
GHID PENTRU IMPLEMENTAREA FP DUAL ÎN COMPANIE

CUPRINS

1.	<i>Introducere.....</i>	3
2.	<i>Cadrul legal al formarii profesionale duale in Europa. Contextul formarii profesionale duale.</i>	6
3.	<i>Analiza oportunitatii de a realiza un proiect pilot. DUAL_T Pilot.....</i>	16
4.	<i>Implementarea metodologiei</i>	21
5.	<i>Concluzii.....</i>	30

1. Introducere

Proiect-dual de formare profesională (denumit în continuare Dual-T), este un proiect în cadrul axei de alianță strategică, apelul pentru 2014. Proiectul s-a alăturat organizațiilor din Italia, România, Spania și Germania.

Dual-T a fost conceput pentru a oferi instrumentele de bază pentru implementarea formării profesionale duale. Primii pași au fost cercetarea și transferul de bune practici în formarea profesională duală în țările în care sunt deja puse în aplicare. Acest transfer ne-a ajutat să investigăm și să definim problemele cheie asociate cu acest sistem dual. Aceste aspecte sunt prezentate în ghidul de implementare.

Aceste aspecte au ca referință modelul german, prin experiența și cunoștințele pe care partenerul nostru german HWK Potsdam ni l-a oferit pe parcursul acestui proiect.

Consortiu Dual-T condus de CEOE ca entitate de coordonare, a analizat realitățile noastre, ne-am pus în contact cu persoanele de legătură pentru implementarea și testarea materialelor noastre, pentru utilitatea lor viitoare în această etapă. Rezultatul muncii noastre s-a transformat în acest Ghid de implementare.

Cadrul în care suntem ne-a unit pentru a realiza proiectul Dual-t în țări ca Italia, România, și Spania, afectate de criza economică, cu o ridicată rată a șomajului, cu procentaj mare de abandon școlar, cu un număr ridicat de companii falimentare, cu schimbări în dinamica pieței forței de muncă. Adică, un context nou, care necesită noi instrumente și soluții.

Începând cu acest proiect Dual-T, am perceput nevoia unei relații directe și între centrul de formare și companie, având ca protagonist elevul și potențialul muncitor. Prin urmare, era necesar crearea unui consorțiu de centre de formare multifuncționale și organizații de afaceri.

Realitatea din țările implicate în proiect (Italia, România, Germania și Spania) este că există o gamă largă de profile care lipsesc din sectorul economic și care în prezent nu sunt acoperite, și acesta poate fi răspunsul privind formarea profesională pentru resursele umane. Răspunsurile la nivel național și la nivel european.

Această realitate este obiectul de studiu și de dezbatere a instituțiilor europene și reprezintă strategia europeană până în 2020, ca răspuns la criza economică.

Proiectul Dual-T are următoarele obiective care sunt în acest plan european:

- de a îmbunătăți calitatea și performanța sistemelor de educație și formare la toate nivelurile.

- promovarea ocupării forței de muncă de calitate sau pentru a obține o populație competentă care să răspundă nevoilor pieței forței de muncă
- reducerea șomajului structural.

Programul Erasmus + este inclus în cadrul Strategiei Europa 2020, care cuprinde toate inițiativele de educație, formare, tineret și sport. În programul Erasmus + este inclus și proiectul Dual-T. Prin acest proiect dorim să cunoaștem Erasmus +, și dorim să lucrăm cu un protocol de punere în aplicare a formării profesionale duale. Începeți cu un protocol simplu, flexibil și punere în aplicare comună.

Formarea profesională duală este modalitatea care combină cursurile teoretice cu clase practice, acordând mai multă importanță acestor practici care au loc într-un loc de muncă. Stagiile din timpul studiilor, sunt un bun instrument de formare. Aceste practici ajută la îmbunătățirea șanselor de angajare a acestora, în timp ce oferă și o serie de avantaje companiilor.

În faza de implementare a proiectului Dual-T, țările participante la proiect și altele din cadrul UE au optat pentru beneficiile formării profesionale duale. Formarea profesională duală necesită o investiție de timp, deoarece este încă o formă nouă. Există mai multe modalități de a defini și coordona anumite aspecte a diverșilor agenți pentru un destinatar concret și eterogen cum este elevul. În cel de al treilea ghid din cadrul proiectului dual-T am putut pregăti testele pilot care s-au dezvoltat pe parcursul proiectului și cu ajutorul diferitelor entități și agenții implicați în formarea profesională duală:

- **Furnizarea unui plan de acțiuni pentru a implementa într-un centru de formare sau într-o companie o experiență duală, având beneficii directe pentru cei trei agenți implicați în relația duală de formare și practică.**

Acest ghid este:

Potrivit pentru momentul în care ne aflăm:

- autoritățile transformă modul dual de formare și;
- companiile și centrele de formare cred în beneficiile sale;
- acest lucru elevii îl văd ca pe o oportunitate de a obține un loc de muncă de calitate.

Transnațională ca activitatea comună în cadrul alianței strategice care-i conferă dreptul de a se extinde, astfel, difuzarea acestuia și gradul de utilizare, deoarece în momentul în care tinerii noștri sunt răspândiți în Europa, caută oportunități viitoare în țările UE, au unele instrumente. Și acest ghid poate ajuta la facilitarea tranziției de la școală către locul de muncă.

Dinamic și flexibil. Aceste două caracteristici pe tot parcursul proiectului au fost prezente, deoarece din studiu se înțelege că realitatea țărilor și recente adăugări ale sistemelor educaționale duale necesită instrumente care pot fi actualizate, ajustate și completarea lor cu diferite experiențe privind încorporarea dublă, și poate merge pentru cea mai bună punere în aplicare a acestui sistem dual în sistemele de educație.

2. Cadrul legal al formarii profesionale duale in Europa. Contextul formarii profesionale duale.

Contextul formarii profesionale duale :

- o Contextul educational.

Contextul educațional este important și proiectul Dual-T subliniază rolul său de a fi un pilon de stabilitate socială și economică.

În această secțiune, ne referim la Monitorul de Educație și Formare 2016¹ publicat de Comisia Europeană care include douăzeci de rapoarte individuale pentru fiecare țară.. Ele se bazează pe date cantitative și calitative actualizate pentru a prezenta și evalua principalele măsuri de politică recente și în curs de desfășurare în toate statele membre ale UE.

În acest ghid menționăm considerațiile pe care Comisia le-a declarat cu privire la țările participante la proiect și, astfel, ne ajută să prezentăm realitatea educațională:

GERMANIA

- **A crescut participarea la toate formele de învățământ și s-au îmbunătățit rezultatele educaționale pentru elevi.**
- **Situația socio-economică continuă să aibă un impact major asupra rezultatelor educaționale. Integrarea unui număr mare de refugiați este o provocare majoră.**
- **Învățământul superior atrage, de asemenea, mai mulți studenți internaționali.**
- **Sistemul formarii profesionale duale are dificultăți în a atrage un număr suficient de elevi în anumite sectoare și regiuni. Reglementata, această situație ar putea duce la un număr ridicat de muncitori calificați**
- **Abordarea principalelor provocări vor necesita investiții mai mari în educație, care rămâne scăzută în comparație la nivel internațional.**

SPANIA

- **In 2016 impasul politic are progrese limitate în reforma învățământului.**
- **Spania a crescut bugetul de educație, dar acumularea de reduceri anterioare a redus echitatea în educație și eficacitatea cheltuielilor de educație poate fi**

îmbunătățită.

