

---

# **GHID METODOLOGIC TUTORE COMPANIE**

---

## CONTINUT

INTRODUCERE .....	<b>;Error! Marcador no definido.</b>
TUTORELE COMPANIE: ACTOR CHEIE IN FORMAREA PROFESIONALA DUAL .....	5
ROLUL TUTORELUI IN COMPANIE .....	8
SARCINILE TUTORELUI COMPANIEI.....	<b>;Error! Marcador no definido.</b>
CUNOSTINTE SI COMPETENTE ALE TUTORULUI COMPANIEI .....	<b>;Error! Marcador no definido.</b>
PROFILUL TUTORULUI COMPANIEI .....	<b>;Error! Marcador no definido.</b>
INSTRUIREA TUTORELUI COMPANIEI .....	14
CUNOSTINTE TRANSVERSALE ALE TUTORELUI COMPANIEI .....	13
PROCESUL DE EVALUARE IN COMPANIE .....	15
EVALUAREA .....	16
PROCESUL DE EVALUARE TEHNICA .....	19
PROCESUL DE EVALUARE A PERFORMANTEI PROFESIONALE .....	17
APLICAREA PENTRU UN LOC DE MUNCA IN CADRUL COMPANIEI	17
ANEXA 1 .....	20

## INTRODUCERE

Proiectul de formare duală a fost conceput de către partenerii consorțiului Ru Europe (România), Consorzio IES și Cesvi (Italia), HWK Potsdam (Germania), Centrul de formare profesională liberă și Confederația spaniolă a angajatorilor și industriei din Spania, în calitate de coordonator să investigheze și să transfere bunele practici care au fost dezvoltate în educația și formarea profesională duală în țările care au implementat-o. Acest studiu a fost elaborat de partenerul german HWK Potsdam și a servit țărilor angajate în nevoia imediată de a pune în aplicare, ca analiză a realității în care suntem și de a vedea nevoile care au fost semințele de a produce materiale destinate elevilor și în acest caz, tutori. Ambii jucători activi în educația și formarea profesională duală.

Concluziile au fost punctul de plecare pentru aceste linii directe pe care le-am prezentat ca produs intelectual al proiectului nostru Erasmus +. Toate țările vor începe de la implementarea acestui tip de educație. Recunoașterea educației ca pilon al stabilității sociale și economice a țărilor și recunoașterea priorității consolidării legăturilor dintre școli, întreprinderi și stat.

Germania, ca țară mentor pe această temă și partener în Dual-T, demonstrează cu experiența sa de succes, dezvoltarea educației și formării profesionale duale, rezultatele pe care le realizează prin investiții în parteneriate între companii și școli, în reglementarea elementelor învățământului profesional dual, în special calificarea formatorilor și tutorilor.

Prin aceste orientări prezentate, dorim să acordăm o importanță deosebită celor doi actori-cheie ai procesului educațional ca tutore, la procesul de formare a studenților, care aleg opțiunea de formare profesională duală. Și studentul care decide să învețe și să facă practicile a ceea ce a învățat în companiile implicate în acest sector.

Obiectivul principal al instruirii la locul de muncă este acela că elevii au posibilitatea de a aplica ceea ce au învățat în centrele de formare și de a-și continua formarea în ceea ce privește competențele profesionale necesare, prin procese specifice și situații reale de lucru. În plus, scopul este ca elevii să cunoască și să înțeleagă într-adevăr ce este o organizație productivă, ce fel de locuri de muncă sunt oferite, ce relații funcționale și organice există, cât de diferite sunt sarcinile, cum să organizați și să distribuiți responsabilitățile, ceea ce este un program de lucru și, în cele din urmă, să poată deveni într-adevăr o parte a unei companii.

Procesul de la Copenhaga (2002) a fost esențial în dezvoltarea educației și formării profesionale duale, în cadrul planului de acțiune al Uniunii Europene care vizează redirectionarea sistemelor educaționale bazate pe obiective pedagogice, pentru a pune accentul pe competențe mai orientate mai degrabă spre rezultate decât spre procese.

Prioritățile stabilite prin Declarația de la Copenhaga oferă baza, astfel încât sistemele educaționale din țările implicate în proiectul Dual-T să implementeze următoarele obiective adoptate prin aceasta Declarație:

- consolidarea dimensiunii europene în domeniul educației și formării profesionale;
- creșterea informării, orientării și consilierii, precum și transparența educației și formării profesionale;
- dezvoltarea de instrumente pentru recunoașterea reciprocă și validarea competențelor și calificărilor;
- îmbunătățirea asigurării calității în educația și formarea profesională.

Într-un proces de formare duală, monitorizarea sau "sprijinul" academic al elevului este prezentat ca o provocare centrală pentru asigurarea calității formării practice la locul de muncă și pentru promovarea dezvoltării abilităților necesare pentru a intra pe piața forței de muncă și pentru a reduce Diferența actuală dintre nevoile întreprinderilor și abilitățile tinerilor care intră pe piața forței de muncă.

Instructorul companiei este piatra de temelie a formării profesionale duale. Tutorele din cadrul companiei nu are nevoie de explicații, fiind considerat un serviciu esențial pentru formarea duală pentru a atinge

această influență de formare în dezvoltarea generală a elevilor în dimensiunea lor academică, profesională și personală.

În noul context al predării, învățarea evoluează de la conceptul tradițional de calificare la conceptul de monitorizare academică a studenților. Acest lucru este înțeles ca un pas în procesul lor de învățare, unde trebuie acordată atenție nu numai rezultatului, ci și procesului în care studentul este scufundat. Astfel, apar noi abordări pentru a evalua măsura în care sunt diferite obiective de formare. Se utilizează nu numai instrumente de evaluare alternative, ci și acțiunea tutorială, care este integrată în proiectarea și planificarea strategiei de formare. Această abordare implică nevoile de formare ale profesorilor sau tutorilor, precum și angajamentul față de performanța lor profesională. Sunt dezvoltate, de asemenea, aptitudini profesionale în tutorii companiei, iar modelele de pregătire a tutorei sunt regularizate.

