



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

CE ESTE ȘI CUM SE ORGANIZEAZĂ INTERNȘHIP-UL?



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Cadrul legislativ

Act normativ: Legea nr.176/2018 privind internshipul



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Organizarea și efectuarea programului de internship

- Organizația-gazdă promovează public, în scris și/sau online, programele de internship desfășurate, criteriile, calendarul și procedura internă de selecție, responsabilitățile generale pentru fiecare program de internship oferit, precum și condițiile contractuale
- Programele de internship se adresează persoanelor care au implinit vârsta de 16 ani.
- În recrutarea internilor, organizația - gazdă va ține cont de principiul egalității de tratament
- Perioada programului de internship este limitată, stabilită prin contractul de internship
- Programele de internship se pot organiza în decursul unei perioade neîntrerupte de 12 luni.
- Durata unui program este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.
- Programul de internship se desfășoară în temeiul contractului de internship



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Contractul de intership – precizari generale

- contract încheiat între intern și organizația - gazdă, pe durată determinate
- contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației-gazdă.
- Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.
- Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute.
- Contractul de intership are ca anexă fișa de intership care este un document operațional în care se prezintă în detaliu activitatea specifică pe care trebuie să o îndeplinească un intern în cadrul organizației - gazdă.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Încetarea contractului de intership

Contractul de internship încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți,
- e) prin încheierea unui contract individual de muncă între părți,
- f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile
- g) încetează de drept în situația în care durata cumulată a suspendărilor este mai mare decât 1/3 din perioada programului de internship prevăzută în contractul de internship.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Primă de promovare

- Organizațiile - gazdă care, în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship, încheie un contract individual de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship primesc, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării în cuantum de 4.586 de lei pentru fiecare persoană astfel angajată, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se realizează în limita fondurilor alocate cu această destinație.
- Cuantumul primei de promovare, se actualizează anual prin hotărâre a Guvernului, în funcție de rata inflației. Prevederile mai sus menționate nu se aplică în cazul în care organizația - gazdă este instituție/autoritate publică.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Indemnizația pentru intership

- Suma de bani lunară la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de intership, supusă prevederilor art. 61 lit. b) și art. 76 alin. (2) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare al cărei quantum este stipulat în contractul de intership.
- Quantumul indemnizației pentru intership stabilită în contractul de intership este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Durata timpului de muncă pentru intern

- Durata timpului de muncă pentru un intern, pentru a desfășura activitate în baza unui contract de internship, este de maximum 40 de ore pe săptămână
- Este interzisă efectuarea de ore suplimentare peste durata de 40 de ore pe săptămână/30 de ore pe săptămână prevăzute în lege.
- Organizația - gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea specifică din cadrul programului de internship, precum și obligația de a prezenta această situație organelor de control ori de câte ori este solicitat acest lucru.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Referatul de evaluare

Referatul de evaluare este documentul întocmit de îndrumător la terminarea programului de internship, prin care acesta realizează evaluarea activității internului și acordă calificativul aferent evaluării.

Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat de evaluare, întocmit de îndrumător în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului de internship



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Certificat de internship

În termen de 5 zile de la comunicarea referatului de evaluare final, organizația - gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship care să ateste:

- a) perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de internship;
- b) activitățile desfășurate pe perioada programului de internship;
- c) calificativul obținut în urma evaluării;
- d) abilitățile/competențele dobândite în urma desfășurării programului de internship.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Drepturile și obligațiile părților semnatare ale contractului de intership

Drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea programului de internship se stabilesc prin contractul de internship, în condițiile legii nr. 176/2018, și se completează, după caz, cu prevederile regulamentelor interne.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Stabilirea unor condiții specifice de desfășurare a programelor de internship pentru instituțiile/autoritățile publice se reglementează prin hotărâre a Guvernului.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

INTERNSHIP – TIP DE PROGRAM DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCA

Act normativ: Legea nr.176/2018 privind internshipul

intern Persoana care prestează o activitate specifică, precizată în fișa de internship, în cadrul unei organizații-gazdă, în baza unui contract de internship, pentru realizarea următoarelor scopuri:

- a) dezvoltării abilităților profesionale ale internilor în îndeplinirea atribuțiilor și responsabilităților din domeniul în care se organizează programul de internship;
- b) desfășurării unor activități și familiarizarea cu cerințele organizației-gazdă;
- c) cunoașterii de către interni a specificului activității organizației-gazdă în cadrul căruia își desfășoară activitatea, precum și a exigențelor acesteia;
- d) dobândirii de experiență profesională, abilități practice și/sau competențe;
- e) facilitării tranziției de la sistemul de educație către piața muncii.

organizație -gazdă persoana juridică la care internul desfășoară o activitate specifică, în baza unui contract de internship;



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

program de internship activitatea specifică desfășurată de intern pe o perioadă de timp limitată în cadrul unei organizații gazdă, care are ca scop aprofundarea cunoștințelor teoretice, îmbunătățirea abilităților practice și/sau dobândirea de noi abilități sau competențe;

Organizarea si efectuarea programului de internship

- Organizația-gazdă promovează public, în scris și/sau online, programele de internship desfășurate, criteriile, calendarul și procedura internă de selecție, responsabilitățile generale pentru fiecare program de internship oferat, precum și condițiile contractuale (numărul de ore și durata programului de internship, valoarea minimă a indemnizației lunare).
- Programele de internship se adresează persoanelor care au implinit vârsta de 16 ani. Prin excepție pot fi încheiate contracte de intership și de persoane care au împlinit vârsta de 15 ani, numai cu acordul părinților sau al reprezentanților legali după, caz.
- În recrutarea internilor, organizația - gazdă va ține cont de principiul egalității de tratament
- Perioada programului de internship este limitată, stabilită prin contractul de internship încheiat între intern și organizația gazdă.
- Programele de internship se pot organiza oricând în decursul unei perioade neîntrerupte de 12 luni.



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Durata unui program de internship este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.
- Programul de internship se desfășoară în temeiul contractului de internship, cu respectarea activităților specifice stabilite în cadrul acestuia și a regulamentelor interne aplicabile.

Contractul de intership

- contractul încheiat între intern și organizația - gazdă, pe durată determinată, în temeiul căruia un intern se obligă să se pregătească profesional și să desfășoare o activitate specifică pentru și sub autoritatea unei organizații-gazdă, care se obligă să îi asigure o indemnizație pentru internship și toate condițiile necesare realizării scopurilor stabilite prin lege;
- contractul de internship se încheie obligatoriu în formă scrisă, în limba română, cel târziu în ziua anterioară începerii programului de internship. Obligația de încheiere a contractului de internship în formă scrisă revine organizației-gazdă.
- Durata maximă a contractului de internship este de 6 luni, fără posibilitatea prelungirii.
- În funcție de numărul de salariați, organizația - gazdă poate încheia în mod simultan contracte de internship pentru un număr de interni care nu poate fi mai mare de 5% din numărul total al salariaților.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Prin excepție, organizația - gazdă care are încadrați cel mult 20 salariați poate încheia simultan cel mult două contracte de internship.
- Prin excepție, între intern și o organizație-gazdă se pot încheia mai multe contracte de internship, cu condiția ca acestea să fie pentru programe de internship diferite, iar durata cumulată a acestora să nu fie mai mare de 6 luni.
- Încheierea unui contract de internship în scopul de a evita încheierea unui contract individual de muncă pentru efectuarea activității respective este interzisă, sub sancțiunea nulității absolute.
- Prin derogare de la prevederile art. 16 alin. (5) din Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicată, cu modificările și completările ulterioare, perioada în care internul a desfășurat activitatea în baza contractului de internship se consideră vechime în muncă, și, după caz, vechime în specialitate, în funcție de tipul activității.
- Contractul de intership are ca anexă fișa de intership care este un document operațional în care se prezintă în detaliu activitatea specifică pe care trebuie să o îndeplinească un intern în cadrul organizației - gazdă.

Suspendarea contractului de intership

- Contractul de internship se suspendă dacă internul se află în concediu pentru incapacitate temporară de muncă.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Durata suspendării contractului de internship nu se ia în considerare la calculul perioadei programului de internship.

Încetarea contractului de intership

La încetarea contractului de internship, părțile pot conveni ca activitatea să continue prin încheierea, în condițiile legii, a unui contract individual de muncă.

La sfârșitul programului de internship, dacă nu s-a decis încheierea unui contract individual de muncă în condițiile stabilite de Legea nr. 176/2018, activitatea încetează.

