



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

GHID DE ELABORARE ȘI INTRODUCERE

A UNOR PROGRAME DE ÎNVĂȚARE

LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN CADRUL

PROIECTULUI "UPDATED WORKERS"

- COD SMIS 142506





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Cuprins:

CAPITOLUL I

1. Prezentarea proiectului “UPDATED WORKERS”

1.1 Ce este proiectul UPDATED WORKERS

1.2 Cui se adresează

~~1.3~~ Obiectivul general al proiectului

~~1.4~~ Obiectivele specifice

2. Scopul ghidului

3. Învățarea pe tot parcursul vieții .Concept.

4. Formarea profesională

4.1 Considerații generale

4.2 Repere legislative

4.3 Forme de organizare a formării profesionale continue

4.4 Metodologia specifică perfecționării profesionale

4.5 Obiectivele formării profesionale

5. Modalități de realizare a formării profesionale

6. Planul de formare profesională

6.1 Intocmirea planului de formare profesională

6.2 Proiectul planului de formare profesională

6.3 Cuprinsul planului de pregătire profesională

6.4 Fazele implementării unui program de formare profesională continuă

7. Evaluarea profesională a performanțelor și autoevaluarea



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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

CAPITOLUL II

1. Workshopul – Introducere

2. Workshopul - mod eficient de formare pentru deprinderea abilităților practice
3. Argumente în susținerea workshopului ca metodă de formare profesională continuă
4. Workshop versus alte forme de formare nonformală (conferință, simpozion)
5. Definirea conceptului de workshop

5.1 Concept

5.2 Trăsături comune

6. Organizarea un workshop la locul de muncă

7. Facilitatorul și rolul său

8. Reguli recomandate angajatorilor pentru un workshop de calitate

9. Lucrul la distanță și workshopul on line - Atelierul Virtual -

9.1 Riscurile muncii la distanță și metode de eliminare

9.2 Aspecte importante pentru reușita workshopului online

10. Concluzii

11. Formulare

- Formular de raportare a activității de workshop în cadrul firmei

- Plan de activitate de workshop

- Calendarul activităților de workshop

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

1. PREZENTARE PROIECT “UPDATED WORKERS”

1.1 Ce este proiectul UPDATED WORKERS?

UPDATED WORKERS este un proiect finanțat prin POCU, ce are drept obiectiv îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini ale angajaților, prin furnizarea de programe de formare profesională exclusiv în domeniul alfabetizării digitale și tehnologiei informației și comunicațiilor.

1.2 Cui se adresează ?

Acest proiect de adresează angajatorilor care își desfășoară activitatea sau intenționează să își desfășoare activitatea în sectoarele/domeniile economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și care au sediu social / punct de lucru în regiunile Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, Centru, Sud-Est sau Sud Muntenia.

Obiectivul general al proiectului

Obiectivul General al proiectului îl reprezintă îmbunătățirea nivelului de cunoștințe / competențe/ aptitudini în cadrul întreprinderilor din regiunile mai puțin dezvoltate care-si desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau care intenționează să-si adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă

Pentru a atinge acest obiectiv se va derula o campanie de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă, prin

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

furnizarea de servicii de formare profesionala in domeniul competentelor digitale (IT) pentru 310 angajati, precum si prin acordarea de sprijin acestor intreprinderi pentru elaborarea si introducerea unor programe de invatare la locul de munca.

Prin proiect se vor sprijini un minim de 32 de IMM-uri din care 5 IMM-uri sprijinite pentru introducerea de programe de invatare la locul de munca, in vederea adaptarii activitatii la dinamica sectoarelor economice cu potential competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligenta conform SNCD

Obiectivele specifice

1.4.1 Cresterea constientizarii angajatorilor

Se dorește creșterea constientizării angajatorilor care își desfășoară activitatea sau intenționează să-și desfășoare activitatea în sectoarele/domeniile economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI în Regiunile mai puțin dezvoltate (Nord-Est, Nord-Vest, Vest, Sud-Vest Oltenia, Centru, Sud-Est sau Sud Muntenia).

1.4.2 Identificarea și selecția a unui număr de 310 persoane beneficiare

Angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial) ce provin din întreprinderi care-și desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

Dintre angajați minim 32 se vor încadra în categoria angajaților vârstnici (55-64 de ani)



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Identificarea a minim 32 de IMM-uri din care min 5 IMM-uri vor fi sprijinite pentru introducerea de programe de învățare la locul de muncă ce urmează a fi sprijinite prin proiect.

1.4.3 Implementarea unor programe de formare profesională autorizate

Implementarea unor programe de formare profesională autorizate ANC pentru 310 angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial) care provin din IMM-uri care își desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior, din care minim 32 se încadrează în categoria angajaților varstnici (55-64 de ani).

1.4.4 Implementarea unor programe de formare profesională ANC non-formală IT

Implementarea unor programe de formare profesională ANC non-formală IT pentru un număr de 310 angajați cu contract individual de muncă (cu normă întreagă sau cu timp parțial) ce provin din întreprinderi care-și desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior, din care minim 32 se încadrează în categoria angajaților varstnici (55-64 de ani).

1.4.5 Cel puțin 32 IMM-uri identificate și selectate pentru a fi sprijinite prin proiect în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI din care 5 IMM-uri sprijinite pentru introducerea de programe de învățare la locul de muncă.



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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

2. Scopul ghidului

În scopul implementării cu succes a acestui proiect, prezentul ghid prezintă o modalitate de informare, motivare și acordare sprijin pentru IMM-uri în vederea introducerii de programe de învățare la locul de muncă și va cuprinde informațiile cu privire la importanța și necesitatea introducerii de programe de învățare la locul de muncă pentru IMM-urile care își desfășoară activitatea într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în unul din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau care intenționează să își adapteze activitatea la acestea.

În acest context, în cele ce urmează ne-am propus să analizăm procesul de învățare la locul de muncă în general dar și cu aplecare asupra unor repere relevante atât din punct de vedere teoretic dar și practic, în condițiile în care ne-am aplecat asupra unei modalități nonformale de învățare la locul de muncă axată pe abilitățile angajaților, și anume și anume workshopul.

În concluzie, scopul acestui ghid este de a veni în sprijinul întreprinderilor pentru dezvoltarea și implementarea unor programe de învățare la locul de muncă, în acord cu nevoile și posibilitățile la nivel organizațional, adaptate la cerințele și tendințele actuale de pe piața muncii.

3. Învățarea pe tot parcursul vieții .Concept.

Educația pe tot parcursul vieții (life long learning) a devenit o prioritate a sistemelor de învățământ la nivel global. Chiar dacă rolul educației de bază, formale, rămâne esențial, învățarea permanentă, împreună cu educația nonformală, vin să dezvolte aptitudini cât mai aproape de cerințele pieței și societății, dar și priceperea și motivarea interioară a celui care învață.

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Oamenii, indiferent de locul de muncă pe care îl au, trebuie să își actualizeze cunoștințele și competențele, ca indivizi, cetățeni și angajați. Acest lucru este esențial pentru a sprijini competitivitatea în contextul unei economii globale a cunoașterii bazată pe tehnologie și pentru a promova integrarea socială .

În condițiile în care totul se schimbă și cunoașterea reprezintă resursa fundamentală a firmelor, învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea angajaților și a abilităților lor profesionale sunt elemente esențiale pentru eficiența echipei și a proiectelor dezvoltate de aceasta.

Nu de puține ori managerii se confruntă cu rezistența angajaților în a se dezvolta, a se instrui suplimentar , motiv pentru care ține de abilitatea managerului de a stimula interesul pentru procesul de învățare, În acest scop comunicarea relevanței și rolului învățării trebuie să fie clară , explicită , concretă , aceasta fiind una din modalitățile cele mai eficiente în atingerea obiectivelor profesionale, personale și organizaționale.

Învățarea pe tot parcursul vieții este un mod de abordare în dezvoltarea angajaților.

