



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 directorii VET și personalul administrativ



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: Definiția WBL și tipologii.....	3
1.2: Abordări WBL și bune practici	4
1.3: Integrarea abordărilor WBL în inițiative VET.....	6
Capitolul 2: Planificarea și pregătirea pentru experiența WBL	7
2.1: Rolul instituțiilor VET în experiența WBL.....	7
2.2: Selecția elevilor.....	7
2.3: Selecția companiilor	8
2.4: Cum să pregătești un internship reușit	9
Capitolul 3 – Oportunități de finanțare	10
3.1: Oportunități de finanțare pentru inițiative WBL.....	10
3.2: Programe europene: Erasmus+.....	11
3.3: Fondul Social European	13



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: Definiția WBL și tipologii

Există multe abordări diferite ale termenului WBL ("învățare la locul de muncă"). O abordare se referă la învățarea care apare când oamenii fac o muncă reală într-un mediu de lucru real. Aceasta este o activitate plătită sau neremunerată, care duce la producerea de bunuri și servicii reale. Învățarea practică care are loc într-o instituție de învățământ - de exemplu într-un atelier al unei școli profesionale - și învățarea bazată pe clasă care se întâmplă să aibă loc într-o întreprindere nu sunt WBL. Firmele virtuale, firmele de practică și instrumentele de simulare sunt folosite de unele instituții de învățământ. Acestea nu reprezintă un substitut pentru participarea elevilor la practica și procesul de lucru, deoarece nu pot crea toate caracteristicile unui loc de muncă real, dar pot fi utile atunci când alternativa este dificil de accesat.

Conform unei alte abordări, învățarea bazată pe muncă (WBL) în învățământul și formarea profesională este învățarea care apare în medii de lucru reale, prin participarea la activități autentice de lucru și interacțiuni. Învățarea pe bază de muncă este un principiu central al VET, deoarece pune accentul pe învățare prin practică la locul de muncă. Învățarea pe bază de muncă este inclusă în curriculum și poate implica un angajament deliberat cu aceste experiențe în scopuri de învățare și recunoașterea formală a competențelor dobândite prin aceste experiențe. Există mai multe abordări diferite în ceea ce privește învățarea la locul de muncă în VET. În unele modele, elevul este un angajat care se află la locul de muncă mai mult decât în sala de clasă, ceea ce contrastează cu alte modele în care elevii sunt în primul rând elevi în cadrul unităților furnizoare de servicii educaționale și formare profesională, cu doar puțin timp petrecut la locul de muncă sau implicați în proiecte care implică muncă.

Cea de-a treia abordare subliniază aspectele majore ale arborelui WBL: învățarea prin muncă, învățarea pentru muncă și învățarea la locul de muncă.

Principalele tipuri de WBL sunt următoarele:

- **Ucenicia** oferă abilități profesionale și conduce de obicei la o calificare recunoscută. Acestea combină învățarea la locul de muncă cu învățarea școlară într-un mod structurat. În majoritatea cazurilor, ucenicia durează câțiva ani. Cel mai adesea ucenicul este considerat angajat și are un contract de muncă și un salariu.



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.