- Taxele de înregistrare și ratele de tranziție în programul de formare profesională de bază sunt sub așteptări, după primii doi ani de punere în aplicare
- Noul sistem de monitorizare ar trebui să ajute la îmbunătățirea programelor universitare și de angajare a absolvenților.
- Guvernul a luat inițiative pentru a sprijini cooperarea între universități, companii și centre de cercetare, dar guvernanta universitară și sistemele de finanțare nu creează un mediu favorabil.

ITALIA

- În 2015 reforma învățământului și a sistemului vine de la evaluarea sistemului de învățământ, care aplicate ar putea îmbunătăți performanța școlară.
- Deși este în continuare peste media UE, rata abandonului școlar timpuriu este în scădere continuă.
- Acordand o mai mare atenție calității învățământului superior și cadrul pentru alocarea de fonduri publice pentru a universităților, s-a îmbunătățit considerabil.
- Tranziția de la educație la piața forței de muncă este dificilă chiar și pentru persoanele cu înaltă calificare. Aceasta cauzează „exodul de creiere“.

ROMANIA

- România își modernizează abilitățile de predare a planului de învățământ.
- Părăsirea timpurie a școlii a continuat să crească în 2015 și este a treia cea mai mare cota din UE.
- Se estimează că va crește participarea la educația preșcolară, în urma introducerii transferurilor de numerar sub rezerva respectării anumitor condiții.
- Acesta a crescut rata de proprietate în învățământul superior, astfel încât este foarte aproape de ținta națională, dar rămâne cel mai scăzut din UE și asigurarea conformității cu piața forței de muncă este o provocare.
- Curricula și calificările de educație și formare profesională nu sunt suficient adaptate la nevoile participării pe piața forței de muncă a adulților în procesul de învățare pe tot parcursul vieții; este cel mai scăzut din UE. În ciuda unor îmbunătățiri, cheltuielile publice pentru educație rămân foarte scăzute.

Vazand aceasta viziune a sistemelor de educație în țările partenere, suntem conștienți de realitatea celor care studiază și, suntem sensibili la situația tinerilor care se află într-un ecosistem vulnerabil la criza care a afectat toate zonele societății.

Prin proiectul dual-t, am pus pe masă ca posibile soluții nevoia de instituții și ca societatea să elaboreze un plan pentru a aborda următoarele provocări:

- A putea face tranziția de la școală la locul de muncă
- Reglementări insuficiente privind piața forței de muncă
- Actualizarea planurilor educationale
- Instituții nefuncționale și care nu răspund așteptărilor și necesităților tinerilor
- Rata șomajului foarte ridicată
- Putine posibilități în găsirea unui loc de muncă

Iar aceste provocări au devenit subiecte noastre de studiu și de muncă.

Subliniem că „având formare profesională adecvată vom avea mai puțin șomaj“. Pentru ca gradul de studii finalizate este mai mare, procentul ratei șomajului scade. Acest lucru presupune ca studiile să fie actuale și cu un procent ridicat de practică, pentru că este modul în care elevii percep funcționalitatea studiilor lor și asimilează realitatea care îi așteaptă pe piața muncii.

În acest tabel se poate observa că cele mai mari scăderi ale ratelor de angajare de la declanșarea crizei financiare și economice (comparând 2008-2014), care nu au absolvit decât învățământul primar sau secundar inferior (în jos cu 3,9 puncte procentuale), în timp ce scăderi mult mai mici au fost observate în raport cu cei care au studii superioare (în scădere cu 1,4 puncte procentuale), iar cei care au absolvit învățământul secundar superior non-terțiar sau mai mare (scădere 1,3 puncte procentuale).¹

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/es

	Pre-primary, primary & lower secondary — ISCED levels 0–2	Upper secondary & post-secondary non-tertiary — ISCED levels 3–4	Tertiary — ISCED levels 5–8
EU-28	52.6	73.4	83.7
Euro area (EA-19)	52.2	73.7	82.7
Belgium	47.5	83.8	84.7
Bulgaria	40.0	71.1	82.7
Czech Republic	43.0	77.6	84.5
Denmark	61.4	79.1	86.0
Germany	58.0	79.7	88.1
Estonia	60.9	74.3	83.9
Ireland	46.6	67.9	81.1
Greece	46.9	54.5	68.5
Spain	49.4	65.9	77.2
France	53.3	72.5	83.8
Croatia	38.8	62.6	80.5
Italy	49.6	69.8	77.8
Cyprus	54.5	69.6	79.7
Latvia	51.3	70.9	84.2
Lithuania	43.2	69.4	89.4
Luxembourg	60.9	72.1	84.6
Hungary	45.3	71.8	81.8
Malta	52.5	81.7	88.3
Netherlands	58.8	77.9	87.7
Austria	53.0	75.9	85.3
Poland	39.3	66.1	86.3
Portugal	63.0	77.6	82.7
Romania	55.5	70.4	86.0
Slovenia	48.5	69.5	83.2
Slovakia	32.7	71.0	80.0
Finland	53.5	73.2	83.5
Sweden	63.6	84.5	89.0
United Kingdom	59.6	78.8	85.3
Iceland	76.8	85.9	89.9
Norway	61.6	81.3	89.7
Switzerland	69.6	82.6	89.0
FYR of Macedonia	36.9	61.2	72.4
Turkey	47.5	61.9	76.0

Source: Eurostat (online data code: ifsa_ergaed)

Și suntem siguri ca modul dual de formare este atractiv și ofera multe posibilități pe care elevii le percep ca o modalitate bună de a încerca să-si aprofundeze studiile și experiența dobândita necesare pentru cariera sa.

o Contextul economic

La punerea în aplicare a sistemului dual trebuie să se ia în considerare mediul socio-economic și în concret:

- 1°. Analizarea activității din zona de influență
- 2°. Identificarea sectoarelor cu mai multe oportunități de angajare.

În acest al doilea aspect dorim să reținem că proiectul dual-T a luat în considerare sectoare relevante în domenii ca: metal, construcții și industria alimentară. Și astfel realitatea fiecăruia dintre sectoarele care ne interesează, captează realitatea pe care am întâlnit-o, deoarece în urma analizei, prin participarea companiilor din aceste sectoare, ne-a servit pentru a ajusta metodologia la particularitățile sectorului și din regiune.

