



Inspectoratul Școlar Județean  
Iași



# Dezvoltarea culturii organizaționale in VET prin implementare de proiecte europene



*Dezvoltarea profesională a inspectorilor școlari privind  
abordarea transdisciplinară a predării, învățării și evaluării,  
respectiv asigurarea calității în VET*

Proiect 2014-1-RO01-KA102-001123

**Proiect 2014-1-RO01-KA102-001123**

Dezvoltarea profesională a inspectorilor școlari privind  
abordarea transdisciplinară a predării, învățării și evaluării  
respectiv asigurarea calității VET

# **GHID DE BUNE PRACTICI ÎN DOMENIUL VET**

**IAȘI, 2015**

**Proiect 2014-1-RO01-KA102-001123**

Dezvoltarea profesională a inspectorilor școlari privind  
abordarea transdisciplinară a predării, învățării și evaluării  
respectiv asigurarea calității VET

**Descrierea CIP a Bibliotecii Naționale a României**

**Dezvoltarea culturii organizaționale în VET prin implementarea de**

**proiecte europene.** - Iași : Editura Spiru Haret, 2015

ISBN 978-973-579-257-2

371



**Editura „Spiru Haret”**

---

Casa Corpului Didactic Str. Octav Botez 2 A, Iași, 700116

Telefon: 0232/210424; fax: 0232/210424

E-mail: [ccd@ccdis.com](mailto:ccd@ccdis.com), Web: [www.ccdis.ro](http://www.ccdis.ro)

---

**ISBN 978-973-579-257-2**

© Editura „Spiru Haret”

## CUPRINS

1. Învățământul dual – între certitudini și aspirații	5
2. Învățământul profesional dual - exemple de bune practici: istoric, dificultăți și soluții	9
3. Reglementări privind învățământul profesional dual în România	18
4. Învățământul profesional pentru elevii cu CES	25
5. Instrumente de validare și recunoaștere a competențelor acumulate - Europass și ECVET	34
6. Cultura organizațională în cadrul sistemului german pentru educație vocațională și formare	37
7. Soluții pentru îmbunătățirea culturii organizaționale a unităților de învățământ prin proiecte cu finanțare europeană	42
8. Activitățile extrașcolare în școlile VET	48
9. Recrutarea și formarea profesorilor în sistemul de învățământ din Germania	52
Bibliografie	61

## **Au colaborat:**

1. prof. Sabina Manea, inspector școlar limba franceză
2. prof. Magda Andreescu, inspector școlar management
3. prof. Mihaela Apetroae, inspector școlar limba română
4. prof. Cristinel Iordăchioaia, inspector școlar management
5. prof. Alla Apopei, inspector activități extrașcolare
6. prof. Bogdan Gabriel Bârzoi, inspector școlar general adjunct
7. prof. Gabriela Conea, inspector școlar proiecte europene
8. prof. Genoveva Farcaș, inspector învățământ primar
9. prof. Rodica Leontieș, inspector resurse umane
10. prof. Mihaela Lesenciuc, inspector școlar geografie
11. prof. Gabriela Raus, inspector școlar învățământ special
12. prof. Aura Țabără, inspector pentru dezvoltarea resurselor umane

Această publicație a fost realizată în cadrul proiectului Erasmus+ "*Dezvoltarea profesională a inspectorilor școlari privind abordarea transdisciplinară a predării, învățării și evaluării respectiv asigurarea calității în VET -2014-1-RO01-KA102-001123*". Publicația reflectă numai punctul de vedere al autorilor și Comisia nu este responsabilă pentru eventuala utilizare a informațiilor pe care le conține.

## ÎNVĂȚĂMÂNTUL DUAL – ÎNTRE CERTITUDINI ȘI ASPIRAȚII

### **Motto:**

*Viața devine ea însăși o uriașă școală deschisă tuturor,  
în care omul nu încetează niciodată să învețe.*

(I. A. Comenius)

Bunele practici reprezintă expresia unor cunoștințe profesionale, formulate astfel încât să fie transferabile și, în consecință, cu utilitate potențială pentru comunitatea unde sunt valorificate sau pentru alți specialiști din domeniu. Acestea sunt eficiente și au aplicabilitate concretă, iar conținuturile se materializează într-o serie de activități și practici orientative.

*Ghidul de bune practici*, elaborat pentru domeniul VET în cadrul proiectului de tip *Erasmus +* desfășurat în Leipzig, evidențiază necesitatea implementării în țara noastră a învățământului dual pentru o formare profesională la nivelul standardelor europene.

Pentru realizarea acestui material au fost însumate experiențele și cunoștințele echipei de proiect, în special a participanților în fluxul Leipzig, care dispun de informații concrete, relevante referitoare la experiența acumulată în țările care aplică acest sistem cu succes de mai multă vreme.

În România, formarea profesională este asigurată prin două sisteme complementare: sistemul de formare profesională inițială și sistemul de formare profesională continuă; prin formarea profesională inițială resursele umane dobândesc o calificare care permite obținerea unui loc de muncă și apoi, prin formarea profesională continuă, dezvoltarea carierei profesionale pe parcursul vieții, în concordanță cu cerințele pieței muncii în continuă dezvoltare și cu aspirațiile personale.

**Strategia formării profesionale în România este armonizată cu Strategia Europa 2020** cu privire la creștere inteligentă realizabilă prin investiții majore în educație,

cercetare și inovare sustenabilă, o creștere incluzivă, cu accent pe crearea de locuri de muncă și reducerea sărăciei (Comisia Europeană).

Educația și formarea profesională reprezintă în același timp și unul dintre obiectivele *Agendei de la Lisabona* și constituie elementul esențial pentru continuarea și aplicarea acesteia din perspectiva anului 2020. Asigurarea unei oferte de formare profesională prin învățământul profesional și tehnic, relevantă în raport cu nevoile previzionate ale pieței muncii implică o planificare strategică a acesteia atât la nivel regional, cât și la nivel local. În ceea ce privește județul Iași, *Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI)* este un document de anticipare timpurie a cererii de forță de muncă și planificare a ofertei de educație și formare profesională din perspectiva dezvoltării naționale. *Planul Local* de dezvoltare implică o planificare prospectivă, în termeni de prognoză a ofertei de educație și formare profesională în corelare cu cererea previzionată de forță de muncă a județului. Este documentul care se actualizează în fiecare an de către membrii *Comitetului Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social* și stă la baza *Planului de Acțiune al Școlii (PAS)*, principalul document de planificare ce realizează corelația dintre oferta învățământului profesional și tehnic și cererea socială la nivelul ariei de acțiune a fiecărei școli. Concret, la nivelul județului Iași au fost colectate în format electronic un număr de 58 de asemenea planuri de acțiune ale unităților de învățământ.

Dintre obiectivele învățământului profesional și tehnic menționăm:

- formarea competențelor conform standardelor de pregătire profesională prin proiectarea și realizarea unor activități instructiv-educative de calitate;
- corelarea curriculumului cu schimbările structurale de pe piața muncii (curriculum în dezvoltare locală);
- implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea învățământului profesional și tehnic;
- stimularea inovării și creativității, inclusiv a spiritului antreprenorial, la toate nivelurile de educație și de formare profesională.

Necesitatea adaptării la solicitările pieței muncii, pe de o parte, și necesitatea de adaptare la particularitățile individuale și la cerințele specifice de formare ale elevului, pe de altă parte, impun ca o condiție obligatorie **flexibilitatea** rutelor de formare, în particular de formare profesională. Este o recomandare care **se regăsește în toate documentele europene** referitoare la educație, la combaterea părăsirii timpurii a educației sau la

competențele necesare unei creșteri economice inteligente, sustenabile și inclusive; ca atare, opțiunea pentru învățământul dual a devenit o cerință pertinentă.

În acest context s-a propus la nivel național introducerea sistemului dual de învățământ profesional pentru absolvenții învățământului obligatoriu, în care organizarea, durata și conținutul programelor de pregătire, precum și modul de certificare a calificării profesionale se va realiza prin consultarea operatorilor economici și pe baza bunelor practici însușite de participanții la proiect.

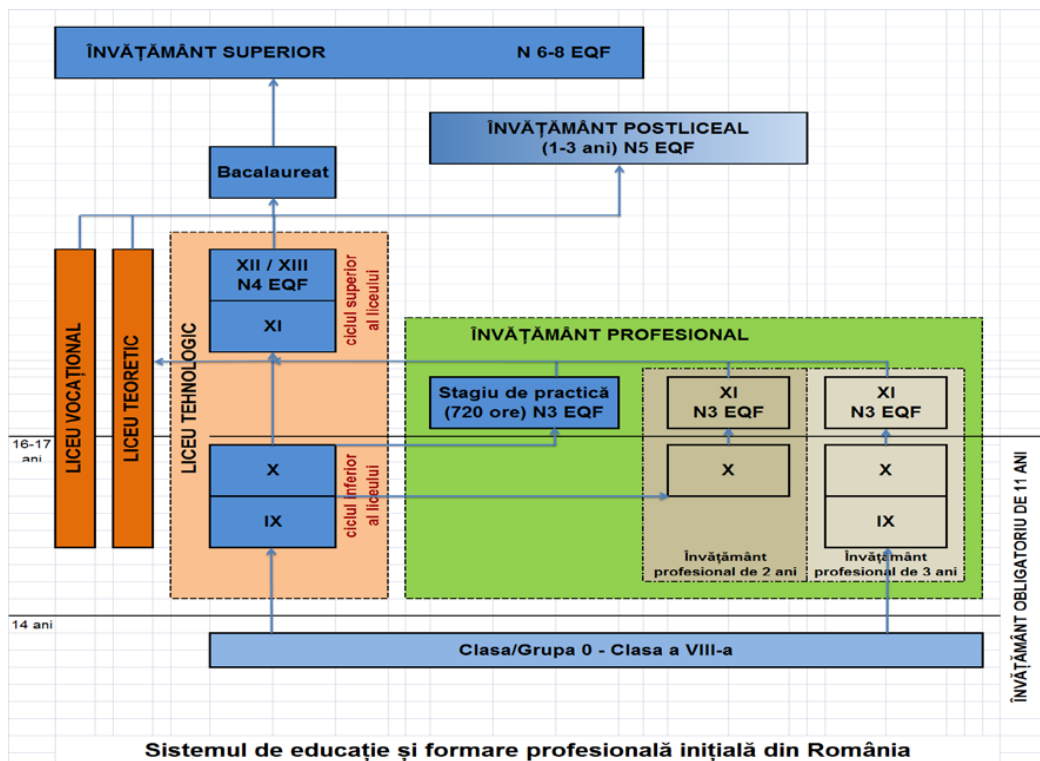
Formele de învățământ profesional existente în acest moment la noi în țară se adresează unor grupuri diferite:

- învățământul profesional cu durata de doi ani se adresează absolvenților clasei a IX-a;
- învățământul profesional cu durata de trei ani se adresează absolvenților clasei a VIII-a;
- învățământul dual se organizează pentru absolvenții învățământului obligatoriu, deci pentru absolvenții clasei a X-a.

Așadar, această ultimă formă de învățământ profesional se adresează elevilor care au absolvit învățământul obligatoriu, pentru a obține competențele necesare pentru intrarea pe piața muncii, oferindu-le astfel o rută alternativă de formare.



**Schema sistemului de formare profesională inițială  
prin ÎPT– parte a sistemului național de educație:**



Pregătirea profesională a elevilor în sistem dual a fost introdusă oficial de Guvern în învățământul preuniversitar prin *Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 94/2014 privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației*, fiind publicată în Monitorul Oficial nr. 968 din 30 decembrie 2014.

## ÎNVĂȚĂMÂNTUL DUAL – EXEMPLE DE BUNE PRACTICI: ISTORIC, DIFICULTĂȚI ȘI SOLUȚII

Experiența acumulată pe parcursul mobilității realizate în Leipzig (Germania) a evidențiat necesitatea de a cunoaște sistemul de învățământ european, de a identifica soluțiile optime și de a găsi căile adecvate de aplicare la nivelul învățământului profesional din țara noastră.

Formula *Învățarea prin a învăța să faci* este o **piatră de temelie** a sistemului de învățământ german.

Două treimi dintre tinerii care doresc să se califice într-o meserie în Germania se înscriu în **duales System**. Denumirea provine din faptul că formarea are loc în două medii de învățare: la locul de muncă (companie, firmă) și într-o *Berufsschule* (școală profesională).

Durata de formare a unui muncitor calificat este de 3-3,5 ani.

**Actorii** implicați în învățământul dual sunt:

- Ministerul educației
- Ministerul economiei
- Ministerele de resort la nivel de land
- Camera de Comerț, Camera de meserii/Camera de agricultură, Camere ale profesiilor liberale
- Companiile/Agenții economici
- Institutul Federal de Educație și Formare Profesională (*Bundesinstitut für Berufsbildung - BIB*)
- Școala
- Societatea

**Ministerul Educației** reglementează cadrul legal pentru derularea învățământului dual, prin legi și regulamente obligatorii, la **nivel federal**:

- Legea educației
- Legea învățământului profesional

- Regulamentul notelor
- Planul cadru pentru pregătirea în școală

De asemenea, tot ministerul educației desemnează școlile care elaborează subiecte pentru examen (partea teoretică).

Prin *Ordinul privind educația și formarea profesională*, emis de către Ministerul Economiei al Guvernului Federal, este reglementat planul de învățământ, cu precizări pentru fiecare meserie: denumirea meseriei, programa teoretică și practică, durata formării, condițiile de examen, iar prin Ministerul de resort, tot la nivel federal, este emis *Regulamentul de formare profesională în companii* - comun pentru întreaga țară.

**Camera de comerț, Camera de meserii, Camera de agricultură, Camerele profesiilor liberale** se implică în derularea învățământului dual, având numeroase responsabilități prestabilite. Prin lege, toate firmele din Germania trebuie să fie membre ale unei *Camere* și plătesc cotizație.

