



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Linii directoare pentru organizarea inițiativelor de învățare la locul de muncă în domeniul turismului și al eno-gastronomiei

Linii directoare pentru companii



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Capitolul 1: Introducere.....	3
1.1: Conținuturi	3
1.2: Rolul companiilor în inițiativele WBL	3
1.3: Valoarea adăugată pentru companie.....	5
1.4: Evaluarea raportului cost-beneficii	6
Capitolul 2: Căile de Formare.....	8
2.1: Conținuturi	8
2.2: Selecția practicanților	8
2.3: Cum să evaluăm un CV	9
2.4: Procesul de potrivire	10
Capitolul 3 – Tutoriatul în companii	12
3.1: Conținuturi	12
3.2: Primirea practicanțului	12
3.3: Planificarea și monitorizarea planului de lucru	14
3.4: De la tutorat la mentorat și antrenare	17
Capitolul 4: WBL pentru elevi cu dizabilități și nevoi speciale	19
4.1: Introducere și conținuturi.....	19
4.2: O resursă care trebuie descoperită	19
4.3: Ghiduri operaționale	21



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

CAPITOLUL 1: INTRODUCERE

1.1: Conținuturi

Acest capitol abordează aspectele inerente rolului companiei în inițiativele de alternare a școlii. Trebuie descrise caracteristicile pe care compania trebuie să le aibă pentru a putea face față acestei oportunități în cel mai bun mod. În unele țări acestea sunt reglementate și necesare ca abilități structurale tehnologice și organizatorice. Se descriu apoi procedurile generale la care compania este chemată să îndeplinească, și anume numirea tutorelui companiei, dar și asigurarea participării ucenicilor la afacere, dar trebuie să participe și la certificarea competențelor sale, elevul le dobândește împreună cu abilitățile.

În plus, valoarea pe care compania o dobândește prin participarea la formarea studenților într-o anumită zonă se introduce, devine parte a acesteia și contribuie la creșterea economică și culturală, creând o relație privilegiată cu școlile din zonă, sporind abilitățile colaboratori și, prin urmare, o îmbogățire a afacerii. În cele din urmă, acest lucru poate oferi o rentabilitate bună în ceea ce privește atractivitatea, brandingul angajatorului și responsabilitatea socială corporativă pe teritoriul de referință.

Beneficiul care decurge din investiția în activitatea de formare este contribuția pe care stagiarul o poate aduce la nivelul productivității companiei în sine. În acest fel, compania se găsește pe lângă faptul că mai are un muncitor, mai presus de orice un nou angajat probabil, deja format, "falsificat" în realitatea în care poate și / sau va trebui să muncească.

1.2: Rolul companiilor în inițiativele WBL

În primul rând sunt cerute caracteristicile preliminare ale societății gazdă, în Italia, prin lege, acestea trebuie să poată garanta:

- abilități structurale, adică spații adecvate pentru a permite desfășurarea activităților de alternare a activității școlare și, în cazul elevilor cu dizabilități, depășirea sau îndepărtarea oricăror bariere arhitecturale;
- abilități tehnologice, adică disponibilitatea unui echipament adecvat pentru desfășurarea activităților prevăzute în contract, în conformitate cu reglementările în vigoare privind verificarea și testarea tehnică, care să garanteze pentru fiecare student o experiență adecvată și directă a procesează condiții de muncă sigure;
- aptitudini organizatorice, constând în aptitudini profesionale adecvate pentru desfășurarea activităților; în acest scop, trebuie să se garanteze prezența unui tutore desemnat de structura gazdă, și în afara acestuia, în sprijinul activităților alternante de lucru în școli, dotate cu aptitudini profesionale și suport de formare, cu acuzații suportate de organizația gazdă.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Pe lângă școală și elev compania este un protagonist fundamental în realizarea alternării. Formarea pe teritoriu, înțeleasă ca o relație cu școlile, joacă un rol strategic fundamental. Munca este un loc educațional, o sursă culturală, deoarece gândirea se formează în relația cu realitatea. Prin urmare, mijloace alternative de a coopera cu școlile cu privire la abilitățile copiilor de a forma capitalul uman al viitorului, să încurajeze orientarea tinerilor astfel încât să poată contribui la viața socială și economică a țării și să cunoască potențialul lucrătorilor de mâine. De asemenea, compania este implicată pe scară largă împreună cu reprezentantul legal, tutorele companiei, managerul de siguranță, medicul ocupațional și toți colaboratorii care intră în contact cu elevul responsabil. Atunci când o companie, o organizație din al treilea sector, un organism public sau orice altă entitate are interesul să primească elevii pentru proiectele de alternanță la școală, trebuie în primul rând:

- să numească un tutore de companie ca persoană internă (angajat) sau persoană externă (colaborator sau consultant) numit un tutore extern competent și instruit în mod adecvat în domeniul securității și sănătății la locul de muncă sau care folosește un profesionalism adecvat în materia care trebuie să gestioneze formarea tinerilor la locul de muncă, prin atribuirea unor sarcini de lucru compatibile cu învățarea unui loc de muncă / rol profesional;
- implicarea tinerilor ucenici în activități de formare în afara companiei, alternând și integrând calea de învățare care se dezvoltă în cadrul acesteia;
- încredințați tutorelui companiei sarcina de a asigura legătura necesară între învățarea la locul de muncă și formarea externă;
- să certifice abilitățile dobândite de către tânăr la sfârșitul perioadei de ucenicie / alternanță.

Oferta de instruire în cadrul companiei, prin urmare, rolul companiei este axat pe transmiterea către elevi a competențelor și abilităților care sunt:

- mai aliniată la contextul economic internațional actual (tendențe inovatoare și cunoașterea limbilor străine);
- mai aproape de caracteristicile sistemului alimentar și de vin și turism (sectoare cu rate de creștere mai mari);
- mai bună și mai rapidă aplicabilă pe piața muncii și utilă pentru companiile în creștere (abilitați și competențe soft în diverse domenii).

Pe termen mediu și lung, alternanța face posibilă reducerea decalajului dintre competențele care ies din sistemul de învățământ și competențele necesare în lumea muncii, permițând astfel economisirea atât a costurilor de cercetare, cât și a selecției personalului și a costurilor de formare inițială a noul angajat. Competențele care vor fi dezvoltate vor fi, de exemplu, rezolvarea problemelor, orientarea către rezultate, munca în echipă, abilitățile interpersonale etc. Sunt recomandate activitățile legate de lucrările



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

specifice legate de produsele companiei sau proiectele de reorganizare a muncii. Compania, sumarizând rolul acesteia, trebuie să contribuie la apropierea lumii învățământului de realitatea productivă economică și a nevoilor de profesionalism și aptitudini exprimate de piața muncii locale; îmbunătățirea relațiilor cu zona înconjurătoare, inclusiv în ceea ce privește întoarcerea și vizibilitatea; sensibilizarea în ceea ce privește responsabilitatea socială a întreprinderilor.

