



APP MODE

СТАЖАНТСКИ МОДЕЛ

ЗА ПРИДОБИВАНЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКО

МИСЛЕНЕ И УМЕНИЯ

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

Ръководство за партньорство между компании и
организации в сферата на ПОО, стажуването и
чиракуването

103



Този проект е финансиран с подкрепата на Европейската комисия. Публикацията отразява само личните виждания на нейния автор и Комисията не носи отговорност за каквато и да е употреба на информацията, съдържаща се в нея.

COPYRIGHT

© Copyright 2017 APPMODE Consortium

Consisting of:

- P1: SUD CONCEPT (FR)
- P2: IDEC (GR)
- P3: EUROCREA MERCHANT (IT)
- P4: RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY (BG)
- P5: AOA AG (RO)
- P6: P.I.T. (SP)

Този документ не може да бъде копиран, възпроизведен или модифициран изцяло или частично за каквато и да е цел без писмено разрешение от консорциума APPMODE. Освен това трябва да бъде ясно посочено потвърждение на авторите на документа и всички приложими части от известието за авторски права.

Всички права запазени.

Този документ може да се промени без предупреждение.

Автор: Giulia Zunino

<i>Версия</i>	<i>Дата</i>	<i>Коментар</i>
01	26.03.2019	1st version

ЦЕЛИ НА ИНТЕЛЕКТУАЛНИЯ ПРОДУКТ

Целта на този документ е да предостави ръководство за създаване на партньорства за чиракуване/стажуване между компании и предприятия в областта на ПОО.

Целите на този продукт са:

- Популяризиране на идеята за партньорства на компании с ПОО на местно ниво
- Да подкрепи създаването на партньорства с практически инструменти
- Насърчаване на модела на чиракуване за развитие на предприемачески дух
- Подготовка на основата за пилотните дейности за експериментиране и утвърждаване на модела на чиракуване
- Насърчаване на партньорствата между училищата и предприятията за ПОО
- Разработване на „ПОО - фирмено партньорство за чиракуване“

Ръководството за партньорство между компании и организации в сферата на ПОО, стажуването и чиракуването ще насърчи и подкрепи местните компании и центрове за професионално образование и обучение да се присъединят към партньорства и да приложат модела на чиракуване. Ръководството ще представи практическа подкрепа за създаването на партньорства и успешни практики в различни сектори на базата на пилотите.

Съдържание

ЧИРАКУВАНЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКО МИСЛЕНЕ И УМЕНИЯ	5
1. СТАЖУВАНЕ/ ЧИРАКУВАНЕ В ЕВРОПА.	5
2. ПОЛЗИ ТО ЧИРАКУВАНЕТО	6
3. ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ	7
4 РОЛЯТА НА МПС	8
Задълженията на компаниите по създаване на чиракуване включват:	9
• оценява наличността на материални и човешки ресурси за създаване на програма за чиракуване;	9
• идентифицира фигури за обучение;	9
• установява сътрудничество с институцията за ПОО;	9
• да се определи обучителна пътека за учене с ПОО;	9
• подпише споразумение за партньорство за чиракуване;	9
• осигурява обучение на чирака;	9
• плащат на чирака, осигуряват безопасни условия на труд и социална сигурност;	9
• оценява напредъка и постиженията на чирака;	9
• издаване на сертификат.	9
5. РОЛЯТА НА ПОО ЦЕНТРОВЕ	9
6. СЪПКИ И ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА СТАЖ ЗА ЧИРАКУВАНЕ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО	11
7. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО ПОО ЦЕНТЪР – КОМПАНИЯ	12
ДОБРИ ПРАКТИКИ ОБРАЗЕЦ	14
ШАБЛОН НА СПОРАЗУМЕНИЕ ЗА ЧИРАКУВАНЕ / СТАЖУВАНЕ * ОСНОВНИ АСПЕКТИ	15
БИБЛИОГРАФИЯ	21

ЧИРАКУВАНЕ ЗА РАЗВИТИЕ НА ПРЕДПРИЕМАЧЕСКО МИСЛЕНЕ И УМЕНИЯ

1. СТАЖУВАНЕ/ ЧИРАКУВАНЕ В ЕВРОПА.

Европейската комисия определя чиракуването като периоди на обучение, основани на работа, официално съчетаващи и редуващи се обучения във фирми с училищно образование, които водят до национално призната квалификация след успешно завършване. Чиракуването в повечето случаи се определя от официален договор между работодателя, чирака и / или доставчика на образование в ПОО.

