

---

**GHID METODOLOGIC PENTRU UCENICI  
FORMARE PROFESIONALA DUALA**

---

## CUPRINS

INTRODUCERE.....	3
SCOPUL FORMARII PROFESIONALE DUALE .....	10
PARTILE IMPLICATE .....	11
AVANTAJE SI OPORTUNITATI .....	12
CUM SA ACESAM FORMAREA PROFESIONALA DUALA .....	13
ELEVI .....	13
CENTRE DE FORMARE.....	13
COMPANII.....	15
PROCESUL DE SELECTIE A UCENICILOR .....	17
CALIFICARI SI COMPETENTE PROFESIONALE.....	19
ACREDITAREA FORMARII PROFESIONALE .....	19
ACORDURI.....	20
UCENICUL – SISTEMUL DE FORMARE PROFESIONALA DUALA .....	22
OBIECTIVELE UCENICULUI .....	22
CARACTERISTICI – PROFILUL UCENICULUI.....	23
DREPTURI SI OBLIGATII .....	23
PROCESUL DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCA .....	24
TUTORELE COMPANIEI.....	25
EVALUAREA SI MONITORIZAREA PROCESULUI DE FORMARE .....	26
ANEXA 1. GRADUL DE LUCRU.....	27
BIBLIOGRAFIE .....	29

## INTRODUCERE

Instruirea profesională duală este un proces de formare a tinerilor în meserii și profesii, care se desfășoară în mod coordonat în centre de afaceri și formare. Elevii sunt instruiți în anumite abilități în cadrul companiei, care este completați cu o pregătire teoretică dezvoltată în centrele de formare. Elevul lucrează în companie cu un tutore, în timpul orelor de program regulate. Elevii învață o profesie într-un mediu real de producție, permițându-i să-și îmbunătățească abilitățile, să-și dezvolte competențele și să-și sporească capacitatea de angajare.

Implementarea formării profesionale duale:

În Spania, aceasta este dezvoltată prin două modele diferite: formare duală în sistemul educațional și formare duală în sistemul de muncă. Instruirea duală din sistemul educațional are scopul de a permite elevilor din centrele de formare, să-și perfecționeze pregătirea teoretică cu pregătire practică în cadrul companiei. Este un proces reglementat prin acorduri de cooperare, îmbunătățeste abilităților elevilor și îi familiarizează pe aceștia cu realitatea de lucru.

Pentru a depăși ratele ridicate ale șomajului în rândul tinerilor pe termen mediu și lung, reformele pieței muncii și ale școlii au introdus "sistemul dual" în Italia. Comparativ cu instrumentele anterioare pentru a permite tinerilor să se angajeze în compania de mai jos. Schimbarea școlară-muncă (Scuola-Lavoro) este o metodologie didactică, introdusă în sistemul educațional prin art. 4 din l. 53/2003, cu scopul de a îmbogăți drumurile celui de-al doilea ciclu cu abilitățile care pot fi cheltuite pe piața muncii.

În România conceptul de învățământ dual a fost introdus în premieră în Legea Educației prin hotărârea de guvern 94/2014. Învățământul dual ar putea îmbunătăți în următorii ani situația de pe piața muncii și îi va ajuta pe tineri să se angajeze mult mai ușor. Învățământul dual presupune în alternanță, pregătirea teoretică, în unitățile de învățământ și pregătirea practică, în cadrul unităților economice. Noul tip de învățământ profesional dual este diferit fiindcă se organizează numai la cererea agenților economici. Autoritățile educaționale răspund de asigurarea resurselor umane și financiare și organizează formarea teoretică tehnică din școală (1-2 zile de studiu pe săptămână), iar angajatorul trebuie să ofere resursele umane și financiare și să organizeze formarea practică, de la locul de muncă (3-4 zile).

Cursurile alternative de lucru sunt organizate pe baza unui acord între instituția de învățământ și instituția gazdă, care le reglementează alternativ în contexte de clasă și la locul de muncă, respectând profilul educațional al cursului obișnuit (d.lgs n 77/2005). În contextul alternării, permanența tinerilor în medii de lucru nu se dovedește a fi o relație de lucru: tinerii păstrează statutul de studenți, iar școala sau instituția de formare este responsabilă pentru întreaga cale.

Un element de noutate în cazul învățământului dual este faptul că acesta se desfășoară pe baza unui contract de muncă, încheiat între agentul economic și elev. Această formă de învățământ profesional se adresează elevilor care au absolvit învățământul obligatoriu, pentru a obține competențele necesare pentru intrarea pe piața muncii, oferindu-le astfel o rută alternativă de formare. Practic, învățământul dual oferă absolvenților posibilitatea de a intra pe piața muncii și, în același timp, de a continua pregătirea profesională la un nivel superior de calificare. De asemenea, la învățământul dual au acces și absolvenții

din seriile anterioare care au părăsit sistemul de educație după absolvirea învățământului obligatoriu, fără să-și finalizeze pregătirea cu o calificare sau fără competențe care să le ofere oportunități de angajare.

Legea nr. 107/2015, "Buona scuola" (Legea Bunăstării) a condus alternarea activității școlare pe căile celui de-al doilea ciclu, introducând obligația pentru elevii celui de-al doilea biennium și posibilitatea de a o realiza ca soluție alternativă în timpul ultimului an.

Învățământul dual reprezintă un sistem de învățământ profesional puternic, adaptat nevoilor economiei și solicitărilor pieței muncii, care are rolul de a simplifica procesul de angajare al tinerilor români.

Hotărârea de guvern 94/2014 oferă cadrul legal în vederea organizării ei și oferă posibilitatea agenților economici să se implice direct în toate componentele formării forței de muncă de care au nevoie. Învățământul profesional dual poate fi organizat în unități de învățământ de stat, în baza unui contract de parteneriat care se încheie între unul sau mai mulți operatori economici sau asociație/consortiu de operatori economici, unitatea de învățământ și unitatea administrativ-teritorială de pe raza căreia se află unitatea școlară, dar și în unități de învățământ particulare și profesionale, în baza unui contract de parteneriat care se încheie între unul sau mai mulți operatori economici sau asociație/consortiu de operatori economici și unitatea de învățământ.

Alternarea dintre școală și muncă este pusă în aplicare prin desfășurarea de activități în interiorul și în afara școlii, într-o cale ideală pornind de la laboratorul didactic și prin colaborarea dintre școli, studenți și companii gazdă. Calea este monitorizată prin colaborarea dintre subiecții implicați, în care un rol esențial a fost cel al tutorelui și al companiei.

În România se estimează că învățământul dual să se desfășoare astfel: în primul an de studiu, în cadrul acestui tip de învățământ, ei fac 80% parte teoretică și 20% parte practică în companii, ajungând în ultimul an, al 3-lea, să aibă 28% parte teoretică și 72% parte practică. Conform noului plan de învățământ profesional-dual, propus de Ministerul Educației, elevii ar putea să se specializeze în domeniile pe care le-au studiat în primii 3 ani și să urmeze nivelurile 4 și 5 de profesionalizare. Fiecare nivel ar avea între 1 și 3 ani de studiu. La finalul nivelului 4, elevul ar fi calificat drept tehnician, iar după nivelul 5 - tehnician specializat. În anumite cazuri, o persoană ar putea face chiar și 9 ani de învățământ profesional, timp în care ar fi și plătită de companii.

În contextul experimentării sistemului dual din Italia, statul, regiunile și provinciile autonome au ajuns la un acord (RSC 158/2015 din 24/9/15), conform căruia proiectul experimental "Însoțirea, dezvoltarea și consolidarea sistemului dual Cu sistemul de educație și formare" a fost dezvoltat.

Conform dispozițiilor legale, învățământul dual trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- a) existența contractului de parteneriat încheiat între unul sau mai mulți operatori economici sau între o asociație/un consortiu de operatori economici, unitatea de învățământ și unitatea administrativ-teritorială de pe raza căreia se află unitatea școlară, contract care stabilește condițiile de colaborare, drepturile și obligațiile părților, precum și costurile asumate de parteneri;
- b) existența contractului individual de pregătire practică, încheiat între elev, respectiv părintele, tutorele sau sustinatorul legal al elevului minor, operatorul economic și unitatea de învățământ, contract care stabilește drepturile și obligațiile părților;

c) existența autorizării/acreditării operatorilor economici implicați în formarea profesională prin învățământul dual.

Acest sistem a permis să opteze pentru un model de formare duală în care alternanța în limba de lucru va fi "întărită" de perioadele de aplicare practică în cadrul unui angajator.

Din punct de vedere al organizării, învățământul dual se va organiza în unități de învățământ de stat, particulare sau profesionale, în baza unui contract de parteneriat care se încheie între unul sau mai mulți operatori economici sau asociație/consorțiu de operatori economici, unitatea de învățământ și unitatea administrativ-teritorială pe raza căreia se află unitatea școlară.

Testarea sistemului dual ar trebui să permită ca aproximativ 60 de mii de tineri să poată obține o diplomă de calificare și / sau o diplomă profesională prin cursuri de formare care oferă o alternanță eficientă între formare și muncă, în cel mult două ani.

