MASTERS

Co-funded by the Erasmus+ Programme of the European Union

Set de instrumente pentru recunoașterea și validarea învățării informale și non-formale dobândită prin schemele WBL

Facilitarea recunoașterii transparenței impactului învățării informale și non-formale prin învățare la locul de muncă (WBL)

MASTERS

CUPRINS	Pagina
INTRODUCERE Introducere generală și explicarea obiectivului setului de instrumente Grupul țintă direct/ indirect	3
MODULUL I Impactul învățării non-formale/informale prin ucenicie: ce abilități/competențe dezvoltă, folosesc și aprofundează studenții atunci când participă la un program de învățare la locul de muncă?	5
MODULUL AL II-LEA Recunoașterea/ Valorificarea experiențelor de ucenicie ca o modalitate de a experimenta mai bine abilitățile transversale și tehnice și de a îmbunătăți și multiplica oferta programului WBL	
MODULUL AL III-LEA Metode de transfer/ transparență a conținutului și a rezultatelor între țări diferite	
REFERINȚE	

ANEXE – Instrumente de lucru

MODULUL I 1. Un exemplu de validare a competențelor: Competence Bilance Coaching 2. Liste de verificare în cadrul companiei pentru recunoașterea învățării informale și non-formale 3. Întrebări cheie privind dezvoltarea și implementarea validării non-învățării formale și informale - selecția din CEDEFOP, 2016 „Orientări de învățare informală și non- formală”	2
MODULUL AL II-LEA 1. Un model de învățare/predare: principiul „formativ” în procesele de învățare bazată pe muncă 2. „Ucenicie de înaltă performanță și învățare la locul de muncă: 20 de principii directoare” (Comisia Europeană, 2016)	10
MODULUL AL III-LEA 1. Italia: sistemul național de certificare a competențelor - Ghidurile / D.M. 5 ianuarie 2021 2. Tabel al nivelurilor esențiale de performanță ale certificării competențelor sistemului național	

INTRODUCERE

Introducere generală și explicarea obiectivului setului de instrumente

Diseminarea învățării de înaltă calitate la locul de muncă se află în centrul celor mai recente orientări europene privind educația și formarea și a fost unul dintre pilonii strategiei „Europa 2020" pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (Comunicarea Comisiei, 2020) încă de la data lansării din 2010, fiind implementată în programul „Educație și Formare 2020".

În această scurtă prezentare generală, este important să ținem cont de cele patru politici strategice care definesc esența educației și formării în proiectul „Europa 2020":

1. realizarea din educație, învățare pe tot parcursul vieții și mobilitate cursanților o realitate larg răspândită și comună;

2. îmbunătățirea calității și eficacității educației și formării prin promovarea competențelor lingvistice, inclusiv în formarea profesională a profesorilor și formatorilor;

3. promovarea imparțialității și a cetățeniei active, astfel încât „toți cetățenii să fie capabili să dobândească, să actualizeze și să dezvolte de-a lungul vieții abilitățile necesare pentru accesul la învățarea pe tot parcursul vieții, la cetățenie activă și la dialog";

4. încurajarea inovării și a creativității la toate nivelurile de educație și formare, inclusiv antreprenoriat, cu referire în special la competențele cheie transversale din programele de calificări, dezvoltarea unor metode specifice de educație și învățare și dezvoltarea parteneriatelor între organisme de educație și formare și întreprinderi, instituții de cercetare.

Un alt aspect important al Strategiei 2020 se referă la importanța dezvoltării capitalului uman. Acesta stabilește o rată de ocupare de 75% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani ca grup țintă care trebuie atins până în 2020 și indică o condiție pentru sustenabilitatea modelului social european, a sistemelor de bunăstare, a creșterii economice și a finanțărilor publice. Decalajul de acoperit este foarte mare, deoarece criza nu numai că a crescut rata șomajului, ci a și redus rata ocupării forței de muncă la 64,6%.

În acest context, proiectul Masters își dezvoltă toate acțiunile pentru a contribui la atingerea obiectivului de îmbunătățire a calității și eficacității furnizării programelor de ucenicie și în acest sens unul dintre aspectele

decisive este calitatea pregătirii actorilor operaționali care desfășoară activitățile de livrare ale programului de orientare/ucenicie.

Acest rezultat intelectual (IO6), în special, intenționează să identifice și să dezvolte un set de instrumente pentru a sprijini activitățile de învățare pe tot parcursul vieții bazate pe scheme de învățare la locul de muncă (WBL), încercând, de asemenea, să contribuie la facilitarea partajării proceselor de recunoaștere și transparență a impactului învățării non-formale/informale la nivel european menit să încurajeze participare la ucenicie. Pentru a implementa eficient recunoașterea impactului învățării non-formale/informale (cu accent pe WBL), va fi conceput un cadru care să fie implementat într-o gamă largă de contexte pentru a ajuta organizațiile de educație și formare profesională, toți actorii naționali relevanți. să definească și să dezvolte un proces eficient de recunoaștere a competențelor.

Pe scurt, scopul acestui set de instrumente este de a:

- ajuta organizațiile de educație și formare profesională și toți actorii naționali relevanți să reflecte și să facă bilanțul practicilor curente în recunoașterea/ validarea învățării non-formale/informale;

- sprijini consilierii profesionali, ocupaționali/ tutorii în furnizarea unui serviciu de recunoaștere și validare inovator, simplu și de calitate.

Aceste obiective vor fi utile în dezvoltarea unor programe de ucenicie mai eficiente și pot contribui, de asemenea, la recunoașterea procesului de învățare prin experiență. Setul de instrumente constă din trei părți principale: 1) Impactul învățării non-formale/ informale prin ucenicie: ce abilități/competențe dezvoltă, folosesc elevii atunci când experimentează un program de învățare la locul de muncă? 2) Recunoașterea/ valorificarea experiențelor de ucenicie ca mijloc de a testa mai bine abilitățile ”soft” și tehnice și de a îmbunătăți și multiplica furnizarea de programe WBL. 3) Transferabilitate/ Transparență: metode și instrumente pentru a transfera conținutul și rezultatele către alte organizații și țări.

GRUP ȚINTĂ DIRECT

Grupul țintă direct al setului de instrumente este compus din formatori care lucrează în domeniul uceniciei. În funcție de caracteristicile organizației în care lucrează (mărimea, tipul, modelul diviziunii interne a muncii, nivelul de profesionalizare, factorii de mediu și contextuali), trainer-ul poate ocupa diferite posturi și exercita diferite roluri: el/ea se poate ocupa de o parte sau de toate fazele procesului de formare, îmbogățindu-și și lărgindu-și abilitățile și activitățile. Ca urmare a experienței acumulate în domeniu, adică prin trasee specifice de profesionalizare, se poate ocupa în special de un anumit domeniu al procesului, exercitând un rol mai specializat; pe scurt, următorul cadru identifică actorii publici și privați în care politicile active de muncă sunt implementate în cadrul uceniciei.

SUBIECȚI	CARACTERISTICI
ORGANIZAȚII DE FORMARE	Organizații publice sau private care oferă în principal produse-servicii în două domenii: formare vocațională obligatorie (Nivel I – 14 și 18 ani) și formare post absolvire (Nivel II), ambele asigurate prin finanțare publică. De asemenea, acestea asigură consiliere, tutorat și servicii de sprijin în timpul plasării forței de muncă.
FIRME DE CONSULTANȚĂ	Organizații publice sau private care oferă servicii de consultanță și formare firmelor și administrației publice
COMPANII	Întreprinderi mijlocii și mari publice și private care au department de formare sau de management de resurse umane responsabil cu activități de formare profesională
AGENȚII PLASARE FORȚĂ DE MUNCĂ	Entități publice sau private care desfășoară activități de 1. Intermediere 2. Relocare 3. Căutare și selecție forță de muncă.
CONSORȚII DE FORMARE	Organizații mixte, publice sau private care adună întrepinderi și/sau organisme publice care furnizează servicii de formare pentru tineri și adulți bazate pe nevoile și abilitățile profesionale ale firmelor membre ale consorțiului

GRUP ȚINTĂ INDIRECT

Grupul țintă indirect al setului de instrumente este alcătuit din tineri și adulți care caută o recalificare profesională. Astfel, următorul cadru identifică subiecții și obiectivele care trebuie urmărite prin diferite faze de intervenție, inclusiv recunoașterea învățării informale/ non-formale și a uceniciei.

SUBIECȚI	OBIECTIVE
MUNCITORI NECALIFICAȚI/ PARȚIAL CALIFICAȚI	integrarea în sistemul de învățământ formal, permițând recunoașterea competențelor non-formale/informale care asigură un loc de muncă, creșterea inserției profesionale, reducerea riscului de șomaj, creșterea salariilor și reducerea riscului de deficit de competențe/competențe, recunoașterea învățării pe tot parcursul vieții;
IMIGRANȚI	să permită recunoașterea calificărilor și competențelor non-formale/informale, să crească mobilitatea, să asigure angajarea, să crească angajabilitatea, să reducă riscul șomajului, să crească salariile, să se reducă riscul lipsei de competențe/deprinderi;
MUNCITORI CALIFICAȚI	asigurarea unui loc de muncă, vizibilitatea învățării experiențiale, non-formale/informale, recunoașterea învățării pe tot parcursul vieții;
MUNCITORI CALIFICAȚI	mobilitate transnațională, recunoașterea învățării pe tot parcursul vieții, reducerea riscului de deficit de competențe;
ELEVI DE LICEU	să permită un acces mai bun la învățământul superior, să facă vizibilă învățarea non-formală/ informală, să încurajeze rata de anagajare, mobilitatea transnațională, să reducă decalajele de competențe;
TINERI NEETS	căi de incluziune socială, creșterea capacității de angajare.