Постигането на по-добро разбиране на това, което се разбира като чиракуване, е от съществено значение за участието на компаниите в програми за чиракуване, повишаване на тяхната привлекателност за младите хора и подобряване на общото качество.

В момента много различни професионални програми се вписват в дефиницията на ЕС за „чиракуване“ и предоставят отделни професионални пътеки за младите хора, заедно с училищното ПОО. Сферата на ПОО непрекъснато е обект на политически реформи и е повлияно до голяма степен от националните традиции и култура, както и сдруженията на работодателите.

Поради особеностите на националните политики по отношение на чиракуването е трудно да се намери ясно и съгласувано определение за това.

Според Европейската комисия чиракуването се характеризира със следното:

- те са част от официалната система за поо;
- те се управляват от принципа на дуалното обучение, който комбинира или редува обучението в предприятия (периоди на практически опит на работното място) с училищното образование (периоди на теоретично / практическо обучение в училище или учебен център);
- завършването на стажуването води до национално признат сертификат / степен на ПОО;
- той се урежда от договор между фирмата, чирака и / или обучаващата институция;
- стажът обикновено е платен¹.

¹ http://erc-online.eu/wp-content/uploads/2016/05/Employers_Final-Report-on-Apprenticeships-May-2016.pdf

Разпределението на времето между двете дейности може да варира в зависимост от националните законодателства. Като се вземат предвид тези критерии, в Европа могат да бъдат идентифицирани три схеми за чиракуване:

- а) чиракуване от тип А, когато обучението на работата надделява над теоретичното обучение (на базата на заетостта);
- б) чиракуване от тип Б, където теоретичното обучение е преобладаващо пред обучението във фирмата, което го прави подобен на стажа;
- в) чиракуване от тип С (двойно чиракуване), които се характеризират с баланс между учене и обучение, с участието на различни заинтересовани страни на местно ниво.

Доказателствата сочат, че държавите с добри системи за ПОО и чиракуване имат по-ниски нива на безработица сред младежта, което улеснява плавния преход от образование и обучение към работа.

Все още в твърде много държави-членки на ЕС ПОО (особено на висшето средно ниво) страда от липса на признание. Възприемането на ПОО е лошо в сравнение с общото образование с тенденция ПОО все още да се счита за като втори избор, за по-слабо изявени ученици.

С цел укрепване на качеството, предлагането и имиджа на чиракуването в Европа, както и на образованието в областта на ПОО, европейските междусекторни социални партньори през 2013 г. създадоха Европейски алианс за чиракуване. По-голямата част от държавите-членки се ангажираха с Европейския алианс за чиракуване и това подкрепи плановете за реформа на системата за чиракуване с цел справяне с безработицата сред младите хора, справяне с недостига на умения и несъответствия и осигуряване на квалифицирана работна сила за стимулиране на растежа

2. ПОЛЗИ ТО ЧИРАКУВАНЕТО

Положителното въздействие на политиките за чиракуване води не само до увеличаване на възможностите за заетост на младите хора, но обхваща и благосъстоянието на компанията и обществото като цяло. Наред с други:

- намаление на несъответствие на професионалните умения
- възможност за обучение на нова работна сила от нулата
- повишена лоялността в предприятията
- подобрен имидж и репутация
- приходи, произтичащи от работата на чирака
- намалени разходи за набиране на персонал при задържане на чираци в компанията
- разнообразие на персонала на предприятието
- евтин начин за набиране на талантиливи лица и за събиране на най-доброто във времена на демографски промени
- увеличаване на данъчните приходи на местно ниво

- намалени разходи за маргинализация и социални грижи
- възможност за обучение и навлизане на пазара на труда
- потенциални субсидии от държавата
- възможности за подобряване на меките умения на целия персонал, който се включва в подкрепа или обучение на чираци

3. ПРЕДПРИЕМАЧЕСКИ ПОЛИТИКИ И ПРАКТИКИ

Обучението по предприемачество е определено като приоритет в стратегията „Европа 2020“, в политическата рамка на ЕС за малките и средни предприятия (МСП) и в ключовите стратегии на ЕС за образование и обучение.