Având în vedere rezultatele favorabile date de implementarea sistemului de învățământ profesional dual în alte state, Guvernul României a decis modificarea acestor prevederi în acord cu cerințele operatorilor economici români pentru crearea unui nou cadru legislativ. Pentru aplicarea practică a dispozițiilor legiuitorului cu privire la desfășurarea învățământului dual, sunt necesare metodologii specifice care, pe de o parte să asigure autorizarea/acreditarea operatorilor economici implicați în formarea profesională prin învățământul dual, iar pe de altă parte trebuie stabilit cadrul și condițiile pentru organizarea admiterii în învățământul dual. Conform informațiilor oficiale, metodologia pentru autorizarea/acreditarea operatorilor economici va fi elaborată în termen de 24 de luni de la intrarea în vigoare a ordonanței de urgență iar metodologia-cadru de organizare și desfășurare a admiterii în învățământul dual va fi aprobată prin ordin al ministrului educației naționale și cercetării științifice în termen de 45 de zile de la data intrării în vigoare a acesteia.

Ministerul Muncii și Politici Sociale prin Italia Jobs a publicat o Comunicare publică pentru selectarea a 300 de centre de formare profesională care vor realiza în mod concret experimentarea în Italia în cadrul educației și formării profesionale.

Datorită hotărârii de guvern adoptate în 2014, din acest an școlar (2015-2016), pot participa la programe de pregătire profesională de tip dual, prin unitățile de învățământ de stat, în mod gratuit, și persoanele în vârstă de maximum 26 de ani, absolvenți ale învățământului obligatoriu, care au întrerupt studiile. Pentru anul școlar 2015-2016, calendarul și metodologia după care se va desfășura admiterea în învățământul dual au fost publicate, deocamdată sub formă de proiect, de Ministerul Educației. Cei care iau în calcul să urmeze această formă de învățământ care reprezintă o noutate în sistemul educațional românesc își pot face deja o idee despre ce presupune acest lucru. Potrivit calendarului propus de oficialii de la București, la începutul lunii mai va avea loc afișarea ofertei de școlarizare concretizată în domenii și calificări profesionale, cu evidențierea operatorilor economici parteneri și a locurilor de practică disponibile la fiecare dintre aceștia, în limita planului de școlarizare aprobat pentru învățământul dual de stat, la sediul unităților de învățământ gimnazial și la sediul unităților de învățământ cu ofertă educațională în învățământul dual. Informații cu privire la procesul de admitere se vor regăsi și în broșura cuprinzând Ghidul candidatului, tipărită anual, de inspectoratele județene, înaintea admiterii la liceu.

Cursuri alternative pot fi întreprinse la solicitarea elevilor din al doilea ciclu, cu vârste între 15 și 18 ani.

În domeniul experimentării duale, angajatorii interesați de găzduirea elevilor din formarea profesională pot intra în centre de formare cu acorduri care implică diferite etape de implicare, în funcție de interese. De exemplu, aceștia pot participa la întreaga cale a proiectului integrat, care implică realizarea mai multor momente alternative, cu gradul de angajare ulterioară a noului venit.

Experiența profesională este extrem de apreciată de întreprinderi și, prin urmare, lipsa unei astfel de experiențe constituie un obstacol major pentru persoanele aflate în căutarea primului loc de muncă. Mulți tineri sunt prinși într-un cerc vicios: nu își pot găsi un prim loc de muncă, dar nu pot obține un loc de muncă fiindcă nu au experiență profesională. S-a demonstrat că programele de ucenicie au un impact semnificativ asupra promovării ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și reprezintă unul dintre motivele principale pentru nivelurile scăzute ale șomajului în rândul tinerilor în unele țări europene

Ucenicia este un contract de muncă destinat formării și angajării tinerilor. Angajatorii pot beneficia, în fața unui anumit număr de avantaje remunerative, contributive și fiscale, pe durata unui contract de muncă pe durată determinată sau pe durată nedeterminată, trebuie să se potrivească cu remunerația ucenicului pentru prestațiile legate de muncă și să furnizeze pregătirea pentru ucenicie pentru calificare și pentru profesionist Diploma, diploma de învățământ superior și certificatul de specializare sunt de nivel superior. Această abordare permite angajarea tinerilor cu vârste cuprinse între 15 și 25 de ani și permite combinarea experienței de muncă cu cursul de studii și educație prin dezvoltarea competențelor necesare pe piața muncii, chiar pe parcursul studiului. Ca parte a experimentării continue a sistemului dual, este posibil să se angajeze tinerii cu un contract de ucenicie de prim nivel pentru obținerea calificării și a diplomei profesionale. Există două tipuri de ucenicie: ucenicia de nivelul doi și trei.

Conform metodologiei de organizare și funcționare a învățământului dual operatorii economici sunt parteneri de practică în învățământul dual. Calitatea de potențialii angajatori și parteneri de practică se referă la interesul și capacitatea juridică de a angaja forța de muncă pe baza unui contract individual de muncă și de a încheia contracte pentru practica elevilor din învățământul dual. Organizarea și desfășurarea stagiilor de practică, precum și a componentei de pregătire practică din modulele de specialitate, convenite a se desfășura la operatorii economici

Obligațiile operatorilor economici:

- asigurarea condițiilor materiale - utilaje, echipamente, materii prime, materiale consumabile, energie și celelalte utilități necesare pentru practica elevilor organizată în răspunderea lor
- asigurarea resurselor umane (tutori, formatori) necesare pentru pregătirea practică a elevilor organizată la operatorul economic
- asigurarea echipamentelor de lucru și de protecție pentru elevi, pe perioadele de formare derulate la agentul economic;
- asigurarea securității și sănătății în muncă a elevilor pe parcursul perioadelor de formare derulate la agentul economic;
- cheltuieli pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, examinările de medicină a muncii și analize medicale obligatorii pentru elevi; cheltuieli pentru asigurări de răspundere civilă în cazul unor eventuale accidente, daune sau vătămări corporale generate în timpul pregătirii practice la operatorul economic, pentru elevi (în funcție de domeniul de activitate);
- burse pentru elevi cel puțin la nivelul celei acordate din fonduri publice;
- alte forme de sprijin materiale și stimulente financiare convenite prin contractul de parteneriat;

- asigurarea condițiilor necesare (dotări, materii prime, materiale consumabile, utilități etc.) pentru derularea probelor de admitere și a examenelor de certificare a calificării profesionale a elevilor, în funcție de locația convenită pentru organizarea acestora;
- asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea continuă a elevilor în cadrul pregătirii practice la operatorul economic;
- angajarea altor cheltuieli necesare pentru formarea de calitate a elevilor; organizarea și desfășurarea evaluării continue și intermediare a elevilor, în colaborare cu operatorii economici, în condițiile stabilite de comun acord cu aceștia și în conformitate cu reglementările în vigoare;
- organizarea și desfășurarea împreună cu operatorii economici, a activităților de informare și promovare a ofertei de formare profesională;
- elaborarea și aplicarea, în parteneriat cu operatorii economici, a procedurii de admitere a candidaților la admiterea în învățământul dual;
- asigurarea cadrului organizatoric și logistic pentru constituirea și funcționarea consiliului de administrație al unității de învățământ, în conformitate cu reglementările în vigoare pentru învățământul dual.

Cele două niveluri de ucenicie: nivelul II de nivel III reprezintă stagiile de pregătire profesională pentru obținerea unei calificări profesionale în scopuri contractuale identificate de părțile contractante pe baza profilurilor profesionale sau a calificărilor pentru sectorul de referință, astfel cum sunt prevăzute de sistemele Personalul acordurilor colective de muncă încheiate de cele mai reprezentative sindicate la nivel național. Tinerii cu vârsta cuprinsă între 18 ani (17 în cazul în care au calificare profesională) și 29 de ani pot beneficia de orice sector productiv și pot beneficia de o alocație de mobilitate sau de ajutor de șomaj fără restricții de vârstă. Este formarea profesională la nivel înalt și cercetarea care vizează obținerea unei calificări universitare sau de învățământ superior.

Obligațiile unitatilor de invatamant cu privire la:

- asigurarea spatiilor de instruire cu dotarile aferente pentru pregatirea teoretica si component de pregatire practica dn modulele de specialitate, conventita a se desfasura la unitatea de invatamant, in concordanta cu standardul de pregatire profesionala, planurile de invatamant si curriculum in vigoare;
- asigurarea materiilor prime, consumabilelor, energiei electrice si a acelorlalte utilitati necesare pregatirii practice
- asigurarea resurselor umane necesare pentru pregatirea teoretica si practica a elevilor, organizata de unitatea de invatamant;
- asigurarea unui cadru didactic coordinator pentru fiecare grupa de elevi la instruirea practica, responsabil pentru monitorizarea pregatirii practice derulate la operatorii economici;
- asigurarea echipamentelor de lucru si protective pentru elevi pe parcursul perioadelor de formare derulate in unitatea de invatamant
- asigurarea securitatii si sanatatii in munca a elevilor pe parcursul perioadelor de formare derulate in unitatea de invatamant
- asigurarea conditiilor necesare si angajarea cheltuielilor legate de evaluarea si certificarea elevilor privind examenele din unitatile de invatamant

Posibile entități gazdă pot fi:

1 Companii

2 Asociații de Reprezentare

### 3 Camera de Comerț

### 4 Organisme publice și private

Scopul este de a crea o relație continuă și organică între: sistemul de învățământ, formarea profesională și piața forței de muncă. Să promoveze un model care să vadă companiile active în domeniul educației și formării profesionale. Buna școală a condus la o revizuire profundă a instrumentelor contractuale, cum ar fi structura de ucenicie, cum ar fi locul de muncă și alternarea școlară. Sistemul dual nu este o intervenție specifică, mai degrabă decât o abordare generală a tranziției dintre politica școlară și cea profesională, care vizează să permită tinerilor, încă implicați în calea dreptul / obligația de educație și formare profesională, să se orienteze pe piața de locuri de muncă, Trei, în special, instrumentele introduse de noua legislație: alternarea activității școlare în cadrul celui de-al doilea ciclu de învățământ, obligatorie în toate tipurile de institut. Întreprinderea de formare simulată, care vă permite să experimentați metode de predare strâns legate de operație. Contractul de ucenicie devine forma privilegiată de integrare a tinerilor pe piața forței de muncă o experiență profesională directă.

