



APP MODE

MODELLO DI APPRENDISTA PER LO SVILUPPO DI COMPETENZE IMPRENDITORIALI

Project N°: 2017-1-FR01-KA202-037277

GUIDA PER I PARTENARIATI TRA I CENTRI VET E LE AZIENDE PER L'APPRENDISTATO

IO3



This project has been funded with support from the European Commission. This communication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

COPYRIGHT

© Copyright 2017 APPMODE Consortium

Consisting of:

- P1: SUD CONCEPT (FR)
- P2: IDEC (GR)
- P3: EUROCREA MERCHANT (IT)
- P4: RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY (BG)
- P5: AOA AG (RO)
- P6: P.I.T. (SP)

This document may not be copied, reproduced, or modified in whole or in part for any purpose without written permission from the APPMODE Consortium. In addition, an acknowledgement of the authors of the document and all applicable portions of the copyright notice must be clearly referenced.

All rights reserved.

This document may change without notice.

Author: Giulia Zunino

| <i>Version</i> | <i>Date</i> | <i>Comment</i> |
|----------------|-------------|----------------|
| 01 | 26.03.2019 | 1st version |

OBIETTIVI

Lo scopo di questo documento è fornire una guida per la creazione di partenariati di apprendistato tra le aziende e le imprese di IFP.

Gli obiettivi di questo risultato sono:

- Promuovere la nozione di IFP - partenariati tra imprese a livello locale
- Supportare la creazione di partenariati con strumenti pratici
- Promuovere il modello di apprendistato per lo sviluppo dello spirito imprenditoriale
- Preparare il terreno per le attività di pilotaggio per sperimentare e validare il modello di apprendistato
- Promuovere partenariati tra scuole e imprese di IFP
- Sviluppare una "IFP - Guida alle partnership per l'apprendistato"

La guida "Partenariati tra società di IFP per l'apprendistato" incoraggerà e supporterà le aziende locali e i centri di IFP a unirsi alla partnership e ad adottare il modello di apprendistato. La guida presenterà supporto pratico per la creazione di partenariati e storie di successo in vari settori sulla base dei progetti pilota.

Contents

| | |
|---|-----------|
| APPRENTICESHIP FOR THE DEVELOPMENT OF ENTREPRENEURSHIP | 5 |
| 1. APPRENTICESHIP IN EUROPE | 5 |
| 2. BENEFITS OF APPRENTICESHIPS | 6 |
| 3. ENTREPRENEURSHIP POLICIES AND PRACTICE | 7 |
| 4. THE ROLE OF SMES | 8 |
| 5. THE ROLE OF VET CENTRES | 9 |
| 6. STEPS AND GUIDING PRINCIPLES FOR THE ESTABLISHMENT OF A PARTNERSHIP FOR APPRENTICESHIPS IN ENTREPRENEURSHIP | 10 |
| 7. QUALITY ASSURANCE PRINCIPLES OF A VET-COMPANY PARTNERSHIP | 11 |
| GOOD PRACTICES COLLECTION TEMPLATE | 14 |
| AGREEMENT TEMPLATE* MAIN ASPECTS | 15 |
| REFERENCES | 19 |

APPRENDISTATO PER LO SVILUPPO DELLE COMPETENZE IMPRENDITORIALI

1. APPRENDISTATO IN EUROPA

La Commissione europea definisce gli apprendistati come periodi di apprendimento basati sul lavoro che combinano formalmente e alternano la formazione aziendale con l'istruzione scolastica che conduce una qualifica riconosciuta a livello nazionale dopo il completamento con successo. L'apprendistato, il più delle volte, è regolato da un contratto formale tra il datore di lavoro, l'apprendista e / o il fornitore di istruzione IFP.

Raggiungere una migliore comprensione di ciò che si intende per apprendistato è essenziale per coinvolgere le aziende nei programmi di apprendistato, aumentare la loro attrattiva per i giovani e migliorare la qualità generale.

Al momento, molti programmi professionali diversi rientrano nella definizione UE di "apprendistato" e forniscono percorsi professionali separati per i giovani insieme all'IFP scolastica. Il settore dell'IFP è costantemente soggetto a riforme politiche ed è ampiamente influenzato dalle tradizioni e dalla cultura nazionali, nonché dalle associazioni dei datori di lavoro.

A causa delle peculiarità delle politiche nazionali quando si tratta di apprendistato, è difficile trovarne una definizione chiara e concordata.

