



APP MODE

MODEL de UCENICIE pentru dezvoltarea abilităților antreprenoriale

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

GHIDUL de UCENICIE pentru parteneriatul cu COMPANIILE VET

IO3

COPYRIGHT

© Copyright 2017 APPMODE Consortium

Privește pe:

- 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)

Acest document nu poate fi copiat, reprodus sau modificat integral sau parțial în vreun scop fără permisiunea scrisă a consorțiului APPMODE. În plus, trebuie să se facă referire în mod clar la o confirmare a autorilor documentului și a tuturor porțiunilor aplicabile ale notificării privind drepturile de autor.

Toate drepturile rezervate.

Acest document se poate modifica fără o notificare prealabilă.

Author: Adrian NEAGU

<i>Versiune</i>	<i>Data</i>	<i>Observatii</i>
01	30.04.2019	

OBIECTIVELE REZULTATULUI INTELECTUAL

Scopul acestui document este de a oferi un ghid pentru stabilirea parteneriatelor de ucenicie între companiile și întreprinderile VET.

Obiectivele acestei rezultate sunt:

- Promovarea noțiunii de VET - parteneriatele întreprinderilor la nivel local
- Sprijinirea creării de parteneriate cu instrumente practice
- Promovarea modelului de ucenicie pentru dezvoltarea spiritului antreprenorial
- Pregătirea terenului pentru activitățile de pilotare pentru experimentarea și validarea modelului de ucenicie
- Promovarea parteneriatelor între școlile și întreprinderile VET
- Dezvoltarea unui „VET - parteneriate de companie pentru ghidul de ucenicie”

Ghidul „Parteneriate VET-companie pentru ucenicie” va încuraja și va sprijini companiile locale și centrele VET să se alăture parteneriatului și să adopte modelul de ucenicie. Ghidul va prezenta sprijin practic pentru crearea de parteneriate și povești de succes în diferite sectoare pe baza piloților.

CUPRINS

UCENICIE pentru DEZVOLTAREA COMPETENTELOR ANTREPRENORIALE	ERROR! BOOKMARK NOT
DEFINED.	
1. UCENICIA IN EUROPA	5
2. BENEFITCIILE UCENICIEI	6
3. METODA SI PRACTICA ANTREPRENORIALA	7
4. ROLUL IMM-urilor	8
5. ROLULCENTRELOR VET	9
6. PAȘII ȘI PRINCIPIILE DIRECTOARE PENTRU STABILIREA UNUI PARTENERIAT PENTRU UCENICIE IN ANTREPRENORIAT	10
7. PRINCIPII DE ASIGURARE A CALITĂȚII IN CADRUL PARTENERIATULUI VET-COMPANIE	11
MODEL DE EXEMPLE DE BUNE PRACTICI	13
MODEL DE AGREMENT * ASPECTE PRINCIPALE	15
REFERINTE	18

UCENICIE PENTRU DEZVOLTAREA COMPETENTELOR ANTREPRENORIALE

1. UCENICIA IN EUROPA

Comisia Europeană definește ucenicile ca perioade de învățare bazată pe muncă, combinând formal și alternativ formarea bazată pe companie cu educația bazată pe școală, care conduce calificarea recunoscută la nivel național la finalizarea cu succes. Ucenicia, de cele mai multe ori, este reglementată de un contract formal între angajator, ucenic și / sau furnizorul de educație profesională.

Obținerea unei mai bune înțelegeri a ceea ce se înțelege a fi ucenicie este esențială pentru implicarea companiilor în schemele de ucenicie, creșterea atractivității lor pentru tineri și îmbunătățirea calității generale.

În acest moment, multe programe profesionale diferite se încadrează în definiția UE a „uceniei” și oferă căi profesionale separate pentru tineri, alături de educația școlară. Câmpul ÎPT este în mod constant supus reformelor politice și este influențat în mare măsură de tradițiile și cultura națională, precum și de asociațiile patronale.

Datorită particularităților politicilor naționale atunci când vine vorba de ucenici, este dificil să găsiți o definiție clară și agreată a acesteia.

