

Proiect
„Parteneriat strategic între domeniul economic și de formare profesională pentru formarea duală “
2016-1-BG01-KA202-023737 („FokusDual”)



PENTRU
DUMNEAVOASTRĂ, CA ANGAJATOR

STIMATE ANGAJATOR,

Această broșură a fost elaborată în cadrul proiectului „Fokus Dual“, ca parte integrantă a produsului intelectual O3 –Manual pentru participanții la formarea duală -.

Proiectul s-a realizat în cadrul programului ERASMUS, KA2 de către întreprinderea de stat “Centrul de formare profesională germano – bulgar” cu parteneri din Germania, Slovacia și România.

Obiectivul broșurii constă în intermedierea de informații privind structura formării duale, felul în care trebuie realizată, avantajele pentru întreprinderea dumneavoastră, economie, societate și formatori și să vă motiveze în implicarea formării duale în întreprinderea dvs.

Doriți să efectuăm împreună formarea duală în firma Dvs .?



Mai, 2018

Dimensiunea europeană și internațională a formării duale

Învățarea unei profesii în condiții reale își are rădăcinile în trecutul îndepărtat. În Germania s-a emis deja în evul mediu timpuriu primul certificat de ucenic, în anul 1182. În evul mediu, uniunile branșelor au promulgat diferite ordonanțe de formare privind formarea profesiilor individuale. În perioada revoluției industriale (secolele 18 – 19) se vorbea deja de dezvoltarea unui "sistem dual".

În Bulgaria s-a conectat o astfel de învățare a unei profesii de descrierile meseriei, din timpul renașterii bulgare.

Sisteme de formare profesională duală clasice se regăsesc în țările vorbitoare de limba germană, Germania, Austria, Elveția și o parte din Olanda, Belgia și Italia (Sudul Tirolului). Formarea duală se regăsește și în Marea Britania, Suedia, Africa de Sud, Malaezia și America de Sud. Conform opiniei specialiștilor, ea își retrăiește în multe țări un Comebeck (o revenire): OECD/ Paris le recomandă Statelor Unite, oficial, introducerea formării duale. Franța este și ea interesată. În cadrul proiectelor de succes, formarea duală s-a introdus în profesii individuale, ca de exemplu în Hong Kong (Logistică), Portugalia (ospitalitate), Argentina – (comerț industrial) și India (mecatronică).

În luna decembrie 2012 șase țări ale UE - Spania, Italia, Grecia, Portugalia, Slovacia și Lituania – au semnat un memorandum de colaborare cu Germania, pentru a introduce în aceste țări sistemul dual cu sprijinul Comisiei Europene și Germaniei.

Datorită avantajelor sale formarea duală a devenit un hit al exportului din Germania, Austria și Elveția și este considerată un mijloc de reducere a șomajului printre tineri și de promovare a economiei în Europa.

În ciuda istoriei de sute de ani, sistemul clasic s-a dezvoltat în decursul anilor – în funcție de modificările și cerințele economiei. A suferit modificări care l-au actualizat. Este un sistem flexibil, transparent, abordabil, care reacționează la necesitățile pieței de muncă, angajatorului și tinerilor.



Esența și reglementarea formării duale

Prin noțiunea de "formare duală" se înțelege învățarea paralelă a unui domeniu într-o societate/ întreprindere/ firmă și într-o instituție de formare/ un organism de formare (școală profesională, centru de formare profesională). Sistemul se numește dual.

Formarea duală în Bulgaria este reglementată prin legea de formare profesională, Art. 17a, și ordonanța de realizare a formării duale, promulgată de Ministerul de Formare și Economie în anul 2015, actualizată în mai 2018.

? DE CE particip eu cu societatea mea la formarea duală?

