

O1 Raport sinteză de cercetare

Pregătit de: **Grupul pentru Integrare
Europeană**

Cuprins

	<i>Page</i>
Rezumat	3
Introducere	4
Partea A: Rezultate ale cercetării teoretice în țările partenere	5
Part B: Rezultate ale cercetării empirice în țările partenere	24
Referiri de la fiecare partener despre ce ar trebui inclus în curriculumul DPC (de Dezvoltare Profesională Continuă).....	27
Concluzii și recomandări	31

REZUMAT

Acest raport analizează asemănările și deosebirile dintre rapoartele de cercetare din fiecare țară cu privire la elaborarea și implementarea unui model didactic inovator pentru o intervenție asupra noii dezvoltări profesionale continue în învățarea la locul de muncă, ce a fost implementat de organizațiile partenere în proiectul DIDO.

‘**Introducerea**’ din acest raport prezintă modul în care s-a realizat cercetarea de către toți partenerii proiectului. Fiecare partener a realizat o cercetare teoretică și una empirică.

În **Partea A „Rezultate ale cercetării teoretice în țările partenere”** sunt descrise sistemele VET din toate țările partenere ale proiectului.

Aceste rezultate ale cercetării teoretice sunt structurate după cum urmează: descrierea poziției și rolului învățării la locul de muncă; o prezentare generală a cadrului legislativ; organizarea învățării la locul de muncă; o prezentare a modelelor în instruirea inițială și continuă a profesorilor; descrierea procedurilor care asigură lucrătorilor accesul la învățare la locul de muncă; diferite medii de învățare care sunt disponibile în țările partenere; tipuri de conținuturi de învățare folosite pentru învățarea la locul de muncă; trăsături ale proiectării conținuturilor de învățare particulare pentru învățarea la locul de muncă; prezentarea evaluării/aprecierii și recunoașterii.

Partea B „Rezultate ale cercetării empirice în țările partenere” prezintă compararea datelor obținute din chestionare care au fost aplicate la:

- (a) profesori, instructori, mentori & consilieri și
- (b) lucrători, muncitori necalificați și muncitori cu locuri de muncă vulnerabile.

Partea următoare a acestui „Raport sinteză de cercetare” prezintă **referiri de la fiecare partener care ar trebui incluse în curriculumul de dezvoltare profesională continuă (DPC)** pe care parteneriatul DIDO îl va elabora pentru profesorii, instructorii, mentorii și consilierii implicați în învățarea la locul de muncă.

În sfârșit, în ultima parte a „Raportului sinteză de cercetare” sunt prezentate **Concluzii și recomandări**. Acestea vor fi folosite în elaborarea următoarelor stadii și produse, anume Matricea Rezultatelor Învățării, Construcția modelului didactic și Curriculumul DPC.

INTRODUCERE

Toți partenerii proiectului au realizat cercetarea pe baza Ghidului O1.

Procesul de cercetare a inclus trei elemente distincte: un exercițiu de cercetare teoretică; un exercițiu de cercetare empirică care a inclus profesori, instructori, mentori și consilieri; un exercițiu de cercetare empirică care a inclus lucrători, muncitori necalificați și muncitori cu locuri de muncă vulnerabile.

Fiecare partener a realizat cercetarea teoretică analizând literatura din domeniu.

Partea empirică a cercetării a inclus chestionare aplicate în două variante: unul pentru profesori, instructori, mentori și consilieri și unul pentru lucrători, muncitori necalificați și muncitori cu locuri de muncă vulnerabile. Respondenții au răspuns atât on line folosind linkurile disponibile, cât și folosind chestionare printate.

PARTEA A: REZULTATE ALE CERCETĂRII TEORETICE ÎN ȚĂRILE PARTENERE

În **ROMÂNIA**, educația și formarea vocațională inițială (IVET) se asigură atât la nivel liceal, cât și la nivel postliceal. Învățământul profesional (VET inițial) cuprinde învățământul vocațional din ciclul liceal, filiera tehnologică a ciclului liceal și învățământul postliceal.

Învățământul general obligatoriu include ciclul primar și ciclul gimnazial. După absolvirea gimnaziului, elevii își pot continua studiile în licee sau școli profesionale. Admiterea în ciclul liceal se bazează pe un dosar al fiecărui elev, incluzând diploma de absolvire și foaia matricolă, și pe rezultatele obținute la examenele de evaluare națională susținute la finalul clasei a opta.

Învățământul liceal include trei filiere care conduc la bacalaureat (diploma de absolvire a ciclului liceal) ceea ce reprezintă o calificare de nivelul 3 (ISCED3):

- o filieră teoretică având durata de trei ani, cu două profiluri: real (matematică și informatică sau științe ale naturii) sau umanist (științe sociale sau filologie);
- o filieră tehnologică având durata de trei ani, cu următoarele profiluri: tehnic (inginerie, electrotehnică și electronică, construcții, instalații), servicii (comerț, alimentație publică), resurse naturale și protecția mediului;
- o filieră vocațională având durata de trei ani, cu următoarele profiluri: militar, teologic, sportiv, artistic și pedagogic.

În plus, există o filieră a învățământului vocațional de doi ani din școlile profesionale care conduce la o calificare profesională după doi ani de studiu (nivel 1) sau trei ani de studiu (nivel 2). Acest itinerar permite și accesul la un al treilea an în filiera tehnologică (calificare nivel 3). Cele mai populare programe sunt transporturi, inginerie și turism (hoteluri și restaurante).

Învățământul postliceal este inclus în învățământul profesional și tehnic și este parțial finanțat de stat. Oferă oportunitatea unei instruirii vocaționale avansate absolvenților de liceu (cu sau fără diplomă de bacalaureat). Majoritatea școlilor postliceale pregătesc asistente/infirmiere și asistente de farmacie. Durata acestor studii este de doi ani.

Instruirea vocațională a adulților este oferită de entități legale (fie private, fie publice), incluzând centre de instruire vocațională, sau de persoane fizice certificate ca furnizori VET. Instruirea vocațională a adulților poate fi asigurată și prin cursuri practice/cursuri de calificare (Work-Based Learning - WBL) organizate de angajatori sau prin stagii și programe de specializare.

Ministerul Educației este autoritatea națională pentru învățământul preuniversitar formal (inclusiv IVET) și pentru învățământul universitar și este responsabil de elaborarea și/sau implementarea politicilor cu privire la asigurarea instruirii și evaluarea competențelor.

Ministerul Muncii este autoritatea națională pentru politicile privind educația și formarea vocațională continuă (CVET). Comisiile sectoriale sunt organismele responsabile pentru definirea și validarea standardelor și calificărilor, și în colaborare cu Ministerul Muncii și cu cel al Educației, pentru politicile CVET. Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC) coordonează instruirea adulților. Partenerii sociali (angajatori și sindicate) au responsabilități importante în instruirea continuă la nivel național și sectorial.

Formarea profesională a adulților este organizată prin programe de instruire care au ca scop inițierea, calificarea, recalificarea, îmbunătățirea și specializarea.

Activitățile de formare profesională a adulților pot fi realizate sau întreprinse urmând o serie de rute alternative menționate mai jos:

- cursuri organizate de furnizori de instruire,
- cursuri organizate de angajatori în cadrul instituțiilor proprii,
- stagii și specializări,
- alte forme de instruire asigurate de lege.

Un alt mod pentru învățarea la locul de muncă este prin formarea nonformală în CVET cea ce înseamnă angajarea directă în activități specifice la muncă sau autoinstruire. Învățarea nonformală este un proces de învățare integrat în cadrul a diferite activități planificate cu obiective de învățare, care nu urmează explicit un curriculum și pot varia ca durată. Acest tip de învățare depinde de intenția celui care învață și nu conduce automat la certificarea cunoștințelor și abilităților.

Programele VET sunt organizate pentru ocupații incluse în *Clasificarea Ocupațiilor din România* – COR, dar și pentru competențe profesionale care sunt comune unei serii de ocupații. Furnizorii VET care doresc să organizeze programe de formare profesională pentru ocupații pentru care nu există standarde ocupaționale sau de formare pot elabora proiecte de standarde ocupaționale sau de formare care sunt înaintate pentru aprobare la ANC.

Persoanele fizice care realizează activități de predare și formare în cadrul sistemului de învățare și formare continuă pentru adulți sunt clasificate potrivit sistemului de *Clasificare a Ocupațiilor din România ca formatori de adulți*, adică o specializare aparte cu propria procedură de certificare. În majoritatea cazurilor, cursurile de formare a formatorilor de adulți sunt organizate de furnizori de formare privați care sunt certificați pentru organizarea unor astfel de cursuri. Certificatele (numite în română și “diplome”, deși aceasta este o denumire colocvială) sunt eliberate de *Autoritatea Națională pentru Calificări*, fostul Consiliu Național de Formare Profesională a Adulților- CNFPA. Ministerul Educației organizează periodic cursuri de andragogie pentru profesori, în vederea obținerii specializării de formator de adulți.

Planul Național de formare profesională se bazează pe:

- analiza posturilor vacante și identificarea profesiilor cerute cu precădere,
- investigarea bazei de date a agenției județene pentru ocuparea forței de muncă referitor la persoanele care caută loc de muncă.

Aceste programe sunt organizate de centrele subordonate Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (centre județene de formare profesională a adulților), de

cele 23 de centre de formare profesională ale agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă (*județ*), ca și de furnizori autorizați (din sectorul public sau privat).

Potrivit legii care reglementează instituția uceniciei în România, și anume Legea privind ucenicia la locul de muncă din 2005 (Legea nr. 279/2005), ucenicia trebuie să fie considerată ca o formă particulară și distinctă de formare profesională, îmbinând angajarea, sub forma unui contract încheiat pe durată determinată, cu formare profesională, teoretică și practică, ce urmează să fie oferită de angajator.

Conform legii și normelor sale de aplicare, au dreptul la ucenicie persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani, cu condiția ca aceștia să nu aibă o calificare anterioară pentru ocupația în care cer să li se încheie un contract de ucenicie. Contractul ca atare nu poate dura mai mult de trei ani, dar, de asemenea, nu poate fi mai scurt de șase luni, în funcție de calificarea oferită. De fapt, normele de aplicare a legii stipulează clar că acest contract nu poate depăși 24 de luni pentru a fi în deplină concordanță cu prevederile Codului Muncii referitoare la contractele pe perioadă determinată.

Locul de muncă oferă un mediu de învățare solid în care se dezvoltă competențe profesionale referitoare la echipamente moderne (abilități „hard”) și competențe generale (abilități „soft”) prin experiența efectivă de muncă în echipă, de comunicare și negociere. Formarea la locul de muncă facilitează recrutarea pentru că permite angajatorilor și potențialilor angajați să se cunoască reciproc, în același timp formabilii contribuind la producția din firma care oferă formarea.

Oportunitățile de învățare la locul de muncă sunt și o expresie directă a nevoilor angajatorilor, căci angajatorii vor fi cel mai mult interesați să ofere acele oportunități care să acopere domeniile unde competențele sunt deficitare. În același timp, beneficiile învățării la locul de muncă depind de calitatea sa. În absența controlului calității, oportunitățile formării la locul de muncă pentru tineri pot degenera într-o formă mascată de forță de muncă ieftină sau pot implica abilități foarte restrânse și strict specifice firmei.

