



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

CALIFICAT

UN LOC DE MUNCA MAI SIGUR!

POCU/726/6/12/135430

Manual de bune practici privind Formarea Profesională Continuă în Europa



Program cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Manual de bune practici privind Formarea Profesională Continuă în Europa



Cuprins

1. MANUAL DE BUNE PRACTICI - REZUMAT	3
2. ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII (LLL) – POLITICA UE	5
3. ÎNVĂȚARE PE TOT PARCURSUL VIEȚII - SISTEME DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE A ADULȚILOR ÎN ȚĂRI EUROPENE SELECTATE	7
3.1. Austria	7
3.2. Germania	15
3.3. Spania	24
3.4. Portugalia	32
3.5. Islanda.....	37
3.6. Bulgaria	42
4. FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ (FPC)	47
4.1. Importanța formării profesionale continue (FPC).....	47
4.2. Beneficiile FPC.....	48
4.3. Planificarea și implementarea programelor FPC	49
4.4. FPC ca măsură pregătitoare în cursurile de formare în domeniul politicii pieței muncii 51	
5. FPC - BUNE PRACTICI ÎN ȚĂRI EUROPENE SELECTATE	53
5.1. Model de succes „Betriebskontakter (BK)” în Austria	53
5.2. Training „la locul de muncă” - stagii în Austria.....	56
5.3. Proiecte de consiliere și orientare - BBE-uri în Austria	59
5.4. Promovarea măsurilor de formare profesională ulterioară în Austria	62
5.5. AULA MENTOR - Spania	66
5.6. ProfiTRAIN: Foaia de parcurs europeană – Germania/Austria	67
5.7. Enterprised: Cadru metodologic pentru o predare eficientă - Islanda.....	70
5.8. Metodologia CUATERINAR - Spania	73
5.9. Întâlnire: Cum să stabiliți relații WBL – Bulgaria/Austria	75
5.10. <i>Spirit nou</i> manual și cutie de instrumente – Țările de Jos/Austria	77
5.11. Jurnal de bord digital VET - Islanda	80
5.12. Potențialul de transferabilitate a bunelor practici	81
6. INOVAȚIE ÎN FPC ÎN EUROPA	86
7. SURSE	90

1. Manual de bune practici - Rezumat

Prezentul manual a fost realizat în cadrul proiectului CALIFICAT (POCU/726/6/12/135430), materialul fiind utilizat de experții proiectului pentru proiectarea măsurilor de transfer de bune practici din Europa, care includ și organizarea unor vizite de studiu.

Obiectivul general al proiectului Calificat este: creșterea participării la programele de formare profesională continuă a angajaților din regiunile mai puțin dezvoltate, cu prioritate pentru 651 adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârstă de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate; acesta se va realiza prin dezvoltarea și implementarea unui set complex de măsuri integrate și personalizate, care vizează îmbunătățirea statutului pe piața muncii, prin îmbunătățirea aptitudinilor și a competențelor grupului țintă.

Ca obiective specifice proiectul își propune:

ObS1. Dezvoltarea abilităților și încrederii în sine pentru 651 persoane (persoane cu nivel scăzut de calificare, persoane din mediul rural, persoane cu vârsta peste 40 de ani) prin participarea la sesiuni personalizate de consiliere profesională și tutorat, individuale, de grup, dar și metode inovative utilizând noile tehnologii.

ObS2. Îmbunătățirea aptitudinilor și dezvoltarea competențelor a 651 de persoane (persoane cu nivel scăzut de calificare, persoane din mediul rural, persoane cu vârsta peste 40 de ani) prin participarea acestora la programe de formare profesională (cursuri de inițiere, specializare, calificare nivel II) adaptate nevoilor acestora și derulate în concordanță cu nevoile identificate, cu o rată de obținere a certificării de peste 80% (521 persoane).

ObS3. Promovarea cu scopul participării la programe de FPC pentru minim 651 de persoane cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale, minim 375 îmbunătățindu-și statutul pe piața muncii, iar 66 urmând studii/programe de formare.

Manualul subliniază importanța și necesitatea formării profesionale continue (FPC) ca modalitate eficientă de a facilita și susține învățarea pe tot parcursul vieții. Dar ce este formarea profesională continuă, unde și cum poate fi utilizată și care sunt beneficiile pentru cursanți/angajați, companii și părțile interesate? Pentru a clarifica aceste întrebări, considerentele și obiectivele definite ale UE pe tema „învățare pe tot parcursul vieții” sunt explicate la începutul acestui manual.

Următoarea prezentare a obiectivelor și măsurilor de bază pentru asigurarea învățării pe tot parcursul vieții în educația adulților în țări europene selectate - Austria, Germania, Spania, Portugalia, Islanda și Bulgaria - oferă o perspectivă asupra posibilităților concrete de implementare. Pentru a permite o abordare holistică, sistemul de învățământ cu posibilități integrate de educație și formare profesională inițială precum și posibilități de educație și formare continuă, măsuri de asigurare a calității în învățământul (vocațional) și măsuri concrete de validare a proceselor de învățare anterioare sau (informale) sunt prezentate de asemenea antrenament.

După această perspectivă cuprinzătoare asupra sistemelor de educație (continuă) și VET din aceste țări europene selectate, Formarea Profesională Continuă (FPC) este explicată ca o posibilitate practică, uneori și implicită de formare (vocațională), cu avantajele de bază pentru companii, precum și angajații/studentii. Este oferită o primă perspectivă asupra modului în care programele FPC pot fi dezvoltate și implementate - pe de o parte, ca măsură concretă de formare a angajaților din companii și, pe de altă parte, ca măsură orientată către țintă a obiectivelor politicii pieței muncii, pentru a putea pregăti în prealabil solicitanții de locuri de muncă pentru cerințele ulterioare din viața profesională în cel mai bun mod posibil.

În ultima parte, sunt prezentate exemple de bune practici din diferite țări europene, care servesc la promovarea și realizarea formării profesionale continue (FPC) și iau în considerare în mod cuprinzător cerințele învățării pe tot parcursul vieții. Măsurile prezentate sprijină persoanele care doresc să continue să se formeze și să învețe să-și aducă „la zi” competențele și know-how-ul, astfel încât cerințele și provocările cotidiene din muncă și din viața de zi cu zi să poată fi rezolvate independent și satisfăcător.



2. Învățare pe tot parcursul vieții (LLL) – Politica UE

Conform definiției Consiliului European, termenul „învățare pe tot parcursul vieții” descrie:

„Toată învățarea de-a lungul vieții care servește la îmbunătățirea cunoștințelor, calificărilor și competențelor și care are loc într-o perspectivă personală, civică, socială sau legată de ocuparea forței de muncă”.

Potrivit Comisiei Europene, competențele solide reprezintă o bază importantă pentru incluziune și progres social și, prin urmare, servesc și economiei, care are nevoie de forță de muncă calificată pentru creștere și inovare. Doar cu competențele „corecte” în forța de muncă poate reuși transformarea digitală și de mediu în viitor. Nevoia de recalificare și educație continuă a crescut din cauza pandemiei de Covid 19 și a pieței muncii în schimbare.

Dreptul la educație, formare și învățare pe tot parcursul vieții este consacrat în Principiul 1 al Pilonului European al Drepturilor Sociale. Toți oamenii ar trebui să aibă acces continuu la educație și formare de calitate și ar trebui să poată alege oportunități de dezvoltare a competențelor în funcție de nevoile lor. Cu competențele corespunzătoare, schimbarea continuă în societate și pe piața muncii în ceea ce privește cerințele și nevoile de muncă ar trebui să fie satisfăcută.



2.1 Învățare pe tot parcursul vieții - Propuneri și obiective ale Comisiei UE până în 2025

Comisia Europeană dorește ca adulții de toate vârstele să aibă un acces mai bun la oportunități de învățare și formare în viitor. La 10 decembrie 2021, Comisia Europeană a prezentat propuneri de recomandări ale Consiliului privind conturile individuale de învățare și dovezile rezultatelor învățării - așa-numitele „microacreditări”. Acestea ar trebui să permită și mai ușor pentru europeni să găsească oportunități de învățare și să profite de oportunități de angajare. Aceste măsuri sunt concepute pentru a ajuta statele membre ale UE să atingă obiectivul aprobat la Summitul social de la Porto din mai 2021 de a oferi cel puțin 60% dintre adulții din UE un curs de formare în fiecare an până în 2030.

Conturi individuale de învățare: „Portofele” virtuale pentru drepturi educaționale

„Portofele” virtuale pentru drepturile de învățare ar trebui să fie disponibile tuturor persoanelor de vârstă activă și să asigure accesul la oportunități de formare în întreaga UE, indiferent dacă sunt sau nu angajați, conform unei propuneri a Comisiei Europene.

În consultare cu partenerii sociali, statele membre trebuie să:

- să înființeze conturi individuale de învățare și să asigure drepturi de formare continuă pentru toți adulții de vârstă activă
- să stabilească o listă de oportunități de formare de calitate asigurată relevante pentru piața muncii care sunt eligibile pentru finanțare din conturi individuale de învățare și să facă această listă disponibilă într-un director digital care poate fi consultat, de exemplu, prin intermediul dispozitivelor mobile
- Creați oportunități de orientare și validare pentru competențele deja dobândite și introduceți concediu de formare plătit.

Microacreditări - Dovezi ale rezultatelor învățării obținute în cursuri sau formare

Așa-numitele „microacreditări” certifică rezultatele învățării obținute în contextul unei experiențe de învățare mai restrânse (de exemplu, un curs scurt/formare). Prin propunerea sa, Comisia Europeană dorește să se asigure că microcreditele funcționează peste instituții, companii, sectoare și granițe.

În acest scop, Comisia Europeană are în vedere ca statele membre să convină asupra următoarelor aspecte:

- o definiție comună pentru microcredite
- elemente standard pentru descrierea microcreditelor
- principii cheie pentru dezvoltarea și eliberarea de microcredite

Acest lucru este pentru a ne asigura că microcreditele sunt de înaltă calitate și eliberate într-un mod transparent. De asemenea, ar trebui să promoveze acceptarea rezultatelor învățării de către cursanții, lucrătorii și solicitanții de locuri de muncă care obțin beneficii reale din microcredite. Propunerea include, de asemenea, recomandări cu privire la modul în care se iau în considerare microcreditele în strategiile de educație, formare și piața muncii. Acest lucru va permite cetățenilor să dobândească competențe noi sau complementare într-un mod incluziv, adaptat.

Microacreditările pot fi incluse în catalogul oportunităților de învățare care pot fi utilizate cu conturile individuale de învățare. Abordarea europeană a microcreditelor va facilita recunoașterea și validarea experiențelor de învățare. Acesta va consolida rolul instituțiilor de învățământ superior și de învățământ și formare profesională în transformarea învățării pe tot parcursul vieții în realitate în UE și le va permite să se deschidă către o gamă mai largă și mai diversă de cursanți.

Propunerile pentru o recomandare a Consiliului privind conturile individuale de învățare și pentru o recomandare a Consiliului privind microcreditele pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de angajare sunt ultimele dintre cele 12 inițiative emblematice anunțate în cadrul Agendei europene pentru competențe și al Planului de acțiune al Pilonului european al drepturilor sociale. Conceptul european pentru microcredite este, de asemenea, una dintre inițiativele emblematice centrale pentru realizarea unui Spațiu european al educației până în 2025.

3. Învățare pe tot parcursul vieții - Sisteme de educație și formare a adulților în țări europene selectate

În acest capitol, sunt prezentate diferite aspecte ale învățării pe tot parcursul vieții (LLL) în țări europene selectate - Austria, Germania, Spania, Portugalia, Islanda și Bulgaria. Sunt explicate strategiile de bază și posibilitățile de implementare ale LLL, structura de bază a sistemului de educație și VET cuprinzător, măsurile de asigurare a calității ofertelor de educație și formare profesională, precum și posibilitățile de validare a învățării anterioare, astfel încât o perspectivă cuprinzătoare și holistică asupra sunt oferite sisteme de educație și formare pentru adulți.

3.1. Austria

LLL – Educația și formarea adulților în Austria

Educația și formarea adulților (sinonim cu educația și formarea continuă, CET) include



- toate formele de învățare formală, non-formală și informală orientată către obiective de către adulți după finalizarea unei etape inițiale de educație care variază în lungime și indiferent de nivelul atins în acest proces.
- Educația și formarea adulților/CET implică toate procesele profesionale, generale, politice și culturale de predare și învățare pentru adulți care sunt controlate într-un context public, privat și economic de către alții și/sau de sine (definiție bazată pe: Ö-Cert, Cerințe generale de bază).

Educația adulților se concentrează în principal pe dobândirea de cunoștințe și competențe care sunt în general importante și sunt necesare și aplicabile în diferite contexte, inclusiv în contexte profesionale. Formarea adulților/CET se ocupă în principal de dobândirea de competențe și calificări specifice disciplinei pentru piața muncii. Principalele obiective ale educației și formării adulților includ îmbunătățirea accesului și oferirea de oportunități de măsuri de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți oamenii, cu o atenție specială a grupurilor dezavantajate, precum și creșterea permeabilității sistemului de învățământ. Esențiale pentru atingerea acestor obiective sunt implementarea de programe adecvate adulților și grupului țintă, precum și consilierea educațională de înaltă calitate și orientarea în carieră. Condițiile prealabile majore sunt îmbunătățirea calității și profesionalizarea educației și formării adulților, precum și protejarea structurilor de bază ale educației și formării adulților. Peisajul austriac al educației și formării adulților este caracterizat printr-un grad ridicat de diversitate instituțională și o gamă largă asociată de programe disponibile. Pe lângă sectorul public (școli, universități și universități de științe aplicate), există mulți furnizori non-profit, precum și comerciali. Spectrul de educație și formare variază de la universități și universități de științe aplicate), există mulți furnizori non-profit, precum și comerciali. Spectrul de educație și formare variază de la universități și universități de științe aplicate), există mulți furnizori non-profit, precum și comerciali. Spectrul de educație și formare variază de la:

- educația abilităților de bază,

- dobândirea de calificări în învățământul cu șansa a doua,
- diverse cursuri specifice disciplinei și seminarii de învățământ general, la
- programe de master la instituții de învățământ superior.

Sistemul de învățământ din Austria

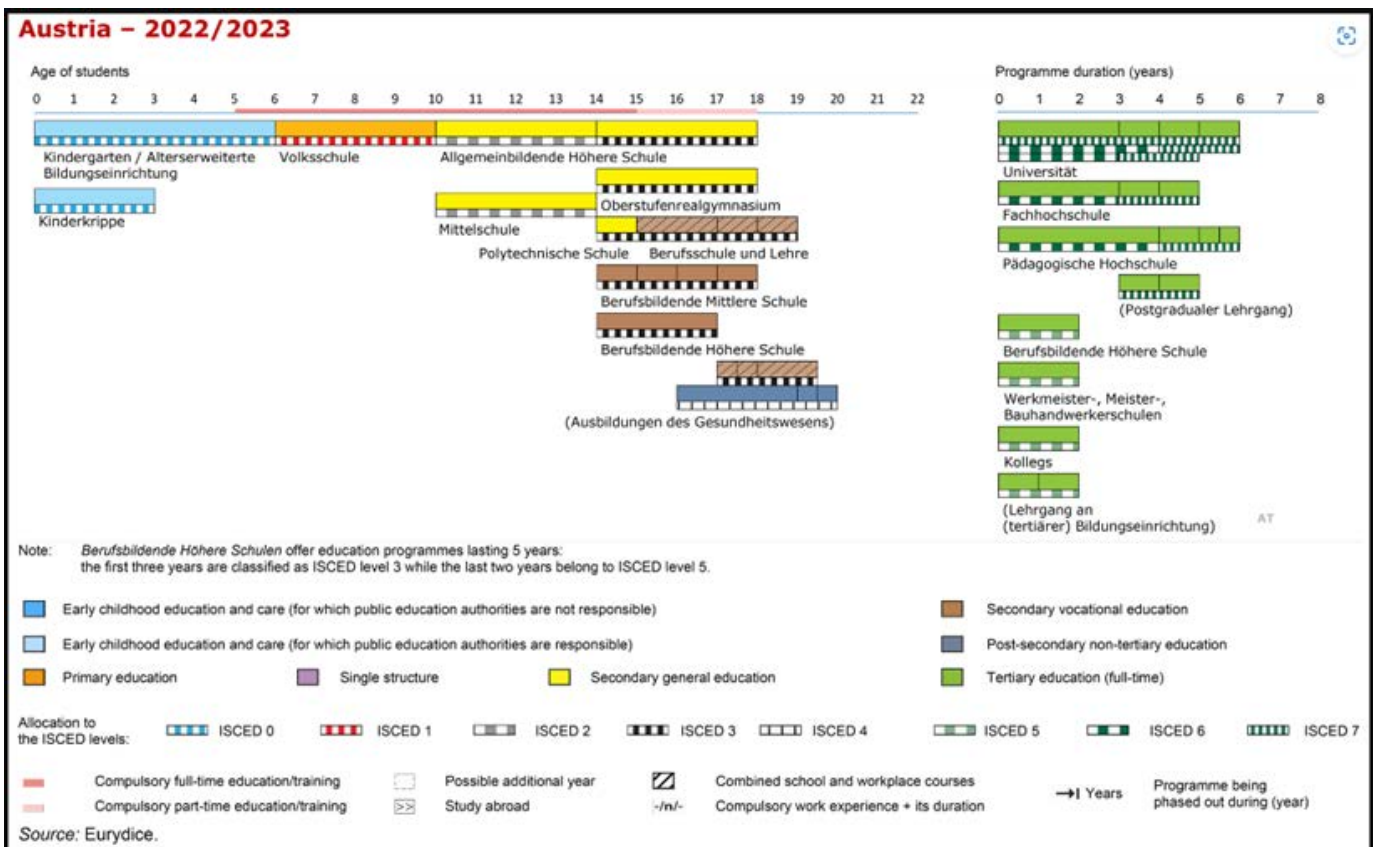
În Austria, învățământul școlar este obligatoriu timp de nouă ani și începe la vârsta de șase ani. Școala primară este școala generală obligatorie pentru elevii cu vârste cuprinse între 6-10 ani (anii 1-4). Nivelul secundar inferior (anii 5-8) cuprinde școala secundară obligatorie (Mittelschule) și nivelul inferior al școlii secundare academice (Allgemein bildende Höhere Schule). Nivelul secundar superior (anii 9-13) cuprinde o ramură de învățământ general și o ramură profesională. Învățământul superior este oferit de universitățile publice (cel mai mare sector), instituțiile private de învățământ superior (IIS), universitățile de științe aplicate (Fachhochschulen) și colegiile universitare de formare a profesorilor (Pädagogische Hochschulen).

Pentru a promova egalitatea de șanse și angajabilitatea, a fost instituită o obligație de formare până la vârsta de 18 ani (Ausbildungspflicht bis 18) după finalizarea școlii obligatorii; aceasta înseamnă că tinerii sunt obligați să participe la un program de formare sau să urmeze o măsură educațională până la vârsta de 18 ani.

Structura sistemului de învățământ austriac

Sistemul de educație și formare din Austria include:

- Grădiniță sau învățământ preșcolar (ISCED 0)
- Nivel primar (ISCED 1)
- Nivel secundar inferior (ISCED 2)
- Nivel secundar superior (ISCED 3-4)
- Nivel postsecundar non-terțiar (ISCED 5)
- Nivel terțiar (ISCED 5-8).



Sursă: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/AT_0.jpg

Nivelul primar (patru ani, elevi cu vârsta cuprinsă între 6 și 10 ani)

Înainte de a intra în școala primară de patru ani, este obligatorie frecvența la o jumătate de zi la grădiniță/grădiniță. Pentru copiii cu nevoi educaționale speciale (CES) se înființează clase integrative la școala primară sau există școli cu nevoi speciale specifice care sunt orientate spre cerințele educaționale ale tipurilor individuale de dizabilități.

Nivel secundar inferior (patru ani, elevi cu vârsta cuprinsă între 10 și 14 ani)

La acest nivel de educație, cursanții pot alege să urmeze învățământul secundar general oferit la școala secundară academică (AHS) sau la școala secundară (MS). În aceste tipuri de școli, elevii cu CES pot fie să meargă la clase integrative, fie la clasa a cincea până la a opta a unei școli cu nevoi speciale. Pentru a trece de la școala primară la MS sau ciclul inferior de AHS, cursanții au nevoie de un certificat final pozitiv de clasa a patra de școală primară; pentru intrarea în ciclul inferior de AHS, sunt prevăzute cerințe suplimentare de performanță (cum ar fi notele specifice la disciplinele principale) și, eventual, un examen de admitere.

Nivel secundar superior(de la unu la cinci ani, elevi cu vârsta cuprinsă între 15 și 19 ani)

Primul an școlar al învățământului secundar superior este, în același timp, și ultimul an al învățământului obligatoriu. Învățământul obligatoriu se încheie după frecvența a nouă ani de școală; nu există un certificat de școală obligatoriu separat. La nivelul secundar superior, cursanții pot alege între programe de învățământ general și (pre)vocațional. Multe dintre aceste programe susțin intrarea directă pe piața muncii, oferă acces la programe post-secundar și/sau conduc la sectorul terțiar fie direct, fie prin obținerea calificărilor de intrare în învățământul superior.

Nivel postsecundar și terțiar(durate diferite; cursanți cu vârsta peste 19 ani)

Programele superioare de VET (care urmăresc să ofere calificări suplimentare și superioare, în special pentru deținătorii de calificări VET inițiale), dintre care multe sunt organizate în cooperare cu învățarea la locul de muncă în companii, sunt oferite în contextul educației formale (școli și universități), dar și contextul non-formal (în afara școlilor din instituțiile de educație a adulților). Programele de învățământ superior, care conduc la calificări Bologna și sunt în primul rând orientate academic și concepute ca pre-profesionale, sunt oferite în universități, universități de științe aplicate și colegii universitare de formare a profesorilor.

Educație în afara sistemului de învățământ formal

Multe instituții de educație pentru adulți oferă programe de educație continuă personală și profesională. Există, de asemenea, programe care fac posibil ca adulții să obțină calificări în sectorul educației formale. Pentru șomeri și cei amenințați de șomaj, programele sunt oferite ca parte a politicii active a pieței muncii.

VET în Austria: sistem de educație și formare

În 2017, a fost introdusă obligația de formare până la vârsta de 18 ani (Ausbildungspflicht bis 18): toți tinerii care nu sunt în educație și formare sau nu au un loc de muncă, trebuie să participe la programe de ucenicie sau alte forme de formare recunoscute. În Austria coexistă VET în școală și ucenicie (formare dublă). Acestea acoperă aproape toate sectoarele economice și conduc la diferite niveluri de calificare (fie EQF 4, fie 5). Există, de asemenea, o varietate de programe VET la nivel terțiar și pentru adulți.

VET la nivel secundar

La nivel secundar, cursanții pot alege dintre diferite opțiuni pre-VET și VET în diferite ocupații/sectoare:

- **Diferite tipuri de pre-EFP de unul sau doi ani**(Polytechnische Schule (PTS), ISCED 341; Berufsbildende mittlere Schule (BMS), ISCED 351): cursanții dobândesc educație generală, competențe cheie și abilități profesionale de bază, pregătindu-i pentru continuarea VET în școală, ucenicii și locuri de muncă simple pe piața muncii;
- **VET în școală de trei până la patru ani**(Berufsbildende mittlere Schule (BMS), ISCED 354, EQF 4): cursanții își consolidează educația generală și dobândesc competențele și calificările ocupaționale respective pentru a îndeplini locuri de muncă de nivel mediu. Cei care finalizează un program suplimentar sau susțin Berufsreifeprüfung (examen pentru persoanele al căror VET inițial nu le califică automat pentru intrarea în învățământul superior) obțin și acces general la studiile de învățământ superior;
- **VET de cinci ani în școală**(Berufsbildende höhere Schule (BHS), ISCED 354-554, EQF 5): combinând teoria și practica, aceste programe oferă o formare de înaltă calitate legată de ocupație, întărind în același timp educația generală a cursanților. Acestea conduc la duble calificări pentru funcții de conducere în afaceri și acces general la învățământul superior în același timp (Reife- und Diplomprüfung);
- **Ucenicii** (formare dublă) (ISCED 354, EQF 4) în aproximativ 200 de ocupații și meserii pentru elevi de la 15 ani în sus, după învățământul obligatoriu. Acestea duc la calificări la nivel mediu. Absolvenții pot progresa pentru a se califica, de exemplu, ca maestru meșteșugar sau, în urma unor examene suplimentare, pot accesa formare de nivel terțiar într-un domeniu conex. Prin finalizarea Berufsreifeprüfung sau a unui program suplimentar, aceștia pot obține, de asemenea, acces general la învățământul superior;
- **Instruire pentru ocupații în domeniul sănătății**: accesul la programe de pregătire pentru profesii de îngrijire și asistent medical (ISCED 351 și 353) și alte ocupații din sectorul sănătății (ISCED 351) necesită studii obligatorii absolvite, vârsta minimă și/sau o calificare specifică. Pregătirea pentru a deveni asistent medical specializat și de îngrijire generală (ISCED 454) este actualizată la nivel de licență. Acest proces va fi finalizat până în 2023.

VET la nivel postliceal

Introducerea ISCED-2011 a avut ca rezultat faptul că o serie de programe VET care fuseseră anterior clasificate drept „postsecundar, neterțiar” sunt acum considerate „terțiare”. Datorită acestei schimbări de clasificare, numărul de programe postliceale este acum redus, în timp ce numărul de programe terțiare a crescut. Categoria 4 ISCED cuprinde practic numai școli de îngrijire medicală și asistență medicală (ISCED 454). Cu toate acestea, programul de a deveni asistent medical specializat și de îngrijire generală oferit în această școală este actualizat la un program de licență la universitățile de științe aplicate. Acest proces va fi finalizat până în 2023, deci nu vor fi oferite programe VET la nivelul ISCED 4 în viitor.

VET la nivel terțiar

La nivel terțiar (ISCED 5-8) este oferită o gamă largă de programe VET. Acestea sunt asigurate la instituțiile de învățământ superior, în special de universitățile de științe aplicate și colegiile universitare de formare a profesorilor.

- **Programe de licență și master** oferite la universitățile de științe aplicate (FH, ISCED 665 / 767) sunt oferite atât cu normă întreagă, cât și cu normă parțială seara (cu durata generală extinsă a programului). O perioadă de stagiu de muncă este o parte obligatorie a programului de licență. Programele sunt finalizate cu o teză academică urmată de un examen final. Finalizarea cu succes a unui program de master FH dă dreptul absolvenților să acceseze cursuri de doctorat legate de disciplină la universitate.
- **Programe de formare a profesorilor** oferite de colegiile universitare (PH, ISCED 665) au ca scop formarea cadrelor didactice din școlile obligatorii pentru tipul de educație selectat într-un program de licență de patru ani. Aceste programe de PH se concentrează pe transmiterea de cunoștințe și abilități legate de predare și didactică, precum și pe aplicarea acestora în viața școlară. Există etape practice de formare a profesorilor în cadrul programului de licență, precum și o perioadă de inițiere, o fază de un an în care absolvenții predau la o școală sub supravegherea unui mentor.

EFP terțiar este oferit și în școli speciale sau în centre de învățare pentru adulți. Aceasta include cursuri suplimentare (Aufbaulehrgänge) și programe VET post-secundar (Kollegs), care duc ambele la aceeași calificare ca cea oferită de programul de VET de cinci ani la nivel secundar. Există, de asemenea, școli speciale care oferă programul de master industrial (Werkmeisterschule) și programul de meșteșugari în construcții (Bauhandwerkerschule). Pregătirea pentru examenul de maestru de meserii (Meisterprüfung) este oferită de școlile de maeștri meșteșugari (Meisterschulen) din cadrul sistemului de învățământ formal sau de centrele de învățare a adulților, care nu sunt considerate ca făcând parte din sistemul formal.

Ucenicie

Cursanții pot dobândi calificări într-unul dintre cele 200 de programe de ucenicie recunoscute legal cu diferite specializări în domeniu (construcții, electro, tehnologia informației, en-gros și retail) oferite la nivelul ISCED 354 (EQF 4). Formarea de ucenicie are loc în două locuri de învățare: în compania de formare și la școala profesională. O condiție prealabilă pentru a participa la o ucenicie este finalizarea cu succes a nouă ani de învățământ obligatoriu. Cursanții trebuie să-și găsească un loc de ucenicie într-o companie pentru a putea accesa acest program. Odată ce se găsește o companie de formare, cei mai slabi trebuie să semneze un contract de ucenicie cu formatorul de ucenicie autorizat, care este înregistrat de birourile de ucenicie (Lehrlingsstellen).

Există un regulament de formare la nivel austriac (Ausbildungsordnung) pentru fiecare ucenicie. Include profilul postului (Berufsbild), un tip de curriculum pentru partea de formare bazată pe companie, care stabilește cunoștințele și abilitățile minime care trebuie predate ucenicilor de către companii. Profilul de competență (Berufsprofil), care face parte și din regulamentul de formare, formulează într-o manieră orientată către rezultatele învățării competențele dobândite de ucenici la sfârșitul formării lor în ambele locuri de învățare. Partenerii sociali sunt, în esență, responsabili de luarea deciziilor cu privire la curriculumul în cadrul companiei și/sau profilul de competență pe care se bazează o ocupație de ucenicie și exercită un impact decisiv asupra structurii și conținutului formării de ucenicie prin activitatea lor în consiliile consultative relevante.