Prin urmare, compania are o sarcină mai importantă în formarea tinerilor ucenici. Pe de o parte, trebuie să pregătească și să urmărească activitățile ucenicului în mediul de lucru, astfel încât să-și dezvolte abilitățile necesare. Pe de altă parte, trebuie să permită ucenicului să participe la activități de formare care vizează dobândirea de competențe și cunoștințe suplimentare, utile pentru îndeplinirea sarcinilor de lucru și finalizarea căii de creștere personală și profesională a tânărului. În cele din urmă, compania trebuie să certifice abilitățile dobândite de lucrător la sfârșitul perioadei de ucenicie / școală.

1.3: Valoarea adăugată pentru companie

Deși nu este o împlinire, alternanța poate reprezenta o oportunitate importantă și câteva avantaje pentru companiile care decid să o înceapă: cu toate acestea, este esențial să o administrăm în mod activ și să o integrăm în planurile sale de gestionare a resurselor umane, relațiile cu teritoriul și instituțiile de comunicare. Dacă societatea va înțelege și va accepta adevăratul înțeles al alternării și că este chemată să dedice timp și resurse pentru formarea studenților care nu sunt direct productivi, angajamentul său de planificare și formare va fi dedicat și pregătirii personalului propriu, identificarea procedurilor raționalizate și standardizate și chiar mai bine pentru realizarea unui plan care transformă acest angajament într-o acțiune corporativă valoroasă.

A ajuta astfel elevii să se antreneze poate să servească compania pentru a alege stagiarii sau lucrătorii, chiar și pentru perioade ocazionale și astfel au oameni care cunosc deja realitatea îndeaproape. Companiile vor putea să aleagă activitățile de alternare a activităților școlare, pe baza caracteristicilor lor specifice. Companiile, aderând la munca școlară alternativă, devin un punct de referință și au un rol mai activ față de școală și elevi. Capitalul uman avansat este unul dintre principalii factori ai competitivității, iar alternanța reduce incoerența dintre cererea de forță de muncă și oferta de formare, creând relații stabile între școală și afaceri. În acest fel, companiile vor putea găsi mai ușor cifrele profesionale de care au nevoie și, în schimb, ele sunt adesea greu de găsit. Cifre profesionale corecte și mai bine pregătite: un elev care a făcut deja o cale de alternanță în viitor va putea să intre în companie mai repede și mai eficient, dezvoltând deja acele abilități, în special transversale, care facilitează o adaptare mai rapidă la munca mediu inconjurator.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



Alternarea permite companiei să fie mai recunoscută pe teritoriul său prin promovarea rolului său social și a funcției sale formative. Alternativa școlară pentru companie este o oportunitate de a-și prezenta produsele, metodele de lucru, misiunea. Mai mult, prin deschiderea alternării școlii, compania devine protagonistul unui proces de inovare a aceleiași concepții de învățare, arătând părților interesate deschiderea spre schimbare și spre viitor.

Efecte pozitive pentru companii:

- creșterea nivelului de aptitudini în capitalul uman prezent pe teritoriu pentru a contribui la competitivitatea sistemului economic;
- posibilitatea dezvoltării abilităților tehnice și transversale ale viitorilor lucrători potențiali pe parcursul studiilor;
- reducerea timpului și a investițiilor pentru introducerea de noi resurse în forța de muncă;
- crearea unei relații privilegiate cu școlile locale;
- consolidarea capacității angajaților săi de a transfera know-how fără investiții semnificative în formarea angajaților, ci instruirea acestora în domeniu;
- îmbogățirea afacerii și organizațiilor de prospecție și entuziasm nou prin comparație cu generațiile mai tinere
- rentabilitate bună în ceea ce privește atractivitatea, brandingul angajatorului și responsabilitatea socială corporativă pe teritoriul de referință.

1.4: Evaluarea raportului cost-beneficii

Într-un paragraf anterior am avut o idee despre ce beneficii ar putea fi pentru o companie. Costurile pot fi rezumate după cum urmează. Costurile de instruire sunt atribuite companiei, de exemplu în ceea ce privește siguranța și costul tutorelui companiei sau timpul pe care tutorele companiei îl dedică elevului. Costurile de transport ale elevilor de la școală către companie, costurile pentru asigurarea INAIL și cele legate de polița de răspundere civilă care concurează cu școala nu sunt responsabilitatea companiei.

Beneficiile rezultate din activitatea de formare pot fi, de obicei, identificate și evaluate din punct de vedere monetar și astfel pot fi deduse direct din costurile brute pentru a determina costul net al formării. Există, de asemenea, contribuția productivă a noului plasat. Costurile de înlocuire pot fi evitate atunci când locurile vacante prezente în cadrul companiei nu pot fi acoperite în mod adecvat, compania trebuie să suporte costuri ridicate în ceea ce privește timpul petrecut pentru identificarea și selectarea cifrelor corespunzătoare. Acest risc poate fi redus dacă firma are angajați stagiați care au urmat un curs de formare, care, cel mai probabil, sunt capabili să răspundă mai bine nevoilor companiei și să dețină cerințele corespunzătoare pentru a ocupa o anumită poziție. În concluzie, analiza efectuată arată că





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

principalele avantaje pe care companiile le obțin prin investirea în programe de formare și de ucenicie pentru noii angajați se referă la posibilitatea de a avea tineri cu calități specifice solicitate intern de companie și abilități practice și mereu actualizați, precum și a tinerilor capabili să fie mai productivi și mai implicați. În același timp, compania poate reduce cifra de afaceri, costurile de recrutare și își îmbunătățește imaginea prin investiții în cursuri de formare destinate creșterii tinerilor.

În cazul în care societatea intenționează să preia, beneficiul este chiar mai mare ca în calcularea raportului cost / beneficii, trebuie totuși luat în considerare faptul că beneficiile nu sunt uneori imediat perceptibile, deoarece acestea se reflectă pe termen lung: ca exemplu, beneficiul potențial al angajatului instruit poate să apară după ani după ce compania a investit în activitatea de formare și numai dacă elevul nu abandonează societatea pentru o altă companie. În plus, trebuie avut în vedere faptul că unele beneficii sunt cuantificabile cu ușurință (costurile salvate pentru recrutare), altele sunt greu de cuantificat (de exemplu, o reducere a riscului de cifră de afaceri). Cu toate acestea, toate beneficiile trebuie luate în considerare, chiar dacă nu sunt cuantificabile direct pe termen scurt, pentru o evaluare corectă. După cum s-a menționat anterior pentru o companie, beneficiul principal, care derivă din investiția în activitatea de formare, este contribuția pe care stagiarul o poate aduce la nivelul productivității companiei în sine. Cu toate acestea, avantajul uneori nu este evident pe termen scurt, adică în aceeași perioadă în care compania suportă costurile de formare, este necesar să se ia în considerare performanțele pe termen lung și viitoare.