Secondo gli apprendistati della Commissione europea sono caratterizzati da quanto segue:

- Fanno parte del sistema formale di IFP;
- Sono regolati da un duplice principio di apprendimento che combina o alterna la formazione aziendale (periodi di esperienza pratica sul posto di lavoro) con l'istruzione scolastica (periodi di istruzione teorica / pratica in una scuola o in un centro di formazione);
- il completamento dell'apprendistato porta a un certificato / titolo IFP riconosciuto a livello nazionale;
- è regolato da un contratto tra la società, l'apprendista e / o l'istituto di formazione;
- l'apprendista viene generalmente pagato per il lavoro.

L'assegnazione dei tempi tra le due attività può variare in base alle legislazioni nazionali. Tenendo conto di questi criteri, in Europa possono essere identificati tre programmi di apprendistato:

a) l'apprendistato di tipo A, quando la formazione sul lavoro supera l'apprendimento teorico (basato sull'occupazione);

b) apprendistato di tipo B, in cui la formazione teorica è preponderante rispetto alla formazione in azienda, rendendola simile a un tirocinio;

c) apprendistati di tipo C (doppio apprendistato), caratterizzati da un equilibrio tra apprendimento e formazione, con il coinvolgimento di diversi soggetti interessati a livello locale.

Le prove dimostrano che i paesi con un forte sistema di IFP e di apprendistato hanno livelli più bassi di disoccupazione giovanile, facilitando una transizione più fluida dall'istruzione e dalla formazione al lavoro.

Ancora in troppi Stati membri dell'UE, l'IFP (in particolare a livello secondario superiore) soffre di mancanza di stima. La percezione dell'IFP è scarsa rispetto all'istruzione generale, con la tendenza a considerare l'IFP come una seconda scelta per gli studenti di secondo livello.

Al fine di rafforzare la qualità, l'offerta e l'immagine dell'apprendistato in Europa, nonché quella dell'istruzione e formazione professionale, le parti sociali intersettoriali europee hanno lanciato nel 2013 un'alleanza europea per l'apprendistato. La maggior parte degli Stati membri ha aderito all'Alleanza europea per l'apprendistato e ciò ha sostenuto i piani per la riforma del sistema di apprendistato al fine di affrontare la disoccupazione giovanile, affrontare la carenza di competenze e disallineamenti e fornire personale qualificato per stimolare la crescita.

2. BENEFICI DELL'APPRENDISTATO

L'impatto positivo delle politiche sull'apprendistato non si traduce solo in maggiori opportunità di lavoro per i giovani, ma si estende anche al benessere dell'azienda e alla società in generale. Tra gli altri:

- disadattamento ridotto delle competenze
- opportunità di formare ex novo forza lavoro fresca
- maggiore fedeltà aziendale
- miglioramento dell'immagine e della reputazione del marchio
- guadagni derivanti dal lavoro dell'apprendista
- riduzione dei costi di assunzione quando gli apprendisti sono trattiene nell'azienda
- miglioramenti nella diversità del personale dell'azienda
- un modo economico per reclutare individui di talento e raccogliere il meglio in tempi di cambiamento demografico
- aumento delle entrate fiscali a livello locale
- riduzione dei costi di emarginazione e benessere
- opportunità di apprendere un lavoro ed entrare nel mercato del lavoro
- potenziali sovvenzioni e sussidi statali

- opportunità per migliorare le capacità riflessive di tutto il personale coinvolto nel supporto o nella formazione degli apprendisti

3. EDUCAZIONE IMPRENDITORIALE - PRATICHE

L'educazione all'imprenditorialità è identificata come una priorità nella strategia Europa 2020, nel quadro politico dell'UE per le piccole e medie imprese (PMI) e nelle strategie chiave dell'UE per l'istruzione e la formazione.

Il quadro politico dell'Unione europea per le piccole e medie imprese (PMI), attraverso l'atto generale sulle piccole imprese per l'Europa e il piano d'azione per l'imprenditorialità 2020, sottolinea l'importanza dell'educazione all'imprenditorialità nella costruzione di una cultura imprenditoriale nell'UE, che a sua volta si tradurrà in un'economia più competitiva, creazione di posti di lavoro e coesione sociale.

Allo stesso tempo, l'educazione all'imprenditorialità è considerata una competenza autonoma. Dal 2006, l'atteggiamento imprenditoriale è stato definito a pieno titolo una delle otto competenze chiave per l'apprendimento permanente definite dal Parlamento europeo e dal Consiglio come l'insieme di conoscenze, abilità e attitudini che sono fondamentali per ogni individuo in una società basata sulla conoscenza che dovrebbe essere acquisito al termine dell'istruzione obbligatoria e attraverso l'apprendimento permanente.