Tutorul companiei în formarea profesională duală este persoana care își transferă expertiza către elevi. Prin urmare, este un model, un consilier, un stimul pentru îmbunătățire și o inspirație pentru student. Responsabilitatea tutorei este de a promova dezvoltarea generală a elevilor și ar trebui să fie aproape de ei pentru a le ajuta să-și dezvolte întregul potențial.

## **TUTORELE COMPANIEI: ACTOR CHEIE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ DUALĂ**

Într-un proces de formare duală, monitorizarea sau "sprijinul" academic al elevului este prezentat ca o provocare centrală pentru a asigura calitatea pregătirii practice la locul de muncă și pentru a promova dezvoltarea abilităților necesare pentru a intra pe piața forței de muncă, diferența actuală dintre nevoile întreprinderilor și abilitățile tinerilor care intră pe piața forței de muncă.

Tutorele companiei este piatra de temelie a educației și formării profesionale duale. Tutorele din cadrul companiei nu are nevoie de explicații, fiind considerat un serviciu esențial pentru formarea duală pentru a atinge această influență de formare în dezvoltarea generală a elevilor în dimensiunea lor academică, profesională și personală.

În noul context al predării, învățarea evoluează de la conceptul tradițional de calificare la conceptul de *monitorizare academică a elevilor*. Acest lucru este înțeles ca un pas în procesul lor de învățare, unde trebuie acordată atenție nu numai rezultatului, ci și procesului în care elevul este implicat. Astfel, apar noi abordări pentru a evalua diferite obiective de formare. Se utilizează nu numai instrumente de evaluare alternative, ci și acțiunea tutorială, care este integrată în proiectarea și planificarea strategiei de formare. Această abordare implică nevoile de formare ale profesorilor sau tutorelor, precum și angajamentul față de performanța lor profesională. Sunt dezvoltate, de asemenea, aptitudini profesionale în tutorii companiei, iar modelele de pregătire a tutorei sunt regularizate.

Tutorele companiei în formarea profesională duală este persoana care își transferă expertiza către elevi. Prin urmare, este un model, un consilier, un stimul pentru îmbunătățire și o inspirație pentru elev. Responsabilitatea tutorei este de a promova dezvoltarea generală a elevilor și ar trebui să fie aproape de ei pentru a le ajuta să-și dezvolte întregul potențial.

Rolul tutorei companiei este important și adesea necunoscut. Această misiune de profil profesional este de a educa și de a aduce elevii pe piața muncii și, în același timp, de a-și evalua abilitățile și atitudinile profesionale.

Modelul de formare duala presupune cooperarea diferiților actori implicați:

1. Elevii: ei trec treptat pe piața forței de muncă.
2. Centrele de instruire: oferă studii legate de evoluția nevoilor afacerii.
3. Companiile: contribuie la un sistem eficient de producție.

## 1. ELEVUL

Elevul, în timp ce lucrează la companie, își completează teoreticul cu privire la cunoaștere, obținând o diplomă, o calificare profesională formală, activitatea de lucru conexasă desfășurată în compania în care își desfășoară cursurile practice..

Elevii dobândesc calificări profesionale pentru a obține un grad mediu sau mai mare de formare profesională, după caz, o certificare sau o acreditare academică cumulativă parțială în timp ce lucrează, ajutând elevul să-și finalizeze complet pregătirea și să-i permită să-și îndeplinească un loc de muncă în conformitate cu nevoile reale ale companiei.

Tinerii care au ocazia de a participa la formarea profesională duală dobândesc câteva oportunități de învățare, prin forme multiple, fie teoretice, fie practice, care dezvoltă abilitățile individuale, formând personalitatea și câștigând experiență în lumea muncii.

### AVANTAJELE CURSANTULUI

(Raport Nevoile și lacunele de învățare la locul de muncă - NetWBL)

1. Dezvoltarea mestejugului și expertiza profesională.
2. Construirea abilităților și competențelor necesare la locul de muncă.
3. Alegerea carierei.
4. Dezvoltarea abilităților de management.
5. Îmbunătățirea încrederii de sine și a motivației.
6. Prima experiență în munca ce facilitează intrarea pe piața muncii.

## OBIECTIVELE

1. Implementarea modurilor flexibile de învățare și a echivalențelor culturale, comparativ cu rezultatele celui de-al doilea ciclu, care conectează în mod sistematic formarea în clasă cu practica de experiență;
2. Îmbogățirea formării dobândite în școli și dobândirea de competențe care pot fi, de asemenea, apreciate pe piața muncii;
3. Promovarea orientării tinerilor pentru a-și îmbunătăți vocațiile, interesele personale și stilurile individuale de învățare;
4. Asigurarea unei legături organice a instituțiilor educaționale și de formare cu lumea muncii și a societății civile;
5. Corelarea ofertei de formare în domeniul dezvoltării cu teritoriul economic, social și economic.

În România viitorul învățământului profesional-dual va combina educația primită într-o unitate de învățământ cu învățarea la locul de muncă în cadrul unei companii.

Acest sistem de învățământ are următoarele caracteristici: este organizat la cererea operatorilor economici interesați în calitate de potențiali angajatori; asigură oportunități sporite de educație și formare profesională de calitate, în relație cu un potențial loc de muncă, prin pregătirea practică organizată la operatorii economici; elevii beneficiază de susținere financiară din partea firmelor, se desfășoară pe baza unui contract de parteneriat și a unor contracte individuale de pregătire practică, prin pregătirea practică organizată în răspunderea principală a operatorilor economici, operatorii economici asigură pregătirea practică a elevilor, bursă la nivelul celei acordate din fonduri publice și alte cheltuieli pentru formarea de calitate a elevilor, facilitează implicarea operatorilor economici în mecanismele decizionale la nivelul unității de învățământ partener.