SECTORUL METALURGIC

- Sector competitiv și receptiv la schimbările continue, fie prin inovații tehnologice, fie prin organizare.
- Companiile aplică resursele de formare legate de competitivitatea menționată și sunt actualizate mai des programele cu impact direct asupra resurselor umane și a companiilor.
- Formarea profesională duală poate implementa toate beneficiile sale în sectorul metalurgic și așa se întâmplă în următoarele familii profesionale:
 - Fabricarea mecanică.
 - Energie electrică și electronică.
 - Instalare și întreținere.
 - Consolidarea resurselor de formare pentru a oferi resurse umane calificate pentru noi ocupații, cum ar fi:
 - Mecanic de întreținere industrială.
 - Montatori mecanice ale mașinilor industriale.
 - Alte relații cu mașini automate.

SECTORUL ALIMENTAR

- Sectorul cu o realitate a resurselor umane slab calificate.
- Calificarea lucrătorilor variază în funcție de zonă.

- Este un sector in care experiență de formare profesională predomină atunci când se face selectarea personalului.
- Sectorul de relocare in care muncitorii provin din alte activități economice. Nu există cerințe rigide pentru accesul la acest sector.
- Condițiile de lucru existente în acest sector sunt cu influențe rigide și dure, iar acest aspect atrage personal tânăr pentru acest sector. Crearea unei probleme de schimbare de generații.
- Formarea profesionala duala este o oportunitate de a crea resurse de formare necesare pentru profesiile care sunt în curs de dezvoltare in acești ani, cum ar fi:
 - Zona de cercetare și dezvoltare.
 - Analistii și controlul calității.
 - securitatea alimentară specialist
 - Vinificatorii.
 - logisticieni.
 - tehnicieni de întreținere mașini specializate
 - vânzări, marketing și vânzări.

SECTORUL CONSTRUCȚIILOR

- Sector cu mana de lucru necalificata. Formarea profesionala nu prezinta interes.
- Nevoia de lucrători polivalenți, în special în întreprinderile mici. Caracter care urmează să fie consolidat în formațiunile corespunzătoare.
- Multe dintre profile sunt reabsorbite în altele.
- FP DUAL este instrumentul potrivit pentru a salva elevul in conditiile in care multe meserii au dispărut. Este o soluție bună pentru a regla formarea resurselor umane la nevoile sectorului.
- Deoarece FP trebuie să promoveze lucrările de execuție mai tradiționale.
- Resursele de formare includ formarea tehnologica și contribuie la modernizarea sectorului și încorporarea personalului tânăr.
- Cereri din sectorul resurselor pentru următoarele poziții:
 - Muncitori constructori
 - Macaragiu
 - Operatori utilaje terasiere

o Cadrul legal

Comisia Europeană a lansat în martie 2010, Strategia Europa 2020² pentru o creștere inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii, care a fost adoptată oficial de Consiliul European în iunie 2010. Consiliul European a convenit asupra a cinci obiective principale, dintre care primul este de a crește rata de ocupare a femeilor și a bărbaților între 20 și 64 de ani la 75% până în 2020. Statele membre ale UE pot stabili obiective naționale proprii și pot să elaboreze programe naționale de reformă cu acțiunile ce trebuie întreprinse pentru punerea în aplicare a strategiei.

În cadrul strategiei Europa 2020 se regăsește Educația și Formarea 2020, și are ca obiective :

1. Efectuarea învățării pe tot parcursul vieții și a mobilității.
2. Îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării profesionale.
3. Promovarea echității, a coeziunii sociale și active.
4. Stimularea creativității și a inovării, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile de educație și formare.

Fiind deja la jumătatea acestei strategii, evaluarea de către autoritățile competente se referă la:

- Este necesar să se consolideze cooperarea între sectorul educației și formării și politica ocupării forței de muncă.

În acest scop, statele membre, în mod individual sau în comun, la fel ca în cazul acestui proiect, vor proiecta și promova acțiuni care să pună educația și piața forței de muncă într-o relație complementară și formarea profesională duală ca o măsură pentru a preveni abandonul școlar și a învățământului superior. Aceste măsuri vor duce la creșterea forței de muncă calificate.

Comisia Europeană a propus un pachet de măsuri privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor, prevăzute în pachetul mai larg al ocupării forței de muncă, inclusiv în comunicare. Promovarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor³ include:

- toți tinerii sub 25 de ani vor primi o ofertă de muncă de calitate, educație pe tot parcursul uceniciei sau un stagiu de formare în termen de patru luni de la

² <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM:em0028>

³ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/ALL/?uri=CELEX:52012DC0727>

încheierea educației formale sau la sfârșitul unui loc de muncă (o „garanție tineret „);

- consultarea cu partenerii sociali europeni privind un cadru de calitate pentru stagii, care permite tinerilor să dobândească experiență de muncă de calitate în condiții de siguranță;
- o Alianță europeană pentru formarea prin ucenicie pentru a crește calitatea și furnizarea de formare disponibile și de a evidenția modalități de a reduce barierele din calea mobilității tinerilor.

Toate aceste acțiuni ale Comisiei Europene de a evidenția, și de asemenea, toate publicațiile făcute prin agentia CEDEFOP și a statele membre ce dispun de instrumente pentru a lua măsuri importante și a pune în aplicare formarea profesională duală.

Statele membre care reprezintă Consorțiul dual-T au nevoie de un cadru normativ care reglementează aspectele legate de formarea profesională duală în țările noastre:

Germania:

- Prin Actul de formare profesională (Berufsbildungsgesetz) din 1969, diferențele regionale au fost unificate într-un regulament comun. Astfel, legea a căutat să răspundă nevoilor statului, angajatorilor și lucrătorilor. Legea prevede, de asemenea, o strânsă colaborare a partenerilor sociali în dezvoltarea formării profesionale, ceea ce continuă până în prezent.

- Familiile profesionale au propriile Regulamente de Formare. Prezentul regulament stabilește aspecte cum ar fi numele, durata, competențele și cunoștințele, planul-cadru de formare și gradul de cerință al examenelor

Spania:

- Decretul regal nr. 1529/2012, 8 noiembrie: aprobarea "Contractului de formare și învățare", elaborarea unei baze pentru stabilirea formării profesionale duble.

- Ordinul ESS / 41/2015 din 12 ianuarie, care a fost modificat prin Decretul-lege regal 4/2015 din 22 martie pentru reforma urgentă a formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă la locul de muncă.

Italia:

- În contextul experimentării sistemului dual din Italia, statul, regiunile și provinciile autonome au ajuns la un acord (CSR 158/2015 din 24/9/15), conform căruia proiectul

experimental "Însoțirea, dezvoltarea și consolidarea sistemului dual, Sistem în cadrul sistemului de educație și formare "

Romania:

- Hotărârea Guvernului 94/2014 prevede cadrul legal pentru organizarea acestuia și oferă agenților economici posibilitatea de a se implica direct în toate componentele forței de muncă de care au nevoie.

o Initiative privind dezvoltarea formării profesionale duale

În contextul prezentat în această secțiune, unele dintre acțiunile dezvoltate în țările noastre confirmă ca direcția corectă este formarea profesională duală. S-au organizat seminariile cu tema „Crearea de rețele de lucru bazată pe învățare și Ucenicia“ la conferința organizată de Agențiile Erasmus +, unde țărilor noastre pot cunoaște alte proiecte.