În afara uceniciei formale, unde formarea la locul de muncă este elementul central, programele postliceale folosesc formarea la locul de muncă în mod variabil, dar uneori considerabil, drept o componentă a programelor, adesea sub forma unor „calupuri” fixe precum stagiile de trei luni. În unele cazuri cerința este obligatorie.

Totuși există instrucțiuni specifice pentru abordarea învățării la locul de muncă. Una dintre ele este așa-numita „*abordare în șase pași a desfășurării învățării la locul de muncă*” și constă în următorii pași:

1. Pregătirea terenului pentru învățare: definirea drepturilor referitoare la învățare la locul de muncă și identificarea prevederilor existente cu privire la învățarea la locul de muncă;
2. Contactarea sindicatului;
3. Inițierea unui dialog cu muncitorii: chestionar pentru a investiga experiența și nevoia de învățare;

4. Transformarea nevoilor și experiențelor de învățare la locul de muncă în cereri ale sindicatului;
5. Inițierea unui dialog cu angajatorii – pregătirea unui acord referitor la învățarea la locul de muncă;
6. Reluarea legăturii cu muncitorii.

În **AUSTRIA**, BEST a realizat exercițiul de cercetare teoretică în iunie și iulie 2016, cu accent pe:

- Modelele naționale actuale în formarea inițială și continuă a profesorilor;
- Starea actuală din Austria a managementului, prestării și evaluării învățării la locul de muncă;
- Identificarea a diferite medii de învățare la dispoziția cursanților austrieci;
- Tipuri de conținuturi de învățare folosite și trăsături specifice ale proiectării conținutului în Austria.

Sistemul de educație dual din Austria, cu formare la școala profesională și lucru în paralel, oferă pregătire specifică pentru industrie și care este orientată spre practică.

Sistemul VET este o alternativă la traseele educaționale tradiționale și preia o mare parte din nivelul II secundar și superior. Educația și formarea profesională inițială (IVET) este în mare parte realizată de școlile VET și de un puternic sistem de ucenicie. În Austria, pe lângă educația formală, de la clasa a noua, și școlile VET (adică BMS), și liceele (adică BHS) oferă programe și trasee diferite la mai multe niveluri. Acestea includ școlile profesionale part-time sau școli și licee cu specific variat (de ex. inginerie, artă și meșteșuguri, administrarea afacerilor, turism, asistență socială, agricultură și silvicultură, învățământ preșcolar, pedagogie socială).

Importanța VET este demonstrată prin marea diversitate a ofertei. O diferențiere pronunțată și în școală și în sistemul dual garantează că punctele forte și talentele fiecărui tânăr sunt dezvoltate în mod optim.

Un alt proces cheie este legat de formarea profesorilor. Profesorii din școlile și liceele VET sunt obligați prin lege să își actualizeze abilitățile și competențele. Pot alege forma de achiziție a cunoștințelor. Profesorii din școlile profesionale part-time sunt obligați să participe la activități de formare care însumează cel puțin 15 ore pe an. Există două tipuri de formare:

- Cursuri de formare pentru actualizarea abilităților tehnice, metodice și didactice
- Cursuri care conduc la calificări suplimentare (de ex. în materii noi de predare precum calitatea sau managementul proiectelor)

Următorul grafic ilustrează schema de formare a profesorilor VET:

Function	Theoretical training	Practical experience
VET schools or colleges		
General education	University Diploma degree finishing with national teacher examination	One year teaching practice following the university studies
Subject-related theory	University Master degree in specialised field; additionally pedagogical preparation at Pedagogical Universities	Between two and four years of relevant occupational practice
Training in workshops, kitchens, EDV etc.	Upper secondary education with diploma plus pedagogical preparation at Pedagogical Universities	Two or three years of relevant occupational practice
Vocational school for apprentices		
General education theory and subject related instruction (including theory)	Upper secondary education with diploma and graduation at University colleges of teacher education (Bachelor degree, after three years of study)	At least three years of relevant work experience
Practical training	Diploma from occupation-related VET programme and Craftsman Master Exam and graduation at University colleges of teacher education (Bachelor degree, after three years of study)	at least three years of relevant occupational practice
Training in the company		
Trainer at workplace (<i>Ausbilder</i>)	Either attend a 40 hour course or pass an exam organised by the economic chambers to prove pedagogical skills and basic legal knowledge	The training company has to prove his ability for IVET due to the Vocational Training Act. Trainers are usually experienced skilled persons nominated by the employer

În **IRLANDA** principalul interes al cercetării a constat în încercarea de a stabili direcțiile și abordările urmate în învățarea la locul de muncă în contextul educațional irlandez. Aceasta s-a concentrat, în mare, atât pe experiența cursanților în mediul de învățare la locul de muncă, cât și pe experiența profesorilor, a tutorilor, a mentorilor și a altora care sunt implicați sau asociați în desfășurarea procesului de instruire la locul de muncă. Domeniile cheie examinate au inclus:

- O investigare a contextului național și a rolului instruirii la locul de muncă, atât din perspectiva cursantului, cât și a furnizorului
- Stabilirea varietății de medii de învățare și de abordări în efectuarea instruirii la locul de muncă, precum și a semnificației acestora în aplicarea învățării în locul de muncă
- Explorarea impactului, dacă există, pe care relația dintre cursant și furnizor îl are asupra procesului de învățare
- Recunoașterea și identificarea cheiunilor cheie care se conturează ca urmare a analizei sondajului

Sursele pentru cercetarea teoretică au inclus rapoarte naționale din cadrul strategiei SOLAS a FET- Autoritatea pentru instruire și educație continuată din Irlanda, date și informații din prevederile Centrului de instruire pentru ucenicie și formare, ca și documente de informare relevante, circulare și rapoarte ale Departamentului Educației și diferite studii despre formarea industrială și comercială în Irlanda.

Educația continuă (continuarea studiilor) acoperă educația și formarea care se realizează după al doilea nivel școlar, dar care nu este parte din sistemul de la al treilea nivel. Există numeroși furnizori de educație și formare continuă pentru adulți și o mare varietate de școli, organizații și instituții sunt implicate în furnizarea de educație și formare continuă pentru tinerii care abandonează școala și pentru adulți.

SOLAS s-a înființat în 2013, urmând prevederile hotărârii din 2013 privind educația și formarea continuă. SOLAS lucrează cu 16 consilii pentru educație și formare (CEF) ca să sprijine dezvoltarea programelor necesare pentru educație și formare continuă, a curriculei și ca să obțină intervenții asupra educației și formării continue din partea sectorului privat, public și nonprofit. CEF-urile au responsabilități în furnizarea de educație primară, postprimară și continuă în acord cu predecesorii lor CEV (Comitetele pentru Educație Vocațională).

Învățământul superior în Irlanda este asigurat, în principal, de 7 universități, 14 institute tehnice și 7 colegii. Pe lângă acestea, un număr de alte instituții de la al treilea nivel oferă pregătire de specialitate în domenii precum artă și design, medicină, afaceri, dezvoltare rurală, teologie, muzică și drept. Institutele tehnice oferă o perspectivă mai pragmatică aptitudinilor de la nivelul învățământului superior și încorporează într-o proporție mare acreditare ca experiență de muncă sau loc de muncă la angajatori importanți.

Sectorul EFC (Educație și Formare Continuă) în Irlanda este caracterizat prin diversitate în privința furnizorilor și a grupurilor de cursanți. Mai mult de 200.000 de persoane înscrise la DES (Departamentul pentru Educație și Știință) au fondat EFC în 2015. Furnizorii EFC sunt considerați ca furnizori de pregătire acreditată corespunzătoare până la nivelul 6 NQF, inclusiv, sau echivalentul acestuia. În plus față de elementul acreditat, o pregătire neacreditată se desfășoară, de exemplu, în cadrul programelor educaționale din comunitate.

Școlile CEF sunt și ele furnizori de programe pentru ciclul superior al nivelului secundar. Consiliile pentru educație și formare, care constau din fostele centre de pregătire CEV și FÁS (incluzând pregătirea de către furnizori privați), răspund de majoritatea pregătirii acreditate.

Stagiile de pregătire în carieră combină instruirea controlată, din afara serviciului (învățarea în clasă), desfășurată la un centru de educație și formare sau la un centru de pregătire agreat de CEF cu pregătirea la locul de muncă (învățare practică) oferită în compania gazdă.

Stagiile de pregătire în carieră încep cu o fază de învățare în clasă unde cursanții se întâlnesc la un centru de pregătire, achiziționează competențe și cunoștințe care vor fi dezvoltate ulterior în compania gazdă.

Cadrul legislativ din Irlanda pentru învățarea la locul de muncă se bazează pe Legea Pregătirii industriale din 1967. Există și documentație suplimentară de la SOLAS cu privire la Codul de practică în ucenicie pentru angajatori și ucenici din 2016 care

stabilește clar responsabilitățile angajatorului și pe cele ale ucenicului. În 2013 a fost publicată Legea educației și instruirii continue.

Legea calității și calificărilor din 2012 este de asemenea un element cheie în asigurarea certificării care este recunoscută la nivel național și intern în Registrul Calificărilor. Strategia EFC din 2014 stabilește de asemenea abordarea națională, inclusiv învățarea la locul de muncă.

Diferite medii de învățare sunt dintre cele menționate mai jos, dar nu sunt exclusive:

Pregătirea directă în clasă

Programe de învățare part-time, atât unu la unu, cât și pe grupe

Învățarea online

Învățarea mixtă (Blended learning)

Programe full time acreditate prin Registrul Național al Calificărilor furnizate prin programele pentru tineri, pregătirea PLC, programele VTOS, pregătirea NLN, diferiți furnizori privați cu contract care sunt angajați prin sectorul CEF, DPC pe site precum „Competențe pentru muncă”

În **ITALIA**, toate organizațiile din sistemul național de învățământ care pot fi legate cumva de VET (educația și formare profesională) sunt prezentate ca o sumă de elemente cu dificultate, datorită unei structuri organice, nu din punct de vedere al modelului de formare sau al manierei în care se definesc legăturile dintre formarea profesională și cea referențială, nici din perspectivă pedagogică, adică felul în care sunt concepute și urmărite obiectivele culturale și profesionale.

Cadrul legislativ are ca scop clar și explicit să formeze un sistem integrat al educației adulților în care ei cooperează și sunt implicați:

- a. lumea educației (școală și universitate)
- b. domeniul formării profesionale
- c. domeniul educației nonformale.

Responsabilitățile sunt repartizate diferiților actori implicați în planificarea și organizarea VET după cum urmează:

- Ministerul Educației, Universităților și Cercetării (MIUR) stabilește cadrul pentru VET în programele școlare naționale (școli tehnice și vocaționale) pentru ITS și IFTS;
- Ministerul Muncii și Politicilor Sociale (MLPS) stabilește cadrul pentru leFP, în timp ce regiunile și provinciile autonome sunt responsabile pentru planificare, organizare și pregătire;
- regiunile și provinciile autonome sunt de asemenea responsabile de planificarea, organizarea și pregătirea ITS, IFTS, post-leFP, educația postliceală și majoritatea structurilor de tip ucenicie;
- obiectivele CVT din sistemul public sunt stabilite de Ministerul Muncii, în timp ce activitățile CVT sunt conduse fie de regiuni și de provinciile autonome, fie de partenerii sociali;
- partenerii sociali joacă un rol important în promovarea planurilor de pregătire la nivelul companiilor (singure sau grupări de companii) care urmează să fie finanțate de regiuni sau din fondurile comune interprofesionale;

- partenerii sociali au un rol consultativ general în politicile VET, din care este definită apoi pregătirea VET; partenerii sociali contribuie la proiectarea și organizarea politicilor privind piața activă a muncii (IFSOL, 2012, p.15).