La sfârșitul perioadei de ucenicie, fiecare ucenic poate susține examenul de absolvire a uceniei (Lehrabschlussprüfung, LAP), care cuprinde părți practice și teoretice. Calificarea de ucenicie poate fi dobândită și printr-o așa-numită admitere excepțională. În acest scop, perioadele relevante de practică profesională și participarea la cursuri relevante sunt creditate ca înlocuitor pentru formarea formală de ucenicie.

După finalizarea cu succes a LAP, absolvenții au diverse opțiuni de progres, cum ar fi susținerea examenului de maestru meșteșugar pentru o meserie calificată. Accesul la programele HE poate fi obținut prin susținerea examenului numit Berufsreifeprüfung (BRP) în timpul sau după formarea de ucenicie. Pentru mulți, ucenicia formează și baza unei cariere independente. Aproape 40% dintre managerii din sfera afacerilor au terminat o ucenicie.

Tendința crescândă a tinerilor de a dori să dobândească o calificare profesională, de preferință în formarea de ucenicie, combinată cu faptul că dorința companiilor de a forma ucenici a scăzut, a condus la extinderea formării supraîntreprinderi (ÜBA, Überbetriebliche Berufs- ausbildung). Concepută inițial ca o ofertă de educație temporară până la intrarea într-o ucenicie obișnuită în cadrul companiei, ÜBA a fost încorporată ca parte echivalentă a VET dual în 2008. Acum este posibil pentru tinerii care nu găsesc un post de ucenicie în cadrul companiei sau au nu a fost acceptat de o școală VET să petreacă întreaga durată a formării într-un ÜBA, care este finanțat public prin Serviciul Public de Ocupare Austria. Partea școlară a formării de ucenicie este oferită la școala profesională obișnuită.

Eterogenitatea persoanelor interesate de EFP dual a avut ca rezultat și înființarea EFP incluzivă în 2003. EFP incluzivă este destinat în principal tinerilor care, la sfârșitul școlii

obligatorii, au nevoi educaționale speciale și nu au absolvit nivelul secundar inferior. Poate fi implementat în două variante, fie perioada de pregătire poate fi prelungită cu unul sau doi ani, fie sunt predate doar competențe selectate ale unei ucenicie (calificări parțiale). Calificările parțiale sunt susținute de asistență pentru formarea profesională (Berufsausbildungsassistenz). Aceasta consiliază și sprijină companiile de formare și tinerii înainte și în timpul formării.

De asemenea, a fost instituită o schemă relevantă de formare în ucenicie pentru tinerii deosebit de talentați, cărora li se învață ușor: în 2008 a fost introdusă schema de „ucenicie cu certificat de înmatriculare” (Lehre und Matura); acest lucru le permite ucenicilor să obțină Berufsreifeprüfung (BRP) paralel cu formarea lor de ucenicie și să participe gratuit la cursuri pregătitoare și să finalizeze examene parțiale. Din 1997 au și opțiunea de a finaliza întregul BRP după obținerea diploma de ucenicie.

Asigurarea calității în VET

Asigurarea calității în VET este un proces extrem de diferențiat și permanent. Actualizarea regulată a curriculei și a planurilor de formare este o parte majoră a asigurării calității și sunt luate multe alte măsuri pentru a menține atractivitatea VET în rândul cursanților și companiilor și pentru a proteja recunoașterea calificărilor.



Inițiativa privind calitatea VET (QIBB) pentru VET în școli a fost introdusă în 2004, stabilind condițiile-cadru într-un mod în care predarea și învățarea de succes sunt garantate. În acest scop, au fost definite procese și introduse instrumente care permit planificarea sistematică, observarea, documentarea, evaluarea și reflecția asupra calității procedurilor și rezultatelor.

Un alt element major al asigurării calității în cadrul programelor VET de cinci ani în școală este examenul final parțial standardizat, care a fost introdus în anul școlar 2015/16. Constă în examene standardizate în limba de predare (cel mai adesea germană, dar și slovenă, croată și maghiară), la matematică aplicată și într-o limbă străină (engleză, franceză, italiană sau spaniolă). Sarcinile pentru aceste examene, precum și durata și timpul implementării lor, sunt stabilite la nivel central pentru întreaga Austrie. Temele de examen definite uniform și criteriile de evaluare urmăresc în principal să asigure obiectivitatea și fiabilitatea rezultatelor examenului și să promoveze transparența și comparabilitatea examenului final.

În VET dual, multe măsuri de asigurare a calității sunt efectuate pe lângă adaptarea regulată a ocupațiilor de ucenicie la evoluțiile economice și tehnologice. Aceste măsuri includ acreditarea companiilor de formare: fiecare companie care dorește să formeze ucenici este obligată să treacă printr-un proces de acreditare. Aceasta constă într-o examinare de către biroul de ucenicie cu cooperarea Camerei Muncii pentru a verifica dacă societatea îndeplinește condițiile legale și corporative prealabile pentru formarea de ucenicie pentru a preda cunoștințele și aptitudinile prevăzute în profilul de competență.

În 2013, Ministerul Economiei a înființat un birou de compensare pentru examenele de absolvire a uceniciei la ibw Austria – Cercetare și dezvoltare în VET. Sarcina principală a

acestui birou este de a asigura un standard de calitate uniform prin examinarea sarcinilor examenului de ucenicie, a ghidurilor de evaluare și a soluțiilor propuse pentru conformitatea cu regulamentul de examen respectiv, corectitudinea disciplinei, relevanța practică și calitatea didactică. Examenul de ucenicie-terminare este organizat de birourile de ucenicie și se susține în fața unei comisii de examinare. Acest lucru asigură că instruirea și validarea sunt separate, ceea ce contribuie în mod semnificativ la obiectivitate și asigurarea calității.

Tot în 2013 a fost lansată de partenerii sociali inițiativa managementul calității în formarea în ucenicie (QML) cu obiectivul de a reduce numărul abandonului de ucenicie și de a crește rata de succes la examenele de absolvire a uceniciei. QML se bazează pe indicatori evaluați anual ai abandonului de ucenicie, numărul celor care (nu) încearcă să susțină examenul de absolvire a uceniciei, precum și examenele de absolvire a uceniciei (ne)reuite.

Măsurile de asigurare a calității sunt luate și în sectoarele postsecundar și terțiar, ca în definirea și implementarea examenelor de maestru meșteșugar și de dovadă a competenței. Baza principală pentru aceasta este formată din orientările europene privind asigurarea calității în VET superior, care au fost dezvoltate în analogie cu Standardele și orientările pentru asigurarea calității în spațiul european al învățământului superior (ESG), cu o implicare substanțială a Austriei.

Validarea învățării anterioare

Validarea învățării non-formale și informale (prealabile) este care câștigă importanță internațională. În Austria, o importanță majoră este acordată în mod tradițional calificărilor din învățământul formal din sectoarele de învățământ școlar, dual și superior. Cu toate acestea, are loc tot mai mult în afara educației formale în instituțiile de adulților, la locul de muncă și în cadrul activităților de voluntariat.

Validarea este un proces în care se recunoaște și validează cunoștințele și competențele dobândite în afara sistemului educațional formal. Schimbările rapide de pe piața muncii – datorită tehnologiei și globalizării – necesită o cale formală care să fie urmată de nevoia de a învăța, de a perfecționa și de a aprofunda cunoștințele existente.



un subiect

învățarea
învățare a
Schimbările

Pentru a promova dobândirea de competențe în afara contextului educației formale și pentru a încuraja învățarea pe tot parcursul vieții, Ministerul Educației și Ministerul Științei au publicat o strategie de validare a învățării non-formale și informale în 2017. Această strategie definește un cadru pentru dezvoltarea ulterioară, coordonarea și formarea de rețele a abordărilor de validare existente. Scopul este de a promova calitatea și de a stimula încrederea, precum și de a spori vizibilitatea și accesul la ofertele de validare.

3.2. Germania

LLL – Educația și formarea adulților în Germania

Educația continuă și învățarea ulterioară devin din ce în ce mai importante odată cu dezvoltarea demografică actuală. În ceea ce



privește învățarea pe tot parcursul vieții, formarea profesională continuă instituționalizată abordează dezvoltarea ulterioară a calificărilor individuale, precum și reorientarea individuală în raport cu calificarea. Dezvoltarea, recunoașterea și certificarea competențelor vor deveni din ce în ce mai importante în viitor, la fel ca și învățarea nouă, non-formală. Educația continuă cuprinde în egală măsură domeniile general, vocațional și socio-politic. Interacțiunile lor sunt în creștere, în special având în vedere dezvoltarea și transferul de competențe în sensul învățării ulterioare pe tot parcursul vieții.

Instituțiile de educație continuă și pentru adulți oferă o varietate de programe, cursuri și domenii care acoperă educația generală, vocațională, politică și academică continuă. Scopurile, conținutul și durata cursurilor variază în consecință.

Educația continuă este oferită de instituțiile municipale, în special Volkshochschulen, precum și de instituții private, instituții bisericești, syndicate, diferite camere de industrie și comerț, partide și asociații politice, companii și autorități publice, centre de educație pentru familie, academii, Fachschulen, instituții de învățământ superior și instituții de învățământ la distanță. Companiile de radio și televiziune oferă, de asemenea, programe de educație continuă. De obicei, este posibil să obțineți calificări de absolvire a școlii mai târziu în viață la cursurile serale (Abendhauptschulen, Abendrealschulen, Abendgymnasien) și Kollegs.

Sistemul de învățământ din Germania

În Germania, învățământul obligatoriu este pentru toți cei cu vârsta cuprinsă între 6 și 18 ani. Învățământul obligatoriu cu normă întreagă durează 9 ani (sau 10 ani, în funcție de statul federal). După 4 ani de școală primară pentru toți, traseele de învățământ sunt împărțite în sistemul școlar subdivizat, constând din programe secundare inferioare (până în clasa a 9-a sau a 10-a) și programe secundare superioare (până la clasa a 12-a sau a 13-a).

Ucenicia sau sistemul dual VET (nivelul EQF 4) din Germania face, de asemenea, parte din domeniul învățământului secundar superior, la fel de mult ca învățământul profesional cu normă întreagă de la școală și este pilonul principal al VET. Programele VET în școală la nivel secundar superior diferă în ceea ce privește accesul, durata, tipurile și nivelurile de calificare la care duc (nivelurile EQF 2 până la 4). Progresul de la IFP la nivel secundar superior este posibil prin diferite programe reglementate de VET oferite la nivel postsecundar și din ce în ce mai mult la nivel terțiar.

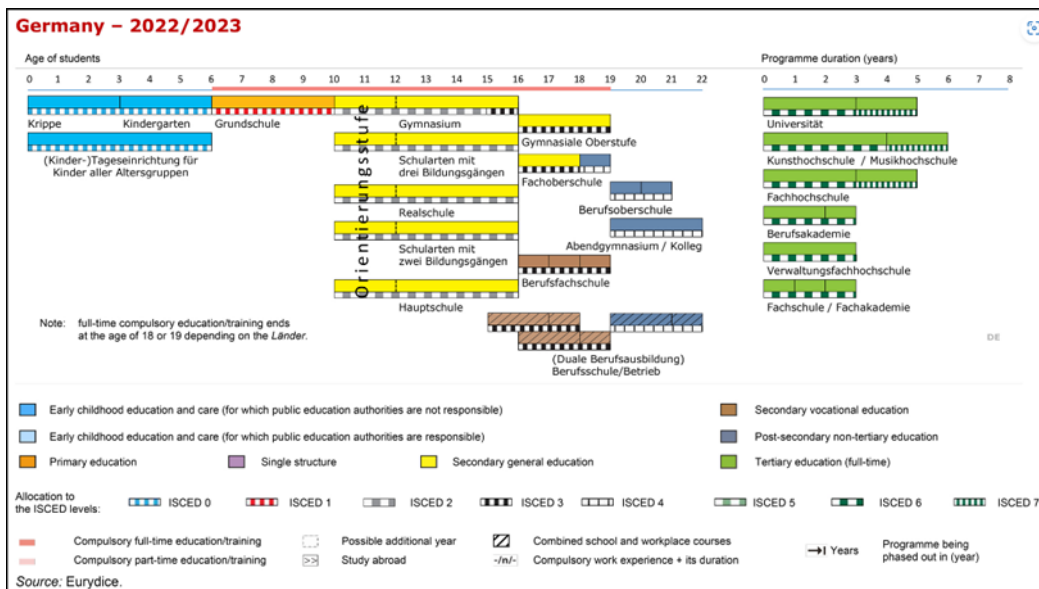
Acei tineri care nu frecventează o școală de învățământ general cu normă întreagă sau o școală profesională la nivel secundar superior după ce și-au încheiat perioada de școlarizare generală obligatorie trebuie să urmeze în continuare școala cu frecvență parțială (obligatorie Berufsschule frecvență – Berufsschulpflicht). Aceasta durează de obicei trei ani.

Structura sistemului de învățământ din Germania

Sistemul german de educație și formare include:

- Învățământ primar (nivel ISCED 1, EQF nivel 1);
- Învățământ secundar inferior (nivel ISCED 2, EQF nivel 2 și 3);

- Învățământ secundar superior (nivel ISCED 3), cu sistemul dual VET, adică sistem de ucenicie (nivel ISCED 3 și 4; EQF nivel 3 și 4);
- Învățământ postsecundar non-terțiar (nivel ISCED 4 și 5; EQF nivel 4-5);
- VET superior și învățământ superior (nivelele ISCED 6, 7 și 8, nivelurile EQF 5-8).



Sursă: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/DE.jpg>

Educația timpurie este asigurat de instituțiile de catering pentru copii până la vârsta de șase ani la care încep de obicei școala. Copiii de vârstă școlară care nu au atins încă un nivel suficient de dezvoltare pentru a urma o școală au o altă opțiune în unele state federale, și anume Schulkindergärten și Vorklassen. Aceste instituții sunt fie alocate copilăriei timpurii, fie sectorului primar, în funcție de landul respectiv.

Învățământul primar

De regulă, în anul în care copiii împlinesc vârsta de șase ani, ei sunt obligați să urmeze școala primară. Toți elevii din Germania intră în Grundschule, care în aproape toate statele federale acoperă clasele 1-4 (în Berlin și Brandenburg clasele 1-6).

Învățământ secundar

După etapa de școală primară, învățământul secundar în statele federale se caracterizează prin împărțirea în diferite căi de învățământ cu certificatele de absolvire și calificările respective pentru care sunt responsabile diferite tipuri de școli. Odată ce elevii au terminat școala obligatorie, trec în învățământul secundar superior. Gama de cursuri oferite include învățământ general și școli profesionale cu normă întreagă, precum și formare profesională în cadrul Sistemului dual (sistem dual).

La tipurile de școli care oferă un singur curs de educație, toată predarea este canalizată către o anumită calificare. Acestea au fost în mod tradițional Hauptschule, Realschule și Gymnasium. Schularten mit mehreren Bildungsgängen (școlile care oferă mai mult de un tip de curs) aduc două sau trei cursuri de educație sub o singură umbrelă. În majoritatea statelor federale, acestea au dus între timp la desființarea Hauptschule și Realschule.

Pentru elevii cu nevoi educaționale speciale, în plus, în cadrul organizațional al învățământului general și profesional, au fost înființate diferite tipuri de sonderpädagogische Bildungseinrichtungen (școli speciale).

Odată ce elevii au terminat școlarizarea obligatorie – în general când împlinesc vârsta de 15 ani – trec în învățământul secundar superior. Tipul de școală înscris depinde de calificările și drepturile obținute la sfârșitul învățământului secundar inferior. Gama de cursuri oferite include învățământ general și școli profesionale cu normă întreagă, precum și educație și formare profesională în cadrul Sistemului dual.

Educație terciară

Sectorul terțiar cuprinde instituții de învățământ superior (universități, Fachhochschulen/Hochschulen für angewandte Wissenschaften, colegii de artă și muzică) și alte instituții care oferă cursuri de studii care se califică pentru intrarea într-o profesie studenților care au absolvit nivelul secundar superior și au obținut un nivel superior. calificarea de admitere la studii. În plus, există o serie de instituții speciale de învățământ superior care admit doar anumite grupuri, de exemplu instituțiile de învățământ superior ale Forțelor Armate Federale și Verwaltungs-fachhochschulen, și nu sunt luate în considerare mai jos.

Cei cu o calificare de intrare în învățământul superior pot alege, de asemenea, să intre într-o Berufsakademie oferită de unele state federale ca alternativă la învățământul superior. La Studienakademien (instituții de studiu) de stat sau recunoscute de stat și în companii studenții primesc pregătire academică, dar, în același timp, practică în carieră. Fachschulen și Fachakademien din Bayern sunt instituții de educație profesională continuă care, de regulă, solicită finalizarea unui învățământ și formare profesională relevantă într-un anerkannter Ausbildungsberuf (ocupație recunoscută care necesită pregătire formală) și un

loc de muncă relevant. Nivelul de calificare atins aici este comparabil cu primul nivel al sectorului terțiar în conformitate cu Clasificarea Internațională Standard a Educației ISCED.

VET în Germania: sistem de educație și formare

Sistemul VET german include și educație continuă. Mai jos este o prezentare generală a opțiunilor de învățare VET, care includ toate WBL:

La nivel secundar superior:

- programe de învățământ general cu orientare profesională
- programe VET în școală
- program de ucenicie (adică VET dual inclusiv WBL de aproximativ 70%)

La nivel postsecundar (EQF nivelurile 4 și 5), programele specializate bazate pe VET secundar oferă cunoștințe ocupaționale mai aprofundate și conduc la calificări de intrare în învățământul superior.

La nivel terțiar:

- calificări profesionale avansate și examene la nivelul 5 EQF (specialist profesional), nivelul 6 EQF (profesionist de licență, de exemplu maestru meșteșugar, specialist) și nivelul 7 EQF (profesional de master, de exemplu expert în management);
- programe profesionale avansate (tehnician, de specialitate și programe similare)
- programe de licență
- programe de master

VET secundar superior

Programele de ucenicie (sistem dual) sunt pilonul VET-ului secundar superior. Acestea sunt oferite în mare parte la nivelul 4 EQF și acoperă 325 de ocupații. Programele durează de obicei 3 ani și combină două locuri de învățare, companii și școli profesionale: ponderea învățării la locul de muncă este de aproximativ 75%. Întreprinderile suportă costurile formării în cadrul companiei și plătesc remunerația cursantului. Cei care promovează examenul final efectuat de camere sunt calificați ca profesioniști calificați. În paralel, programele VET de nivel secundar superior sunt oferite în școlile profesionale la nivelurile 2 până la 4 ale EQF. Acestea includ:

- **programe VET în școală**, durata de la 1 la 3 ani, conducând de exemplu la o calificare în sectorul sănătății, cum ar fi asistenta medicală;
- **programe de educație generală** cu orientare profesională, durata 2 până la 3 ani, care duce la calificarea de admitere în învățământul superior general.

Tinerii cu dificultăți de învățare, handicap sau cunoștințe insuficiente de limba germană au posibilitatea de a participa la diferite programe de tranziție. La nivel post-secundar, programele specializate sunt oferite la nivelurile EQF 4 până la 5, cu o durată de 1 până la 3 ani și care conduc la calificări de admitere la universități.

VET terțiar

La nivel terțiar, cei cu calificări profesionale și experiență profesională pot dobândi calificări profesionale avansate la nivelurile EQF 5-7.

- **Programe profesionale avansate** sunt oferite la EQF 6, cu o durată de 1,5 până la 4 ani. Cerințele de intrare includ calificarea profesională specifică și experiența de muncă. Acestea conduc la o calificare avansată (cum ar fi tehnician, educator) și oferă acces la domeniul de studiu relevant. Programele profesionale avansate sunt oferite în școlile de comerț și tehnice, care sunt reglementate conform legii statului. Cerințele de admitere variază în funcție de domeniu: în mod normal, un solicitant are nevoie de o calificare într-o ocupație de formare recunoscută adecvată domeniului ales și o experiență de lucru relevantă de cel puțin 1 an sau o calificare dintr-o școală profesională cu normă întreagă și o experiență de lucru relevantă de la cel puțin 5 ani.

Programele profesionale avansate pot fi urmate ca programe cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă (cele din urmă durează între 1 și 3 ani) și conduc la o calificare profesională de stat (de exemplu, educator; tehnician). Elevii adoptă responsabilitate extinsă și funcții de management la locul de muncă. Unele școli comerciale și tehnice oferă, de asemenea, programe care duc la o calificare oficială de intrare în universitățile de științe aplicate. Acestea există pentru următoarele domenii profesionale: agricultură, design, tehnologie, afaceri și îngrijire socială. Acestea se încheie cu un examen de stat final în conformitate cu legislația statului.

- **Programe de studii duale** sunt oferite la nivelurile EQF 6 până la 7 de diferite instituții de învățământ superior. Acestea oferă o combinație de formare academică și profesională, în care formarea în cadrul companiei este un element important (pondere de cel puțin 40 până la 50%). Întreprinderile suportă costurile formării în cadrul companiei și plătesc un salariu cursanților. Programele de studii duale combină două locuri de învățare (locul de muncă și instituția de învățământ) similare cu uceniile la nivel secundar și sunt oferite de universitățile de științe aplicate (UAS, Fachhochschulen), universitățile duale (Duale Hochschulen), universitățile de educație cooperativă (Berufsakademien).), precum și unele universități. Mai mult de un sfert din toate programele UAS sunt oferite ca programe de studii duble.

Ucenicie (sistem dual VET)

EFP dual, care este folosit ca sinonim pentru ucenicie, are un statut ridicat în Germania. În special datorită modului în care leagă învățarea și munca, precum și școlile și companiile, sistemul pare a fi un model de succes pentru structurarea tranziției de la școală la viața profesională. Se caracterizează prin două locuri de învățare, formarea în companie care acoperă aproximativ 70% din timpul de învățare și școlile VET, care completează formarea cu conținut teoretic și general de învățare.

Scopul principal al uceniciei este de a permite tinerilor să dobândească competențe profesionale cuprinzătoare. După terminarea uceniciei, aceștia ar trebui să își poată îndeplini sarcinile de angajați în mod eficient, inovator, autonom și în cooperare cu ceilalți. Gama de competențe trebuie demonstrată în cadrul examenelor reglementate de lege (Legea privind formarea profesională, BBiG). Examenele finale sunt orientate către practica profesională, adică pe cerințele și procesele de muncă ale ocupației. Ele sunt conduse de camere. Pentru această sarcină, camerele sunt autorizate de stat și acționează oficial ca instituție publică. La promovarea examenului final, ucenicii primesc un certificat de cameră care documentează că pregătirea a fost finalizată cu succes. Această certificare de calificare este pe deplin recunoscută și de mare încredere în rândul angajatorilor. Performanța la disciplinele școlare VET este evaluată prin intermediul rapoartelor școlare.

O ucenicie în sistemul dual durează în mod normal 3 ani. Învățământul obligatoriu trebuie să fi fost finalizat înainte de a începe o ucenicie. Nu există alte cerințe oficiale de acces, dar companiile își selectează ucenicii și majoritatea dețin fie certificatul de absolvire a școlii secundare intermediare (mittlerer Schulabschluss), fie certificatul de absolvire a școlii secundare inferioare (Hauptschulabschluss). Cu toate acestea, ponderea ucenicilor cu o calificare de intrare în învățământul superior a crescut și ea: în 2018, aproape unul din trei ucenici (29,3%) era absolvent de liceu. Acest grup a urmat succesiv ambele căi de învățământ la nivel secundar superior: mai întâi general, urmat de calificarea profesională. În ciuda faptului că este clasificat drept „secundar superior”,

Locurile de ucenicie sunt oferite atât în întreprinderi, cât și în instituții publice. Întreprinderile încheie un contract cu ucenicii, în care suportă costurile formării în cadrul companiei și plătesc remunerația stagiului. Remunerația este reglementată prin contract colectiv și crește cu fiecare an de formare, în medie aproximativ o treime din salariul inițial pentru un muncitor calificat.

Baza pentru partea de formare în cadrul companiei este regulamentul de instruire. Ele definesc competențele profesionale pe care ucenicii trebuie să le dobândească în ocupația lor specifică. Sunt valabile la nivel național, ceea ce garantează un standard național uniform. Baza învățării în școlile VET o constituie programele-cadru, care sunt aliniate cu reglementările de formare.

Asigurarea calității în VET

Trei principii generale sunt semnificative pentru înțelegerea asigurării calității în VET:



- principiul dual îmbină învățarea în procesul de muncă cu învățarea la o școală profesională și, în același timp, facilitează dobândirea experienței profesionale;
- principiul ocupației se bazează pe certificare, care este obligatorie și recunoscută în toată țara. Oferă posibilitatea de a exercita o multitudine de activități ocupaționale;
- principiul consensului garantează apropierea de piața muncii, precum și transparența și acceptarea ocupațiilor de formare prin implicarea partenerilor sociali, a guvernului federal și a statelor federale în dezvoltarea standardelor naționale de formare.

Instrumentele importante de asigurare a calității în VET sunt:

- standarde naționale bazate pe legea VET,
- monitorizarea învățării VET inițiale și continue și
- referirea cadrului german al calificărilor (DQR) la EQF, permițând mai multă transparență și comparabilitate a calificărilor în cadrul UE.

Legea VET ca bază pentru asigurarea calității

Legea VET și Codul pentru comerț și meșteșuguri descriu standardele necesare pentru facilitățile de formare și formatori, regulamentele de formare și examene. Reglementările de formare sunt revizuite la fiecare câțiva ani pentru a ține pasul cu schimbările tehnologice și organizaționale rapide. Întrucât VET în cadrul companiei este o parte esențială a sistemului dual german, organizațiile angajatorilor și angajaților sunt părți interesate importante în asigurarea calității în VET inițial.

Curriculumul-cadru necesar secțiunii școlare de educație și formare duală este revizuit în mod regulat de Conferința permanentă a miniștrilor educației și afacerilor culturale. Conformitatea cu cerințele de asigurare a calității de către furnizorii inițiali de VET este monitorizată de autoritățile școlare locale. Abordările de asigurare a calității se bazează pe cadre de calitate, standarde educaționale, examene centralizate, exerciții de monitorizare și benchmarking și inspecție școlară.

Monitorizare și date pentru politica VET bazată pe dovezi

Ministerul Educației (BMBF) publică un raport anual privind VET, oferind o mulțime de informații și analize cu privire la diferite aspecte ale dezvoltării acestuia. Este însoțit de raportul de date al Institutului Federal pentru VET, care reunește date din diferite surse (date proprii, date de la biroul federal de statistică, oficiile de statistică ale statelor, Agenția Federală pentru Ocuparea Forței de Muncă, Institutul de Cercetare a Ocupării Forței de Muncă) privind participanții la formare și rezultatele de formare (cum ar fi ponderea cursanților angajați, ocupația obținută după formare). Raportul stabilește baza pentru deciziile de politică privind VET, inclusiv finanțarea programelor.

Asigurarea calității în FPC

Asigurarea calității este obligatorie pentru furnizorii continui de VET care primesc finanțare publică: agențiile de ocupare a forței de muncă eliberează numai tichete de învățare în programele certificate oferite de furnizorii acreditați. Acreditarea furnizorilor și a programelor VET continue se face de către organismele private de certificare conform criteriilor stabilite în ordonanța de reglementare a acreditării și certificării în formarea continuă. Un consiliu consultativ format din patru (la nivel de stat și federal; organizațiile angajatorilor și angajaților) consultă organismele de certificare. BMBF finanțează verificări regulate ale furnizorilor de CVET printr-o fundație independentă și a pregătit o listă de verificare a calității pentru a ajuta la găsirea unei oferte de CVET și a unui furnizor de bună calitate. BIBB împreună cu Institutul German pentru Educația Adulților, operează platforma online wbmonitor care este dedicată sprijinirii VET continue în Germania. Ea efectuează un sondaj anual al furnizorilor publici și privați de FPC și monitorizează evoluțiile de pe piața muncii.

Cadrul național de calificare

Cadrul german al calificărilor (DQR) are opt niveluri. Se bazează pe rezultatele învățării și se concentrează pe conceptul german de „competență de acțiune profesională”: o abordare holistică și integrată a dobândirii competențelor în timpul VET, mai degrabă decât una bazată pe dobândirea de abilități și competențe izolate. DQR este dezvoltat ca un instrument de transparență fără a prevedea obligații sau drepturi legale, nici pentru persoane fizice, nici pentru furnizorii de educație sau întreprinderi. DQR a fost făcută referire la Cadrul european al calificărilor (EQF) în 2012.

Validarea învățării anterioare

Validarea învățării non-formale: examene finale ale candidatului extern

Cel mai important instrument de evaluare a rezultatelor învățării non-formale este admiterea la examenele profesionale finale în conformitate cu Legea privind formarea profesională (BBiG) și Codul comerțului și meșteșugurilor (HwO), cunoscut sub numele de Externen-Prüfung (examen pentru candidații externi, adică cei nu este implicat într-un program formal de formare profesională). În temeiul acestei prevederi, persoanele pot fi admise la un examen final pentru o ocupație recunoscută care necesită pregătire formală (ocupație de formare) dacă fac dovada că au fost angajați în ocupația relevantă pentru o perioadă egală sau mai mare de unu și jumătate. ori formarea inițială.



Creditul poate fi obținut pentru un nivel superior de studii generale, cum ar fi calificarea de admitere în învățământul secundar superior de specialitate, care scurtează perioada de angajare pentru care trebuie prezentate dovezi. Un program VET inițial relevant anterior într-o altă ocupație de formare poate fi, de asemenea, creditat pentru perioadele necesare de angajare. Pe lângă partea practică a examenului, în care sunt testate competențe profesionale relevante, candidații externi trebuie să își dovedească cunoștințele teoretice printr-o probă scrisă. Candidații se pot pregăti fie singuri, fie urmând cursurile pregătitoare oferite de camerele relevante.

