



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

„Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor
angajaților - O șansă pentru fiecare!”

POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional
Capital Uman 2014-2020

GHID DE BUNE PRACTICI ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR



Iasi, 2023

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

CUPRINS

INTRODUCERE

1. PREZENTAREA GENERALĂ A PROIECTULUI

2. CONTEXTUL FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN EUROPA

2.1. DEFINIȚII ȘI CONCEPTE CHEIE

2.2. MOTIVAȚIA PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR ÎN VEDEREA ASIGURĂRII SUSTENABILITĂȚII LOCURILOR DE MUNCĂ

2.3. IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE A ANGAJAȚILOR ȘI TIPURI DE PROGRAME CARE RĂSPUND ACESTEI NEVOI

3. PLANIFICAREA ȘI PROIECTAREA FORMĂRII PROFESIONALE A ANGAJAȚILOR – ETAPELE URMĂRITE ÎN CADRUL PROIECTULUI : „SPRIJIN PENTRU PIATA MUNCII, PRIN DEZVOLTAREA COMPETENȚELOR ANGAJAȚILOR – O SANSĂ PENTRU FIECARE!”

3.1. Etapa I: IDENTIFICAREA NEVOILOR DE FORMARE

3.2 Etapa II: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ BENEFICIAR AL PROGRAMELOR DE CONSILIERE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

3.3 ETAPA III: IMPLEMENTAREA PROGRAMELOR DE CONSILIERE

3.3.1. – Consiliere individuală

3.3.2. – Consiliere de grup

3.3.3. – Servicii de tutorat

4. IMPLEMENTAREA PROGRAMELOR DE FORMARE PROFESIONALĂ

4.1. SELECTAREA METODELOR ȘI TEHNICILOR ADECVATE DE PREDARE-ÎNVĂȚARE – METODE ADAPTATE ANGAJAȚILOR

4.2. IMPLICAREA PARTICIPANȚILOR ȘI FACILITAREA INTERACȚIUNII

4.3. INTEGRAREA PRINCIPILOR ORIZONTALE ÎN PROCESUL DE FORMARE PROFESIONALĂ

5. EVALUAREA ȘI MONITORIZAREA PROGRAMELOR DE FORMARE PENTRU ANGAJAȚI

5.1. METODE ȘI TEHNICI DE MONITORIZARE ȘI EVALUARE A PARTICIPANȚILOR LA ACTIVITĂȚILE DE FORMARE

6. PROGRAME DE EVALUARE/CERTIFICARE COMPETENȚE DOBÂNDITE ÎN CONTEXTE NONFORMALE

7. LECȚII ÎNVĂȚATE



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

INTRODUCERE

Participarea angajaților la programe de formare profesională continuă este esențială și necesară pe o piață a muncii în schimbare și evoluție. Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții este vehiculat tot mai des la nivel European, iar fondurile alocate sunt tot mai mari. Acesta se referă la procesul continuu de dobândire a cunoștințelor, abilităților și competențelor pe tot parcursul vieții unei persoane, de la copilărie până la bătrânețe. Acest concept este fundamentat pe ideea că învățarea nu se limitează la perioada școlară sau universitară, ci este un proces care are loc pe tot parcursul vieții și care poate fi experimentat în diferite contexte și situații.

Învățarea pe tot parcursul vieții este flexibilă și se poate adapta la nevoile, interesele și circumstanțele individuale ale unei persoane. Aceasta poate include participarea la cursuri formale, auto-studiu, experiențe practice, voluntariat, mentorat sau alte forme de învățare.

Învățarea pe tot parcursul vieții poate avea loc în diverse domenii și contexte, inclusiv educație formală, formare profesională, dezvoltare personală, hobby-uri, experiențe de muncă și interacțiuni sociale. Această diversitate permite indivizilor să-și dezvolte un spectru larg de cunoștințe și abilități.

De asemenea, aceasta implică capacitatea de a se adapta la schimbările și evoluțiile din mediul înconjurător, inclusiv la avansurile tehnologice, schimbările în piața muncii și noile cerințe sociale sau culturale. Este important ca indivizii să fie dispuși să-și actualizeze și să-și extindă cunoștințele și abilitățile în concordanță cu aceste schimbări.

Învățarea pe tot parcursul vieții implică o abordare autonomă și responsabilă față de propria dezvoltare și învățare. Este responsabilitatea fiecărui individ să-și identifice nevoile de învățare, să-și stabilească obiectivele și să-și gestioneze propriul proces de învățare în funcție de acestea.

Pe termen lung, învățarea pe tot parcursul vieții aduce numeroase beneficii individuale și sociale, inclusiv îmbunătățirea calității vieții, creșterea satisfacției și realizării personale, creșterea competitivității pe piața muncii, adaptabilitatea la schimbare și contribuția la progresul și dezvoltarea societății în ansamblu.

Participarea angajaților la programe de învățare pe tot parcursul vieții și la programe de formare profesională continuă este esențială pentru dezvoltarea personală și profesională a acestora, pentru menținerea relevanței pe piața muncii, pentru avansarea în carieră și pentru îmbunătățirea performanței organizaționale. Prin investiția în dezvoltarea angajaților, organizațiile pot obține beneficii semnificative în termeni de productivitate, eficiență și succes pe termen lung.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

1. PREZENTAREA GENERALĂ A PROIECTULUI

Prezentul Ghid de bune practici a este rezultatul experiențelor rezultate în urma implementării Proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”, Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220, Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020
Axa Prioritară 6: Educație și competențe

Sprijin pentru piața muncii,
prin dezvoltarea competențelor angajaților

O șansă pentru fiecare!

POCU/726/6/12/ 135220

19 Ianuarie 2021 - 18 Ianuarie 2023

Valoare totală a proiectului: 4.630.395,49 lei



Regiuni implementare proiect

- Nord-Est
- Centru
- Sud-Est
- Sud-Muntenia



O ȘANSA PENTRU FIECARE

Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților

Solicitant

Asociația „O șansă pentru fiecare”

☑ Municipiul Iași, Veronica Mică, nr. 8, Județul Iași

✉ E-mail: osansapentru fiecareiasi@gmail.com

☎ telefon: 0332 434 519

Partener 1

Asociația „Centrul de excelență pentru integrarea educațională și socio-profesională a persoanelor dezavantajate – INTEGRA”

☑ București, str. Costișa, nr. 21

✉ E-mail: asociatia.integra.2019@gmail.com

☎ telefon: 0745 486 556



Asociația
O șansă pentru fiecare



ASOCIAȚIA
INTEGRA



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Obiectivul general al Proiectului:

Creșterea a gradului de calificare pentru cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României, prin facilitarea accesului acestora la servicii și măsuri integrate și personalizate de consiliere profesională, de tutorat, de formare profesională și de evaluare și recunoaștere a competențelor dobândite în alte contexte față de cele formale, în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă.

Obiectivele specifice:

OS1 - Creșterea gradului de informare și conștientizare referitor la importanța și necesitatea participării la activități de formare profesională, prin acțiuni, activități și evenimente proactive de informare și conștientizare.

OS2 - Susținerea creșterii gradului de certificare a angajaților din regiunile mai slab dezvoltate ale României și asigurarea sustenabilității ocupabilității în rândul acestora, prin facilitarea accesului acestora la servicii specializate și personalizate de consiliere profesională și tutorat.

OS3 - Susținerea participării a cel puțin 652 de angajați din regiunile mai slab dezvoltate ale României la programe de formare profesională continuă în sistem formal, în sistem informal/non-formal și la programe de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute prin cai non-formale/informale, în scopul dezvoltării și dobândirii de noi cunoștințe, competențe, aptitudini și abilități de bază și transversale, profesionale și non-profesionale, într-o permanentă corelare cu necesitățile și nevoile pieței muncii.