Profesorii și instructorii au profiluri și sarcini diferite. Profilul profesional al unui profesor este mult mai clar definit și reglementat decât cel al unui instructor în ceea ce privește instruirea, recrutarea, obligațiile și competențele.

Cerința minimă pentru a deveni profesor este absolvirea unui ciclu de învățământ superior de cinci ani și a unui modul universitar de un an combinat cu practică în școli. Practica durează 475 de ore (din care 75 sunt alocate predării la elevi cu dizabilități). Activitățile de predare acoperă conținuturi și aspecte metodice/didactice și se desfășoară sub supravegherea unui tutore. O atenție specială este acordată competențelor lingvistice și celor digitale în concordanță cu recomandările UE. Profesorii care doresc să predea la persoane cu dizabilități urmează un curs special de educație formală și trebuie să susțină un examen organizat de stat pentru a fi admiși în școlile de stat.

Ministerul Educației în cooperare cu Indire organizează cursuri de actualizare a pregătirii profesorilor. Printre acestea este și planul național pentru școlile electronice care asigură inovarea în metodele de predare prin promovarea folosirii noilor tehnologii și dezvoltarea competențelor TIC ale profesorilor.

Alte planuri finanțate de ESF acoperă înțelegerea testelor de evaluare și a sondajelor, îmbunătățind calitatea predării la matematică și științe și intensificarea folosirii noilor tehnologii și a învățării la distanță.

Guvernul italian, regiunile și partenerii sociali au stabilit să aloce resurse financiare pentru a promova programe de instruire pentru muncitorii necalificați și pentru cei afectați cel mai mult de declinul economic.

În acest sens, au fost adoptate următoarele măsuri: 1. colectarea de date despre nevoile privind competențele și profilurile profesionale cerute în sectoare specifice la nivel local. 2. Legea 92 din 2012 privind reforma Pieței Muncii pentru crearea unui sistem de informații integrat despre politicile de ajutorare și pregătire pentru angajare la nivel local; 3. adoptarea mai largă a metodelor de învățare orientate spre rezultate concrete; 4. stimulente pentru adulți, inclusiv prin: a) acorduri care vizează asigurarea de noi oportunități de angajare pentru muncitorii disponibilizați, b) folosirea de fonduri comune interprofesionale pentru a asigura oportunități de instruire șomerilor; 5. Lansarea unui sistem de asigurare a calității la nivel regional.

Diferitele medii de învățare.

VET la nivelul superior al liceului - Programe școlare tehnice și vocaționale

În școlile cu program tehnic elevii pot achiziționa cunoștințele, abilitățile și competențele necesare pentru a îndeplini sarcini tehnice și administrative. În școlile cu programe vocaționale, elevii achiziționează pregătirea teoretică și practică specifică ce le permite să îndeplinească sarcini calificate în domenii de producție de interes național.

Programele leFP de trei și patru ani

Programele leFP oferă tinerilor oportunitatea de a beneficia de dreptul/obligația lor la educație și formare. Pregătirea este proiectată și organizată de regiuni.

VET la nivel postliceal – Pregătire tehnică superioară la nivel postliceal

Aceste programe au fost reorganizate în 2008 (DPCM 25.1.2008) și în principal au ca obiectiv dezvoltarea specializărilor profesionale la nivel postliceal pentru a satisface cerințele pieței muncii din sectorul public și privat. Există două opțiuni diferite:

- programe de educație și instruire tehnică superioară;
- Programe din institute tehnice superioare.

Educație VET postuniversitară

Cei care au absolvit o facultate pot avea acces la cursuri de educație postuniversitară care oferă o specializare într-un domeniu dat. Acestea sunt organizate de regiuni sau de provinciile autonome și au o durată între 400 și 600 de ore (rar doi ani), conducând la o calificare regională care corespunde unor arii ocupaționale specifice neincluse în registrul național al calificărilor.

Structuri de tip ucenicie

Ucenicia în Italia desemnează un contract de muncă având un scop de instruire specific; include și instruire practică și teoretică. Contractul de ucenicie, care este distinct de alte tipuri de învățare bazate pe muncă, trebuie să fie redactat în formă scrisă.

Educația adulților: Centre de educație a adulților la nivelul provinciilor (CPIA)

Educația adulților este un set de programe/cursuri sau activități de educație și instruire având ca obiectiv actualizarea abilităților vocaționale ale adulților sau îmbunătățirea nivelului de alfabetizare. Sub tutela Ministerului Educației (MIUR), sunt asigurate de centrele pentru educația adulților din provincii (CPIA) care au fost restructurate recent.

Formarea profesională continuă

Scopurile formării profesionale continue (CVT) sunt stabilite de către MLPS, în timp ce activitățile CVT sunt conduse fie de regiuni și provincii autonome, fie de parteneri sociali. Partenerii sociali joacă un rol important în promovarea planurilor de instruire la nivelul companiilor (singure sau grupări de companii) care urmează să fie finanțate de regiuni sau din fondurile comune interprofesionale.

În structura sistemului de educație, de formare tehnică și profesională din Italia există patru componente majore:

- 1) Componenta de educație tehnică,
- 2) Componenta de educație profesională
- 3) Componenta de instruire (și educație) vocațională
- 4) Componenta de ucenicie.

Nu există niciun organism responsabil cu orientarea și consilierea pe tot parcursul vieții, dar sunt implicate câteva instituții. Institutele de educație au fost în mod tradițional responsabile de orientarea în acord cu dispozițiile MIUR. Aceasta este realizată în cooperare cu centrele de instruire, cu agențiile locale de orientare, cu institutele superioare de învățământ și cu universitățile. În particular, la nivel cursului inferior liceal, școlile oferă orientare vocațională elevilor care doresc să urmeze programe VET. Principalii furnizori publici includ: **servicii publice de angajare**, care operează în principal la nivelul provinciilor. Aceste servicii sunt asigurate în concordanță cu nevoile specifice ale beneficiarilor; **centre de orientare în muncă la**

nivel municipal care oferă informații și orientare de nivel secund persoanelor și/sau grupurilor pentru a elabora planuri de instruire individuală și/sau căutare a unui loc de muncă; **centre de informare** la nivel municipal sau la nivelul provinciei care oferă tinerilor gratuit informații despre VET (oferte de locuri de muncă, competiții, stagii, ucenicie, universități, burse, școli), evenimente curente (expoziții, concerte, târguri și altele) și voluntariat; **Garanția pentru tineret** este programul care conferă un rol mărit serviciilor de orientare și consiliere drept cheia succesului, cu accent pe profilare. Nevoile individuale ale fiecărui tânăr sunt evaluate pentru a asigura o ofertă personală potrivită.

Furnizorii VET sunt acreditați pe baza standardelor de calitate indicate de noul sistem național de acreditare a furnizorilor de instruire și orientare.

Acest sistem a determinat un important proces de reformare în care resursele umane au fost recunoscute ca un factor cheie în îmbunătățirea calității sistemului de instruire. Sondajele ISFOL realizate în ultimii ani confirmă că centrele de instruire acreditate adoptă din ce în ce mai mult modelele de organizare și management orientate spre satisfacerea cerințelor de performanță și a nevoilor beneficiarilor finali. A doua generație de modele de acreditare (în acord cu modelul 2008) a condus la un accent crescut pus pe eficacitate și indicatori de eficiență comparativ cu indicatori de infrastructură logistică.

În **SLOVENIA** după un ciclu de învățământ obligatoriu de nouă ani în școala gimnazială, 98% din populația cu vârste cuprinse între 15 și 19 ani urmează învățământul liceal, deși nu este obligatoriu. Învățământul liceal este împărțit în educație tehnică și vocațională (liceu tehnic și profesional, liceu vocațional, vocațional tehnic și vocațional de scurtă durată) și educația liceală generală ("gimnazijas" general și tehnologic).

Educația vocațională postliceală formează o parte a educației terțiare. Este definită ca învățământ superior de scurtă durată și programele de studiu sunt extrem de orientate spre practică.

Educația superioară este împărțită în trei nivele. Primul nivel include programe de studiu de învățământ superior vocațional și programe de studiu universitare, al doilea nivel include programe de studiu de master și al treilea nivel cuprinde programele de studiu de doctorat.

Adulții beneficiază de educație în cadrul programelor educaționale speciale pentru adulți sau prin programe aplicabile pentru tineri care sunt realizate în instituții publice de educație pentru adulți, școli publice și instituții private pentru educația adulților.

În Slovenia, învățarea la locul de muncă este plasată în cadrul învățământului liceal vocațional și al celui terțiar. În învățământul liceal vocațional este numită instruire practică prin muncă (PUD) și este parte a instruirii practice formale/obligatorii. Programele educaționale determină volumul acesteia. PUD este efectuată în companii sub îndrumarea unor mentori instruiți. Școala trimite elevi la PUD în conformitate cu planul de lucru anual și acordul cu angajatorii bazat pe contracte de studiu colective sau individuale. Elevii se angajează în procesul muncii direct și în instruirea practică la lucru. Pe baza opiniei scrise a mentorilor și a evaluării raportului elevilor, organizatorul PUD evaluează performanțele elevilor conform unei grile cu două nivele: *promovat / nepromovat*.

Obiectivele principale ale PUD sunt:

- câștigarea de experiență practică și conectarea educației cu munca
- completarea cunoștințelor achiziționate la școală și transferul direct al cunoștințelor teoretice în practică în mediul de lucru
- Instruirea și dezvoltarea de abilități și competențe specifice profesiei
- descoperirea de situații noi de învățare și de procese tehnologice
- descoperirea de noi resurse ale locului de muncă, echipamente, instrumente, materiale etc.
- învățarea cooperării, a lucrului în echipă, a comunicării și a serviciului clienți
- dezvoltarea responsabilității pentru munca proprie, calitatea necesară pentru post și pentru respectarea prevederilor de sănătate și siguranță în muncă și protecția mediului.

În învățământul terțiar, programele educaționale vocaționale oferă studenților cunoștințe profesionale și abilități de a folosi metode științifice pentru a rezolva probleme dificile de ordin tehnic sau de afaceri, dezvoltă abilitatea de comunicare în cadrul branșei și între profesii, analiza profesională și responsabilitatea, inițiativa și independența în luarea deciziilor și în conducere. O parte obligatorie a curriculumului este instruirea practică la locul de muncă. Unele programe/studii de licență precum pedagogia/andragogia etc. pot avea și instruire practică obligatorie la locul de muncă reglementată prin documente interne, dar care nu este specificată de lege (Legea educației superioare).

Numeroase documente se referă la instruirea practică prin muncă (numai pentru sistemul educațional vocațional la nivel liceal și terțiar):

- Legea educației vocaționale (articolele 5, 21, 23 – 26, 31 – 45).
- Legea organizării și finanțării învățământului.
- Legea privind relațiile de muncă.
- Legea privind sănătatea și asigurarea de sănătate.
- Legea pensiilor și asigurărilor de invaliditate.
- Legea privind contribuțiile la asigurările sociale.
- Legea privind calificările vocaționale naționale.
- Legea educației superioare.