Политическата рамка на Европейския съюз за малките и средните предприятия (МСП) чрез всеобхватния акт за малкия бизнес за Европа и плана за действие „Предприемачество 2020“ подчертава значението на обучението по предприемачество за изграждането на предприемаческа култура в ЕС, което от своя страна ще доведе до по-конкурентна икономика, създаване на работни места и социално сближаване.

В същото време обучението по предприемачество се счита за самостоятелна компетентност. От 2006 г. предприемаческото отношение се определя с пълното заглавие една от осемте основни компетенции за учене през целия живот, определени от Европейския парламент и Съвета като набор от знания, умения и нагласи, които са основни за всеки индивид в общество, основано на знанието, което трябва да бъдат придобити в края на задължителното образование и чрез учене през целия живот.

Интегрирането на обучението по предприемачество в политиката, учебните програми и свързаните с тях квалификационни рамки означава да се гарантира, че обучаемите придобиват ключовата компетентност на предприемачеството. Малко вероятно е обаче да е достатъчно: поради новостта и сложността на обучението по предприемачество, постигането на тази цел ще изисква по-големи усилия.

В този смисъл Европейската комисия поиска от държавите-членки да запознаят учениците с предприемаческия опит преди да напуснат задължителното образование, което може да варира от управление на фирма за обучение за управление на предприемачески или социален проект. Повечето държави-членки вече прилагат програми за обучение или сътрудничество, които позволяват на обучаемите да имат някаква форма на практически предприемачески опит, но прилагането им не е еднакво. Освен това, не всички преживявания са способни да развият ключовата компетентност на предприемачеството.

Много от мерките за насърчаване и подкрепа на предприемачеството обикновено се провеждат извън официалната образователна система и включват неформално обучение по предприемачество за конкретни групи (или обучение за МСП)

Възприемане на подходът за развитие на ключови компетентности за обучение по предприемачество означава да се гарантира, че всички, които завършат официално образование, придобият знания, умения и нагласи, определени в рамките на компетентността на ЕС, озаглавени „чувство за инициативност и предприемачество“, и че те могат да развият тази компетентност чрез учене през целия живот. Освен обмислянето на организационни възможности за предоставяне на обучение по предприемачество, възприемането на подход за ключова компетентност изисква да се обърне еднакво внимание на съдържанието на курса и резултатите от обучението. По-

специално, учебните подходи трябва да отразяват факта, че ключовата компетентност на предприемачеството в по-широк смисъл означава способността да „превърща идеите в действие“, ключов компонент на работоспособността². В този смисъл обучението по предприемачество трябва да прекрачи границите на сектора „Икономика“ и „Бизнес“, за да стане обща компетентност, която да се предоставя задължително на всички студенти.

4 РОЛЯТА НА МПС

Малките и средните предприятия (МСП) заемат две трети от европейската работна сила и представляват 99% от всички европейски компании³.

Въпреки значението им за икономическия растеж в Европа и създаването на работни места, МСП трудно участват в програми за чиракуване, за разлика от по-големите предприятия.

Средно, дори в страни, където културата на чиракуването е широко разпространена, по-големите компании записват повече чираци от по-малките.

Основните причини за това нежелание разчитат на бюрокрацията, разходите, вътрешните дефицити и липсата на време за инвестиране в обучение.

Подходящо и стабилно образование за ПОО, посрещашо нуждите на пазара на труда, може да реши проблема с безработицата, който засяга повече от 16% от младежите на възраст от 15 до 24 години (данни на Евростат 2017) в целия Европейски съюз.

ПОО се оказва ефикасно за облекчаване на прехода от образование към работа в тези страни с последователна традиция в чиракуването, привличайки вниманието на политиците в цяла Европа. Сега Европейската комисия насърчава чиракуването като ключов компонент на по-широка стратегия за справяне с младежката безработица и социалното изключване.

Тъй като МСП представляват 99% от всички европейски компании и 67% от заетостта в Европейския съюз, публичните органи естествено търсят начини да увеличат ангажимента на МПС към чиракуването.