Pentru ca o organizație și echipele din cadrul ei să se dezvolte și să valorifice noi oportunități,este important ca angajații să își îmbunătățească continuu abilitățile și cunoștințele pentru a spori eficiența activităților desfășurate. În acest scop managerii trebuie să parcurgă trei etape importante:

1. Să înțeleagă factorii care îi fac pe angajați să evite activitățile de învățare și dezvoltare a abilităților (de ex: lipsa de timp , lipsa sistematizării și structurării informațiilor , încrederea scăzută)

2. Să motiveze echipa în a adopta un stil optim de învățare și dezvoltare abilităților printr-un set de strategii (ex: identificarea stilurilor de învățare ,



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

stabilirea obiectivelor de învățare, corelarea obiectivelor de învățare cu obiectivele profesionale și personale, evidențierea beneficiilor pe termen scurt, evidențierea reușitelor, etc)

3. Să înglobeze feedback-ului și să îmbunătățească strategia de învățare pe tot parcursul vieții în direcția dezvoltării abilităților angajaților, creșterii productivității, eficienței echipei și performanțelor firmei.

În concluzie, o abordare proactivă a învățării continue joacă un rol esențial în succesul unei organizații, pe măsură ce mediul economic devine din ce în ce mai competitiv, iar astfel organizațiile vor putea să răspundă în mod creativ la provocările pieței.

4. Formarea profesională

4.1 Considerații generale

Formarea profesională este procesul prin care se realizează, în mod efectiv, pregătirea fiecărei persoane pentru profesiunea aleasă, proces în care se realizează o adevărată simbioză între procesul de învățare propriu-zis și procesul de muncă. Pentru aceasta, se acționează în două direcții, și anume asigurarea fiecărei persoane cu un volum de cunoștințe generale și de specialitate și formarea unor deprinderi practice de muncă, sub îndrumarea nemijlocită a specialiștilor.

Din acest considerent, pregătirea profesională nu se încheie o dată cu intrarea omului în profesie, ci reprezintă un proces continuu. În societatea contemporană, explozia cunoștințelor determină ca într-un timp foarte scurt cunoștințele căpătate în școală, facultate, să devină insuficiente și perimate, depășite de realitate, uzate moral, impunându-se o permanentă împropătare și completare cu ceea ce apare nou.

Pentru a contracara efectele nefaste ale unor asemenea procese, se impune organizarea și derularea unor acțiuni ce vizează perfecționarea pregătirii profesionale, cu menținerea unui



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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

standard ridicat a competenței profesionale, dobândirea de noi competențe, acestea determinând aprecierea superioară a muncii fiecăruia.

La nivelul fiecărui domeniu profesional există forme concrete de formare și perfecționare, conform cu mențiunile existente și cu tipul de management aplicat în domeniul respectiv. Orice firmă, instituție, trebuie să mențină o stare de presiune continuă asupra angajaților și managerilor săi, pentru ca aceștia să fie motivați pentru autoperfecționare, evitându-se, astfel, uzura cunoștințelor.

Având în vedere și rapiditate cu care intervin modificări legislative , care sunt sunt foarte greu de urmărit, fiind impredictibile și de imediată aplicabilite, în unele din domenii este imperios necesară această aliniere imediată ,prin apelarea la forme de pregătire profesională indiferent de domeniul la în care produce efecte .

Exemple în acest sens :

- domeniul contabilitate
- domeniul consultantei in domeniul legislației și pieței muncii
- domeniul managementului organizational si de risc
- domeniul protectiei muncii, sanataii si securitatii muncii
- domeniul managementului proiectelor
- domeniul furnizarii de servicii specializate pentru personane cu dificultati de integrare pe piata muncii
- domeniul IT&C tehnologia informatiei si comunicatiilor



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

- domeniul comunicării în limbi străine
- domeniul managementului financiar
- domeniul managementului resurselor umane
- domeniul managementului achizițiilor publice

În scopul îmbunătățirii pregătirii profesionale, se face simțită necesitatea întreprinderii următoarelor acțiuni:

- cunoașterea cât mai exactă a cererii de pregătire profesională;
- organizarea celor interesați asupra posibilităților de pregătire profesională;
- organizarea unor evidențe clare privind pregătirea profesională a subordonaților în fiecare unitate;
- motivarea subordonaților și sprijinirea celor care doresc să-și îmbunătățească pregătirea profesională
- identificarea preocupărilor pentru aplicarea celor învățate;
- realizarea unui control al acțiunilor de pregătire profesională;
- coordonarea acțiunilor de pregătire profesională continuă, fără a frâna inițiativele

4.2 Repere legislative

Chiar dacă unii angajatori și angajați au libertatea de a alege să urmeze un curs de formare profesională, există situații în care acestea sunt obligatorii. Conform legislației în vigoare, programele de formare profesională devin obligatorii în următoarele cazuri:

a) în cazul în care angajatorul are cel puțin 21 de salariați - toți angajații trebuie să participe la astfel de programe, cel puțin o dată la doi ani;



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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

b) în cazul în care angajatorul are mai puțin de 21 de salariați - angajații trebuie să participe la astfel de programe o dată la trei ani.

În cazul în care o firmă are mai mult de 20 de salariați, angajatorul trebuie să elaboreze în fiecare an un plan de formare profesională, pe care să îl anexeze la contractul colectiv de muncă.

Planul trebuie elaborat împreună cu reprezentantul salariaților sau cu sindicatul, iar angajații trebuie să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

Este important de menționat că toate programele de formare profesională trebuie organizate din timp și trebuie să aibă ca principal obiectiv îmbunătățirea abilităților angajaților și însușirea de noi cunoștințe.

Nu sunt considerate formare profesională instruirile de zi cu zi făcute de către angajator, alte pregătiri neplanificate sau pregătiri care au loc în instituții de învățământ secundar profesional, postuniversitar sau mediu de specialitate superior.

Obligațiile angajatorului

Angajatorii care inițiază participarea la cursuri de pregătire profesională au următoarele obligații:

1. să asigure cheltuielile de participare pentru salariați, dar și alte cheltuieli ocazionale pe perioada derulării cursurilor;
2. să asigure angajaților toate drepturile salariale pe toată durata formării profesionale.

Participarea la astfel de programe de formare profesională poate fi făcută și la inițiativa salariatului, nu doar a angajatorului. În aceste situații, ambele părți trebuie să cadă de comun

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

acord cu privire la modalitatea de formare profesională durată programului, dar și alte drepturi și obligații ale părților implicate.

În cazul în care salariatul este solicitantul participării la un astfel de program trebuie să trimită solicitarea către angajator, iar acesta va analiza solicitarea, împreună cu reprezentantul salariaților sau sindicatul, după caz.

Angajatorul trebuie să ofere un răspuns cu privire la cererea pentru formare profesională în termen de 15 zile de la data la care a primit solicitarea.

De asemenea, angajatorul va decide care sunt condițiile în care se va desfășura stagiul de formare profesională, inclusiv dacă va suporta cheltuielile în totalitate sau doar parțial.

Drepturile angajatului

În ceea ce privește drepturile angajatului, acesta va beneficia de:

1. toate drepturile salariale deținute pe toată durata programului de formare profesională;
2. vechime în muncă pe toată perioada derulării programului de formare profesională,
3. aceasta fiind considerată stagiul de cotizare pentru sistemul asigurărilor sociale de stat;
4. dreptul la concediu pentru pregătire profesională pentru o perioadă de 80 de ore sau 10 zile, în cazul concediului cu plată.

Angajatul poate beneficia de concediu fractionat pentru formare profesională. De obicei, în aceste situații este vorba de susținerea unor examene universitare pentru promovarea în anul următor sau pentru absolvirea unei forme de învățământ.

În același timp, angajații nu pot cere încetarea contractului individual de muncă pe perioada desfășurării programului de formare profesională, dacă programul este inițiat de către angajator. În caz contrar, angajatul va trebui să suporte toate cheltuielile necesare pentru pregătirea profesională.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

4.3 Forme de organizare a formării profesionale continue

Formarea profesională continuă se realizează prin:

- ☐ cursuri (interne sau externe);
- ☐ alte forme de formare profesională continuă.