Integrare l'educazione all'imprenditorialità nelle politiche, nei curricula e nei relativi quadri delle qualifiche significa garantire che gli studenti acquisiscano la competenza chiave dell'imprenditorialità. Tuttavia, è improbabile che sia sufficiente: a causa della novità e della complessità dell'educazione all'imprenditorialità, raggiungere questo obiettivo richiederà uno sforzo maggiore.

In questo senso, la Commissione europea ha sollecitato gli Stati membri a presentare agli studenti le esperienze imprenditoriali prima di lasciare l'istruzione obbligatoria che potrebbe variare dalla gestione di un'impresa di formazione alla gestione di un progetto imprenditoriale o sociale. La maggior parte degli Stati membri attua già programmi di formazione o cooperazione che consentono agli studenti di avere una qualche forma di esperienza imprenditoriale pratica, ma la loro attuazione non è uniforme. Inoltre, non tutte le esperienze sono in grado di sviluppare le competenze chiave dell'imprenditoria.

Molte delle misure che promuovono e sostengono l'imprenditorialità si svolgono in genere al di fuori del sistema di istruzione formale e comprendono la formazione non formale all'imprenditorialità per gruppi specifici (o formazione per le PMI).

L'adozione di un approccio di competenza chiave all'educazione all'imprenditorialità significa garantire che tutti coloro che completano l'istruzione formale acquisiscano le conoscenze, le capacità e gli atteggiamenti definiti nell'ambito della competenza dell'UE intitolata "un senso di iniziativa e imprenditorialità" e che possano sviluppare ulteriormente tale competenza attraverso l'apprendimento permanente. Oltre a considerare le opzioni organizzative per la formazione all'imprenditorialità, l'adozione di un approccio con competenze chiave richiede una pari attenzione ai contenuti del corso e ai risultati di apprendimento. In particolare, gli approcci curriculari dovrebbero riflettere il fatto che la competenza chiave dell'imprenditorialità in un senso più ampio significa la capacità di "trasformare le idee in azioni", una componente chiave dell'occupabilità. In questo senso, l'educazione all'imprenditorialità dovrebbe oltrepassare i confini del settore "Economia" e "Affari" per diventare una competenza generale da fornire compulsivamente a tutti gli studenti.

4. IL RUOLO DELLE IMPRESE

Le piccole e medie imprese (PMI) impiegano i due terzi della forza lavoro europea e rappresentano il 99% di tutte le società europee.

Nonostante la loro importanza per la crescita economica europea e la creazione di posti di lavoro, le PMI difficilmente si impegnano in programmi di apprendistato, diversamente dalle grandi imprese. In media, anche nei paesi in cui la cultura dell'apprendistato è diffusa, le aziende più grandi iscrivono più apprendisti rispetto a quelle più piccole.

Le ragioni principali di questa riluttanza dipendono dalla burocrazia, dai costi, dalle carenze interne e dalla mancanza di tempo per investire nella formazione.

Un'istruzione IFP pertinente e solida che soddisfi le esigenze del mercato del lavoro può affrontare la questione della disoccupazione che colpisce oltre il 16% dei giovani di età compresa tra 15 e 24 anni (dati Eurostat 2017) in tutta l'Unione europea.

L'istruzione e formazione professionale ha dimostrato di essere efficace nel facilitare la transizione dall'istruzione al lavoro in quei paesi con una tradizione di apprendistato coerente, aumentando le attenzioni dei responsabili politici in tutta Europa.

Ora la Commissione europea sta promuovendo gli apprendistati come componente chiave di una strategia più ampia per affrontare la disoccupazione giovanile e l'esclusione sociale.

Dato che le PMI rappresentano il 99% di tutte le aziende europee e il 67% dell'occupazione nell'Unione europea, le autorità pubbliche hanno naturalmente cercato loro modi per aumentare il loro impegno nei confronti dell'apprendistato.

Combinando apprendimento e lavoro, gli apprendistati consentono ai giovani di acquisire esperienza lavorativa acquisendo al contempo le competenze pratiche corrispondenti ai (loro) requisiti dei datori di lavoro nella misura in cui gli apprendisti spesso rimangono in azienda dopo la fine del periodo di formazione.

Gli apprendistati rappresentano un modo conveniente per le PMI di gestire i processi di assunzione. Fornendo una formazione professionale iniziale, le aziende si consentono di selezionare e formare meglio i propri dipendenti futuri e di garantire lavoratori qualificati: la formazione di un apprendista consente a un'azienda di modellare le abitudini di lavoro di un giovane e di conservare, nel tempo, un dipendente qualificato e motivato.

Anche per coloro che non sono assunti in azienda dopo il periodo di formazione, gli apprendistati consentono di trovare un lavoro qualificato rispetto ai loro colleghi dell'istruzione generale o dell'IFP scolastica.