Чрез комбиниране на обучение и работа, чиракуването позволява на младите хора да придобият трудов опит, докато придобиват практически умения, отговарящи на изискванията на техните работодатели, доколкото чираците често остават в компанията след края на обучителния период. Чиракуването е рентабилен начин за МСП да се справят с процеса на набиране на персонал. Чрез предоставяне на първоначално професионално обучение компаниите дават възможност за по-добър подбор и обучение на бъдещите си служители и осигуряване на квалифицирани работници: обучението на стажант позволява на компанията да формира работните навици на младия човек и да запази с времето квалифициран и мотивиран служител. Дори и за тези, които не са наети в компанията след периода на обучение, чиракуването позволява да намерят по-лесно квалифицирана работа от своите връстници от общообразователното или професионално училище. Като цяло, добре функциониращата програма за чиракуване подобрява прехода от училище към работа и повишава пригодността за заетост, като предоставя налични умения на средно ниво, които са особено ценни за МСП. Системното сътрудничество между училищата за професионално образование и обучение или центровете за обучение и компаниите е от съществено значение, за да се осигури добро качество на чиракуването и да се подобри плавен преход от училище към работа. По-специално МСП с ограничен административен ресурс могат да

² <http://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=23932&no=3>

³ European Commission (2017), "Annual Report on European SMEs 2016/2017: Focus on self-employment"

се възползват от такова непрекъснато сътрудничество и подкрепа, включително достъп до квалифицирана и специализирана работна ръка, достъп до регионални иновационни мрежи или други възможности за подобряване на техните бизнес дейности. Организациите за професионално образование и обучение, от друга страна, могат да се възползват от непрекъснатата актуализация на нуждите от умения, профили за работа и използване на технологии във фирмите. Отговарянето на нуждите на пазара изисква процедура за одобрение за набиране на обучаващи компании и постоянни организационни мерки за подкрепа. В този контекст е важно да се включат социални партньори, които имат специфични експертни познания за сектора. Следователно те са ключови участници в определянето на уменията и компетенциите, необходими за определяне на стандарти за качество.

ПОО училища или учебни центрове и компании могат да установят партньорства с конкретни цели, например под формата на общи проекти за развитие, или могат да създадат общи партньорства, които не се фокусират само върху чиракуването, но и върху други въпроси, като например научни изследвания, регионална иновация или предприемачество. Във всички случаи компаниите трябва да договорят план за обучение, да осигурят съоръженията, обхвата на работа и надзор, както и да поддържат постоянен контакт с учебния център, за да осигурят на ученика подходящ опит. През целия период преподавателят ще представя референтната точка за чирака като ментор и помощник. Преподавателят не само ще покаже, демонстрира и обясни работата на чирака, но и ще действа като фасилитатор между чирака и средата на компанията. В края на периода на обучение успешното постигане на компетенциите, очаквани в плана за обучение, ще бъде удостоверено чрез протокол за обучение и освобождаване на право. Задълженията на компаниите по създаване на чиракуване включват:

Задълженията на компаниите по създаване на чиракуване включват:

- оценява наличността на материални и човешки ресурси за създаване на програма за чиракуване;
- идентифицира фигури за обучение;
- установява сътрудничество с институцията за ПОО;
- да се определи обучителна пътека за учене с ПОО;
- подпише споразумение за партньорство за чиракуване;
- осигурява обучение на чирака;
- плащат на чирака, осигуряват безопасни условия на труд и социална сигурност;
- оценява напредъка и постиженията на чирака;
- издаване на сертификат.

5. РОЛЯТА НА ПОО ЦЕНТРОВЕ

Професионалното обучение е в постоянна готовност да отговори на търсенето на хората и различните сектори. Възщност теоретичното и практическото обучение на обучаемите са адаптирани към социалната и икономическата реалност.

Центровете за ПОО са привилегированите заинтересовани страни за МСП, желаещи да участват в политиките за чиракуване благодарение на своите териториални корени: чрез този непрекъснат

диалог предлагането на обучение непрекъснато се подобрява и коригира според нуждите на пазара на труда от умения.

Тази система за обратна връзка позволява да се създадат нови или да се актуализират съществуващите квалификации, учебни програми за ПОО. По този начин новите или променящи се искания, идващи от пазара на труда, лесно се идентифицират и поставят в програмата за образование и обучение, за да се адаптират разпоредбите за обучение.

В много страни училищата за професионално образование и обучение и ПОО центрoвете за предлагат също така услуги, които да свържат стажантските позиции (позиции за чиракуване) , предлагани от компаниите по-ефективно със стажанти, които търсят такива възможности.

Основната роля на центъра за професионално образование и обучение в рамките на чиракуването е да предоставя теоретично обучение и насоки на чираците.

Тъй като МСП, особено микропредприятията, не винаги могат да си позволят да предоставят на разположение персонал, който може да контролира чираците или да се справи с административните изисквания, които обучението им налага, учебните центрове могат да облекчат подобни проблеми, като организират допълнително, външно обучение.