Cursurile de formare profesională continuă sunt evenimente organizate și coordonate de o întreprindere, concepute exclusiv cu scopul de a oferi instruire sau formare profesională unui grup de persoane, în altă parte decât la locul de muncă (de exemplu: într-o sală de curs, în incinta unui centru de pregătire), instruirea realizându-se de către personal calificat (de exemplu: profesori, lectori, specialiști etc.) pentru o perioadă de timp bine stabilită și planificată în avans de către organizatorii cursului.

În funcție de organizatorul și coordonatorul cursului se disting două tipuri de cursuri:

- ☐ cursuri interne - organizate și coordonate de întreprinderea însăși, chiar dacă locul de desfășurare al cursurilor este situat în afara întreprinderii (de exemplu: într-o sală de conferințe a unui hotel, a unei universități, a altei firme, instituții, în sau în afara localității respective sau pe teritoriul altei țări etc.).
- ☐ cursuri externe - organizate și coordonate de o altă organizație sau unitate, total separată de întreprinderea beneficiară chiar dacă locul de desfășurare al cursurilor este situat în incinta întreprinderii respondente sau a centrului de pregătire pe care aceasta îl deține.

Programele și activitățile de perfecționare pot fi organizate sub forme de pregătire profesională flexibile, adaptate obiectivelor și conținuturilor formării, precum și posibilităților și cerințelor participanților, respectiv:

a) prin cursuri cu frecvență organizate modular, în zilele nelucratoare sau în zile lucratoare alocate în mod special activităților de perfecționare;

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

b) în sistemul învățământului la distanță prin utilizarea platformelor e-learning și a suporturilor electronice;

c) prin alte forme de organizare care combină învățarea asistată de formatori prin cursuri, seminarii și activități practice comune, cu învățarea prin studiul individual și activitatea independentă a participanților.

Alte forme de formare profesională continuă cuprind:

□ perioade planificate de pregătire ghidată, instruire sau experiență practică la locul de muncă care presupun pregătirea profesională practică (și mai puțin teoretică) a angajaților pe parcursul unor perioade de timp determinate și planificate în avans, utilizând uneltele, instrumentele sau echipamentele de muncă obișnuite, fie la locul de muncă, fie în imediata vecinătate a locului de muncă;

□ pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare - în această categorie se include numai acțiunile care au fost planificate în avans și au avut ca scop principal dezvoltarea sau îmbunătățirea cunoștințelor, îndemănarilor sau a deprinderilor practice și teoretice ale angajaților implicați. Nu sunt incluse transferurile obișnuite ale lucrătorilor de la un loc de muncă la altul, în funcție de necesitățile apărute, deoarece nu constituie formare profesională continuă.

□ instruire la conferințe, prelegeri, seminarii al caror scop principal este formarea profesională a angajaților - participarea la aceste forme este calificată drept pregătire numai dacă scopul este acela de formare profesională a angajaților, respectiv de dobândire de noi cunoștințe sau de îmbunătățire a celor existente și dacă au fost planificate în avans;

□ participare la cercuri de pregătire/îmbunătățire a cunoștințelor, cercuri de calitate - cercurile de pregătire sunt constituite din grupuri de salariați care se întâlnesc periodic, la intervale de timp



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

prestabilite, cu scopul de a-și însuși sau îmbunătăți cunoștințele referitoare la cerințele procedurilor de producție, locului de muncă, modului de organizare a muncii etc.

□ autoinstruire, inclusiv prin mijloace electronice de învățare - caracteristica acestui tip de pregătire este aceea ca însăși persoana instruită este cea care decide asupra modului în care să se facă această pregătire/instruire, asupra timpului dedicat acestei pregătiri precum și asupra locului unde aceasta urmează să aibă loc (centru de pregătire, biblioteci sau secțiuni destinate exclusiv pregătirii).

Atât angajații, cât și angajatorii au un interes comun în dezvoltarea unui program de îmbunătățire a abilităților și competențelor, deoarece ambele părți beneficiază. Procesul de învățare la locul de muncă oferă angajaților oportunitatea de a se dezvolta ca cetățeni activi, de a dobândi și actualiza cunoștințe, aptitudini și competențe, ceea ce le îmbunătățește șansele de angajare. În același timp, furnizează angajatorilor forță de muncă calificată pentru a spori competitivitatea, stimula inovația și crește productivitatea.

În ceea ce privește învățarea la locul de muncă, ne referim la procesul de formare sau perfecționare a angajaților prin intermediul unor programe structurate organizate de către angajator și integrate în activitățile desfășurate în companie.

Plecând de la concepțiile de structură și proces, formarea profesională a adulților la locul de muncă implică trei componente interconectate:

1. Structurarea învățării la locul de muncă: Proiectarea unui cadru organizat pentru procesul de învățare, care să corespundă necesităților specifice ale locului de muncă.
2. Asigurarea unei formări la locul de muncă adecvate activităților și provocărilor postului, utilizând resursele de învățare disponibile: ajustarea programului de formare pentru a răspunde cerințelor exacte ale postului prin utilizarea resurselor de învățare disponibile.



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



DSD PROCONS SRL

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

3. Identificarea și asigurarea unui pachet de formare care dezvoltă abilități transversale:

Identificarea și furnizarea unor programe de formare care dezvoltă competențe care pot fi aplicate în diverse contexte și în diferite sarcini.

4.4 Metodologia specifică perfecționării profesionale

Formarea profesională este reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă pentru angajați, în completarea sistemului formal de învățământ. Orice program de formare profesională are scopul de a crește nivelul de competență profesională, iar acest lucru se obține prin diferite cursuri de pregătire.

Acest proces nu trebuie lăsat la voia întâmplării, ci trebuie dirijat, coordonat printr-un management adecvat pe două planuri :

1. un plan extern, ce vizează activitățile ce au loc în această direcție în afara instituției, unității, și se referă la pregătirea profesională într-un cadru formal (instituții de învățământ specializate), organizându-se forme de perfecționare profesională deschise tuturor celor interesați;
2. un plan intern, la locul de muncă care vizează activitățile derulate în instituție, în direcția pregătirii profesionale și, mai ales a perfecționării.

Aici, un rol deosebit revine managerului unității, care trebuie să organizeze științific, folosind o metodologie științifică, pregătirea profesională, formarea continuă, dezvoltarea profesională a personalului unității și, de asemenea, să evalueze și să coordoneze, să consilieze modul de realizare a feedbackului în funcție de rezultatele obținute.

Metodologia specifică perfecționării profesionale, pe care trebuie să cunoască și să o aplice orice manager profesionist și responsabil față de calitatea procesului instructiv-educativ, cuprinde mai multe etape:

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

- a) identificarea nevoilor de pregătire și perfecționare;
- b) elaborarea de programe de pregătire și perfecționare profesională conform cerințelor structurilor superioare;
- c) derularea programelor;
- d) controlul desfășurării programelor;
- e) evaluarea programelor și a eficienței activităților de pregătire și perfecționare profesională, în scopul dezvoltării personale și profesionale;
- f) ameliorarea, perfecționarea, continuarea, stagnarea programelor derulate, în funcție de rezultate.

4.5 Obiectivele formării profesionale

Formarea profesională se face în baza unui plan de formare profesională care are scopul de a oferi posibilitatea angajaților de a-și îmbunătăți competențele profesionale, astfel încât să se adapteze mai ușor la schimbările de pe piața muncii și din domeniul în care lucrează.

Obiectivele principale sunt:

1. obținerea unei calificări profesionale;
2. adaptarea angajaților la cerințele locului de muncă și ale postului respectiv;
3. promovarea la locul de muncă;
4. dezvoltarea carierei profesionale;
5. actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv;

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

6. perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
7. reconversia profesională pentru angajații care vor să lucreze în alt domeniu; dobândirea de cunoștințe avansate
8. prevenirea și scăderea ratei somajului.
9. actualizarea cunoștințelor în domeniul modificărilor legislative;
10. perfecționarea capacității de rezolvare a problemelor;
11. actualizarea cunoștințelor în domeniul activității profesionale;
12. executarea unor lucrări și activități specifice;
13. rezolvarea unor sarcini noi;
14. lărgirea ariei cunoștințelor profesionale și dezvoltarea competențelor interdisciplinare;
15. îmbunătățirea capacității de comunicare;

5. Modalități de realizare a formării profesionale

Toate programele de formare profesională trebuie să fie autorizate și certificate de Consiliul Național de Formare Profesională Adulților (CNFPA), în colaborare cu Ministerul Educației și Ministerul Muncii. Cursurile pot fi ținute doar de formatori autorizați ANC (Autoritatea Națională pentru Calificări).