Avantajele formării duale sunt multiple:

Pentru angajator / societate / întreprinderi / firme și economie:



- Posibilitatea angajatorului de a alege nu numai personal cu capacități profesionale bune, ci și pentru a cunoaște oamenii, capacitățile lor organizatorice și calitățile personale în decursul unei formări.
- Angajatorul își asigură nu numai colaboratori bine calificați, ci și colaboratori calificați și multifuncționali corespunzători – cu o profesie învățată și totodată o specializare în întreprindere în timpul formării practice.
- Banca de date cu personal potrivit, format în întreprinderi, dar care nu a rămas acolo, din diferite motive – constituie o rezervă bună pentru extinderea domeniului de activitate.
- Se reduce perioada uzuală excesivă de probă și de pregătire a noilor colaboratori, riscul de a produce pagube societății din necunoștință de cauză, incapacitate sau cu intenție.
- Posibilitatea de a influența direct pentru angajator conținutul și calitatea formării pe planul specific și la nivel de sistem.
- Competitivitatea crescută a societății ca urmare a personalului calificat disponibil, în funcție de necesități.
- Posibilitățile de extindere a activităților, pentru introducerea inovațiilor și investițiilor.
- Siguranța pe piață pentru societate – angajatorul angajează persoane cunoscute și testate, cu o calificare potrivită, printr-un contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

Pentru stat și societate:

- Reducerea șomajului printre tineri, dezvoltarea oamenilor tineri și persoanelor pentru a lucra și învăța, care au întrerupt școala sau nu au o calificare profesională – ca rezervă bună pentru economie.
- Asigurarea de personal de specialitate și competitivitate societăților.
- Reducerea cheltuielilor publice pentru șomaj, ajutor social, etc.
- Reducerea tensionărilor sociale, factorilor criminali și sărăciei.

Pentru persoanele formate:

- ✓ Formarea într-o profesie orientată puternic pe practică.
- ✓ Dobândirea de capacități crescute de angajare și specializări într-o anumită branșă.
- ✓ Dobândirea de competențe profesionale, organizatorice și sociale pentru începerea unei cariere profesionale, care formează calitățile personale necesare.
- ✓ Câștigarea primilor bani proprii, îmbunătățirea standardului de viață.
- ✓ Siguranța pentru familii, prin faptul că persoana formată își găsește un loc de muncă.



Die daule Ausbildung



Betrieb / Unternehmen



Bildungsträger

Die Ausbildung in Theorie und die Lehrpraxis werden im Bildungsträger durchgeführt
Die praktischen Fähigkeiten werden an realem Arbeitsplatz gemäß Curriculum und
mit der Unterstützung und unter der Kontrolle von betrieblichen Ausbildern /
Mentoren / Unterweisern / Anleitern



CUM particip cu societatea mea la o formare duală?

Participarea la formarea duală în cazul persoanelor de până la 16 ani, care nu sunt încadrate în sistemul școlar

1. Clarificați-vă viziunea privind viitorul societății Dvs. și planificați numărul de persoane necesare și calificarea acestora.
2. Verificați în prealabil resursele disponibile ale societății Dvs. pentru efectuarea formării duale și luați atunci deciziile justificate privind participarea:
 - Mijloacele financiare pentru plata formării la organisme de formare, salarizarea și asigurarea socială a persoanelor formate, instructorilor, achiziția de materiale, mijloace auxiliare, etc.
 - Locuri de muncă concrete de formare, mașini, instalații, instrumente, etc.
 - Îmbrăcăminte de lucru și de protecție, echipament de protecție personală – totul ce se impune prin legea de protecție a muncii,
 - Persoane instruite/ instructori în locuri de muncă cheie și colaboratori, competenți ca personal,
 - Documentația de predare și învățare pregătită.
3. Stabiliți numărul de persoane instruite pe care puteți să-l preluați în cadrul formării și pe care-i puteți angaja după absolvirea cu succes a cursului.
4. Înregistrați societatea în Registrul de societăți care efectuează formarea duală – la Ministerul Economiei (în prezent în curs de dezvoltare).
5. Alegeți o unitate de formare legitimă, potrivită, de încredere, cu licența Agenției naționale de formare profesională, care are o imagine bună și experiență dovedită în realizarea formării profesionale de calitate superioară, cu experiență în formarea duală și care este capabilă și dispusă

să vă sprijine în dezvoltarea documentației de predare. Încheiați un contract pe baza unei curricule, unui grafic de timp al predării și unei calculații a costurilor convenite în prealabil.

6. Încheiați un contract de muncă individual pentru formarea duală conform Art. 230, par. 1 din Legea muncii cu persoanele pe care le-ați ales după criteriile dumneavoastră – dintre colaboratorii dumneavoastră, pe care doriți să-i perfecționați, după anunțuri, dintre șomerii înregistrați.