Proiect de implementare a unui sistem de validare

Proiectul ValiKom, agreat între ministerul educației și organizațiile naționale ale camerelor germane (DIHK și ZDH), este operațional din 2015. ValiKom este considerat proiectul de referință pentru înființarea unui sistem de validare în Germania. Se adresează adulților care au dobândit abilități și competențe prin muncă, dar nu au o calificare formală, inclusiv celor care doresc să acceseze o formare continuă. Abordarea se referă la reglementările de formare în vigoare și la profilurile ocupaționale și conduce la certificate care exprimă măsura în care competențele demonstrate sunt echivalente cu cele dobândite în mod normal în temeiul Legii privind formarea profesională. Camerele de industrie, comerț și meserii participante au început pilotarea în 2017.

Proiectul de continuare ValiKom-Transfer își propune să extindă și să transfere pe scară largă procedura standardizată de înregistrare, revizuire, evaluare și certificare a competențelor profesionale dobândite informal și non-formal, dezvoltate și testate în ValiKom, în aproximativ 40 de ocupații selectate pentru persoanele fără calificări profesionale și pentru cei care schimbă cariera calificați. Până la sfârșitul anului 2020, cele 30 de camere participante la ValiKom-Transfer au fost efectuate peste 700 de proceduri de validare.

Evaluarea și recunoașterea calificărilor profesionale străine

Legea privind recunoașterea calificărilor profesionale (BQFG), introdusă în aprilie 2012, oferă persoanelor fizice dreptul de a li se potrivi calificările dobândite în străinătate cu o calificare germană de către o autoritate competentă. Actul se referă la peste 600 de ocupații reglementate, inclusiv cele de formare duală, maestru meșteșugar sau alte calificări profesionale avansate. De asemenea, acoperă ocupații precum asistente medicale, medici și avocați. În funcție de sector, evaluarea și recunoașterea calificărilor profesionale străine este efectuată de IHK Fosa sau de camerele de conducere (Leitkammern).

În martie 2020, Skilled Immigration Act a intrat în vigoare. Acest lucru oferă solicitanților din țări non-UE cu o calificare VET recunoscută posibilitatea de a trăi și de a lucra în Germania. Există o excepție: specialiștii IT cu cunoștințe profesionale practice foarte dezvoltate pot veni în Germania fără recunoaștere și își pot practica ocupația. Noua Agenție Centrală a Serviciului pentru Recunoaștere Profesională (ZSBA) face ca întreaga procedură de recunoaștere să fie mai transparentă și mai eficientă pentru solicitanți prin consiliere. O altă caracteristică nouă este posibilitatea de a intra în Germania timp de până la 6 luni pentru a căuta un loc de antrenament.

3.3. Spania

LLL – Educația și formarea adulților în Spania

Educația adulților (EPA - Educación de personas adultas) variază de la procesele tradiționale de alfabetizare și realizarea educației de bază până la formarea care duce la



angajare sau activități de agrement. Acesta cuprinde diferite tipuri de prestații și programe oferite de educație

și autoritățile locale. Autoritățile educaționale oferă programe specifice de educație de bază pentru adulți, programele VET de bază (ISCED 353) și VET intermediare (ISCED 354) sunt, de asemenea, accesibile adulților. Toate programele de învățământ post-obligatoriu sunt deschise adulților, inclusiv programele VET ISCED 554 superioare. Acestea pot include sau nu aranjamente flexibile de prezență, pentru a combina învățarea cu viața personală și profesională. Scopul educației adulților este de a oferi persoanelor peste 18 ani posibilitatea de a dobândi, actualiza, completa sau extinde cunoștințele și abilitățile lor pentru dezvoltarea personală și profesională.

Programele nu sunt gratuite, dar sunt accesibile pentru majoritatea populației datorită costului redus: taxele studenților acoperă costul tutorilor, restul este acoperit de ministerul educației. În scopul asigurării calității, studenții trebuie să desfășoare toate activitățile și să promoveze examenele. La finalizarea cu succes, aceștia obțin un certificat de performanță eliberat de ministerul educației, care nu are valoare academică, dar poate fi evaluat pe piața muncii.

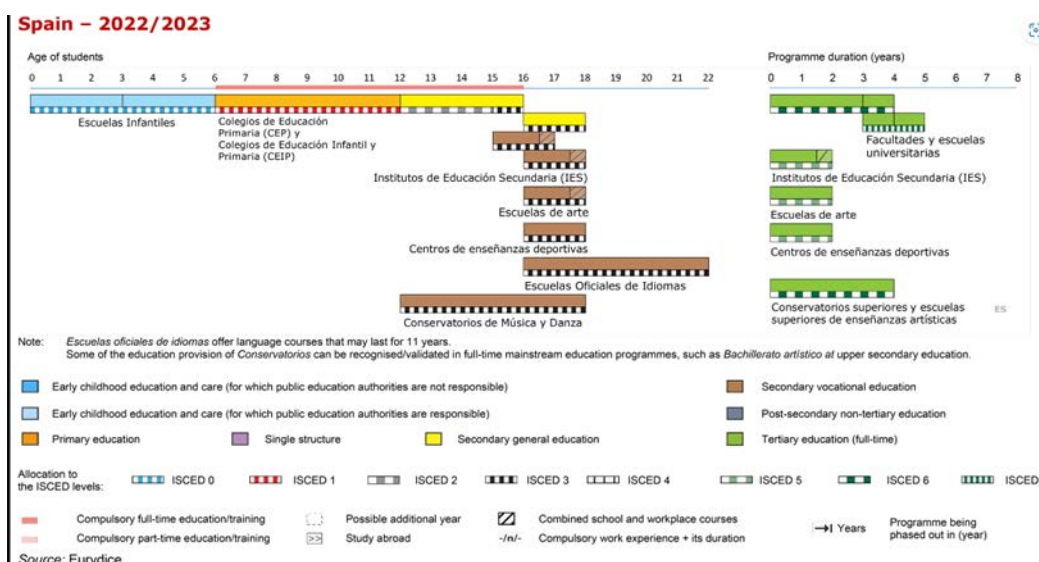
Sistemul de învățământ din Spania

Învățământul obligatoriu cuprinde 6 ani în primar (6-12) și 4 ani în gimnazial (anii 12-16). Vârsta de 16 ani reprezintă sfârșitul învățământului obligatoriu, indiferent de nivelul de studii atins, dar cursanții din învățământul secundar inferior pot rămâne până la 18 ani în unele cazuri, pentru a obține sfârșitul certificatului secundar inferior (diploma ESO).

Structura sistemului de învățământ din Spania

Sistemul spaniol de educație și formare include:

- educația timpurie a copilăriei (ISCED 0);
- învățământ primar (ISCED 1), 6 ani (6-12);
- învățământ secundar inferior obligatoriu (ISCED 2), 4 ani (12-16);
- programe secundare post-obligatorii (ISCED 3) (21);
- programe superioare VET (ISCED 5);
- programe academice de învățământ superior (ISCED 6,7,8).



Sursă: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/ES.jpg>

Educația timpurie durează până la vârsta de 6 ani. Deși nu este o etapă de învățământ obligatorie, al doilea ciclu este gratuit în toate instituțiile care primesc finanțare publică (instituții publice și private cu finanțare publică). Instituțiile publice care oferă acest învățământ se numesc grădinițe, iar cele care oferă și învățământ primar se numesc școli primare și primare.

Educație de bază

Învățământul de bază este obligatoriu și este oferit gratuit în instituțiile finanțate din fonduri publice. Acesta cuprinde zece ani de școlarizare și constă în următoarele:

- **Învățământul primar**, prevăzut în școlile primare. Este alcătuit din șase ani academici, în mod normal cu vârste cuprinse între 6 și 12 ani.
- **Învățământ secundar obligatoriu (ESO)**, care este oferit în școlile secundare cu vârste cuprinse între 12 și 16 ani. La sfârșitul acestei etape, elevii primesc prima calificare oficială, diploma de absolvent al învățământului secundar obligatoriu (Graduado en Educación Secundaria Obligatoria), care le oferă acces la gimnaziu, educație sau pe piața muncii.
- **Cicluri de pregătire la nivel de bază**, care sunt oferite în liceele din învățământul secundar cu vârste cuprinse între 15 și 17 ani. Studenții care finalizează aceste cursuri primesc diplomă de Absolvent în Învățământul Secundar Obligatoriu și calificarea de Tehnician de bază în specializarea corespunzătoare.

Învățământul secundar superior

Învățământul secundar superior este oferit în principal și în liceele din învățământul secundar. Are o durată de doi ani academici, frecvențați în general între 16 și 18 ani. Oferă studenților două posibilități, licență (opțiune generală) și formare profesională intermediară (opțiune profesională). Acesta din urmă este oferit și în instituțiile integrate de formare profesională și în centrele naționale de referință.

Educație înaltă

Învățământul superior cuprinde studii universitare și studii profesionale. Studiile universitare sunt predate în universități, iar formarea profesională avansată se predă în aceleași instituții ca și formarea profesională intermediară.

Educația adulților (EPA)

Educația adulților (EPA) cuprinde diferite tipuri de educație oferite de administrațiile educaționale, de muncă și locale în tipuri foarte diferite de instituții. Învățământul față în față care conduce la o calificare oficială în sistemul de învățământ se oferă în instituții de masă sau în instituții specifice pentru educația adulților. EPA se adresează persoanelor peste 18 ani și, în mod excepțional, persoanelor peste 16 ani care lucrează și nu pot frecventa școlile obișnuite, sau care sunt sportivi de performanță. Pe lângă aceste tipuri de educație, sistemul de învățământ spaniol oferă educație specializată:

- **Educația lingvistică**, care include predarea limbilor străine la nivelurile A1, A2, B1, B2, C1 și C2 conform Cadrelor Europene Comune de Referință pentru Limbi (CEFR). Aceste programe sunt oferite în școlile oficiale de limbi străine.
- **Educație artistică**, care include învățământul elementar de muzică și dans, învățământul artistic profesional și învățământul artistic superior. Aceste studii sunt predate în diferite instituții specifice, în conformitate cu fiecare tip și nivel de educație.
- **Educație sportivă**, organizate pe cicluri de pregătire intermediară și superioară și predate în aceleași instituții ca și învățământul profesional.

VET în Spania: sistemul de educație și formare

În Spania, calificările profesionale pot fi obținute prin finalizarea cu succes a programelor IVET sau CVET sau prin validarea competențelor dobândite prin învățarea non-formală și informală sau prin experiența de muncă. Programele VET sunt modulare, permițând certificarea parțială și reangajarea din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții și includ învățarea obligatorie la locul de muncă la sfârșitul sau în timpul studiilor. Cursanții trebuie să treacă toate modulele pentru a obține calificarea relevantă. Programele VET care utilizează medii și platforme de învățare online sau virtuale sunt în creștere pentru a facilita accesul la VET. EFP inițial oferă calificări VET secundare superioare (de bază și intermediare) și superioare ca parte a sistemului de învățământ. Programele durează 2 ani (2 000 de ore) și includ învățarea la locul de muncă într-o companie și la o școală VET:

- **programe de bază**(ISCED 353) sunt disponibile în ultimul an de învățământ obligatoriu, pentru cursanții cu vârsta de 15 sau 16 ani. Ele permit elevilor care riscă să părăsească studiile fără calificări să își dezvolte abilitățile de bază, să se pregătească pentru o ocupație (cum ar fi agro-grădinatul) și să obțină o calificare VET de bază. Elevii pot trece la VET secundar superior și, în unele cazuri, pot obține și calificarea secundară obligatorie deschizând calea de învățământ general;
- **programe intermediare** poate începe la vârsta de 16 ani, după învățământul obligatoriu. Acestea duc la calificări de tehnician la ISCED 354 (cum ar fi bucătăria și gastronomia). Accesul la VET superior în același domeniu de studiu este posibil, printr-o procedură de admitere;

- la nivel terțiar, programele superioare (ISCED 554) conduc la o calificare avansată de tehnician (cum ar fi coordonator logistic). Absolvenții pot trece la programe de licență printr-o procedură de admitere.

Absolvenții programelor VET intermediare și superioare pot urma cursuri de specializare în același domeniu de studii pentru a extinde competențele specifice ocupației și pentru a dobândi competențe digitale în conformitate cu nevoile emergente ale economiei. Adulții se pot înscrie în aceleași programe IFP ca și tinerii (EFP de bază, intermediar și superior). Durata variază în funcție de rezultatele învățării la fiecare nivel (de la 180 la 1 110 ore), accesul la nivelul următor este posibil în același domeniu profesional. Toate cele trei niveluri cuprind un modul obligatoriu de formare la locul de muncă, de durată variabilă.

Sistemul VET spaniol este modular, permițând recunoașterea și transferul (unităților) de competențe dobândite într-un program VET la altul, scurtând durata acestuia. Unitățile de competențe pot fi dobândite și prin validarea învățării anterioare. Instruirea este oferită de instituții publice și private acreditate. VET non-formal include o gamă largă de cursuri, concepute pentru diferite nevoi și profiluri de competențe, permițând perfecționarea sau recalificarea.

IFP formală

Cursanții urmează un program de 2 ani pentru a dobândi o calificare profesională de bază (diplomă VET) și au opțiunea, în anumite condiții, de a obține un certificat de sfârșit de liceu (diplomă ESO) care încheie învățământul obligatoriu. Accesul direct la VET intermediar este posibil cu sau fără diploma ESO. Programele formale de VET se desfășoară pe alte două niveluri: VET intermediar secundar superior (ISCED 354) și VET terțiar superior (ISCED 554). Acestea oferă calificări complete VET (diplome VET) care au valabilitate academică și profesională.

Programe derulate în instituții VET publice și private și centre integrate de formare profesională. Programele IVET sunt modulare și includ învățarea obligatorie la locul de muncă la sfârșitul sau în timpul studiilor. Ponderea WBL variază de la 50% la 65% în funcție de nivel. Pregătirea practică se desfășoară în ateliere școlare, laboratoare, simulări; un plasament practic obligatoriu într-o companie (Ø 400 de ore, în funcție de nivel) este inclus în toate programele/nivelurile VET. Când programul este livrat în mod dublu, acesta poate lua forma unui contract de ucenicie (contrato para la formación y el aprendizaje) pentru cursanții cu vârsta cuprinsă între 16 și 24 de ani sau a unui contract de învățare. Durata programului poate fi prelungită de la 2 ani inițial la 3; formarea practică în cadrul companiei acoperă 33% - 85% din orele de învățare stabilite în calificare.

Cursanții trebuie să treacă toate modulele pentru a obține calificarea relevantă. Cu toate acestea, modularizarea permite certificarea parțială (unități de competențe) și reangajarea din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții. Absolvenții programelor IFP intermediare și superioare se pot înscrie la cursuri de specializare (Cursos de Especialización), în același domeniu de studii pentru a dobândi competențe specifice ocupației și digitale în conformitate cu nevoile emergente ale economiei. Învățământul artistic, sportiv și de limbi străine au propria organizație și sunt considerate „învățământ de specialitate”. Învățământul în limbi străine este organizat conform Cadrului european pentru învățarea, predarea și evaluarea limbilor străine (CERF).

Formal CVET

Cursanții de peste 16 ani se pot înscrie în programe formale continue de VET pentru a obține certificate profesionale (CdP) recunoscute de stat, oferite de entități publice și private și de centrele integrate de formare profesională. În astfel de cazuri, partea de învățământ la distanță este predefinită pe baza opiniilor experților. Învățarea care nu poate avea loc prin simulare (datorită utilizării unor echipamente sau mașini specifice) trebuie finalizată în setările tradiționale de învățare. Toate evaluările finale sunt față în față.

În programele de formare profesională, învățarea la clasă într-un centru de formare (ateliere, laboratoare, simulări etc.) este combinată cu un plasament practic obligatoriu într-o companie, de durată variabilă în funcție de conținutul programului. Când programul este furnizat printr-un contract dublu de VET/ucenicie (contrato para la formación y el aprendizaje), învățarea la clasă acoperă cel puțin 25% din orele de lucru în primul an și 15% în al doilea și al treilea an.

CVET non-formal

Formarea profesională în Spania include, de asemenea, scheme de formare pentru lucrători pentru a intra - sau reintra - pe piața muncii și scheme de formare continuă pentru angajații companiei. Autoritățile de ocupare a forței de muncă organizează o gamă largă de activități de formare pentru șomeri cu scopul de a îmbunătăți capacitatea lor de angajare și de a le facilita integrarea pe piața muncii. Alte activități de formare se adresează în primul rând lucrătorilor angajați, deși lucrătorii șomeri pot participa și ei (până la o limită).

Dispozițiile de formare atât pentru lucrătorii angajați, cât și pentru cei șomeri sunt integrate în sistemul de formare profesională continuă pentru angajare. Acestea oferă cursuri de formare incluse în catalogul specialităților de formare al Serviciului Public de Ocupare a Forței de Muncă (SEPE), finanțate din fonduri publice prin diferite scheme la nivel de stat și regional. Există și alte scheme mai mici de formare-angajare, precum și instruire pentru funcționarii publici, personalul militar, navigatorii și deținuții din închisori. Alte activități de formare ad-hoc pot fi desfășurate de către alte autorități publice din domeniul lor de activitate.

Ucenicie – VET dual

Dual VET este o schemă de formare alternativă care combină munca și învățarea. Acesta ia forma:

- un contract de ucenicie (contrato para la formación y el aprendizaje) între cursant și companie, oferit atât în programele de IFP, cât și în programele de formare profesională și de formare profesională;
- în IFP, poate fi livrat și fără o relație de muncă contractuală printr-un contract de învățare.

Din 2016, ucenicile trebuie să fie legate de programe care conduc la calificări recunoscute de stat (diplome VET sau certificate profesionale, Certificados de Profesionalidad, CdPs). Formarea care nu conduce la calificări IFP sau FPC a fost întreruptă de atunci, cu excepția cazului în care este complementară programului de calificare întreprins de ucenic. Programele VET în școală și programe duale conduc la aceleași calificări (diplome VET), iar cursanții IFP de la ambele modalități ar putea fi amestecați în aceeași clasă.

IFP dual oferit sub forma unui acord de învățare între școală, cursant și companie se numește proiecte duale (proyectos de FP Dual). Principalele caracteristici ale acordurilor de învățare sunt următoarele:

- compania va participa la minimum 33% din orele de pregătire stabilite în cerințele pentru o anumită calificare. Cota maximă este de 85%;
- durata programului de învățare (IVET) poate fi prelungită de la cei 2 ani obișnuiți la 3;
- cursanții pot efectua plasamentul practic în companie numai după ce au finalizat prima parte a programului într-un centru de formare. Fiecare regiune are reglementări diferite cu privire la momentul în care poate începe plasamentul;
- Evaluarea elevilor este responsabilitatea cadrelor didactice de la școală sau instituția VET, luând în considerare opinia tutorilor și formatorilor din cadrul companiei și a performanței în muncă.

Asigurarea calității în VET

Autoritățile din învățământ stabilesc, cu acordul prealabil al consiliului general pentru învățământul și formarea profesională, indicatorii de bază de calitate și cerințele pentru educație și formare pe baza Catalogului național de standarde ocupaționale (CNCP). Sistemul de învățământ subscrie la un proces de asigurare a calității care acoperă toate aspectele activităților educaționale. Se folosesc două mijloace diferențiate:



- inspecția sistemului de învățământ (inclusiv IFP) organizată între stat și autoritățile educaționale regionale
- evaluarea sistemului de învățământ, inclusiv evaluarea performanței școlare și a performanței personalului didactic.

Asigurarea calității în VET este triplu:

- nivel de stat
- nivel regional, de către Comunitățile Autonome
- la nivel local, de către instituțiile de învățământ

Din anul 2000, Institutul de Evaluare a Învățământului (INEE), în colaborare cu regiunile, utilizează indicatori statistici pentru a efectua evaluări anuale. Rezultatele obținute sunt utilizate pentru luarea deciziilor de politică. Procesul este în conformitate cu cadrul european de referință pentru asigurarea calității (EQAVET). La sfârșitul fiecărui an, școlile evaluează rezultatele obținute pentru a vedea dacă acestea sunt satisfăcătoare și dacă pregătirea oferită este aliniată nevoilor socio-economice locale. Un sistem informatic integrat este în vigoare în formarea profesională pentru angajare. Acesta colectează informații complete și actualizate cu privire la activitățile de formare finanțate prin apeluri publice pe întreg teritoriul statului și este utilizat pentru evaluarea eficienței formării profesionale pentru ocuparea forței de muncă.

Entitățile de formare care oferă programe de FPC care conduc la obținerea unui certificat profesional (CdP) trebuie să respecte cerințele stabilite în decretul regal care reglementează fiecare CdP (infrastructură de formare, resurse umane) și să stabilească un proiect de formare pentru livrarea programului, se aplică cerințe suplimentare pentru e - cursuri de învățare. Furnizorii de formare sunt monitorizați de serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru a verifica conformitatea cu cerințele programelor de FPC care conduc la obținerea unui certificat profesional.

Validarea învățării anterioare

Institutul Național al Calificărilor (INCUAL) asigură menținerea și actualizarea catalogului național de standarde ocupaționale (CNCP), constituind baza pentru stabilirea calificărilor IVET și FPC. INCUAL folosește un set de criterii de calitate pentru a garanta fiabilitatea, obiectivitatea și rigoarea tehnică a procesului de validare.



Odată cu modificarea publicată în 2021, persoanele fizice pot acum aplica, în orice moment, pentru a-și valida abilitățile. Regiunile sunt responsabile pentru serviciile de orientare și asigurarea calității procesului de validare, precum și pentru înregistrarea unităților de competență (UC) validate. UC-urile sunt evaluate și certificate individual și pot fi acumulate pentru o calificare completă IVET sau CVET. Aceste proceduri dă putere cetățenilor să se angajeze în învățarea ulterioară și să dobândească calificări complete.

Procesul începe cu o etapă inițială de consiliere condusă de un consilier care întocmește un raport de orientare asupra solicitantului. Faza de evaluare se desfășoară prin analiza raportului indicat, a documentației furnizate de candidat și a diferitelor metode de verificare a aptitudinilor dobândite la locul de muncă. În cele din urmă, rezultatele evaluării sunt transferate într-un registru de stat. Pentru a participa, candidații trebuie să aibă cel puțin 3 ani de experiență în legătură cu competența de validare, cu minim 2 000 de ore de lucru în cei 15 ani anteriori depunerii cererii.

Centrele de educație VET, centrele VET integrate și centrele naționale de referință pot desfășura aceste activități. Alte locații pentru această procedură pot fi, de asemenea, autorizate de autoritățile competente. O procedură națională de validare a competențelor dobândite în activitățile de voluntariat cu tineri a fost elaborată în colaborare cu organizațiile de voluntariat, autoritățile publice și companiile. Este un serviciu gratuit și telematic (online), prin intermediul unei aplicații web, prin care tinerii care fac voluntariat în mod regulat pot aplica pentru certificarea oficială a anumitor competențe. Adulții care doresc să obțină certificate de sfârșit de învățământ de bază (ESO) și sfârșit de liceu general superior (Bachillerato) sau calificări IVET (la toate cele trei niveluri) fără a fi nevoiți să finalizeze studiile corespunzătoare, pot susține examenele relevante.

3.4. Portugalia

LLL – Educația și formarea adulților în Portugalia

Există diferite moduri de educație și formare a adulților cu obiective și grupuri țintă specifice, cuprinzând un sistem de recunoaștere, validare și certificare a competențelor dobândite de-a lungul vieții. Prestarea în acest domeniu este inclusă în principal în Sistemul/Catalogul Național al Calificărilor și organizată de o rețea națională de Centre „Califica”, care acoperă întreaga țară, oferind un sistem de îndrumare pentru adulți, coordonând în același timp o vastă rețea de organisme de formare. Ca atare, ei sunt concentrați pe obținerea atât a certificării academice, cât și a celor profesionale în același timp, deși în unele cazuri pot acorda doar una dintre acestea. Educația recurentă este concepută pentru adulții care nu și-au absolvit studiile de bază sau secundare superioare la vârsta obișnuită.



Sistemul de învățământ din Portugalia

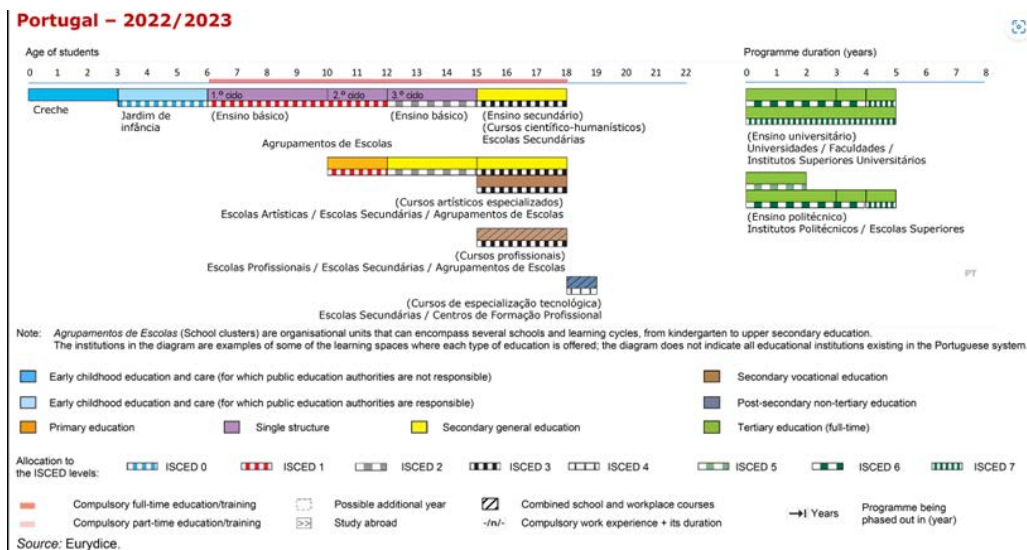
Educația timpurie este opțională și acoperă copiii de la 3 la 6 ani. Învățământul obligatoriu durează 12 ani școlari și începe la vârsta de 6 ani. Cuprinde învățământul de bază și învățământul secundar superior. Educația de bază durează 9 ani până la vârsta de 15 ani (inclusiv unele programe VET). Acesta cuprinde trei cicluri; ciclul I de 4 ani și ciclul II de 2 ani sunt considerate învățământ primar, în timp ce ciclul III de 3 ani corespunde învățământului secundar inferior. Învățământul secundar (secundar superior) cuprinde programe generale și VET (anii 10-12). Absolvenții acestor programe de 3 ani pot accesa învățământul terțiar și postsecundar non-terțiar. Permeabilitatea orizontală și verticală este un element important al sistemului de educație și formare, asigurând legături nu numai între diferitele programe VET,

Structura sistemului de învățământ din Portugalia

Sistemul de educație și formare portughez include:

- învățământ preșcolar (nivel ISCED 0);

- învățământ de bază (9 ani) organizat în trei cicluri care integrează învățământul primar și gimnazial (nivel ISCED 1 și 2);
- studii medii superioare (nivel ISCED 3);
- învățământ postsecundar non-terțiar (nivel ISCED 4);
- învățământul terțiar (nivelele ISCED 5, 6, 7 și 8).



Sursă: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/PT.jpg>

Sistemul de învățământ portughez este împărțit în învățământ preșcolar (de la vârsta de trei ani până la începerea învățământului de bază), învățământ de bază (cu vârste între șase și 15 ani) și învățământ secundar superior (15 până la 18 ani).

Învățământul preșcolar acoperă copiii de la trei ani până la vârsta de școlarizare obligatorie (șase ani). Frecvența învățământului preșcolar este opțională, recunoscând primatul rolului familiilor în educația copiilor, și este universală pentru copiii din anul în care împlinesc a treia aniversare.

Educație de bază (ISCED 1 și 2)

Învățământul de bază este universal, obligatoriu, gratuit și durează nouă ani. Este împărțit în trei cicluri secvențiale, fiecare ar trebui să îl completeze și să se bazeze pe cel precedent dintr-o perspectivă globală:

- primul ciclu (CITE 1) corespunde primilor patru ani de școlarizare (clasele unu până la patru).
- al doilea ciclu (CITE 2) corespunde următorilor doi ani (clasele cinci și șase).
- al treilea ciclu (CITE 3) durează trei ani și corespunde învățământului secundar inferior (clasele șapte-noua).

Principiile directoare ale organizării și managementului curriculumului urmăresc să asigure o educație generală comună pentru toți cetățenii, prin dobândirea de cunoștințe și abilități fundamentale care să permită studii ulterioare.

Învățământ secundar superior (ISCED 3)

Învățământul secundar superior durează trei ani și corespunde claselor a 10-a, a 11-a și a 12-a din învățământul secundar superior, organizate pe diferite tipuri. Unele sunt orientate spre studii ulterioare, altele prin certificare duală (academică și profesională), cea din urmă combinând formarea generală, tehnică și de plasament. Este garantată permeabilitatea între diferitele căi, precum și accesul prin toate acestea la învățământul superior prin examene naționale.