O dată ce o persoană iese din sistemul de învățământ, cadrul legislativ privind învățarea la locul de muncă este asigurat de Legea privind relațiile de muncă (articolele 6, 54, 62, 137, 141, 170, 171, 195 și 217), în special articolul 170:

(1) Un muncitor are datoria și dreptul la educație, dezvoltare și formare continuă în conformitate cu nevoile procesului de muncă, în scopul menținerii sau îmbunătățirii capacității de a presta o muncă potrivit unui contract de angajare, al păstrării potului și al creșterii capacității de angajare.

(2) Angajatorul este obligat să ofere educație, formare și pregătire pentru muncitori dacă se impune prin nevoile procesului muncii sau dacă prin educație, formare sau pregătire se poate preveni rezilierea contractelor de muncă din cauza incapacității sau din motive economice. În conformitate cu nevoile de educație, instruire și pregătire avansată a angajaților, un angajator are dreptul de a trimite muncitorul la formare și educație; muncitorul are dreptul să aplice.

(3) Durata pregătirii și cursul, precum și drepturile părților în timpul și după pregătire vor fi determinate printr-un contract de educație sau printr-o înțelegere colectivă.

(4) Dacă un angajator trimite un muncitor la formare și educație din motive menționate în al doilea alineat al prezentului articol, angajatorul suportă costurile educației și instruirii.

În liceele vocaționale și tehnice, organizatorul învățării bazate pe muncă este responsabil de organizare și de toate activitățile și sprijină implementarea formării practice și formării practice la locul de muncă.

Învățarea la locul de muncă în afara sistemului educațional (pentru angajați) poate fi reglementată de contractele colective (unul pentru întregul sector public, diferite contracte colective pentru diferitele branșe din sectorul privat). Pentru sectorul privat, nu este necesar să existe un contract colectiv. În acest caz, învățarea la locul de muncă este reglementată în întregime de documentele interne ale companiei, dacă există.

Instruirea pentru mentorii care vor pregăti studenții din ciclul liceal și terțiar al școlilor vocaționale pentru instruirea practică prin muncă la angajatori este realizată de diferite organizații (precum Camera de meserii din Slovenia). Ministerul Educației, Științei, Culturii și Sportului face un apel public pentru selecția operațiunilor de instruire a formatorilor pentru formarea practică în muncă și programe de studiu care conduc la o calificare. Formarea nu este gratuită.

Conținutul formării:

- caracteristici de dezvoltare a adolescenților
- dezvoltarea personalității
- procese mentale
- procesul de planificare și implementare a învățării
- metodică
- importanța siguranței în muncă
- sistemul de educație din Slovenia
- scopul formării practice prin muncă
- compania noastră dorește să pregătească elevi. Care sunt procedurile?
- diferența dintre educația cu un contract individual și cea cu un contract colectiv de învățare
- diferența dintre lecțiile practice, formarea practică și muncă
- verificarea locurilor de instruire
- formarea practică a elevilor

În sistemul de educație liceală și terțiară: fiecare elev din învățământul vocațional este obligat să facă formare practică prin muncă (PUD).

Mediile de învățare tradițională: spațiul de învățare este specializat, destinat acestui scop (clase, laboratoare etc.), curriculum tradițional, concentrat pe predare și evaluare, timpul este fixat prin programul de învățare, orare și standarde de cunoștințe.

Medii de învățare deschise: spațiul este flexibil, deschis, nespecializat; lecțiile se concentrează pe dezvoltarea procesului de învățare individuală, curriculum flexibil, deschis, cu posibilitatea de a selecta itemii și parteneriate în afara școlii; accesul TIC

pentru învățare, mentorat al profesorilor și al altor specialiști, învățare reciprocă și multidirecțională; timpul este opțional, curriculum deschis, flexibilitate în ceea ce privește timpul: ziua, săptămâna, programe de învățare individuale.

Principalele obiective ale PUD (educația vocațională la nivel liceal) sunt:

- câștigarea de experiență practică
- conectarea educației cu munca
- completarea cunoștințelor achiziționate la școală și transferul direct al cunoștințelor teoretice în practică în mediul de lucru
- formarea și dezvoltarea de abilități și competențe specifice profesiei
- descoperirea de situații noi de învățare și de procese tehnologice
- descoperirea de noi resurse ale locului de muncă, echipamente, instrumente, materiale etc.
- învățarea cooperării, a lucrului în echipă, a comunicării și a serviciului clienți
- dezvoltarea responsabilității pentru munca proprie, calitatea necesară pentru post și pentru respectarea prevederilor de sănătate și siguranță în muncă și protecția mediului.

Formarea și dezvoltarea angajaților include:

- Prezentarea noilor angajați,
- Instruirea pentru implementarea abilităților de lucru,
- Instruire tehnică,
- Mentorat, consiliere și
- Dezvoltarea angajaților.

În Slovenia programele educaționale pentru calificări tehnice sau vocaționale sunt obligatoriu stabilite pe baza standardelor profesionale. Standardul profesional este un document care definește conținutul calificărilor vocaționale la un nivel specific și definește cunoștințele, abilitățile și competențele generale și profesionale necesare. Standardul profesional este adoptat de ministerul muncii, la propunerea Consiliului Științific al Republicii Slovenia pentru Educație și Formare Vocațională (Consiliul Experților cu competențe în acest sens).

Rezultatele învățării la locul de muncă și proiectarea conținuturilor de învățare în afara sistemului educațional (pentru angajați) sunt reglementate de contractele colective (unul pentru întregul sector public, contracte colective diferite pentru diferitele branșe din sectorul privat). Dacă o companie privată nu are un contract colectiv, învățarea la locul de muncă este reglementată de documentele interne ale companiei.

Totuși, cum s-a menționat anterior, în multe organizații, chiar dacă învățarea la locul de muncă ar trebui să fie reglementată, nu este un proces structurat și este mai mult verbal și nonformal sau informal.

Sistemul de educație și formare profesională (VET) din **CIPRU** are un rol semnificativ în acțiunea asupra efectelor adverse imediate ale crizei de pe piața muncii, ca și în stabilirea bazelor pentru dezvoltarea viitoare. Provocările majore din sistemul de educație și instruire, așa cum s-a evidențiat în programul național de reformă, constau în încurajarea participării pe mai departe în învățarea pe tot parcursul vieții și în creșterea participării la VET. În această direcție, repere importante sunt înființarea

de institute postliceale pentru educație și instruire vocațională, care vor oferi studenților un nivel mediu de educație între ciclul liceal și educația terțiară, dar și înființarea uceniciei noi, moderne, proiectată să constituie o alternativă viabilă de instruire și dezvoltare pentru tineri. (Centrul European pentru Dezvoltarea Instruirii Vocaționale (Cedefop), 2012).

Structura VET este transformată de introducerea unei ucenicii moderne, noi, o cale alternativă pentru tinerii cu vârste între 14 și 20 de ani și de înființarea de institute postliceale pentru educația și formarea profesională și tehnică, ceea ce va oferi studenților un nivel intermediar de educație. Implementarea uceniciei noi, moderne a început și va deveni complet operațională în 2015.

Educația liceală tehnică și vocațională oferă o gamă largă de programe de instruire inițială în Cipru. Noua curriculumă, care se așteaptă în 2015, va crește atractivitatea VET și va corela specializările cu nevoile de pe piața muncii. VET este o parte importantă și caracterizează strategia de învățare pe tot parcursul vieții în Cipru. Acțiunile sale principale includ intensificarea serviciilor de orientare și consiliere pe tot parcursul vieții și dezvoltarea cadrului național al calificărilor (NQF). (Centrul European pentru Dezvoltarea Instruirii Vocaționale (Cedefop), 2015).

Primul nivel la care este disponibilă educația și formarea profesională (VET) este ciclul liceal superior în școlile tehnice, incluzând școlile tehnice serale. VET este disponibilă și prin sistemul de ucenicie, care acceptă elevi ce abandonează educația formală între clasa a opta și a zecea. VET postliceală este oferită, din anul școlar 2012-2013, la institutele postliceale de educația și formarea profesională. VET la nivel terțiar este oferită de patru colegii/institute publice, care se află sub jurisdicția diverselor ministere și la câteva colegii private. În plus, în Cipru instruirea vocațională este disponibilă pe scară largă pentru angajați, șomeri, alte grupuri cu risc de excludere de pe piața muncii și adulți, în general, într-o ofertă mixtă publică și privată făcută de colegii, instituții de pregătire, firme de consultanță și întreprinderi. (Korelli, 2014)

În Cipru decizia din 2011 de a integra centrul de formare postliceală VET în educația terțiară a condus la probleme severe în furnizarea VET. Aceasta pentru că drumul efectiv de la nivel liceal VET la un nivel superior era închis. Astfel, deși acum se consideră că asigurarea VET mai intens la nivel postliceal este crucială în efortul de combatere a ratei ridicate a șomajului, Cipru încă încearcă să stabilească un nou cadru pentru furnizarea VET. Aceasta nu este o problemă doar cu furnizarea VET; parte a problemei este întârzierea din Cipru în stabilirea unui cadru național al calificărilor. Ca urmare, furnizarea VET în Cipru, în special la nivel postliceal, funcționează sub auspiciile ministerului educației, dar îi lipsește din capacitate. Lipsa rezervei de ofertă VET în educația postliceală a pus astfel accentul pe realizarea educațională ca o cerință de admitere, poate oprind, în acest fel, pe ce care au cel mai mult de câștigat din filiera VET. (Korelli, 2010)

În prezent lacuna din VET postliceal este în parte acoperită de instituții private, cel puțin în industriile care au cerere de forță de muncă. Aceasta a făcut ca Autoritatea pentru Dezvoltarea Resursei Umane (HRDA) să creeze o instituționalizare și o reglementare a centrelor private care poate fi considerată un exemplu pentru alte țări. Sistemul a fost elaborat de HRDA și se adresează tuturor furnizorilor de

instruire din Cipru, adică centrelor de formare profesională, structurilor de formare profesională și formatorilor de formare profesională. Astfel, HRDA a devenit într-adevăr un gardian al calității în furnizarea VET din sectorul privat, permițând o mult mai mare extindere a ofertei postliceale VET care ar fi posibilă prin folosirea fondurilor publice.

Responsabilitățile pentru VET sunt împărțite între două ministere: Ministerul Educației și Culturii (MoEC), angajat în principal în IVET și Ministerul Muncii și Protecției Sociale (MLSI), în principal angajat în ucenicie. Cea mai mare parte a autorității, responsabilității și planificării se află în mâna MoEC. Totuși, responsabilitatea pentru mare parte din CVET este a Autorității pentru Dezvoltarea Resursei Umane (HRDA), un organism guvernamental care acționează independent. Interesul HRDA este să dezvolte acțiuni care să abordeze șomajul la toate nivelele, în special în furnizarea de experiență pentru VET și absolvenți de învățământ superior. Există o serie de instituții publice care oferă cursuri VET și care țin de alte ministere. HRDA de asemenea sprijină inițiative ale firmelor private referitoare la VET. (Korelli, 2010)

Programele de formare sunt implementate de instituții publice și private și de întreprinderi. Pentru a fi aprobate trebuie să se adere la criteriile impuse de HRDA (Autoritatea pentru Dezvoltarea Resursei Umane). HRDA asigură calitatea programelor pe care le subvenționează prin garantarea controalelor în faza de aprobare a programului, în faza de implementare a programului și de plată a fazei de subvenție. O evoluție importantă cu privire la instructori este introducerea unui sistem de evaluare și certificare a furnizorilor de instruire. (Korelli, 2014)

Primul nivel la care este disponibilă educația și formare profesională (VET) este ciclul liceal în școlile tehnice, inclusiv școlile tehnice serale. VET este disponibil, de asemenea, prin sistemul de ucenicie, care acceptă elevi ce au abandonat educația formală între clasele a opta și a zecea. VET postliceal este asigurat, din anul școlar 2012-2013, în institutele postliceale de educație și instruire vocațională. VET la nivel terțiar se oferă în patru institute/colegii publice, care intră sub jurisdicția diferitelor ministere, și în câteva colegii private.