Proiectul a fost implementat în perioada 19 ianuarie 2021 – 18 ianuarie 2023, în regiunile NE, NV, Centru, SE, Sud-Muntenia și a avut următoarele activități principale:

➤ **Activitatea 1. Management proiect**

Subactivitate 1.1 – Management proiect

Subactivitate 1.2 - Coordonare, raportare, gestiune și monitorizare a proiectului și procedurilor de achiziții - desfășurarea activităților indirecte necesare implementării proiectului

➤ **Activitatea 2. Sprijin pentru îmbunătățirea competențelor, atât profesionale cât și non-profesionale a angajaților, precum și promovarea importanței participării la programe de formare profesională**

Subactivitate 2.1 Informarea, conștientizarea, identificarea, înscrierea, înregistrarea și monitorizarea grupului țintă

Activitatea s-a desfășurat pe tot parcursul proiectului, în următoarele etape:

- Informarea potențialelor persoane cu privire la criteriile de eligibilitate pentru înscrierea în GT al proiect, precum și cu privire la activ desfășurată în cadrul proiectului;
- Organizarea și desfășurarea evenimentelor de informare și conștientizare cu privire la necesitatea și importanța participării la FPC a angajaților;



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- Identificarea persoanelor (angajați, inclusiv PFA și întreprinderi individuale) eligibile să fie înscrise în GT
- Înscrierea acestora prin completarea de formulare grup țintă și a tuturor anexelor pentru definitivarea dosarelor de grup țintă. Aceste activități au fost realizate de către experții de grup țintă care au oferit sprijin pe toată durata proiectului și care au avut atribuții în informarea, evaluarea, selectarea și înscrierea persoanelor în GT, dar și monitorizarea ulterioară a acestora.
- Analiza (Evaluarea) și selectarea persoanelor pentru a fi înscrise în GT ;
- Înregistrarea persoanelor în grupul țintă;
- Monitorizarea GT a presupus atență supraveghere a GT privind participarea la toate activitățile proiectului, această acțiune de monitorizare fiind una extrem de importantă, având în vedere domeniul de acțiune și gradul de conștientizare scăzut la nivel regional.
- Dezvoltarea parteneriatelor, care a fost realizată pe toată durata proiectului fiind o lătură de inovare socială pentru a aduce beneficii și plus valoare participanților. Aceasta a fost realizată de către coordonatorul de grup țintă și facilitatorul dezvoltării parteneriate;

➤ **Activitatea 3. Facilitarea participării la programele de formare profesională, prin activități de consiliere profesională și tutorat**

Subactivitatea 3.1 Implementarea serviciilor de consiliere profesională și tutorat, inclusiv prin abordarea temelor secundare (de ex. TIC) și în corelare cu abilitățile de bază și transversale a grupului țintă

Prin această activitate, a fost oferit un ansamblu de servicii personalizate pentru un număr de 652 persoane adulte angajate (în special celor cu vârsta de peste 40 ani) cu un nivel scăzut de calificare, în vederea asigurării accesului la programele de formare profesională continuă. În vederea atingerii acestui obiectiv fiecare persoană a beneficiat de consiliere și orientare profesională și tutorat:

- Sesiuni de consiliere individuală în cuantumul de 650 ore pentru cele 65 grupe (10-12 persoane/grupă);
- Sesiuni de consiliere de grup (dezvoltare personală) în cuantumul de 3260 ore pentru cele 652 persoane;
- Sesiuni de tutorat (one on one) în cuantumul de 1304 ore pentru cele 652 persoane;

1. Servicii de consiliere individuală

- Informare și cunoaștere (informare privind scopul și activitățile ce au fost realizate și înregistrarea celor mai importante elemente personale și profesionale ale persoanei);
- Autocunoașterea/evaluare psiho-aptitudinală (identificarea calităților și punctelor forte, dorințelor, nevoilor, aspirațiilor și a felului în care persoana reacționează în diferite situații.

Pentru aceasta au fost folosite instrumente/probe psihologice etalonate la nivel național (minim 4 teste) care să identifice:



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- Interesele – ce îmi doresc, ce mă atrage, ce fac cu plăcere;
- Aptitudinile și deprinderile – ce pot și ce știu să fac;
- Valorile – ce e important pentru mine, ce mă ghidează în viață;
- Trăsăturile de personalitate – cine sunt, cum mă comport.

Împreună, toate acestea alcatuiesc identitatea profesională a unei persoane;

- Discuții pe marginea rezultatelor evaluării psiho-aptitudinale (discuții individuale pe marginea rezultatelor obținute în evaluarea psiho-aptitudinală. Scopul acestei sedințe a fost acela de a accentua punctele tari ale fiecărei persoane și de a propune tipuri de activități de dezvoltare a punctelor slabe;

- Stabilirea parteneriatului (a fost analizat individual profilul socio-psiho-profesional și educațional al beneficiarilor în funcție de care a fost realizat Planul de intervenție profesională pentru orientarea spre măsuri active cum ar fi: dezvoltare personală, formare profesională etc.);

2. Consiliere e grup/dezvoltare personală

În această etapă, cea de dezvoltare personală se va folosi un repertoriu de tehnici și metode care să faciliteze autocunoașterea, cunoașterea alternativelor de acțiune, de luare de decizii informate precum și dezvoltarea abilităților necesare pentru planificarea carierei. În cadrul acestei activități se vor organiza sesiuni de întâlniri de grup, modulare, cu următoarele teme: primul pas în câștigarea succesului – fixarea obiectivelor, promovarea personală, motivație și responsabilitate, comunicarea interpersonală, organizarea și planificarea activității la locul de muncă, rezolvarea conflictelor la locul de muncă, nediscriminare și egalitate de șanse. Temele specificate mai sus au fost adaptate în funcție de nevoile de dezvoltare personală ale persoanelor identificate în etapa de consiliere individuală. Activitatea de consiliere de grup s-a realizat în întâlniri modulare cu grupe de maxim 10-12 persoane (pentru a oferi pe cât posibil servicii adaptate nevoilor specifice și pentru o desfășurare cât mai eficientă)

3. Activitatea de tutorat

Prin intermediul acestei activități am asigurat, pe de o parte, sprijinul necesar fiecărei persoane din grupul țintă pentru parcurgerea cu succes a activităților proiectului (în special pe perioada formării profesionale) și pentru a promova dezvoltarea abilităților necesare pentru a deveni un angajat/profesionist mai bun și, pe de altă parte (foarte importantă) să cream cadrul unei colaborări eficiente între companie și angajați.

➤ **Activitatea 4. Îmbunătățirea abilităților de bază și transversale, profesionale și non-profesionale, prin programe de formare profesională (inclusiv în sistem informal/non-formal/evaluare și certificare competente)**



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Subactivitatea 4.1 Organizarea și desfășurarea cursurilor de formare profesională (calificare și specializare)

Ca urmare a sprijinului primit în cadrul activității de consiliere și tutorat, participanții la proiect au fost înscriși în diferite cursuri de calificare și specializare, respectiv cursuri de calificare nivel 3 (720 ore)/nivel 2 (360 ore) și cursuri de specializare. Având în vedere că prin activitatea de consiliere individuală, obligatorie a fi făcută înainte de înscrierea la curs, au fost determinate abilitățile și profilul vocational al viitorilor cursanți, în cadrul proiectului au fost organizate următoarele cursuri:

- Curs de calificare în meseria Constructor structuri monolite (nivel 3 – 720 ore). Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.
- Curs de calificare în meseria Lucrător în comerț (nivel 2 – 360 ore). Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.
- Curs de specializare Inspector/Referent resurse umane (60 ore). Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 54, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.
- Curs de specializare Agent de vânzări (60 ore). Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 40, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.

Subactivitatea 4.2 Organizarea și desfășurarea activităților privind dobândirea de abilități/competențe de bază și transversale, în sistem alternativ față de cel formal.

Capacitatea întreprinderilor europene de concurență depinde din ce în ce mai mult de utilizarea tehnologiilor de informare și comunicare, aspect ce face parte din prioritatea UE privind dezvoltarea competitivității, productivității și gradului de angajare a forței de muncă. Există o creștere a deficitului de competențe digitale în toate sectoarele înregistrând o lipsă de coordonare dintre competențele disponibile și nevoile de pe piața muncii. Este esențială dobândirea de cunoștințe TIC pentru toate persoanele angajate având în vedere că există la nivelul României populație activă imbatranită care are deficiențe privind aptitudinile TIC elementare. Procesul de învățare continuă privind TIC menționează aceste aptitudini se reinventează în permanență iar acest ritm rapid al schimbării ajută la stimularea inovării și a productivității angajaților. Aceste schimbări solicită competențe actualizate din partea angajaților. Prin aceste instruirii proiectul a actualizat/îmbunătățit/furnizat competențe TIC specifice și necesare angajaților pentru creșterea șansei de îmbunătățire a statutului pe câmpul muncii.

De asemenea, Competențele sociale (relaționarea cu persoane din mediul de lucru, capacitatea de cooperare și colaborare cu o echipă, etc) și civice (conceptul de democrație, justiție, egalitate, drepturi etc) sunt considerate cruciale pentru un angajat pentru a putea fi eficient și pentru a se putea integra la locul de muncă cu ceilalți colegi. Aceste competențe,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

denumite și aptitudini “soft”, sunt considerate ca au o contribuție substanțială în dezvoltarea și progresul unui angajat.