Învățământ postsecundar non-superior (ISCED 4)

Oferirea de învățământ postliceal non-terțiar poate duce la o calificare NQF de nivel 5 și implică pregătire tehnică de nivel înalt, orientată spre integrarea pe piața muncii, precum și continuarea studiilor de învățământ superior. De obicei durează un an și este destinat tinerilor peste 18 ani, care au încheiat cei 12 ani de școală obligatorie. Acest nivel poate fi obținut în următoarele moduri:

- cursuri tehnologice de specialitate (STC)
- ucenicie + cursuri
- instruire modulară certificată
- recunoașterea, validarea și certificarea competențelor.

Învățământ superior (ISCED 5 – 8)

Învățământul superior portughez este un sistem binar care include sistemele universitare și politehnice. Universitățile sunt orientate să ofere o pregătire științifică solidă, combinând eforturile și competențele unităților de predare și cercetare, în timp ce politehnicile se concentrează pe pregătire profesională și tehnică avansată. Condițiile preliminare pentru a intra în învățământul terțiar includ finalizarea cu succes a unui program secundar superior sau a unei calificări similare la același nivel, examene de admitere și cerințe specifice pentru fiecare domeniu de studiu. Instituțiile de învățământ superior pot stabili și o cotă specială pentru absolvenții VET.

Universitățile și școlile politehnice conduc la o diplomă de ciclul I (licenciatura) și o diplomă de ciclul doi (mestrado). De asemenea, oferă programe de master, care integrează primele două cicluri (mestrat) și diplome de doctorat (doutoramento). Instituțiile politehnice oferă și programe de ciclu scurt, numite programe tehnice profesionale superioare (cursos técnicos superiores profissionais, CTeSP). Absolvenții CTeSP dobândesc o diplomă de tehnician profesional superior, dar nu un certificat postliceal non-terțiar și nici o diplomă de studii superioare.

VET în Portugalia: sistem de educație și formare

În Portugalia, toate programele VET duc la dubla certificare (educație și certificare profesională):

- la nivelul secundar inferior, programe de educație și formare care vizează persoanele cu vârsta de peste 15 ani care sunt expuși riscului de părăsire timpurie; aceste programe sunt școlare și includ pregătire practică
- la nivelul secundar superior, există patru tipuri de programe VET în școală care combină componente de formare generală sau socioculturală, formare științifică și tehnologică cu învățarea la locul de muncă (WBL)
- la nivel postsecundar non-terțiar, programele de specializare tehnologică durează de la 1 la 1,5 ani și încorporează WBL
- la nivel terțiar, cursurile tehnice profesionale superioare de 2 ani sunt oferite de politehnici (inclusiv stagiul).

Există următoarele programe pentru calificări pentru adulți:

- programe de educație și formare a adulților care vizează cursanții care doresc să finalizeze învățământul secundar inferior sau superior și/sau să obțină o calificare profesională
- instruire modulară certificată
- recunoașterea învățării anterioare (recunoașterea, validarea și certificarea competențelor, RVCC)

Cele două căi RVCC (educație și profesională) pot duce fie la un certificat de învățământ secundar inferior sau superior, fie la un certificat profesional.

Ucenicie

Programele de ucenicie se adresează tinerilor cu vârsta de până la 25 de ani. Programele includ 40% WBL. Trebuie semnat un contract de formare între ucenic și întreprindere (furnizor WBL). Curriculum-urile sunt organizate în componente de formare: formare socioculturală, științifică, tehnologică și practică în mediu de lucru (WBL). O certificare dublă care include o certificare educațională și profesională la nivelul 4 EQF (ISCED 354) este acordată la finalizarea cu succes a programului.

Asigurarea calității în VET



Accreditarea furnizorilor de VET (certificação de entidades formadoras) cade în responsabilitatea DGERT. Acesta își propune să promoveze calitatea și credibilitatea furnizorilor de formare care își desfășoară activitatea în cadrul SNQ, dar în afara sistemului de învățământ, în special a companiilor private de formare. Accreditația urmărește să certifice că un furnizor VET poate dezvolta și desfășura toate etapele ciclului de formare în domeniile de educație și formare pe care se concentrează. Procesul de acreditare este voluntar și include evaluarea solicitanților în raport cu un standard de calitate și o evaluare tehnică a structurii și organizării acestora.

Furnizorii VET ar trebui să definească programul de formare sau educație care va fi în curs de evaluare. Apoi își autoevaluează structura și practicile în raport cu standardele de calitate. Ulterior, furnizorii depun o cerere electronică de acreditare către DGERT, care poate efectua apoi o evaluare (tehnică, documentară sau susținută de audit) pentru a certifica că furnizorii pot dezvolta un astfel de program de formare într-o anumită zonă tematică. În etapa finală, DGERT acreditează candidații de succes. Dacă un furnizor VET deja acreditat dorește să extindă domeniul de aplicare a acreditării la alte domenii de educație și formare, poate depune o altă cerere de acreditare. DGERT efectuează audituri regulate utilizând indicatori de performanță și evaluând rezultatele activității de formare a furnizorilor VET. Doar furnizorii de VET de succes își mențin acreditarea.

O altă abordare națională pentru îmbunătățirea asigurării calității în VET, promovată de școlile profesionale și de alți furnizori de VET, a fost concepută folosind cadrul EQAVET. Furnizorii de VET și-au aliniat abordările de asigurare a calității la cadrul EQAVET, iar obiectivul general este ca, atunci când abordarea de asigurare a calității este pe deplin implementată, toți furnizorii de VET să o poată adopta și să li se acorde o etichetă de calitate bazată pe criteriile de calitate și descriptorii indicativi EQAVET.

Validarea învățării anterioare

Recunoașterea învățării anterioare (procesul de recunoaștere, validare și certificare a competențelor, RVCC) are ca scop identificarea competențelor formale, non-formale și informale pe care indivizii le-au dezvoltat. Acesta cuprinde două căi, educație și profesională, fiecare bazată pe un set diferit de standarde:



- standardele de competențe cheie (pentru validarea educației)
- standardele de competență profesională (pentru validarea profesională).

Procesul RVCC utilizează, de asemenea, un set de instrumente de evaluare special concepute.

Persoanele fizice pot iniția un proces RVCC la un centru Qualifica în orice moment al anului. Procesul RVCC este deschis candidaților care au cel puțin 18 ani. Candidații cu vârsta mai mică de 23 de ani trebuie să prezinte o verificare de la un birou de asigurări sociale, care să demonstreze că au cel puțin 3 ani de experiență profesională. Pentru a finaliza procesul RVCC, cursanții ar trebui să participe la cel puțin 50 de ore de formare pentru a dobândi competențele necesare. De asemenea, aceștia pot urma cursuri de 25 de ore pentru a se

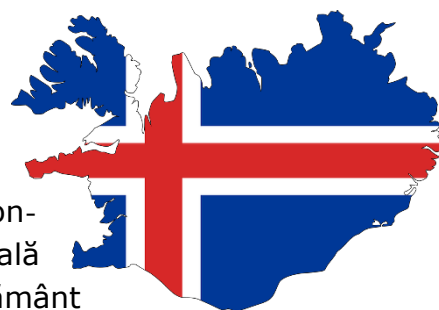
pregăti pentru evaluarea finală. Ambele căi RVCC implică în principal proceduri și formare față în față, deși învățământul la distanță este, de asemenea, o opțiune.

Un instrument principal de evaluare a procesului RVCC este portofoliul de învățare reflexiv (portefólio reflexivo). Aceasta înregistrează competențele candidaților, afișând o evaluare critică a cunoștințelor, competențelor și experienței acestora, inclusiv toate documentele justificative relevante. Candidații sunt evaluați de un juriu, desemnat de un centru Qualifica, care le certifică competențele. Evaluarea poate fi scrisă, orală sau practică sau poate combina aceste metode pentru a evalua competențele cheie dobândite (calea de educație) sau competențele profesionale (calea profesională). Candidații pot obține, de asemenea, o certificare parțială care le permite să participe la componentele de formare lipsă pentru a obține certificarea completă. Certificările dobândite prin procesul RVCC sunt egale cu oricare altele, permițând cursanților să-și continue studiile.

3.5. Islanda

LLL – Educația și formarea adulților în Islanda

Educația generală a adulților și educația și formarea profesională pentru adulți în Islanda variază de la educație non-formală la educație generală calificată și formare profesională continuă. Acesta acoperă atât programele și cursurile de învățământ privat, finanțate de la locul de muncă sau de sindicat, cât și finanțate din fonduri publice. Există o tradiție îndelungată de îmbunătățire a competențelor forței de muncă dincolo de etapele obligatorii de învățământ, iar sistemul islandez este în general divers, cu multe opțiuni, programe și moduri de studiu care servesc nevoilor multor grupuri diferite. Unii oferă a doua șansă, astfel încât tinerii adulți și cursanții care învață pe tot parcursul vieții să poată reveni la educație și formare mai târziu în viață, cu programa, iar examenele sunt adaptate la experiența, interesul și învățarea prealabilă formală și non-formală a individului.



În multe cazuri, programele sunt structurate în așa fel încât nivelul de calificare să poată fi comparat cu nivelurile din sistemul de învățământ de masă. Programele de FPC sunt disponibile pentru adulți și sunt de obicei oferite de:

- instituții deținute de partenerii sociali. Cursurile oferite au ca scop îmbunătățirea competențelor. Aceste cursuri sunt de obicei de scurtă durată. Persoanele de pe piața muncii cu calificări VET pot obține sprijin financiar din fondurile de formare ale partenerilor sociali pentru aceste cursuri;
- alte centre de formare profesională continuă, care sunt mult mai mici decât instituțiile partenerilor sociali și oferă o formare mai specializată.

De asemenea, angajaților se oferă instruire la locul de muncă în principal pe tema securității, protecția mediului, noi tehnici de lucru etc.

Islanda se situează peste nivelul de referință al UE pentru proporția de adulți (25-64) care participă la educație și formare, conform Sondajului UE privind forța de muncă din 2019

(EU LDS). Față de media UE-27 de 10,8 % dintre adulții care participă la educație și formare în cursul celor patru săptămâni premergătoare sondajului din 2019, această rată a fost de 22,2 % pentru Islanda.

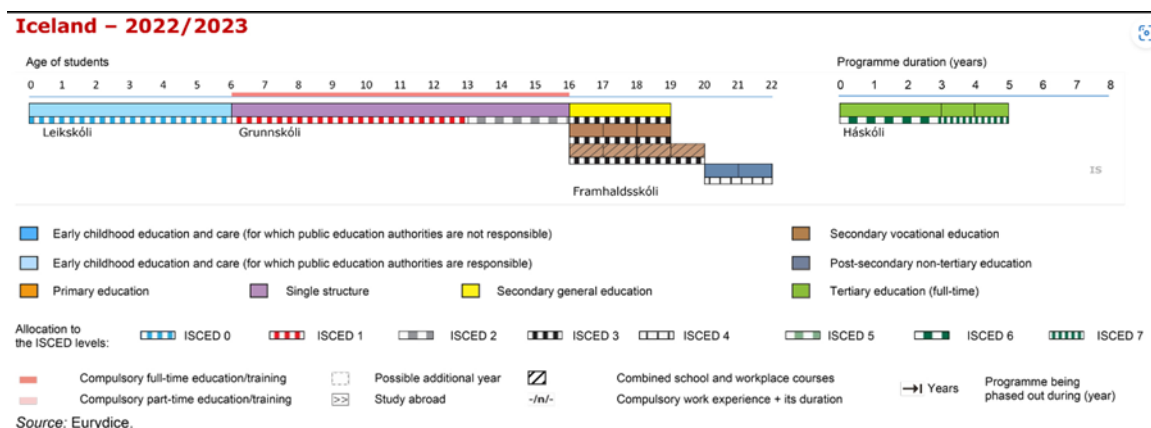
Sistemul de învățământ din Islanda

Învățământul obligatoriu începe la vârsta de 6 ani și include 10 ani de educație de bază (sau până în iunie a anului, un elev împlinește vârsta de 16 ani). Învățământul primar și secundar inferior integrat este responsabilitatea municipalităților. Învățământul secundar superior (fie general sau profesional) este condus de stat. Doar câteva dintre cele 37 de școli secundare superioare nu oferă programe VET. Învățământul postliceal non-terțiar este oferit pentru specialități limitate (de exemplu ghizi turistici și maeștri de meserii). Învățământul superior este în conformitate cu procesul Bologna, oferind programe de licență de 3 ani, master de 2 ani și doctorat de 3 ani. Islanda este una dintre țările OCDE care investește cel mai mult în sistemul său educațional.

Structura sistemului de învățământ din Islanda

Sistemul islandez de educație și formare include:

- învățământ preșcolar (nivel ISCED 0);
- învățământ primar și secundar inferior integrat (nivelurile EQF 1-2, nivelurile ISCED 244)
- învățământul secundar superior (EQF 4, nivelurile ISCED 344, 351, 353);
- învățământ postsecundar non-terțiar (EQF 5, niveluri ISCED 453, 454);
- învățământ superior (EQF nivelurile 6, 7, 8, ISCED nivelurile 554, 665, 766, 768, 864).



Sursă: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/IS.jpg>

Sistemul de învățământ din Islanda este împărțit în patru niveluri: preșcolar, obligatoriu, secundar superior și învățământ superior (universități). Sistemul este finanțat în principal din fonduri publice, cu foarte puține școli private.

Educație și îngrijire timpurie (ECEC) în Islanda se bazează pe o abordare integrată a educației și îngrijirii. Până la vârsta de 6 ani, copiii pot frecventa centrele ECEC (leikskóli). Deși nu este obligatoriu, ECEC este definit ca primul nivel de educație în Islanda. Există, de asemenea, un sistem de furnizare la domiciliu reglementată și subvenționat public (dagforeldrar) care vizează copiii cei mai mici (de la naștere până la vârsta de 2 ani).

Primarși învățământul secundar inferior

Educație obligatorie (Grunnskóli) din Islanda este organizat într-un sistem de structură unică care se extinde la nivelurile primare și secundare inferioare și include copii cu vârsta cuprinsă între șase și șaisprezece ani. Învățământul obligatoriu al unui copil începe în mod normal la începutul anului școlar în anul calendaristic în care copilul împlinește vârsta de șase ani.

Învățământul secundar superior și antrenament

Învățământul secundar superior și formarea (Framhaldsskóli) din Islanda deservește în mod normal grupa de vârstă 16-19 ani. Programele de studii generale durează în mod normal trei ani și conduc la o calificare de admitere la universitate. Educația și formarea profesională durează în mod normal 3-4 ani, în funcție de disciplina VET și pot fi parțial bazate pe locul de muncă (o ucenicie).

Educație înaltă

Învățământul superior în Islanda urmează o structură în trei cicluri. Învățământul din primul și al doilea ciclu este denumit învățământ universitar, iar ciclul al treilea ca învățământ superior. Instituțiile de învățământ superior din Islanda oferă diverse programe de studii. Gradele recunoscute includ diplome, diplome de licență, acordate la finalizarea studiilor de bază, diplome de master, la finalizarea unuia sau mai multor ani de studii postuniversitare și diplome de doctorat, la finalizarea unor studii postuniversitare extinse legate de cercetare.

VET în Islanda: sistem de educație și formare

VET la nivel secundar superior

Aproape toată VET este oferită la nivel secundar superior (ISQF 3/ EQF4), unde studiile la școală și învățarea la locul de muncă fac parte integrantă. Durata programelor de studiu variază de la 1 an școlar la 4 ani de învățare combinată școlară și la locul de muncă. Întreprinderile responsabile de formare au nevoie de certificare oficială și acorduri de formare atât cu cursantul, cât și cu școala, care să stipuleze obiectivele, perioada de timp și evaluarea formării. Cele mai frecvente sunt examenele de calificare, dar există și examene pentru profesioniștii din domeniul sănătății și căpitanii și inginerii de nave și avioane. În Islanda, educația și formarea profesională includ în mod normal ucenicia, oferite atât de

instituții publice, cât și private. Ghidul Curriculum Național, ca și pentru tot învățământul secundar superior, acoperă și ghiduri pentru ramurile de studiu profesional.

VET la nivel postsecundar non-terțiar

Câteva programe VET sunt disponibile la nivel postsecundar non-terțiar (ISQF 4/EOQF 5), inclusiv ghizi turistici și căpitani la cel mai înalt nivel. La acest nivel se acordă și certificate pentru toți maștrii meșteri. Aceste programe durează între 1 și 2 ani și conduc la calificări care oferă drepturi profesionale. Cursanților cu dificultăți severe de învățare li se oferă programe speciale în școlile secundare superioare de masă. Mai multe căi VET care conduc la o diplomă oferă acestor cursanți potențialul de a-și continua educația.

Accentul general al sistemului de învățământ este de a-și menține structura simplă și de înțeles, astfel încât cursanții să poată trece relativ ușor între programele de studiu. Ei pot termina școala secundară superioară cu o diplomă profesională și o diplomă generală (examen de înmatriculare), condiție prealabilă pentru învățământul superior. Cursanții VET care nu au promovat examenul de înmatriculare pot urma studiile generale suplimentare pentru a se califica. Cursurile care acordă puncte de studiu la liceul trebuie să fie aprobate de un organism oficial de validare, conform standardelor aprobate de ministerul educației.

Aproape toată VET inițială din Islanda este în meserii certificate și construită pe un sistem de ucenici, unde cea mai mare parte a educației se desfășoară în școală, dar este necesară și formarea la locul de muncă. Durata timpului petrecut la școală și timpul petrecut la locul de muncă variază între programe și ramuri. În plus, există un număr mic de programe VET în care toată educația și formarea se desfășoară în școală și nu sunt meserii certificate, cum ar fi tehnologia computerelor și diverse arte. Durata cea mai frecventă a studiilor VET în meserii certificate este de 4 ani.

Cu o nouă reglementare, intervalul de timp exact pentru învățarea la locul de muncă nu va fi determinat de la început. În schimb, durata pregătirii la locul de muncă va fi determinată de cât de repede stăpânește cursantul un set predeterminat de abilități. Astfel, accentul se va pune pe competențele dobândite la locul de muncă, nu pe durata de timp petrecută acolo. Pentru fiecare disciplină au fost definiți factori de competență, iar elevul trebuie să stăpânească elementele specificate în aceasta. Formarea la locul de muncă va fi mult mai bazată pe competențe decât înainte. Cursanții vor putea absolvi mai devreme, în loc să fie reținuți, așteptând să vină ucenicia adecvată.

VET la nivel postsecundar non-terțiar este compus în mare parte din programe de master în meserii, în care certificatul de calf (în programul de studii relevant, cum ar fi studiile electrice, construcții sau mecanice) este o condiție prealabilă pentru înscriere. Meserii autorizate (cu examen de calfă) pot intra și la studii de diplomă (90 ECTS) în construcții, inginerie mecanică sau electrică la nivel terțiar, dobândindu-le titlul profesional de tehnician autorizat.

Ucenicie

Conform legislației-cadru privind învățământul gimnazial superior, o condiție prealabilă pentru a face o formare profesională calificată la locul de muncă este deținerea unui contract cu o companie care este dispusă și capabilă să ofere formare într-o materie VET. Trebuie îndeplinite multe condiții prealabile pentru ca un astfel de contract să fie semnat, inclusiv cea a locului de muncă cu un maestru atestat în meseria în cauză. Sunt posibile două tipuri de contracte:

- un contract între școală și companie, în care conținutul instruirii trebuie să fie realizat conform regulamentului emis de ministrul educației și care conține dispoziții detaliate privind contractele de formare la locul de muncă
- un contract tradițional de ucenicie între companie și cursant, care stipulează drepturile și obligațiile locului de muncă și respectiv cursantului, precum și obiectivul formării, controlului calității și soluționării eventualelor dispute. Cursantul devine angajat și primește un salariu marginal în timpul formării, în conformitate cu acordurile de pe piața muncii în care este stabilit și numărul de ore de lucru.

Durata pregătirii la locul de muncă variază de la 3 la 126 de săptămâni, în funcție de programul de studii VET. Motivele acestei diferențe sunt în primul rând: durata totală a programului, pe de o parte, și tradiția din fiecare sector, pe de altă parte.

Asigurarea calității în VET

Ministerul Educației validează programele de studii pentru toate învățământul secundar superior și formarea, care intră în programele de învățământ pentru școlile secundare superioare atunci când sunt publicate în jurnalul juridic al legiuitorului. Programele de studii VET pentru toate meseriile sunt dezvoltate în cooperare cu membrii asociației fiecărei ocupații prin intermediul a douăsprezece consilii ocupaționale. Fișele postului, cunoștințele, abilitățile și competențele sunt revizuite treptat de consiliile ocupaționale.



Toate școlile gimnaziale sunt supuse unei evaluări a calității efectuate de părți externe o dată la 5 ani. Criteriile de calitate sunt definite de ministrul educației. Furnizorii de formare trebuie să fie acreditați oficial de către Direcția Educație, în numele ministerului educației, pentru a obține o licență de predare a cursurilor pentru adulți care acordă credite care pot fi utilizate pentru formarea continuă în școlile secundare superioare. Acreditarea nu implică angajamentul de finanțare publică față de furnizorul de educație în cauză sau responsabilitatea pentru obligațiile furnizorului de educație și formare. Pentru mai multe meserii, Ministerul Educației a alocat managementul general al contractelor de formare unui portal comun al centrului de educație găzduit de centrul de educație IDAN, care oferă educație continuă pentru mai multe sectoare VET,

Validarea învățării anterioare



Validarea competențelor reale/acreditarea învățării anterioare este un sistem organizat de partenerii sociali și de ministerul educației pentru a valida învățarea non-formală și informală. Oamenii care au dobândit anumite abilități la locul de muncă, de exemplu, le pot obține validarea printr-un proces formal, care le poate scurta perioadele de studiu spre, de exemplu, un examen de calificare într-o meserie. De asemenea, primesc asistență valoroasă (consiliere și ajutor de studiu) dacă au dislexie, de exemplu, sau alte probleme de învățare. Validările de competențe reale sunt disponibile în mai multe meserii. Partenerii sociali și ministerul educației lucrează la extinderea ofertelor.

3.6. Bulgaria

LLL – Educația și formarea adulților în Bulgaria



Scopul principal/principal al politicii naționale pentru învățarea adulților este de a spori participarea adulților la procesul de învățare pe tot parcursul vieții printr-o mai bună interacțiune și mobilizare a tuturor părților interesate. Politica națională a adulților stabilește cadrul strategic al politicii guvernamentale în educație și formare în perioada respectivă, care vizează atingerea obiectivului european de creștere inteligentă, durabilă și incluzivă.

La nivel național au fost implementate măsuri specifice pentru a construi un sistem adaptabil la schimbare pentru educația și formarea adulților. Acesta acoperă toate gradele de învățământ general, profesional, superior și de învățământ pentru adulți în toate aspectele sale - învățarea formală, informală și formală. Programele educaționale pentru adulți sprijină dobândirea și dezvoltarea continuă a nouă competențe cheie majore pentru învățarea adulților:

- competențe în limba bulgară
- abilități de comunicare în limbi străine
- competență matematică și competențe de bază în domeniul științelor și tehnologiilor naturii
- competență digitală
- abilități de învățare
- competențe sociale și civile
- pro-activitate și întreprindere
- conștientizare culturală și abilități de exprimare prin creativitate
- abilități în sprijinul dezvoltării durabile și al unui stil de viață sănătos

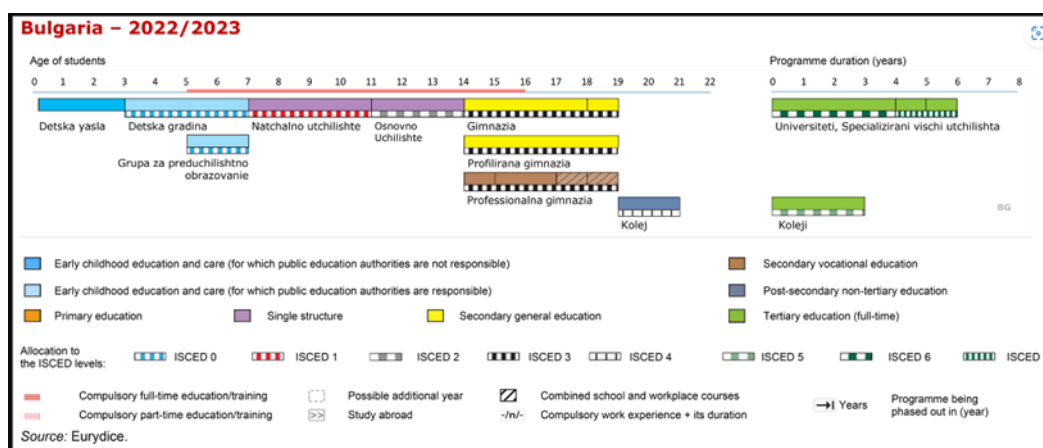
Sistemul de învățământ din Bulgaria

Educația în Bulgaria este laică și gratuită în școlile de stat și municipale. Educația școlară este obligatorie de la vârsta de șapte ani sau de la șase ani, conform evaluării părinților până la vârsta de 16 ani. Acesta prevede educația și creșterea elevilor în funcție de nevoile lor individuale și în conformitate cu cerințele și așteptările pentru o realizare cu succes în societate civică.

Structura sistemului de învățământ din Bulgaria:

Sistemul de educație și formare din Bulgaria include:

- învățământul primar și secundar inferior (EQF 1 și 2);
- Învățământul secundar cuprinde programe generale (profilate) (ISCED 344 și 342) și programe VET (ISCED 352 și 354) în două etape ulterioare: prima (3 ani, clasele 8-10) și a doua (2 ani, clasele 11-11). 12).
- VET postsecundar non-terțiar (ISCED 454);
- studii superioare (ISCED 645, 655, 766, 767, 864);
- ucenicie, stagii și VET dual (gamă de calificări VET variind de la ISCED 352 la 454).



Sursă: https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/sites/default/files/inline-images/BG_BG.jpg

Grădinițe sunt instituții din sistemul de învățământ preșcolar și școlar pentru creșterea, educarea și socializarea copiilor de la 3 ani până la 7 ani (intrați în clasa I) în conformitate cu standardul de stat preșcolar. Copiii în vârstă de 2 ani pot intra și în grădiniță în conformitate cu condițiile și regulile Legii învățământului preșcolar și școlar. Pregătirea școlară este evaluată la sfârșitul etapei de învățământ preșcolar prin compararea rezultatelor învățării dobândite cu rezultatele învățării descrise în standarde. Se eliberează certificatul de pregătire școlară.

Învățământ primar și secundar inferior

Învățământul primar și secundar inferior (clasele 1-7) este obligatoriu. Învățământul primar începe la vârsta de șapte ani și este asigurat de școli de stat, municipale și private. Nu există programe VET la acest nivel. Absolvenții pot continua învățământul secundar general sau profesional.

Învățământ secundar

Învățământul secundar cuprinde programe generale (profilate) (ISCED 344 și 342) și programe VET (ISCED 352 și 354) în două etape ulterioare: prima (3 ani, clasele 8-10) și a doua (2 ani, clasele 11-11). Este obligatoriu pentru cursanți până la împlinirea vârstei de 16 ani. La sfârșitul etapei a doua, cursanții care promovează examenele de stat de înmatriculare (matura) primesc o diplomă de învățământ secundar (EQF nivel 4) și un certificat pentru calificarea VET după promovarea examenului de stat de calificare. Alții primesc un certificat de absolvire a învățământului secundar cu acces la formare profesională pentru adulți, dar nu și la învățământul superior. Programele VET oferă absolvenților o diplomă de învățământ general, pe lângă un certificat de calificare VET.

Educație înaltă

Învățământul superior cuprinde următoarele programe:

- licență profesională (ISCED 655, EQF nivel 6; NQF nivel 6a)
- licență (ISCED 645, EQF nivel 6; NQF nivel 6b)
- master (ISCED 766, 767, EQF/NQF nivel 7)
- Doctorat (ISCED 864, EQF/NQF nivel 8)

VET în Bulgaria: sistemul de educație și formare

În Bulgaria, EFP este oferit la nivel secundar și postsecundar (non-terțiar).

VET la nivel secundar

VET în școală este oferit doar la nivel secundar. Adulții fără școală (16+) pot obține cel mai scăzut nivel de calificare VET (nivel de calificare VET 1, EQF nivel 2) înainte de învățământul secundar. VET secundar urmărește obținerea unei calificări profesionale, dar cuprinde și o parte de învățământ general care este necesară pentru obținerea unei diplome de învățământ secundar. Învățământul și formarea profesională respectă cerințele standardelor de învățământ de stat și constă în teorie și practică (studiu și producție).

Calificări profesionale postliceale, neterțiare

Calificări profesionale postliceale, neterțiare (ISCED 454, EQF nivel 5) poate fi dobândit numai de către persoanele cu studii medii absolvite. Calificarea dobândită la acest nivel asigură accesul pe piața muncii. Exemple de astfel de calificări sunt manager de companie, manager de hotel, manager de restaurant, precum și calificări sportive și militare/apărare.

Programele VET pentru elevii de vârstă școlară au o parte vocațională și una generală; absolvenții dobândesc calificări pentru ambele. Programele VET oferite de centrele de formare și colegiile pentru adulți nu includ o parte de educație generală și conduc doar la o calificare VET. Calificările VET pot fi, de asemenea, dobândite prin validarea învățării anterioare prin promovarea unui examen, la fel ca în cazul cursanților obișnuiți.

Învățare la locul de muncă (WBL) reprezintă o parte substanțială (50% până la 70% sau mai mult) din toate programele VET. Majoritatea sunt oferite de școli, ponderea WBL scăzând cu nivelul programului. Cadrul legal actual pentru VET dual este bine definit și a fost actualizat în 2019. Formarea practică într-o companie alternează cu perioade de teorie într-o școală sau alt furnizor de VET. Cursanții de vârstă școlară sunt instruiți de companii cel puțin 2 până la 3 zile pe săptămână în clasele finale (11 și 12). Atât cursanții de vârstă școlară, cât și adulții primesc remunerație de la angajator.