Italia, așa cum sa descris mai sus, se confruntă cu o provocare de integrare a diferitelor niveluri de sisteme de învățare de-a lungul vieții într-un sistem național coerent de calificare.

În România, modelul este stabilit de Ministerul Educației și se bazează pe un contract de muncă între operator și elev. Trebuie stabilită forma și conținutul contractului de muncă.

Sistemul de formare profesională duală din Germania se bazează pe 2 părți; în primul rând, educația practică într-o companie (acreditată) și, în al doilea rând, formarea teoretică la școala profesională. În cadrul companiei sunt oferite cunoștințe specifice și abilități practice pentru ocuparea forței de muncă, iar la școala profesională se obțin cunoștințe tehnico-teoretice.

Unele dintre punctele-cheie posibile ale sistemului sunt implicarea întreprinderilor în definirea planurilor de formare, flexibilitatea centrului de formare în ceea ce privește nevoile afacerii și coordonarea necesară pentru toate aspectele legate de formare. De asemenea, este necesară implementarea mijloacelor educaționale pentru realizarea proiectului (formare în clasă, documentație, etc.). Comunicarea cu eevii despre așteptările proprii cu proiectul este, de asemenea, critică. În cele din urmă, un model bun de monitorizare și angajamentul tuturor părților interesate sunt esențiale pentru proiect.

Cu acest sistem de formare duală, elevii nu "practică" învățarea în clasă, dar elevii învață, nu numai cunoștințele tehnice, ci și cunoaște locul de muncă și cum să lucreze într-o companie.

Clasele din învățământul dual pot fi constituite din maximum 3 grupe cu calificări diferite. Conform legislației privind metodologia de organizare și funcționare a învățământului dual din România, calitatea de elev în învățământul dual pentru nivelul 3 de calificare este condiționată de îndeplinirea cumulată a următoarelor condiții:

- să fie absolvent al clasei a VIII-a;
- să fie apt din punct de vedere medical pentru cerințele specifice calificării pentru care se pregătește;
- să aibă un contract individual de pregătire practică încheiat între elev, respectiv părintele, tutorele sau susținătorul legal al elevului, operatorul economic și unitatea de învățământ.



Învățământul dual pentru nivelul 3 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, este organizat după clasa a VIII-a, ca parte a învățământului secundar superior. Învățământul dual pentru nivelul 3 de calificare se finalizează cu examen de certificare a calificării profesionale. Absolvenții învățământului dual pentru nivelul 3 de calificare pot continua studiile în ciclul superior al învățământului liceal sau pot fi cuprinși în programe de pregătire pentru echivalarea nivelului de învățământ liceal. Condițiile de acces, conținutul și durata acestor programe de pregătire sunt reglementate prin metodologii specifice, aprobate prin ordin al ministrului educației naționale.

Învățământul dual se poate organiza pentru calificări profesionale de nivel 4 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor. Învățământul dual pentru nivelul 4 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, se finalizează cu examen de certificare a calificării profesionale. Condițiile de acces al elevilor care au obținut o calificare de nivel 3 în învățământul profesional, inclusiv dual, pentru o calificare de nivel 4, conform Cadrului național al calificărilor, sunt reglementate prin metodologia specifică de acces la nivelul 4 de calificare, aprobată prin ordin. Învățământul dual pentru nivelul 4 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, se finalizează cu examen de certificare a calificării profesionale.

Învățământul dual pentru nivelul 5 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, este organizat după finalizarea învățământului liceal sau pentru absolvenți cu certificat de calificare profesională de nivel 4 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, ca parte a învățământului terțiar nonuniversitar. Pot opta pentru înscrierea în învățământul dual pentru nivelul 5 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor și elevii din învățământul special care finalizează învățământul secundar superior, cu respectarea reglementărilor în vigoare. Învățământul dual pentru nivelul 5 de calificare, conform Cadrului național al calificărilor, se finalizează cu examen de certificare a calificării profesionale.

## SCOPUL FORMARII PROFESIONALE DUALE

Unul dintre motivele care au făcut succesul formării profesionale duale în țările care au implementat-o este că această formare corespunde nevoilor companiilor și pieței forței de muncă.

Formarea profesională duală are o reputație excelentă și este văzută ca un factor competitiv, întrucât companiile germane în formarea duală sunt printre cele mai competitive din lume. În Germania și Austria, odată ce perioada de formare este finalizată, aproximativ 60% dintre elevii care au participat sunt încorporați în companie cu un contract de muncă și devin lucrători cu înaltă calificare.

Dezvoltarea proiectelor de formare profesională duală au următoarele obiective:

- ⇒ Creșterea numărului de persoane care pot obține un nivel de educație secundară post-obligatorie prin formare profesională.
- ⇒ Obținerea unei mai bune motivații în rândul elevilor, reducerea părăsirii timpurii a școlii.
- ⇒ Facilitarea ocupării forței de muncă ca urmare a unui contract cu companiile.
- ⇒ Creșterea implicării și responsabilizării mediului de afaceri privind formarea profesională.
- ⇒ Consolidarea relațiilor dintre profesorii de formare profesională și companiile din sector și promovarea transferului de cunoștințe.
- ⇒ Obținerea de date calitative și cantitative pentru îmbunătățirea calității formării profesionale.

Proiectele care nu sunt dezvoltate ca un cadru de formare profesională duală dintr-o perspectivă educațională trebuie să respecte dispozițiile fiecărei legislații naționale, luând în considerare diferitele aspecte care trebuie luate în considerare (analizând dacă aceste aspecte sunt reglementate):

- ⇒ Caracteristici impuse companiilor
- ⇒ Cadru juridic
- ⇒ Caracteristicile locurilor de muncă
- ⇒ Calificarile necesare tutorelui companiei
- ⇒ Condiții formale
- ⇒ Partii interesate
- ⇒ Drepturi și obligații în perioada de formare
- ⇒ Caracteristici ce trebuie îndeplinite pentru obținerea calificărilor (minime)

### Caracteristici de baza (exemplu spaniol)

Pentru oricare dintre modele, un număr de ore, echivalent cu 33% din orele de instruire oferite în titlul complet de programe (inclusiv formarea la locul de muncă), pot fi realizate în colaborare cu compania. Aceasta este, pentru un ciclu de formare (2.000 ore) 33% este un total de 660 de ore; luând în considerare 400 ore de formare la locul de muncă (FCT), rezultatul este cel puțin 260 de ore pentru a se dezvolta în cadrul programului de formare profesională duală.

Durata cursurilor de formare a unui program de formare profesională duală poate fi obișnuită sau poate fi efectuată folosind un calendar extraordinar, de două sau trei cursuri, pentru a permite formarea și învățarea alternativă la centru și la companie.

În ceea ce privește distribuția activităților la școală și în companie, pot fi luate diferite decizii. Distribuția poate fi anuală, lunară, săptămânală și zilnică a ciclului de formare în acest tip de formare.

Activitățile din centrul de formare și din cadrul companiei ar putea avea loc în schimburi de dimineață sau după-amiază sau în zile complete.



## AVANTAJE SI OPORTUNITATI

### PENTRU COMPANIE:

- ⇒ În timp ce compania este implicată în dezvoltarea programelor de studiu ale resurselor umane viitoare, procesul de integrare și învățare a angajaților acestora este accelerat.
- ⇒ Compania garantează abilitățile profesionale care sunt într-adevăr necesare.
- ⇒ Costurile de adaptare a noilor angajați la locurile de muncă sunt reduse.
- ⇒ Aceasta permite îmbunătățirea planificării resurselor umane, asigurând o bună gestionare a tabelului de personal, creând o cultură a evaluării performanței. Aceasta permite îmbunătățirea planificării resurselor umane, asigurând o bună gestionare a tabelului de personal, creând o cultură a evaluării performanței.

### PENTRU UCENICI:

- ⇒ Acestia primesc o legătură reală cu munca, dobândind experiență și competențe profesionale și o adevărată integrare a teoriei și practicii.
- ⇒ Ei dobândesc responsabilități profesionale ale activității desfășurate, dobândesc abilități de lucru în echipă și primesc o țintă și o pregătire specifică în domeniului lor de activitate profesională.
- ⇒ Isi îmbunătățesc capacitatea lor de angajare prin obținerea unei experiențe profesionale solide și, de asemenea, pot primi o plată în compania respectivă, astfel încât aceștia să aibă prima experiență de lucru în sectorul lor.
- ⇒ Pe de altă parte, acestea îmbunătățesc mobilitatea în Europa, deoarece formarea profesională duală superioară aparține Spațiului European al Învățământului Superior, iar calificările lor sunt valabile în toate țările cu ajutorul Europass.