O companie care angajează un subiect extern trebuie să îl instruiască astfel încât să dobândească abilități specifice și trebuie să suporte un cost ridicat din punctul de vedere al productivității pierdute și, în același timp, al unui cost legat de salariul pe care trebuie să-l plătească angajatului. Dimpotrivă, costul unui ucenic care a dobândit abilități specifice în timpul perioadei de ucenicie este mult mai mic pentru companie. Această distincție este relevantă pentru companiile în care competențele specifice dobândite în cadrul companiei sunt importante și, prin urmare, este esențial ca societățile care au investit în activitatea de formare, astfel încât ucenicii să dobândească abilități specifice, să reușească să păstreze ucenicii instruiți după finalizarea uceniciei lor. Angajatorii știu că oferirea de oportunități de formare este, de asemenea, o modalitate de a păstra personalul lor în interiorul lor. În unele companii, grupurile compuse din ucenici înregistrează cele mai înalte niveluri de satisfacție în rândul angajaților companiei.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



CAPITOLUL 2: CĂILE DE FORMARE

2.1: Conținuturi

În acest capitol, se acordă o importanță deosebită selecției stagiului, deoarece este văzută ca o posibilă plasare de locuri de muncă în companie, dar și ca un posibil element de dezechilibru al companiei. Nevoia este de a lucra alături de tutorele intern pentru alegerea elevului care se potrivește cel mai bine nevoilor companiei. De asemenea, este recomandabil să se țină seama de aspecte mai practice, de la interesul tânărului la conținutul proiectului și tipul de companie (foarte util, în acest sens, poate fi scrisoarea de motivație atașată curriculum-ului) și la aspecte organizatorice și logistice (cum ar fi, de exemplu, apropierea dintre casă și companie). Al treilea paragraf oferă și indicații privind modul de evaluare a unui stagiar, dar trebuie subliniat totuși că o relație bună cu școala care trimite este obligatorie. Multe dintre aceste indicații sunt mai valide atunci când o companie începe o activitate de găzduire a unui elev în activități practice sau o relație nouă cu școala. Și aici procesul de asociere între companie-elev care realizează o co-planificare a căii de lucru școlare între școală, companie și elev este de o mare importanță. Astfel, dintr-o fază strânsă de colaborare între elev și tutorele intern (cel al școlii), trecem la o fază în care colaborază tutorele elevului și compania. Elementele importante din această panoramă sunt o convenție Institut / companie în care sunt definite metodele de implementare a proiectului alternativ de școală și un pact de formare între elev și companie. Se subliniază importanța unei alegeri atente a tutorelui companiei.

2.2: Selecția practicanților

În mod normal, școlile caută companii, altfel este identificat Institutul cu care să colaboreze. Nu este nimic în neregulă cu selectarea instituțiilor din zona dvs. și stabilirea unei colaborări preferențiale cu cele care garantează proactivitatea, colaborarea și care sunt cele mai apropiate de tipul de afacere. Acesta este unul din aspectele fundamentale pentru a asigura că alternanța dintre școală și muncă își îmbunătățește efectele pozitive pentru companie și elevi.

În cadrul fiecărei școli există cel puțin un profesor care este un reprezentant al alternării școală-muncă, care are sarcina de a acționa ca o legătură între profesori și companii. Odată definite zonele de afaceri posibile și modalitățile de alternare, se face contactul cu persoana responsabilă de alternarea școlii selectate și se începe procesul de co-planificare a intervenției de formare.

Este important să subliniem că responsabilitatea pentru ruta alternativă revine școlii; compania colaborează activ prin furnizarea de facilități și resurse umane pentru a atinge obiectivul educațional partajat și, prin urmare, dobândirea competențelor identificate pentru fiecare elev. Contribuția companiei





SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

depășește singura cale alternativă; școala atrage din această comparație continuă conținutul competențelor profesionale cerute de piața muncii.

Indiferent dacă sunt profiluri primite prin intermediul promotorilor pe baza publicării unei oferte de stagiu, indiferent dacă sunt nominalizări proprii în mod spontan de către companie, criteriile de selecție urmate în general sunt cele care tind să asigure caracterul adecvat al subiectului la tipul de proiect de formare convenit.

Acceptarea unui stagiar ar trebui să fie rezultatul unui interviu atent care evidențiază experiențele, motivațiile și atitudinile deja realizate ale tânărului, dincolo de rezultatele academice sau universitare. Cu alte cuvinte, este necesar să se constate că tânărul candidat are o formare în concordanță cu obiectivele educaționale definite în proiect.

În același timp, este necesar să se ia în considerare și aspecte mai practice, variind de la interesul tânărului la conținutul proiectului și la tipul de companie (foarte utilă, în acest sens, ar putea fi scrisoarea de motivație anexată la curriculum) și aspecte organizatorice și logistice (cum ar fi, de exemplu, proximitatea dintre casă și companie).

2.3: Cum să evaluăm un CV

Cu toate acestea, nu trebuie să uităm că, în alternanța dintre școală și locul de muncă, ne confruntăm cu copii încă în educație școlară, deci cu un CV care urmează să fie construit. Este esențial să existe o relație clară cu școala și, prin urmare, să se obțină toate informațiile care îi interesează pe student pe care le va avea compania. De asemenea, este important să aveți un interviu cu elevul în care își poate prezenta motivațiile sale.

Criteriile necesare în orice caz de către școlile pentru selecție (atât pe baza performanței școlare cât și a motivării) sunt următoarele:

Selecție bazată pe **PERFORMANȚĂ** școlară:

- note la materiile legate de stagiul din cadrul companiei, în special în engleză, franceză și spaniolă;
- limbile de interes pentru compania care găzduiește stagiul;
- evaluarea scrisorii de motivație scrisă de elev.