Obiectivul principal este de a iniția și susține dezvoltarea unor structuri sustenabile, functionale și de calitate pentru calificarea forței de muncă din România. Se urmărește de asemenea crearea unor perspective solide pentru tinerii din România, aceștia fiind astfel pregătiți corespunzător pentru cerințele actuale din câmpul muncii și având mai multe posibilități de a avea un loc de muncă asigurat.

#### AVANTAJELE FURNIZORULUI DE FORMARE DUALA

1. Îmbunătățirea activității programelor de formare duală
2. Sporirea importanței și capacității de reacție a educației duale
3. Efect pozitiv asupra competențelor și dezvoltării personalului didactic
4. O bună cooperare între școală și companie

## 2. CENTRUL DE FORMARE

Centrul de formare este responsabil pentru instruirea teoretică necesară de a obține calificările academice.

Tutorele centrului de formare este un expert cu funcții specifice de orientare a elevilor și acționează ca legătură între companie, centru de formare și student, căruia-i reprezintă și ghiduri când intră pe piața muncii.

Pregătirea tutorelui conține o componentă de planificare și consiliere, și acesta este responsabil pentru buna funcționare a relațiilor dintre societate și elev.

#### AVANTAJELE ANGAJATORULUI

1. Impact pozitiv asupra ofertei de muncă calificată.
2. Personalizarea competențelor și eliminarea lacunelor de formare.
3. Efect pozitiv asupra recrutării.
4. Îmbunătățirea productivității și performanței.
5. Efecte pozitive asupra angajaților

---

## **ATRIBUTIILE TUTORELUI IN CADRUL CENTRULUI DE FORMARE**

- *Definirea conditiilor generale a programului de formare*
  - *Vizitarea companiilor*
  - *Cunoasterea conditiilor tehnologice si organizatorice ale companiei*
  - *Studierea si acordu privind formarea specifica a fiecarui student din programul de formare in cadrul companie*
  - *Sa existe un acord cu compania privind*
    - *Ucenicia la locurile de munca*
    - *Activitatile din cadrul programului*
  - *Explicarea elevilor in ce consta conditiile companiei*
    - *sarcini si stagii de ucenicie*
    - *sanatatea si siguranta din domeniu*
  - *Integrarea elevului in companie*
  - *Activitati periodice*
    - *Vizitarea companiei pentru revizuirea activitatilor*
    - *Primirea elevilor in centrul de formare*
    - *Activitate tutoriala (dificultati intampinate, raspundere la intrebari)*
  - *Studierea raportului de evaluare a companiei*
    - *specificatii la dosarul elevului*
-

## COMPANIA

Tutorele companie este un muncitor tehnic, calificat angajat pentru formarea și dezvoltarea profesională a elevilor și în mod direct responsabil pentru formarea lor practică. Abilitățile sale acoperă aspectele tehnice ale formării în raport cu dezvoltarea celor ale personalității elevului. Mentine un contact direct cu elevul, îl ajută să înțeleagă anumite probleme, încurajează responsabilitatea și capacitatea sa de a munci în echipa de lucru și de a fi eficient pentru a rezolva orice probleme, calificându-l pentru luarea deciziilor corespunzătoare.

În cadrul sistemului dual, angajatorii sunt interesați de implicarea elevilor în cursurile de formare profesională; angajatorii pot încheia cu centrele de formare un acord care implică diferite grade de implicare, în funcție de interesul părților. De exemplu, angajatorii pot participa la întregul proces de formare profesională a tinerilor participanți printr-un proiect care presupune realizarea mai multor momente alternante, cu grade ulterioare de angajament, devenind disponibile pentru a acoperi rolul companiei tutore în domeniul proiectelor de formare. Angajatorii pot organiza vizite ale elevilor în cadrul companiei, pot oferi stagii de ucenicie. Angajatorul care intenționează să angajeze ucenici, pentru obținerea unei calificări profesionale sau o diplomă, în funcție de cerințe pot fi împărțite în trei categorii:

- Capacitati structurale
- Capacitati tehnice
- Capacitati de instruire

În România **învățământul dual îndeplinește următoarele cerințe:**

- **Contract de parteneriat** încheiat între operatori economici (sau asociație/ consorțiu de operatori economici), unitatea de învățământ și unitatea administrativ-teritorială (UAT) pe raza căreia se află unitatea școlară (contract care stabilește condițiile de colaborare, drepturile și obligațiile părților, precum și costurile asumate de parteneri)
- **Contract individual de pregătire practică**, încheiat între elev, (părintele, tutorele sau susținătorul legal al elevului minor), operatorul economic și unitatea de învățământ, contract care stabilește drepturile și obligațiile părților
- **Autorizare/acreditare a operatorilor economici** implicați în formarea profesională prin învățământul dual (*metodologie specifică aprobată prin HG*)

**Facilități fiscale pentru operatorii economici** care încheie contract de parteneriat cu unitățile de învățământ (facilități la plata impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate bugetului de stat, bugetului asigurărilor sociale, bugetelor fondurilor speciale sau bugetelor locale, potrivit prevederilor legale)

**Decontarea cheltuielilor de transport, cazare și masă (gratuite)** în internate școlare pentru elevii din învățământul dual, *indiferent de oferta existentă în localitatea de domiciliu*



## ROLUL TUTORELUI IN COMPANIE

Tutorele companiei ar trebui să se concentreze pe ceea ce este cu adevărat important în această activitate, pe elevii înșiși, și abilitățile necesare pentru a obține un înalt nivel de formare profesională. Nevoile specifice ale elevilor va stabili liniile directoare pentru planificarea acțiunii tutoriale și pentru a satisface nevoile fiecărui elev, gradul formării profesionale pentru a obține intrarea pe piața forței de muncă. Tutorele trebuie să se axeze pe obținerea celor mai bune rezultate ale elevului.