Aceste instituții au următoarele roluri/atribuții:

- facilitează legătura între mediul economic și școli pentru centralizarea solicitărilor agenților economici, pentru stabilirea cifrei de școlarizare și constituirea formațiunilor de studiu;
- acreditează firmele care oferă formare în sistem dual (certificat IHK): conformitate, condiții tehnice (dotare, organizare etc.) și condițiile referitoare la formatori/tutori (pregătire de specialitate, experiență profesională, pregătire pedagogică certificată);
- consiliază firmele și persoanele implicate;
- verifică, înregistrează și monitorizează contractele de formare profesională încheiate de firme cu elevii (Registrul contractelor de formare profesională);
- mediază situațiile de conflict între partenerii contractului și constituie prima „instanță”, obligatoriu, în soluționarea acestor conflicte;
- organizează și monitorizează examenele intermediare și finale;
- emit certificatul de formare profesională.

Formarea cursanților pentru a fi certificați într-o meserie are la bază **un contract între o companie și un cursant**.

Cursanții sunt instruiți în activități practice timp de 3-4 zile pe săptămână în companie sau într-un centru de formare (70 % din timpul de formare) - conform legii

federale, și până la 2 zile de formare teoretică în **Berufsschule** - școala profesională (30% din timpul de formare, conform legii landului). Formarea teoretică cuprinde:

- 4 ore/săptămână materii de cultură generală, 1 oră opțională;
- 8 ore de discipline tehnice ;

Procesul de formare în învățământul dual este abordat **holistic** și presupune:

- orientare spre procesele reale din practica profesională în conformitate cu un model complet de acțiune care integrează sarcini de *documentare, planificare, decizie, punerea în aplicare, verificare, evaluare*;

- reducerea la minimum a disciplinelor de cultură generală (4 ore/săptămână), cu mențiunea că temele de cultură generală sunt integrate, împreună cu toate conținuturile specifice pregătirii profesionale, în **câmpuri de învățare**;

- structurarea curriculum-ului pe câmpuri de învățare; elevii învață în același mod teoria și practica, prin proiecte/ situații de învățare comune.

#### **Câmpurile de învățare:**

- sunt stabilite de companii;
- sunt distribuite pe ani școlari, în funcție de calificare;
- sunt concise (aproximativ 1 pagină) și conțin: titlul, anul de școlarizare, curs teoretic/practic, durata de timp;
- profesorii împart orele pe teme, pentru dobândirea competențelor;
- în cadrul aceluiași câmp de învățare pot lucra mai mulți profesori;
- sunt însoțite de precizări suplimentare cu scopul de a uniformiza conținuturile, în toate landurile;
- sunt orientate spre procesul de producție;
- sunt concepute astfel încât accentul cade pe rezolvarea de probleme (proiect), parcursul fiind doar suport pentru aceasta; noțiunile necesare sunt introduse ca teme aplicate în câmpul de învățare.

Învățarea poate avea loc în cadrul unor sesiuni compacte, cu o durată variabilă, de aproximativ câteva săptămâni. Odată cu studiul de specialitate și activitățile practice, elevii au incluse în program ore de învățământ general, cum ar fi limba și literatura germană și științele sociale. Companiile care realizează formarea suportă costurile formării la locul de

muncă și îi plătesc cursantului o bursă de formare (cuprinsă între 400-1000 euro/lună, în funcție de particularitățile locului de muncă și specificul companiei)

**Construirea activităților la clasă** are câteva etape:

1. constituirea echipei de profesori;
2. analiza planului cadru (analiza câmpurilor de învățare, stabilirea conținuturilor, structurarea temelor comune, așezarea logică a temelor (situațiilor de învățare) în câmpurile de învățare, legăturile între câmpurile de învățare);
3. modul de parcurgere a câmpurilor de învățare;
4. analiza elementelor de specialitate și/sau interdisciplinare;
5. organizarea predării (*cine predă și ce?*)
6. dezvoltarea situațiilor de învățare, ordinea și definirea lor:
  - se definesc situațiile de învățare necesare parcurgerii câmpurilor de învățare
  - se realizează în două etape:
    - a) câmpul de învățare se împarte în situații de învățare;
    - b) se definesc scopurile/competențele ce trebuie atinse și conținuturile aferente.
7. proiectare didactică (planul de lecție/proiect de activitate didactică): reflectă cei 6 pași în desfășurarea lecției (ca număr de minute)
8. predarea efectivă
9. evaluarea activității (practică reflectivă a profesorului) - reprezintă evaluarea lecției și punctul de vedere al profesorului: ce a mers, ce se schimbă, ce se poate îmbunătăți.

**Comaniile care școlarizează** elevi în cadrul sistemului de învățământ dual trebuie certificate de Camera de Comerț și se implică în:

- înscrierea și selecția elevilor (elevul acceptat de către companie nu poate fi refuzat de școală);
- procedura de selecție începe cu un an înaintea școlarizării;
- încheierea contractelor de formare profesională cu elevii;
- organizarea și derularea componentei de pregătire practică;
- evaluarea elevilor la practică (tutorele de practică nu acordă note, ci aprecieri exprimate procentual referitoare la nivelul de realizare a sarcinilor de lucru);
- plata costurilor legate de pregătirea practică, inclusiv cele pentru examenul final (proba practică);

- elaborarea de subiecte de examen pentru proba practică împreună cu reprezentanții Camerei de comerț;

- dotarea atelierelor și laboratoarelor școlare.

Compania decide dacă un elev promovează sau nu, indiferent de notele obținute la școală, care au doar o valoare orientativă pentru progresul elevului.

#### **Procedura de selecție a candidaților cuprinde mai multe etape:**

- **Testul on-line:** se poate susține de acasă, are o durată de aproximativ 40 de minute și nu depinde de notele de la școală;

- **Testul la companie** – sau testul la fața locului se efectuează on-line, în departamentul de formare al companiei, având o durată de aproximativ 70 - 120 minute, în funcție de calificare ; conține teme care corespund mai multor discipline - matematică, fizică, științe, atitudini sociale, capacitate de vedere în spațiu, teste de inteligență, engleză tehnică;

- **Cunoașterea personală** – constă într-un interviu prin care se verifică gradul de cunoaștere personală și se realizează, de regulă, prin intermediul unei discuții față în față;

- **Rezultatul general** - în urma etapelor 2 și 3 se stabilește rezultatul final;

- **Decizia** - în baza rezultatului general se adoptă o decizie pentru orientarea spre locul de muncă din fabrică ; un candidat poate să opteze pentru mai multe calificări, iar distribuirea la locul de muncă și calificare se face în funcție de punctajul obținut;

- **Încheierea contractului** - dacă decizia este pozitivă, se încheie contractul de formare profesională.

**Contractul de formare profesională,** încheiat între companie și cursant, cuprinde reglementări clare, cum ar fi:

- elevul este, pe toată durata stagiului de practică, angajatul companiei;
- cursanților le pot fi transferate doar sarcini care servesc scopului formării profesionale și care sunt adecvate forței lor fizice;

- contractele de formare profesională sunt reglementate în baza prevederilor Legii educației și formării profesionale (**“Berufsbildungsgesetz” – BBiG**) conform **BBiG**, paragraful 2, § 10 , (1), atât timp cât din natura și scopul său, precum și din BBiG nu rezultă alte prevederi specifice, contractului de formare profesională i se aplică prevederile și principiile legislației muncii, aplicabile unui contract de muncă;

- elevii primesc o remunerație; conform **BBiG**, valorile de referință pentru stabilirea remunerației sunt reglementate prin Codul Social și sunt diferențiate prin acordurile colective încheiate între angajați și angajatori la nivel de ramuri economice;

- în cadrul firmei, interesele elevilor sunt reprezentate de sindicatul angajaților.

Contractele de formare profesională conțin și date/ prevederi legate de:

- denumirea meseriei
- durata studiilor
- numărul zilelor de concediu
- salariul pentru fiecare an de studiu
- perioada de probă (4 luni), în care contractul poate fi reziliat unilateral
- detalii legale aplicabile
- drepturile și responsabilitățile părților
- măsuri disciplinare

Alte prevederi contractuale:

- după perioada de probă contractul se poate rezilia numai cu acordul ambelor părți; în caz contrar se poate rezilia prin mediere/instant

- elevul poate fi angajat 8 ore/zi începând cu vârsta de 16 ani

- în companie, acesta are statut de angajat cu salariu progresiv și beneficiază de 30 zile de concediu în timpul vacanțelor școlare

- cursantul poate fi sancționat pentru abateri disciplinare prin suspendarea zilelor de concediu.

Contractul de formare profesională vizează numai perioada formării și nu prevede alte obligații privind angajarea după perioada de formare.

**Evaluare și certificare - *formare duală = testare duală***

**Examenul intermediar:**

- evaluează competențele de bază
- se elaborează centralizat de către IHK și se aplică unitar pentru toată țara
- are o pondere de 40% din examenul de certificare, fiind alcătuit din 2 componente: **un test** (care se desfășoară în cadrul școlii) și **o probă practică** (care se desfășoară în cadrul companiei).

La proba practică se evaluează **3 componente**: *executarea instalației, comportamentul, discuțiile din timpul executării.*

### **Examenul final**

Poate fi compus din **2 părți**:

- (I) una organizată în cadrul companiei
- (II) una organizată în cadrul școlii (poate să existe, sau nu, în funcție de land)

Examenul organizat de **către companie**:

- este stabilit de către întreprindere
- se desfășoară pe baza formularelor/a documentației specifice întreprinderii
- nu mai este centralizat, așa cum este examenul intermediar
- se punctează numai discuția și nu se mai evaluează produsul

Examenul organizat de **școala profesională** constă în:

- examen scris - analiză, plan de lucru, științe economice
- se organizează la nivelul fiecărui land

### **Certificarea**

În urma promovării examenului final, absolventul primește **2 certificate**:

- **Certificatul de absolvire** – eliberat de școală (relevant pentru parcursul școlar/continuarea studiilor)
- **Certificatul profesional**, de la IHK pentru calificare (relevant pentru angajatori).

Cursurile de formare din învățământul dual acoperă mai mult de **350 de ocupații diferite**, care sunt aprobate de întreprinderile și organismele federale care supraveghează programul.

În pofida creșterii numărului de absolvenți care parcurg programele de formare în cadrul învățământului dual, dinamica demografică din Germania, în continuă scădere, nu poate ține pasul cu cererea de pe piața muncii.

Acest fapt se traduce prin existența unui număr mai mic de tineri pregătiți pentru a ocupa pozițiile eliberate de lucrătorii care ies la pensie. O altă provocare este aceea că există și stagii de formare disponibile care nu se potrivesc întotdeauna locului de muncă/domeniului preferat de tineri, dar și că mulți absolvenți nu reușesc să se angajeze, din diferite motive.



Spre exemplu, deși în 2014 erau aproximativ 37.000 de locuri de muncă vacante în Landul Saxonia, un număr de 20.900 de tineri absolvenți nu au găsit un loc de muncă, principala motivație a factorilor responsabili fiind că aceștia nu sunt suficient de bine pregătiți pentru locurile de muncă disponibile.

Agenția Federală a Muncii din Germania și Asociația Camerelor Germane de Comerț și Industrie (DIHK) monitorizează posturile disponibile de pe piața muncii și numărul de absolvenți care finalizează anual stagiile de formare. Succesul programelor de formare profesională depinde de cooperarea dintre companii și de investițiile realizate de către acestea. Costurile estimate pentru formarea unui cursant se situează în jurul valorii de 1 500 de euro pe an.

Prevederile legale pentru formare profesională la locul de muncă în industrie și manufactură sunt cuprinse în **Berufsbildungsgesetz** (*Legea Formării Profesionale*), elaborată în 1969, și în **Gesetz zur Ordnung des Handwerks** (*Legea Artelor Meșteșugărești*), care datează din 1953. Printre altele, aceste două legi guvernează aspectele fundamentale ale relației dintre formabili și firmele furnizoare de formare (de exemplu : contracte, certificate, plăți), cu alte cuvinte aceste legi guvernează drepturile și obligațiile cursanților și ale formatorilor.

Cu privire la formarea inițială în **duales System**, formarea la locul de muncă este finanțată de firme, iar componenta școlară de Länder (asigurată prin bugetul landului). Tinerii primesc o bursă de formare, care este în sumă fixă la fiecare profesie (între 250 și 1 000 de euro pe lună). Pe timpul perioadei de formare cursanții beneficiază de asigurare de sănătate. Ei trebuie să își achite doar materialele, hrana, transportul și uniforma.

Activitatea la locul de muncă se desfășoară în funcție de regulile de formare coordonate la nivel național (guvernul federal), iar curricula privește activitatea din școală, fiind adaptată și definitivată de Länder (guvernul de land).

Formarea profesională la locul de muncă este supervizată de corporații publice cum sunt Camerele de Industrie și Comerț sau Camerele Meșteșugarilor, iar examenul cu șeful camerei conduce la obținerea calificării profesionale recunoscute. Examenul final constă într-o probă practică și într-o probă teoretică. După promovarea probelor, studentului i se acordă *Gesellen* sau *Facharbeiterbrief* (Certificat de meșteșugar sau de proficiență).

Companiile mici și medii sunt în permanentă colaborare cu Camera de Comerț, însă companiile mari au propria politică de recrutare/formare și nu au nevoie de sprijinul

acestui organism. Companiile mici și mijlocii alcătuiesc corporații, pentru sprijin reciproc, în formare și recrutarea absolvenților (de exemplu - *Corporația companiilor din domeniul electronicii*). Se mai procedează și astfel: în fiecare an de formare, elevii sunt instruiți la o alta companie care face parte din corporația respectivă.

Trainerul care se ocupă de formare este formator certificat, iar profesorii din școlile care colaborează cu companiile în cadrul învățământului dual sunt formați în universități.