MODULUL I

Impactul învățării non-formale/ informale prin ucenicie: ce abilități/competențe dezvoltă, folosesc și consolidează studenții atunci când experimentează un program de învățare la locul de muncă?

„O viziune asupra educației ca regiune cu granițe clar delimitate (educație, școală, metodă) este urmată de o viziune a educației ca o rețea de cunoștințe și experiență, de negociere, de rețele și resurse pentru acțiune." (Margiotta, 2015).

Acest modul prezintă un scurt rezumat al semnificației și valorii învățării formale și non-formale și a metodologiei învățării la locul de muncă (WBL).

Învățarea non-formală și cea informală sunt de obicei definite ca opusul învățării formale. CEDEFOP (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Vocaționale) definește învățarea formală ca formare în instituții de învățământ, structurată (obiective de învățare, timp sau resurse de învățare), care duce la certificare.

Conform definițiilor la nivel european (Eurydice), învățarea non-formală este înțeleasă ca cea caracterizată printr-o alegere intenționată a individului, care are loc în afara sistemelor formale în orice organizație care urmărește scopuri educaționale și de formare, inclusiv munca voluntară, serviciu public și asistență socială private. Învățarea informală este înțeleasă ca cea care, chiar și fără o alegere intenționată, are loc în timpul desfășurării unor activități cotidiene

Recunoașterea învățării non-formale și informale este văzută ca o modalitate de îmbunătățire a învățării pe tot parcursul vieții. Totodată, este acceptat că, mai presus de toate experiențele de zi cu zi la locul de muncă, acasă sau în timpul liber, nu doar contextele formale de formare, ne învață cele mai valoroase lucruri pe care le cunoaștem, constituind o parte fundamentală a învățării pe tot parcursul vieții. Este așadar un pilon al dezvoltării personale și crește valoarea realizărilor individuale.

Într-adevăr, aplicarea așa-numitelor „abordări ale învățării diferențiate" este încă prea limitată și acesta este unul dintre motivele pentru care mulți tineri părăsesc sistemul de învățământ formal fără să-și fi finalizat studiile sau să fi obținut o calificare. Tinerii care părăsesc școala devreme sau cei aflați în situații precare în societate pot beneficia de educație non-formală ca a doua șansă, cu un impact puternic asupra vieții lor: educația informală/non-formală poate conduce tinerii cu mai puține oportunități de a-și crea propriile proiecte.

Procedurile pentru recunoașterea învățării informale și non-formale sunt de obicei structurate în cel puțin patru pași:

1. Identificarea rezultatelor învățării (rezultatele învățării informale dobândite sunt documentate)

2. Evaluarea rezultatelor (evaluare de către experți care pregătesc certificarea)

3. Certificarea rezultatelor (Rezultatele dobândite din învățarea non-formală și informală sunt examinate și evaluate de o comisie de evaluare)

4. Rezultatele sunt certificate de o comisie competentă.

Recomandarea Consiliului din 2012 privind validarea învățării non-formale și informale a recunoscut decalajul în acest domeniu și a propus o abordare mai sistematică, o abordare a validării pentru a oferi mai multă vizibilitate și valoare învățării realizate în afara contextelor de educație formală. Un obiectiv cheie al Recomandării din 2012 a fost ca statele membre să coopereze cu privire la acordurile naționale de validare până în 2018, menționând:

1. limitarea și subutilizarea oportunităților de validare în majoritatea statelor membre

2. lipsa de comparație și coerență între abordările de validare din statele membre.

Ulterior, CEDEFOP (2016) a publicat „Orientările europene pentru validarea învățării non-formale și informale”, elaborate pentru actorii și instituțiile însărcinate cu inițierea, dezvoltarea, implementarea și gestionarea validării. Aceste orientări au fost elaborate cu scopul de a permite celor interesați să acorde o mai mare vizibilitate și valoare cunoștințelor, abilităților și competențelor dobândite în afara educației și formării formale, adică la locul de muncă, acasă sau în timpul activităților de voluntariat, permițându-le tuturor cetățenilor să aibă ceea ce au învățat în mod non-formal și în contexte informale recunoscute, evaluate și certificate.

Învățarea la locul de muncă (WBL), pe de altă parte, subliniază avantajele alternării învățării la clasă și în cadrul companiei și, prin urmare, implică și o legătură între învățarea formală, informală și non-formală, în corelare cu cerințele accentuate de Uniunea Europeană. Astfel, WBL implică dobândirea de cunoștințe și deprinderi prin îndeplinirea unor sarcini în context profesional, urmată de reflecție asupra activităților desfășurate; wbl poate avea loc fie la locul de muncă, fie într-o instituție de educație și formare profesională (Cedefop, 2011). Prin urmare, se referă nu numai la un proces de dobândire a competențelor într-un context non-formal, ci la orice formă sau program de învățare care integrează o dimensiune de muncă și experiență în traseul educațional sau de formare.

Valoarea integrării învățării și muncii este demonstrată de mai multe studii empirice internaționale efectuate asupra experiențelor de învățare bazată pe muncă (WBL) sau de învățare legată de muncă (WRL), care demonstrează eficacitatea acestor programe, prin care educația și locul de muncă colaborează pentru a crea medii de învățare. De fapt, acest tip de colaborare le oferă celor implicați oportunitatea de a trăi experiențe importante de învățare care să le permită să cunoască lumea muncii, să dezvolte competențe profesionale și transversale utile pe tot parcursul vieții (Worldwide, 2009), dezvoltând incluziunea. Aceasta se referă la locurile de muncă care promovează rezultate pozitive asupra oamenilor, inclusive a celor cu dizabilități, pentru a le testa competențele generice, cum ar fi transferabilitatea teoriei la practică, capacitatea lor de a gestiona timpul și abilitățile lor comportamentale. În ceea ce privește tema politicilor active ale pieței muncii, WBL este văzută ca unul dintre factorii cheie în abordarea problemelor precum nepotrivirea dintre cerere și ofertă și abandonul școlar, provocări cu care trebuie să se confrunte sistemul educației și formării profesionale. Părțile interesate sunt statele membre, autoritățile regionale și partenerii sociali, dar și furnizorii de educație și formare profesională au un rol cheie.

Părțile interesate regionale și locale urmăresc să crească și să inoveze structurile de cooperare pentru a reduce decalajul dintre educație/ formare și piața muncii pentru a debloca potențialul educațional prin învățarea la locul de muncă în educație, pe baza unui proces de co-proiectare de către diverși actori: student/ stagiar și eventual familiile acestora, tutorele companiei, profesorul coordonator, managerul școlii.

În 2018, Consiliul Uniunii Europene, printr-o recomandare, a subliniat necesitatea de a le oferi tuturor cetățenilor competențe cheie: „Acele de care toată lumea are nevoie pentru împlinirea și dezvoltarea personală, posibilitatea de anagajare, incluziune socială, un stil de viață durabil, un mod de viață sănătos", un set de competențe vaste implicate în numeroase tipuri de sarcini, de la cele mai elementare la cele mai complexe.

În contextul WBL, abilitățile "soft" dezvoltate sunt mai utile, acestea fiind transferabile tocmai prin dimensiunea operațională a acțiunii: empatie, rezolvare de probleme, abilități de lucru în echipă, management al conflictelor, abilități de comunicare eficientă, capacitatea de a interacționa și de a lucra cu ceilalți, abilități de rezolvare a problemelor, creativitate, gândire critică, conștientizare, reziliență și capacitatea de a identifica formele de îndrumare și sprijin disponibile pentru a face față complexității și incertitudinii schimbării.

Fiind posibil să se definească sistemul european de predare/învățare, acesta permite individului să ceară aplicabilitatea drepturilor sale sociale: în primul rând, dreptul de a învăța. Acest drept este legat în mod semnificativ de dreptul la cetățenie și „se extinde" într-un interval de timp care se suprapune cu întreaga durată de viață a persoanei. Viziunea legitimității ideii de învățare pe tot parcursul vieții, deja elaborată pornind de la documentele europene de la începutul deceniului trecut, trebuie să dobândească astăzi mai multă consistență și mai multă valoare de fundament. Problema care se pune astăzi este aceea de a dezvolta o tranziție „politică" de la recunoașterea generică a dreptului la învățare pe tot parcursul vieții, la un sistem de recunoaștere și certificare a competențelor care să asigure accesul persoanei la instanțe de participare la cetățenia activă, garantarea oportunităților de angajare. Cheia ideii de dezvoltare ca libertate se află în ideea de creștere economică, în măsura în care toți beneficiază de oportunități de evoluție și de perfecționare prin experiențe educaționale și de formare.