### PENTRU CENTRELE DE FORMARE:

- ⇒ Contactul între lumea educației și sistemul de producție este consolidat, facilitând dobândirea competențelor necesare pe piața muncii.
- ⇒ Pe de altă parte, acestea îmbunătățesc mobilitatea în Europa, deoarece formarea profesională duală superioară aparține Spațiului European al Învățământului Superior, iar calificările lor sunt valabile în toate țările cu ajutorul Europass.
- ⇒ Îmbunătățirea orientării în carieră prin centrul de formare și ajuta centrul sa-si imbunatateasca sistemul de formare.
- ⇒ În timp ce se află în contact direct cu mediul de afaceri, pot apărea oportunități de colaborare, conferințe profesionale, stagii pentru elevi și profesori, vizite la companii etc

## CUM SA ACESAM FORMAREA PROFESIONALA DUALA

### ELEVI

Cerințele pentru ca studenții să aibă acces la un program de formare profesională duală vor fi aceleași ca și pentru accesarea oricărui ciclu de pregătire de nivel superior, dar studenții trebuie să fi trecut anterior în procesul de selecție a companiilor partenere ale programului, ce ofera posturi de instruire.

Instruirea profesională duală se adresează tinerilor cu vârste cuprinse între 16 și 30 de ani. Minorii trebuie să aibă autorizația părinților.

Cunoașterea limbilor străine reprezintă o valoare adăugată și o competență importantă care trebuie avută în vedere.

Mai mult ca oricând, cunoașterea a cel puțin două limbi străine pe lângă limba maternă a dovedit că este un vector esențial în asigurarea obiectivului global al uniunii europene, care presupune deschiderea către lume a educației și a formării. În deplin acord cu aceste obiective ale uniunii europene, învățarea limbilor străine trebuie să ocupe un loc prioritar în educația tinerei generații din România.

România se situează pe poziția a 14-a la nivel european în ceea ce privește procentul populației care vorbește cel puțin o limbă străină, arată un raport Eurostat. Raportul prezentat de Eurostat arată ca 83% dintre copiii de la nivel primar și gimnazial învățau ca limbă a doua limba engleză, iar procentul crește la 94% pentru liceeni și studenți. A doua cea mai studiată limbă străină la nivel european este franceza (19%, respectiv 23%), germana (9% și 21%) și spaniola (6% și 18%).

### CENTRE DE FORMARE

Aceștia pot participa la formarea profesională duală, devin centre autorizate să ofere cursuri de formare profesională și să încheie acorduri cu companiile din industrie.

Toate centrele de formare, atât publice, cât și private, care oferă cursuri de formare profesională, pot solicita autorizația de a dezvolta proiecte în domeniul formării profesionale duble.

În cadrul proiectelor de formare profesională duală, toți studenții dintr-un ciclu de formare a unui centru pot participa, precum și un număr minim de doi studenți din grup în cadrul ciclului de instruire.

În Spania, de exemplu, formarea trebuie să fie asigurată printr-o formare profesională prevăzută în Decretul regal 1529/2012, din 8 noiembrie. De asemenea, este posibil să se pregătească în cadrul companiei atunci când există facilități și personal adecvat, cu abilități adecvate de formare tehnică și didactică. În orice caz, societatea trebuie să fie autorizată să ofere cursuri de formare profesională și / sau acreditată ca centru de formare profesională pentru a obține certificate profesionale.

În Italia, după cum sa menționat mai sus, datorită acordului semnat în cadrul Conferinței stat-regiuni din septembrie 2015, Guvernul a inițiat un experiment care a implicat 300 de centre de formare profesională la nivel național, pentru a permite 60.000 de tineri să obțină o calificare sau Diplomă profesională.

Construirea unui sistem organic între lumea educației și formării și a actorilor de pe piața forței de muncă devine realitate. Angajatorul care alege să devină un curs de ucenicie va avea capacitatea de a insera profiluri organice, în același timp beneficiind de salarii, contribuitori, impozite și stimulente economice.

În România a fost aprobată **Strategia națională pentru competitivitate 2014-2020, care propune „o viziune globală asupra dezvoltării/consolidării formării profesionale inițiale și continue”**.

Ipoteza pentru care a fost proiectată Strategia este cea a creșterii cu 10% (la 60% în 2020, față de 49,8% în 2014) a ponderii elevilor cuprinși în învățământul profesional și tehnic, și o majorare de la 1,5 în 2014 la 10% în 2020 a ratei de participare a adulților la învățare pe tot parcursul vieții.

#### Tinte de performanță din Strategie:

- Creșterea ponderii absolvenților învățământului liceal tehnologic care obțin diploma de bacalaureat (la 60% în 2020, de la 45 % în 2014)
- Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de inovare și dezvoltare a spiritului antreprenorial, până la 50.000 în 2020, comparativ cu 40.000 în 2014
- Creșterea numărului total de elevi implicați în programe de mobilitate internațională – la 4.600 de tineri în 2020, de la 2.800 în 2014
- reducerea ratei abandonului școlar din învățământul liceal tehnologic și învățământul profesional la 2% în 2020 (de la 4,2% în 2014)
- creșterea ratei de ocupare a tinerilor între 20 și 34 de ani necuprinși în forme de educație și formare la 63% până în 2020 (față de 57,2% în 2014)
- calificarea profesională a circa 54.000 de tineri care nu sunt angajați și nici nu urmează vreo formă de învățământ

#### CE TREBUIE FĂCUT:

- Actualizarea calificărilor și curriculei. Aceste lucruri s-au mai făcut de curând, însă tot nu sunt suficient de adecvate și relevante pentru piața muncii, potrivit analizei referitoare la starea actuală
- Introducerea unor mecanisme funcționale (acum există, dar sunt absolut nefolositoare) pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii, pentru a fi posibilă formularea rapidă a unui profil profesional și revizuirea calificărilor, conform tendințelor
- Consolidarea și stimularea (prin acordarea de facilități) a parteneriatelor dintre angajatori și școlile din învățământul profesional și tehnic, pentru îmbunătățirea învățării la locul de muncă.
- Monitorizarea inserției profesionale a absolvenților (acum nu există așa ceva), cu existența unui feedback, pentru a verifica totodată calitatea programelor sau identifica zonele și domeniile cu probleme
- Crearea unor mecanisme optime de finanțare publică și privată a formării profesionale.
- Crearea unui sistem național coerent de informare, consiliere și orientare profesională. Acum, lucrurile acestea se fac sporadic și doar în unele școli. Aceste centre lipsesc, în special, în mediul rural.
- Finalizarea legislației în domeniu

## COMPANII

Comaniile care sunt interesate să participe la formarea duală trebuie să demonstreze conformitatea cu anumite expertize operaționale și tehnice și cerințe personale. În sistemele de formare profesională stabilite, cum ar fi Germania și Austria și chiar Spania, aceste cerințe sunt stabilite prin lege, iar organismele relevante ar trebui să verifice dacă companiile le îndeplinesc.

Compania implicată în formarea profesională duală trebuie să liciteze cel puțin 1 post pentru formare, atâta timp cât are cel puțin un angajat (angajat angajat) care lucrează în centrul de lucru unde este stabilită formarea.

Comaniile care solicită formare profesională duală trebuie să îndeplinească următoarele cerințe:

- ⇒ Acestea trebuie să permită dezvoltarea și asigurarea programului de formare.
- ⇒ Ei trebuie să se angajeze să mențină numărul de lucrători din departamentul unde se află elevul.
- ⇒ O persoană din cadrul personalului va acționa ca tutore de companie împreună cu elevul pentru a-și dezvolta pregătirea și activitățile necesare pentru monitorizarea și evaluarea elevului.
- ⇒ Fiecare companie poate oferi un post de formare duală atunci când cel puțin există un lucrător în poziția în care elevul își desfășoară activitatea de formare.
- ⇒ Pentru o companie care dorește să aibă mai mulți elevi, ar trebui să aibă un elev la fiecare trei muncitori.

Alte cerințe: companiile trebuie, de preferință, să se afle în apropierea centrului de formare și trebuie, de asemenea, să dispună de evaluarea specifică a riscurilor la locul de muncă și să fie la curent cu plata asigurărilor sociale și a impozitelor naționale și regionale.

---

*De asemenea, pot fi excluse anumite companii, cum ar fi de exemplu în Valencia, unde societățile au fost sancționate și excluse și aceste sancțiuni pot fi:*

*- cu 5 ani înainte de participare în formarea profesională duală*

*Comaniile care au sancțiuni penale sau administrative sau sunt într-o interdicție legală care le dezactivează.*

*- cu 3 ani înainte de participare în formarea profesională duală*

*Cu doi ani înainte de participare în formarea profesională*

*Comaniile care au fost condamnate pentru infracțiuni împotriva drepturilor lucrătorilor cuprinse în Codul penal (cartea a doua titlul XV).*

---

În Italia, din punct de vedere juridic între angajator și angajat, în cazul în care nici una dintre părți nu se retrage în termenii stabiliți, relația continuă ca un raport obișnuit este ucenicia profesională în scopul

obținerii unei calificări profesionale în scopuri contractuale identificate de către părți Contractul pe baza profilurilor profesionale sau calificărilor pentru sectorul de referință, conform cerințelor sistemelor de personal ale convențiilor colective, a intrat în vigoare de către sindicatele cele mai reprezentative la nivel național.