În conformitate cu ucenicile Comisiei Europene se caracterizează prin următoarele:

- Ele fac parte din sistemul formal VET;
- Sunt conduse de un principiu de învățare dublă, care combină sau alternează formarea bazată pe întreprinderi (perioade de experiență practică la un loc de muncă) cu educație bazată pe școală (perioade de educație teoretică / practică într-o școală sau centru de pregătire);
- finalizarea uceniei conduce la un certificat VET / grad recunoscut la nivel național;
- este reglementat de un contract între companie, ucenic și / sau instituția de formare;
- ucenicul este de obicei plătit pentru muncă.

Alocarea timpului între cele două activități poate varia în funcție de legislațiile naționale. Luând în considerare aceste criterii, în Europa pot fi identificate trei scheme de ucenicie:

a) ucenicile de tip A, atunci când formarea în muncă depășește învățarea teoretică (bazată pe ocuparea forței de muncă);

b) ucenicile de tip B, unde formarea teoretică este preponderentă față de formarea în cadrul companiei, ceea ce o face similară cu cea a unui stagiu;

c) ucenicile de tip C (ucenicie dublă), care se caracterizează printr-un echilibru între învățare și formare, cu implicarea diferitelor părți interesate la nivel local.

Dovada demonstrează că țările cu un sistem de educație profesională puternic și sistem de ucenici au un nivel mai scăzut al șomajului în rândul tinerilor, facilitând o tranziție mai ușoară de la educație și formare la muncă.

Încă în prea multe state membre ale UE, EFP (în special la nivelul secundar superior) suferă de lipsă de stimă. Percepția VET este slabă în comparație cu educația generală, cu o tendință în continuare de a considera EFP ca o a doua alegere pentru studenții de gradul doi.

În scopul consolidării calității, ofertei și imaginii ucenicilor în Europa, precum și a educației VET, partenerii sociali europeni inter-industrie au lansat în 2013 o alianță europeană pentru ucenicie. Majoritatea statelor membre s-au angajat în fața Alianței Europene pentru ucenici și aceasta a sprijinit planurile pentru reforma sistemului de ucenicie pentru a aborda șomajul în rândul tinerilor, pentru a rezolva deficiențele de competențe și nepotriviri și pentru a oferi forță de muncă calificată pentru a stimula creșterea.

2. BENEFICIILE UCENICIEI

Impactul pozitiv al politicilor de ucenicie nu duce doar la creșterea posibilităților de angajare pentru tineri, dar se extinde și la bunăstarea companiei și a societății în general. Printre alții:

- nepotrivire a abilităților reduse
- oportunitatea de a instrui de la zero forța de muncă proaspătă
- creșterea loialității întreprinderii
- îmbunătățirea imaginii și reputației mărcii
- câștiguri rezultate din activitatea ucenicului
- costuri reduse de recrutare atunci când se păstrează ucenicii în afacere
- îmbunătățiri ale diversității personalului întreprinderii
- o modalitate ieftină de a recruta persoane talentate și de a alege cele mai bune în perioadele de schimbare demografică
- creșterea veniturilor fiscale la nivel local
- reducerea costurilor de marginalizare și asistență socială
- oportunitatea de a învăța un loc de muncă și de a intra pe piața muncii
- subvenții potențiale și subvenții din partea statului
- oportunități de îmbunătățire a abilităților reflective ale întregului personal care se implică în sprijinirea sau formarea ucenicilor

3. METODE SI PRACTICI ANTREPRENORIALE

Educația antreprenorială este identificată ca prioritate în Strategia Europa 2020, în cadrul politic al UE privind întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) și în strategiile cheie ale UE pentru educație și formare.

Cadrul politic al Uniunii Europene privind întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), prin Actul general pentru întreprinderile mici pentru Europa și Planul de acțiune pentru antreprenoriat 2020, subliniază importanța educației antreprenoriale în construirea unei culturi antreprenoriale în UE, care la rândul său va avea ca rezultat o economie mai competitivă, crearea de locuri de muncă și coeziune socială.

În același timp, educația antreprenorială este considerată o competență de sine stătătoare. Din 2006, atitudinea antreprenorială a fost definită la titlul complet una dintre cele opt competențe cheie pentru învățarea pe tot parcursul vieții definite de Parlamentul European și de Consiliu drept setul de cunoștințe, abilități și atitudini fundamentale pentru fiecare individ într-o societate bazată pe cunoaștere. să fie dobândit la sfârșitul învățământului obligatoriu și prin învățare pe tot parcursul vieții.