Tara	Initiative	Descriere
Spania	Alianța pentru formarea profesională duală	Alianța pentru educație și formare profesională duală este angajamentul față de un nou sistem de învățare capabil să contribuie la accesul mai multor tineri spanioli la piața forței de muncă, și la reducerea ratei ridicate a șomajului în rândul tinerilor. Ea aduna cele mai bune inițiative și experiențe care se desfășoară pentru a le disemina și, astfel, pentru a promova sistemul dual și pentru a realiza implementarea acestuia în rândul mai multor companii, centre și instituții din Spania.
Italia	Fundația Besta oferă cursuri de formare profesională pentru absolvenți și studenți, care oferă experiență de lucru practică pentru a consolida cunoștințele dobândite în studiile universitare.	Elevii pot participa la Besta: pentru a obține o calificare profesională superioară în cadrul studiilor universitare (studenți universitari, postuniversitari, doctoranzi sau specializați) Contextul acordurilor cu alte instituții academice locale sau din străinătate (cercetători). Participarea la Besta trebuie să fie autorizată de Biroul Juridic al Fundației Besta și necesită completarea formularului 114 disponibil la Unitatea Operativă de Resurse Umane (U.O. Risorse Umane).
Romania	Prima Școală Profesională de Hoteluri și Gastronomie din Brașov	Reprezentanții principalilor operatori din domeniu, HoReCa din Brașov, Camera de Comerț și Industrie

		Braşov, Ministerul Educației al Inspectoratului Școlar al Județului Braşov al Federației Industriei Hoteliere din România și Colegiul Tehnic Maria Baiulescu s-au reunit la sediul central a unității de învățământ, să stabilească detaliile stabilirii a trei clase în domeniul turismului-catering la colegiul respectiv.
Germania	Formare profesionala duala pentru refugiatii	Camera de artizanat Potsdam s-a implicat în integrarea refugiaților în partea de vest a statului federal Brandenburg.

3. Analiza oportunitatii de a realiza un proiect pilot. DUAL_T Pilot.

De la inceput proiectul Dual-T isi propune adăugarea unui test pilot pentru a identifica aspecte pentru punerea în aplicare a formarii profesionale duale și a experimenta realitatea acestei metode de formare, protagonistul acestui proiect în diferite țări.

Noi am efectuat teste pilot în Italia, România și Spania. Cu aceste teste pilot am putut enunța următoarele obiective:

- Să demonstrăm dacă formarea profesională duală este gata să se aplice în țările noastre.
- Testarea reacției a actorilor implicați (elevi, companii, centre de formare, autorități)
- Confirmarea resurselor de care avem nevoie și pașii de urmat.
- Diseminarea posibilităților de formare duală pentru societate.

Pentru a efectua testarea pilot ne-am pus în contact cu entități din sectorul educației și afacerilor. Ne-am raportat la proiectul dual-T și am explicat viziunea pe care consorțiul de formare profesională dublă o are, de ce anume are nevoie piața muncii.

Entități ce colaborează în proiectul Dual-t
CASA NOASTRA S.A (ROMANIA)
T TRUST D S.R.L (ROMANIA)
TMD LASTING SERVICE SRL (ROMANIA)
Job & School Soc. Coop. - Gruaro (ITALIA)
Euroconsulting SRL (ITALIA)
CENTRO SOMORROSTRO (SPANIA)
FRIT RAVICH (SPANIA)
CENTRO DE CATALUÑA - FRIT RAVICH (SPANIA)

Pentru testele pilot am distribuit materiale concepute în cadrul proiectului Dual-t. A fost un pas crucial pentru proiect, deoarece a servit ca o testare și beneficiarii ne-au ajutat să re-proiectăm materialele pentru a se asigura caracterul lor adecvat.

MATERIALE DUAL-T. MATERIALE PENTRU TUTORI SI METODOLOGIA PENTRU FORMAREA UCENICILOR LA LOCUL DE MUNCA.

Cele două ghiduri de bază ce au fost realizate în cadrul proiectului dual-T, au fost direcționate către personajele cheie în acest proces de formare duală: elev și tutorele companiei.

Acestea sunt materialele sunt destinate să informeze, să clarifice și să aprofundeze elemente cheie, fiind astfel utile pentru companii și elevi atunci când decid cu privire la aceasta.

Considerăm că părțile interesate ofera informații prin crearea de spații (fizice sau virtuale). În cazul în care obiectul este de a raporta cu privire la beneficiile acestei forme și să dea recomandările necesare pentru o bună implementare. De la Dual-T, am detectat pe tot parcursul proiectului anumite practici și experiențe care se repetă și poate facilita acest proces de punere în aplicare a unui nou mod de formare. Deci, în ghidurile pentru tutori și elevi s-au expus informații de bază și cheia pentru înțelegerea formării profesionale duale și este situația din țările participante la acest proiect. În ghiduri sunt descrise calitățile pe care trebuie să aibă atât elev, tutorele companiei, compania în sine, școala și ce relații ar trebui să fie consolidate, astfel încât acest proiect să continue.

Aceste linii directoare au fost proiectate cu contribuția organizațiilor cu experiență în formarea profesională și au fost în măsură să se bazeze pe experiența și cunoștințele furnizate de HWK german Potsdam.

GHID TUTORE

Ghidul s-a realizat în cadrul proiectului Dual-T, și s-a avut în vedere ca acest actor să se afle în contextul economic și în ocuparea forței de muncă. Un rol important îl are: muncitorul și tutorele ca potențial mentor în companie sau sector.

Ghid tutorilor este un ghid de bază și cuprinzător, prin diferitele funcții pe care tutorele companiei le are cu diferiții actori ai modului dublu de formare profesională fie cu elevul, școala sau companie de care aparține.

Cu acest ghid dorim să promovăm tutori cu următoarele calități:

- buni profesioniști și cu vocație de predare
- sensibili la funcții, și cu un impact direct asupra dezvoltării elevilor.
- cu capacitatea de a motiva elevii
- cunoașterea generală a curriculum-ului

În acest ghid vom sublinia rolul companiei de formare, ca este necesar ca tutorele să includă în metodologia de punere în aplicare două etape de formare. O astfel de formare este pozitivă pentru lucrătorii care își va asuma rolul de tutore al companiei pentru a analiza, dezvolta și chiar lustrui cunoașterea realității și structura societății, abilitățile tehnice de lucru, abilitățile lor de predare și competențele transversale.

După elaborarea acestor orientări au fost prezentate grupurilor țintă, cum ar fi coordonatorii de formare profesională duală și persoanelor care își exercită deja rolul de tutori ai companiei.