Contractul de internship încetează în următoarele condiții:

- a) la expirarea termenului stabilit în contract;
- b) de comun acord;
- c) când organizația-gazdă își încetează activitatea;
- d) prin reziliere, de plin drept, în caz de neexecutare sau executare necorespunzătoare a obligațiilor prevăzute în contractul de internship de către una dintre părți, în măsura în care, la notificarea adresată de partea lezată, partea în culpă nu depune diligențele necesare pentru executarea în mod corespunzător a obligațiilor ce îi revin potrivit obligațiilor contractuale, în termen de 5 zile de la primirea notificării;
- e) prin încheierea unui contract individual de muncă între părți, conform prevederilor Legii nr. 53/2003, republicată, cu modificările și completările ulterioare;



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

f) prin denunțarea unilaterală de către oricare dintre părți, în situații justificate, pe baza unei notificări prealabile transmise cu cel puțin 15 zile înainte de data propusă pentru încetare;

g) încetează de drept în situația în care durata cumulată a suspendărilor este mai mare decât 1/3 din perioada programului de internship prevăzută în contractul de internship.

Primă de promovare

- Organizațiile - gazdă care, în termen de 60 de zile de la finalizarea programului de internship, încheie un contract individual de muncă cu persoana care a desfășurat programul de internship primesc, la cerere, din bugetul asigurărilor pentru șomaj, o primă de promovare a angajării în cuantum de 4.586 de lei pentru fiecare persoană astfel angajată, după îndeplinirea obligației de menținere a raporturilor de muncă pentru o perioadă neîntreruptă de cel puțin 24 de luni. Acordarea primei de promovare a angajării se realizează în limita fondurilor alocate cu această destinație.
- Cuantumul primei de promovare, se actualizează anual prin hotărâre a Guvernului, în funcție de rata inflației. Prevederile mai sus menționate nu se aplică în cazul în care organizația - gazdă este instituție/autoritate publică.



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Completarea și transmiterea datelor și informațiilor din contractul de internship

- Organizația - gazdă are obligația completării registrului electronic de evidență în ordinea încheierii contractelor de internship cu respectarea prevederilor specifice înscrise în lege.
- Organizația - gazdă are obligația completării și transmiterii datelor și informațiilor din contractul de internship, cel târziu în ultima zi lucrătoare anterioară începerii activității în cadrul programului de internship, în registrul de evidență a contractelor de internship, înființat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă sau a municipiului București, în a cărei rază teritorială aceasta își desfășoară activitatea, ținut în formă electronică.
- Accesul organizației - gazdă la registrul electronic de evidență se face pe bază de parolă proprie, utilizată cu titlu gratuit.

Îndrumător

- Persoana desemnată de organizația-gazdă care coordonează, informează, îndrumă și acordă sprijinul necesar internului pe perioada programului de internship, monitorizează și evaluează activitatea acestuia;
- Pe perioada programului de internship, internul se obligă să presteze activitățile prevăzute în contractul de internship pentru și sub autoritatea organizației - gazdă, sub directă coordonare a unui îndrumător, desemnat de conducătorul organizației - gazdă dintre salariații calificați, cu o experiență de



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

cel puțin un an în domeniul de activitate în care urmează să se desfășoare programul de internship.

- Un îndrumător poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 interni.
- Exercițarea activității în calitate de îndrumător se include în fișa postului și în programul normal de lucru al acestuia.
- Nu poate avea calitatea de îndrumător salariatul care se află în situațiile precizate în lege.

Indemnizația pentru intership

- Suma de bani lunară la care are dreptul internul, ca urmare a participării acestuia la programul de internship, supusă prevederilor art. 61 lit. b) și art. 76 alin. (2) lit. s) din Legea nr. 227/2015 privind Codul fiscal, cu modificările și completările ulterioare al cărei quantum este stipulat în contractul de internship.
- Quantumul indemnizației pentru internship stabilită în contractul de intership este egal cu cel puțin 50% din salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată și se acordă proporțional cu numărul de ore de activitate desfășurată.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Durata timpului de muncă pentru intern

- Durata timpului de muncă pentru un intern, pentru a desfășura activitate în baza unui
- contract de internship, este de maximum 40 de ore pe săptămână și se stabilește prin contractul de internship.
- În situația internilor cu vârsta sub 18 ani, durata timpului de muncă pentru a desfășura activitate în baza unui contract de internship este de maximum 30 de ore pe săptămână, dar nu mai mult de 6 ore pe zi.
- Este interzisă efectuarea de ore suplimentare peste durata de 40 de ore pe săptămână/30 de ore pe săptămână prevăzute în lege.
- Organizația - gazdă are obligația de a ține evidența timpului în care internul își desfășoară activitatea specifică din cadrul programului de internship, precum și obligația de a prezenta această situație organelor de control ori de câte ori este solicitat acest lucru.

Referatul de evaluare

- Referatul de evaluare este documentul întocmit de îndrumător la terminarea programului de internship, prin care acesta realizează evaluarea activității internului și acordă calificativul aferent evaluării.
- Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat de evaluare, întocmit de îndrumător în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

programului de internship, care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire al acestora, ținând cont de:

- a) abilitățile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship;
- b) conduita internului pe durata programului de internship;
- c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship;
- d) concluzii privind desfășurarea programului de internship;
- e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în fișa de internship și în contractul de internship;
- f) gradul de realizare a obiectivelor stabilite.

- Îndrumătorul întocmește referatul și acordă unul din următoarele calificative: foarte bine (FB), bine (B), satisfăcător (S) și nesatisfăcător (NS).
- Referatul de evaluare se aduce la cunoștința internului, prin notificare scrisă, în termen de 7 zile lucrătoare de la data finalizării programului de internship.

Certificat de intership

- În termen de 5 zile de la comunicarea referatului de evaluare final, organizația - gazdă are obligația de a elibera internului un certificat de internship care să ateste:



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- a) perioada în care acesta a desfășurat activitatea în baza contractului de internship;
- b) activitățile desfășurate pe perioada programului de internship;
- c) calificativul obținut în urma evaluării;
- d) abilitățile/competențele dobândite în urma desfășurării programului de internship.

Drepturile și obligațiile părților semnatare ale contractului de intership

Drepturile și obligațiile părților cu privire la efectuarea programului de internship se stabilesc prin contractul de internship, în condițiile legii nr. 176/2018, și se completează, după caz, cu prevederile regulamentelor interne.

Controlul și contravențiile aplicate

- Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin organele de control din cadrul structurilor teritoriale ale Inspecției Muncii și, respectiv, ale Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă, monitorizează modul de realizare a programelor de internship, controlează și aplică sancțiuni
- Organele de control mai sus menționate au competența de a controla:
 - a) registrul de evidență a contractelor de internship, înființat și administrat de agenția județeană pentru ocuparea forței de muncă;
 - b) modul de încheiere, executare, modificare, suspendare și încetare a contractului de internship;
 - c) dovada acordării indemnizației pentru internship convenite internului în condițiile legii.



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Următoarele fapte constituie contravenție și se sancționează după cum urmează:
 - a) neachitarea de către organizația-gazdă a indemnizației pentru internship în condițiile reglementate la art. 8 alin. (1) și (2), cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
 - b) nerespectarea obligației prevăzute la art. 8 alin. (3)-(5) privind durata maximă a timpului prevăzut pentru activitatea de internship, cu amendă de la 4.000 la 6.000 de lei;
 - c) nerespectarea prevederilor art. 16 lit. a), g) și j), cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
 - d) nerespectarea prevederilor art. 17 și ale art. 18, cu amendă de la 2.000 la 4.000 de lei;
 - e) nerespectarea obligației de a încheia contractul de internship anterior începerii activității, potrivit art. 19 alin. (1), cu amendă de la 10.000 la 20.000 de lei;
 - f) nerespectarea obligației prevăzute la art. 19 alin. (2), cu amendă de la 4.000 la 6.000 de lei;
 - g) includerea în cadrul contractului de internship a unor clauze care contravin prezentei legi, cu amendă de la 300 la 1.000 de lei.
- Constatarea contravențiilor, precum și aplicarea sancțiunilor se realizează de către:
 - a) Inspekția Muncii, prin inspectoratele teritoriale de muncă, pentru contravențiile prevăzute la alin. (1) lit. a)-f);



CĂMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

b) Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, prin structurile sale teritoriale, pentru contravenția prevăzută la alin. (1) lit. g).

- Contravenientul poate achita, pe loc sau în termen de cel mult 48 de ore de la data încheierii procesului-verbal ori, după caz, de la data comunicării acestuia, jumătate din minimul amenzii prevăzute la alin. (1), această posibilitate fiind expres menționată în procesul-verbal de constatare și sancționare a contravențiilor.