Competențele civice și sociale au următoarele caracteristici:

- Includ aptitudini personale, interpersonală și interculturale și acoperă toate formele de comportament pe care angajații trebuie să îl dezvolte pentru un mediu de lucru constructiv și eficient
- Îmbunătățirea atitudinii privind dorința individului de a obține rezultate (conexiune directă cu succesul din mediul de lucru zilnic)
- Îmbunătățirea stimei de sine încurajează luarea de decizii și a deveni o componentă activă în cadrul companiei
- Dezvoltarea aptitudinii de “a învăța pentru a învăța” abilitată necesară pentru gestionarea dezvoltării profesionale și personale

Au fost organizate în cadrul Proiectului:

- Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema TIC (Tehnologia informațiilor și a comunicării) pentru o perioadă de 20 ore, pentru 62 persoane

- Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema îmbunătățirea comportamentului social/civic corelat cu mediul profesional pentru o perioadă de 20 ore, pentru 51 persoane.

Subactivitatea 4.3 Organizarea și desfășurarea programului de evaluare, recunoaștere și validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale

În cadrul proiectului au fost desfășurate activități de evaluare, recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context non-formal și informal pentru 203 persoane înscrise în GT prin externalizarea activității.

Procesul de evaluare a cuprins următoarele activități:

- Prestatorul a primit comanda fermă emisă lunar de către Expertul logistică formare și organizarea pe grupe
- Candidații au completat cererile pentru înscrierea în procesul de evaluare
- Candidații au fost consiliați privind conținutul standardului ocupational și modul de evaluare a competențelor profesionale
- Candidații au completat documentele necesare pentru evaluarea competențelor și dosarul cu instrumentele de evaluare
- Candidații au dat testul scris în vederea evaluării competențelor
- Evaluatorii au realizat observarea directă a deprinderilor practice în condiții reale de muncă și au pus întrebările orale candidaților



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- Evaluatorii au colectat dovezile de competențe produse de candidați (portofoliu cu documente, recomandări, rapoarte din partea altor persoane)
- Evaluarea dosarului fiecărui candidat, a rezultatelor testării, luarea deciziei și înregistrarea rezultatului
- Emiterea Certificatelor de Competențe Profesionale.

Au fost evaluate și certificate 198 de persoane în următoarele meserii:

- Validarea competențelor în meseria de Ospatar - 14;
- Validarea competențelor în meseria de Bucatar - 10;
- Validarea competențelor în meseria de Camerista - 1;
- Validarea competențelor în meseria de Instalator apa-canal – 11
- Validarea competențelor în meseria de Zidar -Pietrar-tencuitor – 5
- Validarea competențelor în meseria de - Cofetar Patiser – 15
- Validarea competențelor în meseria de - Camerista – 1
- Validarea competențelor în meseria de - Infirmiera – 26
- Validarea competențelor în meseria de - Operator CNC – 107
- Validarea competențelor în meseria de - Agricultor în culturi vegetale – 10
- Validarea competențelor în meseria de - Dulgher – 3

În toate activitățile desfășurate și derulate de către experții din cadrul proiectului, precum și în toate activitățile, acțiunile și interacțiunile cu persoanele din grupul țintă au fost susținute și promovate temele secundare (Inovare socială, Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor, Nediscriminare) precum și temele orizontale (dezvoltare durabilă, egalitate de șanse, nediscriminare, egalitatea între femei și bărbați, utilizarea TIC și contribuția la dezvoltarea de competențe digitale).

➤ **Activitatea 5. Informarea și publicitatea proiectului conform specificațiilor ghidului Orientări privind accesarea finanțării în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020**

Subactivitatea 5.1. Informarea și publicitatea proiectului conform specificațiilor ghidului Orientări privind accesarea finanțării în cadrul Programului Operațional Capital Uman 2014-2020

Grupul țintă al proiectului a fost format din 652 de persoane din GT angajați (inclusiv PFA și/sau întreprinderi individuale), cetățeni UE și care au domiciliul sau reședința într-una din Regiunile mai puțin dezvoltate Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru, Nord-Est și NV.

Persoanele din grupul țintă au beneficiat de măsuri integrate, pt dobândirea și cultivarea unor noi cunoștințe, competențe, abilități și aptitudini practice prin participarea la programe



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

de consiliere profesională și tutorat, la programe de formare profesională (de calificare și specializare, recunoscute ANC și/sau recunoscute la nivelul entității organizatoare), la programe de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem informal/non-formal, în diferite domenii în care grupul țintă activează.

Proiectul a cuprins activități inovatoare și personalizate deoarece serviciile sunt legate între ele și orientate integrat, pornind treptat, pornind de la nevoile identificate pe piață, în rândul persoanelor din grupul țintă, pt dezvoltarea unei resurse umane calificate, specializate și bine pregătite personal și profesional și astfel să se asigure satisfacerea acestei nevoi și necesități existente pe piața muncii, care este într-o permanentă evoluție și schimbare. Activitățile integrate ale proiectului a condus la creșterea relevanței calificării, specializării și pregătirii profesionale a persoanelor din grupul țintă, în corelare cu cerințele și nevoile actuale ale pieței muncii, având statutul de angajat pe piața muncii (inclusiv PFA și/sau Intreprinderi Individuale), a persoanelor de etnie romă, a persoanelor de sex feminin, a persoanelor din grupuri vulnerabile, a persoanelor cu vârsta de peste 40 de ani, a persoanelor cu un nivel scăzut de calificare, a persoanelor cu dizabilități / handicap și a persoanelor din mediul rural, față de dinamica pieței muncii, deoarece programele de consiliere profesională și tutorat, programele de formare profesională și programele de evaluare și certificare a competențelor dobândite în contexte informale/non-formale, fiind concepute în domeniile în care s-au identificat nevoi reale, fiind în concordanță cu cerințele, nevoile și necesitățile solicitate în prezent pe piața muncii.

2. CONTEXTUL FORMĂRII PROFESIONALE CONTINUE ÎN EUROPA

2.1 DEFINIȚII ȘI CONCEPTE CHEIE

Formarea profesională continuă (FPC) în Europa este un domeniu vast și complex, în care se încorporează diverse definiții și concepte cheie. Iată câteva definiții și concepte importante în acest context:

Formare profesională continuă (FPC): Este un proces de învățare care se desfășoară pe tot parcursul vieții unei persoane și care își propune să îi îmbunătățească competențele, cunoștințele și abilitățile necesare pentru a răspunde cerințelor pieței muncii în continuă schimbare și pentru a-și îmbunătăți performanța în locul de muncă.

Competențe cheie: Acestea sunt aptitudini, cunoștințe și abilități esențiale pe care indivizii trebuie să le dobândească și să le dezvolte pentru a participa pe deplin în societate și pe piața muncii. Competențele cheie includ abilități de comunicare, gândire critică, rezolvare de probleme, lucrul în echipă, alfabetizare digitală etc.

Învățare pe tot parcursul vieții: Această concept reprezintă ideea că procesul de învățare nu se încheie odată cu absolvirea școlii sau universității, ci trebuie să continue pe tot parcursul vieții. Este important ca indivizii să își dezvolte și să își actualizeze constant competențele și cunoștințele pentru a rămâne relevanți pe piața muncii.

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”
Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Învățare formală, non-formală și informală: Aceste trei tipuri de învățare coexistă în procesul de formare profesională continuă. Învățarea formală se referă la învățarea structurată, care are loc în cadrul instituțiilor de învățământ, cum ar fi școlile și universitățile. Învățarea non-formală este organizată și intenționată, dar nu duce întotdeauna la obținerea unei calificări sau certificate recunoscute oficial. Învățarea informală are loc în mod natural, în timpul activităților zilnice, fără o structură organizată.

Certificare și recunoaștere a competențelor: Pentru a asigura relevanța și valabilitatea FPC-ului, este important ca competențele dobândite să fie certificate și recunoscute oficial. Acest lucru poate fi realizat prin diferite mecanisme, cum ar fi certificarea competențelor dobândite în mod informal sau non-formal și recunoașterea calificărilor profesionale din alte țări.

Educație și formare pe tot parcursul vieții (EFPV): Acest concept se referă la o abordare integrată a învățării care acoperă toate etapele vieții unui individ, de la educația timpurie până la formarea profesională continuă în etapele ulterioare ale vieții adulte. EFPV urmărește să ofere oportunități de învățare și dezvoltare pe tot parcursul vieții și să promoveze accesul egal la educație și formare pentru toți cetățenii.

Acestea sunt doar câteva definiții și concepte cheie în contextul formării profesionale continue în Europa, un domeniu în continuă evoluție și adaptare la schimbările din societate și pe piața muncii.