Conform Codului Muncii, programele de formare profesională pot fi realizate prin participarea la:

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

1. cursuri organizate de angajator sau alți furnizori de servicii de formare profesională atât în țară, cât și în străinătate;
2. stagii de practică și specializare (în țară și în străinătate);
3. stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
4. stagii de ucenicie la locul de muncă.

De asemenea, angajații pot participa și alte forme de formare profesională:

1. diferite programe individuale de formare profesională
2. programe de training
3. coaching sau mentorat
4. conferințe
5. seminarii
6. workshopuri
7. activități de cercetare
8. voluntariat
9. diferite competiții profesionale
10. webinarii
11. programe de internship
12. mese rotunde
13. e-learning

Programele de formare profesională se pot desfășura intern, în cazul în care sunt organizate de către angajator, sau extern, dacă sunt organizate și coordonate de alte organizații.

Aceste cursuri se pot desfășura astfel :

- la sediul angajatorului, practic la locul de muncă al angajatului ;
- la sediul furnizorilor autorizați;

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

- la sediile agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă.

Fiecare sediu trebuie să fie dotat cu aparatură necesară pentru buna desfășurare a cursurilor de formare profesională: materiale de studiu, echipamente audio-video, sisteme de afișare și accesorii pentru birou.

Pentru a urma cursuri de formare profesională, se pot încheia două tipuri de contracte:

- Contract de calificare profesională - prin care salariatul se obligă să urmeze cursurile organizate de angajator pentru a obține o calificare profesională, poate fi încheiat pe o perioadă cuprinsă între 6 și 12 luni pentru salariații care au cel puțin 16 ani;
- Contract de adaptare profesională - în cazul angajaților debutanți care trebuie să se adapteze la noul loc de muncă și se încheie pe durată determinată de cel mult un an.

Codul Muncii prevede faptul că pot încheia contracte de calificare profesională doar angajatorii care au primit autorizație de la Ministerul Muncii și Solidarității Sociale și de la Ministerul Educației și Cercetării.

În concluzie, programele de formare profesională sunt avantajoase pentru angajații care vor să își îmbunătățească abilitățile profesionale, să promoveze la locul de muncă sau chiar să treacă printr-un stagiu de reconversie profesională.

Potrivit legislației în vigoare, atât angajatorul, cât și salariații pot solicita dreptul de a urma cursuri de pregătire profesională, iar perioada respectivă este luată în calcul pentru stabilirea vechimii în muncă.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

6. Planul de formare profesională

6.1 Intocmirea planului de formare profesională

Prin elaborarea Planului anual de formare profesională a personalului propriu se urmărește asigurarea cadrului general necesar derulării procesului de îmbunătățire continuă a pregătirii profesionale, a abilităților și competențelor necesare exercitării sarcinilor atribuite fiecărui post, în vederea dezvoltării unui serviciu stabil, profesionist, transparent, eficient și în interesul clienților.

Activitatea eficientă se realizează prin intermediul compartimentului de specialitate, personalul implicat în desfășurarea activității fiind responsabilul cu organizarea și realizarea gestiunii curente a resurselor umane din cadrul întreprinderii.

O metodologie eficientă presupune în primul rând, **un plan de comunicare eficient**, care să fie înțeles și acceptat de toți cei implicați.

Metodologia include mai multe procese, mijloace și instrumente.

Procese

1. Diagnosticul și prognosticul nevoilor de formare ținând cont de orientarea strategică a instituției.
2. Clasificarea și tratarea corespunzătoare a nevoilor.
3. Monitorizarea activității de formare.

Mijloace

1. Analiza globală și individuală a nevoilor individuale și colective (ale companiei)
2. Clasamentul nevoilor
 - a. Stabilirea priorităților
 - b. Planificarea formării profesionale

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Instrumente

1. Exista 4 etape: la nivel global (nivelul firmei, instituției), la nivel de servicii/compartimente, la nivelul funcțiilor, la nivelul postului.
2. Realizarea unui tabel al nevoilor și a unui program de formare.
3. Fișa de monitorizare a formării profesionale și realizarea de interviuri de evaluare.

Formarea continua a personalului propriu poate fi realizata prin structuri instituționale care funcționează cu respectarea prevederilor legale în domeniu care au ca obiect de activitate pregătirea, perfecționarea și dezvoltarea profesională.

6.2 Proiectul planului de formare profesională

Proiectul planului de formare profesională se elaborează de regulă la sfârșitul anului calendaristic, pentru anul următor și se întocmește fie de către compartimentul resurse umane al unității, fie de către specialiști în domeniul resurse umane din cadrul unor firme de profil, ținându-se cont de următoarele criterii stabilite prin CCMUNN aplicabil:

A. Se vor stabili posturile pentru care este necesară formarea profesională ,

B. Se vor identifica modurile de realizare a formării profesionale

C. Se vor stabili resursele financiare alocate formării profesionale a propriilor salariați, avînd în vedere dispozițiile fiscale în materie ., în vigoare la momentul efectuării cheltuieli

D. În cazul în care modalitatea de formare profesională stabilită în planul anual constă în organizarea de către angajator a unor stagii de perfecționare, va fi stipulat expres dreptul reprezentanților sindicatului, sau după caz dreptul reprezentanților salariaților) , faptul că aceștia pot participa la orice formă de examinare, în urma absolvirii cursurilor respective.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

6.3 Cuprinsul planului de pregătire profesională

Un plan de formare profesională reprezintă o sinteză a cunoștințelor, atitudinilor și aptitudinilor pe care lucratorul trebuie să le dezvolte. Acesta se realizează în funcție de competențele care trebuie dezvoltate pentru locul de muncă, având la bază analiza a sarcinilor și îndatoririlor care trebuie duse la îndeplinire cu eficiență pentru ocupația în care lucratorul se formează. Finalitatea și scopul fundamental al planului de formare este ca munca depusă să fie la nivelul cerințelor și standardelor postului. În asemenea situație evaluarea performanțelor lucrătorului se va face mai ușor, fișa postului putând fi comparată cu cerințele planului de formare și cu realizările lucrătorului.

În acest scop, planul de formare trebuie să cuprindă

- Descrierea pe scurt a postului pentru care se va face formarea
- Competențele de dezvoltat, legate de specificul postului, relațiile umane și comunicare
- Evaluarea participantului în urma parcurgerii cursului.

6.4 Fazele implementării unui program de formare profesională continuă

Pentru a asigura o dezvoltare constantă și sistematică a competențelor angajaților la locul de muncă, este esențial să se stabilească o strategie și un calendar pentru programarea cursurilor de formare profesională continuă la nivelul organizației.

Fazele implementării unui program de formare profesională continuă includ:

- **Planificarea:** Aceasta implică proiectarea furnizării de formare și acoperă toate aspectele legate de definirea ofertei de formare și de structurarea cursurilor de formare sau a unităților de învățare.
- **Implementarea:** Acest pas se referă la furnizarea efectivă a instruirii și la procesul de desfășurare a formării.
- **Evaluarea:** Aceasta acoperă toate aspectele legate de evaluarea satisfacției participanților și a impactului procesului de învățare.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

- **Revizuirea:** Are loc după implementarea și evaluarea formării și constă în autoevaluarea pentru a asigura îmbunătățiri continue.

7. Evaluarea profesională a performanțelor și autoevaluarea

Evaluarea performanțelor constă în aprecierea gradului în care salariații își îndeplinesc responsabilitățile ce le revin, în raport cu postul ocupat, procedeu cunoscut sub denumirea de clasificarea / evaluarea salariaților sau evaluarea rezultatelor.

În general, procesul de evaluare a performanțelor cuantifică aportul angajaților la dezvoltarea firmei și reflectă nivelul de apropiere a standardelor individuale față de cele ale organizației.