Companiile nu au facilități fiscale în cazul în care instruiesc tineri și nici nu îi pot obliga pe aceștia să rămână, după absolvire, în cadrul companiei care le-a asigurat formarea.

Deviza companiilor în ceea ce privește formarea profesională a tinerilor este:  
***Formăm profesioniști pentru viitorul societății și pentru binele comun!***

## REGLEMENTĂRI PENTRU ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL DUAL ÎN ROMÂNIA – PROBLEME, SOLUȚII

Cele mai importante reglementări privind învățământul profesional sunt incluse în Ordonanța de urgență nr. 94/29.12.2014 a Guvernului României privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011. Dintre acestea amintim :

- Învățământul dual este o **formă de organizare a învățământului profesional**, care se desfășoară **pe bază de contract de muncă** și combină pregătirea profesională ce se organizează de un operator economic, cu pregătirea organizată în cadrul unei unități de învățământ. Responsabilitatea privind organizarea și funcționarea este partajată între operatorul economic și unitatea de învățământ.
- **La solicitarea agenților economici**, învățământul profesional se poate organiza în sistem dual, ca parte a sistemului național de învățământ, după învățământul obligatoriu.
- **Organizarea și funcționarea învățământului profesional în sistem dual**, durata și conținutul programelor de pregătire profesională sunt reglementate prin **metodologie specifică aprobată prin ordin al ministrului educației și cercetării științifice, prin consultare cu operatorii economici**.
- Pregătirea prin învățământul profesional în sistem dual se realizează pe baza standardelor de pregătire profesională aprobate de Ministerul Educației și Cercetării Științifice sau pe baza standardelor ocupaționale aprobate de Autoritatea Națională pentru Calificări.
- Absolvenții învățământului profesional în sistem dual care promovează examenul de certificare a calificării profesionale, dobândesc certificat de calificare profesională și suplimentul descriptiv al certificatului, conform Europass.

- Modul de organizare și desfășurare a examenului de certificare a calificării profesionale este reglementat de Ministerul Educației și Cercetării Științifice, prin metodologie specifică, prin consultare cu agenții economici.
- Prin excepție de la prevederile art. 61 alin. (5), fundamentarea cifrei de școlarizare pentru învățământul profesional în sistem dual, pentru anul școlar 2015-2016, se realizează conform unei metodologii specifice aprobate prin ordin al ministrului educației și cercetării științifice.
- Absolvenții învățământului obligatoriu care întrerup studiile pot finaliza, până la vârsta de 18 ani, cel puțin un program de pregătire profesională organizat în sistem dual, în vederea dobândirii unei calificări profesionale.
- Pregătirea profesională realizată prin învățământul profesional în sistem dual se organizează *la inițiativa operatorilor economici*.
- Învățământul profesional în sistem dual se desfășoară *pe bază de contract de muncă încheiat între elev și un operator economic*, încheiat în condițiile legii. *Contractul de formare profesională* este anexă la contractul individual de muncă al elevului, fiind parte integrantă din acesta.
- *Responsabilitatea* privind pregătirea profesională prin învățământul profesional în sistem dual este *partajată între operatorul economic și unitatea de învățământ profesional și tehnic*.
- Operatorul economic și unitatea de învățământ profesional și tehnic vor încheia un *contract de parteneriat*, în care vor fi precizate responsabilitățile părților în pregătirea profesională prin învățământul profesional în sistem dual.
- Pregătirea profesională prin învățământul profesional în sistem dual se finalizează cu obținerea unei calificări profesionale cuprinsă în *Nomenclatorul calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar precum și durata de școlarizare*, aprobat prin H.G. nr. 866 din 13 august 2008, pentru nivelul 2 de calificare.

- Calificările profesionale obținute de absolvenții învățământului profesional în sistem dual corespund nivelului 3 din Cadrul Național al Calificărilor.
- Învățământul profesional în sistem dual este organizat ***după învățământul obligatoriu, ca parte a învățământului secundar superior.***
- Învățământul profesional în sistem dual este organizat ca ***învățământ cu frecvență***, la solicitarea operatorilor economici care încheie, în acest scop, contracte de muncă care includ și contracte de formare profesională.

Pregătirea profesională prin învățământul profesional în sistem dual este alcătuită din două componente distincte:

a) ***componenta de pregătire în școală*** care include:

- pregătirea profesională de specialitate - realizată prin orele de teorie și aplicații practice în laboratoarele și atelierele școlare;
- cultura generală necesară dezvoltării personale și profesionale

b) ***componenta de instruire profesională practică în răspunderea operatorului economic implicat.***

***Componenta de pregătire în școală*** se organizează numai în unitățile de învățământ autorizate să funcționeze provizoriu/acreditate pe nivelul de învățământ profesional/pentru calificări profesionale corespunzătoare acestui nivel de învățământ, în condițiile *Ordonanței de urgență a guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, cu modificările și completările ulterioare.*

**Pentru a putea realiza instruirea profesională practică, operatorul economic trebuie să fie autorizat ca furnizor de formare profesională pentru calificarea pentru care se organizează pregătirea în sistem dual, în condițiile Ordonanței nr. 129/2000, cu modificările și completările ulterioare. În cazul în care operatorul economic nu este autorizat în condițiile precizate mai sus, acesta trebuie să încheie un contract de prestări servicii de formare profesională cu un furnizor de formare profesională autorizat pentru calificarea respectivă.**

**În contractul de prestări servicii de formare profesională încheiat cu furnizorul de formare profesională autorizat vor fi precizate responsabilitățile specifice ale părților**, privind asigurarea resurselor umane și a resurselor materiale necesare instruirii profesionale practice a elevilor.

Durata standard a învățământului profesional în sistem dual este de 2 ani.

Durata învățământului profesional în sistem dual poate fi redusă în situația în care elevului i se **recunosc competențele dobândite anterior și i se echivalează unul sau mai multe module de pregătire**, conform prevederilor metodologiei.

În situația în care operatorul economic a încheiat un contract de prestări servicii de formare profesională cu un furnizor de formare profesională autorizat pentru calificarea respectivă, în procesul de evaluare și de reducere a duratei de pregătire va fi implicat și furnizorul de formare profesională respectiv.

Procedura de recunoaștere a competențelor dobândite anterior și echivalarea unuia sau mai multor module de pregătire în scopul micșorării duratei standard de școlarizare prin învățământul profesional în sistem dual este precizată în Anexa la metodologie.

Reducerea duratei învățământului profesional în sistem dual, în situația în care elevului i se recunosc competențelor dobândite anterior și i se echivalează unul sau mai multe module de pregătire, se realizează de către unitatea de învățământ în colaborare cu operatorii economici implicați în asigurarea pregătirii prin învățământul profesional în sistem dual.

Recunoașterea competențelor dobândite anterior și echivalarea unuia sau mai multor module de pregătire, se realizează conform unui grafic stabilit de unitatea de învățământ împreună cu operatorul economic partener și, după caz, cu furnizorul de formare profesională autorizat, conform calendarului admiterii în învățământul profesional dual menționat în Anexa la metodologie.

Clasele din învățământul profesional în sistem dual se pot constitui, de regulă, cu un minimum de 15 elevi și un maximum de 25 de elevi. Situațiile excepționale care nu se încadrează acestor prevederi se aprobă de către inspectoratul școlar județean. Pe parcursul

duratei standard a programului de pregătire profesională în sistem dual este permisă funcționarea claselor sub sau peste efectivul prevăzut la constituirea lor, prin asigurarea programului de pregătire individualizat al elevilor.

### **În învățământul profesional și tehnic românesc se conturează următoarele probleme:**

La nivelul învățământului liceal tehnologic:

- lipsa manualelor școlare, mai ales la clasele a IX-a și a X-a, ce obligă elevii să consemneze informațiile, detaliate, în maculatoare, iar pe profesori - să selecteze materiale de învățare pentru fiecare proiectare didactică în parte (auxiliarele curriculare, acolo unde există, acoperă parțial formarea competențelor profesionale);

**Soluții:** organizarea de concursuri pentru elaborarea de manuale și auxiliare curriculare.

- dotarea foarte slabă a unor școli tehnice cu echipamente, utilaje și tehnologii specifice, necesare parcurgerii modulelor de instruire practică, mai ales în condițiile în care la clasa a IX-a elevilor nu le este permis să efectueze stagiul de instruire practică la operatorul economic;

**Soluții:** modernizarea dotărilor unităților școlare IPT conform evoluției tehnologice, urmărind formarea de competențe cerute pe piața muncii, conform standardelor de pregătire profesională; dotarea cu echipamente IT (videoprojector, calculator, tablă interactivă, alte echipamente) a tuturor claselor în vederea susținerii unor cursuri la un nivel ridicat

- programe școlare învechite, realizate în anii 2005-2006

**Soluții :** actualizarea programelor școlare și a standardelor de pregătire profesională

- efectuarea stagiului de instruire practică de către inginer la clasele a XI-a și a XII-a și plata orelor aferente acestor stagii la norma de maestru.

**Soluții:** identificarea unor soluții adecvate pentru plata cadrelor didactice în funcție de nivelul studiilor.

La nivelul învățământului profesional:

- instruirea practică la anumiți operatori economici defectuoasă din momentul semnării contractului cadru și până la finalizarea stagiului (număr redus de elevi primiți în incinta unității, număr redus de ore acceptate, tutore de instruire practică cu puține responsabilități).

**Soluții:** susținerea financiară a operatorilor economici pentru motivarea implicării active a acestora în stagiile de practică a elevilor;

- implicare foarte slabă a operatorilor economici în elaborarea CDL, lipsa interesului pentru conținuturi, metode, procedee utilizate în abordarea curriculumului;

**Soluții:** organizarea de sesiuni periodice de consultare a agenților economici privind aspecte ale pregătirii de specialitate, insuficient abordate prin programe, care pot deveni tematica CDL-urilor;

- deplasarea dificilă a elevilor în vederea efectuării stagiului de instruire practică la operatorii economici care își au sediul în afara localității de domiciliu;

**Soluții:** dotarea școlilor cu microbuze pentru înlesnirea deplasării elevilor la agenții economici;

- insuficienta promovare a calificărilor în mediul rural, respectând specificul zonei;

**Soluții:** realizarea de campanii de informare și promovare a calificărilor specifice zonei rurale în vederea diminuării fenomenului de migrație a forței de muncă; numărul redus de operatori economici în mediul rural, parteneri ai școlilor din zonă;

- lipsa motivației pentru învățământul profesional în județul Iași, în condițiile în care în anul 2014 au absolvit 744 (698 cu certificat de calificare) de elevi la învățământul profesional de 2 ani, după clasa a IX-a și au fost absorbiți pe piața muncii doar 139, un procent de 20 % din care doar 44 la operatorii economici la care au efectuat stagiul de instruire practică, adică un procent foarte mic, de 6 %.

**Soluții:** extinderea susținerii financiare și la elevii cu risc de abandon școlar, înscriși la învățământul liceal tehnic.

- ambiguitate în precizarea drepturilor și obligațiilor din contractul de parteneriat dintre elev – școală – agent economic

**Soluții:** modificarea contractului cadru de parteneriat și precizarea clară a drepturilor – obligațiilor – motivației și finalităților acestei forme de învățământ;

- orientarea școlară creează dificultăți elevilor și părinților care nu cunosc suficient specificul meseriilor



**Soluții:** consilierea elevilor și a părinților în vederea alegerii rutei profesionale și a carierei încă din perioada gimnaziului, implicarea operatorilor economici; elaborarea de programe coerente de consiliere și informare a elevilor și părinților;

- modificări permanente ale legislației privind învățământul tehnic care nu sunt corelate cu realitățile din învățământul tehnic;

**Soluții:** realizarea unor platforme on-line prin care să fie dezbătute toate problemele metodologice referitoare la învățământul profesional în sistem dual; accesul operatorilor economici la aceste platforme; precizarea clară a modalităților de angajare a absolvenților de învățământ profesional în sistem dual;

- ofertă de formare insuficient adaptată noutăților din domeniile de specialitate

**Soluții:** dezvoltarea resurselor umane prin stagii de formare continuă pe o arie tematică specifică învățământului profesional și tehnic;

Conform legislației propuse în țara noastră, **învățământul dual** reprezintă o formă de organizare a învățământului profesional în care sunt combinate pregătirea profesională realizată de un operator economic cu pregătirea oferită de școli. Învățământul dual se va desfășura în baza unui **contract de muncă** încheiat **între operatorul economic și elev**. Forma și conținutul acestui contract vor fi definite ulterior. În acest sens, responsabilitatea privind organizarea și funcționarea învățământului dual va fi împărțită între operatorul economic și școală.

Elementul specific al acestui tip complementar de învățământ îl reprezintă partajarea responsabilităților între autoritățile educaționale și angajatori/organizații ale acestora, din punctul de vedere al curriculumului, furnizării formării, evaluării și finanțării. Autoritățile educaționale răspund de asigurarea resurselor umane și financiare și organizează formarea din școală (1-2 zile), iar angajatorul trebuie să ofere resursele umane și financiare și să organizeze formarea practică, de la locul de muncă (3-4 zile).

Elevii absolvenți ai învățământului dual care vor promova examenul de certificare a calificării profesionale vor dobândi un **certificat de calificare profesională** și un supliment descriptiv al acestuia. De asemenea, organizarea și desfășurarea acestui examen va fi stabilită de Ministerul Educației în urma consultării cu operatorii economici.

## ÎNVĂȚĂMÂNTUL PROFESIONAL PENTRU ELEVII CU CES

Comunitatea Europeană se întemeiază pe un model economic și social distinct, menționat în Tratatul de la Lisabona drept „economie socială de piață cu grad ridicat de competitivitate”. Schimbările tehnologice, globalizarea și îmbătrânirea populației necesită reforme structurale urgente în vederea consolidării flexibilității, competitivității și dinamismului. Este necesară **găsirea unor răspunsuri inovative și urgente în câmpul serviciilor de formare / pregătire din educația tehnică și vocațională, deoarece, într-o societate bazată pe cunoaștere, competențele-cheie sub formă de cunoștințe, abilități și atitudini adecvate fiecărui context au un rol fundamental în cazul fiecărui individ.** Acestea asigură o valoare adăugată pentru piața muncii, coeziunea socială și cetățenia activă, oferind flexibilitate și adaptabilitate, satisfacție și motivație.

