit de angajator ucenicilor. Acesta reprezintă un procent din salariul minim și variază în mare măsură de durata contractului. În primul an de contract, ucenicul este plătit cu 25% din salariul minim, în anul doi suma crescând.

Pentru a încuraja utilizarea contractelor de ucenicie, au fost introduse mai multe subvenții financiare, dintre care cele mai importante sunt:

- prima (alocația) de ucenicie de minim 1.000 euro, plătită de o autoritate locală (Consiliul regional);
- taxă (fiscală) de ucenicie în valoare de 1.600 euro / ucenic / pe an, plătită de către guvernul central.

Pe lângă aceste subvenții, angajatorii care încheie contracte de ucenicie sunt scutiți integral sau parțial de la plata taxelor de asigurări sociale, acestea fiind finanțate de guvernul central. În cazul ucenicilor cu handicap există subvenții speciale.

De asemenea, angajații antrenați într-o schemă de profesionalizare primesc un salariu de la angajatori lor, calculat pe baza salariului minim garantat. În acest caz, salariul variază în funcție de vârsta destinatarului și de nivelul de educație la intrare, minimul fiind de 55% din salariul minim garantat.

Finlanda, prin sistemul de formare prin ucenicie, oferă oportunitatea dobândirii de calificări. Ministerul Educației și Culturii acordă un ajutor de stat preliminar pentru introducerea formării prin ucenicie.

Ucenicia se bazează pe încheierea unui contract de ucenicie (muncă) pe durată determinată, încheiat între un angajator și un ucenic cu vârsta de cel puțin 15 ani. Prin contract se stabilește: perioada contractului, perioada de probă, calificarea urmărită a fi

dobândită și în funcție aceasta salariul elevului (în conformitate cu contractul colectiv de muncă). În plus față de acestea, contractul va specifica sarcinile cheie, studiile teoretice incluse în formare, furnizorul de educație pentru studiile teoretice, plasarea în timp a studiilor teoretice în timpul perioadei de educație, formatorii la locul de muncă responsabili cu formarea ucenicului și compensația de formare plătită de angajator.

În timpul învățării la locul de muncă, elevii au dreptul la plata care respectă contractul colectiv de muncă, inclusiv vacanță anuală plătită și plata orelor suplimentare. În timpul perioadelor de studii teoretice, elevii pot beneficia de facilități dacă nu sunt plătiți de angajator în aceste perioade.

Indemnizația zilnică pentru elevi este de 15 euro pe zi de formare. Elevii care au în întreținere persoane sub 18 ani pot solicita o alocație familială de 17 de euro pe zi de formare. Elevii au, de asemenea, dreptul de a solicita o indemnizație de călătorie dacă călătoria reprezintă naveta de la domiciliu la locul de formare prin ucenicie sau la locul în care este furnizată pregătirea teoretică este de peste 10km. Ei pot solicita, de asemenea, o indemnizație de cazare de 8 euro pe zi pentru a rămâne peste noapte în localitatea în care este furnizată educația.

Indemnizația de formare este în mod normal revendicată periodic de două sau de trei ori pe an sau ca o plată unică pentru întreaga perioadă de învățământ. Valoarea compensației de formare depinde de domeniul educației și formării profesionale (EFP), prețul de instruire teoretică și dacă angajatorul plătește elevul pentru perioadele de studii teoretice sau nu. Întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) nu au dreptul la măsuri speciale de sprijin.

Cea mai mare compensația plătită până acum a fost de 350 de euro pe lună, sau 100-200 de euro pe lună pentru educație permanentă. Indemnizația de formare a angajatorului a fost crescută ca parte a planului de formare prin ucenicie. Angajatorii pot solicita compensarea crescută pentru asigurarea desfășurării stagiilor de educație și formare profesională pentru elevii care au absolvit educația de bază sau educația de bază voluntară suplimentară (clasa a 10) în 2014 sau care au început studiile în 2013. Compensarea este de 800 de euro pe lună pentru primul an de ucenicie, 500 de euro pe lună pentru al doilea an și 300 de euro pe lună pentru al treilea an. Ajutorul guvernamental pentru creșterea compensației de formare a fost acordat la 36 de furnizori de educație.

Angajatorii pot fi eligibili pentru o subvenție de remunerare în cazul în care ucenicul este șomer, considerând că este dificil să se obțină un loc de muncă din motive cum ar fi o perioadă prelungită de șomaj, lipsa de competențe profesionale, un handicap sau o boală. Subvenția este plătită de către administrația de muncă. O subvenție de salarizare este întotdeauna discreționară și în funcție de nevoile de șomaj. Subvenția poate fi acordată în legătură cu formarea de tip ucenicie. Biroul TE va evalua măsura în care locul de muncă implică o subvenție care ar îmbunătăți șansele de angajare, aptitudinile profesionale, competențele și poziția pe piața muncii. O subvenție poate fi acordată pentru întreaga durată de ucenicie. O subvenție platită constă dintr-o subvenție de bază și o subvenție crescută. În 2014, valoarea subvenției de bază a fost 32.66 euro pe zi. O creștere poate fi acordată dacă Oficiul TE și poate fi un maximum de 60% a subvenției de bază. În cazul în care angajatorii îndeplinesc anumite condiții, aceștia pot fi eligibili pentru cel mai înalt nivel de subvenții de salarizare, putând atinge o creștere de 61-90 % din valoarea subvenției de bază.

Pentru perioada de studii teoretice, elevii pot fi eligibili pentru beneficii sociale, cum ar fi o diurnă și indemnizații pentru cheltuielile de cazare și de călătorie. Beneficiile elevului nu poate fi invocate în cazul în care primește plăți sau alte beneficii pe perioada pregătirii teoretice.

Durata dobândirii unei calificări profesionale prin ucenicie poate fi între unu și trei ani. Educația anterioară și experiența de lucru contribuie la scurtarea perioadei de educație.

Guvernul a alocat, de asemenea, o subvenție pentru formarea tutorilor de la locul de muncă, cu scopul de a îmbunătăți competența acestora, dar și a comunităților de la locul de muncă în furnizarea de instruire orientată, care să vină în întâmpinarea nevoilor tinerilor / elevilor de dezvoltare a competențelor profesionale.

4.7. Formarea cadrelor didactice din unitățile de învățământ și a tutorilor din companii din Germania

Unul dintre cele mai importante și relevante aspecte pentru calitatea sistemului dual din Germania îl constituie buna pregătire și competențele cadrelor didactice din școlile profesionale și a formatorilor din companii. Din acest motiv, acest aspect este tratat în acest studiu aici și nu este subsumat capitolului 4.5.

Sistemul de formare profesională din Germania solicită competențe speciale din ambele părți implicate în sistemul dual.

1. Formarea cadrelor didactice din școlile profesionale

Formarea inițială și formarea continuă a cadrelor didactice

Formarea cadrelor didactice are ca obiectiv central formarea și dezvoltarea competențelor pedagogice și a bazelor științifice și practice necesare. Organizarea formării cadrelor didactice este reglementată specific în fiecare din cele 16 de state federale ale Germaniei.

Statele federale (Bundesländer) angajează profesori în funcție de calificările lor și de nevoile locale. În anul școlar 2013-2014, în landul Baden-Wuerttemberg erau cca. 95.000 de profesori angajați în școlile publice generale și 22.000 în școli publice profesionale. Prin urmare, formarea cadrelor didactice este încorporată în sistemul de formare a profesorilor specific din fiecare din cele 16 de state federale.

Sistemul cuprinde, de obicei, formarea inițială a profesorilor (faza 1), urmat de pregătire practică în școală (faza 2), până la educație permanentă avansată (faza 3), în care profesorii vor participa în fiecare etapă a carierei lor.

În landul Baden-Württemberg, formarea inițială și avansată a cadrelor didactice este structurată după cum urmează:

Figura 1: Cei trei piloni ai formării cadrelor didactice

Faza 1	Faza 2	Faza 3
Profesor de școală profesională: formare avansată permanentă / pe tot parcursul vieții profesionale	Formare în școală și la Institutul de formare a profesorilor (fază pregătitoare / cadru didactic stagiar)	Formarea într-o universitate și practica profesională într-o companie (formare inițială-fig. 2) sau experiență profesională

Formarea inițială a cadrelor didactice (în faza 1 și faza 2) vizează calificarea profesorului pentru implementarea orientărilor de politică educațională și predarea obiectivelor didactice ale curriculum-ului respectiv la clasă, pentru a deprinde studenții să

gândească independent și într-o manieră orientată spre subiect și pentru a le forma competențele tehnice pe termen lung.

Figura 2: Două tipuri de profesori – pentru teorie și practică profesională

Profesor de teorie	Profesor tehnic (de practică)
Absolvent de studii universitate (program de Master) + min. 1 ani de practică profesională, de exemplu, în tehnologie, comerț, științe sociale, agricultură sau ca profesor de discipline tehnice sau economice	Certificat de studii medii și pregătire profesională într-o meserie tehnică/industrială și examen de maestru, urmat de cel puțin doi ani de practică profesională
↓	↓
18 luni de fază pregătitoare (profesor stagiar): - la Institutul de formare a profesorilor (pregătire teoretică) - practică pedagogică în școala profesională	Angajare ca profesor tehnic (de practică) cu 12 luni de formare incluse: - la Institutul de formare a profesorilor (pregătire teoretică) - practică pedagogică în școala profesională
↓	↓
Apoi, după susținerea unui examen, dobândește dreptul la ocuparea unui post permanent de profesor în învățământul profesional	Apoi, după susținerea unui examen, dobândește dreptul la ocuparea unui post permanent de profesor tehnic (de practică) în învățământul profesional.

Figura 3: Durata și structura fazei pregătitoare¹¹

Profesor de teorie	Profesor tehnic (de practică)
1,5 ani (3 semestre) Primul și al doilea semestru: introducere în educație și activitatea didactică, pregătire la institutul de formare a cadrelor didactice și în școală, o fază de început de 2 săptămâni de compacte de pregătire la Institutul de formare a cadrelor didactice. Al treilea semestru: pregătire și practică pedagogică în școală	1 an – formare cu scoatere din activitate, 6 ore pe săptămână Discipline urmate la colegiul de formare a profesorilor: pedagogie, psihologie, principiile și metodologia formării orientate spre practică, situații de învățare / evenimente specifice disciplinei și exerciții de predare, legislație școlară, legislația în domeniul tineretului și serviciului civil, organizarea instituțiilor de învățământ

(Termenul de profesor tehnic este utilizat atât pentru domeniul tehnic cât și pentru domeniul comercial și domeniul economiei casnice)

Pe lângă cadrele didactice angajate permanent menționate mai sus există, de asemenea, posibilitatea pentru școală sau administrația școlară regională de a angaja personal cu înaltă calificare pentru discipline profesionale speciale de exemplu: medici, farmaciști, avocați etc. Aceste persoane sunt foarte specializate și lucrează în companii sau institute de cercetare și de obicei predau între 4 și 6 ore pe săptămână la școala profesională.

Faza a treia de formare a profesorilor este pregătirea și perfecționarea permanentă – de-a lungul întregii vieți profesionale.

Procese de reformă în sistemul de formare profesională pot avea succes numai dacă părțile implicate (profesori, directori de școală, conducători din facultate, formatori, dezvoltatori școlari etc.) sunt în mod corespunzător și în timp util pregătiți și calificați.

¹¹ Sursa pentru figurile 2 și 3: "Verordnung des baden-württembergischen Kultusministerium über den Vorbereitungsdienst und die Zweite Staatsprüfung für die Laufbahn des höheren Schuldienstes an beruflichen Schulen (APrÜbSchhd) vom 10. März 2004 și Verwaltungsvorschrift vom 03. März 2009, AZ:21-6734.0/67"

Măsurile variază de la formări de adaptare pe termen scurt, la formarea pentru dezvoltare pe termen lung și oferte de perfecționare și concepte pentru personalul școlar. Profilele de formare profesională trebuie să fie adaptate în mod continuu la progresul dinamic de dezvoltare a tehnologiei, economiei și societății. Deoarece rezultatele învățării elevilor depind de calitatea tehnică și pedagogică a cadrelor didactice și de condițiile organizatorice, profesorii trebuie să fie la zi, în domeniul lor de specialitate, atât din punct de vedere teoretic, cât și al orientării practice și aspectelor metodice.

Pentru formarea *in-service* și dezvoltarea resurselor umane din școli, Ministerul Educației, Tineretului și Sportului din landul Baden-Wuerttemberg a înființat în anul 2004 **Landesakademie für Fortbildung und Personalentwicklung o Schulen** (Academia de stat pentru formarea și dezvoltarea personalului din școli).

Academia este o instituție publică, care oferă cursuri de formare la locul de muncă pentru profesori, directori de școli, conducători din facultate, formatori de profesori și dezvoltatori școlari, în numele Ministerului Educației, Tineretului și Sportului. În anul 2014 au fost formate peste 36.000 de persoane în cele 1859 de cursuri furnizate prin cele trei locații ale Academiei din landul Baden-Württemberg din orașele: Bad Wildbad (cursuri pentru școlile din învățământul general - 15.195 persoane), Esslingen (cursuri pentru școlile profesionale - 12.770 persoane), Comburg (instruire pentru directori de școli și conducători din facultate - 8.354 persoane). Performanțele profesorilor care participă la cursurile de formare sunt evaluate cu note de A sau B, iar mai mult de 90% dintre aceștia obțin calificative maxime.

La locația din Esslingen a Academiei (responsabilă pentru formarea personalului din învățământul profesional), sunt oferite cursuri și concepte detaliate pentru următoarele domenii (de exemplu):

- cursuri și teme de actualitate în domeniul tehnologiilor, afacerilor, economiei casnice, pedagogiei sociale etc. pentru cele aproximativ 250 de programe de formare profesională oferite în Baden-Wuerttemberg);
- aspecte de educație și metodică, de exemplu, pentru implementarea curriculumului orientat spre activitate sau învățare cooperativă;
- dezvoltarea de concepte pentru inițiative de formare la nivel de land pentru multiplicatori care acționează în numele Ministerului Educației sau administrației școlare regionale;
- seminarii pentru formarea formatorilor;
- învățare și integrare individuale;
- dezvoltarea calității în școli profesionale;
- noile tehnologii media în educație;
- cursuri pentru consilieri rețele de calculatoare.

Formarea continuă pentru profesori nu este oferită numai prin intermediul "Landesakademie", dar, de asemenea, prin intermediul administrației școlare regionale. Atât cursurile organizate la nivel central, cât și cele la nivel regional, sunt finanțate de stat și sunt gratuite pentru școlile profesionale și profesori. Principalele diferențe dintre cursurile organizate la nivel central, respectiv regional sunt grupurile țintă și scopurile. De exemplu: cursurile de formare regionale vizează mai mult personalul de predare, iar cursurile centrale mai mult multiplicatorii.