A livello generale, un programma di apprendistato ben funzionante migliora la transizione da scuola a lavoro e aumenta l'occupabilità, mettendo a disposizione competenze di livello medio che sono particolarmente utili per le PMI.

La cooperazione sistemica tra scuole di IFP o centri di formazione e imprese è essenziale al fine di garantire apprendistati di buona qualità e migliorare una transizione graduale dalla scuola e dal lavoro. In particolare, le PMI con risorse amministrative limitate possono beneficiare di tale cooperazione e sostegno continui, compreso l'accesso a manodopera qualificata e specializzata, l'accesso a reti di innovazione regionali o altre opportunità per migliorare le loro attività commerciali. Le organizzazioni di IFP, d'altro canto, possono beneficiare di un aggiornamento continuo sulle esigenze di competenze, sui profili professionali e sull'uso della tecnologia nelle aziende.

Garantire la risposta alle esigenze del mercato richiede una procedura di approvazione per il reclutamento di società di formazione e misure di supporto organizzativo permanenti. In questo contesto, è importante coinvolgere le parti sociali con competenze specifiche del settore. Sono quindi attori chiave nella definizione delle abilità e delle competenze richieste per stabilire gli standard di qualità.

Le scuole di istruzione e formazione professionale o i centri di formazione e le aziende possono stabilire partenariati con obiettivi specifici, ad esempio sotto forma di progetti comuni di sviluppo delle scuole e delle imprese, oppure possono creare partenariati generali che non si concentrano solo sull'apprendistato, ma anche su altre questioni, come la ricerca, innovazione regionale o imprenditorialità.

In tutti i casi, le aziende devono negoziare un piano di formazione, fornire le strutture, la gamma di lavoro e la supervisione, nonché mantenere un contatto costante con il centro di formazione al fine di fornire all'apprendista un'esperienza pertinente.

Durante tutto il periodo, il tutor rappresenterà il punto di riferimento dell'apprendista come tutor e figura di supporto. Il tutor non solo mostrerà, dimostrerà e spiegherà il lavoro all'apprendista, ma fungerà anche da facilitatore tra l'apprendista e l'ambiente dell'azienda.

Al termine del periodo di formazione, il conseguimento con successo delle competenze previste nel piano di formazione sarà certificato attraverso un registro di formazione e il rilascio di un diritto.

I compiti delle società nella creazione di apprendistati includono:

- valutare la disponibilità di materiale e risorse umane per la creazione di un programma di apprendistato;
- identificare figure di addestramento;
- stabilire una cooperazione con l'istituzione di IFP;
- definire un percorso di formazione e apprendimento con l'istituzione di IFP;
- firmare un accordo di partenariato di apprendistato;
- fornire formazione all'apprendista;
- pagare l'apprendista, garantire condizioni di lavoro sicure e sicurezza sociale;
- valutare i progressi e i risultati dell'apprendista;
- rilasciare una certificazione.

5. IL RUOLO DEI CENTRI VET

La formazione professionale è in costante risposta per soddisfare la domanda delle persone e dei diversi settori. In effetti, la formazione teorica e pratica per gli studenti è adattata alla realtà sociale ed economica.

I centri di IFP sono le parti interessate privilegiate per le PMI che desiderano impegnarsi nelle politiche dell'apprendistato grazie alle loro radici territoriali: attraverso questo dialogo continuo l'offerta di formazione viene costantemente migliorata e adattata alle esigenze di competenze del mercato del lavoro.

Questo sistema di feedback consente di impostare nuove o aggiornare qualifiche, programmi di istruzione e formazione professionale esistenti. Pertanto, le richieste nuove o in evoluzione provenienti dal mercato del lavoro vengono facilmente identificate e inserite nell'agenda dell'istruzione e della formazione per adattare le disposizioni in materia di formazione.

In molti paesi, le scuole di formazione professionale e i centri di formazione professionale offrono anche servizi per abbinare meglio gli apprendistati offerti dalle aziende agli apprendisti che cercano tali opportunità.

Il ruolo principale del centro di IFP nella relazione di apprendistato è quello di fornire apprendimento teorico e orientamento agli apprendisti.

Poiché le PMI, in particolare le microimprese, non possono sempre permettersi di mettere a disposizione il personale per la supervisione degli apprendisti o per far fronte ai requisiti amministrativi che la loro formazione comporta, i centri di formazione possono alleviare tali problemi organizzando una formazione supplementare esterna.

L'apprendistato è regolato da un contratto tra la società e il centro di IFP o può consistere in una relazione multilaterale tra il centro di IFP, la società e l'apprendista.