MODULUL AL II-LEA

Recunoașterea/ îmbunătățirea experiențelor de ucenicie ca modalitate de a experimenta competențele și de a îmbunătăți și multiplica transmiterea programului de învățare la locul de muncă (WBL)

„Societatea viitorului va fi așadar o societate care învață. În această perspectivă este evidențiat rolul central al sistemelor de învățământ - și, prin urmare, în primul rând al profesorilor - și al tuturor actorilor de formare. Educația și formarea vor deveni și mai mult vectori principali de identificare a apartenenței, promovare socială și dezvoltare personală. Prin educație și formare, fie că sunt dobândite în sistemul de educație instituțional, în întreprindere sau într-o manieră informală, indivizii vor deveni stăpâni pe viitorul lor și își vor putea realiza aspirațiile. Luând în considerare educația și formarea în relație cu problema ocupării forței de muncă nu înseamnă că educația și formarea ar trebui reduse la o ofertă de calificări. Educația și formarea au întotdeauna ca funcție esențială integrarea socială și dezvoltarea personală prin împărtășirea valorilor comune, transmiterea unei moșteniri culturale și învățarea autonomiei" - din Cartea Albă, „Predarea și învățarea în societatea cunoașterii", Edith Cresson, Bruxelles, 1995.

A. Învățarea la locul de muncă (WBL)

Integrarea momentelor de învățare în contexte de muncă (învățare la locul de muncă - wbl) este un obiectiv cheie al strategiei Europa 2020 și al proceselor de reformă a pieței muncii și a sistemelor de educație și formare din Europa. Părțile interesate relevante sunt statele membre, autoritățile regionale și partenerii sociali, dar și furnizorii de educație și formare profesională au un rol cheie. În acest sens, trebuie subliniat faptul că creșterea calității ofertei de formare într-o logică de consolidare a potrivirii cu nevoile pieței muncii și a învățării la locul de muncă este unul dintre obiectivele prioritare ale programelor comunitare Lifelong Learning-Leonardo da Vinci și Erasmus+ 2014-2020.

Pornind de la o privire de ansamblu asupra evoluțiilor politicilor europene și naționale pe această temă, și pe baza numeroaselor experiențe învățări la locul de muncă realizate în cadrul Programelor, prin acțiunea Mobilitate și acțiunile de formare și experimentare în rețea, această contribuție explorează achizițiile, provocările și posibilele metode de lucru pentru dezvoltarea și promovarea învățării la locul de muncă în sisteme și practici, cu scopul de le a oferi celor implicați în formare cele mai eficiente modele teoretice și instrumente operaționale.

Este cunoscut faptul că învățarea la locul de muncă (WBL) poate facilita o tranziție treptată de la formare la locul de muncă și că programele cu o puternică componentă WBL sunt metode valide de a pregăti tinerii pentru activități ocupaționale specifice și de a facilita

astfel tranziția lor către lumea muncii (Wallenborn, 2011). Prin urmare, învățarea la locul de muncă a fost de multă vreme considerată unul dintre factorii cheie în depășirea disparităților dintre cerere și ofertă, a abandonului școlar, subliniind avantajele alternării învățării la clasă cu cea în cadrul unei firme, implicand o legătură între formal, informal și învățarea non-formală, în corelație cu cerințele Uniunii Europene.

WBL ia forma învățării într-un mediu de lucru real prin participarea la activități de muncă, indiferent dacă cursanții sunt tineri, studenți, șomeri sau angajați, plătiți sau neremunerați. Această metodă poate fi utilizată în formarea inițială a tinerilor (formare profesională inițială, atât la nivel secundar superior, cât și la nivel postsecundar) și în formarea profesională continuă a lucrătorilor. În contextul formării profesionale inițiale, această abordare este un instrument cheie de sprijinire a capacității de angajare a tinerilor, prin dobândirea de competențe relevante pe piața muncii și, în același timp, crește calitatea modalităților de educație și formare.

La nivel european, obiectivele și prioritățile WBL sunt confirmate de strategii și inițiative cheie, în special:

1. Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă (2011): stabilirea obiectivului UE de ocupare a forței de muncă la 75 % din populația aptă de muncă (20-64 de ani) până în 2020, inclusiv implicarea angajatorilor în co-investiții, dezvoltarea și furnizarea de educație.

2. Alianța Europeană pentru Ucenicie (EAfA): înființată în 2013 și menită să promoveze ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, alianța are ca scop îmbunătățirea calității, ofertei și percepției uceniciei în Europa.

3. Strategia de creștere Europa 2020: urmărește să îmbunătățească calitatea și relevanța sistemelor de educație și formare, să îmbunătățească competitivitatea și să realizeze o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii.

4. Cadrul strategic ET 2020: sprijină dezvoltarea politicilor în statele membre ale UE, în special prin includerea de obiective pentru punerea în aplicare a reformelor naționale ale Învățământului Profesional și Tehnic pentru a consolida programele de învățare la locul de muncă și de ucenicie.

La nivel național, politicile WBL sunt diferite și includ o mare varietate de practici de învățare la locul de muncă; în unele țări europene, WBL are o tradiție lungă, adesea în educația și formarea profesională, cu ucenicii duale și parteneriate de success între educație și industrii (Austria, Germania, Elveția). Există însă și țări în care WBL este o tendință emergentă (Irlanda, Finlanda, Franța, Țările de Jos) dar, există țări în care WBL nu este asimilată ca metodă de educație și formare (Polonia).

Comisia Europeană a identificat trei modele principale în sistemul WBL. Primul model este cel al schemelor de ucenicie sau de alternanță, care presupun perioade lungi petrecute de persoane fizice în cadrul companiilor, în condiția integrării totale în mediul companiei. Aceste scheme de alternanță sau de ucenicie se regăsesc în general în Germania, Austria, Elveția, Danemarca ca „sistem dual".

Al doilea model este sistemul de educație și formare profesională în școală, care include perioade de formare în companii. Acest model se referă la ucenicii și stagii de muncă care sunt în general incluse în programele de formare secundară și/sau universitară, programe care sunt obligatorii pentru studenți și care corespund la 25-30% din întreaga curriculă.

Ultimul model corespunde formelor de învățare la locul de muncă care sunt integrate în programul de formare, cum ar fi utilizarea laboratoarelor, bucătăriilor, atelierelor și altor „simulări" ale mediului de afaceri și profesional. Scopul este de a crea medii de viață și de lucru reale.

Importanța acestui domeniu al învățării de lungă durată este confirmată de cadrul strategic și operațional al programelor LLP și Erasmus+ care oferă o gamă largă de posibile căi de lucru și oportunități de finanțare pentru a sprijini dezvoltarea și diseminarea sistemelor bazate pe muncă în contextele educaționale și de formare din țările participante.

b. Strategia europeană de ocupare a forței de muncă de la Lisabona la „Europa 2020"

Diseminarea învățării de înaltă calitate la locul de muncă se află în centrul celor mai recente orientări europene privind educația și formarea și a fost unul dintre pilonii strategiei „Europa 2020" pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii (Comunicarea Comisiei, 2020) încă de la data lansării în 2010.

Strategia Europeană 2020, spre deosebire de Strategia de la Lisabona, este marcată de experiența crizei și le articulează cu mai multă precizie, tocmai pentru că criza a impus o rigoare mai mare în planificarea și definirea priorităților, oferind modalități de implementare și verificare.

Învățarea la locul de muncă le permite angajaților să-și dezvolte potențialul, continuând să fie remunerați. Prin urmare, un sistem ÎPT eficient care să permită învățarea la locul de muncă sau în afara locului de muncă, indiferent dacă este part-time sau full-time, poate, de asemenea, să contribuie considerabil la coeziunea societății. În acest sens sunt relevante așa-numitele „Concluzii de la Riga", care stabilesc cinci obiective pentru îmbunătățirea ÎPT, în conformitate cu Agenda UE pentru noi competențe. Acestea au fost rezultate pe termen

mediu de atins în perioada 2015-2020, scopul final fiind acela de a face sistemul relevant pentru piața muncii. Cele cinci obiective

1. să promoveze învățarea la locul de muncă, cu referire în special la ucenicie și cu implicarea tuturor actorilor sociali și instituționali, precum și a întreprinderilor;

2. dezvoltarea mecanismelor de asigurare a calității în Educație și Formare Profesională. Angajatorii trebuie să verifice dacă calificările angajaților lor corespund competențelor reale, reale. Prin urmare, calitatea trebuie asigurată în toate etapele educației și formării profesionale. Sprijin util în acest sens este oferit de Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională;

3. să îmbunătățească accesul la Educație și Formare Profesională și la calificări pentru toți prin sisteme mai flexibile care să ofere servicii de orientare adecvate și validarea învățării non-formale și informale;

4. concentrarea pe competențele cheie în programele de educație și formare profesională. La finalizarea educației și formării inițiale, fiecare ar trebui să fi dobândit competențele de bază în conformitate cu cele opt competențe cheie ale învățării pe tot parcursul vieții, astfel încât să își poată continua educația și formarea și să intre pe piața muncii cu o pregătire adecvată. Prin urmare, programele inițiale trebuie să asigure că absolvenții își dezvoltă nu numai abilități profesionale specifice, ci și toate competențele cheie, inclusiv competențele digitale, antreprenoriale și orientate spre inovare;