Instituțiile publice

Stabilirea unor condiții specifice de desfășurare a programelor de internship pentru instituțiile/autoritățile publice se reglementează prin hotărâre a Guvernului.



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Chestionar pentru angajatori privind îmbunătățirea proceselor la nivelul organizației prin formarea nonformală a angajaților

Procesul de formare profesională are obiectivul final de a crește eficiența și eficacitatea organizațiilor. Evaluarea este menită să măsoare cum s-au atins aceste obiective.

Chestionar – varianta 1

I. Date referitoare la programul de formare nonformală

Tipul programului:

- ucenicie
- internship
- microlearning
- workshop
- altele.....

Denumirea ocupației sau specificarea "competențe comune ocupațiilor ..."

Codul COR

Domeniul ocupațional

Tipul de certificat eliberat

Nivelul de calificare

Forma de pregătire



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

II. Constatările angajatorului privind îmbunătățirea proceselor în urma programului de formare nonformală

Care au fost competențele dobândite de angajații companiei dvs prin programele de formare nonformală oferite? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

Nr. crt.	Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)	
1	Competențe de comunicare cu clienții	<input type="checkbox"/>
2	Competențe de soluționare a problemelor	<input type="checkbox"/>
3	Competențe administrative	<input type="checkbox"/>
4	Competențe de comunicare în limbi străine	<input type="checkbox"/>
5	Competențe de organizare a activității	<input type="checkbox"/>
6	Competențe de lucru în echipă	<input type="checkbox"/>
7	Competențe tehnice, specifice locului de muncă	<input type="checkbox"/>
8	Competențe informatice generale (utilizare calculator)	<input type="checkbox"/>
9	Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC	<input type="checkbox"/>
10	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>

Care sunt efectele participării angajaților la programele de formare nonformală pe care le-ați constatat în compania dvs.?

(posibilitate pt variante multiple de răspuns)

Nr. crt.	Efecte	Marcați efectele
1	Asumarea de noi responsabilități	<input type="checkbox"/>
2	Îmbunătățirea comunicării	<input type="checkbox"/>
3	Îmbunătățirea muncii în echipă	<input type="checkbox"/>
4	Îmbunătățirea managementului timpului	<input type="checkbox"/>
5	Creșterea inițiativei	<input type="checkbox"/>
6	Promovarea în carieră	<input type="checkbox"/>

Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

7	Mutarea la un alt loc de muncă în companie (reconversie profesională)	<input type="checkbox"/>
8	Plecarea din firmă	<input type="checkbox"/>
9	Creșterea calității serviciilor prestate	<input type="checkbox"/>
10	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>

Care este impactul participării angajaților la programele de formare nonformală asupra performanțelor firmei dvs. ? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

Nr. crt.	Efecte	
1	Creșterea calității resurselor umane	<input type="checkbox"/>
2	Creșterea productivității muncii	<input type="checkbox"/>
3	Creșterea competitivității companiei	<input type="checkbox"/>
4	Creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a firmei	<input type="checkbox"/>
5	Dezvoltarea culturii organizaționale a companiei	<input type="checkbox"/>
6	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>

Care sunt competențele care au contribuit la îmbunătățirea proceselor în cadrul companiei dvs? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

Nr. crt.	Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)	
1	Competențe de comunicare cu clienții	<input type="checkbox"/>
2	Competențe de soluționare a problemelor	<input type="checkbox"/>
3	Competențe administrative	<input type="checkbox"/>
4	Competențe de comunicare în limbi străine	<input type="checkbox"/>
5	Competențe de organizare a activității	<input type="checkbox"/>
6	Competențe de lucru în echipă	<input type="checkbox"/>
7	Competențe tehnice, specifice locului de muncă	<input type="checkbox"/>
8	Competențe informatice generale (utilizare calculator)	<input type="checkbox"/>
9	Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC	<input type="checkbox"/>

Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

10	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>
----	----------------------------------	--------------------------

În ce proporție aceste competențe au contribuit la îmbunătățirea proceselor în cadrul companiei dvs? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

Nr. crt.	Competențe (cunoștințe, aptitudini, atitudini)	Foarte mult	mult	puțin	deloc
1	Competențe de comunicare cu clienții	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Competențe de soluționare a problemelor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Competențe administrative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Competențe de comunicare în limbi străine	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Competențe de organizare a activității	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Competențe de lucru în echipă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Competențe tehnice, specifice locului de muncă	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8	Competențe informatice generale (utilizare calculator)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9	Competențe informatice profesionale pt. specialiști în TIC	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Prin îmbunătățirea proceselor din compania dumneavoastră, ca efect al participării angajaților la programele de formare nonformală, s-au înregistrat următoarele (posibilitate pt variante multiple de răspuns):

Nr. crt.	Efecte	
1	Reducerea timpului destinat anumitor operațiuni	<input type="checkbox"/>
2	Creșterea competitivității firmei	<input type="checkbox"/>
3	Oportunități noi pentru companie	<input type="checkbox"/>
4	Alocarea unui buget pentru formare profesională	<input type="checkbox"/>

Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

5	Pregătire planificată prin rotirea personalului la locuri de muncă diferite, prin schimb de experiență, detașare temporară pentru specializare	<input type="checkbox"/>
6	Altele, vă rugăm să specificați:	<input type="checkbox"/>

În compania dvs., cum procedați în cazul în care identificați o nevoie/necesitate de competențe? (posibilitate pt variante multiple de răspuns)

- formare profesională continuă a angajaților actuali
- recrutare de personal nou având calificările, aptitudinile și competențele necesare
- recrutarea de personal nou și formare profesională specifică
- reorganizare internă pentru a utiliza mai bine aptitudinile și competențele existente



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Chestionar –varianta 2

I. Date referitoare la programul de formare nonformală

Tipul programului:

- ucenicie
- internship
- microlearning
- workshop
- altele.....
- altele.....

Denumirea ocupației sau specificarea "competențe comune ocupațiilor ..."

Codul COR

Domeniul ocupațional

Tipul de certificat eliberat

Nivelul de calificare

Forma de pregătire

II. Constatări privind programul de formare nonformală

3.1. Condițiile de acces au fost respectate	Da	Nu
Detaliați:		
3.2. Prin programul de formare s-a asigurat dobândirea competențelor profesionale, conform cu standardelor ocupaționale	Da	Nu
Detaliați:		



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

3.3. Au fost respectate durata totală, precum și durata pentru pregătirea:	Da	Nu
a) teoretică	Da	Nu
b) practică	Da	Nu
Detaliați:		
3.4. Locul de desfășurare a fost cel declarat în comunicările făcute de furnizorul de formare, pentru pregătirea:		
a) teoretică	Da	Nu
b) practică	Da	Nu
Detaliați:		
3.5. Modalitățile de organizare a programului de formare au fost cele declarate și au permis atingerea obiectivelor fixate	Da	Nu
Detaliați:		
3.6. Planul de pregătire profesională a fost respectat și a permis atingerea obiectivelor	Da	Nu
Detaliați:		
3.7. Numărul de participanți a fost respectat și a corespuns resurselor alocate, pe grupe de pregătire:		
a) teoretică	Da	Nu
b) practică	Da	Nu
Detaliați:		
3.8. Formele și modalitățile de evaluare ale programului de formare au fost aplicate și valorificate	Da	Nu
Detaliați:		
3.9. Programa de pregătire a fost respectată și a permis atingerea obiectivelor	Da	Nu
Detaliați:		
3.10. Formele și modalitățile de evaluare a participanților la programul de formare au fost aplicate	Da	Nu
Detaliați:		



UNIUNEA EUROPEANĂ

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

III. Constatări privind resursele necesare derulării programului de formare nonformală

4.1. Spațiile destinate pregătirii teoretice au fost adecvate ca dimensiuni și mod de organizare	Da	Nu
Detaliați:		
4.2. Spațiile destinate pregătirii practice au fost adecvate ca dimensiuni și mod de organizare	Da	Nu
Detaliați:		
4.3. Dotările prevazute în programa de pregătire, pentru pregătirea teoretică, au fost suficiente, la calitatea necesară și în stare de funcționare (echipamente de prezentare de tipul: tablă, flipchart, calculatoare, retro/videoproiectoare, aparatură video/TV etc. și materiale demonstrative, de tipul: planșe, video, software specializat etc.)	Da	Nu
Detaliați:		
4.4. Dotările prevazute în programa de pregătire pentru pregătirea practică au fost suficiente, la calitatea necesară și în stare de funcționare (echipamente, mașini, utilaje, scule, dispozitive etc.)	Da	Nu
Detaliați:		
4.5. Au fost asigurate materialele consumabile necesare desfășurării procesului de pregătire în cantitatea adecvată și la caracteristicile necesare activităților programate	Da	Nu
Detaliați:		
4.6. A existat suport de curs/manualul cursantului pentru fiecare participant și acesta era adecvat programei de pregătire	Da	Nu
Detaliați:		
4.7. S-au aplicat normele de protecția muncii	Da	Nu
Detaliați:		

V. Constatări privind rezultatele activității furnizorului de formare (date despre numărul total de participanți la programul de formare nonformală evaluat, numărulEuro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

de serii și, pentru programele de calificare, rata medie de abandon, rata medie de promovare).