<b>RELATIE CONSTRUITA PE INCREDERE SI ANGAJAMENT</b>
Pentru a crea un climat pozitiv de încredere există regulile de bază și așteptările reciproce, astfel încât procesul de tutoriat este condus într-un mod deschis, natural și spontan de: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Stabilirea armoniei emotionale</li><li>➤ Transmiterea unei atitudini de susținere și încredere</li><li>➤ Stabilirea angajamentului tutorial</li><li>➤ Stabilirea rolurilor, regulilor și așteptărilor reciproce</li><li>➤ Instituirea unui program</li></ul>
<b>EXPLORARE SI ASCULTARE</b>
Întelegerea nevoilor și așteptărilor studenților prin: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Punerea întrebărilor corecte</li><li>➤ Ascultare activă</li><li>➤ Dirijarea procesului de reflecție asupra punctelor forte și a zonelor de dezvoltare</li></ul>
<b>REZOLVAREA PROBLEMELOR</b>
Ajutarea elevilor să devină conștienți de situația actuală, să-și stabilească un obiectiv pentru a dezvolta o acțiune și un plan care-i va permite să: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Încurajarea elevilor pentru a-și atinge obiectivele ambițioase și să-și exprime încrederea în sine</li><li>➤ Extinderea perspectivei asupra situației și reformularea problemelor care pot apărea</li><li>➤ Promovarea creativității pentru rezolvarea problemelor și a stabili un plan de acțiune</li></ul>
<b>CAPACITATE DE INTELEGERE</b>
Asigurarea resurselor pentru elevi, regândirea relațiilor: <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Ajutarea elevilor să înțeleagă situația și din alte perspective, de a genera alternative de comportament</li><li>➤ Analizarea situației raportate împreună cu elevul, încurajarea reflecției și înțelegerii</li><li>➤ Elaborarea unor linii directoare, informații, resurse și modele de comportament</li><li>➤ Oferirea unui feedback, îndrumare și sprijin pentru a depăși dificultățile cu care s-au confruntat elevii</li></ul>
<b>ACTIUNE AUTONOMA</b>
Ajutarea studenților de a-și implementa capacități și competențe dobândite și de a continua într-un mod independent și autonom să-și îmbunătățească competențele. <ul style="list-style-type: none"><li>➤ Trebuie felicitat elevul când are un succes, exprimându-ne încrederea în decizia luată</li><li>➤ Încurajare și susținere în momente dificile</li><li>➤ Construirea stimei de sine și a încrederii</li><li>➤ Promovarea autonomiei elevilor</li></ul>

Tutorele companiei trebuie să aibă propriul plan de acțiune, astfel încât să dezvolte cât mai mult posibil potențialul studentului. Pentru a face acest lucru trebuie să conceapă un plan ce pleacă de la următoarele premise:

REALIST	RASPUNSUL ESTE NEVOIA DE TIMP IN ANUMITE FAZE
POSIBIL	NU FII ATAT DE AMBITIOS DE A DEPASI CAACITATILE SI DISPONIBILITATEA TUTORELUI
INTEGRAREA IN CURRICULUM	NU DOAR PENTRU A OBTINE ACORDUL TUTORELUI, TREBUIE SA FIE CAPABILI SA ACTIONEZE IN DOMENIUL FORMARII ELEVULUI
ACTIV	PARTICIPAREA TUTORE-STUDENT TREBUIE SA FIE IN CADRUL ACTIVITATII
INTERDISCIPLINAR	LUAREA IN CONSIDERARE A PROBLRMLOR APARUTE INTRE ACTORII SISTEMULUI
FLEXIBIL	DEZVOLTAREA TUTORIATULUI N ESTE O SECVENTA RIGIDA. TREBUIE LUATA IN CALCUL CONTRIBUTIA ELEVULUI
POT FI REVIZUITE	PRINCIPIILE TUTORIATULUI TREBUIE SA RASPUNDA UNOR NECESITATI REALE

## SARCINILE TUTORELUI

Un aspect cheie în procesul de tutoriat este planificarea corespunzătoare a activităților implicate. Putem planifica meditațiile din punct de vedere al funcțiilor tutorelui, selectarea unui set de funcții și ca obiectiv posibil pe parcursul programului de formare.

Atașarea funcționării companiei de a încorpora elevi în formarea profesională duală necesită mari eforturi de organizare și timp pentru angajații care vor deveni tutori.

## PARTICIPAREA TUTORELUI LA SELECTIA ELEVILOR

Compania ia parte la procesul de selecție al elevilor care vor fi încorporați. Pentru a face acest lucru, ei vor primi profilul personal și profesional al candidaților și vor susține un interviu cu fiecare dintre ei. În cele din urmă compania (în conformitate cu angajatul care acționează în calitate de tutore) va alege elevul va fi acceptat faptul că în cadrul companiei.

## MONITORIZAREA ACORDULUI PRIVIND ACTIVITATEA DE FORMARE

Tutorele companie este responsabil pentru monitorizarea acordului privind activitățile de formare definite în contract și de coordonarea activităților de lucru și de formare a elevilor. De asemenea, alt aspect cunoscut este comunicarea dintre centrul de formare și elev, ce ar trebui să se dezvolte, de asemenea, la sfârșitul activității de lucru al elevilor.

## **PRIMIREA SI ORIENTAREA IN COMPANIE A NOILOR SOSITI**

Modul de primire a elevilor în cadrul companiei este un pas de bază pentru integrare. Planul de bun venit este conceput pentru a promova adaptarea noilor participanți la mediul de lucru, colegii și la cultura companiei.

## **ORGANIZAREA MODULUI DE INVATARE**

Centrul de formare, împreună cu companiile, vor defini un program de instruire pentru fiecare elev, în care sunt planificate activități de formare, aspect care face parte din acord.

Cu mijloacele tehnice și obiectivele propuse în cadrul programului de formare este necesar să se organizeze modul de formare. Acest lucru înseamnă că trebuie să ia o serie de măsuri, cum ar fi:

Determinarea numărului de elevi ce pot fi asistați simultan.