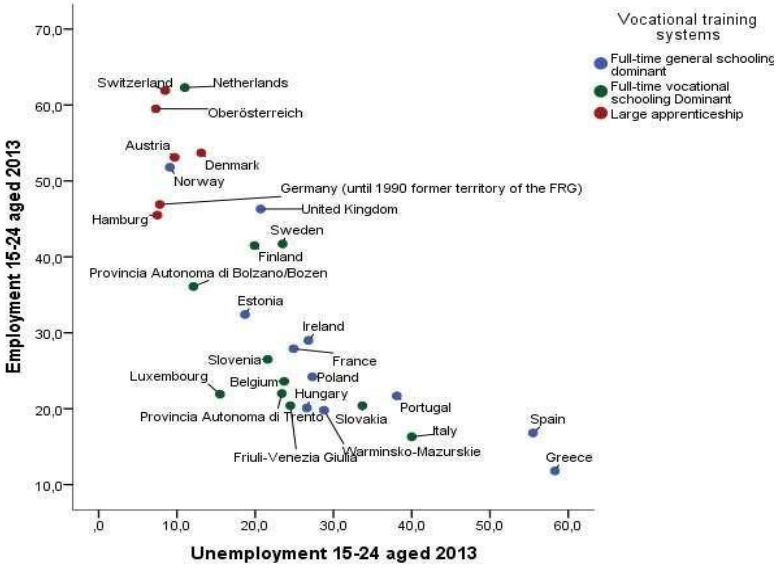
5. dezvoltarea profesională inițială și continuă a profesorilor și formatorilor atât în educație, cât și la locul de muncă.

Cadrul european de referință pentru asigurarea calității pentru educația și formarea profesională (EQAVET) este un instrument menit să ajute țările UE să promoveze și să monitorizeze îmbunătățirea continuă a sistemelor lor de educație și formare profesională pe baza unor referințe convenite de comun acord. Cadrul urmărește nu numai să contribuie la îmbunătățirea calitativă a educației și formării profesionale - crearea încrederii reciproce între sisteme - ci și să faciliteze acceptarea și recunoașterea de către o țară a calificărilor și competențelor dobândite în alte țări și medii de învățare, prin: 1. investiții în formarea profesorilor și formatorilor 2. utilizarea competențelor dobândite la locul de muncă 3. nivelul de participare al grupurilor vulnerabile 4. mecanisme de identificare a nevoilor de formare pe piața muncii 5. sisteme utilizate pentru îmbunătățirea accesului la EFP.

b. **Beneficiile și limitările învățării la locul de muncă**

Formele de învățare bazate pe ucenicie au mai multe avantaje: ajută la dezvoltarea competențelor relevante pentru piața muncii și, astfel, beneficiază companiile, lucrătorii acestora, economia și societatea în general. Ucenicia, în special, este un instrument important, deși nu neapărat sufficient, pentru îmbunătățirea tranziției tinerilor pe piața muncii.

S-a observat că țările cu sisteme structurate de educație și formare profesională și scheme de ucenicie bine stabilite (de exemplu, Austria, Danemarca, Germania și Elveția) tind să arate rezultate mai bune în ceea ce privește ocuparea forței de muncă pentru tineri și o tranziție mai rapidă pe piața muncii.



Mai mult, trebuie menționat că în unele țări ucenicia reprezintă și o modalitate de creștere a competențelor adulților (de exemplu, în Australia, Danemarca și Anglia un număr substanțial de ucenici sunt peste 30 de ani). Se pare că intensitatea șomajului în rândul tinerilor este, de asemenea, asociată parțial cu sistemele de formare: cu cât sistemul se bazează pe școală - muncă, cu atât impactul șomajului este mai mic pentru grupa de vârstă pe care o luăm în considerare.

WBL are numeroase beneficii atât pentru cursanți, cât și pentru angajator și poate fi activat la toate nivelurile de învățământ - inițial, secundar și terțiar - precum și în educația și formarea profesională continuă; aceste beneficii pot fi rezumate după cum urmează:

WBL văzut din perspectiva întreprinderii:

• productivitate crescută;

• impact asupra procesului de selecţie;

• îmbunătățirea imaginii companiei;

• posibilitatea de a răspunde la deficitul de competenţe.

WBL văzut din perspectiva cursanților:

• un avantaj-cheie pentru cei care participă la WBL este că își dezvoltă profesionalismul nu numai prin dobândirea de abilități tehnice și competențe personale și sociale, ci și prin socializarea la locul de muncă, dezvoltând de asemenea toate acele așa-numite „abilități soft” . Mai jos este o scurtă descriere:

- Abilități de specialitate, competențe tehnice și cunoștințe tacite. WBL este o metodă eficientă pentru dezvoltarea profesionalismului, abilităților și competențelor relevante pentru o anumită profesie sau loc de muncă. Datorită strânsei corelații dintre învățare, activitățile reale de muncă și natura mecanismelor care stau la baza WBL (învățare prin observație și practică), dezvoltarea abilităților tehnice și a cunoștințelor legate de activitatea desfășurată merge mână în mână cu dobândirea de cunoștințe tacite (know-how și cunoștințe procedurale) tipice oricărei ocupații, fie că sunt academice sau neacademice.

- Aptitudini, competențe și atitudini transversale. Într-adevăr, abilitățile tehnice în sine nu mai sunt considerate suficiente pe piața muncii de astăzi: abilitățile sociale și personale (competențe de comunicare, lucru în echipă și relații cu clienții),

abilitățile generale (abilități de planificare și rezolvare a problemelor) sunt mai importante astăzi decât oricând. Competențele cheie (competențe de comunicare, lucru în echipă și relații cu clienții) devin din ce în ce mai importante pe piața muncii. WBL are potențialul de a dezvolta stima de sine și eficacitatea cursanților, deoarece cursanților li se oferă oportunitatea de a-și demonstra abilitățile, de a îndeplini sarcini și de a rezolva probleme într-un context de lucru specific.

- Socializare și motivație. Un număr tot mai mare de cercetări ne arată că WBL, pe lângă faptul că facilitează dobândirea de competențe tehnice și profesionale, este capabilă să ofere condiții pentru a favoriza socializarea în mediul de lucru. Motivația și socializarea sunt factori care, după cum se va vedea în discuția rezultatelor părții empirice a cercetării, reies din sinteza analizelor efectuate în școlile examinate.

Pe lângă beneficiile pe care le oferă celor implicați, WBL are avantaje specifice pentru tineri, care sunt evidente atunci când învățarea la locul de muncă este comparată cu învățarea la clasă. În special:

1. Facilitarea tranziției de la școală la muncă. Pregătirea tinerilor și studenților pentru lumea muncii prin experiență reală de muncă le crește posibilitatea de angajare. În ceea ce privește trecerea de la școală la muncă și competiția pentru locuri de muncă, astfel de experiențe au un dublu avantaj: pe de o parte, cursanții, prin WBL, pot dobândi anumite abilități și competențe mai eficient, în timp ce, pe de altă parte, cei care au făcut deja un prim pas pe piața muncii vor fi în avantaj, deoarece scopul angajatorilor este de a recruta cei mai buni candidați.

2. Încurajarea antreprenoriatului.

Prin urmare, strategiile educaționale care valorifică WBL pot fi văzute ca firul comun care leagă multe domenii ale celor mai relevante politici europene și care devin din ce în ce mai relevante în scopul creșterii nivelului de calificare al tinerilor și necesitatea de a contracara abandonul școlar și formele de excludere din viața socială.

Cu toate acestea, există oameni de știință care subliniază elementele critice și limitările sistemelor bazate pe WBL, care în mare măsură pot fi aplicate și sistemului de formare profesională:

- calificările evoluează rapid în societatea contemporană;

- sunt sisteme foarte valide în sectoarele artizanale și industriale, dar nu există dovezi care să susțină că pot fi la fel de utile în tranziția către o economie bazată pe cunoaștere în care sunt necesare competențe transversale ridicate, specializări flexibile pe care formarea duală nu le poate garanta;

- specializarea excesivă cerută de multe sectoare nu este propice pentru mobilitatea lucrătorilor între sectoare, atât în cazul unor convulsii economice, care au ca rezultat ieșirea lor de pe piața muncii, cât și datorită adaptării dificile a acestora la schimbările rapide ale pieței.

Cu alte cuvinte, îmbunătățirea și promovarea capacității de angajare nu poate fi redusă la o singură abordare axată pe dimensiunea muncii sau pe politici de integrare socială, ci implică o conturare a întregului mediu social, pentru a face întregul sistem mai incluziv (Bonvin, 2009), respective „această logică permite dezvoltarea unei concepții despre posibilitatea de angajare ca responsabilitate colectivă” (Zimmermann, 2006).

d. Concluzii

Pentru ca învățarea la locul de muncă să fie calitativă, ar trebui să se pună accent pe obiectivele de învățare specifice și pe rezultatele predefinite ale învățării. În ceea ce privește asigurarea calității experienței de învățare, este, de asemenea, important ca toate părțile implicate în procesul de învățare (cursant, profesor, tutore, formator, mentor, manager) să fie suficient de implicate și bine informate cu privire la obiective, procese și mecanisme pentru furnizarea învățării.