Sistemul de ucenicie a fost un program VET inițial de doi ani care oferea instruire teoretică și practică tinerilor care nu absolviseră educația secundară obligatorie și doreau să fie pregătiți ca să se angajeze în meserii tehnice. (Korelli, 2014).

VET la nivelul liceal superior este oferită în școlile tehnice elevilor cu vârste cuprinse între 15 și 18 ani și la școlile tehnice serale, ca și în școlile tehnice pentru adulți în cadrul cursurilor de după-amiază și serale. Educația liceală tehnică și vocațională, STVE, oferă o gamă largă de programe de formare inițială celor care au abandonat gimnaziul și adulților.

În plus, înainte de 2012, VET la nivel postliceal nu a fost disponibilă în Cipru. MoEC în cooperare cu MLWSI și alți factori de decizie au înființat, în contextul reformei în educație, institute postliceale de educație și formare profesională, cofinanțate de ESF, care oferă specializare tehnică superioară și au început să fie operaționale din anul școlar 2012-2013. Studenții care se înscriu la aceste institute, în special aceia care doresc să intre direct pe piața muncii, au ocazia de a dobândi sau de a-și completa educația tehnică și profesională (ISCED 45, EQF level 5).

VET la nivel terțiar este oferită de patru instituții publice de învățământ terțiar, care intră sub jurisdicția diferitelor ministere și de 40 de instituții private de învățământ terțiar. În Cipru există instituții de învățământ terțiar publice și private. Sunt patru instituții publice de învățământ terțiar (nivel nonuniversitar) care oferă programe în silvicultură, artă culinară și alte profesii. Aceste instituții acționează sub tutela unui minister de resort sau a unei organizații după cum urmează:

- (a) Institutul superior pentru turism din Cipru funcționează sub egida MLWSI;
- (b) Colegiul Silvic funcționează sub egida Ministerului Agriculturii, Resurselor Naturale și Mediului
- (c) Școala pentru ghizi turistici (funcționează ori de câte ori este nevoie) funcționează sub egida Organizației pentru Turism din Cipru
- (d) Academia de poliție din Cipru funcționează sub egida Ministerului Justiției și Ordinii Publice, MJPO.

În afara acestor programe, mai mult de 10 instituții private de învățământ terțiar oferă programe academice de studiu pe baza validării sau a acordurilor de franciză cu mai mult de 10 universități europene și urmează prevederile legilor în vigoare din Republica Cipru. Legea care a fost adoptată în 1996 reglementează înființarea și funcționarea tuturor instituțiilor private de învățământ terțiar, care trebuie să fie înregistrate la MoEC.

În afara acestora, există și alte forme de instruire referitoare la programele VET care nu conduc la o calificare formală, ci la o dezvoltare profesională și la actualizarea abilităților și competențelor specifice, adresându-se adulților, angajaților, șomerilor și altor grupuri cu risc de excludere de pe piața muncii.

Principalele organisme care promovează furnizarea de formare pentru angajați sunt HRDA (Autoritatea pentru Dezvoltarea Resursei Umane din Cipru), MoEC (Ministerul Educației și Culturii), MLSI (Ministerul Muncii, Protecției și Asigurărilor sociale) și alte ministere și instituții publice. În plus, instituțiile private precum colegii, instituții de pregătire, firme de consultanță și întreprinderi oferă o varietate de cursuri pentru adulți, incluzând multe care nu sunt subvenționate de HRDA.

Nu mai puțin importante, centrele de educație pentru adulți ale MoEC oferă o gamă amplă de cursuri care vizează o dezvoltare holistică a personalității fiecărui adult și dezvoltarea socială, financiară și culturală a cetățenilor și a societății. Centrele de educație pentru adulți funcționează și în zona urbană, și în cea rurală din ariile controlate de guvern în Cipru, conduse de Departamentul pentru Educație primară din MoEC. (Korelli, 2014)

Ministerul Educației și Culturii (MoEC) este în principal angajat în IVET și Ministerul Muncii și Asigurărilor Sociale (MLSI) este angajat în mare parte în ucenicie. Cea mai mare parte din autoritate, responsabilitate și planificare se află la MoEC. Totuși, responsabilitatea pentru cea mai mare parte din CVET revine Autorității pentru Dezvoltarea Resursei Umane (HRDA), un organism guvernamental care funcționează independent. Interesul HRDA este să dezvolte acțiuni care să abordeze șomajul la toate nivelele, în special în furnizarea de experiență pentru VET și absolvenți de învățământ superior. Există o serie de instituții publice care oferă

cursuri VET și care țin de alte ministere. HRDA de asemenea sprijină inițiative ale firmelor private referitoare la CVET. (Korelli, 2010)

În Cipru nu a existat o distincție clară între profesori și formatori în VET. De obicei, termenul „profesor” se referă la educatori de la toate nivelele sistemului de educație formală, deci persoane care lucrează în principal în componenta formală a sistemului VET, în timp ce termenul „formator” se referă la persoane care furnizează pregătire în sistemul de instruire bine pus la punct din Cipru, adică persoane care lucrează în principal în partea nonformală a sistemului VET.

Pregătirea înainte și după angajare a profesorilor și formatorilor IVET

Profesori din învățământul liceal tehnic și vocațional

Programele de formare și activitățile de dezvoltare pentru pregătirea de după angajare reprezintă instruirea obligatorie pentru directori și directori adjuncți ai școlilor pentru educație tehnică și vocațională, organizate de Institutul Pedagogic, formarea suplimentară opțională și programe de dezvoltare pentru profesori și, în fine, activitatea de dezvoltare specială (echipe de agenți ai schimbării, care au organizat ateliere extinse de instruire pentru angajați focusate pe metodele de predare centrate pe student pentru a sprijini implementare noii curricule în propriile școli).

Profesori din instituții publice de învățământ terțiar

Numai în Academia de Poliție formarea înainte de angajare este o cerință. Profesorii din Academia de Poliție sunt ofițeri de poliție cu experiență de muncă în cadrul forțelor de poliție, care sunt transferați de pe posturile lor pentru a preda. Ofițerii de poliție care doresc să predea trebuie să aibă cel puțin gradul de sergent.

Formarea continuă după angajare a profesorilor IVET din instituțiile publice este o practică uzuală. Participarea este voluntară în toate instituțiile publice, totuși trebuie introduse stimulente pentru a frecventa programe de formare continuă și a crește participarea. Majoritatea programelor de formare pentru angajați urmate de profesori din instituțiile publice sunt legate de ariile de interes ale instituțiilor, precum și de nevoile de formare ale profesorilor.

Formatori din instituții de formare publice și private și din întreprinderi

Nu există o cerință pentru formarea înainte de angajare impusă formatorilor în instituțiile de formare publice și private și în întreprinderi, dar fiecare instituție de formare stabilește acestea pe o bază individuală. Formarea dinainte de angajare a formatorilor VET este obligatorie doar în cazul în care aceștia nu au deloc experiență de predare anterioară.

Formarea continuă după angajare este voluntară pentru formatori și, deci, este la latitudinea instituțiilor de formare și a întreprinderilor, a formatorilor lor, să investească în actualizarea cunoștințelor și competențelor. HRDA implementează și finanțează programe de formare specializată pentru formatori.

Pregătirea înainte și după angajare a profesorilor și formatorilor CVET

Cerințele de pregătire înainte și după angajare pentru profesorii și formatorii CVET sunt la fel cu cele care se aplică pentru profesorii și formatorii IVET și au fost descrise mai sus. (Korelli, 2010)

În primul rând, participarea la nivel individual în educația vocațională este motivul pentru care furnizarea educației liceale vocaționale și tehnice, inclusiv a educației tehnice serale, sistemul de ucenicie și învățământul vocațional terțiar public sunt gratuite, în timp ce diferite programe de învățare pe tot parcursul vieții sunt oferite cu o taxă mică. Fondurile publice administrate în principal de MoEC reprezintă sursa majoră de finanțare a VET.

Mai întâi, în Cipru există trei mari medii de învățare diferite. Aceste trei medii de învățare sunt învățarea față în față, online (învățarea bazată pe web) și stagiile. Învățarea față în față este menționată în câteva puncte din raportul de mai sus.

Monaliz (2012) sugerează că E-Learning se definește ca reunind și învățarea cu ajutorul TIC (Tehnologia informației și comunicării), și învățarea competențelor necesare pentru a folosi TIC în societatea cunoașterii (Christodoulou, Germanakos, și Samaras, 2008). E-Learning în Cipru poate fi clasificată în trei mari categorii care sunt Instruirea bazată pe calculator (CBT), Învățarea bazată pe tehnologie (TBL) și Instruirea bazată pe web (WBT). CBT este o formă de educație în care cursanții învață efectuând programe specifice de instruire la calculator. TBL înseamnă învățare prin tehnologia electronică, inclusiv internet, intranet, conferințe audio/video, transmisii prin satelit, chat room și transmisiuni video (Koller, 2001). Pe de altă parte, WBT folosește mijloacele de transmisiune pentru a crea un mediu de învățare dinamic via internet. Este un mod optim de a furniza conținutul E-Learning unui grup mare de persoane răspândite în întreaga lume, cu condiția să existe conexiuni foarte rapide la internet. În Cipru, E-Learnerii folosesc câteva resurse tehnologice pentru cursurile lor online precum VLE-urile, cu caracteristici care sprijină comunicațiile sincrone/asincrone, colaborarea web, crearea de conținuturi/prezentare și instrumente de productivitate personale. (Monaliz, 2012)

În plus, una dintre temele recurente în căutarea oricărui loc de muncă la început este lipsa de experiență. În Cipru stagiile sunt unul dintre cele mai importante și binecunoscute medii de învățare care pot ajuta cursanții să caute oportunități de angajare și experiență în meserie. Studenții care intenționează să devină angajați permanent ar trebui să își completeze pregătirea școlară cu o serie de alte experiențe, precum studii în afara țării, servicii în comunitate, experiențe de cercetare din timpul studiilor, participarea la organizații sportive și la alte organizații ale studenților, membru în organizații pre-profesionale și stagii de pregătire. În Cipru, în principal universitățile și stagiile de practică îți oferă șansa de a învăța făcând, într-un loc unde ești supravegheat de un profesionist la locul de muncă și ai oportunitatea de a atinge propriile tale obiective de învățare, fără responsabilitățile avute de un angajat permanent. Stagiile sunt vitale pentru că îți oferă oportunitatea de a învăța cu cineva care poate deveni un mentor pentru tine – nu numai în timpul stagiului, ci în întreaga carieră. (Monaliz, 2012)

Cipru nu are un proces formalizat de evaluare/apreciere și recunoaștere a KSC achiziționate prin învățarea la locul de muncă. Fiecare cursant poate obține un certificat sau o diplomă pentru implicarea sa în învățarea la locul de muncă, totuși

acestea sunt recunoscute doar ca experiență în plus, fără a avea o calificare formală atașată.