- **Traineeships and internships** sunt perioade de formare la locul de muncă care completează programele educaționale formale sau nonformale. Acestea pot dura de la câteva zile sau săptămâni până la luni. Ele pot sau nu pot include un contract de muncă și o plată.
- **Formarea la locul de muncă** este o formare care are loc în mediul normal de lucru. Acesta este cel mai comun tip de WBL pe parcursul vieții profesionale a unui individ. Aceste tipuri cele mai obișnuite de WBL de obicei - dar nu întotdeauna - combină elementele de învățare la locul de muncă cu învățarea bazată pe predarea la clasă.
- **Job shadowing** reprezintă o oportunitate pe termen scurt care introduce elevul într-un anumit loc de muncă sau o carieră prin formarea unei echipe cu un angajat la locul de muncă. Urmărind sau "umbând" cu angajatul, elevul se familiarizează cu sarcinile și responsabilitățile asociate cu acel loc de muncă.
- **Excursie de afaceri:** oferă elevilor o perspectivă asupra ultimelor progrese tehnice și strategii de afaceri ale unei întreprinderi. Elevii, de asemenea, câștigă gradul de conștientizare a diferitelor oportunități de carieră disponibile și să înțeleagă forțele motrice ale economiei comunității.
- **Experiență antreprenorială:** Aceasta include stabilirea unor afaceri specifice, chiar de la planificarea, organizarea și gestionarea etapelor la aspectele legate de controlul și managementul riscului unei afaceri.
- **Educația cooperativă:** În învățământul de cooperare, experiența de lucru este planificată împreună cu instruirea tehnică. Această metodă este folosită de universități care nu au acces la echipamentele de ultimă oră necesare activităților practice în cadrul cursurilor tehnice.
- **Întreprindere școlară:** o întreprindere bazată pe școală este o afacere simulată sau reală condusă de școală. Oferă elevilor o experiență de învățare, permițându-le să gestioneze diversele aspecte ale unei afaceri
- **Învățarea serviciilor:** Această strategie combină serviciul comunitar cu cariera, unde elevii oferă servicii de voluntariat agențiilor publice și non-profit, birourilor civice și guvernamentale etc.

1.2: Abordări WBL și bune practici

În ciuda faptului că învățarea la locul de muncă în VET s-a dovedit a fi eficientă în ceea ce privește oferirea elevilor de aptitudini utile în raport cu nevoile pieței muncii și de reducere a riscului șomajului în rândul tinerilor, învățământul profesional și învățământul la locul de muncă bine-cunoscute în rândul elevilor, întreprinderilor și publicului în general.

Pentru tineri (și familiile acestora), formarea profesională și învățarea la locul de muncă este adesea considerată ca a doua opțiune în comparație cu educația generală îndreptată direct spre învățământul superior. Este considerat ca fiind mai puțin provocator din punct de vedere intelectual, cu locuri de muncă și oportunități de carieră vagi sau neatractive și, în plus, este împovărat de faptul că adesea nu există suficiente locuri de formare pentru a face ca învățarea la locul de muncă să fie o alegere reală. Numai un





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

procent limitat de întreprinderi europene oferă oportunități de formare pentru studenții VET, cu toate acestea cu diferențe substanțiale între țări, în funcție de tradițiile sistemelor VET.

În domeniul atractivității învățării la locul de muncă principala provocare este reprezentată de identificarea proiectelor LLP în curs de desfășurare și finalizate (și, ulterior, a proiectelor Erasmus +) care oferă idei, abordări și soluții care pot contribui la creșterea atractivității și prestigiului învățarea la locul de muncă în VET.

Dacă învățământul profesional și învățământul la locul de muncă trebuie să câștige teren și să devină o alegere mai atractivă pentru tinerii din Europa, activitățile de orientare și consiliere (și promovare) trebuie să înceapă mai devreme. Proiectul "Take Tech" reprezintă un model promițător pentru integrarea vizitelor companiilor pentru elevii școlii în programele școlare.

Cu toate acestea, este necesar să se pună accentul pe a face profesiile și oportunitățile de carieră în VET și WBL mai bine cunoscute și vizibile pentru părinți, deoarece acestea joacă un rol crucial în deciziile privind căile de învățământ. Această problemă familială a fost subliniată și de inițiativa "Faceți o privire în promovarea VET în întreaga Europă". În mod similar, consilierii profesioniști de orientare cu experiență în învățământul superior au adesea puțină înțelegere a VET și WBL, iar activitățile de dezvoltare profesională pentru acest grup țintă sunt, de asemenea, esențiale pentru a asigura informații solide despre carieră.