De asemenea, este necesar să se asigure relevanța și adaptarea cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor vizate, inclusiv pentru acele elemente oferite de muncă sau angajare. În această privință, este important să se alinieze ambițiile de învățare (activități, cursuri, programe) cu standardele de calificare existente, cu standarde dezvoltate adesea prin colaborarea între organismele profesionale sau sectoriale și partenerii sociali, pentru a se asigura că rezultatele învățării și calificările răspund nevoilor viitoare a pieței muncii. Totodată, la fel de important este să ne asigurăm că învățarea de calitate la locul de muncă se bazează și pe utilizarea instrumentelor de evaluare internă și de asigurare a calității,

cu exemple, instrumente și tehnici de autoevaluare, vizite în companie și măsuri de monitorizare și evaluare a rezultatelor învățării.

MODULUL AL III-LEA

Metode de transfer/ transparență a conținutului și a rezultatelor între diferite țări

Introducere

Acest modul tratează elementele care probabil par a fi cele mai critice în cadrul strategiilor generale de angajare: identificarea și definirea unui registru comun de validare/certificare a competențelor, fie ele formale, non-formale sau informale, care vizează: 1. realizarea transparentă a procedurilor de identificare/ validare a competențelor; 2. formalizarea și stabilizarea unui Cadru Național al Calificărilor (CNC) pentru fiecare țară din UE; 3. armonizarea acestor Cadre Naționale ale Calificărilor cu registrul prezent în Cadrul European al Calificărilor (CEC). Obiectivul principal al acestei abordări este de a promova transferabilitatea, care este unul dintre principiile de bază ale politicilor europene din acest sector, contribuind în același timp atât la favorizarea dezvoltării de parcursuri flexibile care leagă curricula Educației și Formării Profesionale al educației formale de învățarea bazată pe muncă, la implementarea învățării la locul de muncă și în context European, cât și implementarea instrumentelor ECVET pentru recunoașterea și transferul competențelor dobândite în contexte formale, non-formale și informale.

Proiectul Masters, în special acest rezultat intelectual (IO6), a avut drept referință constantă Alianța Europeană pentru Ucenicie (2013), ai cărei semnatari, Președinția Uniunii Europene (în numele tuturor statelor membre), Comisia Europeană și partenerii sociali europeni, Confederația Europeană a Sindicatelor, Business Europe, Uniunea Europeană a Meșteșugurilor și a Întreprinderilor Mici și Mijlocii și Centrul European al Angajatorilor și al Întreprinderilor, s-au angajat:

1. să ia în considerare angajamentul comun și încrederea reciprocă drept premise pentru lansarea Alianței Europene pentru Ucenicie;

2. să contribuie la accesul, calitatea și atractivitatea uceniciei în întreaga Uniune prin încurajarea creării, revitalizării și modernizării programelor de ucenicie care urmează următoarele principii: - parteneriate eficiente între instituțiile de educație și formare și întreprinderi, cu recunoașterea rolurilor lor; - implicarea partenerilor sociali în guvernanța sistemelor de ucenicie și a organismelor intermediare, cum ar fi camerele de comerț, industrie și meșteșuguri, organizațiile comerciale și organizațiile sectoriale; - calitate înaltă atât a calificărilor, cât și a procesului de învățare; - integrarea schemelor de ucenicie în

sistemele naționale/ regionale de educație și formare și un cadru de reglementare clar, care să precizeze responsabilitățile, drepturile și obligațiile fiecărei părți interesate, în contextul practicilor naționale, al dreptului muncii și al contractelor colective;

3. să contribuie la schimbarea mentalității în favoarea învățării bazate prin promovarea beneficiilor sistemelor de ucenicie. În plus, părțile interesate implicate au fost invitate să intre în acest proces prin angajarea în activități concrete în sprijinul obiectivelor Alianței.

Ulterior, în același an, Consiliul Uniunii Europene, format din reprezentanți ai tuturor statelor membre UE, a adoptat o declarație importantă privind Alianța Europeană pentru Ucenicie, concluzionand „calitatea programelor de ucenicie la nivel înalt poate aduce o contribuție pozitivă la lupta împotriva șomajului în rândul tinerilor, promovarea dobândirii de competențe și asigurarea tranzițiilor armonioase și durabile de la sistemul de educație și formare la piața muncii”

b. Cadre naționale:

b1. Italia

În ceea ce privește Italia, trebuie avute în vedere următoarele elemente ale sistemului:

1. fragilitatea relației cu școala din partea tinerilor, fenomen care se regăsește mai mult în partea sudică a țării, unde 16,3% dintre tineri au părăsit școala timpuriu în 2021, deși, în medie, în Italia, ratele abandonului școlar ating 12,7%;

2. sistemul italian de educație și formare pare astăzi a fi un motor educațional care în multe privințe pare să funcționeze invers și care a produs cel mai mare număr de NEETs din Europa, peste 2 milioane dintre care 23,1% sunt în cei 15. - Grupa de vârstă 29 de ani. În șase regiuni italiene, tinerii NEETs au fost deja depășiți: în Apulia, pentru fiecare doi tineri angajați sunt alți trei care nu lucrează și nu studiază; la nivel național, există un decalaj de doar 8 puncte procentuale între tinerii ocupați și NEETs;

3. Italia este printre țările europene cu cea mai mare rată a șomajului în rândul tinerilor. În iunie 2014, ponderea tinerilor șomeri din grupa de vârstă 15-24 de ani în raport cu numărul total de tineri activi (angajați și șomeri) era de 42,4 % (ISTAT, 2014).

Nu întâmplător, în evaluarea Programului Național de Reformă depus de Italia pentru anul 2014, Consiliul Uniunii Europene i-a recomandat țării „să consolideze și să extindă pregătirea practică în învățământul secundar superior și terțiar, prin creșterea învățării la locul de muncă și educație și formare profesională”, aspecte considerate cruciale pentru asigurarea unei tranziții fără probleme de la școală la locul de muncă și pentru a sprijini capacitatea de angajare a tinerilor și integrarea lor profesională. În ultimii doi ani, diversele instrumente de aplicare a învățării la locul de muncă care funcționează în sistemul italian - inclusiv dezvoltarea profesională a profesorilor și formatorilor în funcție de pregătirea adecvată pentru predarea în contexte de lucru - au suferit o reformă profundă, cu o atenție deosebită acordată formării prin ucenicie, implicând partenerii sociali, companiile și furnizorii de VET, precum și stimularea inovației și antreprenoriatului. Acest sistem, al cărui domeniu de aplicare inovator are cu siguranță o valoare imediată și considerabilă, cu un impact în ceea ce privește angajarea deja evident, se va putea desfășura pe termen mediu și lung.

Decretul legislativ nr. 81 din iunie 2015 de punere în aplicare a așa-numitei „Legi a locurilor de muncă” reprezintă noul cadru general de referință al institutului și conține câteva noutăți în aplicarea acestuia: intervenția legiuitorului, alături de alte aspecte, vizează tocmai relansarea uceniciei. Acest institut care de-a lungul timpului s-a zbătut să își înceapă activitatea în Italia, prezintă următoarele:

a. în Italia, există în medie aproximativ 410.000 de relații de muncă de ucenicie active într-un an (date provizorii 2015);

b. 95% dintre acestea (peste 390.000) sunt reprezentate de ucenicii profesionale, utilizate ca formă de contract de integrare în muncă (ISFOL și INPS, 2016). Modalitățile contractuale cu scopuri în principal de formare (ucenicie de nivel I și III) rămân marginale. Vârsta medie a ucenicilor este de 25 de ani (cf. date din 2015), cu tendință de creștere progresivă, datorită atât intrării ulterioare pe piața muncii a tinerilor italieni, cât și a utilizării limitate în sistem a tipurilor de ucenicie pentru calificare și formare superioară.

Totodată, trebuie menționate instrumentele de programare 2014-2020 privind capitalul uman, șansele de angajare, educația, formarea și piața muncii, atât programe naționale privind „Sisteme active de politici de ocupare", cât și programe naționale „Pentru școli - competențe și medii de învățare", precum și programe operaționale adoptate la nivel regional. Acestea sunt opțiuni care intervin semnificativ asupra extinderii instituțiilor de învățare la locul de muncă în sistemele de învățământ și formare profesională secundar superior și asupra întăririi învățământului terțiar profesional. Mai mult, în implementarea Recomandării privind Garanția pentru Tineret, Italia a prevăzut adoptarea unui program national operațional dedicat, denumit „Inițiativa pentru Ocuparea Forței de Muncă a Tinerilor", care stabilește acțiuni directe în favoarea inclusiv a tinerilor NEETs.

Cea mai importantă acțiune legislativă întreprinsă de Italia cu privire la recunoașterea competențelor la nivel național, corelată cu sistemul european, a fost emiterea Decretului din 5 ianuarie 2021 – „Sistemul național de certificare a competențelor: Orientări pentru interoperabilitatea organismelor publice responsabile", care furnizează situația generală de guvernanță și principiile sistemului național actual, documentele referitoare la procesul de recunoaștere a competențelor, precum și nivelurile serviciilor din cadrul sistemului naţional de certificare a competenţelor.