2.2 MOTIVAȚIA PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR ÎN VEDEREA ASIGURĂRII SUSTENABILITĂȚII LOCURILOR DE MUNCĂ

Motivația pentru formarea profesională continuă a angajaților în vederea asigurării sustenabilității locurilor de muncă este esențială în contextul schimbărilor rapide din piața muncii și al evoluției tehnologice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Iată câteva motive cheie pentru care formarea profesională continuă este crucială pentru sustenabilitatea locurilor de muncă:

1. **Adaptabilitatea la schimbare:** Schimbările tehnologice și transformările economice pot afecta semnificativ cerințele de pe piața muncii și natura locurilor de muncă disponibile. Prin urmare, angajații trebuie să fie pregătiți să se adapteze la aceste schimbări prin dobândirea de noi competențe și abilități. Formarea profesională continuă îi ajută să-și mențină relevanța și să se adapteze la noile cerințe ale pieței muncii.
2. **Creșterea competitivității profesionale:** Într-un mediu concurențial, angajații care își dezvoltă constant abilitățile și cunoștințele au un avantaj competitiv pe piața muncii. Formarea profesională continuă le permite să-și îmbunătățească performanța și să-și mențină competitivitatea pe termen lung, ceea ce le consolidează poziția pe piața muncii și asigură sustenabilitatea locului de muncă.
3. **Prevenirea șomajului tehnic:** Schimbările tehnologice și automatizarea pot duce la dispariția unor locuri de muncă tradiționale și la apariția unor noi cerințe de competențe și abilități. Prin intermediul formării profesionale continue, angajații pot evita riscul de a deveni tehnologic depășiți și pot rămâne relevanți pe piața muncii, prevenind astfel șomajul tehnic.
4. **Flexibilitatea și mobilitatea profesională:** Formarea profesională continuă îi ajută pe angajați să-și dezvolte un set diversificat de abilități și competențe, ceea ce le oferă flexibilitate și mobilitate în carieră. Angajații care sunt capabili să-și adapteze abilitățile la diferite roluri și domenii de activitate au mai multe șanse să-și mențină sustenabilitatea locurilor de muncă și să-și avanseze cariera într-un mediu de lucru în continuă schimbare.
5. **Angajamentul și satisfacția profesională:** Oferirea de oportunități de formare profesională continuă demonstrează angajamentul organizației față de dezvoltarea profesională a angajaților și îi motivează să-și continue angajamentul față de organizație. Angajații care se simt sprijiniți în dezvoltarea lor profesională sunt mai susceptibili să fie angajați și să se simtă mai implicați și satisfăcuți la locul de muncă.

În concluzie, formarea profesională continuă a angajaților este esențială pentru asigurarea sustenabilității locurilor de muncă într-un mediu de lucru în continuă schimbare. Prin îmbunătățirea adaptabilității, competitivității, flexibilității și angajamentului angajaților, formarea profesională continuă contribuie la menținerea și creșterea sustenabilității locurilor de muncă și la dezvoltarea unor forțe de muncă calificate și motivate.

2.3. IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE A ANGAJAȚILOR ȘI PROGRAMELE CARE RĂSPND ACESTEI NEVOI

Formarea profesională continuă (FPC) este crucială în contextul evoluției rapide a pieței muncii și al schimbărilor tehnologice și sociale. În contextul românesc, unde doar 40,5%



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

dintre români au o educație scăzută, constând în școală primară sau gimnazială, 43,5% din populație a absolvit nivelul mediu (profesional și de ucenici, liceal, postliceal și de maiștri), iar procentul de absolvenți de studii superioare este de doar 16% (față de media europeană: 37% din populația cu vârsta între 25 și 54 de ani), conform Recensământului din 2021. Dincolo de aceste date, iată câteva motive pentru care formarea profesională a angajaților este importantă în contextul românesc:

Creșterea productivității și competitivității: Prin investiția în formarea profesională a angajaților, întreprinderile pot îmbunătăți competențele și abilitățile personalului, ceea ce duce la o creștere a productivității și a competitivității pe piață.

Redresarea decalajelor de competențe: România se confruntă cu decalaje de competențe în diferite domenii. Formarea profesională poate contribui la reducerea acestor decalaje prin furnizarea de competențe relevante și actualizate în funcție de cerințele pieței muncii.

Reducerea șomajului și îmbunătățirea incluziunii sociale: Prin oferirea de oportunități de formare profesională, inclusiv pentru grupurile defavorizate, cum ar fi șomerii de lungă durată sau persoanele cu dizabilități, formarea poate contribui la reducerea șomajului și la îmbunătățirea incluziunii sociale.

Atracția și retenția talentelor: Investiția în formarea profesională a angajaților poate fi un factor important în atragerea și retenția talentelor în cadrul organizațiilor. Angajații sunt mai susceptibili să rămână într-o companie care le oferă oportunități de dezvoltare și creștere profesională.

Astfel, există o preocupare în ceea ce privește finanțarea formării profesionale, cele mai importante programe fiind cele finanțate prin fonduri europene. În România, există mai multe programe și inițiative prin care se sprijină astfel de proiecte:

- **Programul Operațional Capital Uman (POCU):** Acest program are ca obiectiv principal creșterea ocupării și reducerea sărăciei prin investiții în capitalul uman. POCU finanțează proiecte de formare profesională pentru angajați, inclusiv pentru grupurile defavorizate.
- **Programul Operațional Competitivitate (POC):** Acest program vizează creșterea competitivității economice a României prin investiții în inovare, tehnologie și resurse umane. POC finanțează proiecte care includ formarea profesională a angajaților pentru îmbunătățirea performanței și competitivității întreprinderilor.
- **Programul Operațional Regional (POR):** Acest program sprijină dezvoltarea regională prin investiții în infrastructură, mediul de afaceri și resurse umane. POR finanțează proiecte de formare profesională care contribuie la creșterea capacității de adaptare și competitivitate a regiunilor din România.

Toate aceste programe și inițiative finanțate prin fonduri europene reprezintă o oportunitate importantă pentru întreprinderi și organizații din România de a investi în dezvoltarea resurselor umane și de a contribui la creșterea economică și socială durabilă a țării.

3. PLANIFICAREA ȘI PROIECTAREA FORMĂRII PROFESIONALE A ANGAJAȚILOR – Etapele urmărite în cadrul proiectului : „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”



3.1 IDENTIFICAREA NEVOILOR DE FORMARE

Identificarea nevoilor de formare în regiunile mai puțin dezvoltate incluse în Proiect a fost o etapă crucială pentru a implementa programe eficiente care să contribuie la dezvoltarea economică și socială a acestor regiuni. A fost realizată o Analiză de nevoi, unde au fost parcurse câteva etape și metode pentru a identifica aceste nevoi:

1. Analiza socio-economică a regiunii:

Evaluarea indicatorilor socio-economici: Analiza datelor statistice și a indicatorilor socio-economici, cum ar fi rata șomajului, nivelul de educație, venitul mediu pe cap de locuitor etc., poate oferi o înțelegere clară a problemelor și nevoilor specifice ale regiunii.

Studiul pieței muncii: Investigarea cererii de competențe și calificări pe piața muncii locale poate identifica sectoarele cheie și ocupările cu potențial de creștere în regiune.

2. Consultarea părților interesate locale:

Dialogul cu întreprinderile și angajatorii: Identificarea cerințelor și așteptărilor angajatorilor poate furniza informații despre competențele necesare pentru locurile de muncă disponibile și pentru dezvoltarea economică a regiunii.

Colaborarea cu instituțiile de învățământ și organizațiile de formare: Comunicarea cu instituțiile de învățământ și cu organizațiile de formare profesională poate ajuta la evaluarea ofertei de formare existente și la identificarea lacunelor în ceea ce privește pregătirea și competențele.

3. Chestionare și interviuri cu comunitatea locală:

Chestionare și sondaje de opinie: Colectarea de date directe de la membrii comunității locale poate furniza informații valoroase despre nevoile, interesele și aspirațiile acestora în ceea ce privește formarea profesională și dezvoltarea personală.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Interviuri structurate și focus group-uri: Organizarea de întâlniri cu grupuri de interes local, cum ar fi tineri, persoane în căutare de angajare sau reprezentanți ai comunităților marginalizate, poate permite o înțelegere mai profundă a nevoilor și provocărilor acestora în ceea ce privește formarea profesională.

4. Analiza resurselor și capacităților locale:

Evaluarea infrastructurii de formare existente: Identificarea resurselor și capacităților deja disponibile în regiune, cum ar fi centrele de formare profesională, instituțiile de învățământ sau organizațiile non-guvernamentale, poate servi la dezvoltarea unor strategii de colaborare și utilizare eficientă a acestor resurse.

5. Identificarea resurselor umane calificate: Identificarea și valorificarea resurselor umane calificate și a experților locali poate contribui la crearea de programe de formare relevante și adaptate nevoilor specifice ale regiunii.

Prin urmărirea acestor etape și utilizarea unor metode de identificare adecvate, au fost identificate nevoile de formare în regiunile mai puțin dezvoltate selectate pentru implementarea proiectului și au fost elaborate programe de formare personalizate și eficiente pentru a sprijini dezvoltarea lor socio-economică.