Selecție bazată numai pe **MOTIVAȚIE**:

- nu sunt necesare rezultate deosebit de strălucitoare în disciplinele științifice, însă este necesară o cunoaștere de bază a limbii engleze, franceze și spaniole;



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Enogastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

- elevul a manifestat o pasiune deosebită pentru materiile compatibile cu activitatea companiei în care efectuează alternarea între școală și muncă prin participarea opțională la evenimente sau activități dedicate, prezentarea de proiecte extra-curriculare etc .;
- evaluarea scrisorii de motivație scrisă de elev, care trebuie să conțină răspunsurile la următoarele întrebări (răspunsurile pot fi scrise sub orice formă, de asemenea judecate de școală):

Unde vrei să faci un stagiu? Într-un restaurant? Într-un hotel ? Într-o fermă? Și de ce?

Ce doriți să faceți la sfârșitul experienței școlare?

Ce subiect în domeniul enogastronomiei și turismului vă fascinează cel mai mult și de ce?

Care aspect al așteptărilor voastre de muncă viitoare vă fascinează cel mai mult și de ce?

În orice caz, această evaluare va dura primul an de alternare la locul de muncă pe care elevul o va realiza în cadrul companiei. În anii următori, compania va putea repeta stagiul cu acel elev.

2.4: Procesul de potrivire

Cursurile de alternanță sunt activate odată cu semnarea Convenției între școală și mediul de afaceri și a Proiectului de formare individual al elevului.

Convenția formalizează parteneriatul dintre școală și companii pentru activarea căilor. Convenția definește responsabilitățile respective, programele, conținutul principal al instruirii, numele tutorelui școlar și tutorele companiei.

Proiectul de instruire, care va fi atașat la Convenție, este documentul care detaliază activitățile educaționale ale fiecărui elev.

În cadrul Proiectului de pregătire, pregătit de școală împreună cu compania, este posibil să se găsească datele elevilor, compania, datele privind polițele de asigurare, indicarea timpilor și a spațiilor în care va avea loc formarea și rezultatele așteptate.

În timp ce Convenția formalizează parteneriatul dintre școală și întreprindere pentru activarea căilor care se referă la o multitudine de elevi, Proiectul de formare este personalizat în funcție de nevoile elevului individual. În consecință, pentru fiecare colaborare dintre școală și mediul de afaceri va exista o singură convenție și mai multe proiecte de formare, pe măsură ce vor fi elevi găzduiți alternativ între școală și muncă. Căile de alternanță sunt concepute împreună de școală și companii.

O bună metodă poate fi să porniți de la identificarea competențelor necesare tinerilor pentru o inserție pozitivă în mediul de lucru. Această listă trebuie să cuprindă atât abilități profesionale specifice sectorului enogastronomiei, cât și turismului în care operează compania și abilități transversale - abilități soft - legate de capacitatea tânărului de a funcționa în contextul companiei (prezentarea, stabilirea și rezolvarea problemelor, capacitatea de a lucra în grupuri, abilități analitice etc.).



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Pornind de la această analiză, companiile și școlile împreună dezvoltă calea alternării, identificând care sarcini vor fi încredințate elevilor. Activitățile selectate trebuie să fie funcționale pentru cursul de formare al tânărului și pot fi realizate atât în școală, cât și în cadrul companiei.

În cele din urmă, designul (co-planificarea) ar trebui să fie de trei ani și personalizat pe profilul elevului individual. În acest sens, proiectul de formare va acoperi întreaga perioadă în care elevul va fi implicat în diferitele forme de alternare indiferent de pauzele cauzate de reluarea activităților școlare tradiționale și va fi modelat pe baza caracteristicilor celor tineri, nivelul său de pregătire și oportunitatea concretă pe care compania o oferă.

În Italia, de exemplu, este planificată o înregistrare în Registrul Național pentru alternarea școlară, indicând numărul maxim de elevi care sunt dispuși să îi găzduiască, perioadele din anul școlar în care să desfășoare activitatea, colaborările cu alți operatori sau acei subiecți (organisme, asociații, camere de comerț, școli, instituții de formare etc.) cu care au fost activate căile de alternanță, care va fi activitatea care urmează a fi desfășurată, cifrele profesionale necesare, unde va avea loc activitatea (adresa completă), contactele, orice alte informații suplimentare considerate utile instituțiilor de învățământ.

În ultimă instanță, în Italia, de exemplu, procesul urmează această cale:

Primă fază

Elevul și profesorul (un profesor care va avea grijă de elev în timpul experienței sale) se întâlnesc, reflectă asupra atitudinilor și abilităților elevului și împreună aleg structura companiei.

Apoi, o perioadă de pregătire începe în timpul căreia elevul este informat despre standardele de sănătate și siguranță la locul de muncă.

A doua fază

În această fază, elevul intră în contact direct cu structura gazdă, cunoscând tutorele extern (persoana care lucrează în companie și se va ocupa de asistarea elevului în timpul perioadei de alternanță) și vizitarea companiei, instituției.

Înainte de a începe proiectul, fiecare elev trebuie să semneze contractul de formare, un document care se angajează să respecte prevenirea accidentelor, comportamentul și normele privind intimitatea și siguranța la locul de muncă.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

CAPITOLUL 3 – TUTORIATUL ÎN COMPANII

3.1: Conținuturi

Cum să primim elevul în companie? Aceasta este problema la care se răspunde în cel de-al doilea paragraf al acestui capitol. Bineînțeles că nu este ușor ca într-o realitate consolidată să se includă tineri elevi, din acest motiv trebuie să fie pregătiți atât lucrătorii deja prezenți, cât și pentru a ilustra elevului ce atribuții vor fi în companie și unde își va desfășura activitatea. Aspectul organizării și al comunicării interne este foarte important și trebuie făcut cu atenție atât pentru realizarea proiectului, cât și pentru a evita crearea "dezechilibrelor" în activitatea companiei. Trebuie subliniat faptul că este oportun să se ia în considerare, de fapt, că stagiarul este un subiect în învățare care se referă adeseori la lumea muncii pentru prima dată; pentru el stagiul de practică este ceva necunoscut că, în majoritatea cazurilor, are doar o cunoaștere vagă sau stereotipică. Lipsa de experiență în mediul de lucru în general poate face elevul nesigur și îl poate face să reacționeze cu exuberanță sau prea multă confidențialitate. Cele două organisme (școală și întreprindere) trebuie să facă schimb de informații, în special cele ale întreprinderii, cele de natură organizațională și calitativă pentru a evalua progresul și rezultatele stagiului. Cei doi tutori (compania și promotorul) trebuie să comunice între ei ori de câte ori consideră necesar. De asemenea, le sunt oferite indicații pentru a "valorifica" activitatea de verificare a rezultatelor.

De asemenea, sunt prezentate indicații privind instrumentele de evaluare și monitorizare care pot fi utilizate pentru stagiul. În ultimul paragraf, rolurile fundamentale ale tutorelui intern (cel al școlii) și ale celui extern (tutorele companiei) sunt adâncite, până la rolul antrenorului în acele companii interesate să angajeze elevul / elevul.