(Pentru o prezentare completă a uceniciei în Italia: http://www.sistemaduale.lavoro.gov.it/news/Documents/Vademecum_Sistema_Duale.pdf)

CEDEFOP, în publicația sa recentă „Privind înapoi pentru a privi înainte. Pregătirea viitorului educației și formării profesionale în Europa 2020-30", a condus la o dezbatere publică privind viitorul muncii, educației și formării. Globalizarea, digitalizarea, migrația, demograficul și economia verde sunt provocările care au stat la baza discuțiilor, într-un

cadru unde șomajul, neocuparea, disparitățile dintre competențele oamenilor și locurile de muncă disponibile și scăderea veniturilor amenință coeziunea și modelul social al

societăților europene. În acest context, statele membre ale UE lucrează mai îndeaproape, promovând creșeterea semnificativă a armonizării sistemelor de formare din diferite țări, ceea ce este, de fapt, pilonul metodologic al proiectului Masters.

b2. Polonia

În Polonia, schema de ucenicie aplicabilă sectorului educației și formării profesionale prevede ca ucenicii să aibă cel puțin 15 ani, dar nu mai mult de 18 ani (Legea poloneză a Codului Muncii și reglementările administrative). Prin urmare, pregătirea profesională se adresează lucrătorilor minori.

Coordonarea schemelor de ucenicie în Polonia reprezintă rolul angajatorilor și al școlilor profesionale. Școala oferă pregătirea teoretică, în timp ce practica se desfășoară la sediul angajatorului. Totuși, toate activitățile de ucenicie sunt în subordinea Ministerului Educației, care contribuie la elaborarea standardelor de formare și învățare, precum și la actualizarea clasificării profesiilor (calificărilor). Ministerul Muncii contribuie, de asemenea, la clasificarea menționată anterior, oferind profesii și specialități pe piața muncii. Asociația Meșteșugărească Poloneză este responsabilă de programele de ucenicie în meșteșuguri, supravegherea proceselor și dezvoltarea examenului profesional (136 de profesii meșteșugărești). Camerele de meserii supraveghează, de asemenea, dezvoltarea curriculei Învățământului Profesional și Tehnic, formarea în cadrul companiei și comunicarea între toți actorii implicați în ucenicie. Asociația de Meșteșuguri din Polonia supraveghează procesul de evaluare a calificărilor pentru ucenici și elaborează standarde de examen. Nicio altă organizație nu are astfel de drepturi în Polonia, deși sunt implicate și alte organizații în programe de ucenicie.

Din păcate, în prezent, programele de ucenicie nu sunt o practică comună în Polonia. Deși există multe școli tehnice, sunt puține cele care oferă oferă ucenicii pentru a învăța la locul de muncă. Situația se schimbă încet, dar încă mai sunt multe de făcut. De asemenea, statutul de ucenic în timp ce nu este la școală este neobișnuit în Polonia. Ucenicul este organizat în anii de școlarizare profesională sau imediat după finalizarea unui curs profesional la școală, dar înainte de primirea diplomei de absolvire a studiilor.

Cei care participă la programe de ucenicie primesc un salariu oferit de angajator. Acesta acoperind și asigurările sociale. Rambursarea este posibilă din Fondul de muncă al guvernului și Asociația Meșteșugărească Poloneză. Cursantul (ucenicul) va semna un contract de muncă furnizat de angajator. Documentul marchează un loc de muncă formal care poate fi enumerat într-un CV profesional. În cazul în care un angajator este un meșteșugar, se anunță și camera meșteșugului corespunzătoare.

În Polonia, durata unei ucenicii complete este de 3 ani, denumindu-se pregătirea profesională a unui lucrător minor. Numărul de ore de lucru (sau de formare) la locul de muncă depinde de ocupație și este specificat în programa de învățământ profesional emisă de Regulamentul Ministerului Educației. Cu toate acestea, Regulamentul din 16 mai 2019 definește numărul minim de ore, respectiv 970 de ore (pe parcursul celor 3 ani) sau 60% din durata totală a programului de ucenicie – aceasta va depinde în cele din urmă de

acordul semnat de către angajator și scoala vocațională. Nu există vreo reglementare (cadru legal) cu privire la proporția dintre timpul de pregătire și timpul de lucru, astfel încât acesta ar trebui să fie decis individual și reglementat prin principii separate. Cu toate acestea, există Regulamentul privind pregătirea profesională a ucenicilor și remunerarea acestora (2019, (§1.2), care implică faptul că, pentru a fi calificați pentru post, învățământul profesional include în mare parte:

a) pregătire profesională practică organizată la sediul angajatorului și

b) educație teoretică suplimentară – fie la locul de muncă, fie la școala profesională/centrul de formare.

Oricine oferă acea învățare teoretică pentru ucenicie trebuie să dețină o calificare pedagogică. În ceea ce privește organizarea teoretică a ucenicului, angajatorul este cel care realizează pregătirea teoretică. Ucenicia este planificată pentru 5 zile pe săptămână după următorul model în cei 3 ani de ucenicie:

Anul 1: 1 zi la companie si 4 zile la scoala profesionala/centrul de formare

Anul 2: 2 zile la firmă și 3 zile la școala profesională/centrul de formare

Anul 3: 3 zile la firmă și 2 zile la școala profesională/centrul de formare

Este posibil să se introducă alternative la modelul de mai sus, de exemplu, 2 săptămâni la companie și 2 săptămâni la școală/centru. Alternarea depinde de acordul dintre școala profesională și angajatorul implicat în schema de ucenicie, dar și anul de învățare. Planul de formare rezultă din acorduri între școala profesională și angajator, dar o bază de program elaborată de Ministerul Educației pune bazele sferei de formare acoperită.

Finalizarea cu succes a unui program de ucenicie în Polonia are ca rezultat un certificat sau o diplomă. Finalizarea școlii profesionale are ca rezultat un certificat. Finalizarea calificărilor profesionale are ca rezultat o diplomă sau un certificat de ucenic. În orice caz, din 2019, fiecare participant la formare profesională trebuie să susțină examenul profesional (de calificare) pentru calificări profesionale: la Comisiile Regionale de Examinare dacă este o calificare non-meșteșug, la Camera Meșteșugurilor dacă este un meșteșug. Toți ucenicii care promovează examenul primesc calificări de nivelul 3 din Cadrul Naționale/ European de Calificări.

Calificarea de nivel 3 obținută nu conferă dreptul la admitere în instituțiile de învățământ superior. Învățămîntul liceal finalizat cu examenul „Matura" este necesar pentru a continua studii superioare în Polonia. Un aspect interesant este că, dacă un ucenic nu promovează examenul profesional final, angajatorul implicat în schema de ucenicie nu va primi acea subvenție a costurilor de formare care este plătită la sfârșitul programului. În concluzie, formarea în cadrul companiei este o oportunitate, având în vedere faptul că în Polonia de la an la an sunt mai puțini absolvenți de școli profesionale.

Pentru o prezentare completă a uceniciei în Polonia, recomandăm:

Ghidul antreprenorului pentru stagii și ucenicie în Polonia de Maciej Gruza, Warszawa 2018, Ediția II, publicat de Agenția Poloneză pentru Dezvoltarea Întreprinderilor. Publicație disponibilă în limba poloneză la: https://www.parp.gov.pl/storage/publications/pdf/praktyki%20i%20stae%20zawodowe.%20poradnik%20dla%20przedsibiorcy.pdf

REGULAMENTUL POLON AL CONSILIULUI DE MINISTRI din 1 februarie 1974 privind principiile organizării la locurile de muncă a formării profesionale practice pentru elevii școlilor profesionale. Publicație disponibilă în poloneză la: https://isap.sejm.gov.pl/isap.nsf/DocDetails.xsp?id=WDU19740090053

Pregătirea profesională a lucrătorilor minori: Polonia. An de referință 2019. 2022 CEDEFOP. Disponibil la: https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/vocational-preparation-juvenile-workers#group-duration-2019

b3. România

În România, schema de ucenicie este reglementată de Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, cu modificările și completările ulterioare HG Nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii.

Ucenicia este definită ca formare profesională desfășurată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie, pentru persoanele cu vârsta peste 16 ani. Prin urmare, coroborat cu prevederile Codului Muncii, ucenicia se aplica persoanelor care au capacitate de muncă si nu au limită superioară de vârstă. Oricine dorește să dobândească o nouă calificare la locul de muncă poate dobândi statutul de ucenic.

Programele de ucenicie intr-o firmă se pot desfășura numai în baza unui contract de ucenicie (contract special) încheiat într-o formă stabilită de lege. Potrivit prevederilor legale (art. 4 din H.G. nr. 855/2013), orice angajator care dorește să organizeze programe de ucenicie la locul de muncă trebuie să se adreseze Agenției Județene de Ocupare a Forței de Muncă și să comunice aceste contracte de ucenicie Inspectoratului Teritorial de Muncă. Ambele instituții sunt subordonate Ministerului Muncii.

Formarea profesională desfășurată la locul de muncă în baza unui contract de ucenicie se organizează la inițiativa angajatorilor, de către furnizori de formare profesională autorizați în baza O.G. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată cu modificările și completările ulterioare.

Practic, acest tip de pregătire se desfășoară similar cu alte programe de calificare, recalificarea celor acreditate se finalizează cu un examen și un certificat de absolvire care atestă dobândirea unei calificări la un loc de muncă cu cod ocupațional (COR).