3.2 Etapa 1: IDENTIFICAREA GRUPULUI ȚINTĂ BENEFICIAR AL PROGRAMELOR DE CONSILIERE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ

Grupul țintă al proiectului a fost format din 586 de persoane din GT angajați (inclusiv PFA și/sau întreprinderi individuale), cetățeni UE și care au domiciliul sau reședința într-una din Regiunile mai puțin dezvoltate Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru, Nord-Est și NV.

Persoanele din grupul țintă au beneficiat de măsuri integrate, pt dobândirea și cultivarea unor noi cunoștințe, competențe, abilități și aptitudini practice prin participarea la programe de consiliere profesională și tutorat, la programe de formare profesională (de calificare și specializare, recunoscute ANC și/sau recunoscute la nivelul entității organizatoare), la programe de evaluare și certificare a competențelor dobândite în sistem informal/non-formal, în diferite domenii în care grupul țintă activează.

Proiectul a cuprins activități inovatoare și personalizate deoarece serviciile au fost legate între ele și orientate integrat, pornind treptat, pornind de la nevoile de identificare pe piață, în rândul persoanelor din grupul țintă, pt dezvoltarea unei resurse umane calificate, specializate și bine pregătite personal și profesional și astfel să se asigure satisfacerea acestei nevoi și necesități existente pe piața muncii, care este într-o permanentă evoluție și schimbare.

Echipa de identificare, înscriere, analiză, selecție și înregistrare a GT a fost formată din:

Membru 1: Coordonator activități grup țintă și facilitator dezvoltare parteneriate

Membru 2: Expert identificare, înscriere și monitorizare grup țintă 1



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Membru 3: Expert identificare, înscriere și monitorizare grup țintă 2

Membru 4: Expert identificare, înscriere și monitorizare grup țintă 3

Membru 5: Expert identificare, înscriere și monitorizare grup țintă 4

Membru 6: Expert identificare, înscriere și monitorizare grup țintă 5

Principalele atribuții ale echipei de identificare, înscriere, analiză, selecție și înregistrare a GT:

- Identificarea candidaturilor;
- Înscrierea candidaturilor
- Analiza (evaluarea) candidaturilor;
- Centralizarea rezultatelor evaluării;
- Selecția și afișarea rezultatelor selecției;
- Realizarea raportului activității de selecție;

CRITERII DE SELECȚIE A PERSOANELOR ÎN GT:

- Este persoana angajată (inclusiv PFA și/sau Întreprinderi Individuale);
- Are domiciliul într-una din regiunile Sud-Muntenia, Sud-Est, Centru, Nord-Est și Nord-Vest.
- Are împlinită vârsta de 25 ani.
- Are vârsta sub 65 de ani.
- Are disponibilitatea de participare la activitățile proiectului (programul de consiliere profesională și tutorat, programul de formare profesională, inclusiv evaluarea și certificarea competențelor dobândite în alte contexte non-formale/informale, etc.)
- Nu beneficiază de finanțare / dubla finanțare prin alte proiecte finanțate prin POCU 6.12, la momentul înscrierii.
- Să completeze și să semneze angajamentul de disponibilitate față de activitățile proiectului.
- Nu a urmat în aceeași perioadă alte programe de formare profesională finanțate din fonduri europene sau de la bugetul de stat pe care urmează în cadrul acestui proiect.

Criterii de departajare:

- sunt persoane receptive la primirea informațiilor;
- sunt interesați de dezvoltarea antreprenorială / personală / profesională / modele de carieră / modele de succes, etc.
- punctaj obținut în urma completării unui chestionar pt identificarea potențialului de dezvoltare profesională.
- criteriul de: „primul venit - primul servit”

Pe toată durata implementării Proiectului, 24 de luni, au fost identificate, selectate și înscrise în Grupul Țintă al Proiectului un număr de 586 persoane, care îndeplineau criteriile cerute.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

3.3 Etapa II: IMPLEMENTAREA PROGRAMELOR DE CONSILIERE

Serviciile de consiliere profesională sunt esențiale pentru a sprijini indivizii în gestionarea carierei lor, dezvoltarea personală și profesională și navigarea într-un mediu profesional complex și în continuă schimbare. Astfel, în cadrul Proiectului, persoanele înscrise au beneficiat de un ansamblu de servicii personalizate în vederea asigurării accesului la programele de formare profesională continuă. În vederea atingerii acestui obiectiv fiecare persoană a beneficiat de consiliere și orientare profesională și tutorat.

În vederea atingerii acestui obiectiv fiecare persoană a beneficiat de consiliere și orientare profesională și tutorat. Au fost realizate:

- Sesiuni de consiliere individuală în cuantum de 2930 ore pentru cele 586 persoane;
- Sesiuni de consiliere de grup (dezvoltare personală) 600 ore pentru cele 60 grupe (10-12 persoane/grupă);
- Sesiuni de tutorat (one on one) în cuantum de 1172 ore pentru cele 586 persoane;

3.3.1 Consiliere individuală

În cadrul consilierii individuale au fost realizate următoarele activități:

- Informare și cunoaștere (informare privind scopul și activitățile ce vor fi realizate și înregistrarea celor mai importante elemente personale și profesionale ale persoanei);
- Autocunoașterea/evaluare psiho-aptitudinală (identificarea calităților și punctelor forte, orientărilor, nevoilor, aspirațiilor și a felului în care persoana reacționează în diferite situații).

Pentru aceasta au fost folosite instrumente/probe psihologice etalonate la nivel național, fiind utilizat programul Cognitrom, prin care au fost identificate:

- Interesele – ce îmi doresc, ce mă atrage, ce fac cu plăcere;
- Aptitudinile și deprinderile – ce pot și ce știu să fac;
- Valorile – ce e important pentru mine, ce mă ghidează în viață;
- Trăsăturile de personalitate – cine sunt, cum mă comport.

Împreună, toate acestea au alcătuit alcătuiesc identitatea profesională a unei persoane. Au urmat următorii pași:

- Discuții pe marginea rezultatelor evaluării psiho-aptitudinale (discuții individuale pe marginea rezultatelor obținute în evaluarea psiho-aptitudinală. Scopul acestei sesiuni a fost acela de a accentua punctele tari ale fiecărei persoane și de a propune tipuri de activități de dezvoltare a punctelor slabe);
- Stabilirea parteneriatului (a fost analizat individual profilul socio-psiho-profesional și educațional al beneficiarilor în funcție de care s-a realizat Planul de intervenție profesională pentru orientarea spre măsuri active cum ar fi: dezvoltare personală, formare profesională etc.);

3.3.2. Consiliere de grup/dezvoltare personală.

În această etapă, cea de dezvoltare personală s-a folosit un repertoriu de tehnici și metode care să faciliteze autocunoașterea, cunoașterea alternativelor de acțiune, de luare de decizii



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

informate precum și dezvoltarea abilităților necesare pentru planificarea carierei. În cadrul acestei activități s-au organizat câte 3 sesiuni de întâlniri de grup, modulare, cu următoarele teme:

- Autocunoașterea și importanța sa. Cunoașterea interpersonală și creșterea coeziunii de grup. Egalitate de gen. Nediscriminare
- Elemente de bază în comunicarea interpersonală. Ascultarea asertivă și feedback. Comunicarea asertivă.
- Optimizarea personală prin exprimarea emoțiilor și gestionarea situațiilor de stres. Planificarea activităților

Activitatea de consiliere de grup a fost realizată în întâlniri modulare cu grupe de maxim 10-12 persoane (pentru a oferi pe cât posibil servicii adaptate nevoilor specifice și pentru o desfășurare cât mai eficientă).

3.3.3. Activitatea de tutorat

Prin intermediul acestei activități ne-am propus să asigurăm, pe de o parte, sprijinul necesar fiecărei persoane din grupul țintă pentru parcurgerea cu succes a activităților proiectului (în special pe perioada formării profesionale) și pentru a promova dezvoltarea abilităților necesare pentru a deveni un angajat/profesionist mai bun și, pe de altă parte, să creștem cadrul unei colaborări eficiente între companie și angajați.

Astfel, tutorele/consilierul va încerca permanent să asigure comunicarea dintre angajat și companie astfel încât, atât nevoile cât și abilitățile angajaților să răspundă nevoilor și strategiei companiei. Pe toată perioada proiectului tutorii/consilierii s-au asigurat că fiecare beneficiar a primit sprijinul necesar pentru dezvoltarea întregului potențial. Fiecarui beneficiar i-a fost alocat un tutore/consilier pe perioada de formare profesională. S-a asigurat un număr minim de 2 ore de consiliere (față în față și/sau online) iar fiecarui beneficiar i-a fost întocmită o fișă de tutorat în care au fost menționate nevoile identificate și sprijinul acordat pe perioada proiectului.