La elaborarea programului de curs, Landesakademie este în contact cu toți factorii interesați.

Landesakademie nu angajează formatori cu normă întreagă sau lectori, dar are acces la un bazin de experți, care vor fi angajați pentru diverse cursuri. Personalul didactic implicat pentru cursurile de formare include atât cadre didactice, cât și specialiști din industrie, tehnologie, institute de cercetare, de afaceri, instituții sociale, camere etc. Orientativ, pentru recrutarea de instructori și consultanți pentru programul de perfecționare, aproximativ 50% din formatori ar trebui să provină din școală, 30% din întreprinderi private și 20% de la institutele de cercetare, camere etc.¹²

2. Calificarea formatorilor și instructorilor din companii

În Germania, doar cei care posedă competențele personale și profesionale corespunzătoare au permisiunea să ofere formare profesională tinerilor. Mai precis, în versiunea reformată 2005 a Legii formării profesionale, Secțiunea 30 (1) prevede: "Se consideră a avea calificările tehnice necesare persoanele care posedă competențele, cunoștințele și calificările profesionale, precum și abilitățile de predare, cunoștințele și calificările necesare pentru a oferi formare inițială în ocupația și procesele în cauză."

Pentru ocupații / calificări recunoscute pentru formare în conformitate cu Legea formării profesionale, formatorul se consideră a avea calificările tehnice corespunzătoare cu condiția să aibă suficiente competențe didactice pentru învățământul profesional și industrial.

Ordonanța germană privind aptitudinile formatorului (Ausbildereignungsverordnung AEVO, Secțiunea 2) reglementează în ce constau aceste competențe de predare pentru învățământul profesional și industrial și cum pot fi furnizate dovezi ale acestor competențe.

Aptitudinile necesare pentru predarea în învățământul profesional și industrial cuprind competența de planificare independentă, implementare și monitorizare a formării profesionale în următoarele domenii de acțiune:

1. Examinarea condițiilor prealabile pentru formare și planificarea instruirii;
2. Pregătirea formării și contribuția la angajarea de formatori;
3. Realizarea formării;
4. Finalizarea formării.

În conformitate cu secțiunea 4 din Ordonanța privind aptitudinile formatorului (AEVO), formatorii din companii trebuie să dovedească aceste aptitudini printr-un examen. Examinarea cuprinde o parte scrisă și o parte practică. Pentru a trece acest examen, formatorul trebuie să aibă o notă cel puțin satisfăcătoare (în sistemul german, nota 4) la fiecare din părțile examenului. Un examen care nu a fost trecut poate fi susținut încă o dată. În cazul în care o parte a examinării a fost trecută, poate fi echivalată la repetarea examenului.

În partea scrisă, trebuie să fie tratate sarcinile legate de caz din toate domeniile de acțiune. Examenul scris durează trei ore. Partea practică a examenului cuprinde o

¹² <http://lehrerfortbildung-bw.de/lak/es/>
https://de.wikipedia.org/wiki/Landesakademie_f%C3%BCr_Fortbildung_und_Personalentwicklung_an_Schulen_Baden-W%C3%BCrttemberg

prezentare a unei situații de formare și o discuție orală cu o durată totală de maxim de 30 de minute. Pentru acest examen candidatul alege o situație de formare tipică pentru ocupația în cauză. Prezentarea nu trebuie să depășească 15 minute. Alegerea și structura situației de formare trebuie să fie justificate în discuția orală. În loc de o prezentare, candidatul poate adopta, de asemenea, o situație de formare practică.

Pentru a efectua examinarea, organismul responsabil (camera) instituie un comitet de examen. Ca o regulă, camerele responsabile oferă cursuri pentru a pregăti candidați pentru examenul aptitudinilor de formator.¹³

4.8. Certificarea calificărilor profesionale dobândite prin ucenicie

În țări ale Uniunii Europene cu tradiție în învățământul dual (Germania, Austria) evaluarea și certificarea competențelor profesionale se face de către persoane care nu au nici o legătură cu formarea elevilor asigurându-se astfel imparțialitatea examenului de certificare. De asemenea membrii comisiilor de evaluare sunt pregătiți și aprobați/acreditați pentru evaluare. Din comisiile de evaluare fac parte numai persoane care au competențe dovedite în evaluarea competențelor profesionale.

Germania

Obiectivul principal al formării profesionale este de a permite tinerilor să dobândească o capacitate profesională cuprinzătoare de a acționa, pentru a le permite să fie independente ca persoane angajate, responsabile și apte de cooperare, în scopul de a face față, în mod eficient și inovativ, sarcinilor care le revin. Capacitatea profesională de a acționa se bazează pe competența profesională, socială și metodologică. Calificarea de a exercita o activitate profesională cuprinde, în special, planificarea independentă, punerea în aplicare și verificarea. Acest pachet de competențe trebuie să fie demonstrată prin examene reglementate legal (Legea Formării Profesionale, secțiunea 37).

Probele pentru examenele în formarea profesională sunt orientate spre practică profesională, către cerințele și procese profesionale. De regulă, un examen final acoperă patru - cinci zone orientate către domenii de activitate specifice pentru ocupația în cauză, inclusiv cunoștințe în domeniul economic și studii sociale. Performanța candidatului în discipline generale, cum ar fi Germania și Istorie/Educație civică nu face parte din examenul final de formare profesională. Acest lucru este înregistrat ca parte a examenului școlar final.

Cursanții susțin un examen intermediar înainte de sfârșitul celui de al doilea an de formare (de obicei după o jumătate a perioadei de formare). Acest examen cuprinde o parte practică și o parte scrisă. Cursanții primesc un certificat care arată că au luat examenul intermediar și indică nivelul de pregătire la care au ajuns. În unele profesii de formare reorganizate sau complet noi, examinările intermediare și finale au fost înlocuite de o așa-numită examinare "extinsă". Acest lucru înseamnă că prima parte a examenului (până acum, examenul intermediar) reprezintă până la 40% din rezultatul final, iar cea de-a doua parte a examenului (până acum, examen final) reprezintă în consecință 60% sau mai mult din nota finală, astfel ca cele două părți să facă totalul de 100%.

Așa cum sunt proiectate celelalte părți ale formării profesionale și examenele sunt guvernate de regulamentele individuale de formare și cerințele de examinare conținute de acestea. Acestea sunt valabile la nivel național pentru fiecare ocupație și definesc un

¹³ Sursa: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/ausbilder_eignungsverordnung.pdf

standard uniform pentru dovadirea calificării. Metoda de examinare este stabilită în așa fel încât să se orienteze spre cerințele domeniilor de activitate care urmează să fie examinate. Acest lucru a dus la un spectru larg de metode utilizate la examenele finale. Durata examenului poate varia în funcție de ocupație, aria de cunoștințe supuse examinării și metoda utilizată.

În timp ce companiile și școlile profesionale sunt responsabile pentru realizarea formării profesionale, camerele (organisme competente) sunt responsabile pentru efectuarea examinărilor. (În Baden-Württemberg școlile profesionale și camerele efectuează examinările în comun.)

Evaluarea și certificarea în sistemul dual german reflectă principiul: **“formare duală – testare duală”**. Examenul este organizat după cum urmează:

Examenul intermediar:

- evaluează competențele de bază;
- se elaborează centralizat de către IHK și se aplică unitar la nivelul landului;
- pondere de 40% din examenul de certificare și are 2 componente:
 - un test (se desfășoară la școală);
 - probă practică (se desfășoară la companie);
- la proba practică se evaluează 3 componente: executarea instalației, comportamentul, discuțiile de caz din timpul executării.

Examenul final (de certificare):

- Poate avea 2 părți: una la companie, una în școală (poate să existe, sau nu, în funcție de land):
 - Partea în companie:
 - spre deosebire de examenul intermediar, probele se stabilesc de către firmă (nu de către IHK);
 - se folosesc formularele / documentația specifică întreprinderii;
 - Partea din școală (are pondere de 50%):
 - examen scris = analiză, plan de lucru, cunoștințe economice;
 - se organizează centralizat la nivelul fiecărui land.

Comisiile și subiectele de examen sunt stabilite pe regiune. Activitatea este coordonată de Camera de Comerț și Industrie a Germaniei (imparțialitate, relevanță a examenului de certificare).

Camerele sunt responsabile pentru numirea comisiei de examinatori. Fiecare comisie de examen trebuie să aibă cel puțin trei membri:

- un reprezentant al angajaților (similar cu reprezentantul sindical din România)
- un reprezentant al angajatorilor (care nu a fost implicat în pregătirea elevilor evaluați)
- un cadru didactic de școală profesională, desemnat în colaborare cu Inspectoratele școlare (care nu a fost implicat în pregătirea elevilor).

Toți membrii comisiei de evaluare sunt instruiți și acreditați pentru a face parte din aceste comisii. **Comisia de examen este numită pentru o perioadă de 5 ani.**

Certificarea

După promovarea examenului, cursantul primește următoarele certificate: certificatul de examinare finală din partea camerei ; i un certificat de calificare sau certificat de muncitor calificat.

În plus, la sfârșitul relației de formare profesională, compania la care s-a derulat formarea este obligată să furnizeze stagiarului un certificat scris (Legea Formării Profesionale, secțiunea 16).

Pentru partea de pregătire din școala profesională, absolventul primește un certificat de absolvire, eliberat de școală.

Austria

- Membrii comisiei de evaluare pentru examenele de certificare nu sunt implicați în pregătirea elevilor (imparțialitate, corectitudine, relevanță);
- examenul de certificare este coordonat de Camera de Comerț și Industrie a Austriei;
- clearing office (se ocupă de asigurarea calității pregătirii și evaluării ucenicilor) este înființat în cadrul Ministerului Economiei și supervizat de Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Institutul de cercetare și dezvoltare VET). Printre atribuții se numără:
 - elaborarea unor standarde uniforme de evaluare pentru fiecare calificare/meserie;
 - elaborarea ghidurilor de evaluare;
 - asigurarea corectitudinii subiectelor pentru examenele de evaluare și certificare;
 - identificarea unor soluții de reglare a evaluării și certificării;
- echivalarea / corelarea certificatelor de ucenicie din învățământul dual cu alte certificate de calificare profesională obținute pe alte căi de pregătire profesională.

65

Belgia

- Bi-certificarea – o certificare în două limbi, pentru două țări (ex.: vorbitorii de limba germană obțin o certificare valabilă pentru Belgia și pentru Germania) – asigură mobilitatea lucrătorilor;
- echivalarea / corelarea certificatelor de ucenicie din învățământul dual cu alte certificate de calificare profesională obținute pe alte căi de pregătire profesională.

Franta

Ucenicia / învățământul dual dă acces la toate nivelele de certificare profesională, de la învățământul secundar la învățământul terțiar (școală profesională, liceu tehnologic, școală postliceală, universitate/ nivele EQF 3/4/5/6).

Certificarea profesională este făcută de comisiile mixte de ocupare a forței de muncă la nivel național.

Italia

La realizarea procedurii de examinare și certificare participă și partenerii sociali. Ministerul Muncii și al Politicilor Sociale (Minister of Labour and Social Policy) este autoritatea care definește structura legislativă.

Finlanda

- evaluarea și certificarea competențelor profesionale se realizează de către instituții educaționale în parteneriat cu angajatorii;
- conținutul fiecărei probe de evaluare se bazează pe discuțiile dintre tutore, elev / ucenic și persoana responsabilă cu pregătirea la locul de muncă;
- la testul final de evaluare se evaluează fiecare modul pe o scară de la 1 la 3 conform ghidului de evaluare elaborat de organizatorul programului de formare profesională;
- examenul final de evaluare are loc în condiții reale de lucru, cu precădere chiar la locul de muncă / de pregătire practică al ucenicului;
- Comisia pentru testul final de competență este formată din:
 - reprezentanți ai angajatorului;
 - reprezentanți ai angajatului;
 - reprezentanți ai furnizorului programului de formare;
- organizatorul testului final de competență (comisia de examinare) trebuie să ofere evaluatului oportunitatea de a da testul final de competență în timpul programului de formare sau la finalul acestuia;
- există o colecție la nivel național de teste finale de evaluare pentru fiecare calificare profesională.

66

Islanda

- există manuale / ghiduri de examinare a ucenicilor, actualizate periodic, pentru fiecare meserie;
- Comitetele Ocupaționale (constituite conf. art. 24 din Upper Secondary School Act nr. 92/2008) face propuneri pentru structura și conținutul examenelor de certificare pentru fiecare ocupație / calificare.

Irlanda

- există două tipuri de certificări:
 - Junior Certificate (nivel 2 EQF);
 - Leaving Certificate (nivel 3-4 EQF);
- terminarea cu succes a unui curs complet de calificare în ucenicie duce la obținerea unui Advanced Certificate from Quality and Qualifications Ireland (QQI)- nivel 5 EQF;
- angajatorul este responsabil de evaluarea competențelor profesionale dobândite. El trebuie să transmită către FAS rezultatele testului final de evaluare (Summary Assessment).

4.9 Integrarea programelor de ucenicie în formarea profesională inițială din landul Baden-Wuerttemberg (Germania)

Sistemul dual - parțial școală profesională și parțial stagiul de practică în întreprindere

Majoritatea tinerilor din Germania își încep formarea profesională pregătindu-se în cadrul unui sistem dual („ucenicie”). Sistemul dual este accesibil tuturor elevilor care și-au finalizat pregătirea în cadrul învățământului obligatoriu. Condiția de acces pentru a continua studiile în cadrul unui sistem dual o reprezintă un contract încheiat cu o companie în calitate de ucenic. Sistemul de pregătire duală se aplică astăzi în aproximativ 350 de calificări certificate de stat, prin urmare recunoscute în mod oficial în aproape toate ramurile economice - de la comerț până la sectorul serviciilor, incluzând și domenii ce presupun tehnologii înalte. Datorită poziției sale unice care îi permite să facă legătura între sistemul de învățământ și economia reală, sistemul reprezintă atât un factor esențial în reducerea șomajului în rândurile tinerilor cât și un mijloc care și-a dovedit eficiența, răspunzând la cerințele angajatorilor de a avea personal calificat.

Cele două centre în care se desfășoară procesul educațional	
Sistemul dual de FPI	
70%	30%
Pregătire practică în întreprindere	În cadrul școlii profesionale
Legea Republicii Federale a Germaniei	Landul Baden-Württemberg
Regulamente de formare profesională	Curriculum cadru
(Ausbildungsordnung)	(Rahmenlehrplan)
3,5 zile pe săptămână de experiență practică de muncă	1,5 zile pe săptămână Teorie

Bazat pe parteneriat: cele două Centre Educaționale

Foarte multe s-au schimbat în ultimii ani în cadrulul sistemului dual datorită schimbărilor tehnologice și sociale intervenite. Profesiile în sine s-au schimbat dramatic, necesitând acum noi abordări din punctul de vedere al metodelor de predare. Noi calificări au fost create pornind de la zero sau au fost complet modernizate.