Angajatorul care derulează programe de ucenicie la locul de muncă trebuie să desemneze un coordonator de ucenicie. Legea stabilește și criteriile pe care trebuie să le îndeplinească acest coordonator de ucenicie (un angajat al angajatorului sau chiar antreprenorul/ administratorul afacerii). Tot prin lege se stabilesc drepturile si obligatiile coordonatorului de ucenicie din cadrul societății:

a) să colaboreze cu furnizorul de formare pentru organizarea pregătirii profesionale a ucenicului;

b) să elaboreze împreună cu furnizorul de formare planul de activitate al ucenicului, pe baza standardului ocupaţional corespunzător ocupaţiei;

c) să îndrume ucenicul și să supravegheze implementarea planului de activitate;

d) să întocmească lunar, pe baza planului de activitate, raportul de monitorizare a planului de activitate al ucenicului.

Etape / pași pentru a finaliza un program de ucenicie la locul de muncă:

I. Angajatorul comunică locurile de muncă vacante Agenţiei Judeţene de Ocupare a Forţei de Muncă

II. Incheie contractul de ucenicie, pe urmatoarele perioade:

• 6 luni pentru calificări nivel 1;

• 12 luni pentru calificări nivel 2;

• 24 de luni pentru calificări nivel 3;

• 36 de luni pentru calificări nivel 4.

Durata minimă a programului de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă (ore de pregătire teoretică și practică), pe niveluri de calificare:

* 180 de ore pentru calificare nivel 1;

* 360 de ore pentru calificare nivel 2;

* 720 de ore pentru calificare nivel 3;

* 1.080 de ore pentru calificare nivel 4.

Timpul alocat programului de formare profesională este corelat cu scopul, obiectivele, conținutul pregătirii teoretice și practice.

III. Stabilește intern un coordonator de ucenicie (care are experiența profesională menționată anterior).

IV. Acesta încheie un contract de prestare servicii formare profesională cu un furnizor autorizat sau se autorizează ca furnizor de formare profesională.

V. Încheie un acord cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă în termen de 30 de zile lucrătoare de la data expirării perioadei de probă, pentru grantul de 2250 lei/ lună pe toată durata programului de ucenicie.

VI. Finalizează programul de ucenicie prin susținerea și promovarea examenului de absolvire pentru obținerea certificatului de calificare profesională. Examenul de absolvire a programului de calificare este organizat de comisia de autorizare, în urma căruia ucenicul primește un Certificat de Calificare recunoscut la nivel național.

În România, există posibilitatea legală ca orice persoană aptă de muncă, aflată în căutarea unui loc de muncă, să poată solicita Agenției pentru Ocuparea Forței de Muncă să fie înregistrată pentru a participa la un program de ucenicie. Formatul cererii adresate Agentiei este reglementat de lege, precum si documentele care trebuie depuse.

Angajatorul care organizează programe de ucenicie la locul de muncă poate obține o subvenție de la AJOFM, dar trebuie să încheie o convenție în acest sens (art. 33-37 din HG 855/2013 cu modificările și completările ulterioare).

Cei care participă la ucenicie primesc un salariu care se plătește corespunzător cu un salariu minim brut pentru un program de lucru de 8 ore/zi, 40 de ore pe săptămână. Pentru tinerii ucenici (cu vârsta cuprinsă între 16-18 ani), se aplică reguli specifice de protecție la locul de muncă.

Finanțarea programelor de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă se poate realiza din mai multe surse: angajatori, sponsorizări, fonduri europene și/ sau de la bugetul de stat. Legea mai prevede că, dacă angajatorul încheie un contract de ucenicie, poate beneficia de o sumă de 2.250 lei/ lună, acordată din bugetul asigurărilor pentru șomaj în limita fondurilor alocate în acest scop.

Date furnizate de Ministerul Muncii indică faptul că din 2006 au fost încheiate 6847 de contracte de ucenicie:

- în perioada 2006-2010 au fost încheiate doar 41 de contracte de ucenicie cu un singur angajator;

- în 2012 au fost încheiate 60 de contracte;

- în perioada 2013-2015 au fost încheiate 365 de contracte de ucenicie;

- în anul 2016 au fost încheiate 167 de contracte de ucenicie;

- în 2017 au fost încheiate 431 de contracte de ucenicie;

- în anul 2018 au fost încheiate 3364 contracte de ucenicie;

- in primele 6 luni ale anului 2019 au fost incheiate 2419 contracte de ucenicie.

Motivul creșterii contractelor de ucenicie încheiate în ultimii ani față de anii anteriori constă în simplificarea regulilor privind modificările introduse succesiv din 2017, 2018, 2019: https://www.anofm.ro/index. html?agentie=&categ=1&subcateg=6 .

Pentru o prezentare completă a uceniciei în România, recomandăm:

http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/MMJS/Legislatie/Munca/2018/20181207-Lege-279-2005_ucenicia_la_locul_munca.pdf

http://www.mmuncii.ro/j33/images/Documente/Munca/HOT_nr_855-2013_20122019.pdf

https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/apprenticeship-schemes/scheme-fiches/apprenticeship-workplace

b4. Spania

În Spania, administrațiile publice se angajează tot mai mult să promoveze formarea profesională, în special cea duală. Concret, primul Plan Strategic de Formare Profesională în Sistemul Educațional 2019-2022, stabilește printre obiectivele sale promovarea implicării, colaborării și încrederii tuturor sectoarelor implicate în vederea realizării Învățămîntului Profesional și Tehnic creator de valoare și dezvoltarea modelului Învățământului Profesional și Tehnic dual. Acest Plan Strategic este completat de Planul de Modernizare a Învățământului Profesional și Tehnic (iulie 2020) și de reglementările create de comunitățile autonome pentru a conferi un rol important organismelor intermediare.

Rolul companiilor este de a promova ÎPT dual și de a apăra interesele membrilor și studenților, implicând o relație strânsă pentru a încerca să influențeze reglementarea, oferta de cicluri de formare în regim dual sau posibilitatea includerii unei pregătiri complementare.

Prin urmare, funcțiile unei companii de a facilita acest proces pot fi determinate în următoarele domenii:

- Cercetare: cercetare prealabilă asupra reglementărilor aplicabile, centrelor educaționale și ofertei de formare, precum și ipoteze asupra nevoilor, oportunităților și scepticisimului pe care le pot avea companiile partenere.

- Diseminare: promovarea modelului de Formare Profesională Dală, diseminarea beneficiilor acestui model și a avantajelor pe care le aduce companiilor și studenților.

- Detectarea nevoilor: identificarea neoilor în fiecare sector de la fiecare participant, ceea ce permite o mai bună consiliere și management al promovării Formației Profesionale Duale.

- Consiliere: atât personalului tehnic, tutorilor din cadrul companiei sau însăși companiei cu suport administrativ pe probleme de recrutare.

- Intermediere: să fie puntea de legătură între companii și centrele de învățământ și administrație.

- Urmărire: tehnicienii monitorizează progresul programului și ajută la rezolvarea oricăror incidente care pot apărea pe parcursul duratei acestuia. În plus, generează un fel de listă de verificare și indicatori care le permit să verifice dacă proiectul progresează conform planului sau, dacă este necesar, să ia măsuri corective fie în proiectul curent, fie în proiectele viitoare.

Pentru a fi eficiente, programele WBL pentru tineri necesită implicarea partenerilor sociali la nivel național, regional și local:

- La nivel național, aceștia pot consilia și informa programele ÎPT pentru a le îmbunătăți eficacitatea.

- La nivel regional, acestea pot aborda aranjamente instituționale sau sectoriale specifice, cum ar fi interacțiunea dintre instituțiile ÎPT și locul de muncă, inclusiv tinerii și persoanele cu dizabilități.

- La nivel local, instituțiile ÎPT ar trebui să interacționeze cu întreprinderile care oferă tinerilor experiențe de formare profesională continuă.

Partenerii sociali, cum ar fi camerele de comerț, pot efectua evaluări regulate cu privire la modul în care aceste întreprinderi pot interacționa și susține eficient Formarea Profesională Continuă.

În ceea ce privește ocuparea forței de muncă, trebuie menționat că majoritatea întreprinderilor din țările din sudul Mediteranei sunt întreprinderi mici și microîntreprinderi (ex. Spania). Acestea nu sunt cele mai reprezentate în modelele WBL din țările europene. Este probabil ca acestea să favorizeze un model de ucenicie „tradițional" pentru a satisface nevoile lor.

În primul rând, potrivirea dintre modelele WBL structurate și capacitatea acestor sarcini de a oferi sfera și calitatea experienței WBL este limitată. Modele, cum ar fi ucenicia de grup, pot fi necesare pentru a reduce sarcina administrativă asupra întreprinderilor mici și pentru a oferi ucenicilor mai multă experiență. În al doilea rând, este posibil ca aceste întreprinderi să nu interacționeze eficient cu instituțiile EFP. Prin urmare, aceste organizații trebuie să contacteze aceste întreprinderi, să interacționeze cu acestea și să le sprijine pentru a face implementarea EFP eficientă.