4. IMPLEMENTAREA PROGRAMELOR DE FORMARE PROFESIONALĂ



4.1 Selectarea metodelor și tehnicilor adecvate de predare-învățare – Metode adaptate angajaților

Selectarea metodelor și tehnicilor adecvate de predare-învățare depinde de mai mulți factori, inclusiv obiectivele de învățare, caracteristicile elevilor, materialele disponibile și contextul în care are loc procesul de învățare. Când vine vorba de selectarea metodelor și tehnicilor adecvate de predare-învățare pentru adulți, cum ar fi angajații într-un mediu de instruire profesională sau dezvoltare continuă, este esențial să se țină cont de caracteristicile specifice ale acestora. Au fost selectate cursurile de calificare și specializare în funcție de preferințele persoanelor selectate în grupul țintă al proiectului și au fost concepute metode și tehnici pentru a se adapta nevoilor și preferințelor angajaților. Prin combinarea mai multor abordări și adaptarea lor la contextul specific al organizațiilor și al angajaților, a fost creat un mediu de învățare eficient și motivant pentru dezvoltarea personală și profesională a participanților.

În selectarea formatorilor, a metodelor și tehnicilor de predare-învățare adaptate angajaților, a fost important să ținem cont de caracteristicile specifice ale adulților ca și cursanți. S-a ținut cont de câteva metode și tehnici adecvate pentru acest scop:

- **Învățarea bazată pe experiență (experiențială):** Adulții sunt mai predispuși să învețe atunci când se bazează pe experiența lor anterioară și pe problemele relevante pentru locul de muncă. Metodele care implică activități practice, studii de caz sau simulări pot fi foarte eficiente.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axă Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- **Învățarea autodirijată:** Angajații adulți au deseori un nivel ridicat de autonomie și preferă să-și controleze propriul proces de învățare. Tehnici precum planificarea personală a învățării, utilizarea resurselor online și a ghidurilor de autoevaluare pot fi extrem de valoroase.
- **Învățarea colaborativă:** Adulții pot beneficia de interacțiunea și colaborarea cu colegii lor în procesul de învățare. Metodele care implică discuții de grup, proiecte de echipă și rezolvarea de probleme împreună pot stimula învățarea și pot facilita schimbul de idei și perspective.
- **Învățarea bazată pe rezolvarea de probleme:** Adulții sunt motivați să învețe atunci când identifică o nevoie sau un scop clar. Metodele care implică rezolvarea de probleme relevante pentru locul de muncă, unde cursanții trebuie să aplice cunoștințele și să găsească soluții practice, pot fi foarte eficiente.
- **Învățarea contextualizată:** Legarea conținutului de învățare de contextul specific al muncii sau de experiențele de viață ale angajaților poate crește relevanța și aplicabilitatea informațiilor învățate. Exemplele și scenariile care sunt relevante pentru mediul lor de lucru pot îmbunătăți înțelegerea și retenția informațiilor.
- **Feedback-ul constructiv și continuu:** Angajații adulți apreciază feedback-ul detaliat și relevant care îi ajută să-și îmbunătățească performanța. Oferirea de feedback și îndrumare pe parcursul procesului de învățare poate contribui la dezvoltarea lor continuă.
- **Flexibilitatea în programare și livrare:** Adulții pot avea programuri ocupate și variabile, așa că este important să se ofere opțiuni flexibile pentru accesarea și finalizarea cursurilor. Astfel, tehnici precum învățarea online, învățarea hibridă sau învățarea la distanță pot fi preferate.

În general, a fost esențial să luăm în considerare nevoile, preferințele și contextul specific al angajaților atunci când am selectat metodele și tehnicile de predare-învățare adaptate pentru ei. Prin abordarea personalizată și atentă a procesului de învățare, am putut încuraja angajații să-și dezvolte abilitățile și cunoștințele într-un mod eficient și sustenabil.

În cadrul proiectului au fost organizate următoarele tipuri de formare profesională:

1. Cursuri de formare și specializare:

- *Curs de calificare* în meseria *Constructor structuri monolite* (nivel 3 – 720 ore). Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.
- *Curs de calificare* în meseria *Lucrator în comerț* (nivel 2 – 360 ore). Au fost certificate 56 de persoane, fiind organizate 2 grupe de formare de câte 28 de persoane.
- *Curs de specializare* Inspector/Referent resurse umane (60 ore). Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 54, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.
- *Curs de specializare* Agent de vânzări (60 ore). Au participat 56 de persoane, din care au fost certificate 40, fiind organizate 4 grupe de formare de câte 14 persoane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

2. Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal:

- Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema TIC (Tehnologia informațiilor și a comunicării) pentru o perioadă de 20 ore, pentru 62 persoane
- Instruiri, în sistem alternativ față de cel formal, pentru dezvoltarea competențelor de bază și transversala cu tema îmbunătățirea comportamentului social/civic corelat cu mediul profesional pentru o perioadă de 20 ore, pentru 51 persoane

4.2 Implicarea participanților și facilitarea interacțiunii

Implicarea participanților la cursurile de formare a adulților și facilitarea interacțiunii între angajați sunt aspecte esențiale pentru creșterea angajamentului și eficacității procesului de învățare. Pentru a realiza o bună interacțiune între participanți au fost utilizate câteva tehnici și strategii

Crearea unui mediu deschis și suportiv: Formatorii s-au asigurat că atmosfera în cadrul cursurilor este una în care participanții se simt confortabili să împărtășească idei, întrebări și experiențe fără teama de a fi judecați. A fost promovat un ton respectuos și au încurajat colaborarea și contribuțiile fiecărui participant.

Folosirea activităților interactive: Formatorii au încurajat interacțiunea prin intermediul activităților interactive, cum ar fi discuțiile în grup, studiile de caz, jocurile de rol sau exercițiile practice. Acestea nu numai că îmbunătățesc angajamentul, dar permit și aplicarea practică a cunoștințelor.

Utilizarea tehnologiei pentru facilitarea comunicării: Formatorii au utilizat platforme și instrumente online pentru a facilita comunicarea și colaborarea între angajați, inclusiv forumuri de discuții, chat-uri și grupuri de lucru online.

Promovarea învățării între colegi (peer learning): Participanții au fost încurajați să își împărtășească cunoștințele și experiențele proprii între ei prin organizarea sesiunilor de brainstorming, partajării de resurse sau exerciții de colaborare în perechi sau în grupuri mici.

Feedback-ul și evaluarea continuă: Formatorii au solicitat feedback regulat de la participanți cu privire la procesul de învățare și facilitarea interacțiunii. Informațiile primite prin feedback au fost utilizate pentru a ajusta și îmbunătăți activitățile ulterioare și pentru a ne asigura că nevoile și așteptările participanților sunt îndeplinite.

Prin implementarea acestor strategii, a fost creat un mediu de învățare dinamic și interactiv, în care participanții s-au simțit motivați să își împărtășească cunoștințele și să colaboreze pentru a atinge obiectivele comune de dezvoltare personală și profesională.

4.3 Integrarea principiilor orizontale în procesul de formare profesională

Principiile orizontale în proiectele europene sunt principii care trebuie respectate în toate politicile și proiectele finanțate de Uniunea Europeană (UE). Aceste principii reprezintă angajamentul UE față de valorile fundamentale precum egalitatea, nediscriminarea, durabilitatea și promovarea drepturilor fundamentale ale omului. În cadrul Proiectului



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

„Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!” au fost integrate următoarele principii orizontale:

Egalitatea de gen și Nediscriminarea: Promovarea egalității de gen în rândul participanților la formare profesională a fost esențială pentru a asigura accesul echitabil și oportunități egale pentru toți participanții, indiferent de gen. Promovarea nediscriminării în formarea profesională este crucială pentru a asigura accesul echitabil la oportunități de dezvoltare profesională și pentru a crea un mediu de învățare incluziv și respectuos.

Aceste principii au fost integrate în activitățile de formare prin următoarele modalități:

- Sensibilizare și educație: În suporturile de curs au fost introduse informații de sensibilizare și educație cu privire la egalitatea de gen care au ajutat participanții să înțeleagă importanța acesteia în formarea profesională și în mediul de lucru.
- Eliminarea stereotipurilor de gen: Curriculumul de formare a promovat o abordare neutră din punct de vedere al genului și a eliminat stereotipurile de gen în ceea ce privește alegerile de carieră și rolurile profesionale.
- Acces echitabil la resurse și oportunități: Asigurarea că toți participanții, indiferent de gen, au acces echitabil la resursele și oportunitățile de formare, inclusiv la informații, mentorat și beneficii.
- Protecția împotriva hărțuirii și a discursului de ură: Garantarea unui mediu sigur și respectuos în care participanții să se simtă confortabil și protejat împotriva hărțuirii și a discursului de ură bazat pe caracteristici personale sau de grup
- Promovarea reprezentării echilibrate: Încurajarea reprezentării echilibrate a ambelor genuri în toate domeniile și nivelurile de formare profesională, inclusiv prin recrutarea și promovarea echilibrată a formatorilor și a liderilor.
- Programare flexibilă și adaptată la nevoi: Oferirea unor programe de formare flexibile și adaptate la nevoile diferite ale participanților, cum ar fi programele de formare la distanță sau programele cu orar flexibil, pentru a permite reconcilierea responsabilităților profesionale și familiale.
- Monitorizarea și evaluarea: Monitorizarea și evaluarea constantă a progresului în promovarea egalității de gen în formarea profesională, pentru a identifica și aborda eventualele probleme sau disparități de gen.