6.1. Rezultatele obținute de furnizorul de formare sunt corespunzătoare	Da	Nu
Detaliați:		

VII. Observații

Observații ale angajatorului:

VIII. Concluzia

Detaliați:



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Chestionar –varianta 3

Încercuțiți nota care corespunde opiniei dvs. și consemnați la rubrica „Observații” alte aspecte pozitive / negative constatate de dvs..

Nota 1 = Foarte puțin; Nota 2 = Puțin; Nota 3 = Mediu; Nota 4 = Mult; Nota 5 = Foarte mult.

CONȚINUT ȘI OBIECTIVE					
Obiectivele formării profesionale au fost atinse?	1	2	3	4	5
Conținutul cursului a corespuns nevoilor de formare a angajaților?	1	2	3	4	5
Echilibrul între teorie și practică a fost optim?	1	2	3	4	5
Considerați că partea teoretică a formării a fost adecvată?	1	2	3	4	5
Considerați că partea practică a formării a fost adecvată?	1	2	3	4	5
<i>Observații:</i>					
METODOLOGIE ȘI DOCUMENTARE					
Utilitatea formării profesionale pentru companie	1	2	3	4	5
Utilitatea formării profesionale pentru angajat	1	2	3	4	5
Metodologia de asigurare a învățării a corespuns conținutului perfecționării?	1	2	3	4	5
Materialele folosite au fost adecvate pentru învățare?	1	2	3	4	5
Materialele de curs au conținut informații de ultimă oră?	1	2	3	4	5
Au fost utilizate metode participative, interactive?					
Aplicațiile practice au corespuns conținutului?	1	2	3	4	5
<i>Observații:</i>					
GRADUL DE SATISFAȚIE					
Mijloacele tehnice folosite au fost adecvate?	1	2	3	4	5



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Satisfacția general	1	2	3	4	5
Așteptările dumneavoastră, în calitate de angajator, cu privire la formare au fost îndeplinite?	1	2	3	4	5
Gradul de învățare a fost ridicat?	1	2	3	4	5
Ați aflat / învățat cel puțin trei lucruri noi?	1	2	3	4	5
Considerați că perfecționarea vă va fi utilă în activitatea profesională?	1	2	3	4	5
LOGISTICA					
Primire	1	2	3	4	5
Sălile de desfășurare a cursului	1	2	3	4	5
Orarul și durata perfecționării	1	2	3	4	5
Respectarea orarului și a conținutului cursului	1	2	3	4	5
Mărirea grupei	1	2	3	4	5
Mediul general de formare profesională	1	2	3	4	5
<i>Observații:</i>					

Vă rugăm să evaluați formatorii care au intervenit în cadrul cursului/programului/sesiunii de formare nonformală

Nota 1 = Excelent; Nota 2 = Bun; Nota 3 = Acceptabil; Nota 4 = Slab; Nota 5 = Foarte slab



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Instrument de monitorizare a introducerii de programe de formare la locul de muncă

Un program este alcătuit dintr-o serie de activități al căror scop este rezolvarea unor probleme particulare într-o perioadă dată de timp și într-o anumită locație. Anterior atingerii obiectivelor vizate, un proiect parcurge diverse stadii. Monitorizarea trebuie integrată în toate stadiile unui proiect și trebuie efectuată de către toate persoanele sau departamentele interesate în derularea proiectului. Pentru implementarea eficientă a unui proiect, personalul implicat trebuie să planifice încă de la început toate stadiile corelate între ele.

Monitorizarea este o activitate structurată, planificată, în cazul în care atât furnizorul de formare profesională, cât și cursantul evaluat/ beneficiarul adună exemple ale performanțelor reale pentru a putea face comparație, în raport cu obiectivele de performanță convenite.

Monitorizarea poate fi efectuată prin observare, colectare de date sau eșantionare, iar instrumentele folosite pot varia în funcție de metoda aleasă (ex: Grafice Gantt, reevaluarea termenelor de execuție, stabilirea perioadelor de timp alocate unei activități, liste participanți etc.) Periodicitatea aplicării instrumentelor se decide atât la începutul proiectului, cât și pe parcursul acestuia și poate fi efectuată săptămânal, lunar, trimestrial cu ajutorul următoarelor tehnici de monitorizare: ședințe săptămânale, observații, rapoarte de activitate, discuții individuale, discuții în grup.

Monitorizarea implementării – se referă la cât de eficient și eficace a fost implementat programul de formare la locul de muncă și este un proces continuu de



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

colectare și analiză a informațiilor pentru a vedea cât de bine se desfășoară o acțiune și pentru a face ajustările necesare.

Sub aspect metodologic, se precizează că rezultatele se vor prezenta atât ca structură a răspunsurilor pe scala calitativă de evaluare, cât și sub formă sintetică, ca scor mediu rezultat ca urmare a utilizării scalei cantitative de echivalare. Ca obiectiv al evaluării calitative, apreciem ca importante aspectele legate de tematica programelor de formare, însoțită de analiza aplicării ei în cadrul cursului, condițiile de organizare și desfășurare a programului de formare și, nu în ultimul rând, gradul de satisfacție al cursantului față de programul parcurs.

Primul aspect privitor la programul de formare îl reprezintă tematica abordată, ca potențial de acoperire a nevoilor de formare. În acest sens, reamintim că în cadrul proiectului tematica a venit ca răspuns atât la nevoile de formare ale angajaților din domeniile economice eligibile cu proiectul Competit.

- 1. Calitatea obiectivelor programului de formare nonformala** va fi evaluată pe baza următoarelor cinci aspecte (criterii de evaluare). În funcție de varianta de răspuns aleasă, echivalată prin scorul corespunzător prezentat în metodologie, va fi determinat un scor final de evaluare de către subiect, la nivelul întregului item, obținând astfel un scor mediu de evaluare calitativă a obiectivelor. Calculat prin însumarea scorurilor celor cinci componente (cu valori posibile pe scala -2 ... +2), valoarea maxim posibilă la nivel de obiectiv poate totaliza 10 puncte, în cazul în care toate componentele au fost evaluate la nivelul maximei satisfacții ("Total adecvat"), echivalat cantitativ cu câte 2 puncte fiecare.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

	Criterii de evaluare a obiectivelor cursului	Total neadecvat	Neadecvat	Potrivit	Adecvat	Total adecvat
	Scor echivalare	2	-1	0	1	2
1	<i>Legitimitatea, relevanța obiectivelor</i>					
2	<i>Definirea obiectivelor, specificitate, concretitudine, claritate</i>					
3	<i>Fezabilitatea obiectivelor</i>					
4	<i>Organizarea obiectivelor</i>					
5	<i>Complectitudinea obiectivelor</i>					

2. Calitatea conținutului - Conținutul programului de formare nonformala este cel care oferă informația referitoare la eficacitatea acestuia, adică pe baza evaluării lui se poate aprecia gradul de realizare a obiectivelor propuse. Selectarea informației și proiectarea modului de transmitere a acesteia cad în sarcina responsabilului de formare, astfel încât rezultatele



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

acestei analize pot fi incluse între criteriile de evaluare a resursei umane asociate ofertei de formare.

Monitorizarea calității conținuturilor se va realiza din două perspective: (1) selecția informațiilor legate de tematica respectivă și (2) evaluarea calitativă a valorii educaționale, pe baza unor caracteristici ale conținuturilor importante din punct de vedere al mesajului educațional transmis.

