

WORKSHOPUL *EDUCATE THE PRIVATE SECTOR*

1

PAG. 1 AȘTEPTĂRILE PARTICIPANȚILOR

PAG. 2 DEZBATERI

Pag. 2 Proiectele de formare profesională

Pag. 4 Profilul angajatului ideal

Pag. 6 ETAPA 1: Identificarea nevoilor și pregătirea colaborării

Pag. 6 ETAPA 2: Pregătirea măsurii de formare profesională

Pag. 7 ETAPA 3: Implementarea/ asigurarea calității/ examinarea

PAG. 8 CONCLUZII

AȘTEPTĂRILE PARTICIPANȚILOR

Participanții la workshopul **Educate the Private Sector** au fost reprezentanți ai companiilor, ai inspectoratelor școlare, ai autorităților publice (agenții pentru dezvoltare regională) sau ai ONG-urilor. Au venit cu dorința de a afla ce anume motivează, respectiv oprește companiile să se implice în implementarea sistemului de formare duală.

Au venit căutând modele de bune practici fie pentru tot fluxul pe care îl presupune învățământul dual, fie pentru etape specifice – de exemplu, modele de promovare

ale unei calificări și de consiliere a elevilor, pregătirea tutorilor, organizarea planurilor de practică.

Au venit curioși cu privire la suportul legislativ disponibil, la procesul prin care companiile pot influența îmbunătățirea sistemului educațional din România, dar și cu privire la deschiderea pentru învățământul profesional a instituțiilor de învățământ, a autorităților locale, a copiilor și a părinților.

Au formulat întrebări interesante cu privire la profilul general al unui tânăr care este în căutarea unui loc de muncă și la posibilele „chei” pentru atragerea absolvenților, pentru recrutare și retenție.




2

DEZBATERI

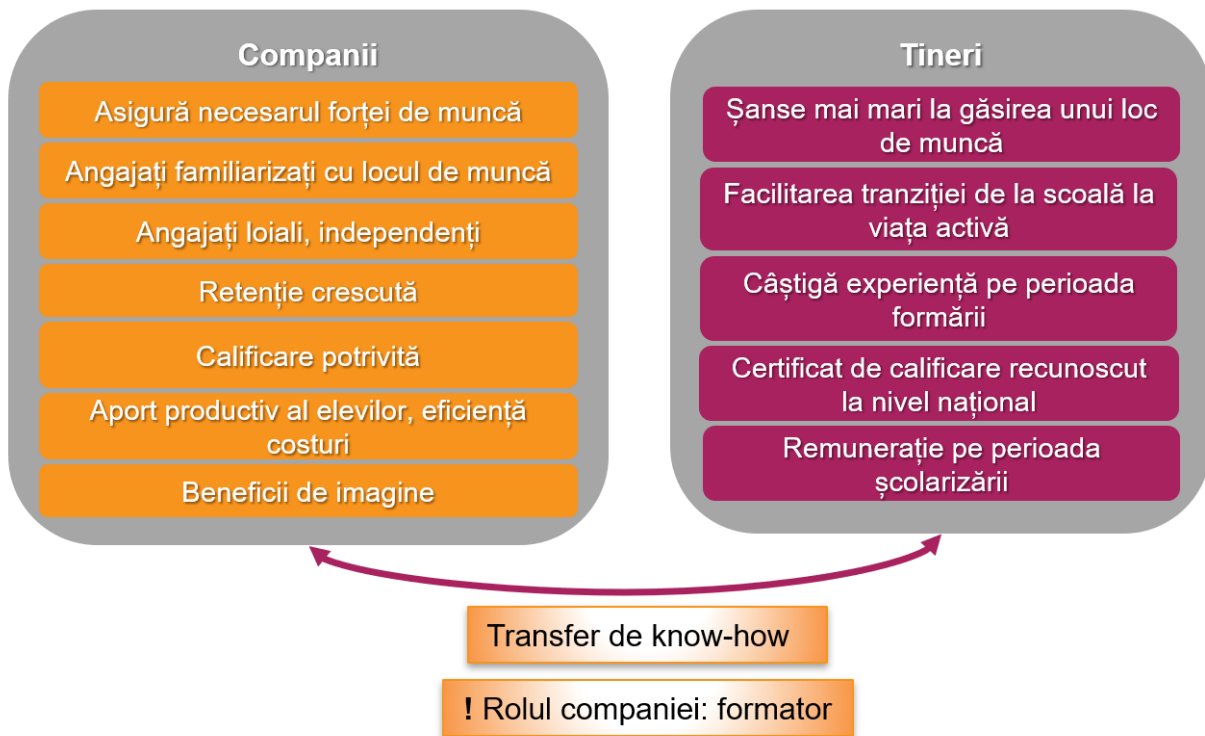
Atelierul și-a propus să clarifice **etapele unui proiect de formare profesională** din perspectiva companiilor. Pentru fluxul prezentat mai jos, participanții au schimbat idei deja puse în practică, au căutat soluții noi la provocările pe care le cunosc deja și au proiectat acțiuni concrete.