Inițiativa de proiect "GO4Job" a evidențiat modalitățile de utilizare a tehnologiei informației și implicarea tinerilor în învățarea peer-to-peer. Proiectul a dezvoltat o platformă web cu module de învățare virtuală, pentru a sprijini consilierea vocațională. Folosirea podcasturilor, a blogurilor și a tinerilor pentru învățarea tinerilor (comunicare între egali) s-a dovedit a fi utilă pentru a ajunge și a face tinerii conștienți de educație și oportunități de angajare, inclusiv de ucenici. Cu toate acestea, este necesar să se dezvolte și să se împărtășească metode pentru a asigura activități de promovare mai extinse și pozitive pentru VET și WBL - inclusiv utilizarea modelelor de rol, a seriilor de succes și a televiziunii pentru a "vizualiza" locurile de muncă și carierele VET. Mulți factori sunt implicați în procesul de luare a deciziilor cu privire la opțiunile de educație și importanța factorilor care determină atractivitatea WBL care diferă între țările UE. Este nevoie de cercetare care să vizeze compararea atractivității WBL în întreaga Europă, prin analiza sistemelor VET, a tendințelor de înscriere, a percepției publice asupra VET, a consilierii și a promovării, a implicării întreprinderilor etc. O educație clară și căile de carieră de la VET la învățământul superior este un element care influențează atractivitatea VET și WBL. În unele țări, tranziția de la VET la învățământul superior este netedă, iar elevii își dezvoltă competențe de top, în timp ce în alte cazuri elevii trebuie să-și recupereze sau le este dificilă recunoașterea competențelor bazate pe VET în ceea ce privește cerințele de intrare în învățământul superior .



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

1.3: Integrarea abordărilor WBL în inițiative VET

Învățarea bazată pe muncă în VET oferă beneficii importante, prin creșterea capacității de angajare și prin facilitarea tranziției între școală și locul de muncă. Contribuie la reducerea deficitului de competențe și a lacunelor, reduce șomajul în rândul tinerilor, sporește antreprenoriatul și inovarea și, în final, are potențialul de a încuraja incluziunea socială. Având în vedere aceste beneficii potențiale, instituțiile VET au subliniat nevoia crescândă de a promova învățarea bazată pe muncă în toate formele sale și necesitatea de a introduce abordări și oportunități sistematice pentru dezvoltarea profesională inițială și continuă a cadrelor didactice, formatorilor și mentorilor din domeniul VET atât în școală, în întreaga UE.



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 2: PLANIFICAREA ȘI PREGĂTIREA PENTRU EXPERIENȚA WBL

2.1: Rolul instituțiilor VET în experiența WBL

Îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării este o obligație asumată de toți furnizorii de VET. Acest lucru înseamnă că într-o lume în care se așteaptă în curând schimbări mari ale pieței muncii să devină obligatorii pentru furnizorii de educație și formare profesională pentru a dezvolta abilitățile necesare pentru a profita, anticipa și oferi abilitățile / calificările cerute de sistemele de producție.

O contribuție importantă la atingerea acestor obiective poate fi învățarea la locul de muncă, prin intermediul formelor de experiență practică incluse în toate cursurile de formare și ca metodologie care stă la baza programelor de formare. Învățarea bazată pe învățământ (WBL) este direct legată de piața muncii, spre deosebire de alte sisteme de educație / formare.

Angajatorii apreciază învățarea la locul de muncă deoarece tinerii dobândesc abilitățile și competențele specifice locului de muncă. Valoarea învățării la locul de muncă este recunoscută pe scară largă.

Dacă este bine concepută și susținută, ajută școlile să ofere o educație pentru economie care necesită ca muncitorii să aibă cunoștințe și abilități academice de înaltă calitate, să se adapteze cu ușurință la schimbare și să fie pregătiți pentru învățare pe tot parcursul vieții.

Școlile VET au posibilitatea de a încheia contracte-cadru cu operatorii economici și instituțiile publice în cadrul european, stabilind condițiile de colaborare și sprijinirea acordurilor practice de formare a elevilor. Acordurile practice de instruire pentru elevi sunt semnate de elev (sau de părintele său în cazul minorilor), reprezentanții legali ai organizatorului (școala) și partenerul de practică (operatorul economic / instituția publică în care se desfășoară practica) și tutorele de practică desemnat de partenerul de practică. Structura contractelor de practică, formatul certificatului de practică este reglementat la nivel european.

2.2: Selecția elevilor

Selectarea cursanților care participă la mobilitate în cadrul proiectelor se poate face pe baza unei metodologii de selecție sau a unei proceduri de selecție. În ambele cazuri este necesar să se utilizeze metodologia sau procedura privind tipologia proiectului și grupul țintă.