Principalii furnizori de VET sunt școlile de stat, municipale sau private, gimnaziile profesionale, școlile de artă și sport, colegiile VET și centrele de formare profesională autorizate. Standardele de învățământ de stat specifică conținutul calificărilor VET.

Ucenicie, stagiul și VET dual

Există mai multe tipuri de instruire într-un mediu de lucru real. În 1992 au fost introduse așa-numitele ucenicii pentru angajați. În 2014, au fost introduse stagiile pentru tinerii (până la 29 de ani) care au obținut deja o calificare VET (sau o diplomă de studii superioare), dar nu aveau experiență de lucru în profesie. Durata stagiilor de practică este între 6 și 12 luni.

Din 2014, VET dual a început să evolueze. Permite cursanților să obțină calificări VET. Pregătirea practică într-o companie alternează cu perioade de pregătire teoretică într-o școală sau alt furnizor VET. Formatorii din cadrul companiei (mentori) sunt responsabili pentru instruirea practică. Pentru cursanții adulți, sunt disponibile următoarele opțiuni pentru a obține o calificare VET:

- 300 de ore pentru EQF nivelul 2
- 660 de ore pentru EQF nivelul 3
- 960 de ore pentru EQF nivelul 4
- 1 260 de ore pentru EQF nivelul 5

Cadrul legal distinge șase tipuri de programe VET inițiale și continue (FPPI și FPC), definește cerințele de vârstă și de intrare și reglementează conținutul și durata.

Asigurarea calității în VET

Legea educației preșcolare și școlare (2015, în vigoare din august 2016) și Legea VET (2014)) stabilesc procesul de management al calității, inclusiv VET. Managementul calității este un proces continuu de dezvoltare organizațională bazat pe analiza, planificarea, implementarea și evaluarea acestuia. Evaluarea se realizează prin autoevaluare și inspecție. Acesta



urmărește pregătirea evaluării interne a calității educației oferite prin operațiuni, proceduri și criterii stabilite de școli. Se desfășoară în termeni și condiții determinate de standardul învățământului de stat pentru managementul calității în instituții.

Inspekția este un proces de pregătire a unei evaluări generale de experți independente a calității educației în școli la un moment dat și a unor linii directoare pentru îmbunătățire. În fiecare școală trebuie efectuată cel puțin o inspekție la fiecare 5 ani.

Toți furnizorii de VET trebuie să introducă un sistem intern de asigurare a calității pentru a îndeplini cerințele standardelor. Sistemul cuprinde:

- politica și obiectivele pentru asigurarea calității;
- responsabilități de management al calității;
- reguli de implementare a sistemului;
- program anual de autoevaluare;
- reguli și proceduri de măsurare a calității obținute prin autoevaluare.

Un rol semnificativ este acordat îmbunătățirii mediului de lucru, rezultatelor învățării, interacțiunii cu părțile interesate din comunitatea locală, partenerii sociali, organizațiile patronale și universitățile și formarea personalului. Ministerul Educației sprijină și monitorizează implementarea asigurării calității în școlile VET și Agenția Națională pentru VET (NAVET) în centrele de formare profesională.

Validarea învățării anterioare

În 2014, validarea rezultatelor învățării informale și non-formale a fost introdusă prin modificările la Legea VET. Furnizorii VET organizează validarea profesiilor și specialităților care sunt incluse în lista de profesii pentru VET (LPVET). Introducerea unei noi abordări pentru dezvoltarea standardelor de învățământ de stat, bazate pe unități de rezultate ale învățării în 2015, a făcut procesul de validare mai transparent.



Solicitanții prezintă dovezile pentru rezultatele învățării pe care le dețin pentru a dobândi o calificare totală sau parțială care să le permită accesul la formarea profesională și/sau la piața muncii. Metodele de evaluare a rezultatelor învățării sunt în esență identice cu cele de evaluare a cunoștințelor, aptitudinilor și competențelor aplicate în educația și formarea formală.

În urma validării pot fi eliberate două tipuri de certificate:

- un certificat care validează o calificare completă. Prin examen atestă că au fost atinse toate unitățile de rezultate ale învățării definite în standardul învățământului de stat;
- un certificat care validează o parte din calificarea profesională (calificare parțială). Atestă, printr-un examen, că s-au realizat una sau mai multe unități de rezultate ale învățării incluse în standardul învățământului de stat.

Deținătorii acestor certificate au aceleași drepturi ca și cei care au obținut certificatele corespunzătoare prin sistemul de învățământ formal.

4. Formare profesională continuă (FPC)

4.1. Importanța formării profesionale continue (FPC)

Formare profesională continuă (FPC), cunoscută și sub denumirea de învățare pe tot parcursul vieții, se referă la procesul în curs de dobândire de noi cunoștințe, abilități și competențe pentru a îmbunătăți performanța la locul de muncă și creșterea carierei.

În peisajul afacerilor de astăzi în evoluție rapidă, companiile din Europa se confruntă cu numeroase provocări pentru a rămâne competitive. Pentru a prospera în acest mediu dinamic, este esențial ca organizațiile să investească în dezvoltarea profesională a angajaților lor. FPC a apărut ca o strategie vitală pentru companiile europene de a-și îmbunătăți abilitățile, cunoștințele și capacitățile forței de muncă.



Formare profesionala continua (FPC)

- permite companiilor să-și mențină forța de muncă la curent cu cele mai noi tehnologii, asigurându-le capacitatea de a se adapta și de a inova în fața peisajelor de afaceri în schimbare.
- poate reduce decalajul de competențe prin dezvoltarea competențelor necesare în cadrul forței de muncă existente, reducând nevoia de angajare externă și crescând productivitatea.
- se concentrează pe nevoile și interesele actuale ale companiilor și angajaților
- este o modalitate bună de a reacționa rapid și eficient la tendințele și evoluțiile actuale de pe piața muncii, precum și la schimbările și restructurările aferente
- ar trebui să fie adaptate individual nevoilor actuale ale companiei pentru a asigura o expansiune orientată spre obiective și pentru a îmbunătăți competențele și abilitățile necesare ale angajaților
- permite setări de învățare care îndeplinesc nevoile, cerințele preliminare și interesele angajaților pentru a atinge obiectivele de învățare mai eficient
- este capabil să asigure rapid un succes de învățare pentru angajați, ceea ce crește motivația, bucuria în învățare și participarea și implicarea activă
- ia în considerare experiențele de învățare și abilități și dezvoltare
- are o orientare practică foarte ridicată
- *verificări continue* privind progresul învățării angajaților și adaptează în mod flexibil setările de învățare la nevoile lor curente pentru a putea asigura o realizare orientată spre țintă a obiectivelor de învățare ale tuturor angajaților
- este capabil să inițieze o atitudine pozitivă față de învățare și educație ulterioară în etosul companiei

Oferirea de oportunități FPC demonstrează un angajament față de creșterea și dezvoltarea angajaților. Angajații implicați au mai multe șanse să rămână într-o organizație, reducând ratele de rotație și costurile de recrutare asociate.

4.2. Beneficiile FPC

Implementarea programelor FPC poate aduce o gamă largă de beneficii pentru companiile din Europa:

- **Performanță îmbunătățită** și productivitate: programele de formare le permit angajaților să dobândească noi abilități și cunoștințe, ceea ce duce la îmbunătățirea performanței la locul de muncă și la creșterea productivității. Angajații bine pregătiți se pot adapta la mediile de lucru în schimbare și pot contribui mai eficient la obiectivele organizației.
- **Avantaj competitiv:** O forță de muncă bine pregătită oferă companiilor un avantaj competitiv. Echipând angajații cu cunoștințe și abilități de ultimă oră, organizațiile se pot diferenția de concurenți și pot stimula inovația, poziționându-se ca lideri în industrie.
- **Dezvoltarea Talentului** și planificarea succesiunii: formarea profesională continuă hrănește talentul intern, creând o conductă de persoane calificate pentru viitoare poziții de conducere. Investind în dezvoltarea angajaților, companiile pot reduce dependența de recrutarea externă și pot promova o cultură a creșterii și a progresului.

Odată cu realizarea ofertelor FPC o companie se poate aștepta la următoarele efecte pozitive:

- Creșterea profitului și a productivității
- Implementarea mai rapidă și îmbunătățită a proceselor de lucru
- *Minimizarea/evitarea greșelilor* în executarea lucrărilor
- *Angajații* sunt mai flexibili în munca lor și sunt capabili să preia sarcini și exerciții, pe care nu le puteau face înainte
- Angajații nu trebuie să le ceară ajutor colegilor la fel de des ca înainte
- Creșterea dinamicii de grup și a colegialității
- O loialitate mai mare a angajaților față de companie
- Satisfacția angajaților mai mare
- Mai puține concedii medicale și absențe, precum și o fluctuație mai mică
- Nevoia transparentă de învățare ulterioară orientată către cerere, care poate fi dezvoltată luând în considerare interesele angajaților
- Angajații manifestă interes pentru dezvoltarea și educația ulterioară, prin care securitatea și rutina în executarea muncii sunt sporite

- *Dovada pregătirii la locul de muncă* poate fi util angajaților pentru a obține certificarea sau licitațiile necesare pentru comenzile companiei
- Satisfacție mai mare a clienților ca urmare a angajaților mai competenți (de exemplu, abilități solide de limbă și competență de comunicare, mai puține neînțelegeri și greșeli, o satisfacție mai mare a clienților etc.)

4.3. Planificarea și implementarea programelor FPC

Cerințe pentru corporații

Corporațiile sunt în primul rând responsabile pentru planificarea și implementarea unui program de educație continuă cel mai potrivit pentru nevoile de formare ale persoanelor pe care le angajează, ceea ce le va îmbunătăți cunoștințele, abilitățile și profesionalismul din domeniu. Repartizarea costurilor de formare va fi o chestiune între corporații și persoane fizice. Corporațiile ar trebui să își evalueze cel puțin anual programele de formare și să facă ajustări proporționale pentru a răspunde nevoilor de formare ale persoanelor pe care le angajează.

În dezvoltarea programelor de formare, ar trebui să se țină cont de dimensiunea corporației, structura organizațională, sistemul de management al riscului și domeniul de aplicare al activităților de afaceri, precum și cadrul de reglementare predominant și dezvoltarea pieței. Programele de instruire pot fi furnizate intern sau corporațiile pot utiliza surse externe adecvate. În selectarea cursurilor de formare, corporațiile ar trebui să se mulțumească de calitatea formatorilor și de standardul programelor de formare.

Aceștia ar trebui, de asemenea, să se asigure că conținutul unor astfel de cursuri este structurat în mod corespunzător și este benefic pentru indivizi în îndeplinirea funcțiilor lor. Subiectele care sunt relevante pentru funcțiile indivizilor și care pot contribui la îmbunătățirea performanței funcțiilor acestora ar îndeplini scopul FPC.

Considerații cheie pentru implementarea formării profesionale continue

La implementarea programelor FPC, companiile europene ar trebui să ia în considerare următorii factori cheie:

- **Evaluarea nevoilor de formare:** Efectuați o analiză cuprinzătoare a nevoilor de formare actuale și viitoare ale organizației pentru a identifica lacunele de competențe și pentru a prioritiza inițiativele de formare. Această evaluare se poate face prin sondaje ale angajaților, evaluări ale performanței și discuții cu șefii de departament.
- **Personalizare și flexibilitate:** Personalizați programele de formare pentru a satisface nevoile unice ale organizației și ale angajaților săi. Luați în considerare includerea unei combinații de formare la clasă, cursuri online, ateliere și programe de mentorat pentru a oferi flexibilitate și pentru a se adapta diferitelor stiluri de învățare.
- **Măsurare și Evaluare:** Stabiliți metrici și mecanisme de evaluare pentru a evalua eficacitatea programelor de formare. Feedback-ul regulat, evaluările post-formare și evaluările performanței pot ajuta la măsurarea impactului inițiativelor de formare și la identificarea zonelor de îmbunătățire.

Evaluarea nevoilor FPC în companie

Pentru a ne asigura că FPC poate fi adaptat la condițiile actuale și provocările așteptate, este recomandabil să se determine nevoile de formare ale personalului. Următoarele întrebări ar putea ajuta la evaluarea corectă a nevoilor:

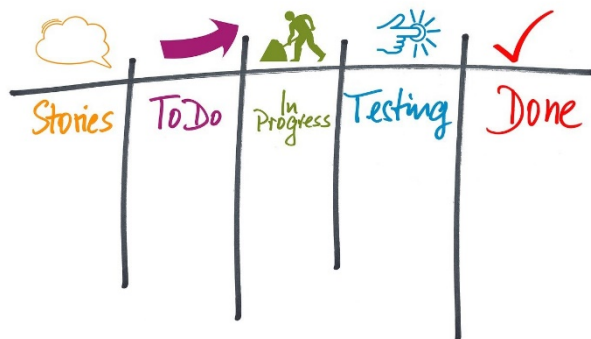
- În ce site-uri lucrează angajații și ce fac ei exact acolo?
- În ce constau sarcinile angajaților, care dintre ele funcționează bine și ce procese de lucru provoacă erori?
- De ce aptitudini și competențe au nevoie angajații pentru a-și îndeplini sarcinile și exercițiile date?
- Toți angajații posedă abilitățile și competențele necesare sau există deficite și neajunsuri care trebuie compensate?
- Au existat măsuri fundamentale de restructurare sau schimbări majore în trecutul recent care au avut un impact direct asupra muncii de zi cu zi a angajaților?
- Ce fluxuri de lucru specifice sunt afectate și de ce abilități și competențe au nevoie angajații pentru a executa munca și sarcinile relevante?
- Ce cerințe de bază au fost modificate și sunt noi pentru angajați?
- Ce deficite și neajunsuri specifice pot fi compensate în cursul FPC?
- Ce ar trebui să poată face angajații mai bine după finalizarea FPC și ce abilități și competențe specifice trebuie dezvoltate și îmbunătățite în continuare?
- Cum ar putea fi realizat FPC într-un mod care să motiveze angajații pentru participarea activă?
- Ce condiții generale ar trebui luate în considerare pentru a permite participarea ușoară a angajaților?
- Ar trebui să se desfășoare FPC în interiorul sau în afara programului de lucru și cum ar putea fi realizat în timp?
- Unde ar trebui să aibă loc FPC și în ce măsură poate locul de muncă să acționeze ca un loc de învățare pentru a asigura expansiunea cea mai orientată spre context și spre practică a abilităților și competențelor necesare?

Implementarea FPC

Pentru a asigura implementarea cu succes a programelor de formare profesională continuă, companiile europene pot urma aceste practici dovedite:

- **Srijin pentru conducere:** Obțineți acceptarea și sprijinul din partea conducerii superioare pentru a crea o cultură de învățare continuă și dezvoltare profesională. Liderii ar trebui să participe activ la inițiativele de formare, dând un exemplu pe care alții să-l urmeze.
- **Colaborare și cunoașterePartajare:** promovați un mediu care încurajează colaborarea și schimbul de cunoștințe între angajați. Încurajează formarea interfuncțională, mentorat și comunitățile de practică pentru a facilita schimbul de idei și expertiză.
- **Rămâneți la curent cu tendințele din industrie:** actualizați în mod regulat programele de formare pentru a reflecta cele mai recente tendințe din industrie, progrese tehnologice și modificări de reglementare. Interacționați cu experți din industrie, participați la conferințe și folosiți resurse externe pentru a vă asigura că conținutul de formare rămâne relevant și actualizat.

Formarea profesională continuă a devenit o componentă critică a succesului organizațional pentru companiile din Europa. Investind în dezvoltarea angajaților lor și oferind oportunități de învățare continuă, companiile pot cultiva o forță de muncă calificată, pot îmbunătăți performanța și pot obține un avantaj competitiv pe piață. Printr-o planificare atentă, personalizare și evaluare, companiile europene pot folosi pentru a naviga cu succes în peisajul afacerilor în continuă schimbare.



4.4. FPC ca măsură pregătitoare în cursurile de formare în domeniul politicii pieței muncii

În secțiunea anterioară FPC a fost prezentată ca o măsură eficientă în companie, unde angajații sunt instruiți în funcție de nevoile actuale și viitoare provocări profesionale – în cadrul companiei propriu-zise sau printr-o pregătire externă. Cu toate acestea, FPC poate avea loc și „în amonte”, ca măsură pregătitoare a măsurilor de formare a politicii pieței muncii, în care solicitanții de locuri de muncă sunt pregătiți în cel mai bun mod posibil pentru (re)integrarea ulterioară pe piața muncii prin reîmprospătarea orientată către nevoi și extinderea cerințelor necesare. competențe și abilități (specifice ocupației) și sunt sprijinite pe drumul lor până acolo.

Proiectele de formare din Austria finanțate de Serviciul Public de Ocupare Austria (AMS) oferă o gamă largă de măsuri de sprijin pentru a ajuta persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă să se reintegreze pe piața muncii în cel mai bun mod posibil. La început, în aproape toate proiectele de formare este important să (re)deveniți conștienți de calificările, competențele, potențialele și resursele disponibile în prezent care pot fi utilizate pentru reintrarea pe piața muncii. Aceasta are loc sub forma analizelor de competență. În plus, sunt identificate aspirațiile sau opțiunile de carieră curente ale participanților. Odată ce obiectivele ocupaționale au fost specificate, se elaborează un plan fezabil - de obicei cu sprijinul unei persoane de contact a companiei (BK) sau al unui coach - pentru a ocupa un loc de muncă în domeniul dorit. Abilitățile și know-how-ul lipsă sunt reîmprospătate și extinse prin cursuri și ateliere specifice (de specialitate). Opțional, participanții pot efectua și stagii de practică pentru a încerca, consolida și extinde competențele dobândite în domeniul ocupațional vizat. În același timp, stagiile le oferă posibilitatea de a-și verifica decizia de carieră, adecvarea personală pentru profesie, de a câștiga experiență inițială „la locul de muncă” și de a face contacte utile în industrie și companii.

Accentul măsurii de formare se pune pe dobândirea de competențe adaptate aspirațiilor de carieră respective și nevoilor actuale de învățare, precum și sprijinul continuu în căutarea unui loc de muncă și aplicații. Această dobândire de competențe „în amonte” este, de asemenea, o formă benefică de FPC care îndeplinește cerințele învățării pe tot parcursul vieții și le permite oamenilor să aducă „la zi” abilitățile și competențele necesare vieții profesionale, ceea ce permite participarea durabilă la viața profesională.

Din acest punct de vedere, capitolul următor va prezenta diverse bune practici FPC care deschid oportunități benefice FPC pentru lucrătorii din companie, precum și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și promovează învățarea pe tot parcursul vieții pe termen lung.

5.FPC - Bune practici în țări europene selectate

În acest capitol sunt prezentate diverse bune practici care s-au dovedit a fi o opțiune FPC utilă, precum și diverse măsuri care promovează și impulsionează măsurile FPC. Cele mai bune practici prezentate sunt, pe de o parte, măsuri (sprijin) pentru persoanele care finalizează sau doresc să finalizeze o măsură FPC într-o companie și, pe de altă parte, pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (care se află, de exemplu, într-o măsură de formare a politicii pieței muncii) și doresc să crește șansele lor de integrare timpurie pe piața muncii prin extinderea competențelor într-un „FPC din amonte”.

5.1. Model de succes „Betriebskontakter (BK)” în Austria

Oferta de plasare și suport de către o persoană de contact a companiei

În multe măsuri de formare a politicii pieței muncii (finanțate de Serviciul Public de Ocupare Austria), oferta „Ofertă de plasare și sprijin de la o persoană de contact a companiei (Betriebskontakter BK)” poate fi găsită pentru a sprijini solicitanții de locuri de muncă în mod durabil și în mod specific la începutul lor (re)integrarea pe piața muncii.

Sprijin individual

În termeni concreți, acest lucru se realizează prin sprijin individual în contextul setărilor individuale, aceasta înseamnă:

- sprijin pentru participanți în căutarea de stagii și locuri de muncă, achiziția și plasarea de stagii și oferte de muncă
- sprijin pentru un „birou de aplicații” și o bursă de locuri de muncă BEST
- sprijin în procesul de aplicare
- sprijin pentru stagii și furnizori de stagii
- organizarea zilelor companiei, prezentărilor companiei, excursiilor companiei etc.

Participanții sunt sprijiniți în căutarea de stagii și muncă. În supravegherea participanților, se acordă multiculturalismului și multilingvismului BK-urilor desfășurate pentru a putea sprijini participanții - care unii ei înșiși au un trecut de migrație - în cel mai mod posibil. BK-urile sunt responsabile pentru cooperarea cu companiile și furnizorii de stagii. BK-concentrează în principal pe domenii și industrii orientate spre viitor (de exemplu, tehnologie, locuri de muncă verzi, profesii pedagogice,...) și care oferă participanților oportunități bune de angajare (de exemplu turism, gastronomie, sectorul îngrijirii,...).



locuri de
atenție
dintre
bun
urile se

BK-urile care lucrează la BEST au construit și menținut o rețea largă de contacte cu comunitatea de afaceri în timpul anilor lor de muncă în diferite măsuri de formare a politicii pieței muncii la BEST. Pentru achiziționarea de stagii și oferte de locuri de muncă adecvate,

pentru organizarea de prezentări ale companiei, prelegeri ale experților (de ex. WKO) în locațiile de instruire, excursii la diverse companii și instituții, BK nu numai că își folosește experiența și contactele, ci stabilește în mod continuu noi relații. Aceste contacte cu potențialii angajatori sprijină participanții într-o măsură decisivă în reintegrarea lor profesională.

BK construiește punți între solicitanți și managerii de resurse umane din companii, managementul resurselor umane și obține informații de la managerii de resurse umane despre cerințele lor pentru potențialii solicitanți.

Profilul postului BK

Participanții beneficiază de „know-how” al BK care se ocupă de următoarele agende:

- Stabilirea contactelor companiei, crearea de rețele și parteneriate și achiziționarea de locuri de muncă vacante
- Suport telefonic și personal al companiei, informații inițiale despre proiectul de formare
- Consultarea și sensibilizarea companiilor, de ex. pentru a clarifica cerințele de personal, subvenții și prin aceasta creșterea șanselor de ocupare a posturilor vacante.
- Cercetarea posturilor (potențial) vacante și a profilurilor de cerințe ale acestora, dacă este necesar în cooperare cu birourile regionale ale AMS Viena
- Sprijin în inițierea/fixarea unui loc de muncă
- Coaching individualizat, orientat spre plasare, adaptat nevoilor individuale
- Sprijin intensiv pentru participanți: muncă motivațională, încurajare, reducerea temerilor etc.)
- Sprijin direcționat în cercetarea individuală a unui loc de muncă/căutarea unui loc de muncă și procesul de aplicare
- Acompaniament în timpul interviurilor de angajare, dacă se dorește
- Stagiul de stagiu, suport de stagiu, evaluare de stagiu
- Întâlniri de feedback personal cu stagiarii și managerii companiei
- Anunțuri de angajare curente și contacte ale companiei ca serviciu de newsletter
- Organizare și prezentări ale companiei (cu posibilitate de interviuri ulterioare de angajare pentru participanții interesați), prelegeri experți în locațiile de formare, excursii la diverse companii și instituții etc.

Oferte de consiliere si suport

Participanții sunt sprijiniți de BK prin consiliere individuală și sprijin într-un cadru individual. În mod specific, BK oferă informații benefice și sprijin în jurul subiectelor de căutare și aplicare a unui loc de muncă:

Piața muncii și profesii

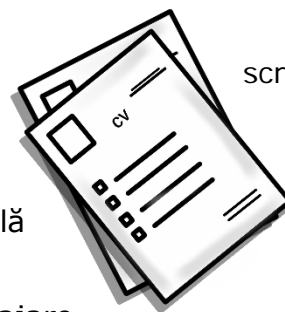
- Piața forței de muncă europeană, națională și regională, cifre privind ocuparea forței de muncă, fapte și cifre, evoluții economice, tendințe pe piața muncii, sectoare de creștere, de exemplu Austria ca țară turistică clasică, cu accent pe turism, industria hotelieră, gastronomie ... alte importante sectoarele sunt comerțul, industria de export, industria energetică (energie regenerabilă, mediu), dezvoltarea de software, industriile creative etc.
- Filiale, divizii, domenii de activitate, domenii ocupaționale, domenii de activitate, sarcini, posturi, domenii de responsabilitate
- Trasee de formare și ucenicie (aproximativ 200 în Austria)
- Ocupații (aprox. 1800 în Austria), activități auxiliare
- Titluri ocupaționale (aprox. 20.000 în Austria) cu care companiile își fac publicitate pentru locuri de muncă

Stagii și căutare de locuri de muncă

- Afișări de locuri de muncă și oportunități de căutare de locuri de muncă: AMS, aplicația de locuri de muncă AMS, eAMS Jobroom, anunțuri de locuri de muncă în ziare, reviste de specialitate, portaluri de căutare de locuri de muncă online, pagini de start ale companiei, platforme de social media etc.
- Drumuri către piața muncii: stagii, pregătire profesională, probe de lucru; prima și a doua piață a muncii, proiecte socio-economice de ocupare a forței de muncă și întreprinderi.
- Modele și proiecte de (re)integrare și reabilitare profesională
- Fundații de înlocuire și înlocuire (de ex. AQUA)

Cerere de angajare profesională

- Strategii de aplicare, design de CV, scrisoare de cerere, motivare, cerere online, cerere video,
- Interviu de angajare: ce trebuie și ce nu
- Coaching pentru candidaturi: autoprezentare profesională la interviurile de angajare
- Aplicarea pentru locuri de muncă la companii de angajare, recrutori, agenții de angajare, companii de leasing, agenții de angajare temporară, companii de leasing de muncă
- Strategii de recrutare și proceduri de selecție a personalului în companii



Informatii: Dreptul Muncii

- Muncă și subiecte legate de angajare: contract și dreptul muncii, compensații, contracte colective de muncă etc.

Oportunități de educație și formare

- Educație și formare profesională, de exemplu, educație de bază în germană, engleză, matematică, TIC, abilități soft etc.
- Formare de ucenicie pentru tinerii aflați în căutarea unui loc de muncă până la 25 de ani cu max. certificat de absolvire a școlii obligatorii
- Oportunități de a câștiga experiență de muncă și de a recupera calificările profesionale (de exemplu, diplomă de ucenicie externă)
- Oportunități de finanțare ca sprijin financiar pentru integrarea profesională
- Subvenții pentru educație și formare (de exemplu, waff, AK)

BK acționează ca o interfață și mediator între participanți (ca potențiali solicitanți) și managerii de resurse umane din diverse companii (ca potențiali angajatori). BK poartă discuții cu companiile despre nevoile lor de personal pe termen scurt și mediu, dacă este necesar și în cooperare cu birourile SfU (Service für Unternehmen) ale AMS Viena. Dacă se dorește, BK efectuează preselecția personalului (centrul de evaluare) pentru companiile cu nevoi de personal, invită companiile la prezentări ale companiei, planifică și organizează excursii ale companiei, vizite la târguri de carieră (comerciale) și prelegeri de experți (ex. WKO).

Dezvoltarea intensivă a unor contacte de companii largi, achiziționarea acestora ca parteneri de cooperare, cooperarea intensă cu companiile oferă participanților o valoare adăugată decisivă pentru a putea avansa în mod durabil (re)integrarea lor pe piața muncii.

5.2. Training „la locul de muncă” - stagii în Austria

În Austria există diverse oferte de stagii destinate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau persoanelor care sunt încă în pregătire (școlară) (de exemplu, studii) sau într-o măsură de formare a politicii pieței muncii.

Beneficii pentru stagiați

Ofertele de stagiu de durată variată le permit oamenilor să dobândească prima experiență profesională „la locul de muncă”. Pe de o parte, ei pot verifica dacă decizia de carieră pe care au luat-o corespunde ideilor lor personale și dacă sunt într-adevăr potrivite pentru job. Pe de altă parte, aceștia au posibilitatea de a aplica diverse competențe și calificări deja disponibile și de a le extinde cu competențe valoroase specifice postului, dobândind astfel o încredere și o rutină crescute în executarea diferitelor etape de lucru și, astfel, creșterea încrederii în sine și a încrederii în sine. asigurare.

Prin participarea activă și angajată pe parcursul stagiului, aceștia au posibilitatea de a convinge compania de aptitudinile și angajamentul lor, ceea ce servește la inițierea/remedierea unei oportunități concrete de angajare în companie. În plus, se pot face contacte utile în industrie, cu companii interesante, care să permită dezvoltarea unei prime rețele profesionale.



Înainte de a finaliza un stagiul, viitorii stagiați ar trebui să ia în considerare următoarele întrebări:

- De ce industrie mă interesează?
- În ce industrie am o perspectivă pe termen lung?
- Vreau să lucrez într-o companie mică sau mare?
- Există astfel de companii în regiunea mea?

Odată ce s-a răspuns la aceste întrebări, se pot folosi următoarele oferte de internship:

Formare profesională (Arbeitstraining)

Formarea profesională poate fi efectuată într-o companie timp de până la 12 săptămâni, timp în care stagiații pot solicita o subvenție de la Serviciul Public de Ocupare Austria (AMS). Scopul este de a pregăti sarcini tipice/specifice ocupației și etapele de lucru și de a dobândi experiență de muncă pentru a crește șansele pe piața muncii. În cel mai bun caz, stagiarul poate obține un post permanent în companie.