Criteriile avute în vedere pentru evaluarea performanțelor se referă la acele caracteristici a căror cuantificare este posibilă.

În condițiile în care performanța este, de cele mai multe ori, o mărime multidimensională, ierarhizarea criteriilor, în funcție de importanța lor relativă față de cerințele postului și obiectivele organizației reprezintă o operație premergătoare strict necesară.

Pentru fiecare criteriu există o valoare de referință care constituie nivelul de performanță optim (minim / maxim), așteptat de organizație, numit standard de performanță. Standardele pot fi cantitative, când sunt exprimate în unități de volum, valorice sau de timp și calitative, caz în care se utilizează scalele de variație, cum ar fi de pildă cea în cinci trepte: de la „foarte slab” la „foarte bun”.

Aceasta metoda poate fi aplicată numai în anumite situații, ea reprezentând un instrument de autodepășire. prin care salariații își depistează punctele tari și cele slabe, găsind singuri metodele de îmbunătățire.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

În aceste condiții , în urma analizei, se pot stabili domenii prioritare în care se organizeaza programe de formare pentru salariați.

CAPITOLUL II - Workshopul – formă a pregătirii profesionale continue la locul de muncă

1. Introducere

Workshop-ul, în sens larg, reprezintă orice formă de instruire în grup. În instruire, atelierul este un curs intensiv succint (una sau câteva sesiuni), în procesul cărora accentul se pune pe interacțiune și schimb de informații între participanți. În contextul instruirii interne a personalului, atelierul este o formă de instruire în grup, bazată pe studierea aspectelor practice ale unui subiect concret.

Workshop-ul este un „atelier de lucru”, în care un profesionist împartășește opinia și experiența sa, dar și inițiază procesul schimbului de opinii prin implicarea participanților în discutarea problematicii. Interacțiunea tuturor participanților în aceasta activitate se desfășoară pe fundalul păstrării spiritului de „atelier de lucru”, când teoria nu există izolat de practică iar instruirea – în afara de acțiune.

Dintr-un auditor pasiv, participantul devine creator activ al procesului de instruire. Avantajul major al acestei forme de instruire este accesul la informații aprofundate în domeniul de interes și posibilitatea de feedback imediat de la formator, datorat numărului restrâns de participanți . În acest context, atelierul este realizat conform unui „program de autor ” concret.

1. Klaus W. Voepel este autorul cărții “Wirksame Workshops: 80 Bausteine für dynamisches Lernen” (80 elemente pentru învățare dinamică). Această carte oferă o colecție de metode și tehnici pentru a crea și susține workshop-uri eficiente.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Autorul explorează diverse aspecte ale organizării și desfășurării unui workshop, oferind sfaturi și exemple practice. Conform acestui autor, elaborator și popularizator al jocurilor interactive de instruire bazate pe principii de interacțiune, parteneriat și psihologie umanistică, atelierul (workshop- ul) are o mulțime de definiții:

- ☐ eveniment de instruire intensivă în care participanții învață prin propria lor muncă activă;
- ☐ un grup de instruire care îi ajută pe toți participanții să devină la finele instruirii mai competenți decât la începutul acesteia;
- ☐ un proces de învățare în care fiecare participă activ;
- ☐ un proces de învățare în care participanții află multe unul de la altul;
- ☐ activitate de instruire, rezultatele căreia depind, într-o măsură mai mare, de contribuția participanților și, într-o măsură mai mică – de competența moderatorului;
- ☐ un proces de învățare, în cadrul căruia în centrul atenției se află emoțiile participanților, și nu competența moderatorului;
- ☐ posibilitatea de a descoperi pentru sine ca știi și poți face mai mult decât ai gândit până acum și de a învăța ceva de la oameni de la care nu te-ai așteptat la așa ceva.

2. Workshopul - mod eficient de formare pentru deprinderea abilităților practice

Workshop-ul este considerat una dintre metodele de predare foarte eficiente, fiind totodată și ale o excelentă modalitate de a **dezvolta abilitățile practice** ale angajaților. O astfel de metodă de formare are avantajul că oferă participanților oportunitatea de a încerca noi metode și de a greși fără consecințe, situația creată fiind ipotetică iar eșecul nu implică costuri pentru angajatori.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Un workshop presupune implicarea activă a participanților în procesul de învățare, este construit în jurul conceptului de educație non-formală, bazat pe exerciții și experiențe.

Un atelier este o modalitate prin care cineva poate transmite colegilor idei și metode pe care le-a dezvoltat sau le consideră importante. În special pentru persoanele care lucrează împreună, un workshop poate ajuta la crearea unui sentiment de comunitate sau a unui scop comun printre participanții săi.

Fie că este vorba despre conceperea unui proiect comun, a unei strategii, a unui plan de dezvoltare personal, înțelegerea noilor tehnologii, a mediului digital sau despre schimbul de experiență, pe parcursul unui workshop participanții își exersează anumite abilități, sub atenta supraveghere a unui facilitator. Rolul acestuia este de a se asigura că sesiunea decurge conform programului și de a ghida participanții pe măsură ce aceștia își exersează aptitudinile, în vederea îndeplinirii obiectivelor stabilite.

Pe de altă parte, un workshop este definit în principal de aspectul practic al întrunirii. În cadrul unui astfel de eveniment discutăm despre un număr restrâns de participanți, al căror scop comun este acela de a se concentra asupra unui segment de interes și de a lucra împreună pentru a obține, la finalul acestuia, niște rezultate concrete.

3. Argumente în susținerea workshopului ca metodă de formare profesională continuă

Este important de știut când poate fi folosită această metodă în mod eficient, în ce circumstanțe apare o asemenea nevoie și mai ales cum poți avea certitudinea că este cea mai bună metodă utilizată pentru atingerea scopului propus, în condițiile în care educația non-formală are o paletă destul de largă de metode de educație și formare.

În cazul workshop-ului, accentul cade pe "a învăța, a aplica și a exersa", dar și pe dezbatere. Workshop-ul trebuie să pornească de la anumite problematice, urmând în mod firesc punerea în practică a soluțiilor expuse. Acest concept este deosebit de eficient atâta vreme cât un participant a ascultat și a pus în aplicare deândată ceea ce a învățat.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Au fost identificate mai multe situații în care un workshop poate apărea ca fiind cea mai bună metodă :

- **Introducerea noutăților** . Dacă firma angajatoare implementează o nouă strategie, metodă , concept, produs, utilaj , programe utilizator, etc. există adesea informații noi sau modalități de funcționare pe care oamenii trebuie să le învețe. Un workshop sau o serie de ateliere este o modalitate de a le introduce într-un timp scurt și de a pregăti oamenii pentru schimbare.
- **Pregătirea inițială a angajaților** . Workshopurile sunt adesea o modalitate bună de a instrui noi membri ai personalului în metodele și funcționarea organizației sau în tehnicile de care vor avea nevoie pentru a-și desfășura activitatea conform fișei postului și atribuțiilor stabilite la angajare
- **Instruirea continuă a personalului** . Workshopu-urile pe diferite probleme, tehnici etc. sunt o modalitate bună de a menține personalul în conexiune cu activitatea desfășurată .
- **Dezvoltarea personalului**. Workshop-urile sunt adesea folosite ca o modalitate de a perfecționa abilitățile profesionale și de a învăța despre noile evoluții în domeniu.
- **Demonstrarea unor concepte noi**. Dacă cineva dintr-o organizație a fost expus la o idee sau tehnică nouă deosebit de interesantă, ar putea dori să organizeze un atelier pentru colegii săi sau organizația ar putea dori să aducă pe cineva să o facă.
- **Explicații date angajaților despre schimbări intervenite independent de voința angajatorilor**. O organizație poate organiza un workshop pentru angajați pentru a se asigura că oamenii sunt informați despre cauze și efecte ale unor modificări obiective și necesare (ex. legislație în anumite domenii de interes pentru angajatori) .

4. Workshop versus alte forme de formare nonformală

Există o mulțime de diferite tipuri de evenimente de învățare profesională la care angajații pot participa, cum ar fi conferințe, seminarii, ateliere și simpozioane, iar delimitarea dintre aceste nu

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

este întotdeauna deosebit de clară. Fiecare are propriile avantaje și dezavantaje și, în general, au o durată diferită. Mărimea, de exemplu, este de obicei un factor important în ceea ce privește dacă ceva este considerat o conferință sau un simpozion.