Sistemul de educație și formare profesională și vocațională din **Elveția** este împărțit în două: educația și formarea vocațională (VET, nivel liceal superior) și educația profesională (PET, nivel terțiar tip B).

Sistemul VET elvețian este cunoscut în special pentru sistemul său dual de educație. După nouă ani de învățământ obligatoriu, tinerii pot să intre direct pe piața muncii, devenind ucenici (aceasta este cunoscută ca abordarea învățării pe două căi, practic ucenicii lucrează într-o firmă în timp ce urmează un program școlar care conduce la un titlu vocațional), pot urma o altă școală vocațională *full time* sau pot continua să studieze și să urmeze un liceu general care pregătește pentru studiile universitare.

Abordarea învățării pe două căi

Învățarea la locul de muncă este foarte importantă în sistemul de educație elvețian și majoritatea programelor VET prezintă o varietate de căi duble (adică instruire la clasă part-time la o școală VET combinată cu ucenicie part-time la o companie gazdă). Există aproximativ 250 de astfel de programe VET din care se poate alege.

În **programele VET** bazate pe abordarea a două căi cursanții urmează cursuri la școlile VET în regim part-time și petrec timpul de instruire rămas făcând ucenicie într-o companie gazdă. Programele VET sunt organizate astfel în diferite medii de învățare.

a) Formare bazată pe muncă

Formarea bazată pe muncă are loc în companiile gazdă care fac ucenicie unde cursanților li se oferă know-how practic, cunoștințe și abilități necesare pentru ocupația aleasă. De asemenea, cursanții participă activ în procesele de producție din compania gazdă.

b) Formare în clasă

Formarea în clasă este asigurată în școlile VET. Aceasta constă în formare la disciplinele vocaționale, ca și la disciplinele care intră în categoria Limbă, Comunicare și Societate (LCS). Școlile VET oferă și un curs pregător pentru examenul federal de bacalaureat vocațional.

c) Cursuri industriale

Cursurile industriale sunt menite să completeze formarea în clasă la școlile VET și formarea bazată pe muncă la companiile gazdă, prin înzestrarea cursanților cu abilități practice esențiale.

Programele PET la nivel terțiar vizează să permită transferul și achiziția de competențe de nivel terțiar necesare pentru a îndeplini sarcini complexe și luarea de decizii asociate cu o anumită profesie. Pentru a accede și a se înscrie la programe PET, cursanții trebuie să dețină o diplomă federală VET, o calificare liceală sau o calificare echivalentă. La nivel terțiar, învățarea la locul de muncă și practica profesională trebuie să fie gândite ca parte a pregătirii cerute pentru a obține o calificare PET recunoscută (diplomă federală PET sau diplomă federală avansată PET). Calificarea PET poate fi obținută prin:

a) O examinare federală PET. Formarea pentru examinările federale PET se

desfășoară alături de activitățile de lucru obișnuite ale cursantului.

- b) Programe PET studiate la colegiu. Programele PET studiate la colegiu pot fi urmate fie în regim full-time, fie part-time.

Mai mult, învățarea la locul de muncă se produce și în **programele CET (Educație și instruire continuă)**, definite ca educație și formare suplimentară legată de profesie. Există o gamă largă de cursuri CET legate de profesie în Elveția. Aceste cursuri sunt organizate la diferite nivele și pentru diferite grupuri țintă.

Baza legală pentru fiecare program VET în Elveția poate fi găsită în ordonanțele VET emise de Secretariatul de Stat pentru Educație, Cercetare și Inovare (SERI). Acestea sunt pregătite prin eforturile conjugate ale Confederației, cantoanelor și organizațiile profesionale corespunzătoare.

Cadrul legislativ pentru VET și, în particular, abordarea pe două căi (învățarea la locul de muncă pentru ucenicie) sunt definite și conduse de Legea elvețiană federală privind educația și formarea vocațională și profesională (VPETA, anexa A2) și de Ordonanța corespunzătoare (VPETO). Alte tipuri de activități de învățare la locul de muncă sunt definite de diferite legi federale precum: Legea federală privind instruirea continuă și învățarea pe tot parcursul vieții. Alte activități de învățare la locul de muncă sunt efectuate în mod nonformal sau informal și nu sunt definite în niciun cadru legislativ.

Vorbind în general, educația și formarea profesională (VET) este oferită la nivel liceal, în timp ce educația și formarea profesională (PET) se asigură la nivel terțiar B. Atât VET, cât și PET, folosesc curricula clar definită și proceduri de calificare națională. Sunt caracterizate și printr-un grad mare de permeabilitate. Sistemul elvețian VPET oferă o selecție largă de opțiuni de formare disponibile. Cursurile vizează diferite abilități și sunt adaptate la nevoile diferitelor grupe de vârstă.

Educația și formarea profesională (VET)

Programele VET acoperă o perioadă de doi, trei sau patru ani, în funcție de domeniul de formare. În Elveția programele VET conduc la calificări recunoscute și deschid drumul pentru învățarea pe tot parcursul vieții. **Programele VET de trei sau patru ani care oferă o diplomă federală VET** asigură cursanților abilitățile necesare să desfășoare o meserie specifică și deschid accesul spre educația și formarea profesională de nivel terțiar B (PET). La finalul programului VET de trei sau patru ani, cursanții vor susține o examinare finală pentru a obține Diploma Federală VET.

Programele VET de doi ani care oferă un Certificat Federal VET permit tinerilor cu mai multe abilități practice să obțină o calificare recunoscută pentru un profil occupational specific. Absolvenții unui program VET de doi ani se pot înscrie direct la un program VET de trei sau patru ani care oferă o Diplomă Federală VET. La absolvirea unui program VET de doi ani, cursanții vor susține un examen final ca să obțină Certificatul Federal VET. Programele VET de doi ani sunt proiectate ținând cont de nevoile specifice ale cursanților.

Bacalaureatul Federal Vocațional (FVB). În plus față de un certificat VET, FVB opțional este disponibil pentru cursanții care urmează cursul pregătit pentru FVB, care constă în discipline de învățământ general. În mare, deținătorii FVB pot să se înscrie la oricare dintre universitățile elvețiene de științe aplicate (UAS), fără a fi

obligați să susțină un examen de admitere. De asemenea, deținătorii FVB pot să susțină testul universitar de aptitudini (UAT) pentru a obține calificarea suplimentară necesară pentru a se înscrie la o universitate cantonală sau la una dintre cele două institute tehnologice federale din Elveția (ETH din Zurich sau EPF din Lausanne).

Educație și instruire profesională (PET)

Educația și formarea profesională (PET) este proiectată pentru a satisface nevoile de pe piața muncii printr-o combinație de abilități practice și expertiză teoretică recunoscută

Examenul pentru Diploma Federală PET. Acest examen este destinat specialiștilor cu câțiva ani de experiență profesională care doresc să își perfecționeze cunoștințele și abilitățile și să se specializeze într-un domeniu anume, ca o continuare a programului VET. Candidații care reușesc primesc Diploma Federală PET, care este, în general, o pre-cerință pentru admitere la examenul pentru Diploma Federală PET avansată.

Examenul pentru Diploma Federală PET Avansată. Acest examen este, în general, destinat specialiștilor care au acumulat o expertiză bogată în domeniul lor și/sau intenționează să dețină o poziție de conducere într-o companie.

Programe PET studiate la colegiu. Programele PET studiate la colegiu sunt destinate specialiștilor care dețin Diploma Federală VET sau o calificare echivalentă și care doresc să își perfecționeze cunoștințele și abilitățile și să dețină poziții de conducere.

Opțiuni de tranziție între nivelul gimnazial și liceal

După terminarea ciclului de învățământ obligatoriu (gimnaziu), elevii pot să își completeze studiile urmând cursuri practice legate de meserii care îi pregătesc pentru înscrierea la un program VET liceal. Opțiunile de tranziție nu durează mai mult de un an și includ activități precum instruirea practică și preucenicia.

Educația și formarea suplimentară legată de profesie (CET)

O gamă largă de opțiuni CET legate de profesie (și anume cursuri nonformale, seminare etc.) este disponibilă la toate nivelele de formare ca parte a învățării pe tot parcursul vieții.

VET pentru adulți

Adulții pot urma cursuri de recuperare pentru a obține calificare VET. Legea federală privind educația și formarea vocațională și profesională lasă câteva porți deschise în acest sens.

Furnizarea de VET este o misiune care revine Confederației, cantoanelor și organizațiilor profesionale (precum: parteneri sociali, asociații de comerț și alte organizații și furnizori VET/PET).

Implicarea organizațiilor profesionale în procesul de creare de politici VET este foarte importantă în Elveția și este stipulată prin lege.

Angajatorii sunt și ei direct angajați în furnizarea VET prin oferta de locuri pentru ucenicie, contribuind la înființarea și funcționarea cursurilor din industrie și ducând la îndeplinire acea parte din procesul de examinare națională care se referă la locul de muncă.

Confederația elvețiană

Este responsabilă de managementul strategic și dezvoltarea sistemului elvețian VET și PET. Principalele sarcini sunt:

- să asigure calitatea, dezvoltarea și inovarea sistemului
- să garanteze echivalența și transparența curriculei VET pe întreg teritoriul Elveției
- să definească și să adopte cadrul legislativ național VET (ordonanțe, legi, politici VET)
- să recunoască examenele, curricula profesională, programele de instruire, calificările (inclusiv calificările străine) etc.
- să finanțeze sistemul VPET (un sfert din cheltuielile sectorului public pentru sistemul VPET sunt suportate de confederație)

Acestea și alte sarcini sunt, în general, coordonate de:

- *Secretariatul de Stat pentru Educație, Cercetare și Inovare (SERI).*
- Institutul Federal Elvețian pentru Educație și Instruire Vocațională (SFIVET).

Cantoane

Confederația elvețiană este alcătuită din 26 de cantoane, fiecare canton are un birou VPET, care este responsabil de implementarea și supravegherea VET și PET la nivel cantonal. Cantoanele sunt în general responsabile de educație și instruire în Elveția.

Principalele sarcini ale cantoanelor sunt:

- Să implementeze sistemul federal de educație și formare vocațională și profesională
- Să supravegheze uceniciile, școlile VET și colegiile PET.
- Să furnizeze oferte care pregătesc tinerii pentru înscrierea în VET și programe care asigură servicii de orientare ocupațională, educațională și în carieră.
- Să emită permise care autorizează companiile gazdă să preia ucenici și/sau cursanți.
- Să ofere pregătire pentru formatorii VET în companiile gazdă.
- Să promoveze oportunitățile privind ucenicia.

Organizații profesionale

Organizația profesională joacă un rol important în elaborarea curriculei și a oportunităților privind ucenicia, în special:

- *Asociațiile de comerț și organizațiile din industrie* răspund de stabilirea conținutului de instruire și de procedurile pentru calificările naționale. În plus, ei organizează cursuri VET și PET pentru diferite sectoare.
- *Partenerii sociali și alte organizații relevante și furnizori VPET* sunt, de asemenea, implicați și conlucrează cu asociațiile de comerț pentru a elabora curricula și conținuturile VPET
- companiile oferă, unde este posibil (implicarea lor în VPET este voluntară), ucenicii VET și stagii de formare PET tinerilor muncitori (și, uneori, și adulților), pentru a le da oportunitatea de a obține o calificare VET.