În România companiile se confruntă cu deficit sever de forță de muncă. Companiile de recrutare relochează mii de angajați din zonele cu investiții slabe către cele racordate prin infrastructură la economia europeană, iar firmele, îndeosebi cele cu capital extern, au început deja să construiască sistemul dual de formare, prin care-și pregătesc forța de muncă. Învățământul dual permite transferarea spre învățământul teroretic sau tehnologic și invers, în orice etapă de pregătire, ceea ce ar trebui să stimuleze înscrierea la școlile profesionale, astfel încât România să rezolve în câțiva ani deficitul de forță de muncă calificată, deficit ce reprezintă una dintre principalele bariere în atragerea de investiții.

Îndeplinirea de către companie a contractului de ucenicie, angajatorul trebuie să urmeze o serie de obligații. Verificați dacă acesta este în posesia cerințelor prevăzute de legislația actuală - Decretul legislativ 81/2015 și acordul național de negociere colectivă. În plus, compania, în colaborare constantă cu instituția de învățământ, trebuie să semneze un protocol cu centrul de formare profesională și să definească planul individual de instruire, în care tutorele este de asemenea indicat. După selectarea ucenicului, este posibil să se stipuleze contractul și să se trimită anunțul obligatoriu de recrutare. Depinde de angajator să organizeze și să administreze formarea internă în conformitate cu instruirea furnizată de instituția de referință.

Regula de referință: articolul 43 Decretul legislativ 81/2015; Principiile generale ale Decretului legislativ 81/20

Operatorii economici care încheie contracte de parteneriat cu unitățile de învățământ beneficiază de facilități la plata impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate bugetului de stat, bugetului asigurărilor sociale, bugetelor fondurilor speciale sau bugetelor locale, potrivit prevederilor legale. Unitățile în care se organizează învățământ profesional sunt stabilite de inspectoratele școlare, cu consultarea autorităților administrației publice locale, a Comitetelor Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social, având în vedere tendințele de dezvoltare socială și economică precizate în documentele strategice regionale, județene și locale privind învățământul profesional și tehnic, precum și la solicitările operatorilor economici interesați în formarea profesională prin învățământul profesional. Pentru pregătirea profesională, fiecare elev major, respectiv părintele, tutorele sau suținătorul legal al elevului minor încheie un contract de pregătire practică individual, cu operatorul economic și unitatea de învățământ, reglementat prin metodologie specifică elaborată de Ministerul Educației Naționale și Cercetării Științifice, cu consultarea prealabilă a reprezentanților desemnați ai operatorilor economici și ai structurilor asociative ale autorităților administrației publice locale, și aprobată prin ordin al ministrului.

Compania va informa asupra acordurilor, reprezentanții legali ai lucrătorilor, asupra celor recrutați pentru formare și învățare, asupra postului și asupra conținutului activității de formare.

Funcționarul companiei trebuie să tutorieze dezvoltarea activității de formare, fie prin asumarea acestui rol, fie prin desemnarea în rândul forței de muncă a unui tutore, cu condiția ca în ambele cazuri să aibă calificarea și experiența corespunzătoare pentru a face acest lucru. Principalele domenii de responsabilitate ale tutorei companiei sunt:



- Definierea obiectivelor formării în funcție de profilul ocupațional
- Planificarea instruirii
- Pregătirea și desfășurarea evaluării și urmărirea procesului de formare
- Să îndeplinească, dacă este cazul, cerințele legale privind formarea profesională, minorii și tinerii în legislația muncii și sistemul de formare duală stabilit pentru fiecare stat.

Comaniile trebuie să semneze un acord cu centrul de formare și cu organismul desemnat de administrația educațională sau de muncă pentru a asigura instruirea și cu persoana care lucrează.

## PROCESUL DE SELECTIE A UCENICILOR

Selectarea elevilor pentru formarea profesională duală este realizată în comun, de către centrele de formare și companiile, care stabilesc procesul care trebuie urmat în fiecare dintre proiectele care urmează să fie implementate.

În funcție de locurile disponibile în fiecare ciclu de instruire, va fi elaborată o procedură de selecție în conformitate cu criteriile stabilite în acest scop, fixe, după cum se indică de comun acord cu compania și cu centrul de instruire. Aceste criterii depind de performanța academică a solicitanților, exprimată prin calificările obținute în cadrul studiilor care dau acces la proiect, asistența pentru modulele din centrul de formare și dezvoltarea profesională aferentă în cadrul companiei prin capacitate de lucru în echipă, creativitate, abilități de inovare și de luare a deciziilor.

**ELEVII, SELECTATI DE CĂTRE COMPANII, FORMALIZEAZĂ INCORPORAREA ÎN CENTRUL INTERESAT. ATUNCI VOR SEMNA UN ACORD ÎNTRE TOATE PĂRȚILE: ELEVI, CENTRE DE FORMARE ȘI COMPANII CARE DETALIAZĂ ANGAJAMENTELE ȘI OBLIGAȚIILE ASUMATE ÎN CEEA CE PRIVEȘTE PROGRAMUL, GRAFICUL, SUMA DE FINANȚARE ÎN CAZUL ÎN CARE ESTE CAZUL ȘI ALTE CONDIȚII ALE PROGRAMULUI DE FORMARE PROFESIONALĂ DUALĂ. SEMNAREA ACESTUI DOCUMENT IMPLICA ASUMAREA CARACTERISTICILOR ÎNCEPUTE ȘI ALE ANGAJAMENTULUI DE CONFORMITATE. PROGRAM DE FORMARE ȘI ACORDURI**

Centrul de formare, împreună cu compania, vor defini un program de instruire pentru fiecare elev, în care vor fi specificate activitățile de pregătire planificate ce vor face parte din acord.

Programul de formare specifică calendarul pentru fiecare dintre modulele profesionale incluse în acesta. Aceasta ar trebui să includă cel puțin conținutul, activitățile desfășurate în centru și în cadrul companiei, lungimea acestora și criteriile de evaluare și calificare.

Programul trebuie să permită realizarea rezultatelor învățării stabilite. Centrul de formare și compania vor numi un tutore al centrului de formare și un tutore al companiei pentru fiecare dintre programele de formare.

Se va stabili un mecanism permanent de raportare și monitorizare a instruirii duale între centrul de formare și compania, prin întâlniri lunare de coordonare și control, care vor fi monitorizate pentru fiecare dintre elevi.

Cursul de formare va fi compus dintr-un program teoretic și unul practic. Programul didactic va oferi toate competențele necesare, competențele și instrumentele necesare pentru a fi pregătiți pentru a face față părții practice care trebuie dezvoltată în companiile gazdă prin intermediul uceniciei.

Există în România un număr mare de persoane cu dizabilități care nu sunt angajate, deși sunt capabile să lucreze. Principala problemă este faptul că ei nu sunt instruiți pentru a practica o meserie. Instruirea ar trebui adaptată în funcție de cererea de pe piața muncii, ceea ce ar duce la beneficii atât pentru tineri cât și pentru economie. Învățământul în forma sa actuală nu oferă acestei categorii de persoane deprinderea unor abilități pentru practicarea unei meserii. O soluție la această problemă o reprezintă învățământul dual. Învățământul dual reprezintă o combinație între teorie și practică în care tinerii sunt instruiți pentru anumite meserii potrivite lor. Astfel, tinerii cu dizabilități ar beneficia de o formă de învățământ adaptată nevoilor lor, s-ar combina teoria cu practica, iar absolvenții școlilor ar fi calificați și bine pregătiți pentru o meserie. Economia națională ar avea de câștigat dacă persoanele cu dizabilități s-ar întreține singure și nu ar mai fi dependente de familie și servicii sociale. Implementarea acestui sistem dual presupune anumite costuri, dar și o anumită opoziție din partea societății și a antreprenorilor, precum și lipsa locurilor de muncă.

---

*Distribuirea disciplinelor care urmează a fi predate este cuprinsă în acordul dintre centrul de formare și compania. În general, centrul de formare conferă cunoștințele teoretice minime și esențiale, iar compania completează restul, în special cele legate de dezvoltarea abilităților legate de locul de muncă. Ambele părți, prin urmare, se coordonează pentru a conveni asupra conținutului, respectând în același timp contextul specific al calificării profesionale și regulile specifice ale fiecărei Comunități Autonome.*

*Există modalități diferite de a distribui durata formării între companie și centrul de instruire. În general, durata ciclului de instruire duală este de doi ani, deși regulamentul îi permite să fie de până la trei ani. Există, de asemenea, centre cu două grade ale aceleiași formare profesională duală în trei ani. Timpul de lucru în companie trebuie să fie de cel puțin 33% din orele de pregătire stabilite pentru titlu; Acest procent poate fi prelungit în funcție de caracteristicile fiecărui ciclu profesional și economic.*

*De exemplu, în Madrid, modelul dezvoltat se bazează pe primul an de formare în centrul de instruire și un al doilea an, de obicei, elevii se deplasează în întregime în companie.*

---

Legea nr. 107/2015 (așa-numita Bună Școală) a sistematizat alternarea activității școlare în cursurile celui de-al doilea ciclu, introducând obligația ca elevii din cel de-al doilea biennium și ultimul an să efectueze alternativ un timp minim de 400 de ore Ore pentru instituții tehnice și profesionale și 200 de ore pentru licee, care vor fi incluse în planul de ofertă de trei ani. Alternarea se realizează prin activități în interiorul și în afara școlii, într-o cale ideală pornind de la laboratorul didactic și prin colaborarea dintre școli, studenți și companii gazdă. Calea este monitorizată prin colaborarea dintre subiecții implicați, în care rolul tutorelui școlar și al companiei este de o importanță deosebită. Acest sistem a permis să se opteze pentru un model de formare duală în care alternanța la locul de muncă va fi "consolidată" prin perioade de aplicare practică cu un angajator nu mai puțin de 400 de ore pe an.