Ca și regulă generală, diferența dintre o conferință și un simpozion este că o conferință va fi un eveniment mai mare și un simpozion unul mai mic, o conferință are o temă mai generală, cu accent pe prezentări și prelegeri, în timp ce un workshop este de obicei mai specific și mai practic. Într-adevăr, ceea ce este important este există un transfer de cunoștințe către participanți.

Conferințele tind să fie cele mai mari evenimente față de ateliere și seminarii mai mici, numărul participanților fiind de ordinul zecilor, iar adresabilitatea poate fi atât națională cât și internațională.

Conferințele se doresc a fi și cele mai prestigioase forme de evenimente. Acestea conferințele vor implica o serie de discuții ale unor vorbitori proeminenți, în plus față de sesiunile de afiș, în care vorbitorii își prezintă ideile și datele într-un format vizual. Dacă conferința este una amplă, vor avea loc evenimente concurente. Aceasta înseamnă că ar putea exista două, patru sau chiar mai multe discuții care au loc simultan în locații diferite.

Principala diferență între un simpozion și o conferință este că un simpozion tinde să fie similar cu o conferință, dar mai mic. În mod similar unui atelier, un simpozion tinde să se concentreze pe o anumită problemă, mai degrabă decât pe o temă mai generală. În general, un număr de experți se vor reuni pentru a-și prezenta ideile și lucrările.

Similar unei conferințe, în care accentul este pus pe prezentări și prelegeri și mai puține practici decât un atelier, un simpozion este de obicei finalizat într-o singură zi. Simpozioanele pot fi mai prestigioase decât o conferință, cu accent pe experții care își prezintă lucrările și discută ocazional după aceea (deși nu în măsura unui seminar). În cele din urmă, simpozioanele vor fi în general mai mici decât o conferință.

Diferența dintre un seminar și un workshop este că un seminar tinde să se desfășoare în cadrul unei instituții sau universități și adesea un seminar va fi un grup mic de oameni care se reunesc

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

pentru a se concentra pe un problemă specială. Adesea seminariile vor fi mai puțin structurate formal decât conferințele, astfel încât o persoană ar putea susține o prezentare, dar va fi probabil scurtă. Se pune mai mult accent pe discuții la aceste evenimente. O altă diferență între un seminar și o conferință este că, în timp ce conferințele durează de obicei între câteva zile și o săptămână, seminariile vor fi mult mai scurte. Unele departamente vor organiza seminarii regulate, iar acestea sunt un loc ideal pentru a testa câteva idei sau teorii noi. Acest tip de grup mic este perfect pentru a obține feedback și de a primi chiar și câteva sugestii pentru îmbunătățirea ideilor.

Diferența dintre un workshop și o conferință este că workshopurile sunt, în general, mai mici decât conferințele și, de obicei, au între 2-4 ore sau doar o zi și sunt dedicate discutării unui subiect specific. Deși aceste evenimente sunt organizate ca parte a unui departament, dar pot participa și alți angajați ai aceleiași firme, chiar dacă nu fac parte din acel departament.

Participanții vor fi angajați din diferite departamente și domenii care participă la workshop împreună. Cele mai bune workshopuri au un scop specific, orientat spre acțiune, și au ca scop generarea unor răspunsuri concrete la problemele actuale din domeniu. Workshopurile sunt o bună oportunitate de a învăța noi abilități și de a familiariza angajații cu un subiect pe care nu îl cunosc bine.

5. Definirea conceputului de workshop

5.1 Concept

Definițiile date de literatura de specialitate sunt foarte multe, dar toate definesc că în general, un workshop este un singur program educațional scurt, conceput pentru a preda sau introduce participanților abilități practice, tehnici sau idei pe care apoi le pot folosi în munca lor sau în viața lor de zi cu zi. Datorită diversității activităților și domeniilor în care pot fi organizate

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

workshopuri , sunt sintetizate și caracteristici comune tuturor, pe care încercăm să le prezentăm, întrucât considerăm că sunt de interes pentru angajatori.

5.2 Trăsături comune:

- În general, sunt mici, de obicei de la 6 la 15 participanți, permițând tuturor atenție personală și șansa de a fi auziți.
- Sunt deseori concepute pentru oameni care lucrează împreună sau care lucrează în același domeniu.
- Sunt conduse de oameni care au experiență reală în subiectul în discuție(facilitatori)
- Sunt adesea participative, adică participanții sunt activi, atât prin faptul că influențează direcția atelierului, cât și prin faptul că au șansa de a practica tehnicile, abilitățile etc. care sunt în discuție.
- Sunt informale; există o mulțime de discuții pe lângă participare, mai degrabă decât doar un profesor care prezintă materiale pentru a fi absorbite de elevi atenți.
- Sunt limitate de timp, adesea la o singură sesiune, deși unele pot implica mai multe sesiuni pe o perioadă de timp (de exemplu, o dată pe săptămână timp de patru săptămâni sau două sesiuni de zi într-un weekend).
- Sunt autonome. Deși un workshop se poate încheia cu documente și sugestii pentru lectură sau studiu suplimentar pentru cei interesați, prezentarea este în general menită să se desfășoare singură.
- O prezentare nu trebuie să fie limitată la o singură persoană, avantajul co-facilitatorilor fiind aceea că pot extinde foarte mult posibilitățile unui workshop dat și pot face munca tuturor mai ușoară, și totodată fiecare co-facilitator poate fi responsabil pentru anumite părți ale workshop-ului în funcție de structură și scop.

6. Organizarea un workshop la locul de muncă

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Scopul workshopului poate varia în funcție de context, de obiectivele specifice ale organizatorilor dar și de nevoile angajaților.

Definirea scopului

Scopul workshopului este esențial pentru a ghida întregul proces. Înainte de a începe pregătirea, trebuie să răspunzi la următoarele întrebări:

- Ce doriți să obțineți prin acest workshop? Este vorba despre crearea unui nou proiect, clarificarea unor date, găsirea soluțiilor la anumite probleme, utilizarea mai eficientă a unor instrumente, etc. Comunicarea clară a acestui scop participanților este crucială pentru succesul întâlnirii.
- Ce trebuie să știe și să poată face participanții după workshop? Scopurile reprezintă descrierea rezultatelor pe care doriți să le obțineți. Ele ar trebui să fie legate de cunoștințele și abilitățile pe care participanții le vor dobândi.

Tema workshopului: Alegeți o temă care să fie în acord cu planul de formare profesională și cu scopul final urmărit, astfel încât câștigul să fie atât pentru angajat cât și pentru angajator.

Stabilirea facilitatorului sau cofacilitatorilor în funcție de scopul și tema stabilită

Structura workshopului

Planificați etapele workshopului astfel încât să fie în concordanță cu obiectivele stabilite. O structură bine definită vă ajută să atingeți obiectivele prestabilite. Iată cele 6 etape ale unei sesiuni de training:

1. **Introducere:** Prezentarea subiectului și obiectivele.
2. **Prezentare:** Livrarea conținutului principal.
3. **Exerciții practice:** Implicarea participanților în activități relevante.
4. **Dezbateri și întrebări:** Stimulați interacțiunea și aduceți clarificări.
5. **Evaluare:** Verificați înțelegerea și aplicarea cunoștințelor.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

6. Concluzie :Recapitulați și oferiți următorii pași

În concluzie, un workshop bine planificat și structurat poate aduce beneficii semnificative tuturor părților implicate , inclusiv îmbunătățirea abilităților participanților și consolidarea relațiilor în echipă.

7. Facilitatorul și rolul său

Facilitatorul la un workshop organizat la locul de muncă poate fi un angajat al firmei. Acesta poate fi o persoană cu experiență în domeniul respectiv sau un specialist într-un anumit subiect. Rolul facilitatorului este de a ghida și coordona activitățile din cadrul workshop-ului, asigurându-se că obiectivele sunt atinse și că participanții beneficiază de o experiență valoroasă.