Principalele sarcini ale organizațiilor profesionale sunt:

- să stabilească pentru programele VET și pentru programele de la nivel de colegiu PET conținutul de pregătire
- să stabilească procedurile de calificare națională pentru programe VET, ca și pentru examinările federale PET.

- să promoveze ucenicia prin companii ca să creeze posturi de ucenici pentru tineri.
- să dezvolte noi cursuri de pregătire care să răspundă cerințelor companiilor și ale nevoilor crescânde de pe piața muncii.
- să organizeze cursuri de instruire pentru companii ca să se preocupe de oportunitățile de învățare continuă pentru muncitori.
- administrarea fondurilor VPET.

Instruire pentru specialiștii VET/PET

Educația și formarea formatorilor vocaționali din companiile de pregătire, a profesorilor din școlile VET și colegiile PET și a formatorilor din educația și formarea suplimentară legată de profesie se desfășoară la instituții universitare și la alte instituții de învățământ (în special pentru instructorii din companiile de pregătire și pentru formatorii în educația suplimentară legată de profesie). Educația și formarea specialiștilor VET/PET este reglementată de Confederație în cadrul educației și formării vocaționale și profesionale. Programele variază potrivit nivelului căruia i se adresează și volumului de muncă în predare (part-time sau full-time).

Sistemul Modular Formarea formatorilor: instruire pentru formatorii din afara cadrului federal VET (de exemplu formatori CET, formatori din companii, formatori la locul de muncă pentru adulți, formatori i pentru persoane/muncitori necalificați etc). Pentru formatorii, antrenorii etc. ce funcționează în afara cadrului federal VET „Sistemul modular elvețian de formare a formatorilor” oferă posibilitatea de a obține o calificare PET.

Sistemul de formare a formatorilor este coordonat de Federația elvețiană pentru educarea adulților (SFAL, care este organizația umbrelă pentru educarea adulților la nivel național și funcționează ca o asociație profesională și ca un grup de presiune).

O particularitate a sistemului elvețian privește conținuturile învățării care sunt definite de organizații profesionale și angajatorii au responsabilitatea să fixeze conținutul VET (prin ordonanțe care să descrie competențele de format prin fiecare program, precum și planurile de pregătire) și al examinărilor naționale. Organizațiile profesionale au dreptul exclusiv să inițieze proiectul unei noi ordonanțe sau să actualizeze pe cele existente și să pregătească planurile de instruire.

PART EA B: REZULTATE ALE CERCETĂRII EMPIRICE ÎN ȚĂRILE PARTENERE

Cercetarea empirică a inclus chestionare aplicate la două grupuri țintă principale din proiectul DIDO, și anume:

- (1) profesori, formatori, mentori și consilieri;
- (2) muncitori, muncitori necalificați și muncitori cu locuri de muncă vulnerabile

Prezentăm mai jos rezultatele din analiza chestionarelor de la fiecare grup.

REZULTATE ALE CERCETĂRII EMPIRICE ÎN RÂNDUL PROFESORILOR, FORMATORILOR, MENTORILOR ȘI CONSILIERILOR

Numărul de participanți din acest grup țintă este redat în tabelul de mai jos, pentru fiecare țară parteneră:

	România	Austria	Irlanda	Italia	Slovenia	Cipru	Elveția
Nr. de participanți	37	35	28	49	20	35	Nefurnizat

Toate grupurile au fost mixte din punctul de vedere al genului, majoritatea participanților au fost femei (România, Italia, Slovenia, Irlanda). În Austria și Cipru a fost o distribuție aproape egală pe genuri.

Privitor la rolul participanților, în România și Austria jumătate dintre participanți erau formatori, în Irlanda jumătate dintre ei erau profesori și în Slovenia erau mentori, în Cipru aproape 40% aveau diferite alte ocupații, iar în Italia a fost o distribuție aproape egală între profesori, formatori și alte categorii.

Subliniem faptul că 7 din 35 de participanți în Austria și 4 din 28 în Irlanda nu au răspuns la unele întrebări.

La întrebarea despre punctele forte ale învățării la locul de muncă, participanții au considerat că „a oferi experiență” este cel mai important punct forte (România, Austria, Irlanda, Cipru), urmat îndeaproape de „beneficii pentru cursanți” (România, Slovenia, Cipru).

Participanții au punctat bine și „efectul pozitiv pe care învățarea la locul de muncă îl are asupra mediului social al locului de muncă” (România, Irlanda), „a fi legat de context” (Slovenia, Austria), „a fi o învățare în comun” (Irlanda, Cipru), „relația dintre mediul social al locului de muncă și experiența și mediul social al participanților” (Italia).

În legătură cu punctele slabe ale învățării la locul de muncă, este de remarcat că majoritatea respondenților au spus că „Scopul învățării la locul de muncă este prea general și servește la o imagine completă a situației de la locul de muncă” este foarte important. Respondenții din Austria, Slovenia și Cipru au considerat aceste aspecte absolut esențiale.

„Imposibilitatea de a separa sau transfera competența din contextul în care se așteaptă să se producă performanța” (Slovenia), „o situație de învățare temporară, nu una care să continue” (Cipru), „Formarea prea specializată” (Italia) și „Formarea prea generală, nu specifică unui serviciu particular al unui participant” (Irlanda) au fost evaluate între foarte important și absolut esențial. În România doar câțiva respondenți consideră oricare dintre aceste puncte slabe ca absolut importante.

Când este vorba despre oportunități pe care le oferă învățarea la locul de muncă, aproape toate au fost clasificate ca foarte importante sau absolut esențiale: „Abilități de comunicare îmbunătățite” (Austria, Italia, România), „Oferirea de oportunități de autoperfecționare profesională” (Slovenia, Cipru, România), „Oferirea de oportunități pentru perfecționarea/recuperarea abilităților/competențelor de bază” (alfabetizare, calcul matematic, TIC....) (Irlanda, România), „Învățarea despre colegi muncitori într-o situație/mediu diferit” (Austria). Aspectul „Oferirea de oportunități pentru o posibilă promovare” a fost considerat foarte important în Cipru, în timp ce respondenții din Austria l-au considerat mai puțin important.

Participanții din România și Italia au considerat „Limitarea lecțiilor învățate exclusiv la acel tip de muncă” drept una dintre cele mai importante amenințări pe care învățarea la locul de muncă le implică, în timp ce Irlanda și Cipru au considerat că „Nu caută alte oportunități de formare” are o mare importanță. Pentru Austria și Slovenia amenințările din listă nu sunt văzute ca un factor important în învățarea la locul de muncă.

În legătură cu cele trei categorii de rezultate ale învățării, în toate țările „Abilitățile sau competențele practice” a fost punctat cel mai bine. Numai respondenții din România și Italia au marcat ca foarte important „Abilități de autoreglare, precum autoevaluarea și managementul”.

Printre problemele întâmpinate în desfășurarea învățării la locul de muncă, respondenții din Italia, România, Austria, Slovenia, Irlanda au apreciat ca importantă „teama de mediul de învățare formală, pe baza experienței lor de învățare anterioare”.

O preferință clară pentru *învățarea prin practică* a fost observată în răspunsurile din România, Italia, Slovenia, Austria și Cipru. „Învățarea bazată pe demonstrație” a fost punctată bine de respondenții din Irlanda. „Abordarea învățării unu la unu” și „Învățarea la bancul de lucru” au avut cele mai mici procentaje în Italia, România și Austria.

Cu privire la aspectele tehnologice ale mediilor de învățare, majoritatea participanților au afirmat că sunt familiarizați cu noile tehnologii, cei mai mulți dintre ei folosesc această abordare zilnic și săptămânal.

În legătură cu interacțiunile cu cursanții lor, atât în interiorul, cât și în afara mediului de lucru, aproximativ 65% dintre respondenți au arătat că sunt de acord sau acceptă acest tip de interacțiune, dar există o preferință generală pentru a păstra o distanță profesională și granițe clare: Irlanda – 100%, o medie de 80% în Cipru, Austria, Italia, România și aproape 50% în Slovenia. Respondenții au declarat că, în general,

limitele și granițele în această relație au fost stabilite de ei. Acest lucru, totuși, nu compromite percepția unui nivel satisfăcător al relației curente formator-formabil, care a fost indicată ca pozitivă în aproape toate cazurile.

REZULTATE ALE CERCETĂRII EMPIRICE ÎN RÂNDUL MUNCITORILOR, MUNCITORILOR NECALIFICAȚI ȘI AL CELOR CU LOCURI DE MUNCĂ VULNERABILE

Numărul participanților din acest al doilea grup țintă, în fiecare țară parteneră, este redat în tabelul de mai jos:

	România	Austria	Irlanda	Italia	Slovenia	Cipru	Elveția
Nr. De participanți	41	35	54	43	26	35	Nefurnizat
Femei	26	25	4	24	15	22	Nefurnizat
Bărbați	15	10	50	19	11	13	Nefurnizat

Referitor la contractul de muncă actual, majoritatea respondenților au declarat că au un contract permanent.

Marea lor majoritate au o calificare de nivel liceal (în România, Italia, Slovenia, Irlanda, Cipru). În Austria 20% dintre respondenți au o calificare de nivel secundar, iar majoritatea (66%) au obținut un alt fel de calificare vocațională/profesională.

În general, toate punctele forte specificate au fost apreciate foarte bine din perspectiva muncitorilor, iar cel mai important a fost „*cererea de sfaturi și sprijin din partea specialiștilor*” pentru Austria, Cipru, România, Slovenia, urmat de „*creșterea șanselor mele de a fi promovat/mai bine plătit*” (Cipru, Italia, Irlanda), „*foarte practic*” (Austria, Slovenia, Irlanda), „*relevant pentru locul meu actual de muncă*” (România, Slovenia, Irlanda).

În ceea ce privește importanța punctelor slabe legate de locul de muncă, respondenții din Austria, România, Slovenia, Irlanda au considerat absolut esențial faptul că învățarea la locul de muncă este „*bazată pe echipamente și facilități ale companiei*”. Alte probleme semnificative au fost „*învățarea la locul de muncă este foarte focusată pe munca mea din prezent și nu îmi permite oportunități suplimentare de a-mi depăși rolul actual*” (Austria, Slovenia) și „*are o trăsătură obligatorie (este bazată pe contract)*” (Cipru, România). Aspectul „*învățarea la locul de muncă are un program clar*” a fost absolut esențial pentru respondenții din Austria, Slovenia, Italia, în timp ce pentru cei din Cipru și România a avut cea mai mică importanță.

Cea mai importantă oportunitate a învățării la locul de muncă menționată de respondenții din toate țările partenere a fost „*cunoștințe și abilități crescute*”. Alte oportunități puternice ale învățării la locul de muncă au fost „*productivitate crescută*” (România, Slovenia, Italia), „*oferirea de oportunități pentru autoperfecționare și obținerea unei calificări*” (Austria, Cipru, Slovenia, Irlanda).

Analizând importanța amenințărilor pe care le prezintă învățarea la locul de muncă, „*Limitarea lecțiilor învățate exclusiv la acest tip de muncă*” a fost caracterizată ca

foarte importantă de către respondenții din Cipru, România, Slovenia, Italia, în timp ce aceia din Austria și Irlanda au considerat importantă afirmația „*sentimentul de presiune exercitată de angajatorul meu pentru a participa*”.