În procedura / metodologia programelor, un formular de cerere care conține date generale despre proiect, informații generale despre elevi și tutori legali în cazul în care elevul este minor și o serie de întrebări de control pentru a asigura o ierarhie a solicitanților.



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 formularul de cerere, consimțământul părintelui sau tutorelui legal este necesar dacă elevul este minor, prin care acesta este de acord cu participarea elevului la formarea practică și, după caz, la cheltuielile de călătorie (în funcție de caracteristicile proiectului), precum și un acord privind utilizarea datelor cu caracter personal.

În cazul în care proiectul implică acordarea unei subvenții, este necesar să se elaboreze o procedură de acordare a acesteia. Selecția elevilor - precum și procedura de acordare a subvențiilor - trebuie să fie corecte, transparente, coerente și documentate, iar documentele trebuie puse la dispoziția tuturor părților implicate în procesul de selecție.

Dacă reclamantul au întrebări cu privire la prelucrarea datelor lor personale, aceștia le trimit Comisiei Europene la EMPLVOCATIONAL-SKILLS-WEEK@ec.europa.eu

Organizatorul ia măsurile necesare pentru a preveni orice conflict de interese.

2.3: Selecția companiilor

WBL implică costuri pentru aceste companii, inclusiv orice salariu sau indemnizație plătită elevilor, precum și costurile asociate cu supravegherea și îndrumarea, instrumentele și materialele, administrarea și alte cheltuieli în vederea selectării companiilor care se potrivesc profilului proiectului, ar fi necesar un studiu prealabil pentru a identifica companiile adecvate din zona geografică în care urmează să se desfășoare activitățile WBL, după identificarea acestora, este necesar să se adreseze inițial acestor societăți un e-mail care să explice clar și concis ceea ce dorește această companie.

Dacă răspunsul este pozitiv, în urma discuțiilor între părți se vor stabili termenii și condițiile unui parteneriat. Aceste condiții trebuie să se materializeze într-un acord de parteneriat.

Compania trebuie să fie pregătită să își exprime evaluările de stagiu, atât pozitive, cât și negative. Și aceasta este de a face ca cerințele minime ale procesului de integrare a forței de muncă să fie standardizabile și să îi ajute pe elevi să își mărească sau să-și îmbunătățească abilitățile profesionale și / sau de relaționare.

Înainte de începerea perioadei de mobilitate, organizațiile de referință și organizațiile gazdă trebuie să fie de acord cu cursanții / personalul cu privire la activitățile care trebuie întreprinse de către cursanți - printr-un "contract de studii" - sau de către membrii personalului - printr-un "contract de mobilitate". Astfel de contracte definesc obiectivele rezultatelor învățării pentru perioada de studii în străinătate, precizează dispozițiile privind recunoașterea formală și descriu drepturile și obligațiile fiecărei părți.



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

Cursanții VET care participă la o acțiune de mobilitate de cel puțin 19 zile sunt eligibili pentru sprijin lingvistic (https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/printpdf/programme-guide/annexes/annex-i/mobility-project-vet-learners-and-staff_en). Asistența lingvistică on-line este implementată treptat pe tot parcursul programului. Acesta este pus la dispoziția participanților eligibili de către Comisia Europeană pentru a evalua nivelul lor de cunoștințe lingvistice și pentru a oferi, dacă este necesar, oportunități adecvate de învățare a limbilor înainte și / sau în timpul perioadei de mobilitate.

2.4: Cum să pregătești un internship reușit

Pentru a avea cea mai bună pregătire practică în contextul luării în considerare a caracteristicilor sociale și structurale ale locului de muncă, a practicilor de învățare și a caracteristicilor elevilor, este recomandabil să se țină seama de următoarele aspecte:

1. Dezvoltarea programelor WBL cu companiile selectate.

WBL necesită o cooperare între școală și companie. Deci, lucrați împreună de la început. Să fie de comun acord cu privire la pregătire, realizare și evaluare: Cine face ce, când și de ce? Organizați întâlniri de lucru frecvente și eficiente.