Чиракуването се регулира от договор между фирмата и центъра за ПОО или може да се състои в многостранни отношения между центъра за ПОО, компанията и чирака.

Центърът за обучение, най-общо казано, отговаря за управлението на административните процедури за осъществяване на чиракуването и следенето за спазването на взаимните задължения между компанията и центъра за ПОО, както и към чирака.

Задълженията на ПОО центъра/ училището за създаване на споразумение за чиракуване включват:

- проучване на възможностите за учене, основани на работа;
- създаване на мрежа за сътрудничество с местни компании;
- да се определи план за обучение и обучение с компанията;
- осигуряват обучение на ученика в клас;
- следи напредъка и ефективността на чиракуването;
- следи изпълнението на договорните задължения към чирака;
- предоставят окончателна оценка на чиракуването.

6. СЪПКИ И ОСНОВНИ ПРИНЦИПИ ЗА СЪЗДАВАНЕ НА СТАЖ ЗА ЧИРАКУВАНЕ И ПРЕДПРИЕМАЧЕСТВО

Партньорствата за чиракуване могат да бъдат подходящо за малки и средни фирми, които не са сигурни как да изберат или обучават нетрадиционни кандидати, но искат да разширят наемането си и са готови да ги наставляват.

Създаването на чиракуване в предприемачеството може да се разглежда като предизвикателна дейност, тъй като предприемачеството и предприемаческата нагласа често се възприемат като нещо, което не може да се преподава. Общоприето е мнението, че предприемачеството е вродена способност, често свързана със смелост, дръзновение, въображение или креативност, които не могат да бъдат насочени по структуриран тренировъчен път.

Въпреки това, в последните години тази парадигма се променя и сега предприемаческите класове и семинари процъфтяват в образователна, обучителна и работна среда.

Ефективният път за осъществяване на успешни партньорства за чиракуване между МСП и ПОО трябва да бъде внимателно проектиран и да включва поне следните стъпки:

1) ПРЕДВАРИТЕЛНО ПЛАНУВАНЕ

Преди да създадете партньорство, важно е да имате ясен сценарий, като вземете предвид всички възможни пречки и рискове. В този смисъл е от съществено значение да:

- Определете сектора, профила на обучаемите, дейностите (знанията, които ще бъдат предоставени на обучаемите)
 - Опишете задачите, резултатите от обучението, необходимите умения, продължителността, разходите
- ...

2) СЪЗДАВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВО

След оценка на възможността за споразумение за започване на програма за чиракуване, партньорите трябва да:

- се запознаят лично или чрез Skype;
- да подпишат споразумение за възлагане на задължения и отговорности;
- да определят методологии и инструменти за мониторинг и оценка.

3) ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВОТО

Развитието на дейностите трябва да бъде постоянно наблюдавано и евентуално коригирано, за да се осигурят ефективни възможности за обучение, да се гарантира качество и да се гарантират безопасни условия на труд. Особено внимание трябва да се отдели на:

- Времева рамка и комуникация между партньорите
- Мониторинг и надзор
- Репетиторски и менторски дейности
- Гарантиране на безопасни условия на труд

- Честно отношение и взаимно уважение

4) УСТОЙЧИВОСТ НА ПАРТНЬОРСТВОТО

За да се гарантира дългосрочното въздействие на партньорството, на партньорите се предлага да:

- Създадат план за действие в извънредни ситуации (анализ на риска, ...)
- Разработят план за устойчивост
- Продължително да следят напредъка след приключване на обучението (например в случаите на наемане след тренировъчния период)

5) ОЦЕНКА НА ЧИРАКУВАНЕТО

Партньорството може да бъде успешно, но също и провал, или да се нуждаят само от някои корекции. За да се оцени качеството на чиракуването, да се гарантира непрекъснато подобряване и насърчаване на ползотворно сътрудничество, всички партньори трябва да:

- Дадат оценка в края на периода на чиракуване
- Напишат препоръка за подобрения
- Участват в среща с центъра на ПОО и компанията, за да прегледат чиракуването (ако обучаемия присъства, е още по-добре)

6) ПРЕПОРЪКИ

- Направете оценка на възможността за включване на посреднически организации
- Участвайте в събития като кариерни дни и дни на отворените врати в центрове и професионални училища (например Европейска седмица на професионалните умения)