Metodele de învățare cele mai preferate potrivit muncitorilor care au răspuns la chestionar au fost: „*stilul de învățare vizual (specială)*” (Cipru, România), „*stilul de învățare verbal*” (Austria, Slovenia), „*stilul de învățare logic (matematic)*” (Austria, Slovenia), „*stilul de învățare fizic (chinestezi)*” (Irlanda), „*stilul de învățare social (interpersonal)*” (Italia).

Cu privire la tehnicile de învățare preferate, majoritatea respondenților din Austria au considerat că cel favorit este „*Învățarea prin muncă/făcând lucruri tu însuși*”. Respondenții din alte țări partenere au preferat „*Învățarea prin cererea de sfaturi*”.

Pentru toți respondenții „*Mediul de învățare bazat pe locul de muncă*” a fost favorit. Al doilea cel mai preferat mediu de învățare a fost „*Mediul de învățare bazat pe tehnologie*” pentru Cipru, România, Slovenia, Italia, Irlanda, față Austria, unde acest mediu de învățare a fost mai puțin votat.

Un mare procent de muncitori respondenți care au participat la această cercetare (aproximativ 80%) au fost mulțumiți de aranjarea mediului de învățare la locul de muncă actual.

Majoritatea muncitorilor au răspuns că accesul lor la învățarea la locul de muncă a fost ușor, restul au răspuns ‘nu’ și au argumentat că motivele pentru acesta au fost: „*legislația /cadrul legislativ*” (Austria, Slovenia, Italia), „*Cerința unor cunoștințe și abilități anterioare*” (Austria, Cipru), „*Locul de muncă într-o zonă îndepărtată*” (Irlanda).

Participarea la învățarea la locul de muncă s-a dovedit a fi ușoară și accesibilă pentru mai bine de jumătate dintre respondenți. Printre lucrurile care împiedică participarea sunt: „*Lipsa cunoștințelor și abilităților personale potrivite*” (Austria, România, Slovenia), „*Sarcini cu dificultate prea mare*” (Cipru), „*Vârsta*” (Irlanda)

REFERIRI DE LA FIECARE PARTENER DESPRE CE AR TREBUI INCLUS ÎN CURRICULUMUL DPC (de Dezvoltare Profesională Continuă)

ROMÂNIA:

- Avantajele învățării la locul de muncă sunt considerate foarte importante sau absolut esențiale de majoritatea respondenților, atât în cazul formatorilor, cât și pentru muncitori.
- În cazul muncitorilor, oportunitățile pe care le asigură învățarea la locul de muncă sunt absolut esențiale. Muncitorii preferă învățarea vizuală, învățarea chinestezi, învățarea verbală și învățarea logică; în plus, metodele pe care ei le preferă sunt cererea de sfaturi, învățarea prin muncă, practică și lucrul în

echipă, discuția în grup; învățarea individuală, într-un mediu izolat, nu este deloc apreciată;

- Metodele/abordările inovative sunt apreciate ca absolut esențiale de către formatori;
- Când este vorba despre mediu, locul de muncă și laboratoarele sunt preferate; tehnologia și noile tehnologii ar trebui să constituie baza învățării la locul de muncă;
- Din fericire, muncitorii români recunosc că accesul lor la informație și învățare este facil; dar există niște factori care îl împiedică: experiența și formația muncitorilor, relații nepotrivite, lipsa cunoștințelor și competențelor tehnologice în cazul muncitorilor;
- Formatorii au identificat următoarele impedimente: lipsa abilităților și cunoștințelor în cazul muncitorilor, ca și teama cursanților de un mediu de învățare formal;
- Interacțiunea socială și comunicarea sunt absolut esențiale, atât pentru muncitori, cât și pentru formatori;
- Este important să se rețină că învățarea practică și lucrul în echipă sunt preferate în cea mai mare măsură, ca și mediul locului de muncă;
- Formatorii sugerează că învățarea la locul de muncă ar trebui să includă și informații despre lucrul cu oamenii dificili, soluții pentru problemele zilnice, soluții de comunicare eficientă și cunoștințe generale, de cultură și de istorie (cum se poate observa în cazul răspunsurilor deschise).

SLOVENIA:

- Conștientizare și înțelegere crescută, implicând contextul și situațiile, probleme, riscuri și organizarea proprie a fiecăruia;
- Evaluarea preliminară a cunoștințelor și abilităților academice, precum evaluarea cunoștințelor formale și folosirea surselor de cunoștințe;
- Îmbunătățirea gândirii, incluzând produse și rezultate, priorități și nivele de risc.

ITALIA:

- Aspecte legate de sfera relațională.
- Lucrul în echipă.
- Comparația cu colegii.
- Folosirea noilor tehnologii.

IRLANDA:

Abordările tradiționale ale învățării la locul de muncă par să fie de maximă importanță pentru cursanți, ceea ce se poate datora familiarității cu abordarea și posibilei rețineri față de noi abordări și metode. Deci, acel demers care este presărat cu mai multe metode inovative și care necesită efort trebuie să fie integrat cu grijă în curriculumul DPC.

- Cum majoritatea cursanților au exprimat o preferință pentru o abordare pragmatică a învățării și, de asemenea, au fost foarte expliciti cu privire la importanța învățării sociale și interacțiunii cu colegii, este imperativ să se ia în considerare acest lucru pentru curriculum. Includerea activităților și a sarcinilor de grup ar trebui să formeze o parte cheie a programului nou elaborat.

- Un alt rezultat cheie a fost că cei instruiți au simțit că învățarea tradițională bazată pe muncă a fost foarte generică și că nu se viza elemente specifice direct legate de munca lor. Este important ca în curriculum să se reflecte, pe cât posibil, specificul locului lor de muncă, fără a fi restrictiv și îngust în abordare.
- Cum mulți cursanți au absolvit deja ciclul liceal, nivelul de bază al curriculumului trebuie să reflecte acest lucru, în ceea ce privește standardul stabilit în curriculum.
- Pentru orice mediu de învățare sănătos, o anumită doză de provocare și conflict poate apărea în timpul și un anumit element de instruire în consiliere ar reprezenta aspecte importante de luat în considerare.
- Abordarea adoptată în elaborarea curriculumului va trebui să admită stilurile de învățare multiple preferate de cursanți, ca ei să fie într-o poziție mai bună pentru a avea succes în învățare.

AUSTRIA:

- Învățarea la locul de muncă este acceptată pe larg și de formatori, și de muncitori, iar rezultatele participării sunt foarte bune;
- Accesul la învățare la locul de muncă este adesea dificilă, în special pentru cei din rândurile migranților și informațiile sunt rare;
- Diversitatea ofertei este un prim pas în vizarea grupurilor țintă cu interese multiple și diferite condiții de muncă;
- Cadrul legislativ este adesea văzut ca un obstacol și descurajează potențialii cursanți;
- Este mult mai probabil ca oportunitățile și punctele forte ale învățării la locul de muncă să fie realizate, decât punctele slabe și amenințările;
- Prin stiluri de învățare, nevoi și medii diferite, este necesară o abordare individuală;
- Comunicarea cu cursanții este cheia pentru îmbunătățirea lucrurilor;
- Controlul calității este inevitabil, căci numărul de furnizori va crește;
- O modalitate simplă și practică pentru ca învățarea la locul de muncă să anuleze îngrijorările inutile;
- Cadrul de învățare clasic/tradițional nu este absolut de condamnat, căci mulți oameni se bazează pe el, prin prisma experiențelor anterioare;
- Rezultatele cercetării empirice arată că, de fapt, cursanților le place să învețe sau să lucreze singuri, în timp ce profesorul tinde să evite această metodă de învățare;
- Cursanții văd cerințele privind cunoștințele și abilitățile ca pe un impediment în participarea la învățarea la locul de muncă. Și profesorii văd o tendință către eșec în acest aspect particular: „*Cum putem îmbunătăți abilitățile și cunoștințele în primul rând pentru ca participarea să fie posibilă și prosperă?*”;

CIPRU:

Cel mai preferabil mediu de învățare pentru muncitori a fost învățarea la locul de muncă și mediul de învățare bazat pe tehnologie. Deci, când se realizează curriculumul DPC acest lucru ar trebui să fie atent luat în considerare.

De asemenea, un alt fapt important de luat în seamă este că un procent mare preferă stilul de învățare vizual dintre toate stilurile de învățare, cu o a doua preferință pentru stilul de învățare social.

În plus, un alt fapt care ar trebui să fie luat în considerare este că formatorii și mentorii au argumentat că cea mai importantă problemă cu care s-au confruntat în desfășurarea învățării la locul de muncă este că e nevoie de prea mult timp pentru ca rezultatele învățării propuse să fie realizate de către cursanți. Cumva, această perioadă trebuie să fie minimizată.

În concluzie, trebuie subliniat faptul că toți formatorii și mentorii erau familiarizați cu noile tehnologii și cu mediile de învățare bazate pe tehnologie și, într-adevăr, le foloseau. Deci, mediul de învățare bazat pe tehnologie ar trebui inclus în curriculumul DIDO.

ELVEȚIA

Datele nu au fost furnizate.

CONCLUZII ȘI RECOMANDĂRI

Oportunitățile pe care le oferă învățarea la locul de muncă sunt absolut esențiale din perspectiva muncitorilor și metodele/abordările inovative sunt apreciate ca absolut esențiale de către formatori.

Este într-adevăr important să se țină cont de preferințele muncitorilor cu privire la metode, abordări și stil de învățare. Stilurile vizual, verbal și logic sunt apreciate și considerate a fi folositoare.

Importanța abordărilor colaborative bazate pe grup și echipă reiese ca fiind foarte semnificativă.

Cercetarea empirică a ilustrat că respondenții sunt mulțumiți de mediul de învățare la locul de muncă. Unii dintre ei, pe de o parte, au observat slăbiciunile acestui aspect. Numărul de sesiuni de formare ar trebui să crească și, în același timp, interesul și implicarea ar trebui să fie stimulate (în cazul muncitorilor). Unii dintre respondenți au punctat că învățarea la locul de muncă nu ar trebui să fie limitată la instrumentele și tehnologiile folosite în locul de muncă respectiv.

Formatorii, ca și muncitorii, au observat lipsa de transferabilitate a competențelor la diferite contexte, deci se recomandă includerea categoriei de înțelegere contextuală și teoretică în Curriculumul DPC. Un alt aspect important observat de ambele grupuri țintă, în aproape toate cercetările efectuate, este nevoia de autoperfecționare profesională (a muncitorilor) sau sarcina de performanță (incluzând viteza, fluența și gama de abilități cerute, ca și munca în colaborare – privite din perspectiva formatorului).

Învățarea la locul de muncă este percepută pe scară largă ca fiind un mod pozitiv de învățare. Pentru mulți dintre cei care efectiv lucrează, modul de învățare la locul de muncă este cel preferat. Dezvoltarea oricărui curriculum în acest domeniu sigur se va bucura de o atitudine pozitivă din partea forței de muncă.

Ar fi potrivit să se structureze cursul de formare pornind de la nevoile de formare reale ale muncitorilor și de la așteptările lor.

Provocările majore ale sistemului de educație și formare sunt încurajarea participării pe mai departe în învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea participării în VET.