2. Stabilirea persoanelor de contact.

Prin acord reciproc desemnați persoanele de contact ale școlii și ale companiei, pentru a asigura o mai bună legătură între instituții și pentru a preveni deficiențele de comunicare.

3. Folosiți un limbaj comun.

Este important ca atât școala cât și compania să înțeleagă cadrul conceptual din jurul WBL. Cu alte cuvinte: Fii sigur de ceea ce spui și de ceea ce auzi. Acesta stabilește în mod clar în ce activități vor fi implicați elevii, precum și calendarul acestora.

4. Selectați elevii în mod corespunzător.

Pentru ca învățarea la locul de muncă să fie eficientă, este necesar ca elevii care participă la proiect să cunoască, cel puțin la nivel de bază, limba în care se vor desfășura stagiile practice, astfel încât, dacă este necesar ca criteriile de selecție să fie stabilite inclusiv cunoștințele lingvistice.

5. Oferiți îndrumări în timpul pregătirii profesionale.

Asigurați-vă că elevii sunt asistați nu numai la volumul de muncă, ci și la comportamentul ocupațional la locul de muncă. În acest fel, elevul poate obține diferite experiențe de învățare.

6. Asigurați spațiu pentru integrare

Asigurați-vă că elevul poate participa activ și pe deplin la comunitatea de lucru. Supervizorii și colegii joacă un rol crucial în cunoașterea culturii profesionale, a valorilor, a standardelor, a semnificațiilor 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

CAPITOLUL 3 – OPORTUNITĂȚI DE FINANȚARE

3.1: Oportunități de finanțare pentru inițiative WBL

Cooperarea europeană privind educația și formarea profesională (lansată la Copenhaga în 2002) a fost consolidată și mai mult prin Comunicatul Bruges din 2010 și Concluziile de la Riga din 2015 în care țările UE, țările candidate, țările din Spațiul Economic European, partenerii sociali ai UE, Comisia Europeană și VET furnizorii au convenit asupra unui set de rezultate pentru perioada 2015-2020, inclusiv "Promovarea învățării la locul de muncă în toate formele sale, acordând o atenție specială uceniciei prin implicarea partenerilor sociali, a companiilor, a camerelor și a furnizorilor de VET, precum și prin stimularea inovării și antreprenoriat "și" Introducerea de abordări sistematice și de oportunități pentru dezvoltarea profesională inițială și continuă a cadrelor didactice, formatorilor și mentorilor din VET, atât în școală cât și în mediul de lucru ". Învățarea pe bază de muncă ar trebui să constituie un pilon central al sistemelor de educație și formare profesională din Europa, cu scopul de a reduce șomajul în rândul tinerilor, de a facilita tranziția de la învățare la ocuparea forței de muncă și de a răspunde nevoilor de calificare ale pieței forței de muncă. Obiectivele Comisiei Europene: atractivitatea și calitatea educației și formării profesionale ar trebui consolidate; căile de învățare trebuie să atingă nivelurile de învățământ superior; partenerii sociali și alte părți interesate relevante trebuie să se implice în mod activ în dezvoltarea și punerea în aplicare; și trebuie să se introducă măsuri de mobilitate sporite. Acest ghid vizează prezentarea unei perspective de ansamblu a posibilităților de finanțare UE disponibile în sprijinirea WBL. Elevii VET vor putea să învețe competențe valoroase la locul de muncă într-un mediu profesional, asigurând un grad mai mare de ocupare a forței de muncă în viitor.

Pentru a promova WBL și pentru a completa bugetele naționale, există, de asemenea, o finanțare semnificativă din partea UE pentru a ajuta în acest domeniu:

Erasmus + oferă finanțare pentru învățarea experiențelor în străinătate pentru cursanții (inclusiv pentru ucenici) și pentru profesori și formatori. De asemenea, oferă finanțare pentru parteneriate strategice care implică furnizori de educație și formare profesională, parteneri sociali și companii și pentru inițiative de reformă a politicilor în vederea consolidării WBL.

Fondul Social European poate fi folosit pentru a sprijini WBL la nivel național și inițiative pentru a spori calitatea WBL. A fost creat un serviciu de consultanță personalizat privind planificarea politicilor pentru sistemele de ucenicie și stagii, care poate servi și la utilizarea strategică a Fondului Social European.