Integrarea educației antreprenoriale în cadrul politicilor, programelor de învățământ și a cadrelor de calificare aferente înseamnă asigurarea că elevii dobândesc competența cheie a antreprenoriatului. Cu toate acestea, este puțin probabil să fie suficient: datorită noutății și complexității educației antreprenoriale, realizarea acestui obiectiv va necesita un efort mai mare.

În acest sens, Comisia Europeană a solicitat statelor membre să prezinte studenților experiențe antreprenoriale înainte de a părăsi învățământul obligatoriu, care ar putea varia de la conducerea unei firme de instruire pentru a gestiona un proiect antreprenorial sau social. Majoritatea statelor membre implementează deja programe de formare sau cooperare care să permită studenților să aibă o formă de experiență antreprenorială practică, dar implementarea lor nu este uniformă. Mai mult, nu toate experiențele sunt capabile să dezvolte competența cheie a antreprenoriatului.

Multe dintre măsurile de promovare și susținere a antreprenoriatului se desfășoară în mod obișnuit în afara sistemului de învățământ formal și includ formare non-formală pentru antreprenoriat pentru anumite grupuri (sau formare pentru IMM-uri).

Adoptarea unei abordări de competență-cheie pentru educația antreprenorială înseamnă asigurarea tuturor celor care finalizează o educație formală dobândirea cunoștințelor, abilităților și atitudinilor definite în cadrul competenței UE intitulată „simț de inițiativă și antreprenoriat” și că pot dezvolta în continuare această competență prin învățarea pe tot parcursul vieții. În plus, luând în considerare opțiunile organizaționale pentru furnizarea de educație antreprenorială, adoptarea unei abordări de competență cheie necesită acordarea unei atenții egale conținutului cursului și rezultatelor învățării. În special, abordările curriculare ar trebui să reflecte faptul că competența cheie a antreprenoriatului într-un sens mai larg înseamnă capacitatea de a „transforma ideile în acțiune”, o componentă cheie a angajabilității. În acest sens, educația antreprenorială ar trebui să depășească limitele sectoarelor „Economie” și „Afaceri” pentru a deveni o competență generală care trebuie furnizată compulsiiv tuturor studenților.

4. ROLUL IMM-urilor

întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) angajează două treimi din forța de muncă europeană și reprezintă 99% din totalul companiilor europene.

În ciuda importanței lor pentru creșterea economică europeană și crearea de locuri de muncă, IMM-urile se angajează cu greu în programe de ucenicie, diferit de întreprinderile mai mari.

În mod mediu, chiar și în țările în care cultura uceniciei este răspândită, companiile mai mari înregistrează mai mulți ucenici decât cei mai mici.

Motivele principale ale acestei reticente se bazează pe birocrație, costuri, lipsuri interne și lipsa de timp pentru a investi în formare.

O educație profesională relevantă și solidă care se adresează nevoilor pieței forței de muncă poate aborda problema șomajului care afectează mai mult de 16% dintre tinerii cu vârste cuprinse între 15 și 24 de ani (datele Eurostat 2017) din toată Uniunea Europeană.

Educația VET s-a dovedit a fi eficientă pentru a facilita trecerea de la educație la muncă în acele țări cu o tradiție constantă de ucenicie, sporind atenția factorilor de decizie din toată Europa.

Acum, Comisia Europeană promovează ucenicile ca o componentă cheie a unei strategii mai largi de combatere a șomajului în rândul tinerilor și a excluziunii sociale.

Întrucât IMM-urile reprezintă 99% din totalul companiilor europene și 67% din numărul de locuri de muncă din Uniunea Europeană, autoritățile publice le-au căutat în mod natural modalități de a-și spori angajamentul față de ucenicie.

Prin combinarea învățării și a muncii, ucenicile permit tinerilor să dobândească experiență de muncă, în același timp, dobândind competențe practice (potrivite) cerințelor angajatorilor lor, în măsura în care ucenicii rămân adesea în companie după sfârșitul perioadei de formare.

Studiile sunt un mod rentabil pentru IMM-uri de a se ocupa de procesele de recrutare. Prin furnizarea de formare profesională inițială, companiile își permit să-și selecteze și să-și instruiască mai bine viitorii angajați și să asigure muncitori calificați: formarea unui ucenic permite unei companii să modeleze obiceiurile de muncă ale unui tânăr și să păstreze, în timp, un angajat calificat și motivat.

Chiar și pentru cei care nu sunt angajați în companie după perioada de pregătire, ucenicii permit să-și găsească un loc de muncă calificat decât colegii lor din învățământul general sau din învățământul profesional.