Discuțiile au fost moderate de:

-  **Andreea Feierstein**, Formare Profesională *Hornbach România*
-  **Dana Popa**, Manager Resurse Umane *Rewe România (Penny Market)*
-  **Silvia Bogdan**, Executive Board Member *Școala de Valori*

Moderatorii au pornit discuțiile de la **avantajele învățământului profesional dual** pe de-o parte pentru companii și pe de altă parte pentru tineri:



Pentru că rolul pe care trebuie să-l asume compania este unul nou, acela de formator, este nevoie de tutori foarte bine instruiți, inclusiv din punct de vedere pedagogic. Acreditarea companiilor pentru a forma în sistem dual ar trebui să deschidă viziunea în această direcție.


Tot în deschidere s-au abordat alte provocări actuale și responsabilități pe care trebuie să și le asume companiile care doresc să dezvolte un program dual:

- Informarea populației prin reclame, marketing etc. – este o lipsă mare de informare cu privire la învățământul profesional/dual

- Implicarea în elaborarea CDL (curriculumul în dezvoltare locală), așa încât acesta să cuprindă și cerințele companiei unde elevii își vor desfășura activitatea practică
- Deschiderea programelor duale din școli și pentru șomerii care își doresc o recalificare, o reorientare.

Profilul angajatului ideal

Discuțiile au continuat cu prezentarea calităților prin care participanții ar defini angajatul ideal. Moderatorii au prezentat profilul general cerut în anunțurile de angajare din două arii profesionale:

Angajatul ideal – profilul de competențe	Tehnic/ Electric/ Producție:
	<ul style="list-style-type: none"> - Esti absolvent de liceu sau scoala profesionala, - Iti doresti sa inveti o meserie de la cei mai buni profesioniști in domeniu, - Esti curios si iti place sa repari diverse lucruri, - Iti doresti sa fii la curent cu tehnologia si automatizarile,
<ul style="list-style-type: none"> - Seriozitate, vedere bună, dexteritate; - Studii medii, profesionale sau superioare - Spirit de inițiativă; - Capacitatea de a acționa rapid; - Preocupare continuă pentru dezvoltare profesională. 	<p>Absolvent de minim 8 clase; Absolvent de scoala tehnica - reprezinta avantaj; Disponibilitatea de a lucra in 3 sau 4 schimburi; Persoana stabila, dornica sa invete si sa acumuleze informatii noi; Persoana serioasa, capabila sa lucreze in echipa.</p>
	<p>Minim absolvent studii medii cu profil tehnic – domeniul mecanic; Experiență în domeniu – minim 2 ani; Spiritu de observație și abilități de comunicare; Spiritu de inițiativă.</p>

Angajatul ideal – profilul de competențe

Comerț/ hotel/ servicii:



- Să fii amabil și orientat către client
- Să îți placă să lucrezi în echipă
- Să dai dovadă de implicare și să fii flexibil
- Experiența în domeniu reprezintă un avantaj
- Să fii punctual și rezistent la stress
- Să ai studii medii finalizate

- Profesionalist, motivat și zambitor
- Amabil, perseverent și orientat spre rezultate
- Plin de energie, onest și modest
- Pasionat și cu spirit de echipă
- Prietenos, harnic, pozitiv și educat
- Să lucrezi pe un program de 8 ore/zi - 5 zile/săptămâna
- Să ai un loc de muncă stabil și sigur!

Studii minime 8 clase
Vârsta candidaților până în 30 de ani
Credibilitate, punctualitate, loialitate.

- diploma de calificare
- spirit de echipă
- capacitate de verificare și raportare
- disponibilitate la program prelungit (inclusiv în weekenduri)
- atenție la detalii, rapiditate în executarea sarcinilor de serviciu

Persoana punctuala, responsabila, profesionista, cu spirit de echipa, indemanatica si loiala.

Ospatar: Persoana responsabila, punctuala, discreta, capabila sa-si planifice si sa-si organizeze propria activitate; Atitudine pozitiva, atentie la detalii; Abilitati de a lucra atat în echipa cat si individual.