- ⇒ Programul activităților de formare
- ⇒ Directionarea activității de formare
- ⇒ Orientarea elevilor
- ⇒ Evaluarea progresului elevilor

## **GESTIONAREA CALIFICARII ELEVILOR**

Procesul de învățare necesită o evaluare continuă. Ce, cine, cum și când ar trebui definite evaluările de competențe elevilor trebuie să se desfășoare. Acesta evaluare va fi efectuată de profesorul de aptitudini, și poate fi însoțită de tutorele centrului de formare, precum și orice alte persoane implicate în procesul de învățare.

Centrul de formare trebuie să stabilească testele de evaluare pentru elevi. În ceea ce privește cunoștințele și abilitățile dobândite la centrul de formare și compania va face un raport al performanțelor elevilor.

## **COORDONAREA CU CENTRUL DE FORMARE**

Cu frecvența stabilită, tutorele companiei și tutorele centrului de formare vor organiza reuniuni pentru a evalua procesul de învățare al elevului.

În cazul în care programa este revizuită și evoluția elevului va fi evaluată. În cazul în care elevul trece prin mai multe poziții de timpurile uceniciei sale, tutorele ar trebui să colecteze informații de la fiecare dintre cei responsabili de elev.

## **GESTIONAREA ACTIVITĂȚII DE FORMARE A ELEVULUI LA LOCUL DE MUNCA**

Tutorele trebuie să cunoască programul conținutul de formare oferite de către centrul de formare și activitățile profesionale, pentru a efectua împreună cu compania o temporizare pentru ambele. Acest lucru este imperativ pentru a proiecta și a programa activitățile care urmează să fie efectuate de către elev în companie și pentru a da un sens la programul de formare.

## **EVALUARE**

Activitatea elevilor în cadrul companiei este evaluată continuu. Evaluarea urmărește aspectele unice care afectează elevii și problemele generale care afectează sistemul de formare profesională în sine și procesul. Tutorele companie coordonează activitățile elevilor la locul de muncă și emite un raport de evaluare a competenței profesionale a elevului.

## PREGATIREA RAPORTULUI DE PERFORMANTA PRIVIND ACTIVITATEA DE FORMARE

Completarea formularelor de monitorizare si evaluare.

### CUNOSTINTE SI APTITUDINI ALE TUTORELUI COMPANIEI

Tutorele companie este o piatră de temelie pentru integrarea și calificarea elevului. Pentru a efectua activitatea tutoriala, acesti oameni din organizație trebuie sa aibe cunoștințele și aptitudinile necesare pentru a asigura succesul procesului de instruire duală.

Pe bază generală, putem distinge patru mari grupuri de competențe necesare pentru toate tipurile de tutori in cadrul unei companii:

- 1.Cunoașterea realității și structura companiei
- 2.Abilitățile tehnice funcționale
- 3.Aptitudini pedagogice
4. Competențe interdisciplinare

### PROFILUL TUTORELUI COMPANIEI

Caracteristica cea mai importantă a tutorelui companiei este că trebuie să fie și sunt capabili să transmită cunoștințele lor. Oamenii care sunt implicați în procesul un bun profesionist, un specialist cu expertiza pentru a efectua lucrările, dar, de asemenea trebuie să fie pregătit să îndeplinească rolul de tutore al elevului în modelul de formare duală. De fapt, nu toți bunii profesioniști și experți in predare au nevoie de caracteristici personale specifice pentru a deveni un bun tutore. Ei trebuie să aibă un talent didactic, și de preferință sa realizeze esta sarcină în mod voluntar.

---

Există mai multe tipuri de ascultare în funcție de nivelurile și gradul de atenție : necunoscute, simulate, selective, analitice, empatică și active. Pentru cea din urma tutorele trebuie sa se antreneze

---

Un tutore pe lângă faptul că are experiență, cunoștințe, dăruire și dorința de a dezvolta acest rol, trebuie să posede sensibilitate față de activitatea de formare, și anume, trebuie să se angajeze să transmită cunoștințele sale, oferind nu numai informații, ci și să învețe cu adevărat un elev.

Tutorele companiei trebuie să fie responsabil și capabil de a îndruma elevii în formare și în cadrul companiei. Trebuie sa se puna in locul elevilor, fiind empatici și înțelegatori faptului ca elevii sunt oameni in formare și nu angajați, iar aceste lucruri se trateaza diferit Tutorele trebuie să fie în măsură să se ocupe de relațiile interpersonale, pentru a arăta afinitate pentru elevi, ar trebui să fie în măsură să trateze sexul și diferențele culturale pentru a evita orice prejudecăți.

Tutorele trebuie să știe ce să învețe, de la general la temele și problemele specifice. Tutorele ar trebui să monitorizeze și să sprijine munca elevilor, să aprecieze atitudinile și abilitățile fiecăruia, în scopul de a evalua practica.

<b>CARACTERISTICILE TUTORELUI</b>		
RABDARE	RECEPTIVITATE	DESCHIS LA MINTE
PROFIL FARA PROLEME	EMPATIC	VOINTA
MOTIVAT	RESPONSABIL	AUTORITAR
POLITICOS	INGRIJIT	CALM
EXIGENT	DISPUS	COMUNICATIV
MUNCA IN ECHIPA	ABILITATI SOCIALE	DISPUS SA INVETE SI SA- I INVETE
STIE SA DELEGE	MINTE DESCHISA	IMPLICAT IN COMPANIE
PROFESIONIST	APTITUDINI PEDAGOGICE	ASCULTATOR

Tutorele de formare este ca un instrument de cunoștințe propuse spre a fi dobândite, competențe și instrumente pentru a dezvolta mai bine sarcina de îndrumare, astfel încât această funcție este dezvoltată în cadrul companiei și este consolidată ca o parte esențială în promovarea sistemului dual de formare profesională

Ei trebuie să cunoască procesul de formare. De asemenea, ceea ce este planul de elevi de formare a companiei, pentru a îndeplini obiectivele care trebuie atinse de către elevi la sfârșitul perioadei de practică și să participe la proiectarea ei. Ei trebuie să fie conștienți de importanța actuală a rolului lor propriu pentru a se asigura că elevii dobândesc toate cunoștințele necesare. Pentru a face acest lucru, acestea ar trebui să fie, de asemenea, coordonate cu tutorele centrului de formare.