La nivel general, un program de ucenicie care funcționează bine îmbunătățește tranziția școală la muncă și crește gradul de angajare, punând la dispoziție competențe la nivel mediu, care sunt deosebit de valoroase pentru IMM-uri.

Cooperarea sistemică între școlile VET sau centrele de instruire și companii este esențială pentru a asigura ucenicia de bună calitate și pentru a îmbunătăți o tranziție lină de la școală și la locul de muncă.

În special IMM-urile cu resurse administrative limitate pot beneficia de o astfel de cooperare și sprijin continuu, inclusiv acces la forța de muncă calificată și specializată, acces la rețele de inovare regionale sau alte oportunități de îmbunătățire a activităților lor de afaceri. Organizațiile VET, pe de altă parte, pot beneficia de o actualizare continuă a nevoilor de calificare, a profilurilor de locuri de muncă și a utilizării tehnologiei în companii.

Asigurarea receptivității la nevoile pieței necesită o procedură de aprobare pentru recrutarea companiilor de formare profesională și măsuri de susținere organizatorică permanentă. În acest context, este important să se implice parteneri sociali care au expertiza specifică sectorului. Prin urmare, aceștia sunt actori cheie în definirea abilităților și competențelor necesare în stabilirea standardelor de calitate.

Școlile VET sau centrele de formare profesională și companiile pot stabili parteneriate cu obiective specifice, de exemplu sub forma unor proiecte comune de dezvoltare a întreprinderilor școlare sau pot crea parteneriate generale care nu se concentrează numai pe ucenicie, ci și pe alte probleme, cum ar fi cercetarea, inovație regională sau antreprenoriat.

În toate cazurile, companiile trebuie să negocieze un plan de instruire, să ofere facilitățile, gama de muncă și supraveghere, precum și să păstreze un contact constant cu centrul de instruire pentru a oferi ucenicului o experiență relevantă.

De-a lungul întregii perioade, tutorul va reprezenta punctul de referință pentru ucenic în calitate de îndrumător și persoană de sprijin. Tutorul nu numai că va arăta, demonstra și explica lucrările ucenicului, dar va acționa și ca facilitator între ucenic și mediul companiei.

La sfârșitul perioadei de pregătire, realizarea cu succes a competențelor preconizate în planul de instruire va fi certificată printr-o fișă de pregătire și eliberarea unui drept.

Atribuțiile companiilor în înființarea ucenicilor includ:

- evalua disponibilitatea resurselor materiale și umane pentru crearea unui program de ucenicie;
- identificarea figurilor de formare;
- să stabilească o cooperare cu instituția EFP;
- să definească o cale de instruire și învățare cu instituția EFP;
- să semneze un acord de parteneriat de ucenicie;
- oferirea de instruire pentru ucenic;
- plătește ucenicul, asigură condiții de muncă sigure și securitate socială;
- evaluează progresul și realizările ucenicului;
- eliberați o certificare.

5. ROLUL CENTRELOR DE EDUCATIE VET

Pregătirea profesională este într-un răspuns constant pentru a corespunde cererii oamenilor și a sectorului diferit. Într-adevăr, pregătirea teoretică și practică pentru studenți sunt adaptate la realitatea socială și economică.

Centrele VET sunt părțile interesate privilegiate pentru IMM-urile dispuse să se angajeze în politici de ucenicie datorită rădăcinilor lor teritoriale: prin acest dialog continuu, oferta de formare este îmbunătățită și ajustată în mod constant pe nevoile de competențe ale pieței muncii.

Acest sistem de feedback permite să stabilească noi sau să actualizeze calificările existente, programele VET sau curricula. Astfel, cerințele noi sau în schimbare venite de pe piața muncii sunt ușor de identificat și plasate pe agenda educației și formării pentru a adapta dispozițiile de formare.

În multe țări, școlile VET și centrele de formare profesională oferă, de asemenea, servicii care să corespundă mai bine ucenicilor oferite de companii, cu ucenici care caută astfel de oportunități.

Rolul principal al centrului de educație profesională în cadrul relației de ucenicie este de a oferi învățare și îndrumare teoretică ucenicilor.