Pe lângă toate acestea, conținuturile care țin de educația profesională sunt predate într-o manieră nouă, înlocuindu-se noțiunile de discipline generale și opționale. Unitățile de învățare nu mai sunt predate în funcție de disciplinele vocaționale tradiționale, ci în funcție de competențele profesionale („Lernfelder”). Competențele profesionale sunt orientate către proceduri practice legate direct de locul de muncă în conformitate cu așa-numitul „Model complet de acțiune” (obținerea informațiilor, planificarea, luarea deciziilor, realizarea, verificarea, evaluarea). În cadrul unui domeniu dat de învățare, diversele abilități și competențe sunt predate prin utilizarea unor metode holistice.

În ciuda tuturor acestor schimbări, ideea de bază a rămas aceeași: învățământul profesional se desfășoară în continuare în două locuri: în cadrul companiei sau atelierului de ucenicie și în cadrul școlii profesionale. În timp ce întreprinderea își asumă pregătirea practică, școala profesională comunică în principal - pe lângă extinderea și aprofundarea cunoștințelor generale - cunoștințele teoretice necesare pentru practicarea unei profesii.

Un fapt care rămâne de cele mai multe ori necunoscut în afara granițelor Germaniei este că cursanții semnează un contract cu compania de practică. Astfel, companiile au posibilitatea de a alege candidații care prezintă profilurile adecvate, oferindu-le astfel perspectiva unei cariere în cadrul întreprinderii respective dincolo de perioada de

ucenicie. Pe lângă aceste aspecte, ucenicii primesc o remunerație, ceea ce le permite tinerilor care provin din medii modeste să demareze o formă de pregătire care este recunoscută la scară largă și respectată în cadrul societății germane.

În același timp, în majoritatea profesiilor, conținuturile de învățare nu se mai predau în cadrul unor discipline individuale, ci, mai degrabă, sub forma așa numitelor competențe profesionale. Acestea sunt orientate către procedurile de producție care se desfășoară în cadrul unei companii. Cursanții parcurg trei etape de calificare în profesie: nivelul de bază și nivelurile I și II aferente palierului avansat.

Nivelul de bază

Pe parcursul primului an de pregătire, ucenicii capătă o cunoaștere de ansamblu a domeniului profesional înțeles în sens larg. Această pregătire formează baza pentru specializarea ulterioară și asigură utilizarea aceluiași „limbaj” între diferitele calificări incluse într-un domeniu profesional dat. Această bază devine din ce în ce mai importantă, pentru că multe calificări profesionale devin din ce în ce mai strâns interconectate. În multe meserii, nivelul de bază este predat prin intermediul unui program de învățare permanentă în cadrul școlii profesionale cu durata de 1 an.

Nivelul avansat

Pe parcursul celui de-al doilea și al treilea an de pregătire (corespunzătoare nivelurilor I și II de specializare), se construiește pe aceste baze dobândite. Ucenicii se specializează în concordanță cu profilurile profesionale pe care le presupune meseria respectivă. În paralel cu competențele legate direct de locul de muncă, educația generală continuă să fie promovată în cadrul școlii profesionale ca o condiție importantă pentru atingerea nivelului de competență profesională cerut.

68

Certificarea

Pregătirea în cadrul școlii profesionale se încheie printr-un examen final. Cei care îndeplinesc cu succes condițiile de trecere pentru acest examen primesc o diplomă de calificare profesională. În strânsă legătură cu finalizarea cu succes a pregătirii în cadrul companiei (așa-numitul „Certificat de ucenicie” - calificare profesională recunoscută la nivel național, emisă de către Camera de Comerț și Industrie sau de către Camera Meșteșugarilor), tinerii care nu dețineau o diplomă de absolvire a ciclului inferior al învățământului secundar primesc o diplomă echivalentă cu aceasta. Cu condiția ca notele pe care le primesc să fie suficiente, ucenicilor li se poate conferi și o diplomă care este echivalentă cu diploma de absolvire a învățământului secundar de nivel mediu, ca urmare a finalizării pregătirii lor profesionale. În situații speciale, ca urmare a unor forme de calificare profesională adițională (de exemplu, la nivel de maestru), este posibilă și admiterea la studii de nivel universitar.

Calificările adiționale și calificările care permit accesarea la studii universitare

În funcție de cele oferite pe plan local, prin participarea la cursuri suplimentare și printr-un examen suplimentar, pot fi obținute calificări profesionale adiționale. De exemplu, elevii se pot califica pentru studiul în cadrul unei universități de științe aplicate, pentru obținerea certificatului suplimentar de management în comerț sau pentru certificatul de limbi străine emis de Conferința permanentă a miniștrilor educației și culturii din land-urile Republicii Federale Germania (KMK).

Școlile profesionale pentru sectorul industrie și meserii și domeniile ocupaționale asociate

- Inginerie mecanică
- Construcții de mașini
- Electrotehnică
- Tehnologia informațiilor
- Construcții
- Tehnologia prelucrări lemnului
- Inginerie textilă
- Chimie, fizică, biologie
- Industria tipografică și tehnologii media
- Tehnologia vopselurilor și design interior
- Igienă personală/cosmetică
- Nutriție și economie de consum

Școli profesionale pentru domeniul comerț/afaceri și domeniul ocupațional asociat

- Afaceri și administrație

Școli profesionale pentru economia de consum, asistență medicală, pedagogie socială, școli profesionale agricole cu domeniile ocupaționale

- Nutriție și economie de consum
- Economie agricolă

Concluzii

Școlile profesionale constituie o componentă importantă a sistemului educațional din land-ul Baden-Württemberg, oferind posibilități extinse din punctul de vedere al avansării în carieră. În cadrul sistemului de învățământ dual, prin intermediul interacțiunii dintre școlarizarea propriu-zisă și stagiul de practică în întreprindere și prin interconectarea teoriei cu practica, am reușit să atingem și să menținem un nivel înalt de formare profesională care îi pregătește pe cursanții noștri pentru a putea face față provocărilor de pe piața muncii. Ca rezultat al acestui demers, un număr mare de tineri sunt angajați ca lucrători profesioniști de către întreprinderile în care și-au desfășurat stagiul de practică imediat după ce primesc „Certificatul de ucenicie”.

Profilurile care presupun cerințe diferite pentru fiecare dintre calificările profesionale urmate necesită ca fiecare tânăr să primească sprijin în concordanță cu nivelul personal de motivație și abilități. Acest sprijin este asigurat de către școala profesională; ea le oferă tinerilor oportunități pentru diferite perspective de carieră.

Curriculum cu discipline individuale sau competențe profesionale*

Școala profesională	Școala profesională tehnică	Școala profesională economică	Școala profesională pentru asistență, pedagogie socială, gospodărie, economie de consum	Școala profesională agricolă
Discipline generale 4 cursuri / săptămână	• Limba germană • Studii sociale • Limba engleză pentru profesii (implementare treptată)			
Discipline legate de viitorul loc de muncă	Economie sau competențe economice de exemplu,	de exemplu, operator industrial cu accent pe	Economie de consum, de exemplu, personal curățenie Subiecte legate de	Economie, de exemplu, fermier • Subiecte legate de locul de muncă,

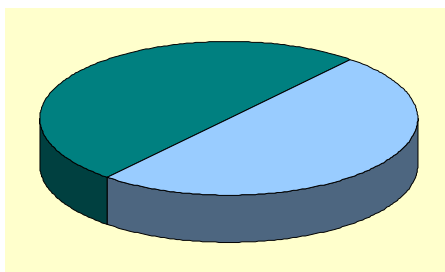
8 ore / săptămână	mecatronică cu accent pe • fabricarea componentelor • analiza fluxului de informații în sisteme mecatronice complexe • pornirea, repararea și întreținerea utilajelor	• administrarea afacerilor • monitorizare și control • macroeconomice • procesarea datelor • competențe la nivel de proiect	locul de muncă, precum • diete și alimentație • igienă • instrumentele de producție • relația cu clienții • noțiuni de matematică • noțiuni de desen • abilități practice legate direct de locul de muncă vizat	precum • industrie alimentară • zootehnie • mecanică agricolă • administrarea afacerilor • noțiuni de matematică • abilități practice legate direct de locul de muncă vizat
Discipline opționale 1 oră / săptămână	Cursuri speciale , de exemplu, limba germană, matematică inginerască Cursuri suplimentare , de exemplu: discipline specifice locului de muncă (de exemplu, Certificatul de absolvire a învățământului profesional de nivel avansat poate fi obținut în cadrul mai multor școli profesionale de către elevii care posedă o diplomă de tip GCSE), sau discipline generale, precum limbile străine			

*Pentru calificările noi și cele restructurate, curriculumul este împărțit în competențe de învățare, în locul disciplinelor separate

Mobilitate verticală prin intermediul învățământului profesional

Mobilitate verticală prin intermediul învățământului profesional - „fiecare absolvire a unei forme de învățământ trebuie să fie urmată de o continuare” - acesta a reprezentat principiul de bază al sistemului de învățământ profesional din Baden-Wuerttemberg timp de decenii. În consecință, Baden-Wuerttemberg este în mod special mândru de oportunitățile de carieră oferite tuturor celor care nu au urmat neapărat ruta „normală” de obținere a accesului la studii universitare prin intermediul examenului de bacalaureat. După cum se poate constata din următoarea diagramă, principiul a fost încununat de succes:

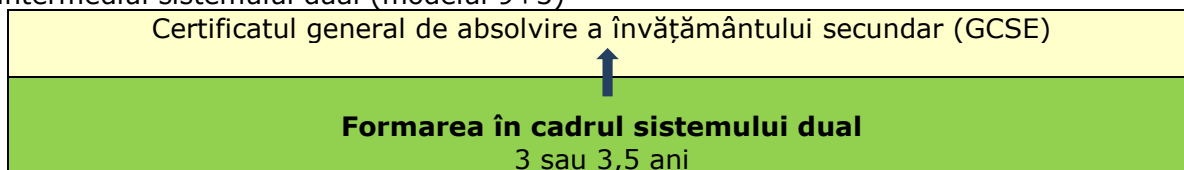
70



Aproape jumătate din numărul total de calificări care permit accesul în învățământul universitar sunt obținute într-o școală profesională.

Pentru tinerii motivați și talentați din landul Baden-Wuerttemberg, această situație se traduce în posibilitatea de a urca scara carierei în toate etapele educației indiferent de originea socială și condițiile de trai. Următoarele exemple sunt menite să demonstreze rutele tipice către învățământul superior.

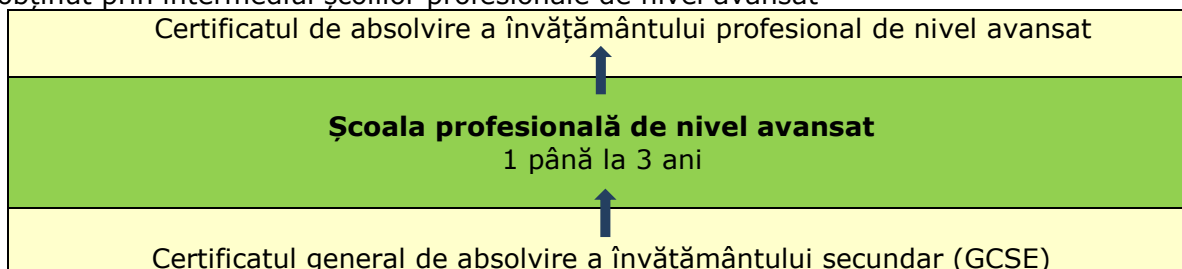
Exemplul 1: Certificatul general de absolvire a învățământului secundar (GCSE) prin intermediul sistemului dual (modelul 9+3)





Absolvenții învățământului general secundar obțin automat GCSE după finalizarea cu rezultate bune a pregătirii în cadrul sistemului dual (cu durata minimă de 3 ani).

Exemplul 2: Certificatul de absolvire a învățământului profesional de nivel avansat obținut prin intermediul școlilor profesionale de nivel avansat

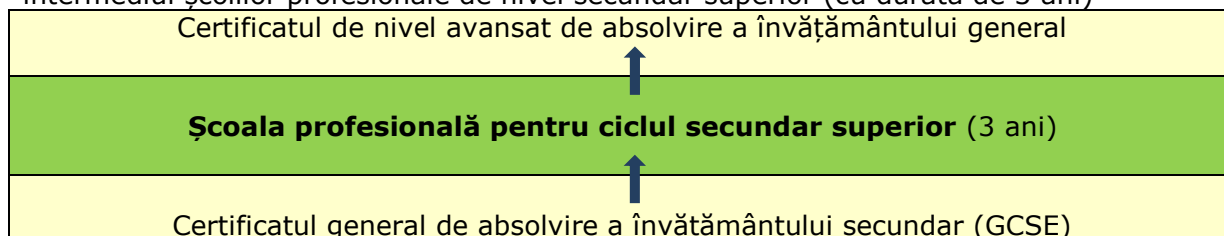


În școlile profesionale de nivel avansat, elevii care dețin deja Certificatul general de absolvire a învățământului secundar (GCSE) capătă calificări profesionale și o educație avansată de natură generală pentru ocupațiile care sunt în mod special afectate de noile evoluții în domeniul tehnologic și economic.

Școlile profesionale de nivel avansat sunt absolvite prin intermediul unui examen final. Elevii care urmează cursuri cu durata minimă de doi ani pot obține calificări profesionale (cum ar fi, de exemplu, „asistent medical certificat”), precum și Certificatul de absolvire a învățământului profesional de nivel avansat, care constituie condiția de acces într-o universitate de științe aplicate.

71

Exemplul 3: Certificatul de nivel avansat pentru învățământul general obținut prin intermediul școlilor profesionale de nivel secundar superior (cu durata de 3 ani)



Școlile profesionale pentru ciclul secundar superior (cu durata de 3 ani) sunt instituții de școlarizare care conferă Certificate de nivel avansat pentru învățământul general (denumite și calificări de „nivel A”), o calificare care permite accesul general în învățământul superior. Aceste școli pot fi frecventate de toți elevii care dețin o calificare de tip GCSE.

Anul pregător de formare profesională (Berufsvorbereitungsjahr) și anul de pre-calificare (Berufseinstiegsjahr)

Tinerii care nu doresc să își continue pregătirea în cadrul învățământului liceal și care nu demarează formarea în cadrul unei companii la finalizarea învățământului obligatoriu sunt pregătiți în mod specific pentru a intra pe piața muncii prin intermediul unui an pregător de formare profesională sau în cadrul unui an de pre-calificare.