- În al treilea rând, amploarea și disponibilitatea acestor locuri de muncă pot să nu corespundă cerințelor cursurilor urmate de studenți. Prin urmare, este important să se ia în considerare modul de utilizare optimă a acestor locuri de muncă, de a contribui la WBL și de a obține sprijin din partea instituțiilor EFP.

Toate acestea pot fi susținute de:

- Punerea în aplicare a unor măsuri de sprijin pentru a face învățarea în cadrul companiei mai atractivă și mai accesibilă pentru IMM-uri.

- Găsirea echilibrului potrivit între nevoile întreprinderilor de formare a competențelor specifice și nevoia generală de a îmbunătăți capacitatea de angajare a cursanților.

- Atragerea companiilor experimentate pentru a angaja cursanți ca lideri de opinie.

- Motivarea și sprijinrea companiilor de a numi experți/ consilieri.

- Dezvoltarea instrumentelor de sprijin pentru formare pentru companii.

- Promovarea transparenței între WBL și alte metode educaționale.

- Îmbunătățirea imaginii formării profesionale și a uceniciei prin promovarea excelenței.

- Furnizarea de servicii de consiliere în carieră pentru a le permite tinerilor să facă alegeri informate.

- Furnizarea unui cadru clar de asigurare a calității la nivel de sistem, furnizor și companie, oferind feedback sistematic.

- Asigurarea unui conținut al programelor de formare profesională pentru tineri care să răspundă nevoilor în schimbare ale întreprinderilor și ale societății.

- Promovarea încrederii reciproce și a respectului printr-o cooperare sistematică între participanții la ÎPT.

- Asigurarea unei evaluări corecte, precise și de încredere a rezultatelor învățării.

- Sprijinirea dezvoltării profesionale continue a formatorilor din întreprinderi și îmbunătățirea condițiilor de muncă ale acestora.

- Dezvoltarea unui cadru legal clar și strict pentru ca părțile implicate în formarea profesională să funcționeze eficient și să garanteze drepturile și obligațiile părților.

- Stabilirea unui dialog structurat și continuu între toate părțile implicate în EFP, inclusiv o metodă transparentă de coordonare și de luare a deciziilor.

- Împărțirea costurilor și beneficiilor în avantajul companiei, al instituției EFP și al studenților/ stagiarilor.

- Potrivirea cursanților cu competențele specifice necesare pentru angajarea lor viitoare.

- Adaptarea conținutului formării la nevoile pieței muncii în continuă schimbare.

- Reducerea costurilor de recrutare și rentabilizarea investițiilor.

Referințe:

Perez Manzano, Angela (2018). *El aprendizaje basado en el trabajo en España desde la perspectiva europea.* Valladolid.

Secretaría de Estado de empleo y economía social (2020). *Jóvenes y mercado de trabajo*. Madrid

Perez Manzano, Angela (2018). *El aprendizaje basado en el trabajo en España desde la perspectiva europea.* Valladolid.

Secretaría de Estado de empleo y economía social (2020). *Jóvenes y mercado de trabajo*. Madrid.

https://dqempresas.es/rrhh/certificar-tus-soft-skills/

https://www.eleconomista.es/empleo/noticias/8446686/06/17/Sirven-de-algo-las-practicas-laborales-Cinco-ventajas-de-ser-becario.html

https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/WBL_Principles_Paper_062416.pdf

https://jfforg-prod-new.s3.amazonaws.com/media/documents/WBL-one-page-061516.pdf

https://blogs.iadb.org/trabajo/es/aprendices-para-los-trabajos-del-futuro/

https://abogados-borreguero.es/ventajas-e-inconvenientes-de-los-contratos-para-la-formacion

https://unevoc.unesco.org/pub/guidelines_wbl_report.pdf

https://eur-lex.europa.eu/legal content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX:52020DC0275&from=EN

https://dual-t.com/contenidos/common/work-based-learning-in-europe.pdf

REFERINȚE

MODULE I/ II

Bauman, Z. (2002). *Liquid modernity.*

Burke, L., Marks-Maran, D.J., Ooms, A., Webb, M., & Cooper, D. (2009). *Towards a pedagogy of work-based learning: perceptions of work-based learning infoundation degrees*. *Journal of Vocational Education and Training*, 61(1), 15-33.

Cedefop (2012). *From education to working life: The labour market outcomes of VET*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.

Cedefop (2015), *Work-based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe. Publications Office of the European Union*. Cedefop research paper; No 49, Luxembourg.

Cedefop (2017), *Looking back to look ahead Preparing the future of vocational education and training in Europe 2020-30*, Nota Informativa - 9123 EN.

Cedefop (2017), *Skill set and match: Promoting Learning and Work*, magazine Publication n 9122, Thessaloniki

Cedefop (2014). *Use of validation by enterprises for human resource and career development purposes (Uso della convalida in azienda per lo sviluppo delle risorse umane e l'avanzamento di carriera).* Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni. Serie di riferimento Cedefop; N. 96.

Cedefop; Commissione europea (2016). *European guidelines for validating non-formal and informal learning (Linee guida europee per la convalida dell'apprendimento non formale e informale)*. Lussemburgo: Ufficio delle pubblicazioni.

Cedefop: *Europass*: Cedefop: Documenti Europass: *curriculum vitae*:

Council of the European Union (2012). *Council Recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning.* Official Journal of the Euro Union , C 398, 22.12.2012, pp. 1-5.

Costa, M. (2016). *Capacitare l'innovazione. La formatività dell'agire lavorativo (Enable innovation. The formality of working action)*.

Cresson E. (1995), „*White Paper: Teaching and Learning in the Knowledge Society* ", European Commission, Brussels.

European Commission (2010), *'The Bruges Communiqué on enhanced European Cooperation in Vocational Education and Training for the period 2011-2020'*, Bruges.

European Commission (2013). *Work-Based Learning in Europe: Practices and PolicyPointers.,* European Council 7-8 February 2013, Brussels.,

European Commission**,** *Work Based learning in Europe: Practices and Policy Pointers***,** 2014.

Marcone V. M., (2019) *The Principle of "Formativity" in Work-Based Learning processes*

Margiotta U., (2015). *Teorie della formazione* ,Carocci Ed. Roma

Morgan J., (2014). *The Future of Work.* New York, Wiley.

Perotti E., (2015). *Work-based learning in Europe.* NetWBL WBL National Conference "Work-based learning: perspectives and potential". Rome

Sen A.K. (1983), "*Development: Which Way Now?" Economic Journal* n 93, Sen

A.K. (1984), *Resources, Values and Development*,: Basil Blackwell, Oxford

Sen A. K. (1999), *Development As Freedom,* University Press, Oxford (trad it. *Lo sviluppo è libertà. Perchè non c'è crescita senza democrazia,* Mondadori, Milano 2000)

http://ec.europa.eu.

https://www.cedefop.europa.eu/en/news/bruges-communiqu-enhanced-european-cooperation-vocational-education-and-training

http://lti.lse.ac.uk/digital-and-information-literacy/OERs.php

http://www.cedefop.europa.eu/etv/Upload/Information_resources/Bookshop/553/4054_it.pdf

http://eur-lex.europa.eu/legal-content/IT/TXT/PDF/?uri=OJ:C:2012: 398:FULL&from=IT.pdf

http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002136/213605e.pdf

http://europass.cedefop.europa.eu/it/home

https://europass.cedefop.europa.eu/it/documents/curriculum-vitae

https://www.cedefop.europa.eu/en/projects/va-lidation-non-formal-and-informal-learning

REFERINȚE

MODULUL III

Ministerial Order, n.455 / 1997 (Establishment of Permanent Territorial Centers) Law of 27December 2006, n. 296

• Ministerial Decree, 25 October 2007 (Reorganization of permanent territorial centers for adulteducation and evening courses)

• Law of 27 December 2006, n. 296 (2007 Finance Law, see art.1, paragraph 632)

• Law of 28 June 2012, n. 92 (Reform of the labor market with a view to growth)

• Decree of the President of the Republic, 29 October 2012, n. 263 (General rules for the redefinition of the didactic organization of adult education centers, including evening courses)

• Legislative Decree no. 13/2013 (Definition of general rules and essential levels of performance for the identification and validation of non-formal and informal learning and of the minimum service standards of the national skills certification system)

• Decree-Law 20 March 2014, n. 34 Urgent provisions to favor the relaunch of employment and for the simplification of obligations for businesses.

• Interministerial Decree, 12 March 2015 (Guidelines for the transition to the new system, Activity plan for the innovation of Adult Education, P.A.I.D.E.I.A)

• Interministerial Decree, 30 June 2015 (Definition of an operational framework for the national recognition of regional qualifications and related skills, within the National Directory of education and training qualifications and professional qualifications)

• Interministerial Decree, January 8, 2018 (Establishment of the national framework of qualifications issued under the National Skills Certification System)

• Law n.107 Buona Scuola of 13 July 2015 - PDF - Reform of the national education and training system and delegation for the reorganization of the legislative provisions in force.

1. https://www.indire.it/progetto/modelli-innovativi-di-alternanza-scuola-lavoro/
2. https://www.istruzione.it/pon/avviso_alternanza.html
3. https://www.istruzione.it/pon/
4. https://www.istruzione.it/pon/avviso_educazione-imprenditorialita.html

https://www.istruzione.it/pon/avviso_formazione-adult

This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.