7. ПРИНЦИПИ ЗА ОСИГУРЯВАНЕ НА КАЧЕСТВОТО НА ПАРТНЬОРСТВОТО ПОО ЦЕНТЪР – КОМПАНИЯ

Изпълнението на висококачественото чиракуване изисква значителни инвестиции (финансови, инфраструктурни, човешки и др.). Разбираемо, повечето работодатели искат да приспособят обучението към специфичните умения, необходими на компанията, за да компенсират тези разходи. Това обаче може да бъде рисковано за чирака, който трябва да бъде като готов за трудовия пазар като цяло и да развие общи умения и компетенции, обхващащи „цели професии“⁴. За да се осигури работоспособност на младите хора, съдържанието и предоставянето на чиракуване трябва да се преразглеждат непрекъснато с оглед нуждите на пазара на труда, като същевременно се отчитат нуждите от умения на отделните обучаващи компании.

Според Cedefop политиките за чиракуване споделят характерни характеристики, присъстващи в различни размери и в различни комбинации, които могат да бъдат предпоставки за качествено чиракуване⁵.

1) Място в системата на образованието и обучението

- Чиракуването е регламентирано и определено в законова рамка
- Позицията на чиракуването по отношение на други учебни пътеки е ясна

⁴ European Commission, “High performance apprenticeships & work-based learning: 20 guiding principles”.

⁵ Cedefop (2011), “Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?”, Briefing note.

- Обучението предлага както хоризонтални, така и вертикални пътища за по-нататъшна специализация или образование на всички нива

2) Управленски структури

- Ясно определение и разпределение на ролите и отговорностите на ключовите участници на национално, регионално и местно ниво
- Активно ангажиране на работодателските организации и синдикатите
- Признаване на значението на чиракуването на обществено ниво

3) Съдържание на обучението и резултати от обучението

- Редовна оценка и актуализация на квалификационните стандарти и професионални профили за разработване на програми и учебни програми
- Разпоредби за адаптиране на части от учебните програми към нуждите на местния пазар на труда
- Определяне на минимални изисквания за достъп до програми за чиракуване
- Окончателна оценка, обхващаща всички резултати от обучението независимо от местата за обучение
- Ясно разпределение и организация на съдържанието, продължителността и резултатите от обучението в компанията и училището

4) Сътрудничество между местата за обучение и компаниите

- Сътрудничество, координация и ясно разпределение на отговорностите между участващите институции и установени механизми за обратна връзка
- Разработване на план за обучение с приноса на училището, компанията и чирака, според учебната програма
- Сътрудничество между компаниите за осигуряване на придобиването на всички необходими резултати от обучението, както е предвидено в учебната програма
- Ясно определение на ролята на координатора
- Ясно определение на административните отговорности за фирмената част на програмата

5) Участие и подкрепа на компаниите

- Ясно споразумение за правата и задълженията на компаниите, предоставящи чиракуване
- Маркетингови стратегии и инициативи за насърчаване на чиракуването и ползите за компаниите, включително стимули
- Минимални изисквания за компании, които желаят да предоставят места за чиракуване и / или процедура за акредитация
- Нефинансова подкрепа за прилагане на чиракуване
- Признаване и награда за компании, които предоставят качествено чиракуване
- Участие на работодателската организация в ангажираността на компаниите

6) Изисквания и подкрепа на преподаватели и вътрешнофирмени преподаватели

- Квалифициран преподавател, назначен да придружава ученици
- Ясно дефинирани изисквания и квалификации в областта на професията на преподавателя
- Педагогическа / дидактическа компетентност на вътрешнофирмени преподаватели

- Непрекъснато обучение на вътрешнофирмени преподаватели и учители за развитие и актуализиране на техните компетенции
- Сътрудничество и обмен между вътрешнофирмени преподаватели и учители в ПОО училищата
- Ясна дефиниция на крайна отговорност за обучението на чирака;

7) Механизми за финансиране и поделяне на разходите

- Разходите на компаниите включват заплатите и материалите за чиракуването;
- Разходите на фирмите могат да бъдат поети от работодателски организации и/ или синдикати;
- Държавна икономическа подкрепа за училища за професионално образование и обучение
- Възстановяване на инвестиции благодарение на работата на чирака
- Стимули (субсидии, данъчни облекчения) за насърчаване на компаниите да приемат чираци

8) Гарантиране на качеството

- Системи за гарантиране на качеството на чиракуването.