A deprinde gustul unei experiențe pe piața muncii

Obiectivul anului pregătitor de formare profesională și al anului de pre-calificare este de a oferi tinerilor orientare profesională și de a le pune la dispoziție competențe și abilități direct legate de locul de muncă. Pe lângă acest aspect, aceste perioade ajută tinerii să se obișnuiască cu cerințe profesionale concrete, să își descopere preferințele personale și să evalueze și să își îmbunătățească capacitatea individuală de învățare și reușită. Stagiile de pregătire în industrie și lecțiile la locul de muncă care pun un accent covârșitor pe învățarea directă, permit tinerilor să capete experiență în până trei domenii profesionale, de exemplu inginerie mecanică, electrotehnică sau tehnologia prelucrării lemnului.

Certificatul în sine reprezintă un scop important

Atunci când elevii îndeplinesc cerințele, primesc un certificat. Cei care promovează un examen suplimentar pentru disciplinele limba germană, matematică și, posibil, limba engleză, primesc un certificat care este echivalent cu GCE. Această abordare le crește șansele pe piața muncii. Este posibil, în cazul lor, de asemenea, să își continue școlarizarea în cadrul altor școli profesionale.

Ore comune cu liceele generaliste cu durată a școlarizării de 5 sau 6 ani sau cu școlile pentru elevi cu nevoi speciale

Multe școli profesionale lucrează îndeaproape cu liceele teoretice sau cu școlile pentru elevi cu nevoie speciale pentru a le oferi ore comune pe parcursul cărora clasa a noua este strâns interconectată cu anul pregătitor de formare profesională sau cu anul de pre-calificare, constituind o formă de educație cu durata de 2 ani. Elevii care finalizează cu succes un examen la disciplinele limba germană, matematică și, posibil, limba engleză, primesc și ei un certificat care este echivalent cu GCE (absolvirea învățământului obligatoriu).

72

Anul introductiv în învățământul profesional (Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf)

Pe parcursul anului introductiv în învățământul profesional, tinerii care dețin un certificat de absolvire a învățământului obligatoriu (GCE) care continuă să frecventeze școala profesională, însă nu au un stagiul de ucenicie în cadrul unei întreprinderi și nu își continuă educația în altă formă de învățământ de nivel secundar, pot să își îmbunătățească competențele.

Sprijin la nivel individual

Asistența la nivel individual joacă un rol esențial. Baza pentru acordarea acestui sprijin o constituie așa numita „analiză a competențelor”, care contribuie la evaluarea cu precizie a calităților individuale ale tânărului respectiv. Ulterior, elevii urmează cursurile pentru care prezintă aptitudini, de exemplu, în domeniul tehnologiei prelucrării lemnului, mecanicii sau cosmeticii. Această perioadă folosește drept bază pentru acumulări ulterioare. Pe lângă formarea în directă legătură cu un loc de muncă, anul introductiv în învățământul profesional se concentrează pe îmbunătățirea performanțelor la disciplinele limba germană, matematică și limba engleză, precum și pe promovarea competențelor sociale.

Concluzii

Această formă de pregătire durează un an și se finalizează cu o examinare centralizată la disciplinele limba germană, matematică și limba engleză. Se desfășoară, de asemenea,

examene finale și în domeniul de pregătire profesională; aceste examene pot fi organizate și sub forma examinării de portofolii de proiecte. Această formă de educație conduce la o certificare separată, care se bazează de Certificatul de absolvire a învățământului general (GCE). Ea permite elevilor să își continue studiile în cadrul unei forme de învățământ profesional precum școala profesională cu durată de un an (școlarizare la zi) sau școala profesională cu durată de doi ani (școlarizare la zi) care conduc la certificarea de tip GCSE. Mulți dintre elevi reușesc să obțină angajarea ca ucenici în întreprinderea unde își desfășoară pregătirea practică.

Școala profesională cu școlarizare în forma la zi pe durată de 1-2 ani

(Berufsfachschule einjährig bzw. zweijährig)

Teorie și practică din aceeași sursă

Elevii care au absolvit o formă de învățământ teoretic general sau mediu au mai multe oportunități la dispoziție pentru a intra pe piața muncii. De exemplu, au de ales între o școală profesională cu frecvență redusă în cadrul sistemului dual și o școală profesională cu cursuri la zi fără desfășurarea practicii în cadrul întreprinderilor. Elevii au la dispoziție mai multe tipuri de astfel de unități de învățământ profesional cu forma de frecvență la zi din care să aleagă.

Școala profesională cu durată de un an și frecvență de zi

Școala profesională cu durată de un an și frecvență de zi vine în completarea sistemului dual. În multe meserii, este logică păstrarea întregii formări profesionale pe durată primului an de pregătire în cadrul școlii. Sunt mai multe motive în acest sens: nu toate întreprinderile mici de pe plan local - de exemplu, în domeniul mecanic - își pot permite să înființeze genul de atelier de lucru pentru formare care se regăsește de obicei în firmele de dimensiuni mari. Pe de o parte, înființarea unor astfel de ateliere de lucru este foarte costisitoare; pe de altă parte, multe companii au devenit atât de înalt specializate, încât nu mai pot să pună la dispoziția cursanților lor pregătirea de bază care poate acoperi toate aspectele relevante din domeniul ocupațional respectiv. În consecință, pe parcursul primului an de pregătire, majoritatea celor care vor deveni mecanici, de exemplu, participă la foarte multe lecții practice și teoretice care sunt de natură să îi pregătească în viitoarea lor meserie.

Școala profesională cu durată de doi ani și frecvență la zi care se finalizează prin acordarea Certificatului general de absolvire a învățământului secundar (GCSE)

Școala profesională cu durată de doi ani și frecvență la zi reprezintă o punte foarte importantă între școlile din învățământul secundar general (teoretic) și cele din învățământul secundar profesional. Aici, mulți dintre elevii care au părăsit ciclul inferior al învățământului secundar fără a avea un certificat îl pot obține (GCSE). Disciplinele specializate și abilitățile profesionale teoretice și practice joacă un rol special în curriculum-ul diferitelor tipuri de unități de învățământ profesional cu frecvență la zi. Întreprinderile care oferă stagii de practică pot accepta cursanți încă din primul an de pregătire și, în același timp, elevii care au avut note bune la examenul GCSE își pot continua educația în cadrul sistemului de învățământ profesional și tehnic.

Insertia directă într-o ocupație pe piața muncii

Pentru anumite situații specifice de pregătire profesională, s-au găsit și soluții individuale. De exemplu, unele dintre școlile profesionale de 2 ani duc direct la ocuparea unor locuri

de muncă în domeniul artistic, medical sau administrativ. Exemple: balerin, asistent îngrijire copii/asistent pediatru (calificări certificate la nivel național).

Profesia de asistent în domeniul geriatrie poate fi deprinsă în cadrul unei școli profesionale cu durata cursurilor de 3 ani. În cadrul sectorului meșteșugăresc și al industriei, tinerii determinați pot obține o calificare recunoscută (de exemplu, cea de ceasornicar) în cadrul școlilor profesionale cu durata cursurilor de 3 ani. Prin raportare la numărul ridicat de forme „normale” de ucenicie, aceste tipuri speciale de învățământ profesional nu se regăsesc într-o proporție prea mare; însă aceste rute speciale ilustrează diversitatea și completează infrastructura educațională a sistemului de învățământ profesional.

Școala profesională cu durata de 1-2 ani și școlarizare la zi

	1 an - școlarizare la forma de zi	Școala profesională cu durata de 2 ani și școlarizare la zi (care permite accesul la școala profesională de nivel superior sau formare continuă)
Cerințe de acces	Diplomă de absolvire a învățământului general secundar (ca regulă generală), cu durata de 9 ani	Diplomă de absolvire a învățământului general secundar cu o calificare, cu durata de 10 ani
Calificări	Credit pentru primul an de pregătire	- Acces către un colegiu tehnic - Este posibilă echivalarea primului an de pregătire

74

Școala profesională cu durata de 1-2 ani și școlarizare la zi

Școli profesionale cu durata de 1 an	Școli profesionale cu durata de 2 ani	Alte școli profesionale
Școală profesională de meserii pentru - Proiectant arhitectură - Geamgiu - Tehnician comunicații - Inginerie mecanică - Electrotehnică - Construcții - Tehnologia prelucrării lemnului - Textile - Tipografie și tehnologii media - Îngrijire personală/cosmetică - Alimentație și economie de consum (ocupații industriale)	Domeniul tehnic - Inginerie mecanică - Electrotehnică - Construcții - Tehnologia prelucrării lemnului - Textile - Tehnologie de laborator (predată în principal în școlile profesionale economice) Domeniul comercial/de afaceri (școli profesionale de afaceri)	- pentru ceasornicari (3 ani) - pentru mecanică fină și inginerie electrică - pentru bijutieri - pentru afaceri și comerț (2 ani) - pentru asistenți sociali (2 ani, îngrijitor de zi) - pentru asistenți pediatri (2 ani + 1 an experiență de lucru) - pentru îngrijire bătrâni (3 ani) și asistență geriatrică (1 an) - pentru îngrijire casnică și familială (2 ani + 1 an experiență)
Școli profesionale pentru economia de consum în domeniul Îngrijirea gospodăriei	Școala profesională pentru domeniul alimentație și îngrijire medicală cu profilurile Economie de consum și	

	alimentație • Alimentație și gastronomie • Îngrijire și asistență medicală	de lucru)
--	--	-----------

Școlile profesionale de nivel avansat cu durata cursurilor de 1-3 ani

(Berufskolleg, ein- bis dreijährig)

Legătură strânsă între teorie și practică

Evoluțiile de pe piața muncii se deplasează în direcția unor ocupații din ce în ce mai solicitante care necesită îndeplinirea unui număr mai mare de cerințe pentru obținerea unor calificări specifice cu conținut teoretic. În școlile profesionale de nivel avansat, elevii care dețin deja Certificatul general de absolvire a învățământului secundar (GCSE) capătă calificări profesionale și o educație avansată de natură generală pentru ocupațiile care sunt în mod special afectate de noile evoluții în domeniul tehnologic și economic. Legătura strânsă dintre teorie și practică reprezintă o caracteristică esențială a acestui tip de învățământ.

Școlile profesionale de nivel avansat cu durata cursurilor de 1-3 ani

Cerințe de acces	Certificatul general de absolvire a învățământului secundar
Durata	1 – 3 ani
Tipuri de calificări	Profesiuni reglementate la nivel național care presupun (cel puțin) absolvirea unor cursuri cu durata de 2 ani Opționale (în funcție de cursuri): De nivel avansat

75

Diferite tipuri de școli profesionale de nivel avansat (exemple)

Domeniul tehnic

- Școala profesională de nivel avansat cu durata de 2 ani (biologie, bio-tehnologie, media, informare și comunicare, farmacie (2,5 ani), fizică, mediu, agricultură și protecția mediului, design de produs, documentație tehnică)

Economie de consum, asistență și pedagogie socială

- Școala profesională de nivel avansat pentru educatori de grădiniță

Pentru înscrierea la universitate

- Școala profesională de nivel avansat cu durata de 2 ani pentru înscrierea într-o universitate de științe aplicate (învățământ tehnic superior)

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata de 2 ani (Berufsoberschule)

Școlile profesionale din ciclul de învățământ secundar superior oferă tinerilor talentați care au absolvit deja o formă de ucenicie șansa de a-și lărgi sfera cunoștințelor teoretice și specializate. Ele oferă o altă cale de acces către continuarea educației printr-o formă superioară de învățământ.

Școlile tehnice din ciclul de învățământ secundar superior, școlile de afaceri din ciclul de învățământ secundar superior, școlile profesionale pentru servicii sociale din ciclul de învățământ secundar superior

Cei care și-au finalizat pregătirea profesională sau dețin o experiență de muncă echivalentă pot obține Certificatul de nivel avansat de absolvire a învățământului secundar în cei doi ani petrecuți în cadrul școlilor profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior. Niciun obstacol nu mai stă din acel moment în fața celor care doresc să urmeze cursurile unei universități.

Cursurile durează în total 2 ani și conduc la acordarea Certificatului de nivel avansat de absolvire a învățământului general. În cadrul școlilor profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior sunt disponibile trei domenii de specializare: inginerie, studii economice și studii sociale. Examenul final se desfășoară la disciplinele limba germană, engleză, matematică și în domeniul de specializare ales.

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata de 2 ani

Cerințe de acces	• Certificatul general de absolvire a învățământului secundar sau • Certificatul de absolvire a învățământului secundar de nivel avansat • Certificatul de absolvire a învățământului obligatoriu incluzând clasa a X-a sau • Un raport școlar de promovare în clasa a XI-a a școlii profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior (cu durata de 8 ani) • Un raport școlar de promovare în clasa a XI-a a școlii profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior (cu durata de 9 ani). Cei care au finalizat cu succes ruta de tipul 9+3 pot fi admiși cu condiția participării la un concurs. În fiecare dintre cazuri, este necesară obținerea unei medii de calificative de tip „C” la disciplinele germană, engleză, matematică și în domeniul de specializare ales.
Durata	2 ani (tinerii deosebit de capabili care dețin deja un certificat de absolvire a învățământului profesional de nivel avansat și au o calificare profesională pot accede în școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior direct în al doilea an de studiu, pe locurile libere, în clasele deja constituite)
Calificări	Certificatul de absolvire a învățământului secundar de nivel avansat („calificare de nivel A”)

76

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata de 3 ani (Berufliches Gymnasium)

Tinerii care manifestă un interes deosebit cu privire la profesii și piața muncii și care dețin talente și aptitudini specifice și-au câștigat, cu siguranță, un drept: rute speciale de acces către învățământul superior. Învățământul profesional și cel general teoretic au un statut echivalent. Acest fapt a fost recunoscut cu mult timp în urmă în landul Baden-Wuerttemberg, consecința constând în faptul că pe parcursul ultimelor decenii s-a creat un sistem bine diferențiat de programe de educație de nivel secundar în cadrul școlilor

profesionale. Pentru mulți tineri talentați, calea către universitate trece în ziua de astăzi prin școlile profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior.