Profilul angajatului ideal în viziunea participanților este în proporție covârșitoare format din atitudini și soft skills. Schița de profil a rămas pe flipchart pe tot parcursul workshopului, pentru a putea face permanent paralele și a fixa calitățile ideale ca punct de fugă al proiectului de formare:

- Comunicare
- Responsabilitate
- Altruism
- Loialitate
- Spirit de echipă
- Flexibilitate
- Creativitate
- Abilități tehnice
- Disponibilitate de a învăța
- Seriozitate
- Dexteritate
- Determinare
- Atitudine / hotărâre
- Cinstit

ETAPA 1: IDENTIFICAREA NEVOILOR ȘI PREGĂTIREA COLABORĂRII

În prima etapă a proiectelor de formare profesională, conceptele-cheie sunt:

6

- Conștientizarea nevoii și a oportunităților
- Analiza aprofundată a mediului extern
- Identificarea nevoilor concrete de calificare
- Stabilirea numărului de persoane
- Includerea proiectului într-o **strategie pe termen lung**
- **Parteneriatul cu alți angajatori**
- Alocarea bugetului / identificarea sursei de finanțare (de exemplu, proiectul ROSE pentru școli)
- Căutarea unui centru de formare (a școlii potențial partener)
- Stabilirea condițiilor de colaborare
- **Promovarea sistemului dual și a meseriei**, campanii în școli și pentru părinți
- **Formarea pedagogică inițială a tutorilor**
- Reproiectarea posturilor

ETAPA 2: PREGĂTIREA MĂSURII DE FORMARE PROFESIONALĂ

Cea de-a doua etapă, pregătirea măsurilor necesare, presupune:

- Solicitarea cifrei de școlarizare
- Comunicarea strânsă școală – agent economic – primărie – părinți
- Feedback periodic
- Campanii de marketing pentru promovarea programului către elevi și părinți, **campanii de conștientizare / schimbare mentalități**

- Pregătirea internă a agentului economic (pregătirea tutorilor)
- Pregătirea profesorilor
- **Selecția elevilor, interviul de admitere, evaluarea inițială**
- **Adaptarea curriculelor teoretice** (prin CDL, Curriculum în Dezvoltare Locală), alinierea școală – agent economic
- Integrarea elevilor în companie, elaborarea unui plan de carieră
- Proiectarea examenului de certificare / calificare profesională (actori ai sistemului de învățământ împreună cu agentul economic)

ETAPA 3: IMPLEMENTAREA/ ASIGURAREA CALITĂȚII/ EXAMINAREA

În implementarea și finalizarea programelor de formare profesională, companiile trebuie să aibă în vedere:

- Parteneriatele posibile cu alte companii
- Promovarea învățământului dual
- **Consilierea și informarea elevilor și a părinților**
- Semnarea documentelor (contracte de parteneriat, contracte individuale de formare în sistem dual)
- Analiza curriculumului existent și a standardelor (compatibilitatea cu nevoile agentului economic)
- Actualizarea CDL-urilor (parteneriat între școală și agent economic)
- Întocmirea planurilor de pregătire practică
- Posibilitățile de finanțare pentru dotarea centrului de formare
- **Dotarea cu utilaje / tehnologie a centrului de formare**
- **Cazarea, masa, transportul pentru elevi**

- **Formarea continuă a tutorilor de practică**
- Activitățile de follow-up (mentenanță proces)
- Organizarea de întâlniri regulate școli – companii
- Păstrarea contactului cu părinții, informarea lor periodică
- Transparența în comunicare
- Extinderea / actualizarea specializărilor
- Organizarea unor workshopuri pentru profesori și pentru elevi
- Supravegherea formării
- **Examinarea periodică**
- **Participarea activă la examinarea finală**

CONCLUZII

Există așadar acțiuni care se regăsesc în fiecare din etapele unui proiect de formare în sistem dual, ceea ce arată că un asemenea proiect nu trebuie înțeles modular, ci gândit organic. Principiile constant în acțiune sunt:

- ✚ **Comunicarea cu școala, părinții și UAT**
- ✚ **Promovarea învățământului dual**
- ✚ **Formarea și pregătirea tutorilor**
- ✚ **Parteneriatele între agenții economici**

Comunicarea periodică și transparentă între partenerii implicați într-un proiect de învățământ dual (școli, companii, primării, comunități sau asociații ale părinților) reprezintă de multe ori o reală provocare și depinde în fapt de existența unei rețele de persoane deschise și dispuse să dedice timp și energie acestei cauze.

NOV 1ST
BUCHAREST

EDUPRO
SUMMIT#1

*Educate
for future*

PROMOTION OF THE
VOCATIONAL AND DUAL
EDUCATION SYSTEM

Campaniile de promovare a învățământului profesional dual, orientarea în carieră a elevilor și consilierea părinților au nevoie de implicarea și entuziasmul companiilor, fiind vorba despre o problemă de viziune asupra lumii care trebuie corectată la nivel național.

Formarea specialiștilor din companii pentru a deveni tutori de practică include nu doar pregătirea pedagogică inițială, ci și sprijinirea lor în realizarea și revizuirea planurilor de pregătire practică, respectiv actualizarea constantă a metodelor și a mijloacelor didactice.

În sfârșit, multe deziderate ale programelor pentru învățământ dual se pot realiza mai simplu prin parteneriate între agenții economici. Într-un asemenea parteneriat se constituie mai ușor clasele cu specializarea solicitată, se formulează mai ușor contribuția la CDL, se susține mai ușor dotarea adecvată a școlilor și se pot contura strategii de dezvoltare locală pe termen lung.

9