Proba de lucru (Arbeitserprobung)

O probă de lucru poate fi aranjată într-o companie zilnic cu o durată maximă de până la 4 săptămâni. Nu există dreptul la remunerație din partea companiei, dar stagiații pot solicita o indemnizație de la Serviciul Public de Ocupare Austria (AMS). Prin proba de lucru, compania poate verifica dacă stagiarul este potrivit personal și profesional pentru anumite activități, iar stagiarul poate verifica la rândul său dacă este potrivit pentru muncă și dacă își poate imagina un viitor loc de muncă în acest domeniu, în această companie. Această formă de stagiul este potrivită în special pentru

- șomeri cu calificări și competențe certificate a căror aplicabilitate este discutabilă (de exemplu, dacă nu au fost exercitate de mult timp)
- migranți care ar putea să nu poată dovedi detaliile calificărilor și aptitudinilor lor
- Persoane cu absență prelungită de pe piața muncii care au dificultăți în găsirea sau păstrarea unui loc de muncă din cauza circumstanțelor personale
- Persoane cu probleme speciale de integrare (persoane dezavantajate pe piața muncii)

Proba de lucru este întotdeauna legată de încheierea intenționată a unui raport de muncă concret. Activitățile care urmează să fie testate urmează să fie descrise mai detaliat de către companie într-un contract de încercare de muncă specificat între companie și șomerul.

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă trebuie să organizeze o probă de muncă sau o formare profesională prin intermediul Serviciului Public de Ocupare Austria (AMS).

Voluntariat

Voluntarii sunt persoane care lucrează într-o companie exclusiv în scopul extinderii cunoștințelor și abilităților practice și fără nicio obligație de muncă și fără niciun drept la remunerație. Voluntarii lucrează într-o companie în interes propriu doar pentru o perioadă scurtă de timp în scopuri de perfecționare, fără ca acest lucru să fie prescris de școală ca un stagiu. Serviciul voluntar se caracterizează prin scopul formării și absența oricărei obligații de muncă. De asemenea, nu există dreptul la remunerație. Scopul exclusiv al învățării, independența reciprocă și lipsa remunerației sunt caracteristici esențiale ale serviciului voluntar. Voluntarul este liber să-și organizeze programul de lucru și poate refuza orice activitate fără a da motive.

Conform Legii privind angajarea străinilor, migranții/străinii care fac voluntariat exclusiv în scopul extinderii și aplicării cunoștințelor pentru a dobândi competențe pentru activități practice pot face acest lucru fără nicio obligație de muncă și fără nici un drept la remunerație. În acest scop, ei nu au nevoie de un permis de muncă de până la trei luni (într-un an calendaristic).

„Schnuppertage” și „Schnupperpraktika”

Persoanele care urmează măsuri de formare în domeniul politicii pieței muncii au adesea posibilitatea de a petrece zile individuale (așa-numita „Schnuppertage”) sau săptămâni („Schnupperpraktikum”) în una sau mai multe companii pentru a dobândi experiență inițială la locul de muncă

În timpul stagiului, participanții/stagiarii sunt de obicei supravegheați de persoana de contact a companiei (BK) sau de un trainer/coach. Modalitățile de practică sunt definite în „Acordul de stagiul”, care este semnat de participant/intern, compania de stagiul și BC. La sfârșitul stagiului (de o săptămână), participanții/stagiarii scriu un raport de stagiul și reflectă asupra experiențelor lor de stagiul cu BC/formatorul/antrenorul sau într-un cadru de grup cu alți participanți la curs.

Excursii la companii

Oamenii care participă la măsurile de formare în domeniul politicii pieței muncii pot participa adesea la excursii la diferite companii, întreprinderi și instituții. Acestea durează de obicei o jumătate de zi până la o zi întreagă și servesc pentru a cunoaște compania și diverse domenii de activitate și pentru a obține impresii și experiență inițială. Participanții au posibilitatea de a pune întrebări despre companie și domeniile de activitate respective.

5.3. Proiecte de consiliere și orientare - BBE-uri în Austria

Serviciul Public de Ocupare Austria (AMS) sprijină persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă – pe lângă diverse proiecte de formare – cu diverse proiecte de consiliere și orientare (proiecte BBE) care vizează reintegrarea durabilă pe piața muncii. BEST implementează cu succes câteva proiecte BBE pentru AMS Viena, care sunt prezentate mai jos.



Screening BBE IT

Suportul oferit de BBE IT-Screening include evaluarea participanților cu privire la cunoștințele IT existente și o cerință de calificare derivată din aceasta. Grupul țintă al proiectului sunt persoane cu aspirații de carieră în sectorul IT, cu sau fără cunoștințe tehnice prealabile, nivel german cel puțin B1, care sunt înregistrate la AMS Vienna de mai mult de 3 luni.

Scopul principal al consilierii și susținerii screening-ului este de a determina competența know-how-ului IT existent și de a determina potențialul prin intermediul unei proceduri de screening în trei etape pentru scopul ocupațional din domeniul „IT” denumit de către participant. Pe baza rezultatelor screening-ului și a interviurilor de consiliere, un raport final individual cu recomandări concrete (de ex. cerințe de calificare, pregătire pentru angajare etc.) este prezentat consilierilor responsabili AMS.

Etape de screening IT

Primele două etape de screening includ autoevaluarea participantului și înregistrarea competențelor IT existente în conformitate cu Modelul de competență digitală actual pentru Austria (DigComp). Rezultatele sunt discutate în detaliu cu participantul și se explică valoarea adăugată a participării la etapa finală de screening.

În a treia etapă, sunt examinate competențe IT concrete (conform DigComp 2.2 AT). În ședința finală, conținutul raportului final este discutat pe baza rezultatelor și opțiunile de calificare sunt deja discutate în termeni foarte concreți (institute, durată, costuri etc.).

Scopul sesiunilor de consiliere individualizată este de a determina obiectivul de carieră al participantului respectiv, ținând cont de rezultatele screening-ului, și de a putea face recomandări concrete de calificare pe baza rezultatelor testelor. În plus, în timpul etapei de screening de o lună, sunt desfășurate persoane de contact ale companiei (Betriebskontakter) pentru a comunica în mod specific cerințele profilurilor de locuri de muncă și posibilele domenii de angajare pentru participanți și, dacă este necesar, pentru a stabili contacte cu companiile.

Consiliere și sprijin

Pentru persoanele care sunt considerate „pregătite pentru un loc de muncă”, BBE oferă sprijin suplimentar în căutarea unui loc de muncă. Durata suportului pentru această pistă suplimentară este de maximum 12 săptămâni.

Sprijinul în timpul screening-ului este oferit în principal într-un cadru unu-la-unu. Consilierea suplimentară a participanților pregătiți pentru job este implementată într-un amestec de sesiuni de consiliere individuale și de grup. Setarea de grup face posibilă oferirea de consiliere direcționată persoanelor cu aspirații similare de carieră și inițierea activităților de networking.

Persoanele de contact ale companiei sunt utilizate ca instrument de sprijin însoțitor deja după finalizarea etapei 2 de screening. Persoanele de contact ale companiei fac abordări directe către companii de la caz la caz și acționează ca o interfață cu alți angajați BEST sau unități de afaceri și birouri externe relevante. În prezent, există deja contacte active cu companii din sectorul IT, iar consultanții BEST au cunoștințe precise despre profiluri specifice de locuri de muncă. Această expertiză este deosebit de utilă pentru selectarea instrumentelor specifice de testare a produselor, pentru a putea realiza o potrivire țintită a know-how-ului IT și a profilurilor de cerințe ale companiilor, precum și pentru a face vizibile nevoile individuale de calificare ale participantului.

Persoanele care sunt acceptate în pista de asistență axată pe plasare beneficiază în special de contactele companiei. Sesiunile de „Job dating” desfășurate pe site-ul BEST oferă participanților posibilitatea de a intra în legătură directă cu recrutorii companiei.

Proiect BBE: step2job

Scopul principal al consilierii și sprijinului în proiectul step2job este integrarea durabilă pe piața muncii, asigurarea unui sprijin continuu și orientat către piața muncii, eliminarea obstacolelor de plasare, stabilizarea situației generale și identificarea nevoii de calificare, în fiecare caz de-a lungul a două căi individuale de sprijin pentru diferite grupuri de oameni:

- Persoane cu probleme minore și o șansă rapidă de integrare: prin intermediul serviciilor de consiliere puternic axate pe plasament.
- Persoane cu probleme multiple: prin intermediul managementului de caz și al serviciilor de consiliere orientate spre plasare.

Este posibil să comutați între cele două procese de asistență.

Procese de sprijin

Când participantul este admis în proiect, el/ea intră în faza de evaluare a site-ului (SOB), iar calea de consiliere mai orientată spre obiectiv este decisă împreună cu participantul. În timp ce participanții cu mai puține probleme și o șansă mai rapidă de integrare intră în procesul de sprijin activ pentru plasare (AVU) direct după evaluare, participanții cu probleme multiple sau mai grave folosesc mai întâi consilierea cuprinzătoare în procesul de management al cazului (CM).

Consilierea individuală este foarte individuală și este adaptată nevoilor participanților. Această individualitate se reflectă în serviciile de consiliere și asistență respective -

„etapele” individuale sunt definite împreună cu participanții în funcție de nevoile acestora în vederea obținerii unui succes durabil pe piața muncii și sunt revizuite și ajustate ca parte a sprijinului permanent. Pe fondul obiectivului clar definit de plasare în muncă, accentul în CM, în comparație cu pista UAV, este mult mai mult pe depășirea problemelor, stabilizarea și extinderea rețelelor sociale și de integrare pe piața muncii.

Pe de altă parte, în cadrul AVU, consilierea este mult mai intens orientată spre plasare. În funcție de evoluția cazului individual, poate și ar trebui să existe permeabilitate între cele două piste. Experiența a arătat că această abordare sa dovedit a fi de succes și este ușor acceptată de către participanți.

Servicii de consultanță

Conceptul BBE se bazează pe o sesiune de consiliere individuală intensivă, de două ore pe săptămână, de una până la două ore. În plus, consilierii sunt, de asemenea, disponibili pentru sesiuni de consiliere telefonică, sesiuni de consiliere prin e-mail, întâlniri individuale suplimentare după cum este necesar și, dacă se dorește, însoțire personală la birouri, interviuri de angajare sau alte întâlniri importante. Pe lângă orele de consiliere care se desfășoară în cabinetul nostru, persoanelor asistate li se oferă un „studio de aplicare a locurilor de muncă” cu toate echipamentele necesare (telefon, fax, Internet, imprimantă etc.), care este accesibil în timpul programului de lucru al biroului. Aceste măsuri organizatorice asigură consiliere, sprijin și asistență continuă și intensivă.

Pe lângă sesiunile de consiliere individuală orientate spre plasare, programul de consiliere include și participarea suplimentară la ateliere orientate spre nevoi, la care urmează să participe câte 2 ore pe săptămână, dacă este posibil. Programul include studiouri de aplicații supravegheate în setări individuale și de grup, activarea suportului pentru aplicații, EDP, limbi străine, precum și exerciții fizice, sănătate, alimentație sănătoasă, echilibru între viața profesională și viața privată până la învățare experiențială despre (noile) lumi media. În special pentru persoanele de alte origini, cu medii culturale diferite, cu posibile bariere lingvistice predominante și/sau, de asemenea, pentru cei cu un interes în deschiderea către lucruri noi, învățarea interculturală este oferită prin ateliere speciale în domeniile de aplicare, învățare experiențială și limbaj. În timp ce atelierele oferă spațiu pentru interacțiunea socială, diversitatea participanților la grup creează spațiu pentru noi perspective. Acest lucru contribuie semnificativ la o atitudine proactivă a participanților la procesul de consiliere.

Etape ale procesului de consultanță – repere

Procesul de consultanță a definit faze ca repere:

- **Evaluare – intrare în procesul CM**

Interviurile intensive unu-la-unu stau la baza evaluării problemelor, stabilirii nevoilor și analizei ofertelor de ajutor nerealizate anterior. Sunt colectate date sensibile relevante despre educație, resurse, competențe, probleme și situații de viață. Acest lucru se face într-o manieră orientată către resurse și rețea și se ia în considerare abordarea de împuternicire. Atelierele pot fi deja selectate aici. În plus, un acord intern de asistență înregistrează zonele cu probleme evidențiate.

- **Planificarea integrării**

Pe baza acordului de îngrijire, obiectivele sunt formulate clar cu managerul de caz (CM) și următorii pași, strategii, proceduri și abordări sunt planificați (Cine? Ce? Până când?) Intervențiile adecvate pentru atingerea unui anumit obiectiv de plasare sunt discutate cu participantul într-un mod inteligibil și înregistrat în baza de date. Determinarea intervalelor de consiliere face parte din acord.

- **Intervenție/coordonare/monitorizare**

Accentul se pune pe plasarea activă și aplicarea, o abordare structurată pentru a face față obstacolelor de plasare și procesarea resurselor individuale, precum și creșterea capacității de angajare. Sunt necesare interfețe definite pentru a putea implementa și controla serviciile de asistență vizate. În acest scop, un partener de rețea intern/extern adecvat este adus „la bord” în momentul decisiv. Consultantul CM oferă informații despre sistemele de suport și își asumă rolul de coordonare și monitorizare de-a lungul procesului de împuternicire, de la caz la caz. În plus, monitorizarea asigură revizuirea continuă a dezvoltării cazului.

- **Rapoarte/Evaluare/Reevaluare**

În mod continuu și la intervale de 3 luni, este revizuită măsura în care participanții pot intra pe traseul AVU. Revizuirea se face printr-un control standardizat.

Consilierea vocațională orientată spre plasare în cadrul individual este dedicată în primul rând metodei de potrivire aliniată ca metodă de achiziție. Pe baza profilului de adecvare personală și profesională, participanții sunt familiarizați cu un profil/domeniu de activitate într-o manieră orientată către nevoi, instruiți în căutarea unui loc de muncă și proiectarea cererii, precum și sprijiniți în pregătirea pentru interviul de angajare și însoțit dacă se dorește. O achiziție de companie este în principal adaptată nevoilor participantului. În plus, întărirea participanților la auto-marketing este promovată prin crearea de conștientizare a competențelor și activarea în rețelele relevante. Atelierele specializate de grup, cum ar fi „atelierul de solicitare a unui loc de muncă” și „căutarea unui loc de muncă cu EDP”, completează sprijinul pentru plasare.

5.4. Promovarea măsurilor de formare profesională ulterioară în Austria

Sprijin educațional în Austria

În Austria, finanțarea pentru propria educație continuă (CET) este acordată de diferite organisme. Guvernul federal și Serviciul Public pentru Ocuparea Forței de Muncă (AMS), de exemplu, aprobă diferite subvenții pentru solicitanții de locuri de muncă și angajați dacă CET duce la o calificare superioară sau la o diplomă de studii superioare și dacă venitul nu depășește anumite limite. Subvențiile sunt adesea disponibile și pentru anumite grupuri de populație, de exemplu pentru femeile care se întorc la muncă după concediul de maternitate sau pentru persoanele cu dizabilități. Ocazional, există și subvenții educaționale pentru persoanele care doresc să devină independente.



Statele federale individuale promovează, de asemenea, CET, inclusiv, mai ales, CET legate de locuri de muncă sau recalificare care poate îmbunătăți situația pe piața muncii. Arbeiterkammer (camerele muncitorilor) din statele federale eliberează și tichete de educație care pot fi folosite pentru CET la BFI sau la centrele de educație pentru adulți. Există, de asemenea, câteva subvenții pentru formarea foarte specifică sau pentru formarea anumitor competențe care sunt relevante pentru societate. De exemplu, există subvenții pentru dezvoltarea competențelor digitale sau pentru formarea de asistență medicală. În plus, unele sindicate oferă și sprijin pentru formarea continuă. În cele mai multe cazuri, acestea subvenționează costurile cursurilor pentru formarea specifică ocupației. Un posibil sprijin financiar poate fi găsit în Datenbank Kursförderungen din Österreich (baza de date privind subvențiile pentru cursuri în Austria)

(<https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung>). O listă cu toate subvențiile pentru educație din Austria care sunt destinate persoanelor fizice poate fi găsită aici: <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/ueberblick.php>

În cele ce urmează, sunt prezentate câteva finanțări concrete pentru educație în Austria.

Arbeiterkammer- Granturi educaționale AK

Membrii Camerei Muncii (Arbeiterkammer AK) primesc bani pentru a urma anumite cursuri de educație continuă în multe provincii. De acest sprijin pot beneficia și șomerii, beneficiarii asistenței pentru șomaj, ucenicii, părinții aflați în concediu de maternitate, persoanele angajate marginal și liber profesioniștii.

AK Viena de exemplu, facilitează accesul la educație ulterioară cu voucherul de educație AK, AK Digi-Bonus și AK Digi-Winner. Sunt sprijinite, printre altele, cursuri în domeniile digitalizării/IT, tehnici de lucru, module de formare profesională continuă, mediu de lucru, limbi străine și recuperarea calificărilor educaționale formale.

Subvenții pentru „waff” - Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds

The waff - Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (Fondul de sprijin pentru angajați din Viena) oferă angajaților care locuiesc în Viena informații și consiliere, precum și sprijin financiar pentru educație și formare. Waff-ul oferă diverse subvenții pentru studii ulterioare, de exemplu:

Câștigător Klima:

Oferă finanțare de până la 5.000 de euro pentru angajații care

- doresc să urmeze o formare suplimentară în domeniul protecției și durabilității climei
- ar dori să facă training în domeniul protecției climei.

Mai multe informații despre Klima-Winner pot fi găsite

aici: <https://www.waff.at/foerderungen/klima-winner>

Digi-Winner:

Oferă finanțare de până la 5.000 de euro dacă angajații doresc

- să-și îmbunătățească șansele în lumea digitală a muncii
- dobândeți noi abilități
- își asigure mai bine locurile de muncă
- utilizați posibilitățile de educație digitală continuă în Viena.

Mai multe informații despre Digi-Winner pot fi găsite

aici: <https://www.waff.at/foerderungen/digi-winner>

Verificare șansă:

Oferă finanțare de până la 5.000 de euro dacă angajații:

- doresc să ajungă din urmă cu o calificare de ucenicie
- doresc să fie recunoscute în Austria calificările dobândite în străinătate
- doresc să combine o calificare de ucenicie cu un curs.

Mai multe informații despre Chancen-Scheck pot fi găsite

aici: <https://www.waff.at/foerderungen/chancen-scheck>

Contul de formare:

Oferă finanțare de la 300 la maximum 3.000 de euro dacă angajații:

- ar dori să urmeze educație și formare inițială și continuă
- intenționează să urmeze Matura, Berufsreifeprüfung sau o altă calificare de ucenicie
- Doriți să susțineți un examen de maestru, de maestru sau de calificare la Viena

Mai multe informații despre contul de educație pot fi găsite

aici: <https://www.waff.at/foerderungen/bildungskonto>

Subvenții pentru formarea continuă pentru întreprinderile cu o singură persoană (EPU):

Oferă finanțare de până la 2.000 de euro atunci când antreprenorii individuali urmează cursuri de formare și studii ulterioare.

- pentru a îmbunătăți abilitățile comerciale și competențele de management al afacerilor sau
- pentru a dobânde și îmbunătăți competențe digitale sau
- pentru a îmbunătăți competențele lingvistice

Mai multe informații despre finanțarea pentru EPU pot fi găsite

aici: <https://www.waff.at/foerderungen/ePU>

În plus, waff oferă finanțare pentru ucenicie sau finanțare pentru ucenicie pentru a se pregăti pentru examenul de concediu de ucenicie, precum și o bursă pentru muncitor calificat și o bursă pentru asistență medicală.

Subvenție de calificare AMS pentru angajați

Prin această subvenție, Serviciul Public de Ocupare Austria (AMS) sprijină costurile măsurilor de calificare pentru angajați. Scopul este de a asigura angajarea angajaților prin calificare și de a-i sprijini în avansarea în carieră. În principiu, costurile cu cursul și personalul pentru măsurile de calificare (în valoare de cel puțin 16 ore pe săptămână) ale următoarelor grupuri de angajați cu asigurare completă sau în concediu (inclusiv liber profesioniști) sunt eligibile pentru subvenții dacă formarea urmărește unul dintre următoarele obiective:

Angajații cu cel mult certificat de absolvire a școlii obligatorii

... dacă cursul contribuie la cel puțin una dintre următoarele politici ale pieței muncii obiective:

- loc de muncă de nivel superior la același loc de muncă
- trece la un loc de muncă de calitate superioară
- îmbunătățirea abilităților de bază (de exemplu, abilități de limba germană, abilități de calculator)
- Finalizarea instruirii certificate
- specializare
- Asigurarea unui loc de muncă pentru cel puțin 6 luni
- Asumarea activităților adecvate vârstei la același loc de muncă (dacă este peste 45 de ani)
- Schimbați-vă la un loc de muncă adecvat vârstei/mai puțin stresant (dacă aveți peste 45 de ani)
- Adaptare la starea actuală a tehnologiei/cunoștințelor (dacă este peste 45 de ani)

Angajații care au absolvit o ucenicie sau o școală VET(Berufsbildende mittlere Schule)

... dacă cursul contribuie la cel puțin una dintre următoarele politici ale pieței muncii obiective:

- salariu mai mare (grup de angajare contract colectiv mai mare sau majorare cu cel puțin 10%).
- trecerea la un loc de muncă de grad superior
- facilitarea reintrării după o întrerupere a carierei din motive familiale
- Îmbunătățirea abilităților de bază (ex. germană, cunoștințe de calculator)
- Specializare (daca peste 45 de ani)
- Desfășurarea de activități adecvate vârstei la același loc de muncă (dacă are peste 45 de ani)
- Schimbați-vă la un loc de muncă adecvat vârstei/mai puțin stresant (dacă aveți peste 45 de ani)
- Adaptare la starea actuală a tehnologiei/cunoștințelor (dacă este peste 45 de ani)

Lucrători cu studii superioare decât cele obligatorii

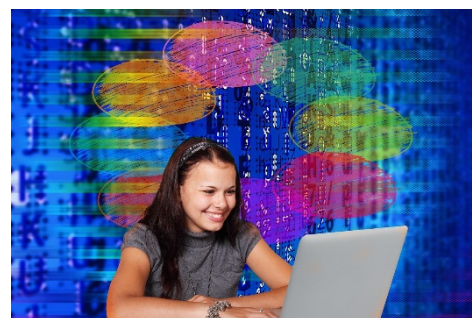
... care au împlinit vârsta de 45 de ani, dacă cursul contribuie la cel puțin unul dintre următoarele obiective ale politicii pieței muncii:

- Preluarea activităților adecvate vârstei la același loc de muncă
- Transferați-vă la un loc de muncă adecvat vârstei/mai puțin stresant
- adaptarea la starea actuală a tehnologiei/cunoștințelor
- Specializare
- Îmbunătățirea abilităților de bază (de exemplu, abilități de limba germană, abilități de calculator)

5.5. AULA MENTOR - Spania

Cursuri de formare online în Spania

AULA MENTOReste o schemă de formare online deschisă și flexibilă, promovată de Ministerul Spaniol al Educației și Formării Profesionale, alcătuită din peste 200 de cursuri în diferite domenii, organizate prin acorduri de colaborare în principal cu instituții publice. Există o rețea extinsă de săli de mentori unde oamenii pot urma cursurile care interesează cel mai mult dacă au peste 18 ani. AULA MENTOR oferă un proces de îndrumare și cei mai buni experți disponibili pentru consiliere profesională.



Mentor Classrooms - Zones:

- Managementul administrației
- Agrar
- Arte grafice
- Comerț și Marketing
- Electricitate și electronică
- Ospitalitate și turism
- Imagine personală
- Imagine și sunet
- Industriile Alimentare
- Calculatoare și comunicații
- Instalare și întreținere
- Sănătate
- Siguranță și mediu
- Servicii socioculturale și comunitare
- Textile, îmbrăcăminte și piele
- Clasă și ceramică
- Abilități lingvistice – Limbi străine

Obiectivele AULA MENTOR sunt axate pe oferirea unei alternative în ceea ce privește pregătirea populației adulte care nu are posibilitatea de a participa la oferta față în față și al cărei ritm de învățare și/sau dedicare necesită un sistem total flexibil fără subiect. La orele sau termene de orice fel. Oferta de formare se concretizează într-un set de cursuri în permanentă actualizare, organizate pe arii de formare și care au fost concepute și/sau adaptate special pentru caracteristicile potențialilor destinatari și modalitatea de predare.

Un grup mare de Comunități Autonome, entități locale teritoriale și entități publice dependente de entitățile locale teritoriale participă activ la această inițiativă, prin acorduri de cooperare. De asemenea, există acorduri cu ONG-uri cu recunoaștere a interesului public, Institutul Cervantes și Instituțiile Penitenciare. La nivel internațional, AULA MENTOR este integrată în planurile operaționale ale OEI și programele de cooperare pentru dezvoltare cu AECID al Ministerului Afacerilor Externe spaniol, astfel că există săli de clasă situate în unele țări ibero-americe care vizează diferite profiluri de populație cu nevoi diverse și caracteristici.

5.6. ProfiTRAIN: Foaia de parcurs europeană – Germania/Austria

În cadrul proiectului Erasmus+ ProfiTRAIN - Professionalization of Trainers for Work-Based Basic Skills (<https://www.profi-train.de/en> - coordonat de bbb Büro für berufliche Bildungsplanung (Germania) în cooperare cu parteneri operativi din cinci țări europene) a fost elaborată „Foaia de parcurs europeană – Orientări pentru părțile interesate”. Foaia de parcurs se adresează părților interesate la un nivel larg, care pot facilita implementarea durabilă a formării competențelor de bază la locul de muncă și a profesionalizării formatorilor - deoarece subiectul, profesionalizarea formatorilor pentru competențe de bază la locul de muncă, este o activitate destul de nouă și încă nu bine stabilită. camp. Întrebările directe au fost: De ce avem nevoie de competențe de bază la locul de muncă și de ce avem nevoie de formatori profesioniști?

Profesionalizarea formatorilor pentru competențe de bază la locul de muncă

Oferirea de soluții conceptuale eficiente pentru ofertele de formare a competențelor de bază la locul de muncă este crucială, pentru a face față provocărilor respective, profesionalizarea concretă a formatorilor fiind o componentă majoră a acesteia. Profesionalizarea respectivă implică pregătirea și capacitatea de a face oferte adaptate nevoilor reale ale cursanților la locul lor de muncă, respectarea perspectivelor tuturor părților implicate, adică răspunsul la situații și provocări concrete de muncă și implicarea locului de muncă ca o oportunitate generală de învățare.

Acțiune profesională în acest domeniu necesită cunoștințe sistemice și abilități de consultanță/îndrumare în contact cu reprezentanții companiei și angajații, se caracterizează printr-o flexibilitate ridicată și trebuie măsurată prin dezvoltarea fluxurilor de lucru competente ale participanților. De la formatori, este nevoie de competențe care depășesc în mod clar competențele pedagogice, didactico-metodice ale planificării și proiectării cursurilor instituționale convenționale.

ProfiTRAIN a dezvoltat un concept de formare flexibil și inovator, a cărui bază modulară îl face potrivit pentru ajustări pentru mai mulți și, de asemenea, pentru profesori, formatori, antrenori, consilieri, manageri de proiect și personal pedagogic mai puțin experimentați. Conceptul de formare profesională a fost testat temeinic în toate cele șase țări partenere, pentru a pune bazele unei implementări durabile la nivel european pe scară largă. Parteneriatul ProfiTRAIN prezintă module curriculare concrete pentru planificarea și realizarea seminariilor de prezentă, strâns legate de conținutul Manualului de autostudiu (disponibil la adresa <https://www.profi-train.de/en>). Ghidul prezintă modele de formare care se adresează formatorilor care prezintă diferite niveluri de experiență și competență și cuprinde sugestii practice pentru organizatorii de seminarii, constând în programe de trei zile fiecare. Pentru fiecare modul (mergând mână în mână cu cele șase capitole ale Manualului de auto-studiu), sunt conturate următoarele elemente ale seminariilor respective: scopuri, obiective, grup țintă și descrierea competențelor, cerințe didactice, structura conținutului, sfaturi pentru facilitatori, precum și instrumente și metode concrete.

În conformitate cu orientarea către proces a competențelor de bază la locul de muncă (WBBS) care stă la baza Manualului de auto-studiu, ghidul de instruire – în structura sa modulară – exemplifică practic chiar acest proces într-un mod foarte concret.



(Sursa: ProfiTRAIN. Foia de parcurs europeană. Linii directoare pentru părțile interesate, p. 14)

Ca o concluzie a tuturor activităților și rezultatelor proiectului ProfiTRAIN, parteneriatul ProfiTRAIN dorește să rezumă că profesionalizarea formatorilor de competențe de bază la locul de muncă este de succes și durabilă, dacă/de îndată ce

- putem ajunge la grupuri țintă în rândul angajaților care sunt de obicei greu accesibile și care până acum nu au participat activ la proiecte de formare a competențelor de bază la locul de muncă
- Formatorii știu să lucreze cu concepte deschise, orientate pe proces și, adesea, chiar specifice companiei
- formatorii nu se țin de programele fixe, manualele standard sau materialele convenționale existente
- formatorii știu să proiecteze situații de predare/învățare care sunt legate concret de situații specifice ale muncii de zi cu zi
- formatorii au dezvoltat un puternic simț al identității profesionale, deoarece cunoștințele asupra propriei dinamici profesionale îi sensibilizează pe formatori la problemele pe care le întâmpină angajații în mediul lor de lucru
- în acest context și în consecință, angajații experimentează învățarea ca fiind utilă, ceva de succes personal și, prin aceasta, pot depăși barierele percepute până acum individual de participare la învățare.
- companiile percep o creștere măsurabilă a competitivității, care merge mână în mână cu creșterea măsurabilă a calificării și cu capacitatea de angajare durabilă a personalului lor
- companiile percep abilitățile de bază la locul de muncă ca o componentă strategică importantă a securizării afacerii lor și a menținerii forței de muncă la zi
- organizațiile de formare își pot susține și/sau extinde ofertele și programele

- organizațiile de formare pot ajunge mai bine la companii prin planificarea calității sporite și implementarea serviciilor respective

Găsiți mai multe informații despre rezultatele (în mai multe limbi) ale proiectului ProfiTRAIN (Manual de auto-studiu; Ghid pentru formarea formatorilor în cadrul seminariilor față în față; Foaia de parcurs europeană – Orientări pentru părțile interesate, raportul seminariilor pilot) la <https://www.profi-train.de/en/outputs>.