**Dobândirea competențelor-cheie se încadrează în principiile de egalitate și acces pentru toți. Cadrul de referință, reglementat de Parlamentul European, vizează, mai ales grupurile dezavantajate al căror potențial educațional necesită sprijin.** Exemplele de astfel de grupuri includ persoanele cu abilități de bază reduse, cele care părăsesc școala de timpuriu, șomerii pe termen lung, persoanele cu dizabilități, migranții etc.

Competențele-cheie sunt esențiale într-o societate bazată pe cunoaștere și garantează mai multă flexibilitate în ceea ce privește forța de muncă, permițându-i acesteia să se adapteze mai rapid la modificările constante care apar într-o lume din ce în ce mai interconectată. Aceste competențe reprezintă, de asemenea, un factor major în inovație, productivitate și competitivitate și contribuie la motivația și satisfacția angajaților, precum și la calitatea muncii. Competențele-cheie ar trebui dobândite de către:

- tinerii aflați la sfârșitul perioadei obligatorii de învățământ și formare; competențele-cheie i-ar pregăti pe aceștia pentru viața adultă, în special pentru câmpul muncii, constituind totodată o bază pentru continuarea învățării;

- adulți pe tot parcursul vieții, printr-un proces de dezvoltare și actualizare a abilităților.

**Sistemul de credit european pentru VET (formare și educație vocațională), înființat în 2009, contribuie la coerența și deschiderea sistemului european educațional**, fiind dezvoltat pentru a facilita transferul, cunoașterea și acumularea unor rezultate ale învățării cu scopul de a le transforma într-o calificare. Sistemul de Credit are drept scop îmbunătățirea transferului de cunoștințe între statele membre și promovarea incluziunii în piața muncii, în interiorul diferitelor sectoare de activitate.

În anul 2010, Comisia europeană și ministerele VET au căzut de acord asupra ariilor de acoperire VET, pentru care era necesară cooperarea tuturor țărilor europene, prevăzând măsurile care ar trebui luate atât la nivel european, cât și național. Cadrul pentru Asigurarea Calității de Referință Europeană pentru Școlile VET (formarea și educația vocațională) a fost introdus ca un instrument de ajutor a statelor membre UE, necesar pentru promovarea și monitorizarea îmbunătățirilor din sistemul educațional. Statele membre participante își prezintă politicile într-un raport la fiecare 4 ani, pentru a dezvolta un Cadru comun de Asigurare a Calității.

**Prin sistemul școlilor VET se urmărește ca educația și formarea inițială să ofere tuturor tinerilor mijloacele de a-și dezvolta competențele-cheie până la un nivel care să îi pregătească pentru viața adultă și profesională, constituind astfel și o bază pentru învățarea viitoare. De asemenea, se iau măsuri adecvate pentru tinerii care sunt dezavantajați în procesul de învățare, astfel încât aceștia să își poată atinge potențialul educațional.**

**Principalele obiective ale furnizorilor de VET sunt de a dezvolta capacitatea de viață independentă și capacitatea de a face față excluderii sociale și dezavantajelor induse de dizabilitate.** Formarea profesională pentru elevii cu nevoi educaționale speciale are în vedere integrarea cât mai rapidă în câmpul muncii.

Există o dezbatere permanentă asupra **abilităților pe care ar trebui să le formeze unui cursant școala VET**: fie un set specific de abilități certificate care ar putea duce la angajarea pe un anumit post, fie formarea unor abilități generale care să susțină dezvoltarea

unui stil de muncă eficient, fără a urmări o specializare strictă. În Spania, de exemplu, a fost desfășurată o cercetare asupra integrării absolvenților cu dizabilități la locul de muncă, dorind să se descopere ce așteaptă companiile de la acești angajați. Au fost identificate ca fiind dezirabile și având un rol hotărâtor în păstrarea poziției obținute: abilitățile sociale - comunicarea și colaborarea cu ceilalți, punctualitatea și adaptarea rapidă, abilitățile de planificare și organizare a sarcinilor în mod independent, abilitățile metodologice – de rezolvare a problemelor apărute la locul de muncă, în defavoarea abilităților tehnice.

UNESCO propune ca "educația tehnică și profesională să înceapă cu o bază largă, care să faciliteze legătura între sistemul de educație / școală și lumea muncii, contribuind astfel la eliminarea tuturor formelor de discriminare" (UNESCO 2004). Perioadele de studiu și de muncă pentru persoanele cu dizabilități trebuie să fie combinate, folosind o abordare flexibilă care să prevadă diferite tipuri de evaluări, suficient timp pentru finalizarea învățământului, timp flexibil de predare și programe adaptate diferitelor tipuri de nevoi speciale.

Este foarte important ca, pentru a ajuta elevii cu CES din școlile VET, unitățile de învățare să fie suficient de flexibile și să definească în mod clar competențele implicate. Cu ajutor, elevii cu CES din școlile VET ar trebui să fie capabili de a reflecta asupra alegerilor lor și să aibă experiențe motivante pentru independența lor (Boote, 2005).

**În majoritatea țărilor, elevii cu cerințe educaționale speciale trebuie să înceapă programele VET în liceu.** În unele țări, cum ar fi Ungaria și Regatul Unit (Irlanda de Nord), Școala VET începe la vârsta de 14 ani, în timp ce în majoritatea celorlalte țărilor, VET începe la vârsta de 16 ani. În Olanda, elevii pot decide la vârsta de 12 ani dacă să participe la un program VET simultan cu educația teoretică.

În unele țări, cum ar fi Luxemburg, înainte de a accesa programe VET, elevii au dreptul la consiliere /orientare școlară și implementarea unor alegeri vocaționale încă din nivelul de învățământ primar. În plus, sunt disponibile programe care permit cursanților să facă practică într-o serie de domenii profesionale. Accesul și opțiunile de calificare profesională se bazează pe evaluările făcute cursantului de agenții specializate. Evaluările iau în considerare educația anterioară a cursanților și caracteristicile dizabilității lor.

La nivel individual, elevii cu cerințe educaționale speciale trebuie să primească **asistență educațională specială** (de exemplu, tehnologie de asistență, interpreți pentru limbajul semnelor, materialele de învățare special pregătite, scribi sau alte forme de asistență practică) pentru a face programele VET accesibile. **Noi instrumente tehnologice au fost dezvoltate pentru a ajuta persoanele cu dizabilități severe să poată lucra independent - fără a avea nevoie constantă de sprijin.** De exemplu, sistemul VICAID este un minicalculator care permite cursantului să acceseze informații picturale pentru a identifica proceduri sau diferite instrucțiuni. Acest instrument, deosebit de eficient, a fost dezvoltat de universități europene cu fonduri de la Comisia Europeană prin intermediul proiectului "Integrarea tehnologiei pentru persoanele cu handicap și persoanele în vârstă" (T.I.D.E). Un alt program, introdus de Consiliul Sussex (Marea Britanie), intitulat "Despre noi", a adoptat o serie de strategii care implică utilizarea de pictograme și fotografii pentru învățarea continuă și urmărirea progresului studenților pentru a-i ajuta în perioada de tranziție de la școală la locurile de muncă.

**Aspectele cheie relevante care trebuie incluse într-un program VET eficient, adresat persoanelor cu dizabilități, sunt următoarele:**

- participare la ateliere de lucru/ practică într-o instituție de stat
- o varietate de resurse în școală și materiale „centrate pe carieră”, prin care elevii cu CES să aibă un rol activ în căutarea unui loc de muncă
- un curriculum care atrage participarea /implicarea elevilor cu CES
- meditații (prin sistemul de buddy - modelul în care studenți/elevi din școlile de masă devin instructori suplimentari pentru copiii cu dizabilități din școlile VET)
- programe pe calculator, soft-uri educaționale de autoinstruire
- planificarea carierei și dezvoltarea unor strategii de căutare a unui loc de muncă, urmate de consultări (angajat și angajator din sistemul de sprijin)
- o pedagogie de învățare adaptată la nevoile, nivelurile și calificările cursanților
- focalizare pe formarea abilităților sociale și personale, creșterea stimei de sine, dezvoltarea încrederii și motivației pentru implicarea în activitate
- sprijinirea elevilor cu nevoi educaționale speciale, în timpul ultimilor trei ani de școlarizare, pentru a-și dezvolta abilități de autodeterminare și pentru a-și cunoaște potențialul pentru eventuale roluri pe care le pot exercita în comunitate

- sprijinirea elevilor cu nevoi educaționale speciale în scopul documentării pentru planurile lor profesionale de viitor și consilierea acestora pentru a ști cum să dezvolte aceste planuri prin portofolii profesionale personale, căutând totodată modalități de realizare a lor
- optimizarea condițiilor specifice pentru formarea vocațională care să permită cursanților accesul la toate nivelurile de educație și transferul de la o specialitate la alta în cadrul educației vocaționale, într-un sistem ce menține un trunchi general de programe pentru toate specialitățile

În multe țări europene, în plus față de cursurile adaptate, există **programe VET individualizate** în care curriculumul este mai flexibil. În Grecia, există măsuri flexibile; de exemplu, în loc să se înscrie direct în primul an de liceu în învățământul special, unii elevi pot alege să nu parcurgă anul pregătitor dacă au o recomandare de la un specialist. În Norvegia, în cazul în care majoritatea cursanților cu nevoi educaționale speciale au absolvit liceul/ școala profesională, dar se constată că mai au nevoie de formare, aceștia au dreptul la încă doi ani de educație pentru a-și atinge obiectivele educaționale individuale. Acest lucru este valabil și pentru elevii care folosesc limbajul semnelor sau Braille. Absolvirea unui program de formare în loc de urmarea unor cursuri de ucenic în instituțiile VET poate fi o variantă la cursurile de ucenicie din învățământul de masă. În cele din urmă, acest lucru implică asumarea unui alt tip de examen de competență în loc de calificarea profesională obișnuită. Mai mult, elevii vor avea ulterior posibilitatea de a-și finaliza educația în școlile profesionale și de a se îndrepta fie spre o calificare profesională, fie spre studii superioare. Este de remarcat faptul că în Norvegia, când elevii au reușit să absolve învățământul liceal sau o calificare profesională, dar nu reușesc să rezolve toate subiectele, adesea primesc doar o fișă de abilități promovate, cu consemnarea abilităților lipsă.

În Elveția, elevii se pot transfera cu ușurință de la programele destinate persoanelor cu nevoi educaționale speciale la programele destinate cursanților fără nevoi educaționale speciale, de unde pot obține, la final, o diplomă de stat.

Furnizorii de VET sunt responsabili cu actualizarea propriilor structuri organizaționale și, în unele cazuri, cu crearea unor mici întreprinderi sociale. Instituțiile VET sunt coordonate de diferite agenții, cum ar fi autoritățile locale, organizații non-profit din sectorul privat etc.

În Comunitatea franceză din Belgia și Regatul Unit (Irlanda de Nord), VET este susținută din sectorul public. În unele țări, autoritățile locale sau primăriile municipiilor susțin cea mai mare parte a instituțiilor VET generalizate, în timp ce majoritatea instituțiilor specializate pe un anumit domeniu VET sunt private. În alte țări, organizațiile de sprijin pentru persoanele cu handicap au un rol principal în instituțiile specializate pe diferite dizabilități VET.

În Franța, de exemplu, instituțiile VET specializate sunt în principal conduse de organizațiile nonguvernamentale, formate din persoane cu dizabilități sau din familiile elevilor cu dizabilități.

În țări ca Suedia și Spania, există programe specifice VET pentru elevii cu dizabilități de învățare integrați în învățământul de masă. Elevii cu dizabilități severe sunt de obicei plasați în programele prevocaționale, ateliere de lucru și locuri de muncă protejate sau în anumite școli tehnice.

În Comunitatea Flamandă din Belgia majoritatea elevilor cu nevoi educaționale speciale sunt incluși în școli VET, și doar 6% în învățământul de masă. Însă, în țări precum Danemarca și Malta mai mult de 80% din elevii cu cerințe educaționale speciale urmează programele VET în cadrul învățământul de masă. În plus, în aceste condiții, elevii pot obține gratuit cazare și masă.

Actuala tendință europeană este de a promova accesul la oportunități VET incluzive, instituțiile speciale de VET fiind transformate în centre de resurse (Ungaria și Malta, de exemplu). Promovarea egalității de acces la sistemul de învățământ este în general înțeleasă ca o acțiune ce permite flexibilitatea în diferite etape ale sistemului de învățământ și furnizarea de programe pentru fiecare cursant în funcție de capacitățile individuale. La nivel local, în multe țări, aceasta implică concentrarea pe programe în care elevii cu nevoi educaționale speciale sunt implicați activ, permițându-le acestora să facă

alegeri în cunoștință de cauză și determinându-i să rămână în sistemul educațional pentru o perioadă cât mai mare. Aceste programe oferă tinerilor oportunitatea de a experimenta o serie de domenii profesionale.

Abordările incluzive sunt cele mai frecvente opțiuni pentru VET. Guvernele promovează politici de sprijin, care să permită flexibilitate în accesarea și oferirea de servicii VET cu suficiente resurse umane și intervenție individualizată (planuri de sprijin individuale, instrumente compensatorii și sprijin financiar). Conform rapoartelor naționale, atât învățământul de masă, cât și cel special încearcă să identifice soluții unice combinate, interinstituționale.