În acest sens, ei trebuie să viziteze centrele de formare a eleviilor. Ei trebuie să-și planifice și obiectivele pe care vor avea în cadrul companiei.

## **APTITUDINILE TUTORELUI COMPANIEI**

În paralel cu instruirea în domeniul competențelor elevilor, tutorele companiei trebuie să fie conștient de faptul că trebuie să dezvolte și să consolideze anumite abilități pentru a-și asuma rolul de tutore al companiei. Pentru a face acest lucru, trebuie să-și antreneze anumite abilități care, evident, nu vor fi aceleași cu cele ale elevilor. Din toate abilitățile necesare s-ar putea evidenția ca elemente cheie următoarele:

### **COMUNICARE EFECTIVA. ASCULTARE ACTIVA**

Ascultarea activă, permite înțelegerea optimă între profesor și elev; facilitează o comunicare pozitivă și sănătoasă. Caracterizată de ambele prin cooperare și dialog reciproc cu obiective și interese comune. Ascultarea activă este o chestiune de atitudine și tehnică care permite elevilor să se exprime liber și tutorele este dispus să adopte o atitudine de toleranță, respect și deschidere față de elev.

Arta de a asculta presupune învățarea și formarea, direct legate de tehnicile de abilități de comunicare. Tehnica cea mai importantă și punctul de pornire este de ascultare activă.

În timpul instruirii, tutorele ar trebui să implementeze ascultarea activă, precum și să ofere feedback elevului. Acest feedback trebuie să fie transmis pozitiv, dar și didactic în scopul de a ghida și de a ajuta elevii în realizarea planului lor de acțiune, ar trebui să-l ajute pentru a rezolva conflictele care au apărut. Feedback-ul este al doilea dintre tehnicile de realizare a comunicării eficiente cu elevul și ascultarea activă. Pentru a oferi aceasta tutorele trebuie să țină cont de ceea ce este menționat mai sus și să aibă competențele necesare pentru o comunicare eficientă în timpul procesului de formare. Aceste abilități necesare sunt: empatia (a fi capabil să perceapă, în ton și luați legătura cu elevii Realizând starea lor

emoțională) și asertivitatea (abilitatea de a ne exprima în mod direct, în ceea ce privește în mod pozitiv). Punerea în aplicare a tuturor acestor lucruri și cu o atitudine deschisă, pozitivă și abordabilă a tutorelui, sunt ingredientele cheie pentru a realiza un mediu de susținere care să permită elevilor să se simtă confortabil și să aibă un proces de tutoriat de succes pentru ambele părți

---

## MANAGEMENTUL CONFLICTELOR

---

Negociere este văzută mai degrabă ca o oportunitate de gestionare a conflictelor, decât o amenințare.

---

Conflictele pot fi definite ca o situație în care două sau mai multe persoane cu interese opuse în confruntare. Gestionarea conflictelor pot avea mijloace de abordare și rezolvare diferite. Gestionarea emoțiilor negative care apar între parteneri și care pot duce la discuții aprinse cu privire la diferitele puncte de vedere sau de interese.

Conflictele tradițional considerate ca fiind negative. Cu toate acestea, pot fi normale și având un potențial benefic (necesar pentru a aduce o schimbare), promovează învățarea. Pentru a gestiona conflictele; este nevoie de dezvoltarea unor competențe: cum ar fi de negociere, inteligența emoțională, auto-monitorizarea, încrederea în sine și autonomie pentru luarea deciziilor.

## LUCRU ÎN ECHIPĂ

---

*Lucrul în echipă este lucrarea realizată de mai mulți indivizi, în care toată lumea joacă un rol important, dar toate au un scop comun.*

---

Lucrul în echipă presupune procesul de îndrumare luarea a elevului și a tutorelui ca un grup; în care ambele acționează cu același scop și obiectiv: dezvoltarea competențelor profesionale și a întregului potențial al grupului.

Lucrul în echipă înseamnă, de asemenea, că tutorele este capabil să dea și să primească feedback. Oferirea feedback-ului elevilor cu privire la realizările și obiectivele acestora, monitorizarea continuă a progresului acestora și informarea permanentă cu privire la nevoile și cerințele activității desfășurate și rolurile jucate. Între timp, elevii trebuie, de asemenea, să dea informații tutorului despre preocupările, nevoile, și obstacolele pe care le-a întâmpinat.

Lucrul în echipă presupune dobândirea unui grad înalt de angajament și maturitate, identificarea și asumarea unei misiuni comune pentru atingerea obiectivelor, prin cooperare, armonie emoțională și coeziune.

---

## PLANIFICAREA SI GESTIOAREA TIMPULUI

*Planificarea este procesul formal prin care se stabilesc obiective specifice și proceduri detaliate pentru atingerea acestor obiective. Planificarea poate fi pe termen scurt și lung.*

---

Una dintre competențele cheie atunci când se confruntă un tutore în procesul de formare este planificarea timpului și managementul. Tutorul trebuie să planifice activitatea de formare în cadrul companiei, să stabilească pista pentru fiecare elev instruit și să anticipeze orice situație care ar putea apărea.

Planificarea se referă la capacitatea de a determina în mod eficient obiectivele și prioritățile sarcinii care trebuie îndeplinite, organizarea și controlul proceselor, termenelor și resurselor stabilite. Poate fi considerată atât o competență metodologică, cât și o competență sistemică (sunt abilități legate de înțelegerea unui întreg sistem sau de aptitudini), deoarece solicită tutorelui să-și dezvolte abilitatea de a evalua dificultatea și volumul de muncă al sarcinilor de dezvoltare, stabilită și pregătită pentru organizarea eficientă a timpului și a muncii.