- Avem instrumente disponibile, care servesc pentru a cunoaște contextul studentului. Cunoscând centrul de formare, suntem informați cu privire la elevi și putem îndeplini obiectivele.
- Se încurajează formarea continuă a mai multor companii, pe motiv că vor face parte din Formării Profesionale duală și că, prin participarea la curriculum necesită o actualizare.
- Crearea unei „comunități” sau forumuri pentru învățarea și schimbul de experiențe..
- subliniem rolul esențial al companiei ca fiind de susținere. Dacă funcția de conducere în cadrul companiei este cunoscută și sprijină formarea profesională duală, punerea sa în aplicare va aduce beneficiile pe care le presupune.
- Mulți dintre cei care participă la testele pilot au subliniat birocrația excesivă, mai ales în relația cu guvernul sau școala. De aceea, recomandăm începând de la etapa inițială de punere în aplicare, o birocrație mai simplă astfel încât să putem merge mai adânc în fundal cu alte aspecte, cum ar fi parteneriatele între centrele de formare și companii.

Metodologia pentru formarea în întreprinderi. Ghid.

Scopul principal al instruirii este de a pregăti elevii pentru activitatea într-un domeniu profesional și facilitarea adaptării la transformările industriale, care pot apărea pe parcursul vieții sale. Scopul Ghidului elevului este de a oferi tinerilor, informații cu privire la formarea profesională duală și pentru o previzualizare a beneficiilor care le pot utiliza în cazul în care optează pentru modul dual. Este un ghid care poate fi util pentru școli și instituții de formare sau a celor care lucrează cu tinerii sau direct tinerilor, deoarece acestea au un acces ușor prin intermediul site-ului proiectului și rețelele sociale.

Acest ghid conține identificarea competențelor pentru formarea prin ucenicie, metodologia de formare, rolul fiecărui agent, precum și obligațiile și drepturile elevilor. Acest ghid este disponibil pe site-ul proiectului sau oricare dintre parteneri îl poate facilita

Acest ghid a fost distribuit și către elevii care studiază deja orice ciclu predat în mod dual. Timpul care l-am investit ne-a ajutat să cunoaștem opinia acestora și să facem câteva recomandări și să prezentăm idei, pentru că noi înțelegem că acești tineri sunt expuși unei realități.

Ei doresc o informație evolutivă și atractivă, adică să nu se concentreze pe o anumită zi sau de un anumit curs în cazul în care va trebui să ia decizia în grabă. Informațiile trebuie să fie proiectate și adaptate pentru a fi interesante. Ei ar alege materiale care sunt complete, dar scurte la care se adaugă date relevante și complete.

Idei ale elevilor:

- Din ultimii ani de învățământ primar, elevii sunt informați cu privire la existența formării profesionale duale, inclusiv cu vizite la diferite companii pentru a cunoaște anumite profesii cerute pe piața muncii.
- Zilele de schimburi de experiență între elevii care au absolvit deja modul dual.
- Difuzarea informațiilor relevante în rândul familiilor, astfel încât acestea să înțeleagă că optarea pentru formarea profesională duală este pozitivă pentru viitorul copiilor.
- Crearea de materiale informative care pot fi distribuite prin rețelele lor sociale, astfel încât acestea pot fi la îndemână (rude, prieteni, colegi de clasă)
- Utilizarea și distribuirea de materiale, cum ar fi ghidul elevului, în școli pentru a înțelege caracteristicile duale și care este rolul unui viitor angajat în cadrul companiei..
- Reducerea birocratiei
- Difuzia între centrele de formare profesională Erasmus +.

Dual-T, insistă asupra liniilor directe elaborate și a informațiilor transmise între actorii implicați, în timpul și după procesul de formare.

Problema care trebuie abordată sau îmbunătățirea dorită.

În testele pilot am dezvoltat situații și probleme pe care le consideram obstacole în calea punerii în aplicare și pot fi rezolvate. În acest ghid de implementare dorim să expunem acele situații, în diferite sectoare și în diferite programe de formare.

- **Lipsa de mobilizare a companiilor (în special IMM-uri) și a elevilor, inclusiv a familiilor. Familiile au un rol important în decizia copiilor lor cu privire la alegerea diferitelor modele educaționale.** Deși există deja de câțiva ani acest model dual în țări precum Germania, Austria și Finlanda, care au un procent ridicat de succes cu acest tip de formare duală, avem în Europa puține țări care conțin acest modul în oferta lor Educația. Și autoritățile comunitare înseși recunosc beneficiile acestui modul care corespunde prin difuzarea unui raport, modalitatea și beneficiile pe care le aduce. Difuzia ar trebui să fie adaptată la diferite profiluri: elevii și familiile acestora, profesori și școli și întreprinderi și lucrători.
- **Lipsa de materiale informative atractive pentru elevi privind formarea profesională duală.** Pentru elevi ar trebui să creeze materiale atractive, dinamice și care pot fi accesate din mass-media, cele mai utilizate la vârsta lor (rețele sociale, YouTube, anunțuri ...). Organizațiile de afaceri și camerele de comerț sunt pentru a evidenția canale pentru a ajunge la cel mai mare număr de companii și în toate sectoarele posibile.
- **Lipsa de implicare a mediului de afaceri. Sunt necesare companii responsabile de a oferi stagii de ucenicie la locul de muncă, cu toate garanțiile și instrumentele uzuale.** Suntem conștienți de faptul că această implicare ar aduce rezultate pozitive pentru elevi, dar și pentru companie.
- **Complexitatea documentației. Birocrația excesivă și chiar ignorarea a ceea ce este, de fapt documentația necesară pentru acest pas.** Realitatea percepută este faptul că toți actorii au o percepție negativă a documentației implicate pe tot parcursul procesului .
- **Abandonul elevilor. Nevoia de gestionare a situației care presupune abandonul școlar.** Având instrumente motivaționale și sprijin pentru acei elevi care au nevoie și de a evita abandonul, este necesar să fie planificate și proiectate înainte începerea procesului. Cunoașterea statutului de elev, monitorizat de către tutore pentru a facilita participarea acestora, poate ajuta la proiectarea unui plan academic, care consideră că aceste puncte slabe care pot duce la o posibilă cale de ieșire. Și, în final, comunicarea este extrem de importantă. Între elev și școală, între elev și companie, între companie și școală.

- Lipsa de instrumente europene benefice pentru elevi, școli și întreprinderi.

În prezentările care le-am făcut pe tot parcursul proiectului, am observat că mai mulți elevi și entități nu cunosc instrumentele pe care Europa le pune la dispoziția publicului și a ceea ce aceste instrumente reprezintă. Documentele Europass au fost prezentate în diferite ocazii utilizatorilor. Li s-au explicat care sunt acestea și funcțiile îndeplinite.

4. Implementarea metodologiei

Acest ghid este rezultatul experienței de pregătire în domeniul testării pilot dual prin aplicarea metodologiei de formare destinată ucenicilor și tutorelor din Spania, Italia și România.