3.2: Primirea practicantului

Aspectul comunicativ este foarte important și trebuie tratat cu grijă. Compania trebuie să comunice angajaților proprii despre stagiile în desfășurare.

Este important ca solicitările de informații privind stagiile externe să fie adresate unei persoane desemnate și instruite în mod specific. În acest mod va fi de asemenea posibil să se pună bazele unei implicări active a personalului, care va fi capabil să facă sugestii și propuneri sau să participe la faza de planificare și implementare a inițiativelor, de exemplu oferindu-se ca tutori. Este la fel de important să se ofere informații în timp util cu privire la conținutul și obiectivele proiectului de formare, vizând în special personalul din zona în care se va desfășura stagiul și persoanele care se vor întâlni cu tânărul. Informațiile



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

complete cu privire la proiectul de formare vor permite tuturor să stabilească imediat o relație bună cu tânărul și să ofere propria contribuție bazată pe necesitățile proiectului.

Activitatea de comunicare necesită utilizarea mai multor instrumente.

Unele informații pot fi furnizate numai verbal (cum ar fi, de exemplu, cele legate de școala de origine a stagiului), altele, pentru a fi mai eficiente, necesită suporturi diferite; de exemplu, proiectul de formare (care indică conținutul, obiectivele, orele, numele tutorelui companiei) poate fi produs în mai multe exemplare și pus la dispoziția personalului din zona / departamentul implicat.

Aspectul organizării interne este foarte important și ar trebui tratat cu grijă.

Pentru a găzdui stagiul, compania trebuie să se organizeze și să se pregătească în avans, astfel încât să fie create condițiile ideale pentru îndeplinirea obiectivelor stabilite în faza de pregătire a proiectului: aceasta va necesita o atenție deosebită persoanei de contact a companiei.

Este necesar să se creeze condițiile în cadrul companiei astfel încât stagiul să se poată adapta cu ușurință într-un mediu nou și să stabilească relații pozitive cu oamenii pe care îi întâlnește, reprezentând un pas decisiv pentru succesul proiectului.

Ar trebui să se considere, de fapt, că stagiul este un subiect în învățare care se referă adeseori la lumea muncii pentru prima dată; pentru el stagiul de practică este ceva necunoscut, în majoritatea cazurilor, are doar o cunoaștere vagă sau stereotipică.

Lipsa de experiență în mediul companiei poate face stagiul nesigur și îl face să reacționeze, în funcție de caracterul său, cu exces de exuberanță sau, dimpotrivă, cu prea multă confidențialitate (ceea ce poate duce la puțină autonomie). Ambele comportamente trebuie înțelese, deoarece reflectă starea de incertitudine a unei persoane care este pe punctul de a experimenta ceva neexplorat, dar care o percepe ca fiind importantă pentru viitorul său.

Timpii de comunicare ar trebui, de asemenea, să fie luați în considerare.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

3.3: Planificarea și monitorizarea planului de lucru

Pentru a proiecta stagiul, este recomandat să alegeți cu atenție zona sau funcția de afaceri în care să implicați stagiarul. Această activitate va trebui făcută de către companie, având obiectivele stabilite prin realizarea stagiului clar înțeles pe plan intern.

La început, compania poate identifica mai multe funcții care pot fi utilizate pentru dezvoltarea activităților de stagiul, comparându-le cu candidații. Apoi, este necesar să se evalueze resursele interne (adică perioada în care stagiul va avea loc și durata acestuia, volumul de lucru al acelei zone / funcții în timpul perioadei de formare, personalul angajat) pentru a fi sigur de selectarea zonei sau a funcției (și de exemplu bucătărie, sală etc.), care prezintă cele mai bune condiții organizaționale pentru succesul experienței.

O cheie a calității formării stagiilor: proiectarea "pe bază de competențe".

Cunoașterea modului de identificare clară, realistă și măsurabilă a setului de competențe care pot fi dezvoltate pe parcursul stagiului este important, deoarece permite, la încheierea acestuia, să se evalueze dacă competențele stabilite la început ca obiectiv care trebuie îndeplinite au fost atinse sau nu, și în ce măsură. Pentru a defini cu atenție abilitățile care trebuie dezvoltate în timpul stagiului, trebuie să existe o colaborare strânsă între firmele gazdă și promotori în faza de planificare a instruirii: numai în acest fel va fi posibilă definirea căii de stagiul într-o manieră compatibilă cu traseul educațional a persoanei și să identifice, de comun acord, abilitățile care pot fi dobândite în mod realist pe durata experienței.

Comunicarea cu promotorul este esențială pentru planificarea și organizarea activităților de alternare a școlii.

Există două tipuri de informații pe care compania le schimbă cu promotorul.

Primul aspect se referă la aspectele organizaționale și permite celor două părți implicate să facă schimb de informații și date necesare în timp real pentru a garanta buna desfășurare a experienței. În acest caz, cei doi tutori (compania și promotorul) comunică între ei ori de câte ori consideră necesar.

Al doilea se referă la aspecte de natură "calitativă" și sunt colectate pentru a evalua progresul și rezultatele stagiului. Sunt utilizate diferite instrumente: chestionare, foi de sinteză, rapoarte etc.

Prin urmare, este esențial să se conceapă stagiul în conformitate cu traseul de formare și să se identifice, în comun, competențele care pot fi dobândite în mod realist pe durata stagiului.

Întreprinderile pot face multe în acest stadiu și pot oferi promotorilor un ajutor important în identificarea competențelor. De fapt, ei au fost întotdeauna obișnuiți să evalueze performanțele muncii efectuate de



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

proprii lor colaboratori și, prin urmare, pot indica cu mai multă claritate setul de abilități și competențe care pot fi realizate în mod concret și efectiv în etapa oferită.

Cu toate acestea, această atitudine de proiectare necesită o schimbare culturală, precum și o nouă abordare metodologică. Într-adevăr:

- promotorul trebuie să fie în măsură să înțeleagă pe deplin contextul profesional al companiei și valoarea lucrării care are loc acolo, încercând să înțeleagă toate aspectele relevante din punct de vedere educațional;
- compania trebuie să fie capabilă să descrie și să exprime procesele de producție și criteriile utilizate pentru a evalua posesia competențelor necesare pentru gestionarea proceselor într-un mod eficient și ușor de înțeles.

În cele din urmă, tutorele companiei exprimă o evaluare a organizării și realizării căilor prin pregătirea chestionarelor;

În scopul evaluării, tutorele extern oferă instituției de învățământ toate elementele necesare pentru a verifica și evalua activitățile elevilor și eficiența proceselor de instruire

Cum poate compania să utilizeze efectiv rezultatele stagiului

Activitatea de verificare a rezultatelor trebuie să fie "capitalizată" de companie.