Il centro di formazione, in generale, è responsabile della gestione delle procedure amministrative per l'attuazione dell'apprendistato e il monitoraggio del rispetto degli obblighi reciproci tra la società e il centro di IFP e nei confronti dell'apprendista.

I ruoli di IFP nella definizione di un accordo di apprendistato includono:

- ricerca di opportunità di apprendimento basate sul lavoro;
- creare una rete di cooperazione con aziende locali;
- definire un piano di formazione e apprendimento con l'azienda;
- fornire formazione in classe all'apprendista;

- monitorare i progressi e l'efficacia dell'apprendistato;
- monitorare l'adempimento degli obblighi contrattuali nei confronti dell'apprendista;
- fornire una valutazione finale dell'apprendistato.

6. PASSAGGI E PRINCIPI DI GUIDA PER LA CREAZIONE DI UN PARTENARIATO PER GLI APPRENDISTI IN IMPRENDITORIALITÀ

I partenariati di apprendistato possono essere adatti per le piccole e medie imprese che non sono sicure su come selezionare o formare candidati non tradizionali ma vogliono espandere le loro assunzioni e sono disposte a guidarli in un ruolo.

La creazione di apprendistati nell'imprenditorialità può essere vista come un'attività stimolante, poiché l'imprenditorialità e l'atteggiamento imprenditoriale sono spesso percepiti come qualcosa che non può essere insegnato. È opinione comune che l'imprenditorialità sia un'abilità innata spesso associata a audacia, audacia, immaginazione o creatività che non possono essere incanalate in un percorso formativo strutturato.

Tuttavia, negli ultimi anni questo paradigma è cambiato e ora le lezioni e i seminari sull'imprenditorialità stanno fiorendo in ambienti di istruzione, formazione e lavoro.

Un percorso efficace per attuare con successo partenariati di apprendistato tra PMI e IFP dovrebbe essere attentamente progettato e comprendere almeno le seguenti fasi:

1) PIANIFICAZIONE PRELIMINARE

Prima di costituire una partnership, è importante disporre di uno scenario chiaro che tenga conto di tutti i possibili ostacoli e rischi. In questo senso, è essenziale:

- Identificare il settore, il profilo degli studenti, le attività (le conoscenze che verranno fornite agli studenti)
- Descrivere attività, risultati di apprendimento, competenze richieste, durata, costo ...

2) CREAZIONE DELLA PARTNERSHIP

Dopo aver valutato l'opportunità di un accordo per iniziare un percorso di apprendistato, i partner devono:

- Incontro di persona o via Skype
- Firmare un accordo per l'assegnazione di doveri e responsabilità
- Definire metodologie per gli strumenti di monitoraggio e valutazione e valutazione

3) MESSA IN OPERA DELLA PARTNERSHIP

Lo sviluppo delle attività deve essere costantemente monitorato e, eventualmente, adeguato al fine di fornire opportunità di apprendimento efficaci, garantire qualità e garantire condizioni di lavoro sicure. Particolare attenzione deve essere dedicata a:

- Time framework e comunicazione tra i partner
- Monitoraggio e supervisione
- Attività di tutoraggio e tutoraggio
- Garanzia di condizioni di lavoro sicure
- Trattamento equo e rispetto reciproco

4) SOSTENIBILITA' DELLA PARTNERSHIP

Al fine di garantire un impatto a lungo termine del partenariato, si suggerisce ai partner di:

- Impostare un piano di emergenza (analisi del rischio, ...)
- Progettare un piano di sostenibilità
- Continuare a tenere traccia dei progressi dopo la fine dell'allenamento (ad es. In caso di assunzioni dopo il periodo di addestramento)

5) VALUTAZIONE DELL'APPRENDISTATO

La partnership potrebbe essere un successo, ma anche un fallimento o richiedere solo alcune modifiche. Al fine di valutare la qualità dell'apprendistato, garantire un miglioramento continuo e promuovere una proficua collaborazione tutti i partner dovrebbero:

- Fornire una valutazione al termine del periodo di apprendistato
- Scrivere raccomandazioni per il miglioramento (positivo e negativo)
- Organizzare un incontro con il centro IFP e l'azienda per rivedere l'apprendistato (se lo studente è presente, è ancora meglio)

6) CONSIGLI

- Valutare la possibilità di coinvolgere le organizzazioni intermedie
- Partecipa a show-up ed eventi come giornate di carriera e giornate aperte in centri di formazione professionale e aziende (ad esempio la Settimana europea delle competenze professionali)

7. PRINCIPI DI GARANZIA DELLA QUALITÀ DI UN PARTENARIATO PER L'IMPRESA VET

L'attuazione dell'apprendistato di buona qualità richiede investimenti significativi (finanziari, infrastrutturali, umani, ecc.). Comprensibilmente, la maggior parte dei datori di lavoro desidera personalizzare la formazione in base alle esigenze specifiche dell'azienda per contribuire a compensare questi costi. Tuttavia, ciò potrebbe essere rischioso per l'apprendista, che deve essere generalmente occupabile e sviluppare capacità e competenze generali che coprono "interi professioni".