Capacitatea de planificare și coordonare, deși este esențială pe tot parcursul procesului de învățare și dezvoltare profesională, devine tot mai importantă pe măsură ce se dobândesc mai multe responsabilități. Este o competență care necesită o gândire critică, plus capacitatea de sistematizare și capacitatea de a evalua în mod realist termenele și obiectivele.

## PROCESUL DE EVALUARE IN COMPANIE

La locul de muncă sunt evaluate atât aspectele individuale care afectează elevii, cât și aspectele globale ale procesului de formare profesională duală. Compania își concentrează funcția de evaluare asupra aspectelor individuale, în principal în:

- ⇒ Expertiza
- ⇒ Finalizarea sarcinilor
- ⇒ Atitudinea
- ⇒ Poziția elevilor în cadrul companiei

Responsabili pentru evaluarea elevilor sunt tutorele companiei și tutorele centrului de formare.

- ⇒ Tutorele companiei coordonează activitățile elevilor la locul de muncă; El face, de asemenea, un raport de evaluare a competenței profesionale a elevului.
- ⇒ Tutorele centrului de pregătire este responsabil pentru formarea formală a elevilor pe baza raportului tutorelui companiei și a unor informații despre elev.

## EVALUAREA

Evaluarea studenților se bazează pe observarea activă a modului în care elevii își desfășoară activitățile care demonstrează realizarea formării profesionale. Prin urmare, activitățile care trebuie luate în considerare în evaluare fac parte din activitățile programului de formare și sunt deja identificate.

Evaluarea este efectuată în mod continuu. În timpul șederii elevilor în companie, evaluarea și monitorizarea ar trebui să fie o rutină atât pentru tutorii companiei, cât și pentru cei din centrele de pregătire și chiar pentru elev. În orice moment, elevul trebuie să fie conștient de faza în care se află, punctele forte și, mai presus de toate, trebuie să-și poată evalua propriul proces de învățare.

---

*Evaluarea elevului în formarea duală trebuie să fie continuă și cu un caracter de instruire. De asemenea, el va fi realizat prin module profesionale. Evaluarea elevilor este responsabilitatea profesorilor din modulele profesionale ale centrului de formare, ținând seama de contribuțiile tutorilor companiei și de rezultatele activităților desfășurate în cadrul companiei, inclusiv rapoartele emise de tutorii ai companiei, inclusiv rezultatele monitorizării postului și desfășoară alte activități care pot fi convenite între student, centru de formare și companie.*

---

## PROCEDURA DE EVALUARE TEHNICA

Competența tehnică este capacitatea de a dezvolta sarcinile concrete ale profesiei, printr-un proces de instruire. De asemenea, elevul este evaluat prin utilizarea indicatorilor setați urmărind pașii care trebuie urmați după primirea instrucțiunilor de lucru:

- ⇒ Organizarea și planificarea muncii.
- ⇒ Monitorizarea metodelor adecvate care conduc la un rezultat sau la calitatea muncii.
- ⇒ Temporizarea muncii.
- ⇒ Rezultatul final așteptat din punct de vedere al calitatii .

Pentru a face această evaluare, sunt definite un set de criterii măsurabile. Tutorii companiei verifică dacă criteriile au fost îndeplinite și în ce măsură toate aceste rezultate elaborează un raport pe un format prescris.



## PROCESUL DE EVALUARE A PERFORMANTEI PROFESIONALE

Evaluarea performanței este un proces sistematic și regulat de estimare cantitativă și calitativă a eficacității unei persoane în ucenicia sa, prezentând punctele forte și punctele slabe pentru a contribui la îmbunătățirea ei înșiși.

În acest caz, se face o evaluare mai completă, astfel încât, în plus față de competențele tehnice, sunt incluse și alte trei domenii tehnice de calificare:

- ⇒ Competențe tehnice
- ⇒ Capacitatea de asimilare
- ⇒ Atitudinea sau abilitățile sociale

Atitudinea și abilitățile sociale formează dimensiunea celei mai apropiate relații cu munca profesională a elevilor, integrarea în companie și, în general, comportamentul lor față de activitatea care trebuie îndeplinită.

Pentru evaluare se selectează indicatorii de evaluare a gradului de performanță al elevului, cât mai obiectiv posibil, de exemplu:

- ⇒ Inițiativa indicată de către elevi atunci când instrucțiunile sunt primite insuficient sau chiar atunci când se gândesc la îmbunătățirea tehnicilor sau proceselor.
- ⇒ Atitudinea echipei de lucru
- ⇒ Să fie punctual și să participe la procesul de instruire; acestia sunt factorii care reflectă atitudine și interes pozitiv.
- ⇒ Nivelul de responsabilitate observat, incluzând, de exemplu, o atitudine fermă față de situații neprevăzute.

## APLICAREA PENTRU UN LOC DE MUNCA IN CADRUL COMPANIEI

Valorile diferitelor dimensiuni evaluate pe performanță definesc profilul profesional al elevului la momentul obținerii diplomei, permițând o anumită caracterizare a lui însuși.

### PROFILUL DE MUNCA AL STUDENTULUI

Rezultatul similar la cele trei dimensiuni (capacitate, capacitate și atitudine)

- profil echilibrat și omogen

Valoare diferită pe fiecare dimensiune – profil inclinat

- cognoscitive teoretice, atunci când există valori ridicate ale capacității
- practica, atunci când există o mare importanță a ariilor de capacitate
- atitudine, atunci când valorile de atitudine sunt remarcabile

Stabilirea profilului profesional al elevului este util atât pentru el, cât și pentru companie, deoarece va oferi informații despre orientarea profesională a acestora, pentru a atinge obiectivul final al formării profesionale duale, plasarea locului de muncă.