9) Условия за работа и учене по време на чиракуването

- Правно уреждане на правата и задълженията на чираците, както за работа, така и за обучение
- Определяне на референтна точка за подкрепа на чирака
- Предоставяне на трудов договор, определящ правата, ползите и отговорностите на чирака
- Достъп до услуги за ориентиране и консултиране

10) Отговаряне на нуждите на пазара на труда

- Институционални процедури, които позволяват на чиракуването да отговори или да предвиди нуждите на пазара на труда
- Редовен мониторинг и оценка на резултатите и резултатите от чиракуването
- Създаване на механизми за оценка ex ante / ex post чиракуване

ДОБРИ ПРАКТИКИ ОБРАЗЕЦ

ДЪРЖАВА
....

ГРАД
....
ПОО ЦЕНТЪР/ УЧИЛИЩЕ
...
КОМПАНИЯ
...
ЦЕЛЕВА ВЪЗРАСТ
...
ОПИСАНИЕ НА ЧИРАКУВАНЕТО (СТАЖУВАНЕТО)
...
ПОЛОЖИТЕЛНИ И НЕГАТИВНИ ВЪЗДЕЙСТВИЯ
...
ПРЕДЛОЖЕНИЯ ЗА ПОДОБРЯВАНЕ
....

Шаблон на споразумение за чиракуване / стажуване * Основни аспекти

В зависимост от страната и от правните разпоредби чиракът ще трябва да подпише споразумение или договор.

По-долу е даден списъкът на основните аспекти, които споразумението трябва да съдържа ⁶:

- Идентификация на всички страни (фирма и / или център за ПОО, чирак)
- Име, адрес и т.н.
- Споразумение между страните
- Съдържание (тема)
- Задачи (план)
- Срокове / периоди
- Ресурси
- Отговорни лица
- Права и задължения (всяка от страните)
- Дата и място
- Подпис на всички страни

* Този шаблон на споразумение трябва да бъде адаптиран в съответствие с националните разпоредби.

⁶ "Toolbox for Apprenticeship Coaches: Increase Apprenticeships in SMEs", Support for Small and Medium Sized enterprises Engaging in Apprenticeships: Apprenticeship coaches for SMEs (AC4SME), Project N° 572770-EPP-1-2016-1-BE-EPPKA3-SUP-APPREN, <https://www.ac4sme.eu>

Споразумение към договор за стаж между компания и Център за професионално обучение

.....със седалище и адрес по регистрация в Булстат,
представявана от Изпълнителен директор/Управител,
наричано за краткост

.....[име на компанията] и [име на институцията], сключиха
това рамково споразумение за професионално обучение:

Чл. 1

Предмет на споразумението:

Двете страни се съгласяват да планират и осъществят стажантска обучителна програма, като прилагат моделът за стажуване, както е описано в Приложение 1

Двете страни се съгласяват да работят заедно за формулиране на адекватни резултати от обучението съгласно рамката EntreComp като допълнение към професионалните умения, които стажантът ще придобие.

Двете страни се съгласяват да прилагат някои от похватите и инструментите, предоставени в ръководството за обучители на програмата AppMode.

Чл. 2

Изпълнение на обучението

Обучението започва на 01.06.2019 И завършва на 31. 07. 2019(*срокт е два месеца, защото в него се включват подготвителните дейности от страна на двете организации и последващата оценка на постигнатите резултати*)

Обучението се осъществява на две места за обучените:

- на територията на [име на компанията] фирма домакин, където се преподава практиката;
- в институцията [име на институцията] където се провежда теоретичното обучение.

Обхватът на приложението на модела AppMode е развиване на следните предприемачески компетенции сред обучаемите:

- 1) Набелязване/откриване на възможности
- 2) Креативност
- 3) Визия
- 4) Ценене на идеи
- 5) Етично и устойчиво мислене
- 6) Самоувереност и изпълнителност
- 7) Мотивация и постоянство
- 8) Мобилизиране на ресурсите
- 9) Финансова и икономическа грамотност
- 10) Мобилизиране на другите
- 11) Поемане на инициативи
- 12) Планиране и управление
- 13) Справяне с несигурността, Coping with uncertainty, неяснотата и риска
- 14) Работа с другите
- 15) Учене чрез правене

Обхватът на практическото обучение се определя в договора за обучение между компанията и стажанта.