2.1 Selectarea informațiilor va fi monitorizată pe baza opiniei privind densitatea și coerența lor pentru programul de formare

Selecția informațiilor	Total neadecvat	Neadecvat	Potrivit	Adecvat	Total adecvat
Scor de echivalare	-2	-1	0	1	2
<i>Densitatea informației</i>					
<i>Coerența informațiilor</i>					
<i>Organizarea informației (structurare)</i>					



UNIUNEA EUROPEANĂ

**FONDUL SOCIAL EUROPEAN**

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

2.2 Valoarea educațională a conținuturilor va fi monitorizată pe baza a patru caracteristici:

	Valoarea educațională a conținuturilor	Neadekvat	Potrivit	Adekvat	Total adekvat
	Scor de evaluare	-1	0	1	2
<i>Valoarea practică (aplicativitate, relevanță, actualitate)</i>					
<i>Valoarea cultural-educativă)</i>					
<i>Perspectiva interdepartamentală</i>					
<i>Valoarea motivațională</i>					

3. Condiții de organizare și desfășurare.

	Valoarea educațională a conținuturilor	Neadekvat	Potrivit	Adekvat	Total adekvat
	Scor de evaluare	-1	0	1	2

Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

<i>Tematica activităților destinate formării au fost adecvate</i>					
<i>Cunoștințele dobândite</i>					
<i>Abilitățile exersate sau nou dobândite</i>					
<i>Relevanța acțiunilor incluse în programul de formare nonformală</i>					
<i>Locul de desfășurare a programului de formare nonformala</i>					
<i>Materialele pe care angajatul le-a avut la dispoziție (documente sau echipamente specifice dobândirii de noi abilități)</i>					
<i>S-au aplicat normele de protecție a muncii</i>					

4. Desfășurarea programului de învățare. În ce privește activitatea de formare nonformală ca proces de învățare, evaluarea vizează calitatea activității la care angajatul a luat parte, evaluarea demersului de evaluare și calitatea resurselor avute la dispoziție în timpul procesului de formare.

4.1 Activitatea de însușire de cunoștințe noi: chestionarul urmărește evaluarea sarcinilor de învățare

a). Evaluarea sarcinilor de învățare sunt evaluate pe baza a patru criterii:



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

	Calitatea sarcinilor de învățare	Total neadecvat	Neadecvat	Potrivit	Adecvat	Total adecvat
	Scor de echivalare	2	-1	0	1	2
1	Calitatea sarcinilor / activităților de învățare					
2	Activitățile la care a luat parte sunt relevante pentru obiectivele proiectate					
3	Situațiile de învățare promovează o învățare de tip activ, vizând procese și capacități cognitive superioare					
4	Sarcinile de învățare sunt diferențiate din punctul de vedere al					



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

	<i>gradului de dificultate și al tipului de performanță</i>					
--	---	--	--	--	--	--

4.2 Calitatea evaluării programului de formare a fost pusă în valoare pe baza următoarelor trei criterii:

		Total neadecvat	Neadecvat	Potrivit	Adecvat	Total adecvat
	Scor de echivalare	2	-1	0	1	2
1	<i>Sunt integrate probe de evaluare / autoevaluare cu valoare funcțională</i>					
2	<i>Probele de (auto)evaluare satisfac condițiile tehnice ale calității evaluării (validitate, fidelitate, obiectivitate)</i>					
3	<i>Diversitatea / complementaritatea metodelor de evaluare utilizate</i>					

4.3 Resursele didactice - Această categorie vine să completeze evaluarea calității demersului de predare-învățare, prin includerea în analiză și a calității unor categorii de material didactic utilizat pe parcursul formării non formale.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

	Calitatea suportului didactic	Total neadekvat	Neadekvat	Potrivit	Adekvat	Total adekvat
	Scor de echivalare	2	-1	0	1	2
1	<i>Materialele informative sunt de actualitate și corespund nevoilor angajatului de dezvoltare</i>					
2	<i>Diferențierea și ierarhizarea informațiilor prin mijloace grafice</i>					
3	<i>Coerența noțiunilor cu care angajatul a venit în contact în timpul activității de formare non formală</i>					
4	<i>Folosirea echipamentelor pentru dobândirea de noi cunoștințe</i>					



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

INSTRUMENT INTERN PENTRU MONITORIZAREA PROGRAMULUI DE INTERNSHIP

Versiunea 1

<i>Activitatea din cadrul proiectului</i>	
<i>Data completării</i>	
<i>Nume Prenume Expert</i>	
<i>Semnătură Expert</i>	

PARTEA I. DATE GENERALE DESPRE ORGANIZAȚIA-GAZDĂ ȘI INTERN

DATE GENERALE DESPRE ORGANIZAȚIA-GAZDĂ	
Denumire organizație-gazdă	
Cod unic de înregistrare	
Domeniul de desfășurare a activității	



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Anul înființării				
Clasificarea organizației-gazdă după numărul de angajați	Micro	Mică	Medie	Mare
	Sub 10 <input type="checkbox"/>	10-49 <input type="checkbox"/>	50-249 <input type="checkbox"/>	Peste 250 <input type="checkbox"/>
Date de contact	Adresa:			
	Persoana de contact din organizația-gazdă și funcția:			
	Telefon:			
	Email:			
DATE GENERALE PRIVIND PARTICIPANTUL (INTERNUL)				
Nume prenume				



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
IASI



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

<p>Date de contact (Nume, prenume, adresă domiciliu, locul de reședință, telefon, e-mail)</p>	
<p>Vârsta:</p>	<p><input type="checkbox"/> Persoană cu vârsta sub 25 ani <input type="checkbox"/> Persoană cu vârsta cuprinsă între 25 și 54 ani <input type="checkbox"/> Persoană cu vârsta peste 54 de ani</p>
<p>Nivelul de educație:</p>	<p><input type="checkbox"/> Studii educație timpurie (ISCED 0) <input type="checkbox"/> Studii primare (ISCED 1) <input type="checkbox"/> Studii gimnaziale (ISCED 2) <input type="checkbox"/> Studii liceale (ISCED 3) <input type="checkbox"/> Studii postliceale (ISCED 4) <input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 5) <input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 6) <input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 7) <input type="checkbox"/> Studii superioare (ISCED 8) <input type="checkbox"/> Fără ISCED</p>
<p>Situația pe piața forței de muncă</p>	<p><input type="checkbox"/> Angajat <input type="checkbox"/> Angajat pe cont propriu <input type="checkbox"/> Șomer <input type="checkbox"/> Șomer de lungă durată <input type="checkbox"/> Persoană inactivă (inclusiv copii antepreșcolari, preșcolari, elevi etc.) <input type="checkbox"/> Alta categorie de inactivi în afara de cei din educație și formare</p>



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

PARTEA A II-A. INFORMAȚII PRIVIND DERULAREA PROGRAMULUI DE INTERNSHIP

1. Organizația-gazdă a respectat criteriile de transparență în ceea ce privește organizarea și efectuarea programului de internship¹?

1. Da 2. Nu

2. Angajatorul a încheiat contractul și fișa de internship cu internul, conținând elementele specifice conform legii²?

1. Da 2. Nu

3. Contractul de internship a fost înregistrat în registrul electronic de evidență cu respectarea prevederilor înscrise în lege?

1. Da 2. Nu

4. Internul a predat organizației-gazdă toate documentele solicitate pentru încheierea contractului de internship?

1. Da 2. Nu

¹ Organizația-gazdă promovează public, în scris și/sau online, programele de internship desfășurate, criteriile, calendarul și procedura internă de selecție, responsabilitățile generale pentru fiecare program de internship oferit, precum și condițiile contractuale (numărul de ore și durata programului de internship, valoarea minimă a indemnizației lunare).

² De exemplu, contractul trebuie să conțină prevederi precum cele referitoare la durata unui program de internship, care este de maximum 720 de ore pe parcursul a 6 luni consecutive.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

5. Internului i-a fost alocat un îndrumător de către organizația-gazdă, conform legii³?

1. Da **2. Nu**

6. Organizația-gazdă protejează datele cu caracter personal ale internului? A se specifica modul prin care se asigură respectarea Regulamentului UE nr. 679/2016.

1. Da **2. Nu**

7. Care este durata programului de internship, conform contractului de internship, pentru persoana vizată?

8. Care este domeniul în care persoana vizată urmează programul de internship?

³ Pe perioada programului de internship, internul se obligă să presteze activitățile prevăzute în contractul de internship pentru și sub autoritatea organizației-gazdă, sub directă coordonare a unui îndrumător, desemnat de conducătorul organizației-gazdă dintre salariații calificați, cu o experiență de cel puțin un an în domeniul de activitate în care urmează să se desfășoare programul de internship. Un îndrumător poate asigura formarea, în același timp, pentru cel mult 3 interni. Exercițierea activității în calitate de îndrumător se include în fișa postului și în programul normal de lucru al acestuia. Nu poate avea calitatea de îndrumător salariatul care se află în situațiile precizate în lege.