Al fine di garantire l'occupabilità dei giovani, il contenuto e l'offerta di apprendistato devono essere costantemente rivisti alla luce delle esigenze del mercato del lavoro, rispettando nel contempo le competenze richieste dalla singola società di formazione.

Secondo il Cedefop, le politiche di apprendistato condividono caratteristiche, presenti in misura diversa e in combinazioni diverse che possono essere prerequisiti per un apprendistato di qualità.

1) Posizionare nel sistema di istruzione e formazione

- L'apprendistato è regolato e definito in un quadro giuridico
- La posizione dell'apprendistato rispetto ad altri percorsi di apprendimento è chiara
- L'apprendistato offre percorsi sia orizzontali che verticali per un'ulteriore specializzazione o istruzione a tutti i livelli

2) Strutture di governance

- Chiara definizione e distribuzione dei ruoli e delle responsabilità dei principali attori a livello nazionale, regionale e locale
- Coinvolgimento attivo delle organizzazioni dei datori di lavoro e dei sindacati
- Riconoscimento dell'importanza dell'apprendistato a livello di società

3) Contenuti della formazione e risultati di apprendimento

- Valutazione e aggiornamento regolari degli standard di qualifica e dei profili professionali per lo sviluppo di programmi e curricula
- Disposizioni per l'adeguamento di parti dei curricula alle esigenze del mercato del lavoro locale
- Stipula dei requisiti minimi per accedere ai programmi di apprendistato
- Valutazione finale che copre tutti i risultati di apprendimento indipendentemente dai luoghi di apprendimento
- Chiara distribuzione e organizzazione dei contenuti, durata e risultati dell'apprendimento aziendale e scolastico

4) Cooperazione tra i luoghi di apprendimento

- Cooperazione, coordinamento e chiara distribuzione delle responsabilità tra le sedi e meccanismi di feedback stabiliti
- Sviluppo del piano di formazione con il contributo della scuola, dell'azienda e dell'apprendista, secondo il curriculum
- Cooperazione tra le aziende per garantire l'acquisizione di tutti i risultati di apprendimento richiesti come previsto nel curriculum
- Chiara definizione del ruolo del coordinatore
- Chiara definizione delle responsabilità amministrative per la parte del programma basata sull'azienda

5) Partecipazione e supporto alle imprese

- Chiaro accordo sui diritti e gli obblighi delle aziende che forniscono apprendistato
- Strategie e iniziative di marketing per promuovere apprendistati e benefici per le aziende, inclusi gli incentivi
- Requisiti minimi per le aziende che intendono fornire posti di apprendistato e / o una procedura di accreditamento
- Supporto non finanziario per l'attuazione dell'apprendistato
- Riconoscimento e riconoscimento per le aziende che offrono apprendistati di qualità
- Coinvolgimento dell'organizzazione del datore di lavoro nel coinvolgimento delle aziende

6) Requisiti e supporto per insegnanti e formatori interni all'azienda

- Incarico di tutor qualificato per accompagnare gli apprendisti
- Requisiti e qualifiche chiaramente definiti nel campo della vocazione dell'insegnante
- Competenza pedagogica / didattica del formatore interno all'azienda
- Percorso di formazione continua per tutor e insegnanti per sviluppare e aggiornare le proprie competenze
- Cooperazione e scambio tra formatori interni all'azienda e insegnanti dell'IFP nelle scuole
- Chiara definizione della responsabilità ultima per l'apprendimento dell'apprendista

7) Meccanismi di finanziamento e condivisione dei costi

- I costi delle aziende comprendono salari e materiali per apprendisti
- I costi delle aziende possono essere sostenuti dalle organizzazioni dei datori di lavoro e dai sindacati
- Sostegno economico statale alle scuole di formazione professionale e borse di studio
- Recupero degli investimenti grazie al lavoro dell'apprendista
- Incentivi (sussidi, detrazioni fiscali) per incoraggiare le aziende ad assumere apprendisti

8) Garanzia di qualità

- I sistemi di garanzia della qualità coprono gli apprendistati

9) Condizioni di lavoro e di apprendimento degli apprendisti

- Stipula legale di diritti e doveri degli apprendisti, sia per il lavoro che per l'apprendimento
- Definizione di un punto di riferimento per il supporto dell'apprendista
- Fornitura di un contratto di lavoro che definisce i diritti, i benefici e le responsabilità dell'apprendista
- Accesso ai servizi di orientamento e consulenza

10) Reattività al mercato del lavoro

- Procedure istituzionali che consentono all'apprendistato di rispondere o anticipare le esigenze del mercato del lavoro
- Monitoraggio e valutazione regolari dei risultati e dei risultati dell'apprendistato
- Istituzione di meccanismi di valutazione degli apprendistati ex ante / ex post

Modello di accordo * Aspetti principali

A seconda del paese e delle normative legali, l'apprendista dovrà firmare un accordo o un contratto.