În unele țări, cum sunt Cipru și Polonia, școlile VET sunt centrate pe tipuri de dizabilități (psihic, intelectual, senzorial și psihologic). Alte țări au adăugat între beneficiarii școlilor VET și copiii supradotați – Estonia și Ungaria. În comunitatea vorbitoare de franceză din Belgia se face referire la școlile VET - care cuprind toți elevii cu handicap cu vârsta cuprinsă între 14 și 21, care sunt capabili de învățare (cu excepția celor cu handicap multiplu) și care prezintă tulburări comportamentale severe, tulburări de dezvoltare severe sau dizabilități intelectuale severe. Folosind un alt tip de clasificare, Luxemburg descrie reprezentarea sa asupra școlilor VET, ce ar putea include elevii din:

- categoria A - elevi cu dizabilități (fizice intelectuală, senzorială)
- categoria B - elevi cu dificultăți de învățare
- categoria C - elevi cu anumite dezavantaje, inclusiv cele care decurg din factorii sociali

În mod similar, unele țări indică structuri de suport general care răspund atât pentru elevii care se confruntă cu probleme din cauza anumitor dizabilități și/sau cei care au nevoie de sprijin suplimentar de învățământ din cauza unor circumstanțe dificile, cât și pentru elevii cu dificultăți de învățare temporare.

În Europa, legislația, reformele majore și curricula generală sunt aprobate de fiecare parlament și pregătite de către ministere. **Pentru a face față cerințelor pieței muncii, ministerele dezvoltă Curriculumului Național VET cu acordul reprezentanților angajatorilor și asociațiilor profesionale din zonele relevante de activitate.** Pentru a asigura politici eficiente care vizează tinerii în vârstă de 14-19 ani,



pentru a dezvolta o forță de muncă calificată, flexibilă și inovatoare este necesară cooperarea între diferite departamente. În majoritatea țărilor, se lucrează pentru configurarea unor sisteme de calificare naționale, incluzând calificările profesionale adaptate persoanelor cu nevoi educaționale speciale. Sistemele naționale definesc structura proprie pe nivelurile de bază din Regulamentul cadru de calificări/ cadrul Nomenclatorului European de meserii (Comisia Europeană, 2013). **Se oferă tuturor elevilor cu nevoi educaționale speciale posibilitatea de acces la educația adulților și cursuri de formare pentru dobândirea recunoașterii profesionale.** De asemenea, se permite accesul la toate nivelele de educație a adulților și de formare profesională bazate pe competențe-cheie pentru a obține o certificare academică. Școlile profesionale din Germania nu atribuie calificări profesionale complete; cu toate acestea, absolvirea lor poate fi considerată o formare necesară pentru a accede la o ocupație recunoscută și, prin urmare, conduce la atribuirea unei calificări de învățământ general.

**Oportunitățile de angajare ale elevilor cu dizabilități și șansa de a obține remunerație pe munca depusă, cresc atunci când programele VET sunt bazate pe parteneriate între profesioniștii școlii și reprezentanți ai comunității.**

Actorii principali în procesul angajării ulterioare a persoanelor cu nevoi speciale sunt serviciile publice, care, în mod normal, sunt obligate să plaseze cursanții într-un post de ucenicie. Departamentele de asistență a acestor organizații de formare profesională sunt responsabili de consiliere. Formarea de ucenicie urmează aceeași curriculă ca școala VET și cursurile de ucenicie pot fi începute în primul, al doilea sau al treilea an de școală. Programele de ucenicie, instruirea practică în companii, poate alterna și cu studierea la un colegiu profesional. În Germania, în timpul anului de bază de formare profesională (Berufsgrundbildungsjahr) există programul special creat pentru calificarea la locul de muncă, ceea ce asigură o experiență pe piața muncii între 6 și 12 luni ca pregătire pentru ucenicie. În alte țări, precum Luxemburg, școala VET de ucenicie este esențială ca fiind de bază pentru formarea profesională în vederea unui contract de ucenicie cu un angajator. În unele cazuri, elevii cu CES din școlile VET primesc alocații de deplasare și cazare, în timp ce companiile care angajează ucenici primesc sprijin financiar pentru a suporta costurile care decurg din integrarea elevilor cu dizabilități.

Este deosebit de importantă dezvoltarea de acorduri oficiale între instituțiile VET și organizațiile de plasare a forței de muncă. Acest contract oficial ar trebui să fie flexibil și să ofere posibilitatea de modificări pentru a se conforma cu cerințele modulelor VET.

## INSTRUMENTE DE VALIDARE ȘI RECUNOAȘTERE A COMPETENȚELOR ACUMULATE - EUROPASS ȘI ECVET

Învățământul dual își propune să îmbunătățească reacția formatorilor în sensul de a răspunde cerințelor în schimbare ale pieței forței de muncă. Integrarea solicitărilor agenților economici în furnizarea educației și formării profesionale pe termen lung necesită o mai bună înțelegere a sectoarelor și competențelor emergente, precum și a modificărilor care vor afecta ocupațiile existente. În cooperare cu operatorii economici, trebuie revizuite frecvent standardele profesionale și de educație/formare care definesc așteptările pe care trebuie să le satisfacă titularul unui certificat profesional. Nevoia adaptării în mod regulat a conținutului, infrastructurii și metodelor de educație și formare profesională se regăsește în menținerea aceluiași ritm cu tranziția către noile tehnologii de producție și modalități de organizare a muncii.

Instrumentele de validare pentru **Europass și ECVET** creează un cadru adecvat pentru:

- recunoașterea rezultatelor învățării obținute de cursanți în perioade de mobilitate, pe baza unor instrumente, a unui limbaj comun și a încrederii reciproce între instituțiile competente din Europa;
- recunoașterea mobilității ca parte integrantă a procesului de formare ce facilitează demersul de înțelegere a calificărilor obținute;
- îmbunătățirea credibilității în experiența privind educația și formarea internațională prin documente care atestă această experiență (atestat / certificat / foaie personală / personal transcript);

Beneficiile obținute prin ECVET și **Europass**:

- recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în străinătate în scopul dobândirii unei calificări în țara de origine a cursantului
- îmbunătățirea accesului la calificări pentru toți cetățenii, pe parcursul întregii vieți

- abordarea comună în descrierea calificărilor, pentru a le face mai ușor de înțeles în:

- contextul mobilității de la un sistem de educație și formare la altul
- descrierea procedurilor de validare a rezultatelor învățării

- oportunitatea de a crea:

- un cadru metodologic
- acorduri și principii comune în vederea stimulării dialogului între furnizorii de formare
- instrumente pentru dezvoltarea parteneriatelor între actorii implicați (instituții competente, furnizori etc.)

- aplicabilitatea transferului într-o varietate de situații și de contexte de învățare

- compararea rezultatelor învățării dobândite în diverse țări, validarea și recunoașterea lor

- transferul și validarea rezultatelor învățării în contexte nonformale și informale

Instrumentele de validare și recunoaștere a competențelor se referă la:

- validarea cunoștințelor și competențelor achiziționate formal, nonformal și informal, care asigură creșterea motivației pentru învățarea de-a lungul vieții particularizată în funcție de situația socio-economică

- crearea de specialități atât pentru tineri, cât și pentru persoanele mai în vârstă în condițiile de criză economică cu care se confruntă UE, care contribuie la îmbunătățirea evoluției pieței muncii și la promovarea competitivității

- respectarea entității naționale pentru țările implicate în recunoașterea calificării și certificarea nivelului de pregătire

- stimularea inițiative țărilor partenere care să stimuleze și să mențină progresul și să faciliteze tranziția de la educația informală la cea formală și nonformală

În contextul actual, în care se produc rapid modificări de natură economică și tehnologică, cetățenii se confruntă, de asemenea, cu diferite tranziții în cadrul vieții lor profesionale și academice, care implică fie trecerea frontierelor, fie alternarea sau asocierea diferitelor activități profesionale, educative, de formare continuă sau de voluntariat. Pe măsură ce crește presiunea asupra capacității de inserție profesională și a îmbunătățirii competențelor, este nevoie de sisteme de educație și de formare mai deschise, mai flexibile și mai bine adaptate la necesitățile și circumstanțele cursanților și ale lucrătorilor. Toate

calificările, abilitățile și competențele acestora ar trebui să fie recunoscute și înțelese ușor și rapid de către angajatorii și instituțiile de educație și formare din întreaga Europă.

Dobândirea competențelor-cheie se încadrează în principiile de egalitate și acces pentru toți. Cadrul de referință, reglementat de Parlamentul European, vizează, mai ales grupurile dezavantajate al căror potențial educațional necesită sprijin. Exemplele de astfel de grupuri includ persoanele cu abilități de bază reduse, cele care părăsesc școala de timpuriu, șomerii pe termen lung, persoanele cu dizabilități, migrantii etc.

Există o dezbateră permanentă asupra **abilităților pe care ar trebui să le formeze unui cursant școala VET**: fie un set specific de abilități certificate care ar putea duce la angajarea pe un anumit post, fie formarea unor abilități generale care să susțină dezvoltarea unui stil de muncă eficient, fără a urmări o specializare strictă. În Spania de exemplu, a fost desfășurată o cercetare asupra integrării absolvenților cu dizabilități la locul de muncă, dorind să se descopere ce așteaptă companiile de la acești angajați. Au fost identificate ca fiind dezirabile și având un rol hotărâtor în păstrarea poziției obținute: abilitățile sociale - comunicarea și colaborarea cu ceilalți, punctualitatea și adaptarea rapidă, abilitățile de planificare și organizare a sarcinilor în mod independent, abilitățile metodologice – de rezolvare a problemelor apărute la locul de muncă, în defavoarea abilităților tehnice.

UNESCO propune ca "educația tehnică și profesională să înceapă cu o bază largă, care să faciliteze legătura între sistemul de educație / școală și lumea muncii, contribuind astfel la eliminarea tuturor formelor de discriminare" (UNESCO 2004). Perioadele de studiu și de muncă pentru persoanele cu dizabilități trebuie să fie combinate, folosind o abordare flexibilă care să prevadă diferite tipuri de evaluări, suficient timp pentru finalizarea învățământului, timp flexibil de predare și programe adaptate diferitelor tipuri de nevoi speciale.

Sistemul Europass și ECVET sprijină aceste obiective, ajutându-i pe cursanți și pe lucrători să își prezinte mai clar competențele și cunoștințele în vederea unei mai bune înțelegeri a acestora la nivelul întregii Europe, prin intermediul unor instrumente de înregistrare și de sporire a transparenței competențelor și calificărilor acestora. Deși obiectivul inițial al Europass este din ce în ce mai relevant, unele dintre instrumentele sale actuale trebuie adaptate pentru a putea aborda provocările legate de așteptările și nevoile actualilor cursanți și de piețele forței de muncă, aflate într-o continuă evoluție.

## CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ ÎN CADRUL SISTEMULUI GERMAN PENTRU EDUCAȚIE VOCAȚIONALĂ ȘI FORMARE

În societatea contemporană, noțiunea de *cultură organizațională* îi preocupă din ce în ce mai mult pe manageri, indiferent de domeniul de activitate. Conceptul nu este însă nou, fiind introdus, în literatura de specialitate, încă din anii '60; cu toate acestea, a început să fie adus în centrul atenției, cu nuanțări și interpretări ale sensului, odată cu apariția termenului *globalizare*.

Într-o lucrare de referință pe această problematică - *Managementul structurilor multiculturale – software-ul gândirii*, autorul Geert Hofstede propune următoarele posibile definiții:

- *cultura de corporație - activele psihologice ale unei organizații, care se pot folosi pentru a prezice ce se întâmplă cu activele financiare în viitorii 5 ani*
- *cultura organizațională - programarea mentală colectivă care îi deosebește pe membrii unei organizații de membrii altei organizații*

Raportându-ne la ideile esențiale ce se desprind din cele două definiții menționate, constatăm că, inevitabil, *cultură organizațională* depinde de *cultura individuală* și nu poate fi disociată de *cultura națională*. Pentru modul de comportament managerial și modul de gândire german au fost decisive influențele exercitate de-a lungul timpului mai întâi de principiile protestante și, mai târziu, de teoriile lui Max Weber despre eficiența socială a structurilor organizaționale.

În ceea ce privește cultura organizațională în sistemul german pentru educație vocațională și formare se observă că este strâns legată de conceptul de *economie socială de piață*, care guvernează epoca actuală și care are în prim plan aspecte care vizează

demnitatea umană, bunăstarea angajaților, solidaritatea, asumarea unor responsabilități comune, dar și asumarea responsabilității individuale.

Cultura organizațională în sistemul german pentru educație vocațională și formare se bazează, în esență, pe orientări de natură economică, cum ar fi dezvoltarea și stabilirea acelor domenii ale activității firmei/unității de învățământ care sunt de o importanță majoră, corelarea strategiilor din cadrul organizației, creșterea nivelului eficienței manageriale și menținerea unei capacități de autoanaliză obiectivă, în vederea actualizării permanente a practicilor și a direcțiilor de acțiune.

În Germania, țară recunoscută la nivel mondial pentru economia puternică și pentru nivelul de trai, întreaga activitate a organizațiilor pune accent pe **calitate**, pe **promovarea unor procese creativ-inovative** și pe **reducerea costurilor**. Prioritățile germane includ atât **nevoia de a reacționa flexibil la cerințele pieței**, cât și **satisfacerea cerințelor salariaților privind condițiile de muncă**. De asemenea, mediul intern în care se desfășoară activitățile, climatul profesional, modul în care fiecare angajat se raportează la valorile organizației sunt elemente fundamentale pentru stabilirea ecuației în care este integrată cultura organizațională germană în instituțiile de educație vocațională și formare profesională.