1. Actori implicați:

Actori direcți:

- Companii
- Tutori
- Centre de formare
- Ucenici

Actori indirecti:

- Administratia publica
- Organizatii antreprenoriale si educationale
- Sindicate

Constituirea echipei de implementare a modului dual în mediul dvs :

Având în vedere caracteristicile speciale ale formării profesionale duale și numărul de probleme care trebuie luate în considerare, cum ar fi nevoile pieței forței de muncă, nevoile și situația școlilor, profilul special al elevului, este necesar să existe o echipă multidisciplinară, ori de câte ori acestea sunt reprezentate de toate părțile interesate și grupurile profesionale:

- Centre de formare profesionala
- Companii, organizatii antreprenoriale, sindicate
- Elevi
- Administratii si autoritatii educationale

Grupul trebuie să aibă disponibilitatea și competența de a:

- Identificarea tuturor necesităților procesului de implementare și sa poate răspunde la premisele care au condus la această necesitate.
- Proiectarea și dezvoltarea de strategii și punerea în aplicare.
- Accentuarea ca formarea și consilierea sunt instrumente de sprijin pentru acest pas. Ambele instrumente servesc pentru a minimiza acțiunile care pot constitui bariere în procesul de punere în aplicare. Este necesar ca pentru toți membrii echipei de implementare sunt rolurile lor, situații care pot fi găsite și instrumente disponibile pentru a le îndeplini.

Deși este adevărat că fiecare proces de implementare este unic și dinamic, deoarece acesta trebuie să răspundă la anumite situații. Și, în același proiect dual-t am avut această experiență, ca având aceeași idee și obiective, experiențele avute de fiecare entitate au fost diferite.

ROLUL ECHIBEI DE IMPLEMENTARE și funcțiile sale:

Responsabil cu implementarea. Funcția sa este de a-și asuma responsabilitatea finală pentru procesul de implementare. Trebuie să fie capabil să influențeze, de preferință, în mod pozitiv, la diferite niveluri implicate în plan.

Coordonator. Conduce dezvoltarea procesului de implementare a metodologiei, planificarea și coordonarea tuturor factorilor care vin în joc, inclusiv diferite grupuri (centre educative, întreprinderi și elevi) pot fi create.

Cadrele didactice din centrele de formare. Cadrele didactice, în plus față de propriile sale funcții, de asemenea, supraveghează și monitorizează continuarea activității de formare în cadrul companiei și prezintă elevului o înțelegere a ceea ce este cu adevărat o organizație de producție și modul în care managerul împărtășește cunoștințele la subiecți și la sarcinile specifice din cadrul companiei.

Tutorele companiei. Persoana desemnată de către companie pentru profilul său profesional, experiență, calități pentru a tutoriza instruirea studenților în cursul activității de formare în cadrul companiei, în condițiile prevăzute în programul de formare.

Echipele trebuie să răspundă nevoilor pentru următoarele domenii:

- **Managementul:** Este important de a avea echipa de implementare cu profesioniști implicați în organele de conducere ale instituțiilor implicate în planul de punere în aplicare, deoarece acestea oferă cunoștințe despre structura și funcționarea acestuia, și poate influența, de asemenea, dezvoltarea unor standarde sau orientări care să încurajeze o astfel de punere în aplicare.

- **Asistență și consiliere:** profesioniști care cunosc formarea profesională duală și practica uzuală în acest ciclu. Pentru a facilita punerea în aplicare cu succes, echipa trebuie să aibă diferiți tehnicieni pe niveluri profesionale care cunosc barierele care pot afecta punerea în aplicare, proiectarea și implementarea proiectului.
- **Metodologie:** Profesioniști cu cunoștințe metodologice suficiente pentru a aborda diferitele etape ale planului de implementare. Echipa multidisciplinară este necesară din cauza participării diferiților actori cum sunt: centru educațional, de afaceri și elevii.
- **Srijin administrativ:** Dezvoltarea unui plan de implementare necesită un mare efort de organizare și gestionarea a unui volum mare de informații, ceea ce face recomandabil să existe un pachet de informații complete și la rândul său, să caute simplitatea și stabilitatea în documentația necesară.
- **Contactul cu elevul și realitatea:** Elevul trebuie să primească srijin de la început în acest proces de implementare. Fie printr-un sfat clar și cuprinzător, concis și concret, în etapele birocratice, personalizate pentru situația lui și preferințele academice, de monitorizare a procesului de formare și evaluare a calităților, abilitățile și cunoștințele.

2. Protocolul (Model de acțiune în companii) - Informații despre procesul proiectului pilot.

La propunerea de punere în aplicare a prezentei directive au fost elaborate informații cu privire la diferențele dintre diferitele teste pilot (România Italia și Spania) și situațiile întâlnite în diferite țări. Este necesară o viziune globală și un protocol de implementare, care impune ca toate solicitările de adaptare să fie luate în considerare în situația și posibilitățile de adoptare a actului de intervenție.

Ținând cont de protagoniștii și în funcție de nivelul de implementare, acest proces variază la fiecare pas al celor implicați:

CENTRE DE FORMARE	COMPANII	ELEVI
Consultati reglementarile	Consultati reglementarile	Au cerințe de vârstă și cadre universitare necesare în statul membru pentru a intra în ciclul de formare.
Difuziunea formării profesionale duale	Alegerea specialității pentru instruirea ucenicilor	Cunoașterea ciclurilor de formare profesională duală și beneficiile oferite.
Identificarea profilului companiilor adecvate diferitelor cicluri	Identificarea lacunelor și informarea profesioniștilor cu privire la	

formative. Oferirea de locuri suficiente. Cosultanta pentru companii si elevii.	particularitățile sectorului Definiți numărul de locuri de formare și de tipul de contract. Diseminarea în rândul tinerilor locuri de muncă	Inscrierea in ciclu
Verificați compatibilitatea programelor de afaceri cu cele de învățământ	Selectarea si instruirea personalului ca tutori. Informarea cu privire la proiect. Formarea tutorilor companiei.	Sarcini ce trebuiesc intepinite pe timpul perioadei de formare.
Identificarea si selectionarea nr de elevi apti pentru finalizarea cursurilor.	Stabilirea relatiilor cu centrul de formare. Participarea la selectia elevilor.	/
Analizarea compatibilitatii elev-companie si studierea modului de colaborare (contract, bursa)	Verificarea compatibilitatii elev-companie	/
Elaborarea si distribuirea planului de activitati intre centru si companie.	Planificarea formarii profesionale.	/
Distribuirea elevilor si a tutorilor.	Distribuirea elevilor si a tutorilor.	/
Elaborarea documentelor	Oficializarea relatiei cu scoala si elevi.	Oficializarea relatiei cu compania.
Autorizatii de la autoritatile educationale.	Autorizatii de la autoritatile educationale.	/
Inscrierea elevilor in societate	Planul companiei pentru gazduirea elevilor	Informatii privind gazduirea
Procesul de invatare	Procesul de invatare	Procesul de invatare
Monitorizare	Monitorizare	Monitorizare
Evaluare	Evaluare	Evaluare

Procesul de implementare a secvenței de formare profesională duală:

Ordonarea pașilor în care se pot încadra următoarele faze care alcătuiesc procesul de punere în aplicare:

Planificarea procesului.