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

9. Care este durata timpului de lucru pe zi a internului în cadrul organizației-gazdă?

- 4h/zi, 20h/săptămână
- 6h/zi, 30h/ săptămână
- 8h/zi, 40h/ săptămână
- Altă durată (se va menționa) _____

10. Care este cuantumul indemnizației pentru internship acordată internului?

11. Referatul de evaluare cuprinde elementele prevăzute de lege și este întocmit în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului de internship (se va răspunde doar pentru situațiile în care programul de internship s-a încheiat⁴?

⁴ Evaluarea activității internului se realizează pe baza unui referat de evaluare, întocmit de îndrumător în termen de 5 zile lucrătoare de la finalizarea programului de internship, care va cuprinde descrierea activităților desfășurate de intern, modul de îndeplinire al acestora, ținând cont de:

- a) abilitățile pe care le-a dobândit internul în urma finalizării programului de internship;
- b) conduita internului pe durata programului de internship;
- c) aprecierea nivelului de consolidare a competențelor și de dobândire a cunoștințelor teoretice și a deprinderilor practice necesare pentru exercitarea unei ocupații din domeniul în care acesta a efectuat programul de internship;
- d) concluzii privind desfășurarea programului de internship;
- e) criteriile de evaluare stabilite și gradul de îndeplinire a obligațiilor prevăzute în fișa de internship și în contractul de internship;
- f) gradul de realizare a obiectivelor stabilite.





UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

1. Da

2. Nu



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
IASI



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

RAPORT DE MONITORIZARE LUNARĂ A ACTIVITĂȚII INTERNULUI

Luna _____

Anul _____

Numele internului: _____

Nr. contractului de internship: _____

Domeniul în care se desfășoară programul de internship: _____

Situația lunară a activității desfășurate de intern

Perioada (cu mențiunea intervalelor de timp, de preferat defalcat pe săptămâni)	Scurtă descriere a activității prestate	Durata (ore dedicate fiecărui tip de activitate desfășurată)



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

--	--	--

Observații formulate de îndrumător:

(Se vor consemna aspecte referitoare la atingerea obiectivelor, modul de implicare a internului în activitățile care i-au fost distribuite, modul de utilizare a resurselor alocat etc.)

--

Calificativul propus de îndrumător:

- Foarte bine
- Bine
- Satisfăcător
- Nesatisfăcător

Numele îndrumătorului	Numele reprezentantului angajatorului
Semnătura	Semnătura
Data	Data

Am luat cunoștință:

Numele internului

Semnătura



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Data



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
IASI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

CONTRACT DE INTERSHIP

Încheiat și înregistrat sub nr. /..... în registrul general de evidență a contractelor de internship*)

A. Părțile contractului

Organizația-gazdă - persoana juridică....., cu sediul în,
înregistrată la registrul comerțului sub nr., cod
fiscal, telefon, reprezentată legal prin, în calitate
de,

și

Internul - domnul/doamna, domiciliat/domiciliată în localitatea
....., str. nr., județul, posesor/posesoare al/a
buletinului/cărții de identitate/pașaportului seria nr., eliberat/eliberată de
..... la data de, CNP, am încheiat prezentul contract de
internship în următoarele condiții asupra cărora am convenit:

B. Obiectul contractului:



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

C. Durata contractului, de luni, pe perioada cuprinsă între data de și data de

D. Locul de muncă

1. Activitatea se desfășoară la

2. În lipsa unui loc de muncă fix salariatul va desfășura activitatea astfel:

.....

E. Atribuțiile internului

Atribuțiile internului sunt prevăzute în fișa de internship, anexă la contractul de internship).

F. Durata muncii

1. O normă întreagă, durata timpului de lucru fiind de ore/zi, ore/săptămână.

a) Repartizarea programului de lucru se face după cum urmează: (ore /zi), respectiv(ore/săptămână).

b) Programul de lucru se poate modifica în condițiile Legii nr. 176/2018 privind internshipul.

c) Nu se vor efectua ore suplimentare.

G. Indemnizația pentru internship

1. Indemnizația pentru internship lunară este de lei.



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

2. Data/datele la care se plătește indemnizația pentru internship este/sunt

H. Drepturi specifice legate de sănătatea și securitatea în muncă:

- a) echipament de protecție
- b) echipament de lucru
- c) antidoturi
- d) alimentație de protecție
- e) alte drepturi și obligații privind sănătatea și securitatea în muncă

I. Drepturi și obligații generale ale părților

1. Internul are, în principal, următoarele drepturi:

- a) să primească indemnizația pentru internship de la organizația-gazdă în cuantumul stipulat în prezentul contract de internship;
- b) să beneficieze de asistența și coordonarea îndrumătorului desemnat de organizația-gazdă;
- c) să i se stabilească activități al căror nivel de complexitate pot să evolueze treptat pe parcursul programului de internship;
- d) să i se asigure resursele materiale necesare pregătirii sale profesionale și perfecționării cunoștințelor sale practice;
- e) să beneficieze de acces la informații care să îi permită consolidarea cunoștințelor și dezvoltarea abilităților;



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- f) să i se asigure timpul necesar pregătirii în scopul dobândirii/consolidării de abilități practice și/sau competențe;
- g) să participe la formele de pregătire desfășurate de organizația-gazdă, după caz;
- h) să beneficieze de evaluare obiectivă;
- i) să primească referatul de evaluare și certificatul de internship;
- j) să conteste referatul de evaluare dacă este nemulțumit de rezultatul evaluării.

2. Internului îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să respecte sarcinile date de îndrumătorul său în cadrul activităților întreprinse, în conformitate cu prevederile contractului de internship și cu fișa de internship;
- b) să îl consulte pe îndrumător pentru realizarea sarcinilor repartizate pe parcursul derulării programului de internship;
- c) să respecte normele de confidențialitate în desfășurarea activității sale;
- d) să respecte prevederile regulamentelor interne;
- e) să respecte normele de securitate și sănătate în muncă, precum și normele pentru situații de urgență;
- f) alte obligații care decurg din contractul de internship și, respectiv, din fișa de internship, încheiate între părți.

3. Organizația- gazdă are, în principal, următoarele drepturi:



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
IASI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- a) să monitorizeze și să evalueze activitatea și cunoștințele asimilate de intern pe perioada și la sfârșitul programului de internship, prin intermediul îndrumătorilor, în condițiile prezentei legi;
- b) să îi stabilească internului, prin fișa de internship, atribuții în domeniul în care se realizează programul de internship;
- c) să valorifice cunoștințele teoretice și practice ale internului în perioada programului de internship;
- d) să exercite controlul asupra modului de desfășurare și de îndeplinire a activităților repartizate internului.

4. Organizației-gazdă îi revin, în principal, următoarele obligații:

- a) să înmâneze internului, anterior începerii activității, un exemplar din contractul de internship;
- b) să plătească internului indemnizația pentru internship, conform contractului de internship;
- c) să desemneze un îndrumător care să ghideze internul în vederea pregătirii profesionale, a aprofundării cunoștințelor teoretice și îmbunătățirii abilităților practice în domeniul în care se realizează programul de internship;
- d) să asigure o dotare corespunzătoare - logistică, tehnică și tehnologică - necesară valorificării cunoștințelor teoretice ale internului și dezvoltării cunoștințelor practice;



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

e) să supravegheze activitatea internului pe perioada desfășurării programului de internship;

f) să elibereze internului, la sfârșitul programului de internship, certificatul de internship în condițiile prevăzute la art. 12 din Legea nr. 176/2018;

g) să nu folosească internul pentru desfășurarea altor activități decât cele prevăzute în contractul de internship și fișa de internship;

h) să respecte programul de activitate al internului în condițiile prevăzute la litera G Durata muncii din prezentul contract;

i) să informeze despre evaluarea de risc din unitate și despre consecințele riscurilor existente;

j) să nu folosească internul la desfășurarea unor activități aferente unor ocupații din Grupa majoră 9 - Muncitori necalificați, conform Clasificării ocupațiilor din România (COR) și/sau în activități în condiții grele sau vătămătoare pentru intern;

k) să țină evidența orelor de activitate prestate de fiecare intern și să pună la dispoziția organelor de control această evidență ori de câte ori se solicită acest lucru;

l) să asigure pe parcursul desfășurării programului de internship condițiile de securitate și sănătate în muncă prevăzute în Legea securității și sănătății în muncă nr. 319/2006, cu modificările ulterioare;

m) să pună la dispoziția organelor de control contractul de internship, fișa de internship, precum și documentele de evidență a activității prestate de intern, inclusiv dovada acordării indemnizației pentru internship.