Angajatul care îndeplinește acest rol poate aduce o perspectivă internă și poate contribui la crearea unui mediu de învățare și colaborare eficient. Este important ca facilitatorul să fie bine pregătit și să aibă abilități de comunicare și organizare pentru a asigura succesul evenimentului.

Facilitarea este o abilitate esențială pentru a conduce workshop-uri și întâlniri eficiente. Cum facilitarea se face de către angajații companiei, și pentru aceștia va fi un plus în formarea și dezvoltarea profesională , dezvoltând competențe de comunicare, abilități interpersonale, organizare, rezolvarea problemelor , încrederea în sine, adaptabilitatea și chiar sesizarea unor probleme legate de tema în discuție care nu au fost sesizate sau relevate anterior workshopului.

Pentru a fi un bun facilitator este necesar să se țină seama de unele principii care vor îmbunătăți abilitatea de facilitare:

5. Neutralitate și Imparțialitate: ca facilitator, rămâneți imparțial în ceea ce privește oamenii din grup și opiniile lor, observați și stimulați interacțiunile care conduc la un scop comun.

6. Ascultare activă: fiți atent la ceea ce spun participanții și încurajați-i să împărtășească idei.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

7. Punerea întrebărilor potrivite: abilitatea de a pune întrebări relevante la momentul potrivit este crucială pentru a menține discuția pe direcție.

8. Echilibru între obiective, proces și oameni: asigurați-vă că atenția este distribuită echitabil între aceste trei aspecte.

9. Atmosferă favorabilă și deschisă: creați un mediu în care participanții se simt confortabil să împărtășească și să colaboreze.

10. Exploatarea potențialului participanților: Fiecare persoană aduce cu sine abilități și experiențe unice. Încurajați participanții să-și folosească potențialul.

11. Atenție la relațiile dintre oameni: relațiile pozitive între participanți contribuie la un workshop reușit.

12. Curiozitate și deschidere la provocări: fiți curios și deschis la noi idei și abordări.

Pentru a-și atinge scopul un workshop trebuie să urmeze și reguli specifice indiferent de tema abordată, de numărul de participanți sau numărul de facilitatori.

8. Reguli recomandate angajatorilor pentru un workshop de calitate

1. Stabiliți din timp regulile de bază pentru a-i menține pe toți pe drumul cel bun. Acest lucru include stabilirea unor limite de timp, interzicerea comportamentului perturbator și asigurarea faptului că toți participanții au avut o șansă egală de a vorbi.

2. Alegeți un subiect sau un obiectiv de interes pentru workshop, și totodată util și necesar la locul de muncă, în acord cu scopul urmărit. Oferiți contexte de învățare pentru materialul abordat, deoarece în acest fel procesul de învățare va fi mai plăcut pentru toți cei implicați.

3. Folosiți materiale vizuale și alte forme de materiale suplimentare pentru a spori înțelegerea și reținerea informațiilor. Acestea pot include diapozitive powerpoint, videoclipuri și chiar materiale de lucru furnizate în prealabil.



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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

4. Încurajați participarea activă a tuturor participanților prin oferirea de oportunități ample pentru experiențe practice de învățare. Acest lucru va asigura că toată lumea este implicată activ în discuție în permanență și că poate prelua informații valoroase din sesiunea de workshop.
5. Fiți pregătiți să răspundeți la toate întrebările care pot apărea în timpul sesiunii (sesiunilor) de atelier. Procedând astfel, veți contribui la asigurarea faptului că toată lumea poate beneficia de experiența de învățare.
6. Fiți disponibil pentru a răspunde la orice întrebări suplimentare pe care participanții le-ar putea avea după încheierea atelierului. Acest lucru va contribui la asigurarea faptului că toată lumea a înțeles clar ceea ce a fost abordat și este capabilă să aplice informațiile învățate în mediile lor de lucru respective.
7. Așteptați participanții după încheierea sesiunii de atelier pentru a le oferi feedback și pentru a vă asigura că au înțeles tot ceea ce a fost abordat. Făcând acest lucru va contribui la stimularea unei creșteri pozitive în cadrul vieții profesionale și personale a participanților.
8. Alocați suficient timp pentru ca participanții să asimileze tot ceea ce a fost abordat în timpul sesiunii de atelier. Procedând astfel, veți contribui la asigurarea faptului că toată lumea are posibilitatea de a beneficia de experiența de învățare.
9. Asigurați-vă că includeți exerciții și/sau activități interactive în cadrul workshop-ului, pentru a menține participanții implicați și entuziasmați de învățare. Procedând astfel, vă veți ajuta să vă asigurați că aceștia au o experiență pozitivă și că sunt capabili să preia informații valoroase.
10. Mulțumiți participanților pentru participarea la sesiunea de workshop și rugați-i să vă rog să împărtășească impresiile lor despre eveniment cu colegii, care ar putea fi interesați să participe la viitoarele ateliere de acest tip.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

9. Lucrul la distanță și Workshop on line - Atelierul Virtual -

Perioada pandemică traversată de omenire, a impus noi reguli și abordări ale relațiilor interumane și, implicit, ale celor profesionale. Lucrul de acasă sau de la distanță a devenit o practică ce și-a dovedit eficiența pentru angajați și pentru angajatori. Deasemeni a oferit noi oportunități, cea mai importantă fiind aceea că deplasarea la serviciu nu mai este mereu necesară, în condițiile în care există conexiune bună la internet, iar activitatea desfășurată permite munca la distanță.

Fată de aceste realități obiective, se impune și adaptarea metodelor de pregătire profesională continuă la aceste noi realități.

Lucrul de acasă sau de la distanță poate să fie extrem de eficient, dacă sunt respectate câteva condiții, atât din partea angajatorului și a managerilor, cât și din partea angajaților.

Pentru fiecare tip de activitate care se poate desfășura la distanță există o serie de condiții și cerințe specifice, printre care:

- comunicarea dintre angajați și între angajați și manageri;
- planificarea riguroasă a activității;
- respectarea datelor limită
- organizarea și realizarea unor workshopuri/întâlniri/ședințe online.

În cazul workshopurilor online, pentru a se ajunge la îndeplinirea scopului urmărit, sunt necesare aptitudini de bun organizator online, ceea ce de multe ori poate fi o provocare.

Evenimentele de acest tip sunt foarte necesare în cazul în care se practică munca la distanță sau dacă sediile de lucru ale companiei sunt în localități ori țării diferite. Reuniunile online, indiferent de scopul principal urmărit, au și beneficiul de a menține angajații la curent cu privire la politicile, protocoalele și planurile companiei, aduc un plus la capitolul productivitate, cresc implicarea angajaților și detensionează diferite conflicte.

9.1 Riscurile muncii la distanță și metode de eliminare

Concret, un workshop are ca rol actualizarea cunoștințelor de specialitate, planificarea strategiei

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

de viitor și stabilirea unor obiective, fiind mai eficient atunci când este interactiv, îmbunătățind modul de lucru în echipa, chiar și de la distanță.

Riscurile muncii la distanță la care sunt supuși cei care lucrează în această formă sunt destul de mari sub aspectul psihic al acesteia, prin absența interacțiunii umane directe. Dacă aceasta se asociază cu o comunicare exclusiv nonverbală, apar riscul demotivării, sentimentul de excludere și de inutilitate, care afectează productivitatea, dar și echilibrul psihic al angajatului care lucrează la distanță (remote).

Atelierele și seminariile clasice presupun o zi liberă, cu un alt program și socializare, combinată cu posibilitatea de a mânca alături de colegi. Un workshop online reușit trebuie să ofere, la rândul său, avantaje pentru a motiva angajații, în condițiile în care acesta are loc tot în fața unui terminal, la fel cum se desfășoară și munca de zi cu zi. Au fost găsite însă și soluții care au potențialul de a aduce entuziasm și implicare și care umanizează interacțiunile online.

Pregătirea unui astfel de workshop este foarte importantă, deoarece de modul în care este pregătit depinde succesul și rușina atelierului în sine.