Proiectarea activităților revine conducerii la vârf a organizației, dar în acest proces sunt implicați și consultați toți angajații, vizându-se valorificarea simțului practic german. Companiile/instituțiile de învățământ germane valorifică eficient studii de piață și analize ca punct de plecare în planificare, activitate amplă, de lungă durată, decizia finală fiind stabilită prin consens, iar gradul de risc asumat fiind moderat. După adoptarea deciziilor, acestea sunt implementate rapid, iar toți angajații manifestă încredere totală în conducere, în soluțiile propuse, mobilizându-se în mod exemplar pentru aplicarea lor.

Pe de altă parte, gradul scăzut de incertitudine ce definește societatea germană și activitatea organizațiilor germane, face ca nesiguranța, ambiguitatea și riscul care nu poate fi cuantificat să fie greu de tolerat de către organizații în general.

În organizațiile germane se întâlnesc frecvent structurile funcționale și pe divizii, în cadrul cărora nu se practică delegarea sarcinilor, iar *specializarea* este criterial

fundamental de selecție, de la primul până la cel mai înalt nivel al angajaților. Structurile managementului superior includ, în general, un *board de directori*. În conducerea activităților, firmele germane se bazează pe echipe de lucru, constituite din grupuri de angajați care urmăresc atingerea unui obiectiv comun, fiecare având o anumită calificare și sarcini specifice, sub conducerea unui coordonator. Acesta joacă rolul de reprezentare a nivelului de management superior. Una din valorile culturale identificate în organizațiile germane este *respectul față de autoritate*, care se manifestă prin lipsa unor criterii sau puncte de vedere diferite față de superiori.

Principiile fundamentale ale modelului de management german includ, astfel, *managementul participativ bazat pe codeterminare, promovarea competenței și managementului bazat pe rezultate, prețuirea disciplinei și a creativității angajaților, relațiile umane corecte și asigurarea bunăstării sociale*, managerii germani fiind pe deplin conștienți de faptul că forma de cultură organizațională a unei companii poate determina succesul sau eșecul acesteia.

Într-un limbaj comun, cultura organizației este modul în care se fac lucrurile, felul în care angajații se comportă și acționează atât în cadrul relațiilor interne, cât și în cadrul relațiilor externe.

Din punctul de vedere al salariatului, cultura organizației este primul lucru la care ar trebui să adere după angajare. Din perspectiva managerului, cultura organizațională este aspectul esențial asupra căruia trebuie atrasă atenția, fie că este vorba despre un nou angajat, fie că este vorba despre parteneri cu care organizația vine în contact.

Elemente ale culturii organizaționale (logo, afișarea misiunii, a viziunii, existența unei rubrici speciale pentru descrierea membrilor echipei, istoric al proiectelor cele mai importante în care este implicată instituția, galerii cu imagini sugestive, link-uri către instituțiile partenere) sunt vizibile pe site-urile instituțiilor vizitate în cadrul proiectului, așa cum se poate observa din capturile de ecran de mai jos :



www.wisamar.de

STARTSEITE

Suchen nach ...



Wisamar  
Bildungsgesellschaft

- AKTUELLES
- KOMPETENZZENTRUM
- WORKSHOPS & WEITERBILDUNG
- BERUFLICHE BILDUNG
- ERWACHSENENBILDUNG
- MOBILITÄT
- ECVET
- PARTNER
- REFERENZEN
- TEAM
- PRESSE
- IMPRESSUM



## Willkommen

WEITERBILDUNG, BERATUNG & KULTURELLER AUSTAUSCH

Die wisamar Bildungsgesellschaft ist ein gemeinnütziger Bildungsträger aus Leipzig. Unsere



www.susanna-eger-schule.de

# Susanna-Eger-Schule

Berufliches Schulzentrum der Stadt Leipzig

Startseite

Herzlich Willkommen auf unserer Homepage!



- Unsere Schule
- Ansprechpartner Kontakte
- Berufsschule - Gastgewerbe
- Berufsschule - Backhandwerk
- Berufsvorbereitung
- Tag der offenen Tür
- Hotelfachschule
- Berufliches Gymnasium (BGY)
- Termine
- Aktuelles
- Formulare
- Downloads
- Links
- Impressum







www.wdsider.com

Die Zeiten ändern sich, wir gestalten die Zukunft!



Asemenea unui puzzle, în cadrul culturii organizaționale piesele sunt oamenii care fac parte din organizație, cu aspirațiile și convingerile lor.

Treptat, valorificând modelele europene de succes, studiate sau cunoscute în mod direct, la care se adaugă o educație și o implicare adecvată și flexibilă a tuturor actorilor cheie, țara noastră ar putea implementa cu rezultate certe astfel de modele de cultură organizațională, adaptate în mod inteligent la specificul local.

## CUM SĂ ÎMBUNĂTĂȚIM CULTURA ORGANIZAȚIONALĂ A ȘCOLII PRIN PROIECTE CU FINANȚARE EUROPEANĂ?

Organizațiile sunt create pentru îndeplinirea unor scopuri, misiuni sau obiective, dar acest lucru este posibil doar atunci când acestea răspund nevoilor, cerințelor și așteptărilor publicului țintă. Prima condiție pentru satisfacerea cerințelor este aceea de a asigura calitatea organizației.

Calitatea în instituțiile VET (Educație și Formare Vocațională) reprezintă o prioritate cheie la nivelul U.E., în scopul promovării încrederii reciproce, a transparenței și a recunoașterii competențelor și calificărilor, fundamentând, astfel, creșterea mobilității și facilitarea accesului la învățarea pe tot parcursul vieții.

Cursanții instituțiilor VET cu un sistem de calitate bine organizat obțin rezultate mai bune, au șanse mai mari să acceseze piața forței de muncă și să aibă parte de un salariu satisfăcător, alături de o carieră de succes. Prin urmare, nivelul de satisfacție în legătură cu aceste instituții este ridicat. Pentru obținerea unor rezultate bune, este esențială trasarea unui plan pe termen lung și dezvoltarea continuă.

Dezvoltarea continuă are loc atunci când echipa lucrează în baza unei concepții unitare asupra principiilor calității în ceea ce privește leadership-ul, strategia, managementul resurselor umane și al resurselor materiale.

Fiecare țară din U.E. stabilește anumite standarde de calitate în VET pentru a atinge obiectivele propuse. În ciuda cooperării strânse și a unor principii comune pentru toate statele U.E. în domeniul calității în VET, modul în care se desfășoară procesul de asigurare a calității în instituțiile VET diferă de la o țară la alta.

Diversitatea sistemelor de educație și formare din Europa creează dificultăți în a înțelege și a compara calificările existente. Aceleași calificări pot presupune un conținut diferit al formării de la o țară la alta. Din acest motiv, este important ca aceste calificări să fie transparente, ușor de înțeles și comparabile, descrise în termeni de rezultate ale învățării

care pot fi echivalate de la o țară la alta, precum și în cadrul aceleiași țări, de-a lungul diferitelor rute educaționale/de formare.

Pe parcursul proiectului nostru Erasmus+, obiectivul de a interpreta conceptul de „calitate” în educație și formare a avut în vedere, mai întâi de toate, ideea de a asigura într-un mod transparent și precis rezultatele diferitelor rute educaționale/de formare pentru a stimula implicarea civică a participanților (a se vedea secțiunea următoare). Această tendință vine în întâmpinarea preocupărilor factorilor de decizie care, după o etapă de dezvoltare cantitativă (dar nu întotdeauna și calitativă) în educație și formare, caută acum să controleze costurile pentru a asigura flexibilitatea diferitelor rute de formare. Acest parcurs către o raționalizare a creditelor sub forma rezultatelor învățării a debutat în anul 2009, odată cu Recomandarea Parlamentului European în domeniul ECVET.

Tema calității, abordată de instituții și actori din domeniul educației și formării, are în vedere, de asemenea, strategiile de formare, curriculum-ul, dezvoltarea profesională a cadrelor didactice și a formatorilor pentru activitățile educaționale / de formare oferite.

<b>MEMORANDUMUL DE ÎNȚELEGERE</b>	<b>ACORDUL DE FORMARE</b>
<p>O condiție preliminară a utilizării ECVET în cadrul mobilităților este stabilirea unui parteneriat. Acest parteneriat trebuie să reunească instituțiile competente, capabile să îndeplinească următoarele funcții:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• să identifice unitatea / unitățile de învățare vizate de mobilitate; să furnizeze programul de educație și formare / activitățile de învățare în baza rezultatelor învățării vizate de mobilitate;</li><li>• să evalueze măsura în care formabilul a obținut rezultatele așteptate;</li><li>• să valideze și să recunoască creditele obținute de participantul la mobilitate la întoarcerea în instituția beneficiară.</li></ul> <p>Un parteneriat pentru mobilitate ECVET este formalizat într-un Memorandum de Înțelegere (MoU): un acord-cadru între organizațiile partenere, din două sau mai</p>	<p>Acordul de formare este încheiat de către instituțiile abilitate (de exemplu, furnizorii de formare profesională din țara de trimitere / de primire sau alt organism competent), în cadrul unui Memorandum de înțelegere (descriș în capitolul precedent) și participantul la mobilitate. Documentul ar trebui să precizeze condițiile specifice pentru o perioadă de formare internațională (proiect de mobilitate), cum ar fi informațiile despre persoana care parcurge stagiul de formare, durata perioadei de mobilitate și rezultatele învățării preconizate a fi realizate sau competențe care trebuie dezvoltate și creditele asociate. Totodată, acesta ar trebui să clarifice responsabilitățile părților interesate implicate. În special, documentul ar trebui să specifice faptul că, în cazul în care rezultatele așteptate au fost atinse sau competențe specificate au fost dezvoltate</p>

multe țări, confirmând mecanisme și proceduri de cooperare. Acesta are ca scop stabilirea încrederii reciproce între parteneri. Memorandumul de înțelegere implică de obicei organizații și nu persoane fizice, stagiați / cursanți. MoU stabilește rolurile partenerilor implicați și specifică condițiile, procedurile și criteriile de asigurare a calității, evaluarea, validarea, recunoașterea cunoștințelor prin care creditele pot fi obținute și, eventual, transferate. Memorandumul de înțelegere poate fi dezvoltat prin rețele de instituții competente din mai multe țări / sisteme, dar ele pot fi, de asemenea, bilaterale. Acest lucru depinde de nevoile parteneriatului și de scopurile sale. Dacă crearea unui MoU este recomandată pentru mobilitățile organizate, în cazul în care instituțiile respective au deja încredere reciprocă în procedurile specifice și sunt competente să recunoască credite fără acordul unui terț, validarea mobilității se poate realiza prin acordul de formare. Important de reținut este faptul că memorandumul de înțelegere va fi convenit și semnat înainte ca mobilitatea să aibă loc, dar MoU nu reprezintă procesul de formare propriu-zis, ci este o promisiune!

### **REZULTATELE ÎNVĂȚĂRII**

- Rezultatele învățării reprezintă ceea ce cunoaște, înțelege și poate face persoana care învață, la terminarea procesului de învățare.
- Rezultatele învățării pot fi obținute într-o varietate de contexte (în școală, la locul de muncă etc.).

Rezultatele învățării sunt parte a procesului de definiere a calificărilor.

de către participant și acesta a fost evaluat pozitiv în conformitate cu criteriile convenite de către țara de primire, instituția gazdă va valida și recunoaște aceste rezultate ca parte a cerințelor pentru calificare.

Acordul de formare ar trebui să furnizeze informații suficiente cu privire la competențele deja dobândite de către participantul la stagiul de formare. În acest mod, există o certitudine că formabilul va primi sarcini și responsabilități corespunzătoare nivelului de competență și obiectivelor educaționale pentru perioada de formare și că rezultatele învățării realizate sau competențele dezvoltate vor fi validate și recunoscute de către instituția competentă din instituția beneficiară. Prin urmare, furnizorul de formare trebuie să definească competențele care pot fi dezvoltate și să identifice domeniile profesionale și sarcinile de lucru adecvate. În acest sens, instituția de primire trebuie să primească, preliminar, informații relevante despre participant. Reprezentanții organizației gazdă ar trebui să analizeze aceste documente și, dacă este necesar, să obțină informații suplimentare de la instituția de formare din țara de trimitere. În consecință, va exista certitudinea că participantul va beneficia de un stagiul corespunzător nivelului său real de formare.

### **UNITĂȚILE**

Unitatea reprezintă o componentă a calificării și este alcătuită dintr-o serie coerentă de cunoștințe, deprinderi și competențe care pot fi evaluate și validate. Unitățile permit acumularea treptată de

Definiția europeană a rezultatelor învățării face referire la cunoștințe, deprinderi și competențe.

### **CREDITELE TRANSFERABILE ȘI ACUMULAREA ACESTORA**

Creditele acordate pentru rezultatele învățării atestă, după evaluarea acestora, acumulările realizate fie pentru o calificare, fie pentru a fi transferate către alte programe de formare.

Creditul face referire la faptul că persoana care învață a obținut rezultatele învățării așteptate după o evaluare pozitivă, iar rezultatul evaluării este documentat într-o fișă personală.

Pe baza acestui document, și alte instituții pot recunoaște creditele.

### **FIȘA PERSONALĂ**

Fișa personală reprezintă un registru al rezultatelor învățării care au fost evaluate, al unităților și al punctelor ECVET acordate.

De asemenea, documentul stipulează identitatea posesorului și instituția/instituțiile competente care a(u) evaluat, validat și recunoscut creditele. Fișa personală este un document care aparține formabilului.

calificări prin transferul și acumularea rezultatelor învățării. Acestea sunt supuse evaluării și validării rezultatelor învățării.

### **PROTOCOLUL DE ÎNȚELEGERE**

Protocolul de înțelegere reprezintă un acord ce creează cadrul transferului de credite între două instituții. Acesta formalizează parteneriatul ECVET prin acceptarea mutuală a statutului și a procedurilor instituțiilor implicate. Acest document delimitează, de asemenea, procedurile de cooperare.

### **ACORDUL DE STUDII**

Acordul de studii reprezintă un document individual care stipulează condițiile pentru o perioadă de mobilitate anume.