Învățământul profesional de tip dual se adresează elevilor care au absolvit clasa a VIII-a.

Pentru pregătirea practică elevii încheie un contract individual cu un operator economic, partener de practică al școlii.

Pregătirea profesională este organizată pentru calificări profesionale de nivel 3 (de exemplu: operator la mașini cu comandă numerică, sudor, electrician exploatare joasă tensiune, bucătar, comerciant vânzător, etc.), stabilite de operatorii economici care solicită organizarea de învățământ de tip dual.

Pregătirea teoretică se realizează în cadrul școlii iar pregătirea practică la operatorul economic, după cum urmează:

- în primul an 20% pregătire în companie și 80% în școală
- în al doilea an 60 % pregătire în companie și 40% în școală
- în al treilea an 70% pregătire în companie și 30% în școală

Elevii din învățământul profesional de tip dual vor susține, după primul semestru din anul al II-lea de formare profesională o evaluarea intermediară, care atestă nivelul de pregătire teoretică și practică. Elevii care nu promovează evaluarea intermediară vor participa la programe de pregătire remedială, în școală pentru componenta de pregătire teoretică și la operatorul economic pentru componenta de pregătire practică, la finalul căruia vor susține încă o dată această evaluare.

## CALIFICARI SI COMPETENTE PROFESIONALE

Calificarea poate fi definită drept "setul de cunoștințe și aptitudini, inclusiv comportamentele și abilitățile pe care indivizii le dobândesc în procesul de educație și formare". Este abilitatea potențială de a efectua sarcini corespunzătoare unei activități sau unui post de lucru.

În ceea ce privește competențele, acestea sunt considerate domenii ale cunoștințelor și competențelor globale necesare pentru a obține anumite rezultate sau produse necesare într-o anumită situație. Se referă la "capacitatea reală a persoanei de a domina setul de sarcini care alcătuiesc o anumită funcție".

Pentru a identifica abilitățile pe care le poate solicita un loc de muncă, pot fi utilizate analize ocupaționale. Aceasta urmărește să studieze setul de sarcini care constituie o ocupație. La rândul său, identificarea competențelor se bazează pe rezultatele și obiectivele organizației și, în cele din urmă, pe sarcinile, cunoștințele și abilitățile cerute.

Învățarea la locul de muncă este o abordare structurată a dezvoltării competențelor profesionale ale oamenilor într-un proces la locul de muncă. Aceasta implică o strânsă colaborare între: centrele de formare, locurile de muncă și elevii.

Acest proces are loc direct la locul de muncă și permite dezvoltarea atât a competențelor specifice (în funcție de diferite sectoare și companii) cât și a competențelor generice (cum ar fi munca în echipă, planificarea și organizarea, comunicarea etc.).

## ACREDITAREA FORMARII PROFESIONALE

Calificarea sau competențele profesionale dobândite vor fi acreditate în condițiile prevăzute în legislația fiecărei țări.

Atunci când activitatea de formare inerentă contractului include o formare suplimentară furnizată de companie, aceasta poate fi recunoscută de organele competente în conformitate cu procedura stabilită de lege.

Calificările sau abilitățile dobândite prin "Contractul de formare și învățare" vor fi incluse în Sistemul de Informații al Serviciilor Naționale de Ocupare a Forței de Muncă.

Calificarea sau diploma profesională, diploma de învățământ specializat și certificatul de calificare tehnică superioară la care se încheie contractul de ucenicie sunt diplome recunoscute la nivel național, dar sunt acordate de către Regiuni. Căile de calificare și diplomă sunt acordate de centrele de formare. Acreditată de Regiune sau de școlile secundare, angajatorul va trebui să facă referire la regulile și modalitățile regionale și să contacteze un centru acreditat care gestionează rutele din zonă. Corespondent profesional la activitatea de lucru pe care ucenicul este chemat să o îndeplinească.

Ca formă de învățământ, sistemul dual este organizat ca învățământ cu frecvență, cursuri la zi, el putând fi desfășurat și în limbile minorităților naționale. Învățământul dual implică numeroase avantaje. Pe de o parte, agentul economic, după ce și-a făcut studiul de piață pe cel puțin trei ani, poate solicita înființarea claselor în regim dual. Pe de altă parte, operatorul economic participă direct și activ la formarea profesională a viitorului angajat. Pentru a asigura coerența procesului de formare, operatorul economic are dreptul de a fi reprezentat în Consiliul de Administrație al unității de învățământ și să participe activ la elaborarea planului de acțiune al școlii și la proiectarea curriculumului în dezvoltare locală. De asemenea, avantajul este atât în cazul absolvenților care, după absolvire, își pot găsi mai facil locul de muncă, cât și al operatorului economic care poate face o selecție pe criterii de performanță în ceea ce privește angajarea absolvenților. Învățământul dual este de 3 ani și se finalizează cu examen de certificare a calificării profesionale. Elevii care acced în învățământul dual primesc bursă de la stat în valoare de 200 de lei, iar operatorul economic trebuie să asigure o bursă la nivelul celei acordate din fonduri publice. De asemenea, tot agentul economic trebuie să susțină financiar și alte aspecte din formarea elevilor.

## ACORDURI

Autorizarea de inițiere a unui proiect de formare profesională duală între centrele de formare și întreprinderi (organizații sau asociații) pentru a dezvolta munca și instruirea se face printr-un acord între centrul de formare și societate. În cazul în care acordul este semnat de un grup de companii, fiecare dintre companiile care oferă funcții trebuie să-și dea acordul și să-și exprime angajamentul de a atinge obiectivele educaționale stabilite în proiect printr-un document de aderare la acord.

În cazul în care compania este liderul proiectului, acesta trebuie să selecteze centrele de formare (printre centrele autorizate) care oferă cicluri legate de nevoile lor. Apoi vor semna un acord cu centrul de formare și cu autoritatea educațională relevantă.

Prin urmare, companiile trebuie să semneze un acord cu centrul de formare și cu organismul desemnat de administrația educațională sau de muncă care furnizează formarea elevului.

Acordul ar trebui să ia în considerare cel puțin:

- ⇒ Identificarea persoanei care reprezintă centrul de formare, a persoanei care reprezintă compania și a elevului care semnează acordul.
- ⇒ Identificarea persoanei care exercită funcția de tutore al companiei, precum și a persoanei care acționează ca tutore la centrul de instruire.

- ⇒ Exprimarea detaliată a titlului de formare profesională, certificatului profesional, a certificării academice sau acreditării parțiale cumulate, precum și exprimarea detaliată a formării complementare legate de nevoile societății sau ale elevului, dacă este prevăzut.
- ⇒ Pentru a afișa modul de furnizare a formării: prezențial, la distanță, e-learning sau mixte.
- ⇒ Pentru a afișa modul corespunzător de dezvoltare a formării profesionale.
- ⇒ Conținutul programului de formare, care precizează activitățile desfășurate în cadrul companiei și al centrului de formare, cadrele didactice, formularele și criteriile de evaluare.
- ⇒ Calendar și programa.
- ⇒ Criteriile de stabilire a concediilor și a perioadelor de vacanță în centrul de formare.
- ⇒ Numarul de participant.
- ⇒ Asigurarea obligatorie pentru elevi și profesori care să acopere formarea.

Compania va informa reprezentanții legali ai lucrătorilor asupra acordurilor, indicând cel puțin cei recrutați pentru formare și învățare, locul de muncă și conținutul formării.

---

*Există trei documente care trebuie semnate de compania participantă la proiectul de formare profesională duală:*

- *Acordul cu autoritatea educațională relevantă.*
- *Acord cu Centrul de Formare (pentru fiecare student).*
- *Acord cu studentul (contract).*

---

Aspectele fundamentale ale contractului de ucenicie prevăzute de lege trebuie, de asemenea, actualizate. Acestea includ cerințele ca contractul să fie scris în scris și planul individual de antrenament. Ar trebui să fie pregătit de către instituția de formare cu implicarea întreprinderii. În plus, durata minimă a contractului de ucenicie este de șase luni. Limitele numerice pentru ucenici sunt, de asemenea, respectate. De exemplu, angajatorul cu cel puțin 10 angajați, 3 ucenici trebuie să fie numărate la fiecare 2 angajați specializați sau calificați în serviciul aceluiași angajator.