Alegerea dintre șomerii înregistrați la Oficiul de Muncă

- Adresați-vă Oficiului de muncă pentru alegerea de persoane ce urmează să facă instruirea, dintre șomerii înregistrați – una sau mai multe persoane. Intermediarii de la Oficiul de muncă vă oferă o listă cu persoanele șomere, care îndeplinesc cerințele de formare în profesia aleasă. Alegeți după criteriile stabilite de Dvs.: similar calificării necesare, impresiile din cadrul interviurilor de angajare, motivația față de învățare și muncă, etc.
- Urmați în continuare pașii 5 și 6. Pentru acest grup există posibilități diverse – de ex. școlarizare cu voucher de formare. Întrebați la Oficiul de muncă! Informați-vă și la organismul de formare!



Folosiți-vă de sprijinul acordat de stat!

1. Folosiți-vă de **sprijinul acordat de stat** conform Art. 46a (1) din Legea de promovare a angajării: "Pentru fiecare loc de formare deschis, pentru formarea la locul de muncă/ sistemul dual de formare, organizat conform legii de formare profesională, angajatorului i se pun la dispoziție anumite sume de bani, pe durata formării, dar nu mai mult de 36 luni".
2. Luați legătura cu Oficiul de muncă și solicitați formarea duală conform Art. 46a. Atașați în acest sens contractul cu organismul de formare.
7. Încheiați un contract de muncă individual de formare duală conform Art. 230, par. 1 din Codul Muncii cu persoanele șomere alese, pe care le-ați ales din lista Oficiului de muncă, după criteriile Dvs.
3. Încheiați cu Agenția de angajare un contract de realizare a formării duale conform Art. 46a.
4. Vă folosiți de finanțarea lunară a angajatorului stabilită anual în planul național de promovare a angajării.

Respectați posibilitățile de susținere din cadrul programului „dezvoltarea personalului”, proiecte, etc. Întrebați organismul Dvs. de formare!

Drepturile și obligațiile Dvs.:

- ❖ Stabiliți numărul de persoane formate pe care le puteți prelua la formarea duală – pe baza necesarului Dvs. de personal și planurilor de dezvoltare ale societății Dvs.

- ❖ Participați la alegerea persoanelor pentru formarea duală.
- ❖ Puneți la dispoziție resursele trecute la punctul 1: instalațiile materiale și tehnice, resursele financiare, personale și altele.
- ❖ Asigurați condiții de muncă sănătoase și sigure.
- ❖ Aveți grijă de organizarea adecvată a muncii.
- ❖ Dezvoltați și aprobați regulile interne ale societății pentru realizarea unei formări duale, cu responsabilități, drepturi, obligații și sarcini ale participanților.
- ❖ Definiți instructorii diferitelor locuri de muncă individuale și un manager de personal.
- ❖ Alegeți un organism de formare potrivit, experimentat, cu garanția calității, imagine bună și expediați instructorii aleși la formare.
- ❖ Puteți finaliza oricând contractul cu o persoană care se formează, printr-o motivare argumentată, dacă nu face față formării, nu depune eforturi, face probleme, etc.
- ❖ Motivați persoanele care se formează, să rămână în societatea Dvs. după finalizarea formării! Nu trebuie să le păstrați, dar se pierd toate avantajele formării duale, dacă nu rămân angajate stabil la dvs., în conformitate cu avantajele listate ale formării duale.



Ce este un contract de muncă și de predare

- > Contractul conform Art. 230, par. 1 din Legea muncii este încheiat înainte de începerea formării cu fiecare persoană individuală formată.
- > Contractul se va semna în dublu exemplar – câte un exemplar pentru fiecare parte.
- > Contractul conține toate articolele contractului de muncă, precum și o ordonanță de realizare a formării.
- > Obligația principală a angajatorului constă în aceea de a garanta toate ipotezele necesare și de a efectua formarea practică a persoanei numite, în profesia menționată. Persoana formată se obligă la rândul ei să se străduiască la maxim ca să învețe profesia.