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

3.2: Programe europene: Erasmus+

Mobilitate

Mobilitate pentru cursanții VET: stagii / ucenicii în străinătate timp de 2 săptămâni până la 12 luni într-o companie, alt loc de muncă sau într-o școală VET cu perioade de învățare la locul de muncă într-o companie.

Mobilitate pentru personalul VET: formare, job shadowing sau observații, predarea în străinătate de la 2 zile până la 2 luni a profesorilor, a formatorilor din cadrul companiei, a managerilor de formare, a consilierilor de orientare, a administratorilor.

O organizație VET care trimite elevi și / sau personal în străinătate și coordonator al unui consorțiu național de VET. Persoanele fizice nu pot aplica direct pentru o subvenție, ci sunt beneficiarii finali ai grantului în calitate de elevi (ucenici sau elevi VET și absolvenți recentți în domeniul VET) sau personal, cum ar fi profesori și formatori sau ofițeri de mobilitate internațională și consilieri de orientare etc.

Cum să accesați finanțarea

Contactați agenția națională a țării dvs. O listă a agențiilor naționale este disponibilă la <http://ec.europa.eu/erasmus-plus>.

Cooperarea pentru inovare

Ce este finanțat

Parteneriate strategice: Cooperarea între orice tip de organizație activă în orice domeniu de educație, formare și tineret sau alte sectoare socio-economice, precum și organizații care desfășoară activități care sunt transversale în diferite domenii (de exemplu, autoritățile locale și regionale, recunoașterea și validarea centrelor, camerelor de comerț, organizațiilor comerciale, centrelor de orientare, organizațiilor culturale) timp de 2 sau 3 ani care conduc la dezvoltarea și implementarea practicilor inovatoare de predare, formare, învățare, modernizare instituțională și inovare socială. Parteneriatele strategice în VET se pot concentra pe dezvoltarea parteneriatelor dintre educație și ocuparea forței de muncă, inclusiv învățarea bazată pe muncă.

Cine poate beneficia

Parteneriatele strategice sunt transnaționale și implică minimum 3 organizații din 3 țări diferite ale programului.



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

Cum să accesați finanțarea

Cererile de parteneriate strategice ar trebui să fie transmise agenției naționale unde este stabilită organizația solicitantă.

Reforma politici

Ce este finanțat

Învățarea de la egal la egal și activitățile de învățare reciprocă prin intermediul grupurilor de lucru sau al reuniunilor regulate ale directorilor generali pentru educație și formare profesională, prezentarea de dovezi privind diferitele sisteme de ucenicie și beneficiile acestora prin studii și conferințe, sprijin pentru implementarea instrumentelor europene privind certificarea și asigurarea calității în VET și EQAVET), experimentări politice, cereri de propuneri specifice. Obiectivul apelului este de a sprijini introducerea sau modernizarea ucenicilor în cadrul sistemelor inițiale de educație și formare profesională. Cererile de finanțare trebuie să provină de la cel puțin două entități din cel puțin două țări diferite, garantând astfel că activitatea se desfășoară în parteneriat la nivel național.

Inițiativa pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor (YEI) este unul dintre principalele resurse financiare ale UE pentru a sprijini implementarea schemelor de garantare a tinerilor. Acesta a fost lansat pentru a oferi sprijin tinerilor care locuiesc în regiuni în care șomajul în rândul tinerilor era mai mare de 25% în 2012. În 2017, acesta a fost majorat până în 2017 pentru regiunile cu șomaj în rândul tinerilor mai mari de 25% în 2016.

Inițiativa pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor sprijină exclusiv tinerii care nu sunt în educație, angajare sau formare profesională (NEET), inclusiv șomerii pe termen lung sau cei care nu sunt înregistrați ca solicitanți de locuri de muncă. Se asigură că, în anumite părți ale Europei, unde provocările sunt cele mai acute, tinerii pot beneficia de sprijin specific. În mod obișnuit, fondurile YEI furnizează provizioanele

- ucenicie
- stagii
- plasări de locuri de muncă
- educație continuă care conduce la obținerea unei calificări

YEI sprijină implementarea Garanției pentru tineret. În cadrul Garanției pentru tineret, statele membre ar trebui să instituie măsuri pentru a se asigura că tinerii cu vârsta de până la 25 de ani primesc în termen de patru luni de la părăsirea școlii sau de a deveni șomeri o ofertă de locuri de muncă de bună calitate, de educație continuă, de ucenicie sau stagiu.