Accesibilitate persoane cu dizabilități

Accesibilitatea reprezintă un element crucial pentru asigurarea egalității de șanse și incluziunii în societate. În contextul formării profesionale, este esențial ca toate persoanele să aibă acces la oportunități de învățare și dezvoltare, inclusiv persoanele cu dizabilități. Îmbunătățirea accesibilității în formarea profesională continuă este crucială pentru a asigura că toți indivizii, indiferent de abilități, pot beneficia de avantajele și oportunitățile oferite de educație și instruire.

Prin cadrul prezentului Proiect a fost asigurată participarea în mod egal, nediscriminatorie, a persoanelor cu dizabilități la activitățile de formare profesională și au fost asigurate spații accesibile cu rampă pentru a asigura condițiile necesare pentru persoanele cu dizabilități.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”
Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Schimbari demografice

Schimbările demografice reprezintă un fenomen global cu impact semnificativ asupra societății și economiei. Îmbătrânirea populației, diversitatea culturală și migrația sunt doar câteva dintre aspectele ce influențează modul în care societatea se dezvoltă și se adaptează. În acest context, formarea profesională joacă un rol crucial în pregătirea forței de muncă pentru schimbările demografice și pentru cerințele pieței de muncă. Prin promovarea formării profesionale continue și adaptabile, putem asigura că forța de muncă este pregătită pentru noile provocări și oportunități generate de aceste schimbări demografice, contribuind astfel la creșterea sustenabilă și la dezvoltarea unei societăți mai incluzive și mai reziliente.

DEZVOLTAREA DURABILĂ

Dezvoltarea durabilă reprezintă un concept cheie în contextul actual al preocupărilor legate de mediu, economie și societate. În cadrul formării profesionale, integrarea principiilor dezvoltării durabile este esențială pentru pregătirea unei forțe de muncă capabile să abordeze provocările actuale și viitoare.

Prin integrarea dezvoltării durabile în activitatea de formare profesională, organizațiile pot contribui la pregătirea unei forțe de muncă responsabile și conștiente de impactul lor asupra mediului și societății, în timp ce își consolidează propria sustenabilitate și competitivitate pe piață.

În cadrul proiectului „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!” au fost incluse câteva metode prin care a fost inclus principiul Dezvoltare durabilă în cadrul activităților de formare profesională:

- Curriculum orientat către dezvoltarea durabilă: Suporturile de curs au inclus module care abordează aspecte legate de dezvoltarea durabilă, cum ar fi gestionarea resurselor naturale, conservarea energiei, practicile de producție durabile și responsabilitatea socială a întreprinderii.
- Metode de instruire interactive și practice: Utilizarea metodelor de instruire interactive și practice, cum ar fi studiile de caz, simulările și exercițiile practice, poate permite participanților să înțeleagă mai bine conceptele și practicile legate de dezvoltarea durabilă și să le aplice în mod activ în activitățile lor profesionale.
- Evaluare și monitorizare: Implementarea unor mecanisme de evaluare și monitorizare a impactului integrării dezvoltării durabile în formarea profesională poate ajuta la evaluarea eficacității programelor și la identificarea domeniilor care necesită îmbunătățiri suplimentare.

5. EVALUAREA ȘI MONITORIZAREA PROGRAMELOR DE FORMARE PENTRU ANGAJAȚI

Evaluarea și monitorizarea sunt aspecte esențiale ale oricărui program de formare pentru angajați, asigurându-se că resursele sunt folosite eficient și că obiectivele de învățare sunt



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

îndeplinite. Acest referat explorează importanța evaluării și monitorizării programelor de formare pentru angajați și modalitățile prin care acestea pot fi realizate în mod eficient.

Rolul evaluării și monitorizării în asigurarea eficienței și relevanței programelor de formare este crucial pentru succesul acestora și pentru îndeplinirea obiectivelor organizaționale. Iată câteva aspecte cheie ale acestui rol:

- Măsurarea progresului și atingerii obiectivelor: Prin evaluare și monitorizare, organizațiile pot măsura progresul participanților în cadrul programelor de formare și pot determina dacă obiectivele stabilite au fost îndeplinite. Aceasta permite ajustarea și adaptarea programelor în funcție de nevoile și performanțele participanților.
- Identificarea punctelor forte și a punctelor slabe: Evaluarea și monitorizarea oferă oportunitatea de a identifica punctele forte ale programelor de formare, precum și aspectele care necesită îmbunătățire. Această informație este valoroasă pentru elaborarea unor programe mai eficiente și mai relevante în viitor.
- Feedback pentru îmbunătățirea continuă: Evaluarea și monitorizarea oferă participanților și formatorilor oportunitatea de a oferi feedback despre experiența lor în cadrul programelor de formare. Acest feedback poate fi folosit pentru îmbunătățirea continuă a procesului de formare, ajustând conținutul, metodele de predare și resursele în funcție de nevoile și preferințele participanților.
- Justificarea investiției în formare: Prin evaluarea și monitorizarea eficienței programelor de formare, organizațiile pot justifica investiția în dezvoltarea angajaților și pot demonstra impactul pozitiv al acestor investiții asupra performanței organizaționale și a rezultatelor financiare.
- Adaptarea la schimbări: Prin evaluarea și monitorizarea constantă a programelor de formare, organizațiile pot identifica și răspunde rapid la schimbările din mediul de afaceri și la noile cerințe și oportunități de dezvoltare a competențelor. Acest lucru permite adaptarea programelor de formare pentru a răspunde în mod eficient evoluțiilor din industrie și din piața muncii.

5.1. Metode și tehnici de monitorizare și evaluare a participanților la activitățile de formare

Există o varietate de metode și tehnici disponibile pentru a monitoriza și evalua participarea la cursuri. Acestea pot fi utilizate pentru a măsura progresul, înțelegerea și aplicarea cunoștințelor și abilităților dobândite în cadrul programului de formare. În cadrul Proiectului „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!” au fost utilizate următoarele metode de monitorizare și evaluare:

- Teste și chestionare: Utilizarea de teste și chestionare este o metodă comună de evaluare a cunoștințelor și înțelegerii participanților. Acestea au inclus întrebări cu alegere multiplă, întrebări deschise sau întrebări de completare. Testele au fost



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

administrare în timpul și după încheierea cursului pentru a măsura progresul participanților.

- **Lucrări practice sau proiecte:** Participanților le-a fost solicitat să completeze lucrări practice sau proiecte legate de subiectul cursului poate oferi oportunitatea de a evalua aplicarea practică a cunoștințelor și abilităților dobândite. Acestea au inclus studii de caz, simulări, proiecte de cercetare sau dezvoltarea unui plan de acțiune.
- **Discuții și prezentări:** Au fost organizate discuții în grup sau prezentări individuale care au permis participanților să își demonstreze înțelegerea subiectului și abilitatea de a comunica idei și informații relevante. Aceste activități au fost folosite pentru a evalua nivelul de implicare și înțelegere a participanților.
- **Observații și feedback:** Observarea participanților în timpul activităților practice sau a interacțiunilor cu colegii și furnizarea de feedback direct poate oferi o perspectivă valabilă asupra performanței lor și a comportamentului în cadrul cursului. Acest feedback a fost folosit pentru a oferi îndrumare și îmbunătățiri.
- **Indicatori de performanță obiectivi:** Utilizarea de indicatori de performanță obiectivi, cum ar fi ratele de absolvire, rezultatele testelor sau feedback-ul participanților, care a oferit date concrete și cuantificabile pentru a evalua succesul și impactul programului de formare.

Metodele și tehnicile de monitorizare și evaluare au fost adaptate la obiectivele și nevoile specifice ale programelor de formare și la profilul participanților. O abordare integrată, care utilizează mai multe metode și surse de date, a putut oferi o imagine mai completă și mai obiectivă a progresului și a impactului cursului.