Di seguito è riportato l'elenco degli aspetti fondamentali che l'accordo dovrebbe contenere:

- Identificazione di tutte le parti (società e / o centro IFP, apprendista)
- Nome, indirizzo, ecc.
- Accordo tra le parti
- Contenuto (soggetto)
- Attività (piano)

- Scadenze / periodi
- Risorse
- Persone responsabili
- Diritti e doveri (ciascuna delle parti)
- Data e luogo
- Firma di tutte le parti

* Questo modello di accordo deve essere adattato secondo le normative nazionali.

Accordo modello tra un'azienda e un centro di formazione professionale

Il ... [nome dell'azienda] con sede legale e indirizzo in ..., Partita IVA rappresentato dall'Amministratore Delegato / Amministratore Delegato ... [nome completo], di seguito denominato semplicemente .. .,

... [nome dell'azienda] nel seguito denominato ...,

e

... [nome dell'istituzione], di seguito denominato ...

concludere questo accordo quadro per l'istruzione e la formazione professionale:

Articolo 1

Obiettivo dell'accordo

Questo accordo quadro regola le condizioni e le prestazioni tra le parti contraenti, che fanno parte del processo di sviluppo dell'istruzione e formazione professionale in ... [nome del paese], nella professione ...

Articolo 2 Attuazione della formazione

Il periodo di formazione copre ... anni. Inizia a xx.xx.xxx e termina a xx.xx.xxxx.

La formazione si svolge in due luoghi di apprendimento:

- a ... [nome dell'azienda], dove viene insegnato il contenuto della formazione pratica;

- a ... [nome dell'istituzione], dove viene insegnata la conoscenza teorica della professione.

L'ambito della formazione pratica è definito nel contratto di formazione tra l'azienda e l'apprendista.

L'ambito della formazione teorica copre nel complesso ... ore. Il programma corrispondente fa parte dell'allegato al presente accordo.

Il periodo di formazione termina con il completamento degli esami finali richiesti dalla legge ... [nome del paese] applicabile.

Se l'apprendista non supera gli esami finali, il suo apprendistato viene esteso fino al successivo riesame possibile.

Arte. 3

Doveri di ... [nome dell'azienda]

Nell'ambito dell'istruzione e formazione professionale ... [nome della società] si allena praticamente ... [numero di apprendisti] apprendisti nella professione ...

Per partecipare alla parte teorica della formazione, gli apprendisti verranno inviati al ... [nome dell'istituzione].

Gli obblighi di ... [nome della società] nei confronti del [nome dell'istituzione] sono il risultato del contratto concluso tra le due parti il ... [data].

Articolo 4

Doveri di ... [nome dell'istituzione]

Il ... [nome dell'istituzione] conduce la formazione secondo il curriculum quadro della rispettiva professione, che è stato coordinato con l'autorità competente della pubblica amministrazione in ... [nome del paese].

Il ... [nome dell'istituzione] informa il ... [nome della società] sui prerequisiti che gli apprendisti devono soddisfare per poter prendere parte al corso di formazione teorica. Per ulteriori dettagli, consultare il programma in allegato sulla distribuzione della formazione teorica e pratica.

Il [nome dell'istituzione] adotta le misure appropriate necessarie per svolgere la formazione teorica della rispettiva professione.

Il gruppo di apprendimento è composto da apprendisti la cui formazione pratica viene svolta in diverse imprese di formazione.

Dopo aver completato gli esami finali, il ... [nome dell'istituzione] fornirà agli apprendisti un certificato riconosciuto dallo stato che dimostra la qualifica professionale acquisita.

Articolo 5

Responsabilità e forza maggiore

Ciascuna parte contraente è responsabile nei confronti delle altre parti contraenti per la violazione degli obblighi contrattuali. Le eccezioni sono casi di forza maggiore.