În acest sens, se propune să se dedice timp arhivării proiectelor de formare, marcând observații și reflecții în forme de lucru specifice care evită repetarea erorilor și permite, în schimb, introducerea de îmbunătățiri pentru etapele viitoare.

Utilizarea sistematică a rezultatelor poate fi utilizată pentru:

- a crea o arhivă a proiectelor finalizate și a accelera planificarea de noi stagii;
- crearea unei arhive tematice (domeniu, conținut) pentru a promova, în funcție de ciclul de viață al companiei (stabilitate, creștere, dezvoltare de noi producții etc.), proiecte legate de interesele principale;
- crearea unui "portofoliu" de contacte cu școli, universități și alte instituții de formare pentru a consolida parteneriatele și colaborările de calitate;
- a crea o arhivă a datelor stagiilor pentru a avea o listă de potențiali candidați sortați după calificare și aptitudini.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Instrumente de evaluare a etapelor

Compania și promotorul pot defini instrumente pentru monitorizarea etapelor și evaluarea finală a rezultatelor.

Iată câteva exemple de instrumente cele mai utilizate:

- Chestionarul de intrare. Scopul este de a cunoaște așteptările tânărului. Poate fi pregătit de tutorele promotorului, probabil prin introducerea unor întrebări de interes pentru companie.
- Notebook zilnic. Este un fel de jurnal în care stagiarul va putea să scrie note și observații personale despre principalele evenimente ale zilei. La sfârșitul stagiului, citirea jurnalului va ajuta tânărul în reconstrucția ex post a diverselor activități desfășurate și, astfel, va deveni o sursă prețioasă pentru redactarea raportului final. Acesta poate fi furnizat de companie sau de promotor.
- Carduri de verificare a activității. Scopul lor este de a verifica, pe parcursul experienței, respectul pentru timp, conținut și obiective. Acestea pot fi completate atât de tutorele companiei, cât și de stagiar.
- Interviuri periodice. Unele companii consideră utilă stabilirea unui moment de întâlnire, a cărei frecvență este legată de durata stagiului (de exemplu săptămânal), în care tânărul discută problemele și aspectele pozitive ale experienței pe care o face direct cu persoana de contact a etapei și cu tutorele companiei.
- Chestionar sau raport de evaluare internă. Investigații, la încheierea stagiului, opinia tânărului cu privire la aspecte precum climatul corporatist, interesul pentru activitățile desfășurate, învățarea realizată, relevanța dintre conținutul stagiului și curriculumul de formare, utilitatea de experiență pentru alegerile viitoare, probleme apărute, sugestii etc. Compania și promotorul pot alege dacă să pregătească unul comun sau să folosească două.
- Chestionar sau raport de evaluare al tutorelui companiei. Colectează, la sfârșitul stagiului, judecata tutorelui privind profilul tinerilor: abilități, disponibilitate, abilități de inserție etc. Tânărul poate folosi cardul emis de tutore, atașând-o cu CV-ul.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

3.4: De la tutorat la mentorat și antrenare

Proiectele de alternanță prevăd prezența cifrelor tutorelui, despre care am menționat în paragraful anterior, care se ocupă de: co-proiectarea planului de formare (definirea scopurilor, metodelor și obiectivelor), susținerea parcursului educațional al elevului și detectarea în comun a rezultatelor învățării prevăzută în etapa de planificare.

Există două tipuri de tutori: un tutore de școală și un tutore de companie. Ambii sunt implicați în alternarea elevului: tutorele școlii are grijă de un coaching mai generic, în timp ce tutorele companiei oferă un coaching mai specific în cadrul companiei.

Tutorul școlar asistă și îndrumă elevii în stagiul lor: el cunoaște compania și este în contact permanent cu tutorele companiei pentru a defini și detalia metodele de colaborare.

Tutorul companiei poate fi un angajat al companiei sau un colaborator extern. El este persoana care va urma activitățile elevului odată ce este în companie. În mod concret, va trebui să-i întâmpine pe elevi, să le atribuie sarcini, precum și stabilitate, în acord cu tutorele școlii, să-și supravegheze activitățile și să-și evalueze rezultatele. Tutorul companiei are sarcina de a întocmi un raport final privind activitatea elevului și eficiența stagiului.

Instructorul școlar și tutorele companiei trebuie să colaboreze strâns pentru a asigura cele mai favorabile condiții organizaționale și educaționale pentru cursuri, pentru a interveni în caz de probleme, pentru a verifica rezultatele. Instructorul extern, selectat de structura gazdă în rândul subiecților care ar putea fi, de asemenea, externi, reprezintă cifra de referință a elevului din cadrul companiei sau al organizației.

Funcțiile solicitate de tutorele extern: colaborează cu tutorele intern în planificarea, organizarea și evaluarea experienței de alternanță; favorizează inserarea elevului în contextul operațional, îl susține și îl ajută; garantează informarea / instruirea elevului cu privire la riscurile specifice ale societății, în conformitate cu procedurile interne; planifică și organizează activități bazate pe proiectul de formare, coordonând cu alte personalități profesionale prezente în structura gazdă; implică elevul în procesul de evaluare a experienței; oferă instituției de învățământ elementele convenite să evalueze activitățile elevilor și eficacitatea procesului de formare.

Interacțiunea dintre tutorii interni și tutorii externi vizează: definirea condițiilor organizaționale și didactice favorabile învățării atât din punctul de vedere al orientării, cât și al aptitudinilor; să garanteze monitorizarea progresului parcursului, în curs de desfășurare și în faza finală, pentru a interveni cu promptitudine în orice chestiune critică; verifică procesul de certificare a activității desfășurate și



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

competențele dobândite de elev; colectează elemente care permit reproductibilitatea experiențelor și capitalizarea lor.

Alegerea și numirea tutorelui companiei are o importanță fundamentală, deoarece rolul său este esențial pentru calitatea formativă a experienței de stagiu pe care stagiarul o va realiza.

Tutorul companiei va trebui să lucreze cu internul permanent. La sfârșitul zilei tutorele și stagiarul vor avea astfel sentimentul de lucruri realizate împreună.

Tutorul companiei are sarcina de a primi și de a asista stagiarul în timpul perioadei de ședere în companie și de obicei este responsabilul departamentului în care este angajat tânărul sau un specialist în formare care urmează toate intrările elevilor.

El are grijă de prezentarea și inserarea stagiarylui în primele zile, verifică că proiectul de formare planificat este urmărit, oferă feedback despre calitatea performanței sale, îi ajută pe cursant în problemele mici pe care le-ar putea întâmpina în timpul perioadei de formare.