Întrucât IMM-urile, în special microîntreprinderile, nu își pot permite întotdeauna să pună la dispoziția personalului pentru supravegherea ucenicilor sau pentru a face față cerințelor administrative pe care le presupune pregătirea lor, centrele de instruire pot atenua astfel de probleme prin organizarea de instruire externă suplimentară.

Ucenicia este reglementată printr-un contract între companie și centrul VET sau poate consta într-o relație multilaterală între centrul VET, compania și ucenicul.

Centrul de instruire, în general, este responsabil de gestionarea procedurilor administrative pentru implementarea uceniciei și de monitorizarea respectării obligației reciproce între companie și centrul de educație profesională, precum și față de ucenic

Rolul ÎFP (VET) în stabilirea unui acord de ucenicie include:

- cercetarea oportunităților de învățare bazate pe muncă;
- crearea unei rețele de cooperare cu companiile locale;
- să definească un plan de instruire și învățare cu compania;
- să furnizeze ucenicului instruire în clasă;
- monitorizează progresul și eficacitatea uceniciei;
- monitorizează îndeplinirea îndatoririlor contractuale față de ucenic;
- oferă o evaluare finală a uceniciei.

6. PAȘII ȘI PRINCIPIILE DIRECTOARE PENTRU STABILIREA UNUI PARTENERIAT PENTRU UCENICIE ÎN ANTREPRENORIAT

Parteneriatele de ucenicie pot fi potrivite pentru întreprinderile mici și mijlocii, care nu sunt siguri cum să selecteze sau să instruiască candidații netradiționali, dar doresc să-și extindă angajarea și sunt dispuși să-i îndrume.

Stabilirea uceniciei în antreprenoriat poate fi privită ca o activitate provocatoare, deoarece antreprenoriatul și atitudinea antreprenorială sunt adesea percepute ca ceva ce nu poate fi învățat. Este de părere comună că antreprenoriatul este o abilitate înnăscută adesea asociată cu îndrăzneală, îndrăzneală, imaginație sau creativitate care nu poate fi canalizată pe o cale de formare structurată.

Cu toate acestea, în ultimii ani, această paradigmă s-a schimbat, iar acum cursuri și seminarii de antreprenoriat înfloresc în educație, formare și medii de lucru.

O cale eficientă pentru implementarea parteneriatelor de ucenicie de succes între IMM-uri și ÎFP ar trebui să fie proiectată cu atenție și să includă cel puțin următorii pași:

1) PLANIFICAREA PRELIMINARA

Înainte de a stabili un parteneriat, este important să avem un scenariu clar, luând în considerare toate obstacolele și riscurile posibile. În acest sens, este esențial să:

- Identificați sectorul, profilul studenților, activitățile (cunoștințele care vor fi furnizate studenților)
- Descrieți sarcinile, rezultatele învățării, competențele cerute, durata, costul ...

2) FUNDAMENTUL COLABORARII

După ce au evaluat oportunitatea unui acord de a începe o cale de ucenicie, partenerii trebuie să:

- Întâlniți-vă personal sau prin Skype
- Semnați un acord pentru atribuirea atribuțiilor și responsabilităților
- Definirea metodologiilor de monitorizare, evaluare și instrumente de evaluare

3) IMPLEMENTAREA PARTENERIATULUI

Dezvoltarea activităților trebuie monitorizată în permanență și, în cele din urmă, ajustată pentru a oferi oportunități de învățare eficiente, a asigura calitate și a garanta condiții de muncă sigure. O atenție specială trebuie acordată:

- Cadrul de timp și comunicarea între parteneri
- Monitorizare și supraveghere
- Activități de îndrumare și îndrumare
- Garanția condițiilor de muncă sigure
- Tratat echitabil și respect reciproc

4) SUSTENABILITATEA PARTNERIATULUI

Pentru a asigura impactul pe termen lung al parteneriatului, partenerii li se recomandă:

- Stabiliți un plan de contingență (analiza riscurilor, ...)
- Elaborarea unui plan de sustenabilitate
- Continuați să urmăriți progresul după terminarea antrenamentului (de exemplu, în cazurile de angajare după perioada de pregătire)

5) EVALUAREA UCENICIEI

Parteneriatul ar putea fi un succes, dar și un eșec sau au nevoie doar de unele ajustări. Pentru a evalua calitatea uceniciei, asigurați îmbunătățirea continuă și promovați colaborarea fructuoasă, toți partenerii ar trebui:

- Efectuați o evaluare la sfârșitul perioadei de ucenicie
- Scrieți recomandări de îmbunătățire (pozitive și negative)
- Organizați o întâlnire cu centrul de învățământ profesional și compania pentru a revizui ucenicia (dacă studentul este prezent, este și mai bine)

6) SFATURI

- Evaluatează posibilitatea de a implica organizații intermediare
- Participare la show-up-uri și evenimente precum zilele de carieră și zilele deschise în centrele și companiile VET (de ex. Săptămâna europeană a competențelor profesionale)

7. PRINCIPII DE ASIGURARE A CALITĂȚII ÎN CADRUL PARTENERIATULUI VET-COMPANIE

Implementarea unui ucenic de bună calitate necesită investiții semnificative (financiare, infrastructură, umane etc.). Desigur, majoritatea angajatorilor doresc să adapteze pregătirea la nevoile specifice de

competență ale companiei pentru a ajuta la compensarea acestor costuri. Cu toate acestea, acest lucru ar putea fi riscant pentru ucenic, care trebuie să fie în general angajabil și să dezvolte abilități și competențe generale care acoperă „profesii întregi”.

Pentru a asigura angajabilitatea tinerilor, conținutul și furnizarea de ucenici trebuie să fie revizuite continuu, având în vedere nevoile pieței muncii, respectând nevoile de calificare ale fiecărei companii de formare.

Potrivit Cedefop, politicile de ucenicie împărtășesc caracteristici caracteristice, prezente în diferite zone și în diferite combinații care pot fi condiții preliminare pentru ucenicia de calitate.

1) Loc în sistemul de educație și formare

- Ucenicia este reglementată și definită într-un cadru legal
- Poziția uceniciei în raport cu alte căi de învățare este clară
- Ucenicia oferă căi atât orizontale cât și verticale spre specializare suplimentară sau educație la toate nivelurile

2) Structuri de guvernare

Definirea și distribuția clară a rolurilor și responsabilităților actorilor cheie la nivel național, regional, local

- Implicarea activă a organizațiilor patronale și a sindicatelor
- Recunoașterea importanței ucenicilor la nivelul societății

3) Conținutul instruirii și rezultatele învățării

- Evaluarea și actualizarea periodică a standardelor de calificare și a profilurilor profesionale pentru dezvoltarea programelor și a programelor de învățământ
- Dispoziții pentru ajustarea părților din programa la nevoile locale ale pieței forței de muncă
- Stipularea cerințelor minime pentru accesarea programelor de ucenicie
- Evaluare finală care acoperă toate rezultatele învățării, independent de locurile de învățare
- Distribuția și organizarea clară a conținutului, a duratei și a rezultatelor învățării bazate pe școală și companie

4) Cooperarea între locurile de învățare

- Cooperarea, coordonarea și distribuția clară a responsabilităților între locuri și mecanisme de feedback stabilite
- Dezvoltarea planului de instruire cu contribuția școlii, companiei și ucenicului, conform curriculumului
- Cooperarea între companii pentru a asigura dobândirea tuturor rezultatelor de învățare necesare, astfel cum este prevăzut în curriculum
- Definirea clară a rolului coordonatorului
- Definirea clară a responsabilităților administrative pentru partea din program a companiei

5) Participarea și sprijinul acordat companiilor

- Acord clar asupra drepturilor și obligațiilor companiilor care oferă ucenicie
- Strategii și inițiative de marketing pentru promovarea uceniciei și beneficiilor pentru companii, inclusiv stimulente
- Cerințe minime pentru companiile care doresc să ofere locuri de ucenicie și / sau o procedură de acreditare
- Sprijin nefinanciar pentru implementarea uceniciei
- Recunoașterea și acordarea companiilor care oferă stagii de calitate
- Implicarea organizației angajatorilor în implicarea companiilor