Forza maggiore, ad es. catastrofi naturali, controversie di lavoro, disordini, conflitti armati o terrorismo che portano a conseguenze imprevedibili per l'esecuzione del contratto devono alleggerire le parti contraenti dei loro obblighi di prestazione per la durata del disturbo e nella misura del loro impatto, anche se sono in difetto. La risoluzione automatica del contratto non è associata a questo. Le parti contraenti sono tenute a notificarsi di tali eventi e ad adattare i loro obblighi alle mutate circostanze in buona fede.

Se, in caso di forza maggiore, l'esecuzione del contratto diventa impossibile a lungo termine, le parti contraenti hanno il diritto di risolvere il contratto.

Articolo 7

Durata dell'accordo

L'accordo entra in vigore alla data della sua firma.

Il termine dell'accordo termina con xx.xx.xxxx per il periodo di addestramento che inizia con xx.xx.xxxx.

Le parti contraenti possono estendere il rapporto contrattuale di comune accordo ogni volta che la volontà di tutte le parti lo dimostra.

Articolo 8

Risoluzione del contratto

Il precedente accordo può terminare come segue:

- mediante una dichiarazione scritta consensuale di tutte le parti contraenti.
- alla scadenza del termine concordato (vedi art. 7).
- ciascuna parte contraente può recedere dal contratto senza preavviso per giusta causa, conformemente alle disposizioni di legge. Eventuali richieste di risarcimento danni rimangono invariate.

Articolo 9

Disposizioni finali

Il presente accordo e i suoi allegati costituiscono l'intero accordo delle parti contraenti. Non esistono accordi ausiliari silenziosi, verbali o scritti. Modifiche e integrazioni al presente contratto richiedono che la loro forma scritta sia efficace. Ciò vale anche per la modifica o l'abolizione di questa clausola relativa al carattere.

Le parti contraenti si impegnano a mantenere il silenzio su tutte le questioni commerciali acquisite nel quadro dell'istruzione e della formazione professionale.

Se le disposizioni del presente contratto sono totalmente o parzialmente nulle, non valide o inapplicabili, o perdono la loro legalità o fattibilità in un secondo momento, la validità del presente accordo non sarà pregiudicata. Lo stesso vale nella misura in cui dovrebbe sorgere una violazione nell'accordo. Al posto di una regolamentazione inefficace o impraticabile o di colmare il divario contrattuale, le parti adotteranno un regolamento adeguato che, per quanto legalmente possibile, si avvicina a ciò che le parti contraenti avevano voluto o in base allo scopo e allo scopo del accordo.

Le parti del contratto si impegnano a svolgere una procedura di mediazione in caso di controversie derivanti dal presente accordo prima della conclusione del procedimento giudiziario, con l'obiettivo di un accordo amichevole con l'aiuto di un mediatore commissionato congiuntamente. La procedura di mediazione è avviata mediante notifica scritta di una parte contraente. La parte contraente deve proporre un mediatore. La proposta non è vincolante per le altre parti contraenti. Se le parti contraenti non riescono a concordare un mediatore comune entro un mese dal ricevimento della notifica, la procedura di mediazione si considera fallita.

Questo accordo è stato stipulato in due copie, una per ciascuna parte.

Le parti concordano ... [città], ... [nome del paese], come tribunale dei loro diritti reciproci e

obblighi previsti dal presente accordo ... al presente accordo si applica la legge [nome del paese]. ...

Luogo, data

Firme [nome dell'azienda] [nome dell'istituzione]

References

Albizu E., Olazaran M., Lavia C., Otero B., (2011), "Relationship between vocational training centres and industrial SMEs in the Basque Country: a regional innovation system approach", Intangible Capital.

Cedefop (2018), "Apprenticeship schemes in European countries: a cross nation overview", Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2011), "Making apprenticeships work for Small and Medium Enterprises: what does it take to strengthen their commitment?", Briefing note, Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Cedefop (2017), "Cedefop European public opinion survey on vocational education and training", Luxemburg, Publication Office of the European Union.

Council of the European Union (2018), Recommendation on a European Framework for Quality and Effective Apprenticeships.

European Commission, "EntreComp: The Entrepreneurship Competence Framework", JRC Science for Policy Report, 2016.

European Commission (2013) "Entrepreneurship 2020 Action Plan: Reigniting the entrepreneurial spirit in Europe".

European Commission, "High-performance apprenticeships & Work-Based Learning: 20 Guiding principles".

DG Employment, Social Affairs and Inclusion (2015), "Guidance Framework: support for companies, in particular SMEs offering apprenticeships, seven guiding principles".

Klein, P. G. (2006), "Can entrepreneurship be taught?", Journal of Agriculture and Applied Economics.

South East Centre for Entrepreneurial Learning, "Entrepreneurial education in the European Union: an overview of policies and practice" (2015).