În această primă fază, este necesar să se definească în mod clar obiectivele planului de punere în aplicare, contextul din jur și să abordeze următoarele aspecte:

- a. Identificarea zonei geografice în care doriți să se pună în aplicare. Consultarea regulamentelor.
- b. Constituirea echipei multidisciplinare și descrierea responsabilității fiecăruia dintre membrii săi.
- c. Identificarea și căutarea companiilor și instituțiilor din sectorul specific și cu profilul potrivit pentru dezvoltarea ciclului de formare.
- d. Informați elevii cu opțiunile oferite de formarea profesională duală și explicarea ce fel de instruire va oferi compania. Oferta locuri suficiente pentru a fi văzute ca viabilă și atractivă pentru tineri pe care le au în vedere oferta.

1. Convocare și selecție.

Convocarea se poate face prin diferite canale, bucurându-se de facilitățile oferite de canalele tradiționale (radio, TV, ziare), tehnologia informației (web, rețele sociale, buletinul informativ ...) și să continue să se aplice metode care funcționează. Broșuri sau alte metode, cum ar fi tururi ghidate sau zile de prezență care rămân cheia pentru a fi un nou mod de proximitate necesare fie pentru că au nevoie de mai multe informații, să rezolve îndoielile și explicații pentru elevi, familii și persoane fizice, companii interesate.

Convocarea trebuie să conțină elemente, cum ar fi:

- Identificarea a cine și pe cine convoacă. Scurtă prezentare a entităților implicate.
- Descriere a modulului dual și aspectele sale cheie.
- Termenul limită pentru a introduce o piață și date importante, cum ar fi reuniune de informare.
- Cerințele detaliate de admitere în ciclul.
- Contact.

Mentionand ca fiind un tip necunoscut de formare are nevoie de timp și, prin urmare, recomanda, după experiența pilot, termene extinse pentru informarea a unui număr suficient de elevi. Și pentru a atinge eficiența apelului a fost evidențiată în diferite materiale create în Dual-t, este important să se folosească modele atractive și informații complete pentru a obține un mai mare număr de elevi înscriși. Formularul similar ar trebui să fie conceput pentru a convoca companii, agenți determinanți pentru a dezvolta instruire practică.

După convocare are loc selectarea companiilor care au un profil adecvat pentru participarea lor și apoi selectarea elevilor. Centrul de formare face prima selecție prin interviuri și apoi ar trebui să deschidă posibilitatea ca companiile să poată participa la selecție. La punerea în aplicare a modului dual, modul de selectare este bine făcut.

- a. Verificarea compatibilitatii dintre companie si programul educational.
- b. Identificarea numarului de elevi.
- c. Analizarea compatibilitatii elev-companie.

Subliniem compatibilitatea legaturii deoarece este factorul care determină posibila existență a formarii profesionale duale. Armonia dintre toate este cheia care este prezentă pe tot parcursul procesului de formare.

2. Analiza contextului real al elevului, centrului de formare si al companiei

Diagnostic anterior în profunzime poate servi pentru a stabili o bază solidă, fie în școală și în compania cu care a ales să colaboreze în astfel de proiecte. Etapele acestei analize sunt:

- a. A se vedea disponibilitățile companiilor pe zone în care elevul poate ajuta compania.
- b. Analizează la Centrul de Formare cursurile care ar trebui să fie predate.
- c. Pregătirea personalului necesar pentru a realiza învățarea eficientă.

Această analiză este necesară, apoi utilizată pentru a personaliza condițiile educaționale care au nevoie de ea, pentru a evita potențialele probleme și a avea soluții pregătite în cazul în care sunt necesare. Realizarea unor rezultate finale pozitive și facilitarea procesului pentru toate părțile interesate.

3. Etape anterioare.

Sunt pașii care vor oficializa formarea duala, prin documentele care atestă toate elementele ce constituie relația și numirea tutorelui corespunzător. Ele servesc ca o busolă pentru pașii care urmează să se faca

- a) Pregătirea și planul de distribuție finală a activităților între profesori și centru de formare. Stipulat într-un document care conține planificarea distribuției acțiunilor de formare.
- b) Atribuirea elev-tutor companie.
- c) Oficializarea documentele relevante între elev, companie și centru de formare.

Colectarea documentelor:

- descrierea fiecărei poziții de formare în cadrul companiei,
- programarea activităților întreprinse de către elevii participanți,
- durata și,
- criteriile de evaluare și calificare.

4. Dezvoltarea formării profesionale duale:

- **Incorporarea elevului în companie.** Este recomandabil să faceți acest pas, împreună cu toate documentele justificative, care vor servi pentru a cunoaște compania și dinamica acesteia, facilitând astfel inserția în noul centru de învățare.
- **Procesul de învățare în modelul dual.** Punerea în aplicare și dezvoltarea programului academic.

5. Identificarea barierelor și problemelor:

Într-un proces educativ care intră în dinamica forței de muncă și a contextului din jurul unui loc de muncă (munca în echipă, timp, condițiile de muncă) se pot găsi probleme care apar în mod individual sau ca rezultatul relațiilor dintre actorii implicați. Prin urmare, vă recomandăm:

- strategii de intervenție de proiectare. După ce s-a conceput un plan de acțiune în cazul în care apar eventualele situații neprevăzute, avem recomandări de acțiune, pentru ocazii ce intervin anterior, și pot facilita rezolvarea rapidă și scăderea efectelor dăunătoare pentru elevi, companie sau centru de formare. În această situație de comunicare între centrul de formare, și elev se decide cu privire la un plan de intervenție

6. Monitorizare

Monitorizarea ar trebui să fie pusă în aplicare în procesul educațional ca un instrument de sprijin și de utilitate. Este în cazul în care dezvoltarea devine conștientă de proces, incidente și acele adnotări pe care le consideră importante.

Trebuie să se alăture monitorizarea dinamică a procesului educațional. Și toți actorii implicați.

Materialele care pot fi utilizate pentru această sarcină:

- Jurnal elev
- carduri de monitorizare.
- Procesul-verbal al interviurilor.

Cheia acestei faze este cea de a fii foarte atenți și a detecta din timp problemele ce pot apărea, pentru a se putea interveni și a lua decizii corespunzătoare.

Este esențial ca elevul percepe monitorizarea și utilitatea acesteia, și astfel poate continua progresul în formarea lor și nu se creează nici o incertitudine inutilă.

Monitorizarea este încorporată în procesul de învățare, care, dacă este făcută va ajuta la eliminarea imaginii negative și nu ar trebui să fie percepută ca efect punitiv sau sub formă de activitate. Acesta nu este un element care emite judecăți negative.

7. Evaluarea finala.

Dual-t concepe evaluarea ca un pas important în procesul de învățare. Și în scopul de a îmbunătăți proiectul dual de formare profesională.

Amintim în acest moment că obiectivul final al formării profesionale duale este de a ajunge la o formare completă și integrală ca persoană. Și ar trebui să analizeze și să evalueze întregul proces și acțiunile care au fost făcute pentru a atinge acest scop.