Școlile profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior (cu durata de 3 ani)

Școlile profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior sunt instituții de învățământ care asigură școlarizarea prin cursuri la zi. Absolvirea lor conduce la obținerea Certificatului de absolvire a învățământului secundar de nivel avansat, calificarea generală necesară pentru accesul în învățământul superior. Pe lângă această posibilitate, ele oferă condițiile preliminare necesare pentru finalizarea stagiului de pregătire profesională obligatorie în afara universităților. Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior pregătește elevii pe parcursul primului an și al celor două clase de nivel superior pentru studiul în cadrul universității și în mod special pentru piața muncii. Absolvenții instituțiilor de învățământ secundar de nivel mediu sau ai școlilor teoretice generale care studiază un an suplimentar, precum și absolvenții merituosi ai școlilor liceale (cu durata de 9 ani) care au obținut Certificatul general de absolvire a învățământului secundar prin intermediul școlii profesionale cu școlarizare la zi pe durata a 2 ani sau al școlii profesionale pregătitoare au posibilitatea, ca și în cazul elevilor din școlile ciclului de învățământ secundar superior, să acceadă la calificarea care le permite înrolarea în învățământul superior, după trei ani.

Materiile legate direct de locul de muncă influențează, la rândul lor, disciplinele de ordin general. Care sunt avantajele acestei abordări? Elevii beneficiază de o educație lărgită și aprofundată, căpătând, în același timp, abilitatea de a gândi și acționa într-o manieră coerentă.

Școlile profesionale pentru ciclul de învățământ secundar superior diferă din punct de vedere al accentului pus pe diferitele domenii ocupaționale, fiecare dintre acestea concentrându-se pe o zonă specifică

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Științe agricole • Biotehnologie • Alimentație | <ul style="list-style-type: none"> • Științe sociale • Tehnologie • Științe economice |
|--|--|

Aceste linii principale de orientare sunt date de cele șase cursuri obligatorii pe săptămână în domeniul principal de studiu. Participarea la unul din aceste cursuri de orientare predetermină domeniul viitor de studiu sau viitoarea profesiune a elevului.

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata de 3 ani

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior - domeniul inginerie cu specializările	• Inginerie (inginerie mecanică, electrotehnică) • Tehnologia informațiilor • Design și tehnologii media • Tehnologie și management • Tehnologia mediului (Fiecare în cadrul câte unei unități de învățământ: • Electrotehnică și tehnologia informațiilor • Științele aplicate ale naturii)
Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior-științe economice	• Afaceri • Studii economice internaționale Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata studiilor de 6 ani, cu începere din clasa a VIII-a există într-un număr redus de unități de învățământ.
Școala profesională pentru ciclul de	• Științele nutriției cu specializare chimie

Învățământ secundar superior - științele nutriției	
Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior – Agricultură	• Agro-biologie
Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior – Biotehnologie	• Biotehnologie
Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior – Științe sociale	• Pedagogie și psihologie

Școala profesională pentru ciclul de învățământ secundar superior cu durata de 3 ani

Cerințe de acces	• Certificatul general de absolvire a învățământului secundar • Certificatul de absolvire a clasei a X-a a școlii generale de nivel secundar • Calificare care permite accesul în Școlile profesionale de nivel avansat • Calificare care permite accesul în Școlile profesionale de nivel avansat • Promovarea în clasa a X-a a unei școli din ciclul secundar superior cu durata studiilor de 8 ani • Promovarea în clasa a XI-a a unei școli din ciclul secundar superior cu durata studiilor de 9 ani
Durata	(3 ani)
Calificări	Certificatul de absolvire a învățământului profesional de nivel avansat („calificare de nivel A”)

78

Învățământul profesional superior: Școli profesionale de nivel superior (Fachschulen)

Școlile profesionale de nivel superior cu durata de unu sau doi ani oferă celor care și-au finalizat formarea la locul de muncă oportunitatea de a se pregăti să lucreze la nivelul mediu de decizie sau să se califice pentru a lucra în mod independent în propria profesiune. În acest scop, competențele dobândite în școala profesională și la locul de muncă sunt extinse și dezvoltate în continuare. Elevii care absolvă cu succes Școlile profesionale de nivel superior au și posibilitatea, de asemenea, de a studia în învățământul superior.

Școli profesionale de nivel superior cu durata de doi ani în domeniul ingineriei și proiectării

Școlile profesionale de nivel superior cu durata de doi ani includ unitățile de învățământ în domeniul ingineriei și proiectării industriale precum și cele din domeniul economic (care acoperă sectoarele managementului și administrării afacerilor sau industria hotelieră și de catering). Cerința de admitere în această formă de învățământ o constituie o pregătire profesională corespunzătoare domeniului de specializare. Pe parcursul cursului, trebuie pregătit și prezentat un proiect independent. Astfel, se obțin calificări specializate al căror domeniu de acțiune se întinde mult dincolo de ceea ce se predă în

Învățământul profesional și care sunt recunoscute pe scară largă în domeniul economic. Calificările obținute acoperă un nivel înalt de cunoaștere teoretică și practică, competențe și aptitudini și ating „nivelul de referință 6” din Cadrul European al Calificărilor (CEC) și sunt echivalente cu primul ciclu Bologna din învățământul superior, incluzând aici diploma de licență pentru studii universitare cu durată redusă, certificatul profesional de absolvent în științele educației (PGCE), diplome și certificate de absolvire de nivel universitar. (Informații mai detaliate pot fi obținute la http://ec.europa.eu/eqf/home_en.htm) După absolvirea examenului final, absolvenții școlilor profesionale de nivel superior din domeniul ingineriei și proiectării capătă calificarea de „inginer tehnic autorizat” sau „proiectant autorizat”, iar absolventul unei școli profesionale de nivel superior în domeniul economic devine „manager economic certificat”. Împreună cu Diploma în inginerie tehnică, aceștia capătă, de asemenea – cu excepția celor care studiază în domeniul hotelier și al catering-ului –, acces în învățământul universitar. Atât timp cât sunt îndeplinite condițiile impuse de stat pentru autorizare, absolvenții pot alege și să desfășoare activități economice independente. De asemenea, elevilor li se oferă și cursuri cu frecvență redusă, care să le permită atât să frecventeze școala, cât și să continue să lucreze.

Școli de maiștri

Ucenic – calfă (muncitor calificat) – maestru: aceasta reprezintă în continuare ruta clasică de formare profesională într-o meserie. Examinarea organizată pentru certificatul de maestru, cu toate cele patru părți ale sale – practică, teoretică, economică-juridică și de pedagogie a meseriei – reprezintă un program de tradiție, bine echilibrat. Unul dintre avantajele pregătirii ca maestru este acela că oferă oportunitatea demarării propriei afaceri. De regulă, cursul pentru maiștri durează un an, iar programele cu frecvență redusă se desfășoară pe o perioadă proporțional mărită. Cerința de admitere în această formă de învățământ o constituie o pregătire profesională corespunzătoare domeniului de specializare. Examenul în sine este gestionat de către Camera Meseriilor, Camera de Industrie și Comerț sau de către autoritățile administrative regionale.

Academiile

Academiile de management al afacerilor pregătesc elevii de-a lungul unui curs cu durata a doi ani pentru examenul de maestru și oferă posibilitatea de continuare a specializării în domeniul tehnic și mai ales în cel managerial. Condițiile pentru înscriere sunt legate, în general, de o experiență minimă de doi ani de lucru într-un domeniu înrudit. În toate domeniile de specializare este posibilă înscrierea directă în al doilea an de studiu în Academia de management al afacerilor cu condiția promovării examenului de maestru.

Școli profesionale de nivel superior pentru formarea continuă în domeniul medical

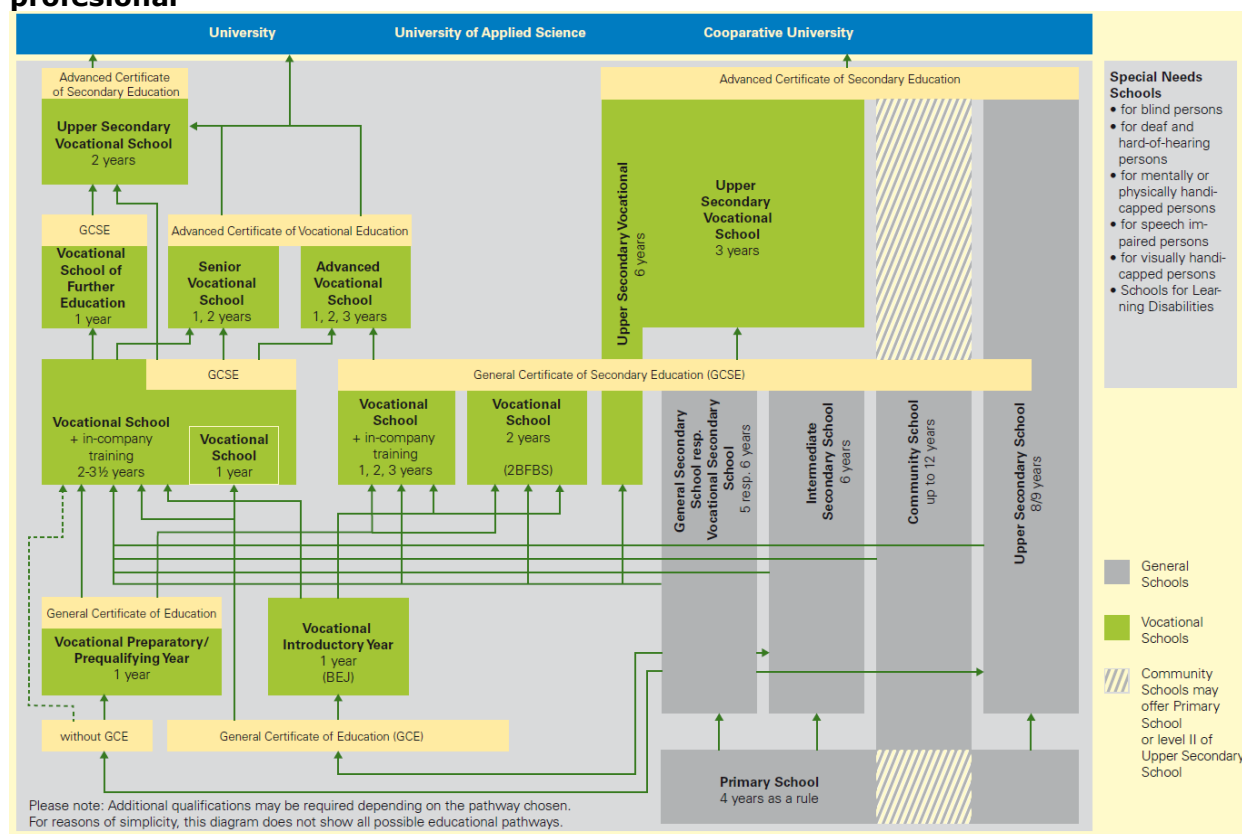
Școala profesională de nivel superior pentru formare în domeniul medical oferă cursuri cu frecvență redusă cu durata de doi ani care se axează pe competențele necesare pentru conducerea unei secții spitalicești de asistență sau a unei secții de asistență spitalicească psihiatrică geriatică. Cerințele de înscriere presupun existența unei pregătiri certificate în calitate de asistent medical, asistent geriatrie, asistent pediatru sau asistent social și a unei experiențe minime de lucru într-un domeniu relevant. Pe lângă acestea, pe parcursul acestui curs de formare continuă sunt necesare un minim de 400 de ore de stagiu de practică direct legat cu formarea profesională. După ce absolvenții promovează examenul final, capătă calificarea de „șef de secție asistență medicală” sau de „specialist pentru îngrijire psihiatrică geriatică”. Dacă absolvenții urmează un curs suplimentar și

promovează un examen adițional, ei se califică pentru a studia în învățământul universitar.

Școli profesionale de nivel superior pentru organizare și management

Cursurile fără frecvență pe durata a doi ani de formare continuă din cadrul școlilor profesionale de nivel superior pentru organizare și management îi abilitază pe specialiștii respectivi să se ocupe de sarcini de conducere, în primul rând în cadrul unităților socio-pedagogice. O dată cu finalizarea cu succes a întregului curs, absolvenții capătă calificarea de „specialist certificat în domeniul organizării și managementului”. Pe lângă necesitatea unei pregătiri profesionale într-un domeniu relevant, cerințele de înscriere includ și doi ani de experiență de lucru. Doritorii care au căpătat deja calificarea trebuie să aibă cel puțin un an de experiență similară.

Prezentare generală a sistemului școlar, inclusiv sistemul dual de învățământ profesional



Copyright: Ministerul Educatiei Baden-Württemberg, 2012

Internet: www.kultusportal-bw.de; www.km-bw.de

4.10. Concluzii

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 insertia 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 programelor de tip ucenicie sunt fundamentale pentru implementarea acestora cu succes.

Studiul Comisiei Europene *Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers*¹⁴ (2013) a identificat 3 modalități principale de dezvoltare a programele cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă în statele membre:

- I. **Învățământ dual, denumit, conform CEDEFOP, și formare în alternanță** (acest model reprezintă traseul principal de formare profesională în Germania și Danemarca și asigură aprox. 50% din formarea profesională inițială din Austria) - **are ca element fundamental integrarea companiilor ca furnizori de formare profesională, împreună cu școlile**. Formabilii își desfășoară o parte importantă a programului de formare profesională în companii, iar în perioadele de „alternanță”, își dezvoltă cunoștințele și își formează o parte a competențelor cheie și profesionale în școală. CEDEFOP definește formarea profesională în sistem dual sau de tip alternanță astfel: *„forma de educație și formare profesională care combină perioadele de formare într-o instituție educațională cu învățarea la locul de muncă”*.

Denumirea de „Dual”data acestui sistem de formare profesională reflectă 2 aspecte importante:

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

Ambele aspecte mai sus menționate sunt importante pentru a defini un sistem dual. Putem vorbi de un sistem dual propriu-zis în măsura în care dualitatea locațiilor de formare este asigurată într-un cadru instituțional adecvat, cu reglementări clare privind răspunerile părților implicate.

De regulă, pregătirea practică se realizează direct la locul de muncă al ucenicului în întreprinderea cu care a încheiat contractual de uceniciei. Având în vedere condițiile de pregătire care diferă de la o întreprindere la alta, preocuparea de a oferi o bază cât mai solidă de formare a competențelor pentru a fi recunoscute și certificate a condus la identificarea unor soluții combinate, prin care pregătirea practică poate avea loc la locul de muncă (sau la mai mulți angajatori, de ex. în Norvegia), și/sau în centre de formare care pot fi ale angajatorului respectiv sau susținute de mai mulți angajatori. Componenta

¹⁴ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

de pregătire teoretică se desfășoară de regulă în școli din sistemul de învățământ (ex. Germania, Austria, Danemarca, Finlanda, Belgia etc.), dar poate fi furnizată și în alte centre de formare (ex. în Italia, Irlanda).