Acesta specifică, pentru persoana care studiază, care sunt rezultatele învățării și unitățile care trebuie atinse în cadrul colaborării cu instituția ECVET.

Acordul de învățare menționează, de asemenea, că în condițiile în care sunt obținute rezultatele învățării și acestea sunt evaluate pozitiv de instituția „gazdă”, instituția „de trimitere” le validează și le recunoaște ca parte a standardelor specifice unei calificări.

### **INSTITUȚII COMPETENTE**

„Instituțiile competente” sunt responsabile cu definirea și acordarea calificărilor, cu

	recunoașterea unităților, dar și cu alte funcții ale ECVET, precum alocarea de puncte ECVET calificărilor și unităților, evaluarea, validarea și recunoașterea rezultatelor învățării, cu respectarea regulilor și a practicilor țărilor participante.
--	--

### Prezentarea instituției gazdă

Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH este un institut de educație non-profit din Leipzig-Germania, ce își desfășoară activitatea în domeniul educației vocaționale, culturale și în domeniul educației adulților. În domeniul mobilităților europene, institutul are o experiență îndelungată în trimitere, intermediere și găzduire în cadrul parteneriatelor. Institutul primește anual aproximativ 400 de beneficiari în regiune și le asigură plasamentul în diferite școli și companii precum Compania de Transport Public din Leipzig. Calitatea se află mereu în centrul atenției proiectelor inițiate. Din acest motiv, instituția a inițiat proiectul EUKCEM pe care îl desfășoară sub coordonarea partenerilor din Italia. Alături de activitățile desfășurate în cadrul mobilităților, institutul funcționează drept centru de acreditare a competențelor și oferă, totodată, consultanță educațională și formare în domeniul accesării locurilor de muncă (informații suplimentare: [www.wisamar.de](http://www.wisamar.de)).

Instituția gazdă - Wisamar Bildungsgesellschaft gemeinnützige GmbH (DE), în cadrul proiectului european EUKCEM, alături de parteneri din Italia, Germania, Spania, Scoția, România, Suedia și Portugalia a făcut demersuri pentru a contribui la asigurarea calității proiectelor europene de mobilitate. Pentru a garanta că participanții la mobilități, atât tineri, cât și adulți, au o experiență pozitivă în străinătate, sunt necesare proceduri clare pentru a exista transparență în organizarea plasamentelor.



Pentru aceasta a dezvoltat o platformă care poate fi accesată de instituțiile de trimitere sau cele de primire pentru un proiect european de mobilitate, urmând pașii de mai jos:

1. Accesați următorul site: <http://www.eu-mobility.eu/>
2. Ați ajuns la Centrul European de Informare pentru Mobilități!
3. Explorați site-ul. Puteți afla informații legate de proiectul EUKCEM care a permis crearea și dezvoltarea acestui website, informații despre programul Erasmus+ și, de asemenea, puteți căuta instituții de primire/de trimitere în orice țară din Europa cu ajutorul instrumentelor dedicate.

Vă sunt puse la dispoziție, totodată, cele **3 trasee spre succes**, câte unul pentru fiecare parte implicată în demersul mobilității: instituții de trimitere, instituții de primire și beneficiari.

Fiecare traseu este reprezentat de o linie de metrou pentru care sunt

atribuite stații. Fiecare stație reprezintă o etapă importantă în procesul de organizare a mobilității.

4. Înregistrați-vă instituția și intrați în Comunitatea Organizațiilor de Calitate pentru Mobilitate Europeană.
5. Alegeți linia de metrou care se potrivește instituției dumneavoastră și parcurgeți traseul, oprindu-vă la fiecare stație. Citiți informațiile cu atenție la fiecare dintre aceste opriri, analizați-le și accesați informațiile suplimentare, așa cum vi se sugerează.





## ACTIVITĂȚILE EXTRAȘCOLARE ÎN ȘCOLILE VET (VOCATIONAL EDUCATION AND TRAINING) DIN GERMANIA

Educația și formarea profesională sunt profund integrate și foarte respectate în societatea germană. Sistemul de tip VET oferă calificare într-un spectru larg de profesii, este flexibil și se adaptează la nevoile în schimbare ale forței de pe piața muncii.

În Germania, sistemul dual de educație de tip VET este deosebit de bine dezvoltat, fiind axat pe integrarea învățării atât în școli, cât și la locul de muncă, pentru o tranziție de succes la angajarea full-time.

Un avantaj major al sistemului dual este gradul ridicat de angajament din partea angajatorilor și al altor parteneri sociali. Acest tip de învățământ este monitorizat la nivel local și național, pentru a nu denatura scopul educațional și cel economic.

În Germania există Institutul Federat pentru VET (BIBB) și o rețea națională de centre de cercetare care studiază diferitele aspecte ale sistemului pentru a sprijini inovarea continuă și îmbunătățirea sistemului VET.

Au fost identificate următoarele aspecte generale esențiale în cadrul învățământului german VET:

- cooperarea școală-firme și deschiderea instituțiilor de învățământ spre exterior/lumea afacerilor
- formarea profesorilor
- munca în echipă în cadrul proiectelor, simulărilor formează elevii pentru o viitoare meserie
- utilizarea de metode eficiente de stimulare a elevilor

- accent pus pe activitatea antreprenorială, precum și pe cercetarea și evaluarea impactului asupra elevilor, școlii, comunității

Elevii din învățământul VET din Germania participă la proiecte concrete și activități, în care învățarea prin practică este accentuată prin experiența reală și dezvoltarea spiritului antreprenorial.

**Obiectivele generale** ale acestor activități sunt:

- exploatarea oportunităților
- dezvoltarea unor idei de antreprenariat în domeniul producției sau serviciilor
- formarea deprinderilor de a face față problemelor și a le rezolva
- crearea de rețele de socializare cu alți elevi și adulți
- acceptarea implicațiilor propriilor alegeri
- studierea pieței forței de muncă pentru alegerea unei cariere
- gestionarea resurselor și banilor într-un mod responsabil
- înțelegerea modului în care organizațiile/firmele funcționează în societate

Astfel, **elevii își dezvoltă abilități și competențe** cum ar fi:

- posibilitatea de a elabora un plan de afaceri
- cunoașterea procedurilor administrative pentru a înființa o firmă
- înțelegerea și aplicarea principiilor contabile, de drept comercial și drept fiscal
- conștientizarea implicațiilor privind etica în afaceri și responsabilitatea socială
- înțelegerea clară a mecanismelor pieței muncii
- familiarizarea cu tehnicile de vânzare

**Modalitățile de realizare a activităților extrașcolare** sunt axate în principal pe:

- simulări pe calculator a unor afaceri
- jocuri de afaceri
- realizarea de către elevi a unor firme de exercițiu

- vizite la firme
- jocuri de rol
- proiecte pe grupuri mici de lucru în domeniul afacerilor

Aceste metode se aplică și în cadrul activităților școlare, nu numai celor extrașcolare. Cele mai bune rezultate au fost obținute atunci când elevii au colaborat în grupuri mici.

Sub auspiciile Ministerului Federal al Economiei și Tehnologiei, în Germania s-a derulat proiectul JUNIOR11 ("Tinerii Antreprenori Inițiază, Organizează și Realizează"), care s-a adresat elevilor din clasele a IX-a de la liceele teoretice și tehnologice.

În cadrul proiectului, grupe de 10-15 elevi au înființat o minicompanie și au dezvoltat idei antreprenoriale cu care să pătrundă pe piața muncii.

Ideile de afaceri variază de la produse la servicii, cum ar fi managementul unor evenimente, servicii prin telefon pentru persoanele în vârstă sau cu dizabilități, până la servicii informatice și internet. Potențialul inovativ al proiectului constă în îmbunătățirea înțelegerii tinerilor cu privire la procesele prin care se înființează și se realizează activitățile într-o firmă.

În ultimii 13 ani, aproximativ 40 000 de studenți au beneficiat de proiect și au fondat companii și firme de afaceri și în viața reală.

### ***Evaluarea activităților extracurriculare, a calității acestora, a rezultatelor și a impactului***

Există mai multe modalități de evaluare a calității activităților extracurriculare în școlile VET din Germania:

- feedback al elevilor care au participat la program și a celorlalte părți implicate
- efectuarea de măsurători de impact (de exemplu, măsurarea competențelor antreprenoriale și

intențiile antreprenoriale înainte și după participarea la program).

Impactul pe termen lung poate fi evaluat, de asemenea, și prin numărul de elevi care au participat la aceste activități și care au devenit mai târziu antreprenori.

Alt indice de măsurare a impactului ar fi și calitatea și nivelul ocupării forței de muncă. Evaluarea calității programelor și activităților ar trebui să includă proceduri interne, o autoevaluare, audit extern și independent, ce pot măsura:

- abilitățile generale antreprenoriale: creativitate, capacitate în ceea ce privește punerea în practică a ideilor inovatoare, curiozitatea, capacitatea de a lucra în echipă, încrederea în sine, capacitatea de conducere/lidership, proactivitate de abordare, dorința de a-și asuma riscuri, de rezolvare a problemelor, responsabilitate etc.
- competențe antreprenoriale specifice: cunoștințe și abilități pentru a înțelege ce trebuie să se facă în scopul de a crea și rula o nouă afacere; capacitatea de a elabora o afacere bună; planul de afaceri; capacitatea de a identifica oportunități; o perspectivă asupra metodelor de producție, cunoștințe de finanțe etc.
- atitudini: câți studenți consideră înființarea propriei firme ca o opțiune de carieră?

Activitatea extracurriculară în școlile VET din Germania, prin modalitățile de aplicare, contribuie la atingerea unei mai bune înțelegeri a tendințelor actuale pe piața muncii, mai ales că firmele din comunitatea locală sunt implicate în mod direct.

## RECRUTAREA ȘI FORMAREA PROFESORILOR ÎN SISTEMUL DE ÎNVĂȚĂMÂNT DIN GERMANIA

Viața înseamnă pentru oameni (în opinia lui **Paul Lengrant**) o succesiune de “sfidări”: *îmbătrânirea, boala, pierderea unor ființe iubite, alegerea tovarășului de viață, războaiele, enigmele universului, sensul vieții, profesia, nevoia de bani, rivalitățile, angajamentele politice și altele*. La acestea, putem adăuga și alte “sfidări” adresate omului de epoca în care trăim: accelerarea schimbărilor care parcurg existența unei generații, în contrast cu epocile anterioare când mai multe generații parcurgeau o etapă fără schimbări fundamentale; evoluția rapidă a cunoștințelor științifice și a tehnologiei.

Permanența educației este obiectiv necesară, întrucât progresele științifice și ale tehnicii descompletează sau chiar perimează rapid orice formație, indiferent de domeniu. Un regim educațional incapabil să asigure adaptările necesare ar deveni o frână a activității economice.

A fi profesor astăzi, într-o Europă a schimbărilor, a unei societăți globalizate, multiculturale, pluralistă și dinamică este o adevărată provocare. Cadrul didactic își redefiniște statutul profesional: din executant al unor prescripții sau rețete, devine factor activ al procesului de învățământ – învață, îi învață pe cei ce învață. Personalitatea cadrului didactic devine mult mai complexă, fiind nevoie să răspundă unor solicitări de tip nou.

<b>Belgia</b>
Profesorii din învățământul secundar inferior pot, cu o dispensă specială, să predea și în învățământul secundar superior. Formarea poate să se facă fie paralel cu studiile universitare, fie după acestea.
<b>Republica Cehă</b>
Formarea poate să dureze 4-6 ani.
<b>Germania</b>

Formarea la nivel universitar, care durează cel puțin 9 semestre, este urmată de doi ani de stagiul pregător (Vorbereitungsdienst).
<b>Estonia</b>
După 2003-2004, diplomele trebuie să se termine cu succes cu o fază finală de calificare practică (kutseaasta) cu o durată de un an.
<b>Grecia</b>
Organizarea formării profesionale depinde de instituția și de disciplinele de învățământ în care viitorii profesori vor dori să se specializeze.
<b>Spania</b>
Formarea poate dura cinci sau șase ani. Un nou certificat de specializare pedagogică se aplică începând cu 2004-2005. Acesta cuprinde un număr de 485 de ore de formare generală, trei luni de practică pedagogică, incluzând și 12 ore de formare profesională teoretică.
<b>Franța</b>
Profesorii <i>agrégés</i> pot să-și desfășoare activitatea și în învățământul secundar superior. Formarea lor ca profesori durează șase ani. Formarea profesională se realizează printr-un stagiul de un an.
<b>Letonia</b>
Modelul consecutiv durează cinci ani.
<b>Lituania</b>
Formarea poate să dureze între trei și cinci ani, în funcție de instituție și de model.
<b>Luxemburg</b>
Formarea profesională se efectuează în timpul fazei finale calificante, printr-un stagiul de cel puțin doi ani.
<b>Austria</b>
Formarea durează patru ani și jumătate și este urmată de o fază finală de calificare, reprezentată printr-un stagiul de practică de un an. Instituțiile dispun de o mare marjă de manevră în ceea ce privește volumul orar al formării profesionale.
<b>Portugalia</b>

Formarea poate dura patru sau cinci ani și este urmată de o fază finală de calificare, printr-un stagiu practic de un an.
<b>Slovenia</b>
Formarea durează patru ani și jumătate. Faza finală de calificare prin stagiul cu durata de un an este obligatorie și în întregime consacrată formării profesionale, dar ea nu face parte integrantă din formarea inițială a profesorilor.
<b>Finlanda</b>
Modelul consecutiv durează mai mult timp decât modelul simultan, dar partea de formare profesională nu diferă substanțial în cele două modele.
<b>Regatul Unit</b>
Informațiile privesc modelul consecutiv. Modelul simultan este, de asemenea, disponibil, dar mai puțin răspândit. Formarea are un orar redus, flexibil, în care stagiile de practică sunt, de asemenea, posibile. Drumul formării profesionale inițiale a profesorilor este definit prin raportare la competențele de atins, mai degrabă decât în termeni de durată. Toți stagiarii trebuie să realizeze o perioadă minimă de un an într-o instituție școlară.
<b>Norvegia</b>
În funcție de materia aleasă, formarea profesorilor poate să dureze între patru și șapte ani. Partea de formare profesională variază între 25 % pentru un curs de patru ani și 14,3 % pentru un curs de șapte ani.