5.7. Enterprised: Cadru metodologic pentru o predare eficientă - Islanda

Proiectul „Enterprised – Low Qualified Adults Ready for Work” combină eforturile a 4 parteneri, reflectând provocările și tendințele actuale în domeniul educației adulților din diferite regiuni ale Europei – nordic, central și sudic. Proiectul pune accent pe extinderea și dezvoltarea competențelor educatorilor și a altor personal în predarea eficientă a adulților slab calificați. Prin echiparea formatorilor de adulți cu cadrul metodologic adecvat și resurse pentru predarea eficientă (adică alfabetizare, calcul, competențe lingvistice, abilități digitale, antreprenariat etc.) în conformitate cu realitățile actuale la locul de muncă, Enterprised urmărește creșterea calității formării. furnizate și, respectiv, perspectivele pentru ca cursanții să fie angajați cu succes în perspectivă pe termen lung – în special în sectorul turismului,

Abordări metodologice de succes în formarea profesională

O multitudine și varietate de forme de învățare le permite atât profesorilor, cât și cursanților să facă procesele de învățare mai variate, mai interesante, mai eficiente și mai durabile. Utilizarea diverselor forme de învățare se îndepărtează în mod clar de la transferul clasic de cunoștințe către o învățare orientată pe competențe. Iată o listă cu posibile forme de învățare:

- Învățare dialogică
- Învățare diferențiată
- Învățare explorativă
- Învățare multidimensională
- Învățare holistică
- Învățare orientată spre acțiune
- Învățare incluzivă
- Învățarea prin cooperare
- Învățarea prin predare
- Învățare orientată spre obiective
- Învățare orientată spre proces
- Învățare orientată spre soluții
- Învățare autodeterminată
- Învățare auto-organizată
- Învățare independentă

În următoarele trei abordări metodologice pentru a asigura succesul în formarea profesională vor fi prezentate atât pentru profesori, cât și pentru cursanți.

Învățare multidimensională

Învățarea multidimensională caracterizează o metodă de educație a adulților în care, pe de o parte, sunt activate mai multe dimensiuni de învățare ale cursanților și, pe de altă parte, mai multe căi de învățare sunt legate între ele într-o manieră orientată spre obiective. Astfel, talentele cognitive, senzoriale, motorii, manuale și de altă natură ale participanților sunt utilizate unul lângă altul și unul cu celălalt în timpul procesării sau dezvoltării conținutului de predare și permit fiecărui participant să învețe individual.

Acest mod de a preda și de a învăța este o dezvoltare ulterioară a învățării holistice, care utilizează diferitele potențiale ale cursanților în procesele de învățare. Această abordare metodică este solicitantă, provocatoare și potrivită în special pentru obiective complexe de învățare și poate fi utilizată, de exemplu, în învățarea orientată pe proiecte. Dar și pentru obiective de învățare mai simplu structurate, învățarea multidimensională poate genera o eficiență mai bună a învățării.

Un alt avantaj al acestei metode este că cursanții și profesorii stabilesc un contact mai intens unul cu celălalt, deoarece sunt de asemenea luate în considerare cerințele diferite de învățare și metodele de învățare ale participanților.

Prin urmare, obiectivele de învățare pot fi atinse în multe diferite. Procesul de învățare este variat și crește sustenabilitatea conținutului de învățare. Cu toate acestea abordare variată și multidimensională necesită repertoriu larg de metode, precum și cunoștințe solide metodologie și didactică din partea profesorilor. Prin este important și valoros să începem cu formarea și formarea continuă a profesorilor/formatorilor, astfel aceștia să fie pregătiți în mod optim pentru provocările multidimensionale.



moduri
acestea,
un
de
urmare,
încât
învățării

Învățare programată

Învățarea programată înseamnă metoda de învățare care vizează obținerea cât mai independentă a materialului de învățare de către participanți. În acest scop, sunt oferite sarcini care urmează a fi realizate în pași mici și într-un ritm individual de învățare. După fiecare pas de învățare, verificarea obiectivelor de învățare sau verificarea progresului învățării oferă cursanților feedback cu privire la succesul lor de învățare până în prezent și le permite astfel să facă următorul pas de învățare sau, dacă este necesar, să adapteze procesul de învățare. Instrumentele digitale de învățare și programele de e-learning, deoarece sunt din ce în ce mai utilizate în educația adulților, sprijină, de asemenea, acest proces.

Lucrul la proiect

Lucrarea pe proiecte sau învățarea orientată pe proiecte oferă posibilitatea de a oferi procese de învățare inter-tematice complexe și solicitante din punct de vedere metodic. Un proiect se realizează într-o anumită perioadă de timp, în care data de începere și data de încheiere sunt fixate. Proiectele tratează subiecte sau activități care impun cerințe metodologice și organizaționale ridicate. Pentru realizarea unui proiect este nevoie de o organizare structurată care să fie orientată spre atingerea scopului proiectului. Proiectul este realizat de un grup de proiect, în care un management de proiect este definit la începutul lucrării proiectului, care ghidează calea către sub-obiective și împărțirea sarcinilor.

Pe lângă lucrul asupra conținutului, această abordare metodică permite, de asemenea, un proces paralel de învățare socială și interactivă în care participanții învață, încearcă și experimentează multe despre team building, lucru în echipă, cooperare, organizarea proceselor de lucru, gândire structurată și actorie, utilizarea optimă a talentelor, punctelor forte, competențelor, comunicarea, gestionarea conflictelor și multe altele ale membrilor grupului de proiect individual.

O abordare bazată pe competențe, centrată pe participant se concentrează pe rezultatele învățării, dar și pe relevanța practică și relevanța pentru cursanți. Competențele creează legătura dintre cunoștințe și abilități, permit rezolvarea problemelor și includ dorința de a utiliza aceste abilități în mod independent.

Principii pentru a satisface cerințele cursanților

Pentru a satisface cerințele cursanților, recomandăm următoarele cinci principii:

- Orientarea către rezultatele învățării: Cursanții ar trebui să aibă competență demonstrabilă de a acționa. Rezultatul procesului de învățare este important. Aceasta înseamnă în primul rând stăpânirea cu succes a provocărilor profesionale, îndepărtându-se de la simplul transfer de cunoștințe către capacitatea de acțiune a cursanților, astfel încât aceștia să fie la înălțimea competențelor profesionale cerute în lumea muncii.
- Orientarea către acțiune asigură transferul în practică. Cunoștințele, abilitățile ar trebui să poată fi aplicate în context, contextul muncii. Prin urmare, este important să „învățați” cunoștințele deja în contextul aplicației.
- *Situații/activități profesionale* de obicei necesită nu numai cunoștințe și aptitudini profesionale, ci și competențe personale și socio-culturale. Prin urmare, interdisciplinaritatea și integralitatea joacă un rol important în învățare. Cursanții învață cum să aplice nu numai cunoștințele și abilitățile de specialitate, ci și abilitățile sociale (de exemplu deschiderea, mediul socio-cultural) și abilitățile personale, cum ar fi reziliența, în conformitate cu abilitățile lor individuale și în funcție de mediul lor socio-cultural.
- Orientarea spre învățare se concentrează pe planificarea, organizarea și sprijinirea proceselor de învățare, profesorii joacă roluri diferite. Aceștia sunt, de exemplu,

moderatori, antrenori, consultanți, ghizi, navigatori, facilitatori, mentori, oferă informații și instrumente, pun întrebări, oferă sfaturi, conduc procese de reflecție, oferă feedback, permit diferite stații de învățare și forme de învățare, cum ar fi lucrul în grup, învățarea tandemuri, învățare interactivă etc.

- În sensul concentrării participanților, cursanții se recunosc pe ei înșiși ceea ce știu deja și pot aplica, își asumă responsabilitatea pentru procesul lor de învățare, progresul învățării, sunt capabili să recunoască și să rezolve probleme, sunt capabili să susțină și să contribuie la modelarea proceselor de reflecție. Cursanții sunt activi, sunt interesați de propriul proces individual de învățare, de progresul lor de învățare. Motivația personală de a învăța apare din dezvoltarea interesului situațional. („Sunt interesat de acest subiect, știu să aplic aceste cunoștințe, am un sentiment de realizare, primesc feedback pozitiv și, prin urmare, sunt mai motivat să învăț și mai multe”). În mod ideal, există din ce în ce mai multe faze de învățare autodirijată, care sunt susținute de progresul de învățare corespunzător.

Cel mai important factor al abordării orientate pe competențe este orientarea către rezultatele învățării pe care cursanții le pot și ar trebui să le dobândească. A deține competențe înseamnă a fi dotat cu capacitatea de a acționa, adică de a se comporta corespunzător în anumite situații, de a le face față și de a acționa pe propria răspundere. În acest context, acestea includ în primul rând competențele de acțiune profesională, competențele ocupaționale și competențele relevante pentru profesie, care ar trebui să permită cursanților să intre în viața profesională într-un mod independent, autonom și durabil.

Găsiți mai multe informații despre produsele proiectului ENTERPRISED la <https://enterprised.eu/256-2>.

5.8. Metodologia CUATERINAR - Spania

Metodologia analizei nevoilor de formare (TNA).

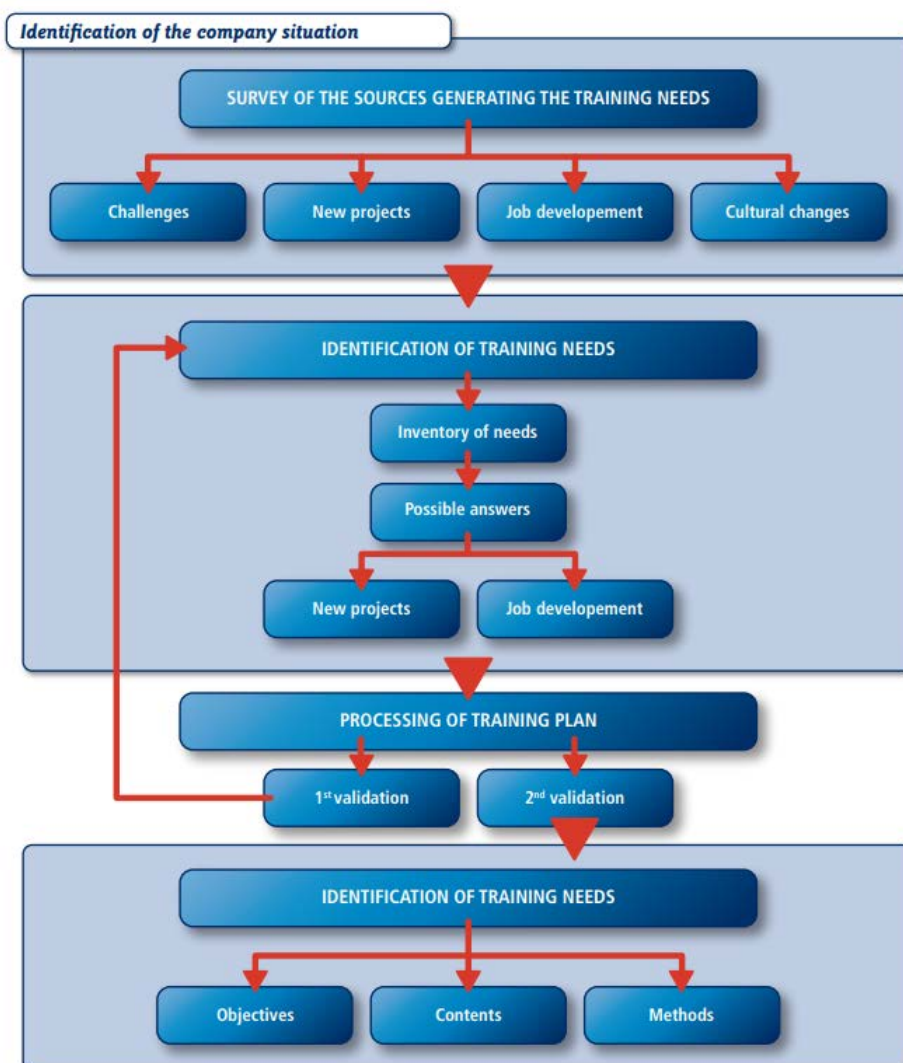
Una pentru metodologia de analiză a nevoilor de formare relevante pentru FPC este aplicată în mod obișnuit în Spania. Această metodă se numește metodologie CUATERINAR și se bazează pe conceptul de „Inginerie antrenament”. Această metodă TNA aplică următoarele proceduri și principii:

- Nu există nevoi de pregătire profesională „ca atare”, ele sunt întotdeauna legate de situații particulare (probleme de tratat, dificultăți de rezolvat, proiecte de dezvoltat etc.) care se află în fundal.
- *Metode indirecte* de investigare trebuie aplicat; întrebând direct „care sunt nevoile tale de formare?” duce la o lipsă de definire și generalizare excesivă de către cei intervievați.
- Este mai indicat să plecăm de la situații particulare (probleme, proiecte, evoluția locurilor de muncă...) cu care se confruntă sau urmează să le confrunte și să

examinăm împreună cu intervievații componenta de formare a situației. Abia după această analiză vom putea identifica nevoile de formare profesională.

- Avem 3 surse valoroase din care să identificăm nevoile de instruire:
 - 1) Problemele obișnuite sau defecțiunile constatate de companie.
 - 2) Proiectele (investiții, organizare, dezvoltare comercială, inovare tehnologică...) care vor fi realizate.
 - 3) Conținutul „locurilor actuale” și evoluția lor anticipată.

În cadrul metodologiei cuaternar, cercetarea nevoilor de formare profesională ar trebui să se facă întotdeauna în cadrul situațiilor particulare și specifice care se întâmplă în cadrul companiei. Următorul grafic prezintă „Diagrama de performanță în implementarea metodologiei cuaternare pentru evaluarea nevoilor de formare (TNA)”.



(Sursa: Manualul Planificatorului de formare, p. 35)

5.9. Întâlnire: Cum să stabiliți relații WBL – Bulgaria/Austria

În cadrul proiectului ENCOUNTER (Îmbunătățirea cooperării și asistenței între furnizorii de educație și formare profesională -<https://encountervet.eu>), produs și implementat de INTEMPORE EOOD (Bulgaria) și BEST (Austria), au fost elaborate „Orientările privind stabilirea unor parteneriate eficiente de învățare la locul de muncă între școlile VET și întreprinderi”. Proiectul ENCOUNTER a luat naștere din eforturile organizațiilor partenere de a stimula învățarea la locul de muncă și capacitatea de angajare a tinerilor prin sprijinirea școlilor VET și a întreprinderilor pentru a stabili relații de succes. Aceasta se realizează prin:

- Explorarea mecanismelor eficiente de sprijinire și îmbunătățire a modului în care furnizorii de VET interacționează cu companiile pentru a se asigura că cursanții lor primesc o formare practică de înaltă calitate.
- Aducerea unor schimbări pozitive în ceea ce privește planificarea, managementul resurselor umane și comunicarea pentru o experiență de succes de învățare la locul de muncă.
- Dezvoltarea unei abordări inovatoare pentru cooperarea de succes între VET și afacere, cu accent pe profilul, rolul și competențele necesare ale persoanei care permite această colaborare.
- Echiparea profesioniștilor implicați în furnizarea VET cu expertiză tehnică non-pedagogică pentru inițierea cu succes a parteneriatelor de învățare la locul de muncă între furnizorii de VET și companii.

Ghid: Cum să stabiliți relații de succes WBL între școlile VET și afaceri

Orientările vizează atât sectorul IVET, cât și sectorul CVET și ar putea fi aplicate de oricine responsabil cu inițierea de parteneriate WBL între instituțiile de învățământ sau de formare și întreprindere pentru furnizarea de formare practică.

În Bulgaria, sarcinile legate de inițierea parteneriatelor WBL, în contextul VET inițial, sunt îndeplinite de profesorii VET și mai precis de profesorii-metodologi. Odată cu modificarea Legii VET în 2018, rolul profesorului-metodolog a fost introdus ca și persoana responsabilă pentru a conecta școala cu companii adecvate care ar oferi formare practică studenților din VET dual. Profesorii-metodologi sunt direct implicați în stabilirea bazelor pregătirii practice în mediul real de muncă. Aceasta înseamnă că se angajează în:

- analiza potențialelor companii
- contactul inițial cu companiile identificate
- analiza posibilelor stagii de muncă
- negocierea condițiilor de pregătire
- asigurarea unui proces de contractare transparent

În Austria, profesorii VET nu au aceleași responsabilități în ceea ce privește analiza companiei, crearea de rețele, identificarea plasamentului și contractarea. Aceste sarcini sunt atribuite profesioniștilor din structurile locale (oficiile de ucenicie pentru IVET) sau Persoanei contact WBL (așa-numita „Betriebskontakter” angajați de furnizorii de formare profesională și formare profesională. Rolul BK este mai degrabă



de
BK)
de

identic cu cel al profesorului-metodolog VET din Bulgaria, deoarece se așteaptă ca aceștia să exploreze oportunități de formare, să stabilească contacte cu companii, să inspecteze potențiale locuri de muncă, să analizeze relevanța plasamentului pentru vocație, să sprijine aranjamentele contractuale. , precum și să stimuleze angajarea ulterioară a ucenicilor.

Aceste orientări sunt dezvoltate pentru a ajuta profesorii-metodologi VET bulgari, Betriebskontakter austriac și orice persoană implicată în facilitarea WBL să:

- asigurarea unui dialog structurat prin construirea bazelor unei relații transparente și direcționate cu sectorul de afaceri, oferind oportunități WBL pentru cursanții VET
- asigurarea unor condiții de formare relevante și semnificative pentru cursanții VET printr-o analiză cuprinzătoare a cerințelor companiei și a locurilor de muncă
- să permită partenerilor să acționeze eficient, garantând drepturi și responsabilități comune prin angajarea într-o procedură de contractare clară și consecventă

Urmând aceste orientări, persoanele responsabile cu inițierea parteneriatelor WBL vor învăța SAU își vor îmbunătăți cunoștințele, abilitățile și competențele despre cum să:

- Analizați companiile locale și piața muncii
- Stabiliți rețele și identificați companiile partenere potrivite
- Inițiază contactul cu potențiale companii partenere și promovează beneficiile găzduirii de ucenici/studenti VET la formare practică
- Analiza relevanței stagiului de muncă
- Negociați condițiile de formare și domeniul de aplicare al parteneriatului
- Organizarea procesului de contractare între furnizorul VET, ucenic/învățător VET și companie

Orientările sprijină furnizorii de VET în misiunea lor de a asigura un sistem WBL funcțional în care instituțiile de educație și formare colaborează eficient cu afacerea. Recomandările de urmat sunt dezvoltate pe baza exemplelor de bune practici din Bulgaria, Austria și nu numai, precum și pe experiența partenerilor din proiectul ENCOUNTER în creșterea VET-ului de înaltă calitate și relevantă.

Găsiți mai multe informații despre rezultatul proiectului ENCOUNTER la <https://encountervet.eu/project-results>.

5.10. Spirit nou manual și cutie de instrumente – Țările de Jos/Austria

Angajații din majoritatea companiilor sunt de obicei caracterizați de o mare eterogenitate; pe lângă diferitele biografii educaționale și profesionale, interese personale etc., vârsta angajaților este o componentă semnificativă. Tinerii și persoanele în vârstă, cu atitudini, know-how, experiență (profesională) și valori, uneori foarte diferite, trebuie să-și facă munca cât mai constructiv și intenționat posibil. Acest lucru de multe ori nu funcționează atât de bine. Munca și învățarea intergenerațională - unde sinergiile angajaților tineri și mai în vârstă pot fi utilizate eficient - pot oferi companiilor un „spirit nou” și implicit promovează învățarea continuă a tuturor angajaților.

Munca și învățarea intergenerațională în companie

În zilele noastre pare a fi o veche paradigmă și o nouă paradigmă în viața profesională. Noua paradigmă funcționează mai mult dintr-o „conștiință de unitate”, ideea de „sursă în care totul este una” și de unde trăim și muncim cu toții. Noile generații se conectează mai mult la această idee decât generațiile mai vechi din organizații. Unde generațiile mai în vârstă din organizații sunt mai obișnuite să lucreze „în mod vechi”. Dar nu este neapărat să fii tânăr și să fii mai în vârstă și mai experimentat. Angajații din toate generațiile își pun în zilele noastre întrebări precum: Este util și și mai important, semnificativ ceea ce fac? Atât pentru mine, cât și pentru organizație și pentru lume, toate în același timp.

S-au terminat vremurile când doar CEO-ul/managerul decide ce să facă și în ce direcție trebuie să meargă compania. Pentru a vă asigura că organizația dumneavoastră ia deciziile corecte, aveți nevoie de un grup multidisciplinar de angajați, tineri și bătrâni, și cu tot felul de roluri în organizație. Intrând împreună într-un dialog despre ceea ce contează cu adevărat, se creează o realitate comună din și ținând cont de perspective diferite. Angajații mai tineri au o viziune diferită asupra lucrului împreună. Sunt mai deschiși și aduc mai multă dinamică în cadrul organizațiilor. Dacă „tinerul” sau copilul interior al tuturor angajaților primește spațiu și este ascultat în organizație, veți obține un nou mod de lucru.

Manualul New Spirit și setul de instrumente New Spirit oferă o abordare pentru a aborda împreună provocările care sunt interconectate cu un „Spirit Nou” în organizații și sprijină proprietarii de companii, managerii (HR) etc. pentru a face un pas mai departe și a găsi noi soluții. care va servi cu adevărat organizației.

Setul de instrumente conține diferite categorii, concepute pentru a vă ajuta să deveniți mai conștienți de ceea ce se întâmplă cu adevărat, concentrându-se pe subiecte și simptome relevante în organizații. Instrumentele pot fi implementate în diferite setări de antrenament. Unele dintre ele pot fi repartizate pe mai multe categorii, unele combinate pentru o abordare mai amplă a unui subiect specific.

În cele ce urmează, sunt prezentate câteva metode/activități din New Spirit Toolbox care sunt deosebit de potrivite pentru a determina nevoi individuale specifice de învățare sau modul în care învățarea și lucrul intergenerațional pot îmbunătăți competențele respective.

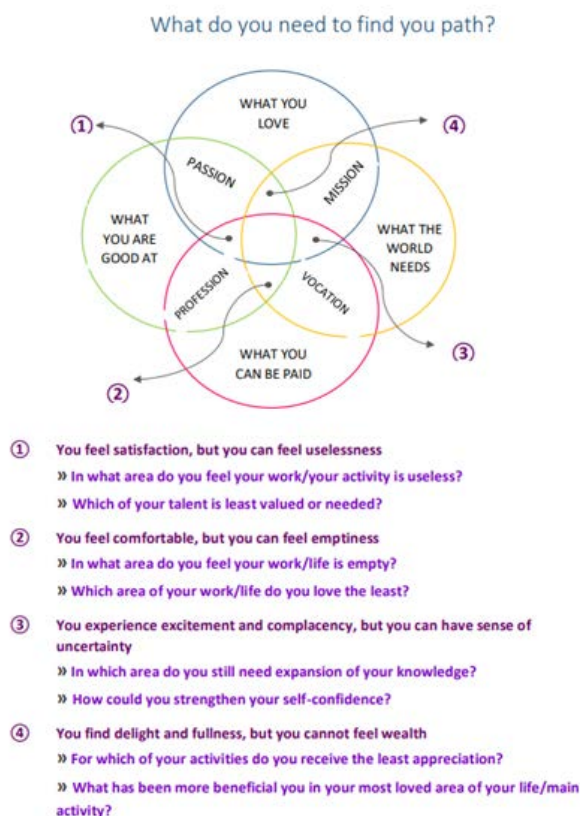
Activitate: Explorarea drumului dvs

(Durata: 80-90 minute, pentru 8-12 participanți)

În această activitate, participanții se vor concentra asupra deficiențelor sau deficiențelor din diferite domenii ale muncii sau vieții. Acest instrument este cel mai eficient într-o echipă în care personalul are încredere și se sprijină reciproc.

Instructiuni:

Distribuiți fișele de lucru (vezi mai jos) între participanți. Clarificați scopul instrumentului de la început: Vrem să identificăm zonele cu deficite și să le putem lucra în mod conștient.



(Sursa: BEST: New Spirit Toolbox (Versiune draft, 2023), p. 42)

Participanții ar trebui să lucreze singuri la întrebări. Ia aproximativ 15 minute pentru asta. În a doua rundă, participanții stau în două rânduri unul față de celălalt, formând astfel perechi pentru o conversație. Acordați cel puțin 10 minute (5 minute/persoană) pentru ca perechile să vorbească. După discutarea primelor subiecte, cereți unui rând să se deplaseze la stânga, celălalt la dreapta, astfel încât noi perechi să se poată întâlni pentru următoarele întrebări. Apoi purtați o discuție plenară cu grupul. Participanții au posibilitatea de a formula cel mai important feedback. Dacă este necesar, faceți întâlniri cu participanții pentru discuții individuale suplimentare.

Concluzie/Debriefing: Este important să te ocupi de problema „ce îți lipsește din munca ta” în mod regulat. Desigur, există domenii de responsabilitate individuală, dar într-o echipă, într-o companie, aceste aspecte trebuie luate în considerare în dezvoltarea personalului și în planurile de viitor.

Activitate: Piața de competențe

(Durata: 60-90 minute, pentru 10-12 participanți)

Explicați participanților că scopul acestei activități este de a crea o oportunitate de dezvoltare a abilităților în cadrul echipei.

Instrucțiuni:

Participanții trebuie să completeze fișele de lucru (a se vedea mai jos) - mai întâi categoriile de abilități soft și abilități dure pentru ei înșiși, apoi abilitățile pe care și-ar dori să le dezvolte în viitor. (Gândiți-vă la cunoștințele despre anumite programe, aplicații, dar și la cunoștințe teoretice, contexte și procese. Abilitățile soft pot fi despre diferite tehnici, moduri de gândire, abordări, managementul conflictelor etc.).



(Sursa: BEST: New Spirit Toolbox, (Versiune draft, 2023), p. 47)

În acest pas, toți participanții trebuie să transmită fișa de lucru completată și numită vecinului său din dreapta. Participanții pot completa toate listele de abilități cu propriile informații (probabil vor fi completate în principal listele de abilități soft). Astfel, toate foile de lucru finalizate se vor deplasa cu un pas spre dreapta până când foile de lucru originale vor fi returnate proprietarilor inițiali.

Apoi cereți participanților să revizuiască fișele de lucru completate și să reflecteze la următoarele întrebări:

- Ce părere aveți despre completările colegilor?
- A fost ceva surprinzător? /
- Găsiți ceva nerealist?

Acum organizați o piață de competențe. Toți participanții pot menționa care dintre abilitățile dorite ar dori să învețe de la altcineva și sub ce formă. Anumiți colegi pot fi adresați și direct. Pe de altă parte, toată lumea poate oferi ce abilități ar dori să le transmită celorlalți dacă este necesar. Ar fi de dorit ca toată lumea să facă măcar o înțelegere cu un coleg pentru a învăța/preda o abilitate.

Concluzie/Debriefing: Liderii de echipă ar trebui să-și ia timp pentru a colecta cererile și pentru a oferi intervale de timp pentru procesele de învățare comune în timpul de lucru. De asemenea, stabiliți termene limită pentru când colegii ar trebui să desfășoare cel puțin primele 1-2 sesiuni și până când acest proces ar trebui să fie finalizat.

5.11. Jurnal de bord digital VET - Islanda

Pentru mai multe meserii, Ministerul Educației din Insula a alocat managementul global al contractelor de formare unui portal comun al centrului de educație găzduit de centrul de educație IDAN, care oferă educație continuă pentru mai multe sectoare VET, unde contractele au fost raționalizate și modularizate și s-au emis linii directoare pentru locurile de munca.

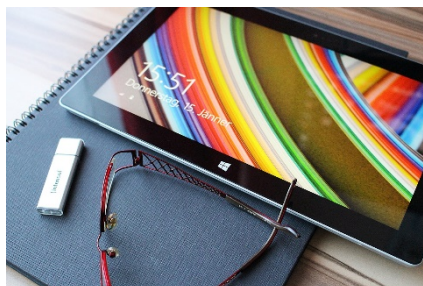
IDAN este un furnizor privat non-profit de educație și formare, susținut de federația angajaților și sindicatelor reprezentate de industriile pe care le deservește la nivel național. IDAN oferă o gamă largă de servicii pentru membrii săi, cuprinzând de la cursuri, consiliere și validarea învățării anterioare. De asemenea, oferă diverse servicii pentru ministerul educației, științei și culturii și sunt implicați în crearea de parteneriate atât naționale, cât și internaționale pentru a îmbrățișa inovarea și a face față noilor provocări în sprijinul industriei.