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 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.**

II. **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.

III. **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.

Multe state membre combină aceste 3 modele. **Terminologia și accepțiunea termenilor este diferită de la o țară la alta, astfel încât chiar termenii consacrați ca de ex. „ucenicie” pot avea semnificații diferite în state diferite.**

II. Învățământul dual¹⁵/schemele de formare profesională de tip ucenicie din formarea profesională inițială

Caracteristicile structurale care determină succesul acestui traseu de formare profesională, menționate în studiul Comisiei Europene (2014) **„Dual system, a bridge over troubled waters?”** sunt:

- **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;
- **existența unui contract între formabil și companie**, formabilul fiind remunerat pe durata formării în sistem dual. **Obligativitatea existenței**

¹⁵ subcapitolul prezintă o sinteză a constatărilor studiului Comisiei Europene (2014) **„Dual system, a bridge over troubled waters?”**

http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/cult/dv/esstdualeducation/esstdualeducationen.pdf

acestui contract, ca o condiție a înscrierii în programele de formare profesională în sistem dual **conduce, pe lângă beneficiile evidente, la posibile constrângeri pentru elevii** interesați de acest tip de formare dar care nu găsesc un angajator cu care să încheie un astfel de contract;

- **programul de formare în sistem dual este oferit într-un număr mare și o gamă 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;
- **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).

83

Chiar și în țările în care nu există o percepție pozitivă a societății cu privire la succesul în carieră al absolvenților din sistemul dual, acesta poate fi eficient în integrarea elevilor cu risc crescut de abandon școlar, contribuind la reducerea ratei de abandon școlar; **dezavantajul acestor situații este riscul major ca în aceste țări, formarea în sistem dual să fie percepută ca o rută de semieșec și dedicată celor care nu au capacitatea de a urma un traseu de educație și formare profesională mai pretențios.**

În majoritatea statelor, **sistemul dual este integrat în sistemul de educație și formare profesională ca traseu al învățământului secundar, dar anumite state oferă formare în sistem dual și pentru programe de nivel post secundar, terțiar non universitar** (ISCED 4: Estonia, Grecia, Finlanda, Ungaria, Irlanda, Lituania, Olanda), iar altele chiar pentru nivel terțiar (ISCED 5: Franța, Germania, Marea Britanie, Irlanda).

Contractele care se încheie între persoana care se formează prin ucenicie / în sistem dual și companie pot fi, conform studiului Comisiei Europene (2014) „**Dual system, a bridge over troubled waters?**”, de 3 tipuri:

- **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**. **Comaniile 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;**

- **contract (special) de muncă** (Finlanda, Grecia, Italia, Olanda, Anglia) -nu oferă un statut special de ucenic formabilului, dar **permit angajatorului să platească 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 cautarea unui loc de muncă cu vârsta de peste 26 ani;**
- **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).

În funcție de țară, relațiile de ucenicie au reglementări diferite. De exemplu, în Germania, se încheie un contract numit contract de formare profesională reglementat prin Legea educației și formării profesionale și pus de acord cu prevederile și principiile legislației muncii, astfel încât, pe durata pregătirii în companie, formabilul este practic un angajat cu statut special, sarcinile de lucru care-i sunt atribuite trebuie să servească scopului formării profesionale, iar interesele lui sunt reprezentate de sindicatul angajaților.

În unele țări coexistă mai multe tipuri de contracte pentru reglementarea învățării la locul de muncă. De exemplu, în Finlanda **contractul de ucenicie**, bazat pe un contract de muncă, este inițiat de angajator și semnat pentru confirmare de furnizorul de educație, în timp ce **contractele de învățare la locul de muncă** (fără contract de muncă) sunt de obicei elaborate prin instituția de învățământ profesional în colaborare cu angajatorul.

84

În general, în sistemele bazate pe ucenicie, inițiativa pentru încheierea contractelor de formare și răspunderea pentru pregătirea practică aparține angajatorilor. În țări ca Germania și Austria, cu tradiție în sistemul dual, răspunderile sunt clar separate, contractele de formare sunt inițiate de angajatori, înregistrate și monitorizate de Camerele de Comerț în calitate de organisme competente care asigură și autorizarea angajatorilor implicați în sistemul dual, în timp ce sistemul de educație este responsabil pentru componenta de pregătire în școală.

În cazul Danemarcei, dualitatea (alternanța) locurilor de formare se bazează mai mult pe colaborarea între parteneri, astfel încât în septembrie 2013, guvernul danez și Ministerul Educației au decis implicarea colegiilor profesionale în organizarea unui număr de 50 de noi centre de instruire practică, prin care elevii fără un contract de formare beneficiază de pregătire în cadrul centrului și sunt ajutați să încheie mai multe contracte pe termen scurt, în diferite companii, astfel încât, în final, perioada de pregătire practică să fie acoperită în totalitate. Colegiile profesionale din Danemarca au obligația să contribuie activ pentru a găsi destinații de plasare pentru pregătirea practică în companii a elevului, dar, în schimb, primesc o subvenție specială pentru acest lucru, inclusiv un grant pentru fiecare acord de formare încheiat.

Durata formării în sistem dual poate fi fixă (Grecia, Franța), de regulă 2 sau 3 ani pentru orice calificare oferită în sistem dual, **sau variabilă**, în funcție de complexitatea calificării (Franța, Germania, Polonia, Olanda). În plus, în unele țări, **dacă sistemul este organizat astfel încât să fie posibilă recunoașterea rezultatelor învățării dobândite anterior, durata se poate reduce corespunzător** (Anglia, Finlanda).

Guvernanța sistemului dual 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. 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. 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. De asemenea, **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.**

Monitorizarea calității în sistemul dual, pentru partea de învățare la locul de muncă, este realizată, în țările în care acest tip de formare este preponderent (Germania, Austria), dar și anumite țări în care acesta coexistă cu alte trasee de formare profesională (Franța și Olanda) de către reprezentanții pieței muncii.

Condițiile de acces în ucenicie includ, în marea majoritate a cazurilor, cerința finalizării învățământului obligatoriu, însă în unele țări, cum ar Belgia și Italia, este posibilă finalizarea învățământului obligatoriu în cadrul contractelor de ucenicie care se pot încheia începând cu vârsta de 15 ani. În mod obișnuit, **selecția candidaților la ucenie se realizează direct de către companii,** pe baza unor criterii stabilite de acestea. **Selecția poate include teste de aptitudini specifice și poate ține cont de experiența anterioară în muncă.** În unele țări (Grecia, Finlanda) sunt avute în vedere și criterii sociale, prin care elevii din medii defavorizate sunt avantajați în ceea ce privește accesul la aceste programe de formare.

Găsirea de către ucenici a unui loc într-o companie poate fi greu de realizat, mai ales pentru o parte dintre cei care doresc să urmeze un astfel de program de formare profesională. De asemenea, **pe parcursul programului de formare, ucenicii pot avea nevoie de sprijin suplimentar pentru a se acomoda la cerințele specifice contractelor** (inclusiv punctualitate, muncă în echipă, respectarea cerințelor de la locul de muncă etc). În acest context, în multe țări, **organizațiile cu responsabilitate**

naționale și/sau școlile au responsabilități specifice de a acorda sprijin specific în acest sens. În o serie de țări, **găsirea unui loc de ucenicie este sarcina individuală a viitorului ucenic** (Anglia, Italia, Germania, Austria, Polonia), **în altele este asumată de școală** (Finlanda sau Danemarca), iar **în alte țări de către organizații intermediare** (Franta, Grecia, Olanda).

Participarea elevilor din grupuri dezavantajate / cu risc crescut la programele de formare din sistemul dual **este des întâlnită în Franța, Belgia, Olanda și Austria, unde procentul elevilor proveniți din familii de imigranți este semnificativ. În alte țări, de ex Danemarca, acest procent este redus datorită dificultăților în găsirea unui loc de ucenicie.**

În ceea ce privește genul, în general sunt mai mulți ucenici băieți decât fete.

Rata de abandon a programelor de ucenicie variază între 12% în Germania, 16% în Austria, 25% în Franța, 55-60% în Belgia. **Cauzele abandonului / nefinalizării programelor de ucenicie sunt diverse: slaba calitate a acestor programe de formare, lipsa de sprijin individualizat pe parcursul programului de formare, imposibilitatea îndeplinirii cerințelor angajatorilor, relații proaste între ucenic și reprezentantul/-ții companiei, lipsa abilităților necesare** – în Germania această problemă este întâlnită sub denumirea de „Apprenticeship readiness” și **este datorată într-o măsură semnificativă vârstei ucenicilor (15-16 ani), care, pentru unii ucenici, poate să fie prea mică pentru asumarea unor responsabilități foarte precise și solicitante la locul de muncă.**

Rata de inserție pe piața muncii a absolvenților programelor de formare în sistem dual este mai ridicată decât a absolvenților învățământului general, pentru nivelurile medii de educație. Astfel, în Germania, în 2010, **rata de angajare a absolvenților sistemului dual a fost de 61%**, angajarea făcându-se în companiile în care au urmat programul de formare profesională în sistem dual.

Tranziția spre alte nivele de educație și calificare este diferit abordată în diferite țări. Astfel, în Germania este posibil ca un elev să se mute dintr-un program de educație generală într-un program de formare oferit în sistem dual, iar un elev care a absolvit un program de formare în sistem dual poate să se înscrie la examenul de tip bacalaureat (Abitur) dacă a obținut, pe parcursul programului de educație și formare profesională, notele minime solicitate de legislație.

Pentru a încuraja tinerii să aleagă ucenicia ca bază pentru dezvoltare viitoarelor perspective profesionale, în țări ca Germania, Austria, Elveția, ucenicia poate fi urmată de o pregătire specializată la un nivel superior de calificare și, de asemenea, există **posibilitatea susținerii unui bacalaureat profesional** (Berufsreifeprüfung), facilitată de **cursuri pregătitoare** care pot fi urmate în acest scop în paralel cu programele de ucenicie (Lehre mit Matura), sau după ucenicie. În aceste țări, bacalaureatul profesional pentru absolvenții de ucenicie, în principiu, constă în exemenle la limba germană, matematică, limbă modernă, de specialitate în funcție de domeniul de pregătire urmat. Bacalaureatul profesional în aceste țări permite accesul în învățământul superior, fără restricții.

Pentru tinerii care fie nu îndeplinesc condițiile de acces, fie nu reșesc să-și gasească un plasament într-un contract de ucenicie (în general datorită nivelului scăzut de pregătire), în diferite țări s-au creat posibilități de pregătire care vizează, în funcție de țară, reducerea decalajului de cunoștințe, orientarea și conslierea profesională și/sau o

pregătire prevocațională (ex. școala prevocațională în Austria, programul de pre-ucenicie în Irlanda, o perioadă de instruire pregătitoare fără contract de muncă/ucenicie în Finlanda).

Finanțarea pentru sistemul dual este mai puțin costisitoare pentru guverne / autorități decât formarea profesională bazată pe școală, deoarece o parte semnificativă a formării profesionale are loc la locul de muncă, pentru care angajatorii acoperă costurile. **Există o serie de modalități prin care, în diferite state membre, guvernul sprijină financiar companiile pentru a le încuraja să ofere mai multe locuri de practică pentru ucenici sau locuri de practică unor grupuri specifice de elevi** (de exemplu, în Germania). Formabilii/ucenicii pot primi, de asemenea sprijin financiar din partea statului, dar, datorită faptului că angajatorii suportă cea mai mare parte a costului formării profesionale din companii, **stimulentele financiare oferite de stat vizează în principal companiile, mai degrabă decât formabilii. Tipurile de stimulente financiare acordate companiilor sunt: granturi** (de ex. în Germania, Franța, Marea Britanie), **reducerea contribuțiilor sociale** (Austria, Belgia, Grecia, Franța, Italia), **facilități fiscale** (Franța, Ungaria, Slovenia), **subvenții** (Austria, Cipru, Estonia, Olanda, Polonia), **bonusuri** (Belgia, Danemarca, Estonia, Franța, Ungaria, Polonia)¹⁶.

În unele state membre, programele de tip ucenicie sunt co-finanțate de Fondul Social European (FSE). Măsura în care aceste trasee de formare profesională se bazează pe finanțarea FSE variază foarte mult între țări. O dată cu restricțiile economice determinate de criza economică, amploarea sprijinului FSE pentru aceste programe de formare profesională a crescut simțitor. Cofinanțarea din FSE este utilizată în Belgia, Bulgaria, Cipru, Franța, Grecia, Irlanda, Italia, Letonia, Țările de Jos și **crește în importanță în țările / zonele cu probleme financiare mai mari.** Astfel, în Grecia, toate programele de tip ucenicie disponibile înainte de 2013 au fost co-finanțate din FSE și este previzionat ca această abordare să continue și pentru perioada 2014 – 2020.

Problema cofinanțării programelor de tip ucenicie din FSE prezintă însă inconvenientul major al imposibilității asigurării sustenabilității acestui tip de formare profesională, după încetarea alocărilor financiare prin FSE.