- > Acest program de lucru include și perioada de formare – instrucțiuni, demonstrații, exerciții, etc., care sunt efectuate de instructori.
- > Toate detaliile cum trebuie realizată formarea, remunerația formării și despăgubirea privind nerespectarea vinovată a înțelegerilor dintre părți, concediul, etc., trebuie indicate în contract.
- > Conform ordonanței angajatorul plătește la momentul prelucrării prezentei broșuri, persoanei formate, o remunerație în valoare de minim 90% din salariul minim stabilit la acest moment în țară. În funcție de volumul și calitatea lucrării prestate, angajatorul poate majora această remunerație.
- > Programul de lucru al persoanei formate sub 18 ani este de până la 35 ore pe săptămână și de până la 7 ore pe zi, în cazul unei săptămâni de lucru de cinci zile. Aveți pretenția față de un concediu anual plătit de minim 26 zile lucrătoare.
- > Este în interesul ambelor persoane să se definească în contract durata angajării care este obligatorie pentru absolventul care a promovat cu succes formarea.
- > Formarea se termină cu un examen conform legii de formare profesională.
- > Conform Art. 46a contractul se încheie o singură dată – angajatorul încheie doar un contract cu o persoană în societatea sa, pentru formarea în profesia respectivă.



Srijin acordat prin DPBGCPO

Dacă alegeți DPBGCPO și filialele acesteia, ca organism de formare și partener de formare duală, puteți să vă bazați pe următorul sprijin:

- informare competentă cu privire la toate problemele, asociat formării duale și pregătirii, executării și evaluării dvs.,
- sprijinul profesional în prelucrarea documentației de învățare și predare,
- Școlarizarea instructorilor întreprinderii Dvs.,
- Materiale de predare și învățare elaborate pentru formatorii întreprinderii, pe care le puteți folosi,
- îngrijirea și suportul continuu în decursul formării în întreprindere,
- ajutor în soluționarea problemelor.



Instructorii Dvs.

Alegeți instructorii foarte atent – sunt figurile cheie ale succesului formării profesionale în întreprinderea dvs.!

Trebuie să îndepliniți cerințele formale ale ordonanței privind formarea duală, sub forma nivelului de formare, calificării, competenței profesionale și experienței profesionale. În prezent, acestea sunt:

“Instructorul este un muncitor sau angajat al unei societăți, calificat profesional în profesia în care se realizează formarea, având minim 3 ani experiență profesională în aceeași profesie, a finalizat o școlarizare ca instructor, asigurată de angajator.”

- Cel mai important este însă ca instructorul să dețină aptitudinile organizatorice potrivite, pentru a se putea organiza personal, realizând școlarizări, suplimentar pe lângă munca propriu-zisă.
- Calitățile personale necesare sunt foarte importante – deschis, responsabil, tolerant față de greșeli, răbdător, pregătit să ajute, etc..
- Întrebați un formator de instructori cu privire la criteriile după care trebuie să faceți selecția!
- Trimiteți-i la școlarizare prin alegerea unui organism de formare de încredere, experimentat în formarea instructorilor – DP BGCPO este o astfel de instituție.
- O sarcină importantă a instructorilor o constituie implicarea persoanelor formate în politica societății și în strategia de dezvoltare, pentru a deveni rapid o parte a echipei firmei.
- Un instructor este răspunzător pentru nu mai mult de cinci persoane formate (ordonanța actuală).

? **Cheltuieli pentru formarea duală**

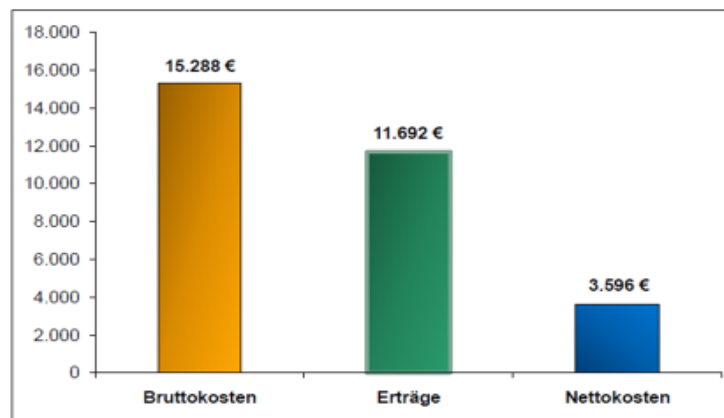
Probabil că aceasta este întrebarea cea mai importantă pentru Dvs.! Această întrebare este importantă și pentru angajatorii germani și austrieci. Fără nici un folos ei nu ar participa cu societatea lor atât de mulți, în mod tradițional, la formarea duală. În Germania s-au efectuat studii serioase pe această temă, mai jos fiind trecute câteva rezultate.