Evaluarea în Formarea Profesională duala beneficiază de următoarele caracteristici:

- **Sistematică:** folosind un mijloc eficient de a face acest lucru putem obține metoda procesului de învățare. Acest pas ajută la utilizarea și ia în considerare acele materiale care optează pentru monitorizare.
- **Riguroase:** supuse unor criterii și parametri, vom face o evaluare obiectivă prin crearea unei imagini pozitive a procesului și a agenților care au intervenit.
- **Disponibile:** trebuie să fie ușor pentru a îndeplini această evaluarea finală și ușor de înțeles, în special rezultatele. Compania trebuie să perceapă că participarea lor a fost utilă. Pentru disponibilitatea și utilizarea agenților care utilizează formate digitale pentru a utiliza oricând, oriunde este recomandat.

– **Luarea deciziilor viitoare și adecvate pentru a îmbunătăți în continuare formarea profesionala duala.** Evaluarea servește elevilor în mod individual, ca servind sistemului educațional ca o evaluare completă a întregului proces permite luarea deciziilor, în scopul de a aduce îmbunătățiri corespunzătoare și în cazul dublă a crea astfel o abordare solidă și participativă .

Pentru evaluarea finală se recomandă de la Dual-T crearea unui consiliu de evaluare în cazul în care acestea vor fi reprezentate de centrul de formare al companiei și, tutorii având un rol proeminent deoarece acestea vor fi cei care au introdus nota obținută în cadrul proiectului de formare.

Evaluarea finala consta in:

- a. datele de identificare ale elevului, cursul de formare, tutore și centrul formare și companie.
- b. Evaluarea rezultatelor învățării.
- c. Evaluarea abilităților personale și sociale.

Tutorele companie poate include informații și evaluări în timp util cu privire la:

- a. zonele și locurile de muncă în cazul în care le-a dezvoltat activitatea de formare.
- b. Evaluarea șederii elevului la locul de muncă
- c. Sugestii pentru îmbunătățirea programului de formare.

Elevull va fi evaluat așa cum sunt enumerate abilitățile personale și sociale în scopul dobândirii Formarii Pprofesionale, nu este numai rezultatele învățării, ci pregătirii elevilor pentru activitatea profesională și formarea lor calificata.

Aceasta presupune a avea cunoștințele necesare, și competențele transversale necesare într-un loc de muncă. Dintre care unele pot fi evaluate:

- Punctualitatea.
- Calitatea muncii lor
- Interesul și disponibilitatea la locul de muncă
- Viteză și îndemânare
- Atitudine
- Integrare
- Lucrul în echipă
- Capacitatea de asimilare / învățare

5. Concluzii.

Consoțiuil proiectului Dual-T dorește să încheie ghidul de o expunere a analizei rezultatelor finale efectuate în cadrul acestui proiect, sub forma unor concluzii concise.

Pentru început proiectul Dual-T își propune să ofere instrumente de bază pentru a sprijini implementarea modului dual în formarea profesională și pentru punerea acesteia în aplicare, trebuie să fim conștienți de această realitate:

1. Proiectele de formare profesională duală sunt cele mai potrivite pentru a armoniza învățătura primită în centrele de formare și la locurile de muncă, pentru a salva profesiile pe cale de dispariție și de a promova ucenicia.
2. Formarea profesională duală depinde de coexistența dintre centrele de formare și companii. Acesta din urmă depinde de numărul de locuri pentru elevii, de pregătirea personalului, de faptul că elevii primesc toate garanțiile și există un parteneriat cu centrul de formare. Deci, activitatea tuturor părților implicate este să consolideze și să încurajeze parteneriatele între angajatori și centrele de formare pentru îmbunătățirea formării profesionale. Statele membre ar trebui să atragă companiile, să încurajeze participarea acestora prin ajutor pentru costuri și beneficii, pentru a încuraja punerea în aplicare a acestora, cât mai timpuriu posibil. Și să acorde un suport special pentru companiile mici și mijlocii.
3. Proiectele de formare profesională duală necesită o investiție de timp, deoarece este încă un mod nou și în curs de expansiune. Există mai multe modalități de a defini și de a coordona diferiți agenți pentru un astfel de destinatar cum este elevul. Având în vedere nevoia de flexibilitate și de realitatea fiecărei țări și de realitățile economice din aceste țări.
4. În procesul de implementare este foarte important să fim conștienți de importanța difuziunii. Toți agenții solicita mai multe informații care urmează să fie oferite pe tot parcursul procesului educațional al unei persoane și trebuie să fie adaptate la diferite canale și destinatari.
5. Metodele de învățare ce oferă un loc de muncă sunt diverse. Și răspunde la necesitatea unei reprezentări practice a teoriei. În această metodă de învățare trebuie inclusă monitorizarea, evaluarea și validarea ca trei etape în procesul educațional.

6. Importanța fixării unei anumite baze, poate servi ca nucleu pentru dezvoltarea diferitelor modele teritoriale și sectoriale, pentru a asigura o rezistență și un sistem de omogenitate și, în special în sistemul de formare profesională duală. Ne așteptăm ca proiectul Dual-T să contribuie la dezvoltarea acestor reguli și să formeze un solid sistem dual. Pentru fixarea acestor baze sunt importante cunoștințele și schimbul de bune practici cu alte proiecte care au loc în țările noastre și țările vecine ale Uniunii Europene.
7. Procesele de implementare nu sunt statice, nici rigide; este necesar dinamismul și flexibilitatea pentru a adapta sistemele noastre de educație cu noile contexte sociale și economice, care sunt în curs de dezvoltare în țările noastre. Trebuie să aveți o vedere de ansamblu a procesului de implementare și o imagine de ansamblu a diferitelor etape și diferitele părți interesate.
8. Acest ghid recomandă să se ia în considerare realitatea antreprenorială. Suntem conștienți de faptul că întreprinderile mici și mijlocii au o pondere semnificativă în realitate economică europeană. Și pentru aceasta trebuie să acordăm sprijinul pe care îl merită formării profesionale duale. Formarea profesională duală trebuie să îndeplinească aceleași funcții pentru aceste întreprinderi mici și mijlocii și chiar să le asigure o intrare pozitivă, având aceleași cunoștințe și servicii care se bucură de acest tip de formare. Dual-T folosește acest proiect și acest ghid pentru a cere politici de susținere. IMM-urile au colaborat în cadrul proiectului și am subliniat că acestea pot participa în mod activ, deoarece este necesar pentru punerea în aplicare sistemului.
9. Echipa de implementare trebuie să aibă un caracter interdisciplinar și acel caracter va fi asigurat de intervenția membrilor companiei și a centrului de formare. Subliniem rolul agenților sociali și economici care pot avea cunoștințe despre diferite sectoare și domenii.
10. Crearea unui sistem național de informare, consiliere și orientare pentru tineri, referitoare la formarea profesională duală are o mare importanță pentru viitorul acestor tineri. Sistemul trebuie să insiste asupra funcțiilor în zonele rurale și a grupurilor vulnerabile. Acest sistem poate facilita tranziția de la școală la piața forței de muncă, poate asigura practici decente și tinerii se pot bucura de formarea profesională duală.

*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.