În finanțarea schemelor de tip ucenicie, este necesară asigurarea unui echilibru între așteptările ucenicilor (care sunt interesați de salarii mari) **și ale companiilor** (care doresc să aibă costuri cât mai reduse). Aspectul cel mai important în **decizia unui elev / unei companii de a participa / a se implica în acest tip de programe** de formare profesională este dat de **relația cost-beneficiu**, pentru fiecare dintre cei implicați. În acest sens, formabilul poate accepta un salariu mai mic decât al unui angajat dacă la sfârșitul programului de formare primește un certificat de calificare cu recunoaștere națională / europeană. La rândul lor, **companiile beneficiază de munca prestată de ucenici, ale căror abilități și competențe se îmbunătățesc progresiv pe parcursul programului de formare, ajungând – conform estimărilor – să atingă, în medie, 70-85% din productivitatea unui muncitor calificat.** Păstrarea absolvenților în companiile în care și-au desfășurat ucenicia / învățarea la locul de muncă are beneficii directe evidente, dar și o serie de **beneficii indirecte suplimentare:** compania **elimină costurile semnificative suportate de recrutarea de muncitori calificați și costurile de formare pentru cerințele specifice locului de muncă.**

¹⁶ Sursa: European Commission-DG Employment; Refernet country reports 2012

III. Factori care asigură succesul programelor de tip ucenicie / sistem dual

Studiul *Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers*¹⁷, evidențiază faptul că, la nivel european, în dezvoltarea sistemelor de ucenicie, există o serie de aspecte care trebuie avute în vedere pentru succesul acestuia:

- **integrarea traseului de ucenicie / sistem dual din formarea profesională inițială în sistemul de educație și formare profesională**, 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 (scoală, angajator, ucenic);
- **autorizarea instituțiilor care asigură pregătirea practică în programul de ucenicie**, pentru a garanta asigurarea tuturor condițiilor pentru calitatea formării;
- **implementarea unui mecanism de monitorizare a componentei 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;
- **crearea unor carduri pentru ucenici, care să ofere anumite facilități fiscale acestora;**
- **soluții pentru IMM urile care vor să primească ucenici, dar nu au capacitatea** (umană și logistică) pentru a face acest lucru;

¹⁷ http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf

- **măsuri specifice de sprijin pentru elevii ucenici care provin din grupurile dezavantajate și a celor cu risc crescut de abandon școlar;**
- **soluții pentru situațiile în care angajatorii care primesc ucenici în practică nu pot asigura formarea tuturor competențelor profesionale din standardele de pregătire profesională/ocupatională;**
- **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;**
- **tutori cu un nivel de calificare cel puțin egal cu al absolventului de ucenicie, formați inclusiv din punct de vedere pedagogic.**

În plus, conform studiului *Apprenticeship and Traineeship in Europe; key success factors*¹⁸, în implementarea schemelor de ucenicie, crearea unui cadru în care acești factori de succes sunt avuți în vedere trebuie făcută în paralel cu asigurarea unor contexte de formare profesională corespunzătoare, astfel:

- **oferirea de facilități fiscale** (de ex. subvenții pentru angajatori prin fonduri FSE) **poate să conducă la situații în care angajatorii manifestă interes în primirea de ucenici doar pentru aceste avantaje materiale,** în detrimentul calității formării profesionale a ucenicilor. Pentru a evita aceste situații, este **esențială:**
 - o **existența unor mecanisme funcționale de monitorizare și evaluare externă a calității formării profesionale la angajator,** care includ vizite la fața locului;
 - o **limitarea numărului de ucenici care pot fi formați la un anumit angajator,** prin stabilirea unui procent maxim al ucenicilor din numărul total al angajaților;
- **creșterea prestigiului uceniei prin atragerea în aceste scheme de ucenicie a unor angajatori de renume, care pot oferi programe de formare profesională atractive, atât din punct de vedere al oportunităților în carieră, cât și în ceea ce privește beneficiile financiare imediate. De exemplu,** în Germania, Deutsche Bahn este un furnizor important de formare în sistem dual și în fiecare an recrutează aproximativ 3.000 de noi ucenici. De asemenea, în Marea Britanie, Rolls Royce este implicat în programe de ucenicie cu un mare succes la tineri;
- **adecvarea așteptărilor și profilului ucenicului și respectiv ale angajatorului, printr-un mecanism adecvat de consiliere profesională.**

¹⁸ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045>

În România, ucenicia este reglementată prin Nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă și Normele metodologice de aplicare, cu ultimele modificări și completări introduse prin Legea 179/2013 și Hotărârea de Guvern nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii privind ucenicia la locul de muncă. În conformitate cu legislația actuală din România, ucenicia se pe baza unui **contract de ucenicie**, care se poate încheia de la 16 ani, fără limită de vârstă și care vizează obținerea unei calificări **în sistemul de formare profesională a adulților**. Fiind reglementată în sistemul de formare profesională a adulților, în prezent **ucenicia nu este integrată în sistemul național de educație și formare profesională inițială din România**. În ciuda îmbunătățirilor aduse în ultimii ani, ucenicia are în continuare o atractivitate scăzută. Ucenicia nu reprezintă o alternativă pentru tinerii care în jurul vârstei de 15 ani (după clasa a VIII-a) aleg un traseu de pregătire în sistemul de învățământ, iar la 16 ani majoritatea tinerilor frecventează o școală. Pentru cei care au ieșit din sistemul de educație, angajatorii și persoanele interesate au la dispoziție și alte variante considerate mai scurte și mai puțin costisitoare (cursurile de formare profesională organizate în sistemul de formare profesională a adulților).

Prin OUG nr. 94/29.12.2014 de modificare și completarea a Legii educației naționale nr.1/2011, se introduce **învățământul dual ca formă de organizare a învățământului profesional**, care se desfășoară **pe bază de contract de muncă** și combină pregătirea profesională ce se organizează de un operator economic, cu pregătirea organizată în cadrul unei unități de învățământ. Responsabilitatea privind organizarea și funcționarea este partajată între operatorul economic și unitatea de învățământ. Conform OUG nr. 94/2014, la solicitarea operatorilor economici, **învățământul profesional se poate organiza în sistem dual, ca parte a sistemului național de învățământ, după învățământul obligatoriu**.

90

Pe baza prevederilor OUG nr. 94/2014, CNDIPT a elaborat un proiect de Metodologie de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual, în limitele cadrului legislativ existent (lipsa unor reglementări care țin de legislația muncii și legislație secundară privind ucenicia în formarea profesională inițială și tipul de contract de muncă aplicabil pentru învățământul dual, autorizarea locurilor de practică etc.). Acest proiect de metodologie, într-o variantă preliminară, a fost supus spre consultare în cadrul unor întâlniri ale Comitetelor Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social organizate în luna februarie 2015 în toate județele și municipiul București. Rezultatele acestor consultări sunt sintetizate în capitolul 6 al studiului de fezabilitate.

S-a remarcat o reticență a unor angajatori cu privire la condiția de a încheia contract individual de muncă (principalele motive invocate fiind în legătură cu lipsa cadrului legal pentru acest tip contract care ar trebui să fie unul specific pentru formarea profesională inițială în sistem dual, costurile aferente și lipsa unor facilități fiscale etc.). De asemenea, s-a desprins propunerea ca învățământul profesional în sistem dual să fie introdus după clasa a VIII-a, în paralel cu celelalte trasee de pregătire (învățământul liceal și învățământul profesional actual). În plus, reprezentanți ai unor firme cu capital german implicate în programul româno-german pentru cooperarea în învățământul profesional dintre România și Baden Wurttemberg au susținut ideea că reglementările actuale privind învățământul profesional au permis deja introducerea unor elemente ale sistemului dual în școlile cu care colaborează, beneficiind de ponderea sporită a instruirii practice și posibilitatea implicării agenților economici în selectarea candidaților și în pregătirea elevilor pe baza contractului de practică. Pe aceste baze a fost posibilă încheierea unor contracte de colaborare cu școlile în cadrul cărora agenții economici au

dobândit o implicare sporită în mecanismele decizionale și în procesul de pregătire a elevilor, în condițiile în care agenții economici respectivi contribuie la dotarea școlii, asigură condiții corespunzătoare de practică, oferind elevilor burse, premii și alte facilități (de exemplu: echipamente de lucru, transport la locul de practică, masă de prânz pentru elevii practicanți, cazare și masă suportate de firme pentru elevii cazați în internat etc.). Pe baza acestor argumente, firmele respective au pledat ca introducerea sistemului dual să continue pe baza reglementărilor actuale, fără obligația încheierii unui contract de muncă, completând și îmbunătățind cadrul legislativ existent pentru o mai clară reglementare a implicării agenților economici și partajării răspunderilor, creșterea relevanței pregătirii prin revizuirea conținuturilor pregătirii (planuri de învățământ, standarde de pregătire profesională, curricula), îmbunătățirea evaluării și certificării competențelor profesionale, acordarea unor facilități fiscale pentru cheltuielile suportate de firme în pregătirea elevilor etc.

În prezent preverile OUG nr . 94/2014 privind învățământul dual sunt spuse revizuirii în cadrul procedurilor parlamentare.

5. SCENARIII POSIBILE DE DEZVOLTARE A SISTEMULUI DUAL / UCENICIEI ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎNȚĂLĂ DIN ROMÂNIA

Principii/scopuri urmărite:	Scenarii / alternative posibile:
1. Integrarea învățământului profesional în sistem dual/ uceniciei ca traseu de pregătire în sistemul de educație și formare profesională inițială, <i>în paralel cu celelalte trasee existente în acest moment (învățământul liceal și învățământul profesional)</i>	1.1 Introducerea învățământului profesional în sistem dual / uceniciei bazat/e pe un contract individual de formare profesională, corelat cu prevederile / principiile referitoare la ucenicie: 1.1.1 Învățământ profesional în sistem dual / ucenicie după clasa a VIII-a sau 1.1.2. Învățământ profesional în sistem dual / ucenicie după învățământul obligatoriu
2. Consolidarea componentei de Work-Based Learning (WBL – învățare la locul de muncă) în actualul sistem de educație și formare profesională inițială	2.1 Integrarea unor elemente / principii ale sistemului dual în actualul sistem de învățământ profesional, având în vedere: 2.1.1 Revizuirea cadrului instituțional care reglementează implicarea agenților economici și răspunderile partenerilor implicați (ex. în mecanismele decizionale la toate nivelurile, procesul de selecție și de pregătire a elevilor etc.) 2.1.2 Creșterea ponderii WBL
3. Încurajarea continuării studiilor, inclusiv accesul la învățământul superior	3.1 Introducerea unui bacalaureat profesional facilitat prin cursuri pregătitoare (ISCED 4) pentru bacalaureat profesional în paralel cu/după învățământul profesional 3.2 Posibilitatea continuării studiilor pentru absolvenții învățământului profesional în: 3.2.1 Specializarea Tehnician (ISCED 4), indiferent de bacalaureatul profesional 3.2.1 Învățământul superior (ISCED 5), condiționat de bacalaureatul tehnologic
4. Permeabilitatea pe orizontală între traseele de pregătire	4.1 Regândirea dobândirii finalităților obținute prin traseele de pregătire existente: 4.1.1 Înlocuirea stagiilor de pregătire după clasa a X-a liceu cu un învățământ profesional pentru absolvenții de învățământ obligatoriu (față de învățământul profesional cu durata de 3 ani, durata pregătirii profesionale după învățământul obligatoriu, poate fi redusă până la 2 ani, printr-o procedură de validare a pregătirii anterioare)

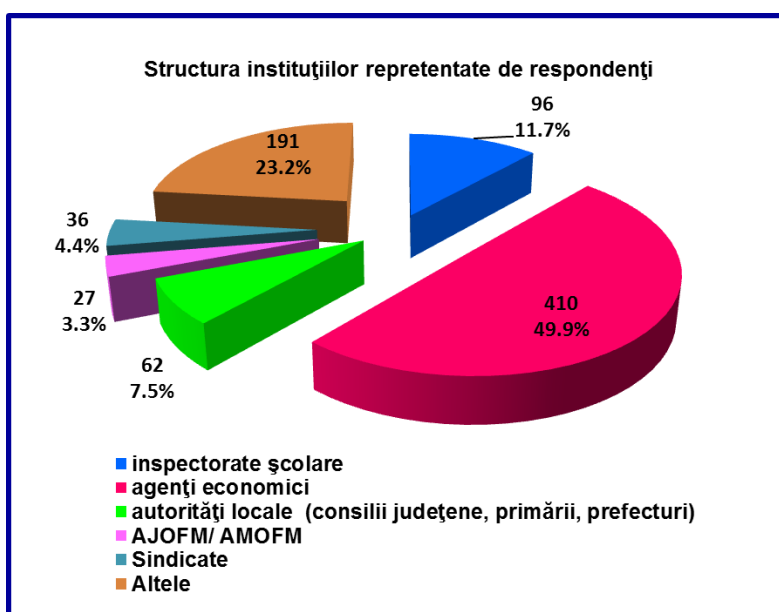
	4.1.2 Susținerea examenului de certificare a calificării pentru absolvenții de liceu tehnologic, după un stagiul de practică cu durată de 1 an după finalizarea liceului 4.2 Consolidarea competențelor transversale formate prin învățământul profesional, prin: 4.2.1 Prelungirea până la 3,5 ani a duratei învățământului profesional după clasa a VIII-a pentru compatibilizarea pregătirii generale obținute prin ciclul inferior al liceului, în paralel cu consolidarea pregătirii profesionale 4.2.2 Creșterea ponderii WBL în învățământul profesional 4.2.3 Restructurarea planurilor cadru în învățământul profesional după clasa a VIII-a pentru integrarea (cel puțin în parte) a culturii generale în curriculum pentru pregătirea profesională 4.3 Posibilitatea continuării pregătirii absolvenților de învățământ obligatoriu pentru obținerea unei calificări profesionale prin: 4.3.1 Învățământ profesional, validarea pregătirii obținute de absolvenții clasei a X-a liceu tehnologic și reducerea duratei învățământului profesional organizat pentru aceștia 4.3.2 ucenicie, validarea pregătirii obținute de absolvenții clasei a X-a liceu tehnologic și reducerea duratei programelor de ucenicie organizate pentru aceștia
5. Reducerea abandonului școlar prin creșterea șanselor de integrare eficientă într-un traseu de formare profesională inițială a absolvenților clasei a VIII-a cu nivel scăzut de pregătire	5.1 Introducerea unui program de pregătire suplimentară pentru absolvenții clasei a VIII-a cu nivel scăzut de pregătire (cu media de la evaluarea națională / admitere sub 5), prin: 5.1.1 Program de pregătire prevocațională (1 an) sau 5.1.2 Program suplimentar de pregătire remedială (after-school) în cadrul învățământului profesional / liceului
6. Asigurarea calității componentei de WBL	6.1 Introducerea unui sistem de acreditare a locurilor de practică

	6.2 Introducerea unui sistem de formare și certificare a formatorilor / tutorilor din întreprinderi implicați în instruirea practică a elevilor / ucenicilor
7. Creșterea relevanței certificării competențelor profesionale	7.1 Externalizarea examenului de certificare a competențelor profesionale obținute prin învățământul profesional și tehnic 7.2 Introducerea unui examen intermediar la mijlocul perioadei de pregătire din învățământului profesional
8. Formarea profesorilor din învățământul profesional și tehnic	8.1 Înființarea unei instituții specializate sau a unui departament în cadrul uneia existente (ex. CNDIPT) pentru coordonarea și implementarea programelor de formare a profesorilor din învățământul profesional și tehnic (Academie VET, după modelul Academiei pentru formarea profesorilor din Germania - landul Baden-Württemberg)
9. Proiectarea, monitorizarea și evaluarea politicilor în educație și formare profesională, coordonarea metodologică a implementării acestora	9.1 Înființarea unei instituții specializate sau completarea atribuțiilor și organigramei uneia dintre instituțiile existente (ex. CNDIPT) cu roluri complexe în cercetarea științifică din educație și formare profesională, pregătirea regulamentelor de formare profesională și altor regulamente legale, pregătirea de rapoarte anuale cu privire la educație și formare profesională, realizarea statisticii de educație și formare profesională, cooperarea internațională în formarea profesională, promovarea unor modele de teste, inclusiv cercetările științifice însoțitoare (ex. modelul Institutului Federal de Educație și Formare Profesională din Germania sau a celui similar din Austria)
10. Stimularea implicării agenților economici în furnizarea componentei de WBL	10.1 Introducerea unui sistem de facilități fiscale pentru firmele implicate în furnizarea componentei de WBL în formarea profesională inițială 10.2 Reglementări în sprijinul IMM implicate în furnizarea componentei de WBL în formarea profesională inițială

6. CONSULTAREA ACTORILOR RELEVANȚI PENTRU DEZVOLTAREA ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL DUAL ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN ROMÂNIA

Grupul consultat

În perioada 16-23 februarie 2015, au fost organizate întâlniri ale Comitetelor Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social în toate județele și municipiul București în scopul dezbaterii Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual, varianta preliminară. La aceste întâlniri au participat 726 reprezentanți ai partenerilor sociali în educație și formare profesională, alături și de alți reprezentanți ai unităților școlare. Au răspuns la chestionarele transmise un număr de 822 respondenți. Situația pe categorii de instituții reprezentate de către respondenți este prezentată în figura de mai jos. Este de remarcat faptul că au fost consultați 410 agenți economici ceea ce reprezintă aproximativ 50% din totalul partenerilor sociali consultați.