Se recomandă ca tutorele companiei să nu lase internul singur o perioadă de timp, mai ales în fața unor sarcini exigente care trebuie îndeplinite. Depinde de tutorele companiei să aibă contacte și întâlniri cu tutorele promotorului pentru a verifica progresul stagiului.

În cele din urmă, tutorele companiei trebuie, dacă este prevăzut în acord, să elaboreze raportul de stagiu. În cazul în care compania este deosebit de interesată în dezvoltarea abilităților elevului, de exemplu pentru o posibilă recrutare, poate fi activată o intervenție menită să însoțească persoana spre performanță maximă printr-un proces autonom de învățare și o îmbunătățire a competențelor acoperită de curs și o creștere a abilităților persoanei.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

CAPITOLUL 4: WBL PENTRU ELEVI CU DIZABILITĂȚI ȘI NEVOI SPECIALE

4.1: Introducere și conținuturi

Acest subiect este tratat diferit în întreaga UE, vom încerca să oferim informații, idei și sugestii valabile pe teritoriul acoperit de parteneri. ASL este o oportunitate excelentă pentru includerea copiilor cu dizabilități și este strâns legată de orientarea post-studii.

Această experiență pentru elevii cu dizabilități trebuie planificată ținând cont de nevoile specifice ale acestor elevi. În realitate, alternarea activității școlare pentru acești elevi reprezintă o experiență indispensabilă pentru finalizarea procesului de integrare. Cu toate acestea, acest lucru este posibil numai prin identificarea alegerilor care sunt în concordanță cu atitudinile și particularitățile copiilor. În caz contrar, devine un simplu act formal și o mare oportunitate ratată.

Metoda de implementare a cursului de formare alternativă depinde de tipul de deficit, de starea psihofizică a elevului și de programul pe care l-a urmat. În unele țări, este obligatoriu ca firmele să angajeze o persoană cu handicap un anumit număr de angajați, deci este important să instruiți acest viitor angajat în același mediu în care acesta va lucra.

Este important să se identifice studenții care vor efectua ASL și vor mări experiențele ASL, proiectându-le într-o manieră compatibilă cu nevoile specifice ale elevilor. Integrarea reală este posibilă, atât în beneficiul lucrătorului, cât și al întreprinderii, transformând angajarea persoanelor cu handicap într-o posibilă obligație legislativă într-o oportunitate de a fi apreciată și productivă. Pentru ca acest lucru să se întâmple, inserția la locul de muncă trebuie să fie un proces în care se acordă atenție diferitelor aspecte (organizaționale, tehnologice, logistice, umane, ergonomice, etc.).

În paragraful următor vom aborda aspectele teoretice și practice ale acestui aspect al ASL.

4.2: O resursă care trebuie descoperită

De ce ar trebui instituția / compania să accepte o persoană cu dizabilități care să participe la activități de alternare a școlii cu munca?

Dincolo de rolul fiecărei instituții / companii ca parte a companiei și de participarea la cererile sale, există și alte considerații care sugerează un angajament în acest domeniu, cum ar fi:

persoanele cu dizabilități reprezintă o componentă relevantă, chiar numerică, a fiecărei companii;



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

un procent important din populație și din familii este implicat în probleme referitoare la diferitele dizabilități: acestea reprezintă, prin urmare, un "obiectiv" important și semnificativ de referință, de asemenea, al pieței; contextul social și economic actual impus organismelor / companiilor să implementeze această responsabilitate socială corporatistă, care se realizează prin comportamente care asigură încrederea, transparența, loialitatea, respectul și disponibilitatea față de clienții cărora li se adresează. Acest context privilegiază aderarea și consensul organizațiilor care demonstrează o adevărată sensibilitate față de propriile așteptări.

Prin urmare, nevoia și comoditatea entităților / companiilor de a dobândi un "know-how etic" și un "comportament sensibil" la problemele de integrare a persoanelor cu handicap, fie că aceștia sunt angajați sau clienți; în același timp, asumarea treptată a autonomiei persoanelor cu dizabilități, precum și prezența persoanelor în vârstă înseamnă că printre beneficiarii produselor și serviciilor companiilor importanța clienților cu nevoi speciale este întotdeauna mai mare; ajutoarele tehnologice disponibile astăzi și contribuțiile financiare prevăzute de diverse legi naționale și regionale permit să se privească pozitiv la integrarea în muncă a persoanelor cu handicap, cu perspective de motivare internă și de obținere a unui consens în comunitate în mijlocul căruia societatea operează.

Persoana cu handicap este mai presus de toate o resursă. De ce resursă? Experiențele de lucru reale au arătat că oamenii pot scoate potențial neașteptat. Printre experiențele muncii deschise, mărimea unei companii mici favorizează nașterea de prietenii, afecțiuni, relații, schimb de umanitate, reciprocitate și momente de recreere, în care diferențele coexistă prin găsirea unui spațiu propriu, în care fiecare își găsește propriul rol și contribuie la creșterea companiei, pe scurt, ea constată demnitatea pe care numai munca o poate oferi unui bărbat și unei femei. Acești bărbați și femei, cu dificultățile lor, își găsesc locul în comunitatea lor, fiecare în funcție de posibilitățile lor, fiecare cu propriul mod de a fi, adesea ciudat sau foarte ciudat. Oamenii, deși cu dizabilități, vor fi bărbați și femei care pot trăi viața în deplinătatea cetățenilor.

Pare că este important să menționăm cartea lui Silvia Angeloni, "Compatibilitatea: Valoarea resurselor cu handicap pentru companie și valoarea companiei pentru resursele cu handicap". În acest studiu se afirmă că "companiile sunt instituții capabile să răspundă nevoilor persoanelor cu handicap și, în același timp, persoanele cu dizabilități oamenii sunt resurse calificate pentru a îndeplini cerințele de rentabilitate ale companiilor. Pentru a umple golurile de management, se folosește modelul de management al dizabilității, o abordare revoluționară în metode și rezultate, deoarece presupune că este mai presus de toate societatea care trebuie să se adapteze handicapului și pentru că demonstrează multiplele avantaje legate de strategia de incluziune.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Îmbunătățirea resurselor cu handicap este pârgăia cu care munca "tuturor" este dată demnității și o funcție nobilă este returnată "oricărei" companii. Revenind la această viziune mai inteligentă și responsabilă, relația dintre companii și resursele cu handicap aduce cu ea o inversare chiar și în concluzii: companiile au nevoie de persoanele cu handicap mai mult decât persoanele cu handicap nu au nevoie de companii."