CAMERA DE COMERȚ,
INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ
VASLUI



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

J. Dispoziții finale

Prevederile prezentului contract individual de muncă se completează cu dispozițiile Legii nr. 176/2018 – Legea internshipului.

Orice modificare privind clauzele contractuale în timpul executării contractului de internship impune încheierea unui act adițional la contract, conform dispozițiilor legale.

Prezentul contract de internship s-a încheiat în două exemplare, câte unul pentru fiecare parte.

K. Conflictele în legătură cu încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea prezentului contract de internship sunt soluționate de instanța judecătorească competentă material și teritorial, potrivit legii.

Angajator,

.....

Intern,

.....



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Plan de formare profesională la nivel organizational

Formarea profesională a adulților se realizează prin programe de formare profesională ce cuprind totalitatea activităților de pregătire teoretică și/sau practică în vederea realizării obiectivelor de formare de competențe pentru un anumit domeniu. Pentru realizarea formării profesionale a propriilor salariați angajatorii vor consulta organizațiile sindicale sau, după caz, reprezentanții salariaților în vederea elaborării planurilor de formare profesională în concordanță cu programele de dezvoltare și cu strategiile sectoriale și teritoriale.

Formarea profesională a adulților are ca principale obiective:

- a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- c) actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu;
- f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții.



Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

- a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;
- b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;
- c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;
- d) alte forme de pregătire profesională.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Activitățile de formare profesională desfășurate la nivel organizațional sunt abordate etapizat, astfel:

1. Identificarea necesităților
2. Planificarea activităților
3. Implementarea activităților
4. Evaluarea rezultatului activităților

Pentru fiecare etapă sunt concepute activități specifice.

1. Identificarea necesităților de dezvoltare profesională

Prin necesitățile de dezvoltare profesională se înțelege diferența înregistrată între nivelul necesar de competență profesională (actual sau viitor) și cel manifestat de către angajat/ departament/ companie. În această etapă se realizează activități pentru descoperirea acelor nevoi specifice, existente fie la nivel organizațional, fie la nivel individual, care, fiind satisfăcute, vor asigura performanța dorită.

2. Planificarea activităților de dezvoltare profesională

În funcție cu necesitățile de dezvoltare profesională identificate în prima etapă, departamentul resurse umane sau persoana însărcinată cu acest tip de activități din cadrul companiei elaborează planul anual de dezvoltare profesională. Acest instrument



include denumirea activităților de dezvoltare profesională, tipul și formele de formare, durata, termenele de realizare, categoriile de participanți, costurile, responsabilii și alte elemente aferente unui plan de formare.

3. Implementarea activităților de dezvoltare profesională

Activitățile specifice de dezvoltare profesională sunt organizate conform planului de formare profesională. Aceste tipuri de activități vor fi contractate de la diferiți prestatori, furnizori de formare profesională.

1. IDENTIFICAREA NECESITĂȚILOR DE FORMARE PROFESIONALĂ

Nevoile de dezvoltare profesională se pot înregistra la următoarele nivele:

- a. Nivel organizațional – acestea sunt conturate de strategia de dezvoltare a companiei pe care o reprezintă individul sau grupul de participanți;
- b. Nivel ocupațional - reprezintă nevoile raportate la cerințele specifice, concrete, ale postului (funcții, roluri, responsabilități etc.) pe care îl deține participantul la programul de formare profesională;
- c. Nivel individual - reprezentat de necesitățile de dezvoltare profesională percepute de angajatul companiei ca fiind importante, determinate, în mare parte, de valorile, scopurile profesionale și personale, atitudinile personale.

Departamentele de resurse umane sau persoana însărcinată cu această activitate din cadrul unei companii sunt responsabile cu identificarea nevoilor de dezvoltare înainte să planifice desfășurarea programelor de formare profesională.

Pentru identificarea acestor necesități:

- se vor analiza prioritățile strategice ale companiei;



- se va analiza performanța angajaților la locul de muncă;
- se vor analiza problemele, incidentele înregistrate la nivelul angajaților la locul de muncă;
- se va analiza descrierea posturilor (sarcini, activități și responsabilități specifice) și necesarul de atitudini, abilități și cunoștințele pentru îndeplinirea acelor sarcini;
- vor fi intervievați managerii;
- vor fi intervievați și angajații, acolo unde se poate.

Pentru eficacitatea realizării planului de formare profesională este important ca nevoile să fie identificate cât de exact și specific posibil. Această etapă, care poate dura mai mult timp, va urmări obținerea de informații relevante pentru analiza nevoilor angajatorilor la formarea profesională. Se vor analiza, în plus :

- meseriile/competențele pentru care s-au organizat cursuri de formare profesională în trecut;
- meseriile/competențele pentru care există interes pentru cursuri de formare profesională În acest mod vor fi identificate meseriilor/competențelor necesare îmbunătățirii/dobândirii de noi aptitudini și abilități specifice, necesare flexibilizării ocupaționale, prin furnizarea de programe de formare profesională.
- modalități de acoperire a deficitului de competențe.

2. PLANIFICAREA ACTIVITĂȚILOR DE DEZVOLTARE – elaborarea planului de formare profesională

Departamentele de resurse umane sau persoana însărcinată cu această activitate din cadrul unei companii realizează următoarele acțiuni:



a. examinează solicitările privind dezvoltarea profesională a angajaților venite de la conducătorii departamentelor și din analizele realizate, și întocmește:

- propuneri ce țin de diferite forme de instrui internă;
- propuneri ce țin de diferite forme de instruire externă a personalului.

b. elaborează planul anual de formare profesională a personalului care poate fi actualizat pe parcursul anului. Planul anual de formare profesională include denumirea activităților de dezvoltare profesională, tipul și formele de instruire, durata, termenele de realizare, categoriile de participanți, costurile, responsabilii și alte elemente aferente unui plan de instruire.

Planul de formare profesională se întocmește în urma unei strategii a angajatorului în domeniul formării profesionale continue, cerință esențială pentru aceștia astfel încât să contribuie la creșterea competitivității economice a angajatorilor și la pregătirea angajaților pentru o piață a muncii aflată în continuă mișcare.

Existența strategiei în domeniul resurselor umane, adică a unei gândiri pe zona de personal, definește preocupările companiilor, organizațiilor, în ceea ce privește direcțiile și obiectivele specifice privind asigurarea acestora cu resurse umane, menținerea, dezvoltarea și utilizarea eficientă a personalului, ținând seama de cerințele ce trebuie satisfăcute pentru asigurarea unei corelații armonioase atingerii obiectivelor organizaționale și a celor individuale ale fiecărui angajat. Elaborarea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane, evaluarea nevoilor de formare și dezvoltare profesională, sunt aspecte esențiale în susținerea angajaților în vederea creșterii productivității muncii și a satisfacției la locul de muncă.

Existența strategiei de personal implică și existența unei persoane sau a unui compartiment/departament care are ca responsabilitate formarea profesională continuă a angajaților. Pentru ca resursele financiare, umane și de timp investite în implementarea cursurilor de formare profesională continuă să aducă beneficii, trebuie identificate foarte precis nevoile reale, în mod regulat, prin evaluarea necesităților de competențe la nivelul companiei. Evaluarea nevoilor de formare ale angajaților reprezintă o condiție necesară,



dar nu suficientă, pentru dezvoltarea lor profesională și creșterea productivității și competitivității firmei. Nevoile identificate prin analiza răspunsurilor la cele menționate mai sus stau la baza întocmirii unui plan de formare profesională continuă, ceea ce se va putea identifica în cadrul proiectului prin existența acestui plan în rândul angajatorilor

Pornind de la nevoile reale identificate și de la existența planului de formare profesională continuă se organizează cursuri pentru angajați pentru posturile/meseriile/competențele cerute. Competențele transversale sunt tot mai vizibile pe agenda nevoilor de formare ale companiilor. Dezvoltarea competențelor profesionale se păstrează ca prioritate în formarea profesională continuă, dar achiziționarea competențelor sociale și a unor noi competențe de bază (comunicare în limbi străine, de exemplu) sunt aspecte devenite prioritare pentru evoluția firmei și dezvoltarea resurselor umane de care dispune.

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă este importantă, deoarece pe lângă faptul că permite crearea de plus valoare pentru companie, dezvoltarea carierei profesionale a angajatului prin dobândirea și aprofundarea cunoștințelor, conferă și un grad mai ridicat de siguranță ocupațională și în același timp crește gradul de adaptabilitate la schimbările ce au loc în plan profesional și chiar socio-politic.