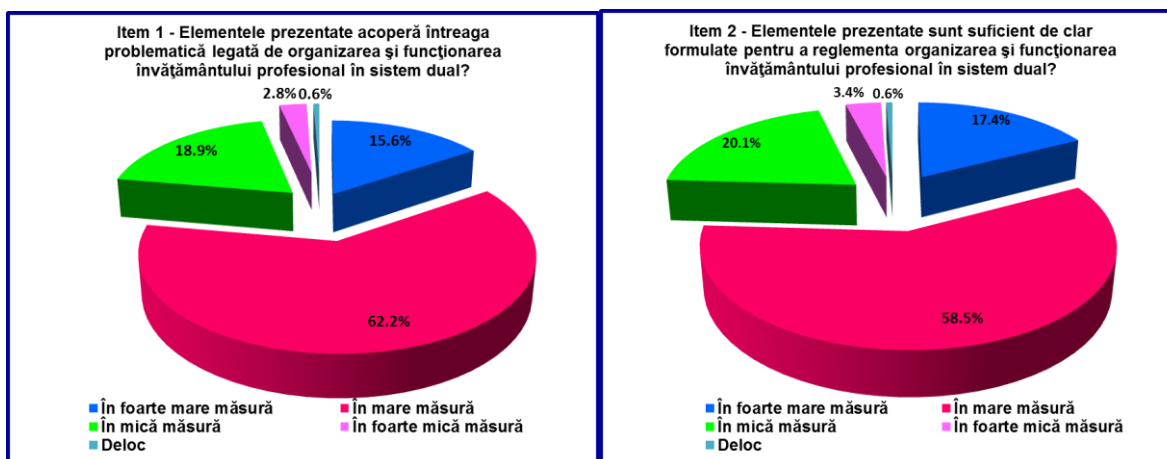
95

Centralizarea răspunsurilor la chestionare

Item 1 - Elementele prezentate acoperă întreaga problematică legată de organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual?

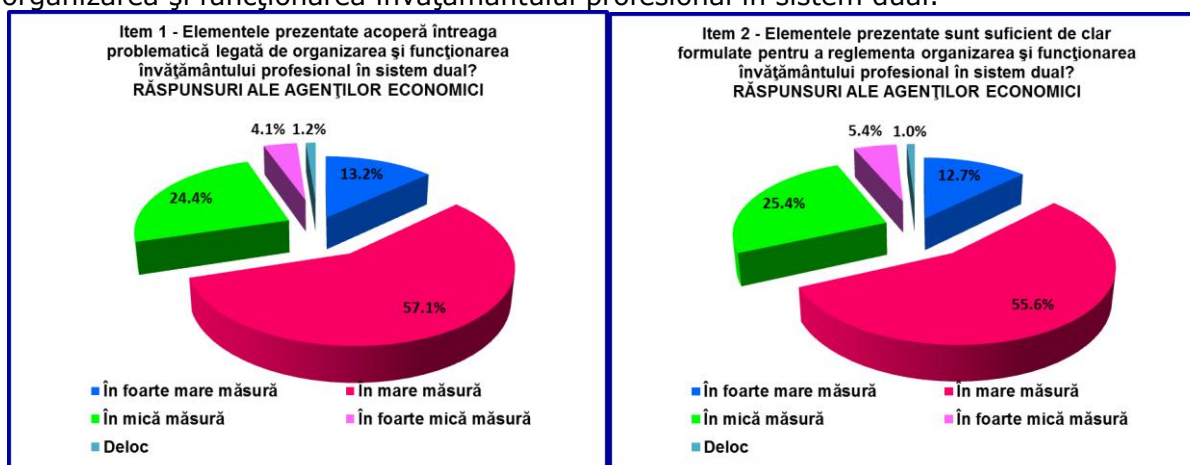
Item 2 - Elementele prezentate sunt suficient de clar formulate pentru a reglementa organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual?

Distribuția răspunsurilor furnizate de către cei 822 respondenți arată că peste 77% dintre aceștia apreciază în foarte mare măsură și în mare măsură că elementele prezentate acoperă întreaga problematică legată de organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual. De asemenea, peste 75% dintre respondenți apreciază în foarte mare măsură și în mare măsură că elementele prezentate sunt suficient de clar formulate pentru a reglementa organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual.



Peste 70 % dintre cei 410 agenți economici care au furnizat răspunsuri la chestionar apreciază, în foarte mare măsură și în mare măsură, că elementele prezentate acoperă întreaga problematică legată de organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual.

Peste 68% dintre agenții economici apreciază în foarte mare măsură și în mare măsură că Elementele prezentate sunt suficient de clar formulate pentru a reglementa organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual.



96

Itemul 3. Ați identificat și alte elemente, care nu sunt cuprinse în prezentarea realizată privind Metodologia de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual și care apreciați că ar fi necesar să fie menționate? Vă rugăm precizați

Itemul 4. Ați identificat elemente cuprinse în prezentarea realizată privind Metodologia de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual care apreciați că ar trebui reformulate? Vă rugăm precizați

Itemul 5. Alte observații/sugestii. Vă rugăm precizați

La itemii deschiși 3-5 au fost furnizate de către respondenți o serie de observații, sugestii și recomandări, cele mai frecvent întâlnite fiind următoarele:

1. Eliminarea obligativității încheierii contractului de muncă pentru elevii din învățământul profesional în sistem dual și înlocuirea acestuia cu un alt tip de contract specific formării profesionale prin învățământul profesional în sistem dual.
2. Facilități fiscale pentru operatorii economici implicați în formarea profesională prin învățământul profesional în sistem dual
3. Să se menționeze explicit sursele de finanțare pentru fiecare din cele 2 componente
4. Să nu fie implicați furnizori de formare profesională autorizați care nu realizează contract specific formării profesionale prin învățământul profesional în sistem dual la viitorul loc de muncă
5. Introducerea posibilității ca și organizații patronale, clustere, grupuri de firme să inițieze formare în sistem dual și să organizeze componenta de pregătire practică pentru firmele pe care le reprezintă. La Art. 33. (51) din OUG 94/2014 "La solicitarea agenților economici".. să se completeze cu posibilitatea ca solicitarea să fie formulată și prin organizații patronale, clustere, grupuri de firme cu condiția autorizării ca furnizori de formare profesională.
6. Contractul de formare profesională prin învățământul profesional în sistem dual să fie semnat și de către părinții elevilor, în cazul elevilor minori
7. Precizări clare privind responsabilitățile financiare ale operatorului economic față de elev prin contractul specific formării profesionale prin învățământul profesional în sistem dual
8. Modificarea și completarea legislației privind autorizarea furnizorilor de formare profesională a adulților în sensul autorizării numai pentru componenta de instruire practică a operatorilor economici care se implică în formarea elevilor prin învățământul profesional în sistem dual
9. Trebuie reglementată certificarea formatorilor/îndrumătorilor pentru practică pt. practică. Nu e nevoie ca îndrumătorii pentru practică să aibă studii superioare, însă conf. reglementărilor Agenției Naționale a Calificărilor, formatorii nu pot fi certificați decât dacă au studii superioare. De clarificat distincția formator / tutore (îndrumător de practică)
10. Scutirea de taxa de autorizare pentru componenta de instruire practică a operatorilor economici care se implică în formarea elevilor prin învățământul profesional în sistem dual
11. Implicarea Caselor Corpului Didactic în furnizarea de cursuri acreditate de formatori tutori (îndrumători de practică), fără costuri pentru operatorii economici care se implică în formarea elevilor prin învățământul profesional în sistem dual
12. Implicarea Caselor Corpului Didactic în sprijinirea agenților economici pentru elaborarea și depunerea dosarelor de autorizare ca furnizor de formare profesională pentru componenta de instruire practică prin învățământul profesional în sistem dual
13. Menționarea clară că cifra de școlarizare la învățământul profesional în sistem dual avizată la nivel județean este aprobată integral de către Ministerul Educației și Cercetării Științifice

14. Cifra de școlarizare să fie definitivată la nivel regional și avizată și de către Consorțiul regional pentru a răspunde solicitărilor agenților economici în situația în care la anumite calificări nu se pot constitui formațiuni de studiu la nivel județean
15. Facilități acordate elevilor pentru creșterea mobilității teritoriale a acestora (subvenționarea integrală a transportului școlar, subvenționarea costurilor legate de cazare și masă la internate)
16. Acordarea de către Ministerul Educației și Cercetării Științifice a bursei elevilor cuprinși la învățământul profesional în sistem dual
17. Stabilirea procedurilor pentru situația în care una dintre părțile semnatare ale contractului de parteneriat școală-operator economic nu își îndeplinește sarcinile asumate
18. Stabilirea procedurilor pentru situația în care operatorul economic intră în faliment pe parcursul perioadei contractului de formare profesională a elevilor
19. Definirea clară a rolului Camerelor de Comerț
20. Definirea clară a procedurii de recunoaștere a competențelor dobândite anterior și de echivalare a unuia sau mai multor module de pregătire
21. Simplificarea fluxului de documente transmise între operatorul economic și unitatea de învățământ
22. Menționarea condițiilor referitoare la continuarea studiilor de către absolvenții învățământului profesional în sistem dual
23. Modificarea art. 33, alineatul (6) din Legea nr. 1/2011 prin creșterea limitei de vârstă de la 18 ani, la 25 ani, până la care absolvenții învățământului obligatoriu care întrerup studiile pot finaliza cel puțin un program de pregătire profesională organizat în sistem dual
24. Durata învățământului profesional în sistem dual să fie de maximum 3 ani pentru calificări complexe
25. Model de contract de formare profesională
26. Reglementarea clară a regimului actelor de studii
27. Reducerea numărului minim de elevi la clasă
28. Introducerea în Legea educației naționale a învățământului profesional în sistem dual (și) pentru absolvenții de gimnaziu (ca traseu de pregătire după clasa a VIII-a)

7. ANEXE

A. Chestionarul aplicat

Stimată Doamnă / Stimate Domn

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT) realizează, cu sprijinul inspectoratelor școlare, consultarea partenerilor sociali, cu privire la introducerea prin OUG 94/2014 a învățământului profesional în sistem dual.

În acest context, vă adresăm rugămintea de a ne furniza opiniile și sugestiile dumneavoastră pentru elaborarea Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual prin completarea chestionarului de mai jos.

Chestionar privind varianta preliminară a Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual

1. Elementele prezentate acoperă întreaga problemă legată de organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual? (vă rugăm marcați celula corespunzătoare)

În foarte mare măsură	În mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Deloc

2. Elementele prezentate sunt suficient de clar formulate pentru a reglementa organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual? (vă rugăm marcați celula corespunzătoare)

În foarte mare măsură	În mare măsură	În mică măsură	În foarte mică măsură	Deloc

3. Ați identificat și alte elemente, care nu sunt cuprinse în prezentarea realizată privind Metodologia de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual și care apreciați că ar fi necesar să fie menționate?

Da ☐ Vă rugăm menționați care

.....

.....

.....

.....

Nu ☐

4. Ați identificat elemente cuprinse în prezentarea realizată privind Metodologia de organizare și funcționare a învățământului profesional în sistem dual care apreciați că ar fi trebui reformulate?

Da ☐ **Vă rugăm menționați care**

.....

.....

.....

.....

Nu ☐

5. Alte observații/sugestii (vă rugăm menționați)

.....

.....

.....

.....

Vă mulțumim!

100

Numele și prenumele:

Instituția:

Funcția în cadrul instituției:

Date de contact (tel., e-mail):

B. Abrevieri

MECŞ	Ministerul Educaţiei şi Cercetării Ştiinţifice
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training (Centru European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale)
CNDIPT	Centrul Naţional de Dezvoltare a Învăţământului Profesional şi Tehnic
ANC	Autoritatea Naţională pentru Calificări
CCD	Casa Corpului Didactic
CE	Comisia Europeană
ANOFM	Agenţia Naţională pentru Ocuparea Forţei de Muncă
AMOFM / AJOFM	Agenţia Municipiului Bucureşti / Judeţeană pentru Ocuparea Forţei de Muncă
IVET	Educaţie şi Formare Profesională Iniţială
CVET	Educaţie şi Formare Profesională Continuă
CR	Consortii Regionale
CLDPS	Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatelor Sociale
ISCED	International Standard Classification of Education (Standard Internaţional pentru Clasificarea în Educaţie)
ISCO	International Standard Classification of Occupations (Standard Internaţional de Clasificare a Ocupaţiilor)
VET	Vocational Education and Training (educaţie şi formare profesională)

BIBLIOGRAFIE

1. Comisia Europeană (2013) – **Work based learning in Europe; Practices and Policy pointers**
http://ec.europa.eu/education/policy/vocational-policy/doc/alliance/work-based-learning-in-europe_en.pdf
2. Comisia Europeană (2013) – **Apprenticeship and Traineeship in Europe; key succes factors**
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1045>
3. <http://lakk.bildung.hessen.de/netzwerk/faecher/bilingual/lehrer/ausb/mat/HowtobecomeateacherinGermany.pdf>
4. **BIBB (2012) Germania – Raport de țară 2012**
http://www.bibb.de/dokumente/pdf/DE_Country_Report_2012.pdf
5. **ETF 2014 - "Work-Based Learning - A Handbook for Policy Makers and Social Partners in ETF Partner Countries**
http://ec.europa.eu/education/library/publications/etf-wbl-handbook_en.pdf
6. **ETF 2013 - "Work-based learning: Benefits and obstacles - A literature review for policy makers and Social partners in ETF partner countries"**
[http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99/\\$file/Work-based%20learning_Literature%20review.pdf](http://www.etf.europa.eu/webatt.nsf/0/576199725ED683BBC1257BE8005DCF99/$file/Work-based%20learning_Literature%20review.pdf)
7. Comisia Europeană (2014) – **„Dual system, a bridge over troubled waters?”**
http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/cult/dv/esstduaeducation/esstduaeducationen.pdf