Graficul de mai jos indică faptul că o formare duală normală de trei ani, în Germania, în anul 2007, a determinat costuri brute medii de 15.000 Euro. S-a constatat că persoana formată cauzează în prima jumătate de an de formare doar costuri. În cel de-al treilea an, ea aduce un folos considerabil societății, pe baza experienței deja acumulate. Acest raport costuri – foloase sunt în cel de-al doilea an de predare circa 50%. Astfel, angajatorului i se acordă în timpul întregii formări, circa 12.000 Euro. Aceasta înseamnă, că rămâne o sumă care corespunde unui salariu lunar mediu, ca și cheltuieli pentru formare.

Formare duală

Costuri brute - foloase = costuri nete

**Costuri nete
medii pentru
formarea duală,
2007**



Konferenz – Konferencija – Zagreb – Conference 2014

Aceste studii sunt încurajatoare și arată că angajatorii câștigă pentru întreprinderea lor nu numai personal deosebit de calificat de pe urma cursurilor de formare duală, ci și o mare parte a resurselor investite în ei, sunt rambursate în timpul formării, prin munca depusă de persoanele formate.

Din aceste motive este deosebit de important ca formarea să fie de calitate superioară, pentru ca persoanele formate să dobândească mai rapid capacitățile profesionale necesare, aplicate în formarea practică, care revin astfel ca un credit pentru întreprinderi.



Pentru întreprinderile mici și mijlocii

Întreprinderile mari dețin toate resursele pentru a-și asigura colaboratori proprii. Acest lucru nu este însă aplicabil întreprinderilor mici și mijlocii, care lucrează adesea la limitele existenței lor. Pentru ele, necesarul de colaboratori bine formați este cu atât mai important – pentru supraviețuirea lor pe piață și pentru dezvoltarea lor.

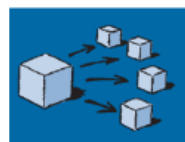
Diagrama de mai jos arată cum au soluționat această problemă întreprinderile mici și mijlocii din Germania. Nici chiar ele nu-și permit întotdeauna finanțarea de persoane formate și ele nu pot garanta în special o formare practică în cadrul tuturor disciplinelor/ temelor planului de învățământ. În acest sens se urmărește în ultimii ani o trecere considerabilă la specializarea acestor întreprinderi și la limitarea procedurilor, proceselor și activităților lor de producție. Aceasta conduce la o unilateralitate a calificării și incapacitatea de a acoperi toate temele planului de învățământ.

Ele au găsit soluția. **Ele se unesc!** Sub diferite forme, cel mai actual și potrivit, fiind înființarea unei uniuni de formare. În aceste împrejurări, acesta ar fi un model de succes al colaborării întreprinderilor cu un organism de formare, care să preia toate activitățile de formare a persoanelor formate alese de întreprindere – cum ar fi organizare, școlarizare, pregătirea pentru examen.

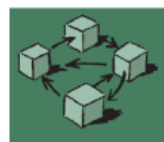
Sfârșim printr-un apel către toți angajatorii de a se uni în strădaniile de creare a colaboratorilor bine calificați! Nu este o întâmplare faptul că motto-ul nostru național este „Prin unire devii mai puternic!” – acesta a fost și motto-ul președintelui bulgar al Consiliului Uniunii Europene în prima jumătate a anului 2018.

Formarea în cadrul uniunii

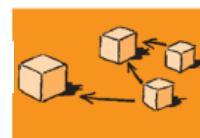
Întreprinderea cheie cu
întreprinderile partenere



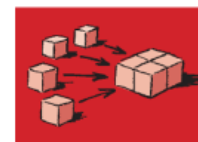
Consortiul de formare



Formarea contractuală



Uniunea de formare



Atragerea organismelor de formare

Finanțarea de către Agenția de Muncă

Quelle: Verbundausbildung – vier Modelle für die Zukunft BIBB

Konferenz – Konferencija – Zagreb – Conference 2014