- 6) Cerințe și sprijin pentru profesori și formatori din companie
- Atribuirea calificată a tutorilor pentru a însoți ucenicii
 - Cerințe și calificări clar definite în domeniul vocației de îndrumător
 - Competență pedagogică / didactică a formatorului în companie
 - Calea de formare continuă pentru profesori și profesori pentru a-și dezvolta și actualiza competențele
 - Cooperarea și schimbul între formatorii din cadrul companiei și profesorii din învățământul profesional din școli
 - Definirea clară a responsabilității finale pentru învățarea ucenicilor
- 7) Mecanisme de finanțare și partajare a costurilor
- Costurile companiilor includ salariile și materialele ucenicilor
 - Costurile companiilor pot fi suportate de organizațiile patronale și sindicatele
 - Sprijin economic de stat pentru școlile VET și granturi
 - Recuperarea investițiilor datorită activității de ucenic
 - Stimulente (subvenții, deduceri fiscale) pentru a încuraja companiile să-și asume ucenici
- 8) Asigurarea calității
- Sistemele de asigurare a calității acoperă ucenicie
- 9) Condițiile de muncă și de învățare ale ucenicilor
- Stipularea legală a drepturilor și obligațiilor ucenicilor, atât pentru muncă, cât și pentru învățare
 - Definiția unui punct de referință pentru sprijinul ucenicului
 - Furnizarea unui contract de muncă care definește drepturile, beneficiile și responsabilitățile ucenicului
 - Acces la servicii de consiliere și consiliere
- 10) Sensibilitate la piața muncii
- Proceduri instituționale care permit uceniciei să răspundă sau să anticipeze nevoile pieței muncii
 - Monitorizarea și evaluarea periodică a rezultatelor și rezultatelor uceniciei
 - Stabilirea mecanismelor de evaluare a uceniciei ex ante / ex post

MODEL DE EXEMPLE DE BUNE PRACTICI

TARA
....
ORAS
....
CENTRUL VET

...
COMPANIA
...
TINTA DE VARSTA
...
DESCRIEREA UCENICIEI
...
IMPACT POSITIV SI NEGATIV
...
SUGESTII DE FOR IMBUNATATIRE
....

MODEL DE Agreement* Aspecte principale

În funcție de țară și de reglementările legale, ucenicul va trebui să semneze un acord sau un contract.

Mai jos este lista aspectelor fundamentale pe care ar trebui să le conțină acordul:

- Identificarea tuturor părților (companie și / sau centru VET, ucenic)
- Numele, adresa etc.
- Acord între părți
- Cuprins (subiect)
- Sarcini (plan)
- Termene limită / perioade
- Resurse
- Persoanele responsabile
- Drepturi și îndatoriri (fiecare dintre părți)
- Data și locul
- Semnătura tuturor părților

** Acest model de acord trebuie adaptat în conformitate cu reglementările naționale.*

Model de contract între Companie și centrul de învățământ VET

Modelul-cadru al contractului de ucenicie

Între ... [numele companiei] cu sediul social și adresa din ..., TVA nr reprezentată de directorul executiv / director general ... [numele complet], denumit în continuare doar ... ,

... [numele companiei] în următoarele denumite ...

și

... [numele instituției], denumit în continuare ...

încheie acest acord-cadru pentru educație și formare profesională:

articolul 1 Obiectivul acordului

Acest acord-cadru reglementează condițiile și performanțele dintre părțile contractante, care fac parte din procesul de dezvoltare a educației și formării profesionale în ... [numele țării], în profesie ...

Articolul 2 Implementarea instruirii

Perioada de pregătire acoperă ... ani. Începe de la xx.xx.xxx și se termină la xx.xx.xxxx.

Pregătirea are loc în două locuri de învățare:

- la ... [numele companiei], unde este predat conținutul instruirii practice;

- la ... [numele instituției], unde sunt predate cunoștințele teoretice ale profesiei.

Sfera de pregătire practică este definită în contractul de pregătire dintre companie și ucenic.

Domeniul de pregătire teoretică acoperă în întregime ... ore. Programul corespunzător face parte din anexa la prezentul acord.

Perioada de pregătire se încheie cu finalizarea examenelor finale cerute de legea aplicabilă ... [numele țării].

Dacă ucenicul nu trece examenele finale, ucenicia lui este prelungită până la următoarea posibilă reexaminare.

Artă. 3

Obligațiile ... [numele companiei]

În cadrul educației și formării profesionale ... [numele companiei] se antrenează practic ... [numărul de ucenici] ucenici în profesie ...

Pentru a participa la partea teoretică a instruirii, ucenicii vor fi trimiși la ... [numele instituției].

Obligațiile ... [numele companiei] față de [numele instituției] sunt rezultatul contractului încheiat între cele două părți la ... [data].

Articolul 4

Obligațiile ... [numele instituției]

... [numele instituției] conduce instruirea în conformitate cu programa-cadru a profesiei respective, care a fost coordonată cu autoritatea competentă a administrației publice din ... [numele țării].