## ANEXA 1

Continutul de formare propus pentru tutorii companiei.

### INSTRUIRE GENERICĂ

- ⇒ Sistemul dual de formare profesională
  - Ce este formarea profesională duală
  - Procesul de instruire din cadrul companiei
  - Procesul de învățare la locul de muncă
  - Procesul de tutoriat în cadrul companiei
  - Instrumente de tutoriat în cadrul companiei
    - Primirea inițială a studenților
    - Sfaturi și sprijin pentru aceștia
    - Supravegherea tutoriatului, abilități
    - Orientarea profesională a elevilor
    - Riscuri previzionate în domeniul sănătății și securității la locul de muncă
    - Principiul egalității de șansă și dreptul la muncă
- ⇒ Abilități
  - Comunicarea
  - Gestionarea conflictelor
  - Gestionarea echipei
  - Planificarea și gestionarea timpului
- ⇒ Tehnici de evaluarea performanței

Fazele considerate importante în sistemul dual sunt:

- Identificarea unui tutore al companiei
- Îndeplinirea sarcinilor de companie gazdă
- Verificarea cerințelor necesare de la Companie și participanți
- Sprijin pentru Centrul de Formare
- Selectarea participanților
- Instruirea studenților

În România absolvenții învățământului obligatoriu care întrerup studiile pot fi cuprinși, până la împlinirea vârstei de 26 de ani, într-un program de pregătire profesională, inclusiv prin învățământ dual (pentru cei care au depășit cu mai mult de 3 ani vârsta clasei se pot organiza clase separate).

Învățământul profesional și tehnic, inclusiv dual, se organizează pentru calificări profesionale de nivel 3, 4 și 5, conform Cadrului național al calificărilor (CNC).

#### Formațiuni de studii în învățământul dual:

**Clase cu minim 20, maxim 30 elevi** (în medie 25 de elevi);

- Instruirea practică și pregătirea de specialitate pe **grupe de min. 10, maxim 15 elevi**;
- Clasele pot fi constituite din **maxim 3 grupe** cu calificări diferite
- *Normarea posturilor didactice pentru activitățile de laborator și instruire practică din învățământul liceal tehnologic și din învățământul profesional se face pe grupe, pe baza normativelor în vigoare privind formațiunile de studiu*
- **Admiterea în învățământul dual:**
  - La solicitarea operatorilor economici, se pot organiza probe de admitere stabilite de unitatea de învățământ în colaborare cu operatorii economici, indiferent de numărul de candidați înscriși și de numărul de locuri disponibile
  - Numărul și conținutul probelor de admitere pot fi decise de unitatea de învățământ și operatorii economici.
  - Probele de admitere pot viza cunoștințe din programele școlare din gimnaziu și/sau motivația elevilor, testarea unor abilități/aptitudini și alte condiții de admitere stabilite prin procedurile de admitere adoptate de unitatea de învățământ în colaborare cu operatorii economici.

*Acest proiect este cofinanțat de Uniunea Europeană în cadrul cererii de acțiuni a programului Erasmus +. Această publicație reflectă doar opiniile autorilor.*

*Comisia și Agenția Națională nu sunt responsabile pentru utilizarea informațiilor conținute în acestea*

## BIBLIOGRAFIE

- ⇒ Confederación de empresarios de Aragón. 2014. “Metodología para proyectos de formación profesional dual”.
- ⇒ Gobierno de Aragón. 2014. “La formación profesional dual. Guía didáctica”.
- ⇒ Framework of actions on youth employment, June 2013 BUSINESSSEUROPE, ETUC, UEAPME, CEEP.
- ⇒ IESE y CitiFoundation. “La formación profesional dual como reto nacional”.
- ⇒ Reporto n work-based learning needs and gaps. NetWBL
- ⇒ ADIMAD. 2012 “Formación profesional sistema dual: análisis, reflexión y propuesta para un debate”.
- ⇒ **NORMATIVA EUROPEA**
- ⇒ Declaration of the European Ministers of Vocational Education and training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 november 2002. The Copenhagen Declaration
- ⇒ Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- ⇒ DualVet. Fundación San Valero. “Formación Profesional Dual”.
- ⇒ CEDEFOP. “Guiding principles on professional development of trainers in vocational education and training”.
- ⇒ CEDEFOP. 2000. “The role of the tutor from a Community perspective”
- ⇒ CEDEFOP 2015. Nº49 “ Work- based learning in continuing vocational education and training: policies and practices in Europe” pg 59 – Professional development and qualifications for trainers-.
- ⇒ CEDEFOP
- ⇒ Junta de Andalucía. 1995. “La Acción Tutorial”.
- ⇒ Cámara de Comercio. “Manual de Formación en Centros de Trabajo. Guía para el tutor de empresa”.
- ⇒ Maitre. “Manual de Formación del Mentor”
- ⇒ Servicio Navarro de Empleo. 2013. “Tutor de empresa en la formación para el empleo en Navarra”.
- ⇒ Beatriz Valderrama y Eva Icarán. “Mentoring y acción tutorial”
- ⇒ Revista Docencia Universitaria. VOI 10 (2). Mayo Agosto 2012
- ⇒ CIDEC. “Guía para el aprendizaje en el puesto de trabajo”
- ⇒ Cámaras de Comercio. “Guía de Formación Dual”
- ⇒ Agrupación de Desarrollo “Periplos” de la iniciativa Comunitaria Equal. “Guía docente en formación dual”.
- ⇒ La via italiana al Sistema duale. Istruzioni per l’uso. Italia Lavoro. Sole 24 Ore.
- ⇒ <http://www.sistemaduale.anpal.gov.it/Pagine/default.aspx>
- ⇒ ANVUR (2014), Rapporto sullo stato del sistema universitario e della ricerca 2013.
- ⇒ OUG nr. 94/2014 privind modificarea și completarea LEM nr. 1/2011