În România contractul de ucenicie la locul de muncă se încheie pe durata determinată și reprezintă un contract individual de muncă de tip particular. În temeiul acestui contract individual de muncă, angajatorul se obligă să asigure plata ucenicului și formarea sa profesională într-o meserie conform cu domeniul său de activitate. Ucenicul se obligă să se formeze profesional și să muncească în subordinea angajatorului cu care semnează contractul de ucenicie la locul de muncă.

Obiectivele formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă sunt:

- a) să ofere persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, posibilitatea de a obține o calificare în sistemul de formare profesională a adulților, care să permită ocuparea unui loc de muncă și continuarea învățării;

- b) sa permita angajatorilor sa își asigure forta de munca calificata, de calitate, în functie de cerintele proprii;
- c) sa faciliteze integrarea sociala a persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, în concordanta cu aspiratiile profesionale si cu necesitatile pietei muncii;
- d) sa asigure un nivel de securitate adecvat persoanelor interesate, cu vârsta de peste 16 ani, pentru a solutiona problema pietelor de munca segmentate;
- e) sa contribuie la cresterea economica, crearea de noi locuri de munca, coeziunea sociala si împlinirea personala;
- f) sa promoveze dialogul social si sa contribuie la dezvoltarea parteneriatelor la nivel local.

## UCENICUL – SISTEMUL DE FORMARE PROFESIONALA DUALA

În pregătirea profesională duală, elevul își asumă un rol foarte important al propriului său itinerar și experiență de formare, în special cu tutorele lor și diversele lucrători profesioniști din cadrul companiei.

Înscrierea în centrul de instruire le permite elevilor, participarea lor la itinerariul profesional dual, acceptarea companiei prin semnarea contractului de parteneriat (sau, după caz, a unui contract de muncă).

Starea elevului la locul de muncă necesită coordonarea diferitelor activități pentru a face procesul de învățare un mod eficient de dezvoltare a competențelor profesionale.

## OBIECTIVELE UCENICULUI

Formarea profesională în sistemul de învățământ urmărește pregătirea studenților pentru a lucra într-un domeniu profesional și pentru a facilita adaptarea lor la muncă pe tot parcursul vieții și pentru a contribui la dezvoltarea lor personală.

Formarea profesională duală îi ajută pe studenți să dobândească abilități care să le permită:

- ⇒ Dezvoltarea abilităților generale corespunzătoare calificării pe care o studiază.
- ⇒ Înțelegerea organizării și caracteristicilor sectorului productiv și a mecanismelor de plasare a forței de muncă, cunoașterea legilor muncii și a drepturilor și obligațiilor relațiilor de muncă.
- ⇒ Învățarea muncii în echipă și dobândirea de cunoștințe în prevenirea conflictelor și în soluționarea pașnică a conflictelor în toate domeniile vieții profesionale și personale.
- ⇒ Promovarea egalității efective a șanselor între bărbați și femei pentru a accesa formarea care oferă o gamă de opțiuni de carieră, precum și pentru a lucra la aceasta.
- ⇒ Lucrul în condiții de sănătate și siguranță și pentru a preveni potențialele riscuri generate de muncă.
- ⇒ Dezvoltarea unei identități profesionale care să încurajeze învățarea și adaptarea viitoare la procesele de producție în schimbare pentru desfășurarea de activități și afaceri.

*În general, acești elevi urmăresc să fie instruiți pentru a se alătura pieței forței de muncă. În timpul formării, aceștia sunt instruiți nu numai în disciplinele teoretice, ci și în abilitățile care îi vor ajuta să se adapteze pe tot parcursul vieții profesionale și la schimbările care pot apărea.*

## CARACTERISTICI – PROFILUL UCENICULUI

Elevii care participă la programul de formare profesională duală au, de preferință, anumite atitudini, cum ar fi:

- Maturitate intelectuală și emoțională.
- Responsabilitate în formare
- Proactiv
- Angajament
- Toleranță
- Empatie
- Construirea cunoștințelor prin practică
- Asertiv
- Sentimentul apartenenței
- Munca de colaborare și participare

## DREPTURI ȘI OBLIGAȚII

Elevii vor avea dreptul la informații și îndrumări adecvate cu privire la proiectele în care sunt implicați.

Compania trebuie să asigure, dacă este posibil, că 100% dintre domeniile și sarcinile de performanță stabilite în planul de performanță (și în Acordul de parteneriat) sunt efectiv prezente în companie. Dacă nu, centrul de formare poate rezolva această situație prin următoarele:

- Includerea elevilor în mai multe companii care pun împreună planuri de rotație, determinând ca domeniile și sarcinile de performanță să fie realizate în fiecare dintre ele.
- Luând în considerare învățarea în modulele obligatorii pe care centrul de formare le va aborda.

Elevii trebuie să fie supravegheați, controlați, evaluați și clasați de tutorele companiei și de profesorul centrului de formare.

Elevii trebuie să aibă elementele de prevenire a riscurilor pentru sănătate și siguranță. Prin urmare, compania va furniza EPIS și caracteristicile de securitate necesare.

Pe de altă parte, elevii și îndrumătorii juridici, dacă există, trebuie să-și asume angajamentul de a îndeplini condițiile proiectului și ale companiei participante stabilite în acordul semnat.

Elevii vor trebui să respecte programul și calendarul stabilit în program. Elevii trebuie să se angajeze mai întâi pentru pregătirea necesară pentru a asigura dezvoltarea în condiții de siguranță a instruirii în condiții de siguranță și eficacitate.

Elevii trebuie să participe la cel puțin 85% din clasele stabilite (sau conform convenției în acord), inclusiv formarea la locul de muncă. Acestea ar trebui să efectueze numai activitățile pe care tutore le prevede, în măsura în care acestea sunt incluse în planul de performanță al companiei

## PROCESUL DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCA

Unul dintre aspectele tipice ale metodologiei duale este realizarea de programe de formare pentru companii; formarea pe care elevii o primesc la companii ar trebui să fie sugerată de centrul de formare și acceptată de companie astfel încât să corespundă planului de învățare al diferitelor module care alcătuiesc ciclul și astfel compania să-și poată planifica eforturile educaționale în aceeași direcție. Prin urmare, persoana responsabilă a companiei și tutorele centrului de formare trebuie să convină asupra conținutului, activităților, rezultatelor învățării și criteriilor de evaluare care delimitează planul de formare

Metodologia de predare a formării profesionale ar trebui să promoveze elevilor o viziune globală și coordonată asupra proceselor de producție. Elevii trebuie să dobândească competențe profesionale, personale și sociale care ar trebui să se bazeze pe învățarea experiențială bazată pe "know-how". Organizarea conținutului fiecărui modul trebuie să fie definită în jurul fluxului de lucru efectiv.

Procesul de formare este conceput în unități de lucru. Aceasta se bazează pe dezvoltarea conținutului ca tip conceptual sau atitudinal și se bazează pe implementarea unei serii de activități (individuale sau de grup) pentru îmbunătățirea procesului de auto-învățare, precum și pentru căutarea și utilizarea informațiilor.

Funcționalitatea de învățare este prioritară, pentru a permite elevilor accesul la noile cunoștințe și pentru a se asigura că aceste cunoștințe pot fi folosite în condițiile reale pe care studenții le au nevoie. Funcționalitatea învățării nu este numai construirea de cunoștințe utile, ci și dezvoltarea abilităților de învățare, astfel încât abilitatea de a învăța cum să înveți.

Metodologia se bazează pe următoarele puncte ca bază pentru dezvoltare:

- ⇒ Diagnosticarea nivelului inițial al elevului. Permite determinarea a ceea ce elevii știu despre subiect și în ce măsură și despre ideile lor anterioare.
- ⇒ Tutorul centrului de formare precizează conceptele-cheie pe care elevii își construiesc procesul de învățare.
- ⇒ Dezbaterile sau spargerea creierului în mod individual sau în grupuri contribuie la gândirea conținutului unei unități. Acest proces este esențial pentru învățarea experienței și autoevaluarea studenților ".
- ⇒ Completarea chestionarelor. Permite determinarea măsurii în care obiectivele se referă la conținutul teoretic.
- ⇒ Efectuarea de sarcini și rezolvarea cazurilor practice, fie în mod individual, fie împreună.
- ⇒ Motivația studenților de a-și încuraja participarea oferind opiniile lor personale.
- ⇒ Efectuați diferite lucrări și expuneți-le despre ele.
- ⇒ Utilizarea ICT



- ⇒ Conferințe și prelegeri ale experților și profesioniștilor.
- ⇒ Utilizarea de manuale, reviste, legislație web și alte surse

---

*Dacă aud, uit; Dacă văd, îmi amintesc; Dacă știu, știu.*

---

### TUTORELE COMPANIEI

Cifra tutorelui companiei este o chestiune esențială, asigură procesul de învățare care are loc în cadrul companiei. Compania trebuie să numească un tutore pentru fiecare student. Acest tutore este responsabil pentru planificarea și monitorizarea elevului și, de asemenea, el trebuie să fie legătura cu tutorele centrului de formare. Împreună, cei doi tutori cu studenții înșiși realizează certificarea procesului de învățare.