Теоретичното обучение обхваща общо часа. Съответният график е част от това споразумение.

Периодът на обучение завършва с финалната оценка и процедура по връчване на сертификати, изискуема от (националното законодателство) приложимия закон за професионално образование и обучение в [име на страната]

Чл. 3

Задължение на [име на компанията]

Съгласно рамката за професионално образование и обучение [име на фирмата] обучава практически [брой стажанти] по професия

Задълженията на [име на фирмата] спрямо [име на институцията] са резултат от сключения договор между двете страни, в съответствие със Закона за професионално образование и обучение в [име на страната].

..... [име на фирмата] ще предостави необходимите условия за осъществяване на (практическото) обучение на стажантите, в съответствие със стажантския модел AppMode.

Чл. 4

Задължения на.....[име на институцията]

.....[име на институцията] провежда обучението съгласно рамковия учебен план за съответната професия, който е координиран с компетентните органи на публичната администрация в [име на страната]

..... [име на институцията] предприема нужните мерки, за да проведе теоретичното обучение за съответната професия.

..... [име на институцията] помага на стажантите да изпълнят изискванията за придобиване на съответната професия, като подкрепят процеса чрез подходи като игровизация и проблемно-базирано обучение и други техники, описани в стажантския модел AppMode.

При необходимост,[име на институцията] ще предостави на компанията домакин обучители, които да предоставят методическа помощ за изпълнението на стажантския модел AppMode.

Чл. 5

Срок на споразумението

Споразумението влиза в сила от датата на неговото подписване в съответствие с периода, определен в основния стажантски договор.

Договорните страни могат да удължат договорните отношения по взаимно съгласие толкова колкото желаят всички страни.

Чл. 6

Прекратяване на споразумението

Споразумението може да се прекрати по следния начин:

- чрез писмена декларация по взаимно съгласие от всички договорни страни.
- при изтичане на договорния срок (вижте Чл. 7).

- всяка договорна страна може да прекрати споразумението без предизвестие при наличие на основателна причина, в съответствие със законните норми, без да бъдат предявявани иски за обезщетения.

Чл. 7

Финални разпоредби

Този документ е приложение към специално споразумение съгласно Закона за професионално образование и обучение във връзка с практическото обучение на ученици от професионални училища в дадена компания.

Договорните страни приемат да запазят конфиденциалност относно всички работни въпроси, възникнали в рамките на професионалното образование и обучение.

В случай че условията на този договор загубят изцяло или частично своята законна сила, станат недействителни или неприложими, валидността на това споразумение няма да бъде засегната. Същото е приложимо и в случай на възникване на нарушение на споразумението. На мястото на неефективното или непрактично прилагане или запълване на договорния пропуск, страните ще направят приложимо предписание, което доколкото е законно възможно, ще изпълни най-близко това, което договорните страни са желали или в съответствие на предназначението на споразумението.

Договорните страни приемат да изпълнят процедура за посредничество в случай на спорове, възникнали от това споразумение, преди правните процедури да бъдат прекратени, с цел постигане на споразумение с помощта на общо назначен посредник. Процедурата по посредничество се инициира с писмено уведомление от договорната страна. Договорната страна трябва да предложи посредник. Предложението не задължава другите договорни страни. Ако договорните страни не могат да се споразумеят за общ посредник в рамките на един месец от получаване на уведомлението, процедурата по посредничество ще се счита за провалена.

Това споразумение е изготвено в два екземпляра, по един за всяка страна.

Страните се съгласяват [град], [държава], че изпълнението на правата и задължения по това споразумение ще бъдат решавани от компетентния съд на [име на държава] и приложимите правни норми към това споразумение

място, дата

.....

Подписи

[име на компанията]

.....

[име на институцията]

.....

Библиография

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), “Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: a regional innovation system approach”, Intangible Capital.

Cedefop (2018), “Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview”, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2011), “Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?”, Briefing note, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2017), “Cedefop European public opinion survey on vocational education and training”, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

European Commission, “EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework”, JRC Science for Policy Report, 2016.

European Commission (2013) “Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe”.

European Commission, “High-performance apprenticeships & Work-Based Learning: 20 Guiding principles”.

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), “Guidance Framework: support for companies, in particular SMEs offering apprenticeships, seven guiding principles”.

Klein, P. G. (2006), “Can entrepreneurship be taught?”, Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, “Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice” (2015).