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

Inițiativa privind ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor este complementară altor acțiuni întreprinse la nivel național, sprijinite în special de Fondul Social European (FSE), care vizează implementarea schemelor de garantare a tineretului. FSE poate ajunge dincolo de persoanele fizice, ajutând la reformarea instituțiilor și serviciilor de ocupare a forței de muncă, educație și formare.

3.3: Fondul Social European

În perioada 2014-2020, Fondul Social European continuă să sprijine educația și formarea profesională a competențelor și a învățării de-a lungul vieții. Se referă la căile de învățare formale, non-formale și informale. Printre altele, sistemele de educație și formare profesională și învățarea pe tot parcursul vieții sunt priorități. Abordarea FSE subliniază necesitatea unor sisteme de învățământ dual și a unor programe de învățământ pentru a facilita trecerea de la educație la muncă. Prin urmare, statele membre cu provocări și nevoi identificate în acest domeniu sunt invitate să aleagă aceste priorități de investiții.

În prezent, Comisia și statele membre negociază acordurile de parteneriat și programele operaționale care vor stabili cadrul pentru Fondurile Structurale și de Investiții europene (ESI) în următorii șapte ani și vor defini prioritățile de investiții pe care țările le stabilesc pentru ele însele. Fondurile ESI și, în special, FSE au un rol crucial în contribuția la obiectivele stabilite de Strategia Europa 2020, permițând o legătură clară între politică și finanțare.

FSE cofinanțează proiectele într-o mare varietate de domenii:

- Proiectele FSE promovează dezvoltarea și formarea competențelor, în special în ceea ce privește competențele transferabile, cum ar fi competențele digitale, limbile străine și spiritul antreprenorial,
- furnizorii de educație profesională sunt ajutați să-și alinieze predarea la cerințele pieței forței de muncă, încurajând mai multe programe de ucenicie și programe de formare profesională,
- îmbunătățirea mobilității angajaților și a schemelor de asigurare a calității pentru educația profesională și alinierea cu standardele europene,
- FSE încurajează instituțiile de formare profesională să îmbunătățească relevanța și gama de cursuri pe care le oferă companiilor și persoanelor fizice. În special, asigurați-vă că ceea ce este predat este ceea ce este necesar pentru a obține un loc de muncă, pentru a îmbunătăți performanța și pentru a oferi șomerilor sau ucenicilor perspective mai bune de locuri de muncă.

A fost creat un birou de asistență privind sistemele de ucenicie și de stagii care să ofere consiliere strategică, operațională și de politici pentru entitățile care planifică, înființează, conduc sau evaluează scheme de formare și stagii, care pot servi, de asemenea, la îmbunătățirea utilizării strategice a FSE.



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

Cine poate beneficia

Grupul țintă al acțiunilor FSE sunt persoane individuale, participanții la FSE. Cu toate acestea, pentru a implementa un proiect FSE nu este posibil să se aplice ca persoană fizică. Numai organizațiile sau companiile pot depune o cerere, cum ar fi:

- organisme publice la nivel național, regional și local responsabile de prestarea de servicii în domeniile ocupării forței de muncă, politicilor de educație și formare a tinerilor, societății civile și altor organizații private care prestează servicii în domeniile de politici de mai sus,
- partenerii sociali sau membrii acestora, de ex. societățile care doresc să îmbunătățească calificările personalului lor.

Promotorii proiectului (beneficiarii) sunt stabiliți și selectați de către autoritățile de management FSE la nivelul statelor membre, în conformitate cu normele stabilite la nivel național.

FSE este gestionat la nivel național și / sau regional. Pentru a afla mai multe, vizitați pagina de internet a FSE <http://ec.europa.eu/esf/> și contactați autoritatea responsabilă de gestionare a FSE din țara sau regiunea dvs.



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.