... [numele instituției] informează ... [numele companiei] despre condițiile preliminare pe care trebuie să le îndeplinească ucenicii pentru a putea participa la cursul de pregătire teoretică. Pentru detalii suplimentare, vă rugăm să consultați programul din anexa privind distribuirea instruirii teoretice și practice.

... [numele instituției] ia măsurile adecvate necesare pentru a desfășura pregătirea teoretică a profesiei respective.

Grupul de învățare este format din ucenici a căror pregătire practică este realizată în diferite întreprinderi de formare.

După finalizarea examenelor finale, ... [numele instituției] va oferi ucenicilor un certificat recunoscut de stat care demonstrează calificarea profesională dobândită.

Articolul 5

Răspundere și forță majoră

Fiecare parte contractantă răspunde de celelalte părți contractante pentru încălcarea obligațiilor contractuale. Excepție fac cazuri de forță majoră.

Forță majoră, de ex. catastrofele naturale, conflictele de muncă, tulburările, conflictele armate sau terorismul care duc la consecințe imprevizibile pentru executarea contractului, vor elibera părțile contractante de obligațiile lor de executare pe toată durata perturbării și în măsura impactului acestora, chiar dacă acestea sunt în mod implicit. Rezolvarea automată a contractului nu este asociată cu aceasta. Părțile contractante sunt obligate să se notifice despre aceste evenimente și să își adapteze cu bună credință obligațiile la circumstanțele schimbate.

Dacă, în caz de forță majoră, executarea contractului devine imposibilă pe termen lung, părțile contractante au dreptul să rezilieze acordul.

Articolul 7

Termenul acordului

Acordul intră în vigoare la data semnării acestuia.

Termenul de acord se încheie pe xx.xx.xxxx pentru perioada de pregătire care începe pe xx.xx.xxxx.

Părțile contractante pot extinde relația contractuală de comun acord, de câte ori se arată voința tuturor părților.

Articolul 8

Încetarea acordului

Acordul de mai sus poate înceta după cum urmează:

- printr-o declarație scrisă consensuală a tuturor părților contractante.
- prin expirarea termenului convenit (a se vedea articolul 7).
- fiecare parte contractantă poate rezilia acordul fără notificare pentru o cauză justificată, în conformitate cu prevederile legale. Orice cerere de daune rămâne neafectată.

Articolul 9

Dispoziții finale

Prezentul acord și anexele sale constituie întregul acord al părților contractante. Nu există acorduri auxiliare tăcute, verbale sau scrise. Modificările și completările la prezentul contract impun eficiența formei scrise a acestora. Acest lucru se aplică și modificării sau eliminării acestei clauze de caracter.

Părțile contractante se angajează să păstreze tăcerea cu privire la toate problemele lor de afaceri dobândite în cadrul educației și formării profesionale.

În cazul în care dispozițiile prezentului contract sunt nule sau parțial nule, invalide sau neaplicabile sau își pierd ulterior legalitatea sau fezabilitatea, valabilitatea acestui acord nu va fi afectată. Același lucru se aplică în măsura în care ar trebui să apară o încălcare în acord. În locul reglementării ineficiente sau impracticabile sau a

completării decalajului contractual, părțile vor adopta o reglementare corespunzătoare care, pe cât posibil legal, se apropie cel mai mult de ceea ce au dorit părțile contractante sau în funcție de scopul și scopul acord.

Părțile din contract se angajează să efectueze o procedură de mediere în cazul litigiilor care decurg din acest acord înainte de încheierea procedurii legale, cu scopul unui acord amiabil cu ajutorul unui mediator comandat în comun. Procedura de mediere este inițiată prin notificarea scrisă a unei părți contractante. Partea contractantă trebuie să propună un mediator. Propunerea nu are caracter obligatoriu pentru celelalte părți contractante. Dacă părțile contractante nu pot conveni asupra unui mediator comun în termen de o lună de la primirea notificării, procedura de mediere se consideră că a eșuat.

Acest acord a fost făcut în două exemplare, unul pentru fiecare parte.

Părțile sunt de acord ... [oraș], ... [numele țării], ca instanță a drepturilor lor reciproce și

obligațiile din prezentul acord ... legea [numele țării] se aplică acestui acord. ...

Data completării

Semnături [numele companiei] [numele instituției]

Referinte

Albizu E., Olazarán 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).