Încă în producție este un proiect digital de jurnal VET în care studentul în cauză, precum și formatorul, înregistrează toate detaliile procesului de predare și cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite pentru locul de muncă la locul de muncă.

Scopul principal al proiectului este de a îmbunătăți calitatea învățării la locul de muncă prin crearea unei platforme de comunicare pentru studenți, întreprinderi, școli și alte părți interesate. Conținutul jurnalului de bord se bazează pe fișele posturilor și cerințele de

competență pe care consiliile ocupaționale le actualizează în prezent. În procesul de actualizare se iau în considerare schimbările rapide care au avut loc în multe profesii datorită progreselor tehnologice.

Jurnalul digital va conține descrierea abilităților și cerințelor de competență pe care cursantul trebuie dobândit la finalizarea învățării. Sistemul va funcționa ca un loc pentru școli pentru a ajuta să găsească locuri de muncă și pentru întreprinderi a-și face publicitate uceniciei. Jurnalul de bord va ajuta atât școlile VET să planifice trasee de învățare, cât și să ofere cursanților o imagine de ansamblu mai bună asupra învățării lor. Jurnalul de bord este, de asemenea, văzut ca un mediu care sporește atractivitatea VET în rândul populației de cursanți islandezi.



să le fi
cursanții
pentru
digital

Proiectul sistemului de jurnal digital a început în toamna anului 2019. În final, profesorul sau instituția trebuie să certifice fiecare pas al procesului de predare și că au fost atinse competențe specifice. Proiectul jurnal de bord VET digital islandez a fost lansat treptat online în 2021, iar în toamna lui 2021 conține aproximativ 20 de meserii.

5.12. Potențialul de transferabilitate a bunelor practici

Exemplele de bune practici prezentate mai sus, care s-au dovedit în diferite țări europene, s-au dovedit a fi instrumente eficiente pentru stabilirea și promovarea FPC și a învățării pe tot parcursul vieții într-o manieră țintită. Pe de o parte, măsurile și ofertele prezentate sprijină persoanele care își adaptează și își extind abilitățile și competențele la nevoile (de învățare) respective și la condițiile și cerințele companiei în cadrul formării (interne sau externe) în cadrul companiei (în special în cursul muncii). Învățare bazată pe -). Pe de altă parte, solicitanții de locuri de muncă sunt sprijiniți și promovați în cadrul măsurilor specifice ale politicii pieței muncii în extinderea (în amonte) a competențelor, care servesc la creșterea șanselor de a se angaja în viitorul apropiat și de integrare durabilă în muncă. piață.

Cele mai bune practici prezentate se adresează, de asemenea, formatorilor (VET), contactelor companiei/„Betriebskontakter” (BK), proprietarilor de companii, precum și părților interesate relevanți care doresc să activeze și să promoveze ofertele FPC sau învățarea pe tot parcursul vieții în instituția/compania lor: didactic/metodic abordări, posibilități de analiză a nevoilor de formare, platforme de învățare etc. oferă sugestii utile care servesc cerințelor implementării durabile a FPC și a învățării pe tot parcursul vieții.

Potențialul celor mai bune practici respective în ceea ce privește transferabilitatea către companii și instituțiile relevante și beneficiile pentru angajați, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, formatorii (VET) și părțile interesate sunt specificate mai jos.

- **Model de succes „Betriebskontakter (BK)” în Austria**

Modelul sau oferta companiei de contact/„Betriebskontakter” (BK) poate fi implementat în toate măsurile și proiectele de formare a politicii pieței muncii pentru a

putea sprijini solicitanții de locuri de muncă într-o manieră direcționată și durabilă în concretizarea perspectivelor viitoare de carieră. Sprijinul oferit de BK se caracterizează prin prelucrarea obstacolelor de plasament existente, identificarea cerințelor necesare de formare continuă pentru a putea obține un punct de sprijin în aria ocupațională dorită, sprijinul vizat în concretizarea măsurilor necesare extinderii de competențe, precum și în căutarea unui loc de muncă, activități concrete de aplicare, inclusiv coaching individual pentru aplicații.

- **Training „la locul de muncă” - stagii în Austria**

Diversele oportunități de stagiu prezentate, care în Austria sunt deschise în principal persoanelor în căutarea unui loc de muncă/studentilor, reprezintă un mijloc adecvat și intenționat de a le permite solicitanților de locuri de muncă (participând la o măsură de formare în domeniul politicii pieței muncii), stagiariilor, studenților să dobândească experiență profesională inițială „în domeniul job”, precum și pentru a stabili contacte benefice în industrie sau cu potențiali angajatori. Stagiarii își pot verifica ideile și așteptările în viața profesională de zi cu zi, precum și potrivirea personală pentru profesie/industrie, își pot dobândi prima experiență practică de muncă și pot aplica, consolida și extinde cunoștințele și abilitățile teoretice dobândite anterior în viața lor de zi cu zi. Angajatorii stagiați se pot convinge, de asemenea, de adecvarea stagiarului pentru postul vacant și astfel să minimizeze riscul de a angaja o persoană „nepotrivită” în care sunt investite resurse ca parte a unui program de introducere. Diferitele forme de stagii și oferte prezentate aici creează o situație avantajoasă pentru toate părțile implicate și ar trebui implementate în toate măsurile de politică a pieței muncii (formare) și în companii.

- **Proiecte de consiliere și orientare - BBE-uri în Austria**

Proiectele BBE prezentate se adresează persoanelor în căutarea unui loc de muncă care urmează să fie sprijinite în integrarea lor timpurie și durabilă pe piața muncii în cadrul acestor proiecte concrete de sprijin. Prin identificarea țintită a competențelor IT necesare (BBE IT Screening) cu îmbunătățirea ulterioară a competențelor prin formare direcționată, persoanele care au nevoie de cunoștințe și competențe IT suplimentare pentru angajare sunt sprijinite eficient în eforturile lor de (re)integrare pe piața muncii. Îmbunătățirea competențelor din amonte se concentrează pe CPT eficient, care deschide noi perspective de carieră. Persoane care participă la „Step2job” - în principal șomerii pe termen lung, dintre care unii au obstacole masive de plasare - sunt sprijiniți și asistați individual în drumul lor către viața profesională prin management cuprinzător de caz în procesarea obstacolelor de plasare, dezvoltarea și concretizarea de noi perspective de carieră, precum și îmbunătățirea țintită a competențelor în cadrul atelierelor. Ambele măsuri reprezintă o resursă utilă a măsurilor și intervențiilor politicii pieței muncii care pot fi implementate în toate țările europene.

- **Promovarea măsurilor de formare profesională continuă în Austria**

Subvențiile financiare și stimulentele sunt uneori un criteriu important pentru a decide cu privire la CET sau recalificare. Subvențiile oferite în Austria, care se adresează diferitelor grupuri țintă din diferite ramuri ale educației, sunt o mare ușurare pentru

persoanele care urmează educație continuă. În ciuda educației/recalării continue, aceștia nu se confruntă cu blocaje financiare și, în același timp, au șanse bune de a putea lucra într-un loc de muncă mai bine plătit după finalizarea educației/recalificarea continuă. Stabilirea diferitelor scheme de sprijin financiar s-a dovedit a fi un mijloc eficient de motivare a oamenilor să urmeze CET/recalificare în Austria. Astfel de măsuri pot fi cu siguranță implementate - sub diferite forme - în toate țările europene pentru a promova CPT și învățarea pe tot parcursul vieții într-o manieră țintită.

- **AULA MENTOR – Spania**

Ofertele de învățare online precum AULA MENTOR oferă persoanelor interesate de formarea continuă posibilitatea de a finaliza educația continuă independent de timp și loc pentru a dobândi diverse competențe pentru viața lor personală și profesională de zi cu zi. Învățarea online a câștigat în importanță în ultimii ani - tot din cauza pandemiei de Covid - și este o modalitate bună și ușoară pentru persoanele interesate de educație continuă de a-și continua educația. Platformele de învățare cu diverse oferte de învățare pe diferite teme sunt, cel puțin în Austria, între timp, în cea mai mare parte, o componentă fixă a proiectelor de formare a politicii pieței muncii, precum și în domeniul educației adulților, unde diferite oferte de învățământ la distanță sau de educație continuă în diferite domenii pot fi găsite.

- **ProfiTRAIN: Foia de parcurs europeană – Germania/Austria**

Conceptul inovator de formare pentru formatori și instructori din sectorul VET dezvoltat în ProfiTRAIN oferă potențialilor formatori VET, precum și companiilor care doresc să ofere formare internă angajaților lor, sfaturi și sugestii, precum și criterii relevante care sunt importante pentru desfășurarea de formare eficientă. . Faptul că formatorii sau instructorii VET din companii dețin know-how-ul necesar, precum și modalități eficiente de a transmite cunoștințe și de a le transforma în viața profesională de zi cu zi este de o importanță decisivă pentru a putea promova dezvoltarea competențelor cursanților/angajaților într-un mod țintit și durabil. Criteriile prezentate în conceptul de formare pentru pregătirea și implementarea unei instruirii eficiente (interne) în VET reprezintă un concept orientat spre acțiune pentru toate părțile interesate (formatori VET, maiștri,

- **Enterprised: Cadru metodologic pentru o predare eficientă – Islanda**

Cunoștințele despre învățarea adulților sau despre cerințele și condițiile care trebuie îndeplinite pentru ca procesele de învățare eficiente și durabile, precum și transformarea ulterioară în viața de zi cu zi și viața de zi cu zi să poată avea succes, sunt de o importanță crucială pentru succesul proceselor de învățare/educație continuă. Formatorii și educatorii (VET) știu că selectarea abordărilor metodologice adecvate are o influență decisivă asupra rezultatelor învățării. Metodele selectate prezentate sunt potrivite pentru o mare varietate de procese de învățare cu adulți, ținând cont de premisele respective și de experiența anterioară și îndeplinind cerințele unui proces de învățare cât mai activ și orientat pe competențe.

- **Metodologia CUATERINAR – Spania**

Pentru a putea oferi și desfășura formare continuă (internă în companie) pentru angajați/părți interesate în cel mai eficient mod posibil, analiza nevoilor actuale de

Învățare și intereselor angajaților/părților interesate este de o importanță decisivă. Metodologia de analiză a nevoilor de formare (TNA) prezentată - Metodologia CUATERNAIRE - arată o abordare adecvată și dovedită a modului în care poate fi realizat sondajul nevoilor de formare în companii. Această procedură metodică este un instrument util pentru toate părțile interesate și părțile interesate care ar dori să ofere și să desfășoare formare (in-house) în compania lor, care poate fi implementată și utilizată în toate companiile.

- **Întâlnire: Cum să stabiliți relații WBL – Bulgaria/Austria**
Ghidul elaborat „Cum să stabiliți relații de succes WBL între școlile VET și afaceri” oferă tuturor părților interesate sfaturi și sugestii utile care influențează pozitiv cooperarea și comunicarea de succes între toate părțile implicate. Sinergiile rezultate sunt benefice pentru toate părțile implicate: școlile VET, companii/parteneri de afaceri, formatori și cursanți/angajați, precum și persoanele responsabile de cooperare. Ghidul prezintă abordări și proceduri orientate către țintă care sunt deosebit de relevante pentru contactele companiei sau persoanele responsabile de cooperare și pot fi testate și implementate în toate țările europene.
- **Manual și cutie de instrumente New Spirit – Țările de Jos/Austria**
Metodele prezentate în „Manualul și cutia de instrumente New Spirit” sunt oportunități și resurse valoroase pentru a permite și promova munca și învățarea intergenerațională în companie. Dacă în companie se practică învățarea intergenerațională, pot rezulta multe sinergii benefice: Know-how-ul actualizat al noilor angajați tineri, proaspăt pregătiți și mulți ani de experiență profesională și rutina a angajaților mai în vârstă, de lungă durată, pot aduce un valoare adăugată decisivă în munca comună sau în procesul de învățare comun, de care beneficiază toți participanții. Este important să se utilizeze aceste resurse disponibile într-o manieră țintită și să se creeze condițiile-cadru și premisele necesare în companie. Învățarea împreună și unii de la alții, care pot fi promovate prin proceduri metodice adecvate în companie, are de obicei un efect pozitiv asupra motivației și angajamentului, precum și asupra încrederii în sine a tuturor angajaților implicați. Metodele prezentate în „Manualul și cutia de instrumente New Spirit” oferă sugestii valoroase despre modul în care munca și învățarea intergenerațională pot fi implementate și promovate în companie.
- **Jurnal de bord digital VET – Islanda**
Prin dezvoltarea Jurnalului de bord digital VET, a fost creată o platformă de comunicare pentru studenți, întreprinderi, școli și alte părți interesate, care a îmbunătățit în mod pozitiv și durabil comunicarea, schimbul de informații și cunoștințe, precum și cooperarea între toți participanții. Furnizarea de informații relevante, documentarea progresului învățării, posibilitatea schimbului direct prin intermediul platformei etc. este o resursă utilă care ia în considerare în mod cuprinzător cerințele VET contemporane, orientate spre practică și acțiune și inovatoare. Jurnalul digital VET dezvoltat și testat în Islanda este cu siguranță o resursă viabilă care poate moderniza și face mai atractivă ucenicia/formarea

profesională în diferite domenii profesionale și ar trebui utilizată și în alte țări europene.

6. Inovație în FPC în Europa

Nu în ultimul rând, vor fi subliniate și explicate evoluțiile și inovațiile actuale în CPT în Europa. Din cele cinci domenii prioritare ale noii Agende europene pentru învățarea adulților, pot fi derivate teme și sarcini viitoare care ar trebui să impulsioneze în mod durabil CPT și învățarea pe tot parcursul vieții în UE. În acest scop, Fundația Europeană de Formare (ETF) - împreună cu Comisia Europeană și alte țări partenere europene - și-a stabilit obiectivul de a juca un rol semnificativ în realizarea acestor proiecte - de exemplu, prin împărtășirea celor mai bune practici UE și a învățării între egali. schimburi între factorii de decizie politică și asigurarea calității în VET.

Înființarea „Centrelor de excelență profesională (CoVEs)”, „ENE - ETF Network for Excellence” și „instrumentul de autoevaluare ENESAT - ENE” se dovedesc a fi inovații promițătoare care vor avea o influență semnificativă asupra CPT și a învățării pe tot parcursul vieții. și va avansa în mod durabil realizarea lor.



Noua agendă europeană pentru învățarea adulților

Educația și formarea profesională continuă și învățarea adulților le permit oamenilor să învețe și să dezvolte competențe într-o perspectivă pe tot parcursul vieții pentru a-și promova bunăstarea, capacitatea de angajare și contribuția la economie și societate. O rezoluție adoptată de Consiliul Uniunii Europene (UE) la 29 noiembrie 2021 privind o nouă agendă europeană pentru învățarea adulților evidențiază necesitatea creșterii semnificative a participării adulților la învățarea formală, non-formală și informală. Noua agendă europeană pentru învățarea adulților conturează o viziune asupra modului în care învățarea adulților ar trebui să se dezvolte în Europa până în 2030 în următoarele cinci domenii prioritare

- guvernanta învățării adulților – cu un accent puternic pe strategiile naționale ale întregului guvern și parteneriatele cu părțile interesate
- furnizarea și utilizarea oportunităților de învățare pe tot parcursul vieții cu finanțare durabilă
- accesibilitate și flexibilitate – pentru a se adapta nevoilor adultului
- calitate, echitate, incluziune și succes în învățarea adulților – punând accent pe dezvoltarea profesională a personalului de învățământ pentru adulți, mobilitatea atât a cursanților, cât și a personalului, asigurarea calității și sprijinul activ pentru grupurile dezavantajate
- tranzițiile ecologice și digitale și nevoile de competențe aferente

Fundația Europeană de Formare (ETF)

Fundația Europeană de Formare (ETF) promovează continuitatea învățării pe tot parcursul vieții și a învățării la locul de muncă la diferite niveluri de furnizare a educației profesionale. În timp ce politica de educație și formare profesională tinde să pună accent pe pregătirea tinerilor, există o conștientizare tot mai mare pentru îmbunătățirea accesului la dezvoltarea competențelor adulților, reflectată în politica UE în domeniul învățării adulților. ETF lucrează îndeaproape cu țările sale partenere, cu Comisia Europeană și cu rețelele sale din țările UE și facilitează schimbul de bune practici ale UE și schimburile de învățare între egali între factorii de decizie politică și promovează mecanisme de asigurare a calității în conformitate cu asigurarea europeană a calității în învățământul profesional și Formare (EQAVET).

Învățare la locul de muncă în învățământul profesional este o prioritate din ce în ce mai mare în rândul țărilor partenere ETF, precum în Uniunea Europeană, pentru a îmbunătăți competențele și capacitatea de angajare și pentru a spori competitivitatea economică și incluziunea socială. Programele de învățare la locul de muncă sunt relevante pentru toate nivelurile de educație și formare profesională – educație și formare profesională inițială, post-secundară și continuă. Acestea pot fi implementate în orice sector, de la industrie la servicii și agricultură, și sunt deosebit de relevante în sectoarele care se confruntă cu schimbări structurale și tehnologice rapide sau în care infrastructura școlilor nu permite o pregătire practică adecvată.

Învățarea la locul de muncă poate fi o situație câștig-câștig, oferind beneficii tuturor părților interesate majore implicate – cursantul, angajatorul și societatea. ETF sprijină angajatorii, partenerii sociali și alte părți interesate relevante pentru a crește participarea la governanța sistemului de educație și formare profesională pentru a ajusta programele de formare pentru a îndeplini cerințele piețelor muncii din secolul XXI. ETF a produs, de asemenea, instrumente și manuale, inclusiv în domeniul finanțării, pentru a ajuta factorii de decizie și partenerii sociali să dezvolte și să implementeze învățarea la locul de muncă.

FPC – Inovații în Europa

Centrele de Excelență Vocațională (CoVE)

Centrele de Excelență Vocațională (CoVE) joacă un rol semnificativ în stimularea inovației și a excelenței în învățământul profesional. Centrele de excelență în educația și formarea profesională sunt instituții profesionale recunoscute pentru excelență în identificarea și transmiterea competențelor tehnice specializate relevante, de înaltă calitate. Contribuind la strategiile regionale de competențe, ei promovează ocuparea forței de muncă și dezvoltarea regională. Aceștia lucrează îndeaproape cu angajatorii, inclusiv cu întreprinderile mici și mijlocii, pentru a stimula inovarea, cercetarea aplicată, antreprenoriatul și recalificarea.

Centre de excelență vocațională (CoVE) sunt:

- atractive pentru cursanți, deoarece oferă căi de învățare receptivă, flexibile, personalizate, tehnologie de ultimă generație și o cale rapidă spre angajare și învățământ superior
- inspirație pentru profesori, formatori și manageri, deoarece oferă modele de practică avansată în predare, formare a profesorilor, dezvoltare organizațională și leadership
- convingătoare pentru factorii de decizie, deoarece arată cum, printr-o mai mare autonomie și cooperare, furnizorii de educație și formare pot deveni o forță motrice pentru îmbunătățirea continuă a sistemelor de educație și formare.

ENE – ETF Network for Excellence

ENE are scopul de a încuraja schimbul de idei, practici și experiență între centrele de excelență vocațională (CoVE) atât la nivel național, cât și internațional. *ENE* lucrează pe 10 teme:

- Învățare pe tot parcursul vieții și excelență profesională
- Cooperare educație-afaceri (de exemplu, învățarea la locul de muncă, parteneriate public-private)
- Pedagogie și dezvoltare profesională
- Dimensiunea antreprenorială a excelenței profesionale
- Industria 4.0/5.0 și digitalizarea
- Autonomie și dezvoltare instituțională (finanțare, conducere, guvernare)
- Trecerea verde – sprijinirea obiectivelor durabile
- Specializarea inteligentă – mobilizarea inovației, a ecosistemelor și a IMM-urilor
- Excelență în incluziune socială și echitate
- Orientare în carieră și excelență profesională

Dezvoltarea și împărtășirea excelenței sunt susținute de instrumentul de autoevaluare *ENE* (*ENESAT*), care ajută centrele să își alinieze propria dezvoltare cu cea a altor membri ai rețelei. În plus, *ENE* lucrează la parteneriate de dezvoltare prin care grupuri de centre de excelență lucrează împreună pentru a îmbunătăți în domenii specifice.

În parteneriat cu *Skillman.eu*, *ENE* oferă webinarii pe probleme cheie pentru excelența profesională. *ETF* a lansat Comunitatea Educatorilor Inovatori, o platformă online care se adresează inovației în predare și învățare. *ENE* reflectă inițiativa Uniunii Europene privind *CoVE*. *ETF* acordă o importanță deosebită contribuției pe care astfel de centre o pot aduce la îmbunătățirea sistemelor de educație și formare profesională și, de asemenea, contribuției lor la internaționalizarea învățământului profesional.

Alăturați-vă rețelei:

ENEmembrii se angajează să îmbunătățească funcțiile, procesele, caracteristicile organizaționale și relațiile cu partenerii care caracterizează CoVE. Ei sunt, de asemenea, angajați în colaborarea națională și internațională și, în special, în împărtășirea practicilor cu alți membri ENE. Rețeaua este deschisă membrilor din toate țările și include furnizori individuali de formare, grupuri de furnizori și centre care coordonează alți furnizori. Factorii politici (ministere, alte părți interesate naționale și regionale etc.) din statele membre ale UE și țările partenere ETF sunt invitați să se implice în acțiunile rețelei.

Pentru a vă alătura rețelei, trimiteți solicitarea la:

etf.network.for.excellence@etf.europa.eu. Veți fi invitat la o întâlnire introductivă cu Secretariatul ENE și vi se va cere să completați un formular simplu de înregistrare.

ENESAT – instrument de autoevaluare ENE

Pentru a înțelege mai bine nevoile și ambițiile membrilor săi, Rețeaua de excelență a ETF (ENE) a dezvoltat instrumentul de autoevaluare ENE (ENESAT), în EN, FR și RU.

Instrumentul permite membrilor ENE să stabilească o linie de bază pentru propria lor dezvoltare în raport cu performanța și realizările altor centre de excelență profesională (CoVE) din rețea. CoVE-urile își pot stabili prioritățile și acțiunile pe baza propriilor obiective și medii, dar și ținând cont de ceea ce alte CoVE - la nivel național și internațional - au realizat. CoVE-urile pot folosi, de asemenea, instrumentul pentru a-și revizui progresul în timp. Instrumentul a fost conceput de ETF ținând cont de alte cadre pentru excelența profesională, instrumente de autoevaluare și cercetare. Proiectul de instrument a fost revizuit critic de ETF și experți externi și testat și revizuit de CoVE din statele membre ale UE și țările partenere ETF.

7. Surse

BEST (2020): Enterprised. Cursanți adulți slab calificați gata de muncă. Ghid de resurse pentru formatorii de adulți. Profilele de situație ale locurilor de muncă din sectorul turismului (proiect IO1).

BEST, și colab. (2023): Spirit nou. Manual. Pentru o cooperare eficientă NEW SOIRIT în companii fără decalaje de generație (Versiune draft).

BEST, și colab. (2023): Spirit nou. Trusa de scule. Pentru o cooperare eficientă NEW SOIRIT în companii fără decalaje de generație (Versiune draft).

Elíasdóttir, Á. et al (2013): Manual de planificare a instruirii. Training relevant. Planificarea instruirii în întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri).

Kronika, H. (2020). ProfiTRAIN. Foaia de parcurs european. Orientări pentru părțile interesate

Surse de pe internet

AK Portal der Arbeiterkammer (2023). Bildungsförderungen - Holen Sie sich Unterstützung für Ihre Aus- & Weiterbildung. Disponibil de la: <https://www.arbeiterkammer.at/beratung/bildung/bildungsfoerderungen/index.html> [accesat 29. august 2023]

Arbeitsmarktservice (2020). Beihilfe für Arbeitserprobung oder Arbeitstraining. Disponibil de la: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus-und-weiterbildung/beihilfe-fuer-arbeitserprobung-oder-arbeitstraining#wien> [accesat la 1 septembrie 2023]

Arbeitsmarktservice (2020). Beihilfe für die Arbeitserprobung. Disponibil de la: <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/geld-vom-ams/beihilfe-fuer-die-arbeitserprobung#wien> [accesat la 1 septembrie 2023]

Aula Mentor (2023). Zone de antrenament. Disponibil de la: <https://www.aulamentor.es/cursos-acceso/catalogo-de-formacion/competencias-profesionales/> [accesat la 1 septembrie 2023]

Bundeskanzleramt (2022). Comisia UE va lebenslanges Lernen fördern. Disponibil de la: <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/europa-aktuell/eu-kommission-will-lebenslanges-lernen-foerdern.html> [accesat 14 iunie 2023]

Bundesministerium Bildung, Wissenschaft und Forschung (2023). Kursförderung. Disponibil de la: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/eb/bb/kf.html> [accesat 29. august 2023]

CEDEFOP (2020). Islanda: Proiectul jurnalului de bord digital. Disponibil de la: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/iceland-digital-logbook-project> [accesat la 1 septembrie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Austria. Disponibil de la: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/austria-2019> [accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Bulgaria. Disponibil de la:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/bulgaria-u2>[accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Germania. Disponibil de la:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/germany-u2>[accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Islanda. Disponibil de la:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/iceland-u2>[accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Portugalia. Disponibil de la:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/portugal-u2>[accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2023). Educația și formarea profesională în Europa. Descrierea detaliată a sistemelor VET din Europa. Spania. Disponibil de la:

<https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/vet-in-europe/systems/spain-u2>[accesări 21 iulie 2023]

CEDEFOP (2020). Islanda: Proiectul jurnalului de bord digital. Disponibil de la: <https://www.cedefop.europa.eu/en/news/iceland-digital-logbook-project>

Enterprised (2020). Întreprins. Concentrarea vieții profesionale pentru cursanții adulți. Disponibil de la: <https://enterprised.eu/>[accesat la 6 septembrie 2023]

Erwachsenenbildung.at (2023). Förderungen für Weiterbildung finden. Disponibil de la: <https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/>[accesat 29. august 2023]

Erwachsenenbildung.at (2023). Überblick zu Förderungen für Aus- und Weiterbildungen. Disponibil de la:

<https://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/kursfoerderung/ueberblick.php>[accesat 29 august 2023]

ETF European Training Foundation (2023). Formare continuă. Disponibil de la: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/continuing-training>[accesat 19 septembrie 2023]

ETF European Training Foundation (2023). Excelența vocațională. Disponibil de la: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/vocational-excellence>[accesat 19 septembrie 2023]

ETF European Training Foundation (2023). Învățare la locul de muncă. Disponibil de la: <https://www.etf.europa.eu/en/what-we-do/work-based-learning>[accesat 19 septembrie 2023]

Comisia Europeană (2023). Spațiul european al educației. Educație și formare de calitate pentru toți. Inițiative de învățare a adulților. Disponibil de la: <https://education.ec.europa.eu/education-levels/adult-learning/adult-learning-initiatives>[accesat 19 septembrie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Austria. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/austria/overview>[accesat 21 iulie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Bulgaria. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/bulgaria/overview>[accesat 21 iulie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Germania. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany>[accesat 21 iulie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Islanda. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/iceland/overview>[accesat 21 iulie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Portugalia. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/portugal/overview>[accesat 21 iulie 2023]

Comisia Europeană (2023). Euridice. Spania. Disponibil de la: <https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/spain/overview>[accesat 21 iulie 2023]

IDAN (2023). Centrul de educație Idan. Disponibil de la: <https://www.idan.is/um-okkur/english/>[accesat 25 august 2023]

Ministerul Educației și Formării Profesionale - Guvernul Spaniei (2023). CIDEAD - Aula Mentor. Disponibil de la: <https://www.educacionyfp.gob.es/mc/cidead/aula-mentor.html>[accesat 25 august 2023]

ProfiTRAIN (2020). ProfiTRAIN. Manual de auto-studiu. Dobândirea competențelor pentru formarea de competențe de bază la locul de muncă. Disponibil de la: http://www.profi-train.de/images/IO1_EN_final_version.pdf[accesat la 1 septembrie 2023]

Comisia pentru valori mobiliare și futures (2022). Orientări privind formarea profesională continuă. Disponibil de la: <https://www.sfc.hk/-/media/EN/assets/components/codes/files-current/web/guidelines/guidelines-on-continuous-professional-training/Guidelines-on-Continuous-Professional-Training.pdf>[accesat 29 august 2023]

Waff - Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (2023). Förderungen. Disponibil de la: <https://www.waff.at/foerderungen/>[accesat 29 august 2023]

Wirtschaftskammer Österreich WKO (2023). Lebenslanges Lernen. Aus- und Weiterbildung der Bevölkerung im Alter von 25 bis 64 Jahren. Disponibil de la: <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/Bildung-Lebenslanges-Lernen.html>[accesat 13 iunie 2023]

Wirtschaftskammer Österreich (2023). Voluntär. Disponibil de la: <https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/volontaer.html>[accesat la 1 septembrie 2023]

Surse imagini:

<https://pixabay.com>



Titlu proiect: „CALIFICAT - Un loc de muncă mai sigur!”

Cod MySMIS: POCU/726/6/12/135430

Data publicării: Septembrie 2023

Beneficiar: FUNDAȚIA CENTRUL DE RESURSE PENTRU EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Editor: ASOCIAȚIA PENTRU TINERET FIDELITAS

*Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene
sau a Guvernului României.*