1. Este necesar ca organizatorii să pună la dispoziția fiecărui participant un plan al întâlnirii și punctele esențiale ale dezbaterii. O prezentare generală a subiectului discuției îi va face pe participanți să dorească să se implice, știind exact despre ce este vorba. Totodată, fiecare participant se poate înscrie la cuvânt, ceea ce poate ajuta la interacțiune.

2. Planul pentru workshop trebuie să fie doar un sumar al dezbaterii. O prezentare integrală a discuțiilor se poate face la final, după încheierea seminarului.

3. Programarea din timp a workshopului poate să facă posibil ca fiecare participant să primească fizic un pachet, care poate conține de la instrumente de scris și alte elemente de birotică, până la mici atenții, sub formă de dulciuri sau alte lucruri folositoare, de exemplu, produse ergonomice pentru cei care lucrează la calculator și soluții pentru cutătenia IT, aceasta putând fi o altă cale care să anime interacțiunea online.

4. Dacă este posibil, organizatorii ar putea să dialogheze cu participanții, înainte de acțiunea

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

propriu-zisă pentru a vedea care sunt așteptările lor de la tema propusă și ce anume îi interesează. Uneori, în funcție de aceste discuții preliminare, programul workshopului se poate adapta și va deveni mai interesant pentru angajați.

9.2 Aspecte importante pentru reușita workshopului online - atelierul virtual

1. Subiectul workshopului trebuie să fie interesant pentru toți participanții, să provoace implicarea acestora și să corespundă nevoilor lor.
2. Grupul participanților , angajați ai firmei , este bine să fie unul restrans. Indiferent cât de bună este platforma de comunicare, în online este mult mai dificil decât față în față astfel că un grup de maximum 10 persoane este ideal pentru a facilita comunicarea.

Un grup mai mare impune prezența unui coordonator secundar, care să poată interacționa direct, în scris, de exemplu, cu fiecare participant, pentru a gestiona rapid orice întrebare, problemă, neînțelegere sau nevoie de a comunica ceva. În felul acesta, fiecare angajat beneficiază de atenție personalizată și are posibilitatea de a participa activ la acțiune, pentru a facilita identificarea și corectarea oricăror probleme care ar putea să apară.
3. Prevenirea complicațiilor tehnice - este ideală alegerea unei platforme ușor de utilizat. Se recomandă acordarea de maximă atenție la sonorizare, astfel încât fiecare participant să fie auzit de cei care conduc workshopul.
4. Expunerea trebuie să fie concisă, agreabilă, vie, iar cel care prezintă să fie tonic, vesel, imprevizibil, alert și foarte atent la reacțiile participanților online. Utilizarea de propoziții scurte și clare este utilă. Timpul alocat expunerii trebuie să fie la jumătatea celui care ar fi utilizat în cazul unei întâlniri offline.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

5. Soluțiile icebreakers sunt metode simple care pot anima atmosfera înainte de debutul workshopului în sine, indiferent că este vorba despre un joc sau despre o provocare care să-i implice pe participanți.

De exemplu, un joc de cuvinte sau împărtășirea ultimei fotografii de pe telefonul mobil ori opinii scurte despre ultimul film văzut , etc. Ideea acestui mod de a sparge gheața este să fie ceva plăcut, simplu, lejer și distractiv. Aceasta este o metodă care provoacă interacțiune, pentru ca toată lumea are o părere, deși, în timpul comunicărilor online, nu toți nu toți apucă să o împărtășească.

Un workshop online poate fi considerat o corvoadă pentru angajați, dar o abordare deschisă, sinceră, tolerantă, în anumite limite, poate contribui la atingerea scopului urmărit. Pentru a mobiliza implicarea angajaților, este util ca acestora să le fie adus la cunoștință, încă din momentul în care se anunță tema seminarului, ca acesta va fi urmat de un chestionar cu privire la subiectul sau subiectele abordate.

O altă cale ce poate stimula interesul participanților este cerința de a formula întrebări pe marginea subiectului.

Atelierul virtual este bine să se finalizeze cu un îndemn mobilizator la acțiuni precise. Acestea pot fi trasate tuturor participanților sau fiecăruia, individual, în funcție de tema atelierului și legătura subiectelor discutate cu atribuțiile efective ale angajaților, participanți la workshop.

Se poate cere totodată participanților să revină cu un plan de acțiune, care să privească demersurile lor proprii și/sau se pot stabili sarcini de grup pentru ca participanții să colaboreze, cu atât mai mult cu cât aceștia pot lucra în același departament, birou, atelier, etc. Pentru utilitatea atelierului este utilă înregistrarea reuniunii, a concluziilor, redactarea unui raport final cu privire la cele discutate și la chestiunile care nu au fost pe deplin lămurite.

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Acestea urmează să fie puse la dispoziția participanților, cu sau fără o misiune suplimentară(cum ar putea fi, de exemplu, completarea informațiilor, feedback-ul sau un plan de acțiune viitor, care să se refere la propriul loc de muncă).

Totodată poate fi un instrument util în alegerea altor metode de pregătire continuă , care vor fi discutate cu managementul firmei și de obicei cu compartimentul de resurse umane care cunoaște e nevoia de formare a angajaților.

10. Concluzii

Workshop-urile pentru dezvoltarea abilităților au o importanță semnificativă în contextul locului de muncă. Acestea contribuie la creșterea profesională a angajaților și la îmbunătățirea performanțelor organizaționale. Iată de ce sunt atât de relevante:

1.Creșterea competențelor individuale:

- Workshop-urile oferă oportunități de a învăța și de a dezvolta abilități specifice. Angajații pot dobândi cunoștințe noi, își pot îmbunătăți abilitățile existente și pot învăța tehnici și metode noi.

2.Adaptarea la schimbare:

- Într-un mediu de afaceri în continuă schimbare, workshop-urile ajută angajații să se adapteze la noile cerințe și să învețe să lucreze cu tehnologii noi sau să abordeze provocări noi.

3.Motivarea și implicarea angajaților:

- Participarea la workshop-uri poate crește satisfacția și angajamentul angajaților față de companie. Aceștia se simt valorizați și încurajați să se dezvolte.

4.Creșterea Productivității și Performanțelor:

- Angajații bine pregătiți sunt mai eficienți în îndeplinirea sarcinilor lor. Workshop-urile contribuie la creșterea productivității și la îmbunătățirea rezultatelor organizației.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

5. Cultură Organizațională Pozitivă:

- Companiile care investesc în dezvoltarea angajaților creează o cultură de învățare și sprijin reciproc. Acest lucru poate atrage și reține angajați cu abilități de excepție.

În concluzie, workshop-urile nu sunt doar o modalitate de a învăța, ci și un instrument puternic pentru creșterea profesională și succesul organizațional. Iar scopul acestui ghid este de a veni în sprijinul întreprinderilor pentru dezvoltarea și implementarea unor programe de învățare la locul de muncă, în acord cu nevoile și posibilitățile la nivel organizațional.

Intocmit ,

Lițcanu Irina Eva

Expert IMM

Avizat: Constantin Iuliana

Manager de proiect





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

11. Formular de raportare a activității de raportare a activității de workshop din cadrul firmei

Numele participantului la workshop :

Locul și data de desfășurare a workshopului :

Tema atelierului :

Scurt rezumat al experiențelor dumneavoastră:

Rezultate obținute și provocări întâmpinate în cadrul atelierului :

Experiențe cu metoda propusă, sugestii, lucruri de îmbunătăți:

Alte comentarii, chestiuni de reținut din aceasta activitate:

Notă: Se completează de către participantul la atelier

Plan de activitate de workshop

Obiectiv	Acțiuni	Facilitatori disponibili	Rezultate	Resurse	Termen de realizare	Termen de revizuire
----------	---------	-----------------------------	-----------	---------	------------------------	------------------------





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul tematic 8: Promovarea unei ocupări sustenabile și de calitate a forței de muncă și sprijinirea mobilității forței de muncă
Prioritatea de investiții 10.iii: Îmbunătățirea accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor căi de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

Contract: NR: POCU/860/3/12/142506

Date identificare firmă

CALENDARUL ACTIVITĂȚILOR DE WORKSHOP

Data	Facilitatori (disponibilitate)	Activitatea (observație / discuție / feedback / revizuirea obiectivelor)
------	--------------------------------	--