6. PROGRAME DE EVALUARE/CERTIFICARE COMPETENȚE DOBÂNDITE ÎN CONTEXTE NONFORMALE

Programele de evaluare, recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context non-formal și informal sunt concepute pentru a valorifica și certifica competențele dobândite în afara învățământului tradițional sau în afara sistemului formal de educație. Aceste programe sunt esențiale pentru a recunoaște și valoriza cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite în diverse medii și contexte de învățare. Iată câteva metode și tehnici utilizate în aceste programe:

- **Portofolii de competențe:** Participanții pot crea portofolii care evidențiază cunoștințele, abilitățile și competențele dobândite în diferite situații de învățare non-formală și informală. Aceste portofolii pot include documente, lucrări, proiecte, certificate și alte dovezi ale realizărilor lor.
- **Evaluarea și autoevaluarea:** Participanții pot fi implicați în procesul de evaluare și autoevaluare a competențelor lor. Aceasta poate implica completarea chestionarelor de autoevaluare, reflectarea asupra experiențelor lor de învățare și identificarea domeniilor în care doresc să-și dezvolte sau să-și îmbunătățească competențele.
- **Interviuri și discuții structurate:** Interviurile și discuțiile structurate pot fi utilizate pentru a evalua și valida competențele dobândite în contexte non-formale și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

informale. Acestea pot oferi oportunități pentru participanți să-și prezinte experiențele și să-și demonstreze competențele în fața unui evaluator.

- Certificarea și acreditarea: Unele programe oferă certificare și acreditare recunoscute oficial pentru competențele dobândite în afara contextului formal de învățământ. Acest lucru poate implica evaluarea competențelor prin intermediul unor teste standardizate sau a unor evaluări practice.
- Proiecte și sarcini practice: Participanții pot fi implicați în proiecte și sarcini practice care să le permită să-și demonstreze competențele dobândite într-un mod realist și relevant pentru mediul lor de lucru sau pentru domeniul lor de interes.
- Asistență și ghidare: Mentorii și experții pot oferi asistență și ghidare participanților în procesul de evaluare și validare a competențelor lor. Aceștia pot oferi feedback și sfaturi pentru îmbunătățirea performanței și pentru atingerea obiectivelor de învățare.
- Portale și platforme online: Portalele și platformele online pot oferi instrumente și resurse pentru evaluarea și validarea competențelor dobândite în context non-formal și informal. Acestea pot include instrumente de autoevaluare, module de instruire online și posibilitatea de a solicita recunoașterea oficială a competențelor.

Prin utilizarea acestor metode și tehnici, programele de evaluare, recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context non-formal și informal pot contribui la valorificarea și certificarea competențelor dobândite în afara sistemului formal de educație și la promovarea învățării pe tot parcursul vieții.

În cadrul proiectului s-au desfășurat activități de evaluare, recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context non-formal și informal. Au participat 198 de persoane recrutate în grupul țintă al Proiectului : „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”.

Procesul de evaluare a cuprins următoarele activități:

- Prestatorul a primit comanda fermă emisă lunar de către Expertul logistică formare și organizarea pe grupe
- Candidații au completat cererile pentru înscrierea în procesul de evaluare
- Candidații au fost consiliați privind conținutul standardului ocupațional și modul de evaluare a competențelor profesionale
- Candidații au completat documentele necesare pentru evaluarea competențelor și dosarul cu instrumentele de evaluare
- Candidații au dat testul scris în vederea evaluării competențelor
- Evaluatorii au realizat observarea directă a deprinderilor practice în condiții reale de muncă și au pus întrebările orale candidaților
- Evaluatorii au colectat dovezile de competențe produse de candidați (portofoliu cu documente, recomandări, rapoarte din partea altor persoane)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.

Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”

Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- Evaluarea dosarului fiecărui candidat, a rezultatelor testării, luarea deciziei și înregistrarea rezultatului
- Emiterea Certificatelor de Competențe Profesionale.

Au fost evaluate și certificate 198 de persoane în următoarele meserii:

- Validarea competențelor în meseria de Ospatar - 14;
- Validarea competențelor în meseria de Bucatar - 10;
- Validarea competențelor în meseria de Camerista - 1;
- Validarea competențelor în meseria de Instalator apa-canal – 11
- Validarea competențelor în meseria de Zidar -Pietrar-Tencuitor – 5
- Validarea competențelor în meseria de - Cofetar Patiser – 15
- Validarea competențelor în meseria de - Camerista – 1
- Validarea competențelor în meseria de - Infirmiera – 26
- Validarea competențelor în meseria de - Operator CNC – 107
- Validarea competențelor în meseria de - Agricultor în culturi vegetale – 10
- Validarea competențelor în meseria de - Dulgher – 3

Ca și în celelalte activități desfășurate și derulate de către experții din cadrul proiectului, precum și în toate acțiunile și interacțiunile cu persoanele din grupul țintă au fost susținute și promovate temele secundare (Inovare socială, Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor, Nediscriminare) precum și temele orizontale (dezvoltare durabilă, egalitate de șanse, nediscriminare, egalitatea între femei și bărbați, utilizarea TIC și contribuția la dezvoltarea de competențe digitale).

7. LECȚII ÎNVĂȚATE – BUNE PRACTICI PENTRU VIITOR



Lecțiile învățate după programele de formare pentru angajați pot varia în funcție de mai mulți factori, inclusiv obiectivele specifice ale formării, nevoile angajaților și feedback-ul primit. Cu toate acestea, există câteva lecții generale pe care le-am învățat după programele de formare organizate în cadrul Proiectului „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților – O șansă pentru fiecare!”:

- **Înțelegerea nevoilor și așteptărilor angajaților:** Este esențial să se înțeleagă nevoile și așteptările participanților înainte de a organiza cursurile. Acest lucru poate implica discuții sau întâlniri cu angajații pentru a identifica așteptările lor precum și nevoile de dezvoltare.
- **Personalizarea cursurilor:** Participanții pot avea nevoi și niveluri diferite de competență. Personalizarea cursurilor pentru a se potrivi cu nivelurile lor de cunoștințe și interesele individuale poate îmbunătăți angajamentul și eficacitatea învățării.
- **Angajamentul și participarea activă:** Promovarea angajamentului și participării active a angajaților în timpul cursurilor poate spori înțelegerea și reținerea informațiilor. Utilizarea unor metode interactive și implicate poate fi utilă în acest sens.
- **Feedback-ul constructiv:** Colectarea feedback-ului din partea participanților în timpul și după cursuri este esențială pentru a evalua eficacitatea și relevanța acestora. Organizațiile ar trebui să ia în considerare feedback-ul primit și să facă ajustări corespunzătoare pentru a îmbunătăți cursurile viitoare.

PROGRAMUL OPERAȚIONAL CAPITAL UMAN 2014-2020 | Axa Prioritară 6: Educație și competențe | Obiectiv specific 6.12: Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale.
Titlul proiectului: „Sprijin pentru piața muncii, prin dezvoltarea competențelor angajaților - O șansă pentru fiecare!”
Contract POCU: POCU/726/6/12/ 135220

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

- **Mentorat și coaching:** Programul de mentorat și coaching poate fi o modalitate valoroasă de a sprijini dezvoltarea profesională a angajaților. Mentorii și coach-ii pot oferi ghidare, sfaturi și suport personalizat, ajutând angajații să-și atingă obiectivele de carieră și să-și dezvolte potențialul.
- **Evaluarea impactului și a rezultatelor:** După încheierea cursurilor, este important să se evalueze impactul acestora asupra angajaților și asupra organizației. Monitorizarea schimbărilor în comportamentul și performanța angajaților poate oferi o perspectivă asupra eficacității cursurilor și poate informa deciziile viitoare în ceea ce privește dezvoltarea angajaților.
- **Continuitatea și urmărirea:** Procesul de învățare nu se termină odată cu încheierea cursurilor. Organizațiile ar trebui să ofere suport și resurse suplimentare pentru a încuraja continuarea dezvoltării personale și profesionale a angajaților după încheierea cursurilor.
- **Cultura organizată a învățării:** Încurajarea unei culturi a învățării în organizație este esențială pentru stimularea dezvoltării continue a angajaților. Aceasta poate implica împărtășirea de cunoștințe și experiență între colegi, recunoașterea și recompensarea angajaților pentru eforturile lor în dezvoltare și promovarea unui mediu în care învățarea este valorizată și încurajată.

Prin abordarea acestor lecții și prin adaptarea continuă a proceselor de dezvoltare a angajaților, organizațiile pot maximiza beneficiile învățării și pot contribui la creșterea angajamentului și performanței angajaților. Implementarea acestor bune practici în formarea profesională a angajaților poate contribui semnificativ la îmbunătățirea performanței organizaționale, la creșterea satisfacției angajaților și la consolidarea capacității organizației de a răspunde provocărilor și oportunităților într-un mediu de afaceri în continuă schimbare.