Tutorii companiei vor avea ca principale funcții:

- ⇒ Asigurarea coordonării activităților și a programului de instruire cu centrul de instruire.
- ⇒ Gestionarea activităților de instruire ale elevului în compania respectivă.
- ⇒ Generarea motivației și implicarea elevilor în locurile de muncă pe care le desfășoară.
- ⇒ Elevii și referința lor la companie.
- ⇒ Evaluarea progresului elevilor, fiind parte a evaluării finale a elevilor.
- ⇒ Pregătirea unui raport de performanță profesională a elevilor în activitatea lor.

În Italia, de exemplu, angajatorul care intenționează să angajeze ucenici cu un contract de calificare sau de diplomă profesională trebuie:

- Localizați tutorele, verificați cerințele pentru acorduri
- Verificați cerințele și obligațiile de formare definite în convenția colectivă

Aplicată la nivel național

- Definierea protocolului cu centrul de formare profesională

Este necesar să se convină asupra unor modalități de coordonare între un tutore și un tutore (articolul 7 din Decretul interministerial din 12/10/2015).

Contractul de ucenicie la locul de munca trebuie să conțină și câteva elemente specifice noului rol, pe lângă elementele obligatorii ale contractului individual de muncă. Acestea sunt:

- a) denumirea calificării pe care urmează să o dobândească ucenicul;
- b) denumirea furnizorului de formare care desfășoară programul de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă;
- c) numele coordonatorului de ucenicie și calificarea acestuia;

- d) locul/locurile in care se desfasoara activitatea de formare profesionala;
- e) durata necesara pregatirii teoretice si practice prin ucenicie la locul de munca;
- f) obligatiile suplimentare ale angajatorului;
- g) obligatiile ucenicului;
- h) alte clauze, potrivit legii.

Obligatiile ucenicului:

- a) sa desfasoare activitatea in conformitate cu prevederile contractului de ucenicie;
- b) sa participe la pregatirea teoretica si practica corespunzatoare programului de formare profesionala, finalizat cu certificat de calificare profesionala a adultilor.
- c) sa sustina si sa promoveze examenul de absolvire la terminarea stagiilor de pregatire teoretica si practica, pentru obtinerea certificatului de calificare profesionala.

Drepturile si obligatiile angajatorului si ale ucenicului se stabilesc prin contractul de ucenicie, completat cu prevederile din contractul colectiv de munca aplicabil si ale regulamentelor interne, dupa caz.

## **EVALUAREA SI MONITORIZAREA PROCESULUI DE FORMARE**

Procesul de evaluare a elevilor califica conformitatea obiectivelor de invatare stabilite. Monitorizarea procesului de instruire se face atat de tutorele companiei, cat si de tutorele centrului de formare, iar evaluarea finala este responsabilitatea centrului de formare, tinand cont de evaluarea facuta de tutorele companiei.

Fiecare elev va avea un card, convenit intre centrul de formare si locul de munca, care include "programul de instruire" si care va fi completat si luat in considerare de catre seful companiei pentru pregatirea raportului final. Acest card va fi supravegheat de tutore si va fi atasat la fisierul academic al elevului. Acest card poate afisa:

- ⇒ Monitorizarea academica a centrului de formare
- ⇒ Activitatile de evaluare care fac parte din programul de formare.
- ⇒ Criterii de evaluare pentru astfel de activitati. In plus, cele necesare pentru a demonstra dobandirea de competente si abilitati in centrul de formare.
- ⇒ Evaluarea tutorelui companiei.

## ANEXA 1. GRADUL DE LUCRU

Valoarea activității curriculare dezvoltată (pentru a obține gradul).

### CONTINUTUL FORMARII:

- ⇒ Prezentarea ciclului de instruire
  - Identificarea
  - Profil profesional
- ⇒ Abilitati
  - Abilitati generale
  - Abilitati profesionale, personale si sociale
- ⇒ Oportunitati de angajare
- ⇒ Distributia modulelor



*Acest proiect este cofinanțat de Uniunea Europeană în cadrul cererii de acțiuni a programului Erasmus  
+. Această publicație reflectă doar opiniile autorilor.*

*Comisia și Agenția Națională nu sunt responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute în acestea*

## BIBLIOGRAFIE

- ⇒ Confederación de empresarios de Aragón. 2014. “Metodología para proyectos de formación profesional dual”.
- ⇒ Gobierno de Aragón. 2014. “La formación profesional dual. Guía didáctica”.
- ⇒ IESE y CitiFoundation. “La formación profesional dual como reto nacional”.
- ⇒ ADIMAD. 2012 “Formación profesional sistema dual: análisis, reflexión y propuesta para un debate”.
- ⇒ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- ⇒ DualVet. Fundación San Valero. “Formación Profesional Dual”.
- ⇒ CEDEFOP. 2000. “The role of the tutor from a Community perspective”
- ⇒ Junta de Andalucía. 1995. “La Acción Tutorial”.
- ⇒ Cámara de Comercio. “Manual de Formación en Centros de Trabajo. Guía para el tutor de empresa”.
- ⇒ Maitre. “Manual de Formación del Mentor”
- ⇒ Servicio Navarro de Empleo. 2013. “Tutor de empresa en la formación para el empleo en Navarra”.
- ⇒ CEDEFOP. “Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training”.
- ⇒ Beatriz Valderrama y Eva Icarán. “Mentoring y acción tutorial”
- ⇒ Revista Docencia Universitaria. VOI 10 (2). Mayo Agosto 2012
- ⇒ CIDEC. “Guía para el aprendizaje en el puesto de trabajo”
- ⇒ Cámaras de Comercio. “Guía de Formación Dual”
- ⇒ Agrupación de Desarrollo “Periplos” de la iniciativa Comunitaria Equal. “Guía docente en formación dual”.
- ⇒ Club Excelencia en Sostenibilidad. 2015. “Guía práctica para la implantación de metodologías de formación profesional dual en la empresa”.
- ⇒ Ciclo de grado superior. Procesos y calidad en la industria alimentaria. Departamento de Industrias Alimentarias. ISE Lope de Vega (2014-15).
- ⇒ Cuestiones clave y requisitos formales para que las empresas impartan con éxito la formación dual. (Cámara de Comercio, Industria y Servicios de Zaragoza. (2015)
- ⇒ La via italiana al Sistema duale. Istruzioni per l’uso. Italia Lavoro. Sole 24 Ore.
- ⇒ <http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/Pagine/default.aspx>
- ⇒ Italian Ministry of Education and Research (2015), *Focus del 30 Novembre 2015: Alternanza Scuola Lavoro*.
- ⇒ Montanari M., Pinelli D., Torre R. (2015), *From tertiary education to work in Italy: a difficult transition*, ECFIN Country Focus, Vol. 12, Issue 5, European Commission, Directorate-General for Economic and Financial Affairs.
- ⇒ OECD (2015), *Education at a Glance 2015*. OECD Indicators. All figures are in purchasing power parity.
- ⇒ (European Commission (2012), *Supporting the Teaching Professions for Better Learning Outcomes*,
- ⇒ <http://www.telegrama.ro/educatie/item/57510-invamantul-dual-primele-detalii-despre-admitere-vezi-metodologia-si-calendarul,-.html>
- ⇒ <https://www.portalinvatamant.ro/articole/noutati-15/reguli-noi-pentru-organizarea-invatamantului-profesional-dual-6841.html>



- ⇒ Global Employment Trends for Youth 2013. A generation at risk. OIM, 2013.
- ⇒ [www.isjiasi.ro/reglementari\\_privind\\_organizarea\\_functionarea\\_invatamantului\\_dual](http://www.isjiasi.ro/reglementari_privind_organizarea_functionarea_invatamantului_dual)
- ⇒ <http://legeaz.net/monitorul-oficial-232-2017/omen-3554-2017-metodologie-organizare-functionare-invatamant-dual>
- ⇒ [www.tribunainvatamantului.ro/limbile-straine-o-poarta-deschisa](http://www.tribunainvatamantului.ro/limbile-straine-o-poarta-deschisa)
- ⇒ [https://www.portalinvatamant.ro/Proiecte\\_educationale](https://www.portalinvatamant.ro/Proiecte_educationale)
- ⇒ [www.trendshrb.ro/business/invatamantul-profesional-dual](http://www.trendshrb.ro/business/invatamantul-profesional-dual)
- ⇒ [www.cursdeguvernare.ro/sistemul-de-la-care-industria-asteapta-salvarea](http://www.cursdeguvernare.ro/sistemul-de-la-care-industria-asteapta-salvarea)
- ⇒ [www.digi24.ro/.../facilitati-pentru-firmele-care-incheie-contracte](http://www.digi24.ro/.../facilitati-pentru-firmele-care-incheie-contracte)
- ⇒ [www.politicipublice.ro/.../nvmnt-dual-pentru-persoane-cu-dizabilitati](http://www.politicipublice.ro/.../nvmnt-dual-pentru-persoane-cu-dizabilitati)
- ⇒ [www.alegetidrumul.ro/.../invatamantul-profesional-de-tip-dual](http://www.alegetidrumul.ro/.../invatamantul-profesional-de-tip-dual)
- ⇒ [www.salutsighet.ro/invatamantul-dual-o-alternativa-viabila](http://www.salutsighet.ro/invatamantul-dual-o-alternativa-viabila)
- ⇒ [www.legislatia.muncii.manager.ro](http://www.legislatia.muncii.manager.ro)