De asemenea, este de urmărit și interviul dat de Luisella Del Vigna <https://youtu.be/NRSWGggWV1o>.

4.3: Ghiduri operaționale

Dat fiind faptul că scopul alterării activității școlare este comun tuturor elevilor școlii și constă în încurajarea integrării elevilor, persoanelor cu handicap și a celor fără dizabilități în contextul muncii, sporind autonomia personală și socială. În acest context, elevii cu dizabilități ar trebui:

- să urmeze cursul de siguranță, cu sprijinul "marginal" din partea profesorului de sprijin;
- să urmeze stagiul de întrerupere a activității didactice (de asemenea, într-o manieră "de dimensiuni") cu monitorizarea (chiar și directă și cu sprijin inițial) profesorului de sprijin și / sau curricular, care este în serviciu;
- să efectueze stagiul de vară (și în mod "dimensionat") cu monitorizarea (chiar directă) profesorilor de sprijin și / sau curricular;
- elevul este apoi monitorizat astfel încât să permită detașarea graduală de sub supravegherea profesorului / adultului
- În special școala, bazată pe potențialul, atitudinile și abilitățile elevului cu handicap, având în vedere "proiectul său de viață", în eventuala colaborare cu agențiile și autoritățile locale, identifică o societate, o cooperativă și / sau o instituție la care elevul desfășoară activități precum stagiile de formare.
- Această experiență ar trebui să fie împărtășită cu toți elaboratorii IEP (Planul Individualizat de Educație)

Alternarea școală-muncă în IEP

Pentru elevii cu handicap care au urmat ASL

- În PEI în AXA DE ÎNVĂȚARE - descrie pe scurt calea ASL, evidențiind în verificare evaluarea elevului pentru a spori, eventual, rezultatele obținute - mă refer la un detaliu mai mare al rezultatelor din documentele ASL prezente în dosarul elevului
- În funcție de tipul de experiență ASL, s-ar putea să fi existat experiențe semnificative cu implicații asupra atitudinilor / comportamentelor care pot fi descrise pe scurt și în alte axe PEI



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Modalitatea de realizare a cursului de formare în alternanță depinde de tipul deficitului, de starea psihofizică a elevului și de programul pe care l-a urmat.

Activitatea în alternanță trebuie, în primul rând, să răspundă metodelor avute în vedere, de exemplu în Italia, de către Pei (Planul educațional individualizat), care, prin urmare, se referă la căi diferite sau la nivel global care corespund obiectivelor clasei.

Pentru elevii care urmează diferite căi, poate fi necesar să aveți flexibilitate sau o reducere orară a traseului ASL în structura gazdă. Există, de fapt, patologii legate de deficitele psihotice sau în sfera psihologică a subiectului care împiedică elevul cu dizabilități să efectueze cursuri de alternanță în alte locuri decât cele ale școlii și pentru numărul total de ore furnizate. În consecință, instituția de învățământ va trebui să asigure copiilor cu deficiențe de adaptare la medii externe și / sau cu dificultăți deosebite de atenție sau aplicare, eventual căi alternative mai potrivite personalității lor și abilităților lor reale, cum ar fi cursuri de formare în cooperative sociale, voluntari structuri, companie de formare simulată, laboratoare școlare.

În Italia, de exemplu, legislația actuală pentru alternarea școlii nu indică o relație predeterminată între activitatea practică și cea teoretică, prin urmare elevul cu dizabilități poate efectua module specifice teoretice sau de laborator la școală și o parte din modulele tehnico-profesionale din structurile gazdă. În consecință, cursul de formare trebuie introdus într-un program adecvat pentru realizarea rezultatelor învățării.

Este important să se identifice elevii care vor efectua ASL și vor mări experiențele ASL, proiectându-le într-o manieră compatibilă cu nevoile specifice ale elevilor. Integrarea reală este posibilă, atât în beneficiul lucrătorului, cât și al întreprinderii, transformând angajarea persoanelor cu handicap într-o posibilă obligație legislativă într-o oportunitate de a fi apreciată și productivă. Pentru ca acest lucru să se întâmple, inserția la locul de muncă trebuie să fie un proces în care se acordă atenție diferitelor aspecte (organizaționale, tehnologice, logistice, umane, ergonomice, etc.).

Personalitatea tutorei companiei este importantă. Tutorul este o persoană care face parte dintr-o întreprindere, care are sarcina de a primi și de a urma un colaborator cu handicap. Această sarcină reprezintă un moment fundamental în care persoana cu handicap poate învăța "comerțul" prin experiență directă într-un context real de muncă. Tutorul companiei pune la dispoziție nu numai propria sa experiență tehnică, ci și mai ales propria sensibilitate, devenind un punct de referință pentru persoană.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



SWOT - Skills for Work Opportunities in Eno-gastronomy and Tourism
2017-1-RO01-KA202-03 7308

Instructorul:

- stabilește o relație de încredere cu persoana cu dizabilități, reprezentând pentru el un punct de sprijin și de referință în orice moment al experienței sale de afaceri;
- se ocupă de socializarea persoanei în companie favorizând atât o cunoaștere generală cât și o integrare funcțională în cadrul unității de referință;
- pregătește toate acțiunile necesare pentru ca persoanele cu dizabilități să dobândească abilitățile și abilitățile cerute de profilul profesional;
- se ocupă de evaluarea generală a experienței de inserție.

Lucrătorul cu handicap are dreptul la un mediu de lucru care să îi garanteze siguranța, ceea ce îi oferă posibilitatea de a accesa spațiile în care lucrează și mediile de agrement, ceea ce îi oferă posibilitatea de a interacționa cu alți angajați. Mulți oameni cu dizabilități nu au nevoie de precauții speciale și, în cazul în care au nevoie de ele, soluțiile sunt adesea simple. Trebuie depuse eforturi pentru a asigura siguranța angajaților cu dizabilități. De exemplu, se recomandă ca persoanele cu deficiențe de auz să fie avertizate atunci când sunt declanșate alarmele. Este adesea adecvat, dacă nu este necesar, identificarea unei persoane de contact care să îi poată ajuta în caz de evacuare.

Acordați o atenție deosebită accesibilității:

- locurile în care lucrează persoana cu handicap; toaletă;
- a spațiilor de cantină sau de catering;
- informații și comunicări de afaceri și, desigur, scările și lifturile; locuri de parcare; de ieșiri de urgență.

Este important să se prevadă anumite ajustări la locul de muncă al persoanei cu dizabilități, dotarea cu ajutorul mijloacelor tehnologice adecvate care să le permită să lucreze, asigurând, de asemenea, actualizarea lor periodică.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

The European Commission support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents which reflects the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.