*Experiențe europene privind formarea profesorilor, Sursa: Eurydice, Eurostat, 2005*

### **Recrutarea forței de muncă în Germania**

Germania dispune de un sistem școlar cu diferite tipuri de școli. Sistemul este diferit de la un stat federal la altul. Frecventarea școlii este obligatorie în Germania: în mod normal elevii trebuie să frecventeze școala până în clasa a IX-a. În unele state, elevii pot finaliza studiile doar după ce au urmat cursurile obligatorii de 10 clase. După finalizarea perioadei obligatorii de studiu, tinerii urmează cursuri de formare profesională. Deși certificatul de absolvire a liceului nu este o cerință formală pentru admiterea într-o companie de formare profesională, șansele de a fi recrutat de o firmă sunt destul de mici în

absența acestuia. Fiecărui întreprinzător ar trebui să-i fie cunoscute principalele tipuri de școli, pentru a putea aprecia în ce măsură tinerii pot îndeplini cerințele de formare.

Angajatorii trebuie să aibă în vedere faptul că acele cunoștințe academice prioritare, pe care o persoană tânără ar trebui să le aibă, depind foarte mult de ocupația pe care aceasta își dorește să o învețe. De exemplu, absolvenții cu un certificat de școală principală sunt o bună premisă pentru profesiile care presupun cât mai puține cunoștințe teoretice. Tinerii absolvenți de licee superioare aspiră către ocupații care implică multă teorie de-a lungul întregului curs. O consiliere profesională pertinentă în ceea ce privește alegerea candidaților este oferită de agenția pentru plasarea forței de muncă și nu în ultimul rând de consilierii pe probleme de formare profesională din cadrul corpurilor competente (de obicei Camera de Comerț și Industrie).

Agenția pentru Plasarea Forței de Muncă îi susține gratuit pe întreprinzători în căutarea cursanților.

Echipa U25/Serviciul de Ghid Profesional din cadrul agenției de angajare este în măsură să înscrie tinerii sub 25 de ani la cursuri vocaționale sau profesionale. U25 dispune de informații multiple, detaliate, despre piața de formare profesională, locală, regională și chiar națională.

Angajatorii pot să-și înregistreze locurile de formare profesională telefonic, în scris sau prin intermediul e-mail-ului. Adresele și numerele de telefon ale agențiilor de angajare individuală pot fi găsite pe link-ul [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) sau în cartea de telefon.

În vederea recrutării tinerilor, agenția trebuie să ia în calcul o serie de aspecte importante, cum ar fi: denumirea profesiei, datele de începere, procedura de depunere a cererilor, descrierea job-ului, cerințe: cunoștințele și abilitățile, actele de studii, note obținute etc.

În vederea obținerii unor informații legate de locurile, profesiile, instruirea inițială sau cea ulterioară, Agenția Federală de Angajare pune la dispoziția celor interesați niște centre de informare personală și baze de date extinse. Clientul are aici posibilitatea de a obține personal toate datele necesare, în cel mai scurt timp.



*JOBBSÖRSE* (Agenția de Plasare a Forței de Muncă) este un portal care oferă informații tuturor grupurilor care participă la piața de muncă. Într-o bancă centrală de date sunt integrate atât locurile de muncă disponibile, băncile de date privind locurile de formare prevocațională și trainingurile corespunzătoare, cât și piețele de muncă externe. Scopul este acela de a realiza o bază de date unică în care să se regăsească toate locurile de muncă disponibile și toți candidații. Personalul agențiilor pentru plasarea forței de muncă folosesc sistemul pentru a-și informa, plasa și consilia clienții. Mai mult decât atât, angajații și angajatorii pot posta și administra propriile lor descrieri de locuri de muncă și profilele candidaților. De asemenea, ei pot căuta candidații și locurile disponibile în baza de date. Cu permisiunea angajatorului, locurile de plasare disponibile care au fost comunicate agenției sunt listate în *Jobbörse*, fie anonim sau însoțite de nume, adresă, număr de telefon, și, probabil, un contact pentru locul de muncă respectiv.

Fiecare agenție de plasare a forței de muncă are un centru de informare privind locurile de muncă (cunoscut sub prescurtarea germană *BIZ*), unde vizitatorii pot obține informații fără o programare prealabilă. Vizitatorii lui *BIZ* primesc materiale informative despre cursurile vocaționale disponibile, profilele profesiilor, video-uri și casete audio. Ei pot, de asemenea, căuta informații în mediul virtual.

*Kursnet* este cea mai mare bază de date în ceea ce privește cursurile de formare inițială și dezvoltare profesională ulterioară. Datele furnizate de *Kursnet* sunt fie menținute online de ofertantul respectiv, fie adăugate online în urma unui service contractat.

*Berufnet* este o bază de date care conține informații referitoare la profesie, formare profesională și calificare. *Berufnet* descrie profesiile de la A la Z, de la conținutul lor formativ până la aptitudine, câștiguri potențiale și șanse de angajare, până la perspective și cerințe de acces la aceste cursuri.

Proprietarii unei firme decid dacă compania pe care o dețin va furniza cursuri de formare inițială, dar și care sunt meseriile pentru care vor fi organizate aceste cursuri, precum și numărul de tineri pe care firma îi va angaja pentru aceste cursuri de formare. Compania va încheia un contract de formare și se va obliga ca acest curs să fie furnizat în baza legii și a normelor guvernamentale stabilite. Partenerul contractual poate fi o entitate legală, de exemplu, o companie cu răspundere limitată.

## **Formarea profesională pentru cariera didactică în Germania**

### **Formarea de bază a cadrelor didactice**

Formare profesională pentru cariera didactică variază în funcție de ciclul de învățământ la care urmează să predea viitoarele cadre didactice: pentru profesorii de școală primară 3-5 ani, pentru cadrele didactice cu activitate didactică la gimnaziu, pregătirea universitară durează 3,5 - 4,5 ani, cu încă doi ani de pregătire practică în cadrul unei școli. Pentru profesori de la nivelul secundar superior, formarea este compusă din 4-5 ani de studii universitare, la care se adaugă încă 2-5 ani de formare practică într-o școală.

Formarea cadrelor didactice pentru toate tipurile de școli este reglementată de legislația fiecărui land. Responsabilitatea pentru formarea cadrelor didactice revine Ministerelor Educației și Afacerilor Culturale ale landurilor, care reglementează formarea prin prevederi clare privind pregătirea teoretică și evaluarea. Examenele (primul și al doilea Staatsprüfung) sunt coordonate de către autoritățile de stat cu atribuții în examinare.

### **Instituții de formare a cadrelor didactice**

Formarea profesorilor este, în principiu, împărțită în două etape: absolvirea unei instituții de învățământ superior și practică pedagogică. Cursurile de formare a cadrelor didactice sunt organizate atât în cadrul universităților (Technische Hochschule / Technische Universitäten, Gesamthochschulen), cât și în colegii de formare a profesorilor (Pädagogische Hochschulen). Practica pedagogică, ce ia forma unui serviciu pregătitor, se desfășoară în școli de formare a cadrelor didactice. Promovarea primului examen de stat (Staatsprüfung) este necesară pentru admiterea la serviciu pregătitor.

### **Serviciul pregătitor (Vorbereitungsdienst)**

Pentru toate carierele didactice, Vorbereitungsdienst (serviciul pregătitor) este a doua etapă a formării profesorilor, în urma absolvirii unei forme de învățământ superior. În funcție de land și de tipul de carieră didactică, acest serviciu durează între 18-24 luni și pune accent pe diferite domenii: micro- și macroproiectare, susținerea de lecții, independent sau sub coordonarea unui mentor, în școli de formare și cursuri teoretice privind teoria și practica educațională. Aceste cursuri au rolul de a dezvolta și consolida competențele dobândite prin intermediul activității practice.

### **Evaluarea performanței și a calificărilor**

Pentru a fi profesor nu este suficientă doar diploma de absolvire a învățământului superior. Este nevoie, la fel ca și în sistemul de învățământ românesc, de parcurgerea unor cursuri de formare continuă, reglementate de autoritatea statală de studiu și examinare. Aceste cursuri se încheie cu examenul cunoscut sub numele de Primul stat (Staatsprüfung), examen care dă dreptul titularului să fie acceptat în serviciul pregătitor de stat.

Este responsabilitatea comisiilor de examinare de stat, care sunt subordonate ministerelor responsabile de sistemul școlar, să organizeze primul examen de stat. Examenul constă de obicei din următoarele:

- probă, scrisă și orală, din materiile studiate, subiectele abordând aspecte științifice și psihopedagogice ale disciplinei
- o probă din științele educației
- o probă practică pentru disciplinele sportive, artistice / culturale și tehnice
- susținerea unei lucrări de disertație pe o temă specifică științelor educației

Serviciul pregătitor se încheie cu un al doilea examen de stat. Acest examen reprezintă finalizarea studiilor necesare pentru a profesa în învățământ, dar nu garantează ocuparea unui post didactic. Acest examen se susține în fața unei comisii de examinare și, de obicei, este format din patru părți:

- o probă practică de predare care implică lecții demonstrative în disciplina aleasă
- o probă ce cuprinde întrebări din teoria educațională, legislație și management educațional și, uneori, din domeniul sociologiei educației
- o probă din didactica și metodică specialității
- o lucrare pe teme privind teoria educației, psihopedagogie sau didactica disciplinei

### **Formarea profesorilor pentru învățământul special**

În conformitate cu decizia Conferinței Permanente a Miniștrilor Educației și Afacerilor Culturale ale Landurilor din Republica Federală Germania (KMK), perioada standard de studiu (Regelstudienzeit) pentru un prim curs de studiu este de nouă semestre. Modulele programului de formare cuprind teme specifice științelor educației și teme ce au legătură cu învățământul special. În unele landuri este obligatorie absolvirea unui curs de educație incluzivă.

Profesorii aflați în plin proces de formare inițială aleg două dintre următoarele domenii:

- educația pentru nevăzători
- educația pentru elevii cu deficiențe de auz
- educația pentru copiii cu deficiențe de intelect
- educația pentru copiii cu deficiențe fizice
- educația pentru elevii cu dificultăți de învățare
- educația pentru elevii cu deficiențe de vorbire
- educație pentru elevii cu tulburări de comportament

În toate landurile, formarea pentru cariera didactică este împărțită în pregătirea prin învățământul superior și formarea pedagogică practică (serviciul pregătitor). Prima perioadă de formare include:

- o componentă de specialitate, ce include studiul a cel puțin două materii sau discipline
- o componentă specifică științelor educației, ce prevede studierea obligatorie a pedagogiei și psihologiei
- o perioadă în care se susțin ore de predare, uneori cu o durată de mai multe săptămâni

Formarea prin învățământul superior este urmată de "serviciul de pregătire" (Vorbereitungsdienst), văzut ca o a doua etapă de pregătire a cadrelor didactice. Serviciul de pregătire diferă de la un land la altul, iar durata acestuia (18-24 de luni) este determinată de domeniul de studiu.

### **Formarea la locul de muncă (IST) - formarea continuă a cadrelor didactice**

Toate landurile prevăd în mod expres obligația ca profesorii să urmeze cursuri de perfecționare (IST), obligație prevăzută în legislația specifică domeniului educației. Angajatorii (de obicei ministerele educației și culturii) au obligația de a asigura resursele financiare pentru a garanta o pregătire corespunzătoare prin programele de formare furnizate.

Universitățile și alte instituțiile de învățământ superior oferă cursuri de monitorizare (cu un examen final) și cursuri de perfecționare pentru cadrele didactice. În

special, este vorba despre *Institutul German pentru Învățământ la Distanță* (Deutsches Institut für Fernstudien) de la Universitatea din Tübingen.

IST servește pentru a menține și extinde competențele profesionale ale cadrelor didactice, îi ajută pe profesori în îndeplinirea cerințelor actuale ale carierei didactice. Participarea la cursuri de formare are ca scop aprofundarea și extinderea cunoștințelor și abilităților în domeniul specialității, al psihologiei și metodicii specialității.

Cursurile acoperă o gamă variată de teme și module: diferite discipline școlare, tipuri de școli, metode și obiective educaționale și de predare, aspecte specifice învățământului special și incluziv, management educațional, comunicare etc. IST implică, în general, sesiuni de formare sub formă de cursuri, grupuri de studiu și conferințe, care pot dura o jumătate de zi, o zi întreagă sau mai multe zile.

## BIBLIOGRAFIE

- *Eurydice, 2002 - Questions clés de l'éducation en Europe, volume 3, La profession enseignante en Europe: profil, métier et enjeux. Rapport I - Formation initiale et transition vers la vie professionnelle secondaire inférieure générale, <http://www.eurydice.org>*
- *Eurydice, Eurostat, 2005 - Ciffres clés de l'éducation en Europe 2005, CECA-CE-CEEA, Bruxelles - Luxembourg*
- *<http://www.kmk.org/dokumentation>, *Sistemul de învățământ din Republica Federală Germania 2011/2012**
- *<https://www.european-agency.org/country-information/germany/national-overview/teacher-training-basic-and-specialist-teacher-training>*
- *Vocational education and training, Policy and Practice in the field of Special Needs Education, European Agency for Development in Special Needs Education, Edited by: Anabel Corral Granados, Staff member, European Agency for Development in Special Needs Education, 2012*
- *Vocational education and training, Summary of Country Information, European Agency for Development in Special Needs Education, 2014*
- *OECD Policy Reviews of Vocational Education and Training (VET)*