Formarea nonformala

Formarea profesionala este o forma de educatie continua, nonformala, care vine in completarea sistemului formal de invatamant. Scopul este cresterea nivelului de competenta profesionala a angajatilor, prin diverse cursuri si programe de pregatire, dar sunt urmarite si alte obiective:

- o mai buna adaptare la cerintele pietei muncii
- promovarea in munca si dezvoltarea profesionala
- reconversia profesionala



UNIUNEA EUROPEANĂ



- prevenirea riscului somajului
- stimulare mobilitatii fortei de munca

Etapele unui stagiu de formare non-formala pot fi

- evaluarea cunostintelor teoretice detinute de angajat;
- evaluarea competentelor profesionale, a abilitatilor si deprinderilor practice
- pregatirea practica in domeniul in care este nevoie sa fie pregatit angajatul.

Numarul de ore de pregatire practica poate varia, dar se poate avea in vedere standardul din cadrul universitatilor de 80-90h in fiecare domeniu. Pentru pregatirea practica superiorul ierarhic al angajatului care va fi inclus in program va realiza coordonarea cursantului pe perioada instruirii practice. Acesta poate parte din comisia de examinare de la finalul stagiului si va valida nota acordata, fiind astfel direct responsabil de instruirea cursantului.

Variante de lucru pentru întocmirea planului de formare profesională:

Nr crt	forma de pregătire	loc de desfășurare	organizator	participanți	perioadă	obiective	mod de evaluare
Personalul administrativ și economic							
1.	Curs extern „Manager de proiect”	Vaslui	SC EURO BEST TEAM SRL	-director economic -director tehnic	5-25 martie 2021	-dobândirea de cunoștințe și competențe în managementul proiectelor, organizarea și managementul organizațiilor	Examinare (teoretică și practică) la finalul cursului – cu atestat



UNIUNEA EUROPEANĂ

Instrumente Structurale
2014-2020

2.							
----	--	--	--	--	--	--	--

Tabel nr 1 – plan de formare profesională

I. Domenii de formare profesională			
	Funcții	Numele funcției în organigramă	Număr angajați
I.1. identificate în rapoartele de evaluare			
I.1.1. Domeniul 1 – Management			
Cursuri de perfecționare profesională	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
I.1.2. Domeniul 2 – Reformă și legislație			
Cursuri de perfecționare Profesională	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
I.1.3. Domeniul 3 – Comunicare publică			
Cursuri de perfecționare Profesională	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Programe de formare organizate în cadrul implementării de proiecte	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Conferințe, seminarii, ateliere de lucru	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
I.1.4. Domeniul 4 – Resurse umane			
I.1.5. Domeniul 5 – Resurse publice			



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

I.1.6. Domeniul 6 – Proiecte și finanțări			
I.1.7. Domeniul 7 – Dezvoltare personală			
I.1.8. Domeniul 8 – Tehnologia informației			
I.1.9. Domeniul 9 – Protecția mediului			
I.2. La cererea managerilor, șefilor de departamente			
Domeniul 1	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Domeniul 2	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
I.3. La cererea angajaților			
Domeniul 1	de conducere		
	de execuție		
	specifice		
Domeniul 2	de conducere		
	de execuție		
	specifice		

Tabel nr 2 – Anexă a planului de formare profesională (opțională)



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Plan de formare profesională individuală

Specific ultimelor decenii ale dezvoltării societății este faptul că singura constantă cu adevărat utilă este schimbarea. Ceea ce era folositor în eficiența și calitatea activității la un moment dat se dovedește inutil sau chiar inoportun după o scurtă vreme, datorită modificărilor rapide din mediul de afaceri, fie el public sau privat. Pentru a asigura o adaptare cât mai rapidă și eficientă pe piața muncii, un instrument important în politicile de resurse umane ale companiilor este **Planul de formare profesională individuală** sau **Planul de carieră**. Importanța acestuia constă în conferirea de claritate și direcție cu privire la traseul educațional, respectiv profesional.

Termenul de *carieră* este asociat cu ideea de mișcare ascendentă sau de avansare a unei persoane într-un domeniu de activitate dorit, cu scopul de a obține mai mulți bani, mai multă responsabilitate sau de a dobândi mai mult prestigiu și mai multă putere.¹

Cariera unui individ este influențată de mai mulți factori: nevoi personale, context social și economic, interese, alte preocupări ale vieții etc.

¹ Manolescu Aurel - *Managementul resurselor umane*, Ediția a IV-a, Editura Economică, București, 2003, p. 321.



Euro Best Team®
training & consulting



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Stadiile vârștelor constituie un element generator pentru descrierea etapelor carierei.²

Stadiul carierei	Vârșta	Aspecte ale carierei
Explorarea	15-22 ani	Identificarea intereselor și alegerea carierei; obținerea educației care să permită exercitarea acestora;
Cariera timpurie (încercarea)	22-30 ani	Obținerea primului post și adaptarea la cerințele acestuia și ale supervisorilor;
Cariera timpurie (stabilizarea)	30-38 ani	Transferări și promovări; Alegerea nivelului implicării; adâncirea perspectivei asupra ocupației și organizației;
Cariera medie (dezvoltarea)	38-45 ani	Stabilirea identității profesionale; Alegerea între căile de carieră diferite – tehnic <i>versus</i> managerial etc.
Cariera medie (menținerea)	45-55 ani	Oferirea de contribuții independente organizației; Atragerea mai multor responsabilități;
Cariera târzie (platoul)	55-62 ani	Dezvoltarea subordonaților; Contribuții active la direcția de dezvoltare a organizației; Confruntări cu amenințarea poziției de către cei tineri, mai agresivi;
Cariera târzie (declinul)	62-70 ani	Planificarea retragerii (pensionării); Confruntarea cu reducerea responsabilităților și diminuarea puterii; Dezvoltarea unui succesor;

Tabel nr. 1 - Corelația dintre stadiile carierei și stadiialitatea vârștelor (adaptare după Steers)³

² Pânișoară Georgeta; Pânișoară Ion-Ovidiu – *Managementul resurselor umane, Ghid practic*, Ediția a II-a, Editura Polirom, Iași, 2005, p. 303.

³ Steers R. (1988), *Introduction on Organizational Behavior*, Scott, Foresman and Co, Glenview.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Etapele de pregătire ale unui plan de dezvoltare personală, așa cum se regăsesc în practică, sunt amintite de Armstrong Michael (2006):

1. Evaluarea poziției actuale.
2. Stabilirea obiectivelor.
3. Planificarea acțiunilor.
4. Aplicarea în practică.

Aceste etape ale planificării corespund celor propuse de Gannon (1995):

1. Analiza situației actuale și a necesităților de dezvoltare.
2. Stabilirea unor obiective generale, precum îmbunătățirea performanței în postul actual, perfecționarea sau dobândirea unor aptitudini, extinderea cunoștințelor relevante, dezvoltarea unor arii de competență specificate, deplasarea pe orizontală sau pe verticală în cadrul organizației, pregătirea pentru eventualele schimbări în rolul îndeplinit în prezent de angajat.
3. Întocmirea planului de acțiune.

Planul de carieră este o strategie prin care individul, angajatul, își stabilește interesele și obiectivele carierei sale, pentru ca apoi să pună în practică acțiunile care să îl ajute să le îndeplinească. Este un proces continuu și include o prezentare generală cu:

- experiența și competențele la momentul actual;
- obiectivele carierei;
- interesele individului;



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- prioritățile sale;
- acțiunile pe care intenționează să le facă în acest sens.

Planul de cariera indică dacă acțiunile individului sunt în concordanță cu obiectivele trasate. Totodată, planul de carieră este util pentru lărgirea competențelor profesionale. Un plan de carieră urmărește stabilirea unei ținte, a unui scop, a unei destinații.

În elaborarea planului de carieră se urmărește parcurgerea succesivă a etapelor de autocunoaștere, analiză SWOT, principii directoare, deprinderi spre eficiență, misiune personală, fixare a obiectivelor cu stabilirea unor planuri de acțiune strategice, roluri, status-uri etc. și transpunerea lor în practică, în domeniile urmărite.

a. Autocunoașterea

Autocunoașterea și așteptările se dezvoltă odată cu vârsta și cu experiențele prin care trece individul. Aprecierea corectă a capacităților individuale permite un pronostic, favorabil sau nu, referitor la reușita profesională și la succesul inițiativelor profesionale.

Individul trebuie să-și analizeze experiența profesională, studiile, inteligența emoțională, inteligența generală sau specifică, aptitudinile pe care le-a dezvoltat, cunoștințele tehnice și caracteristicile personale.

Evaluarea favorizează cunoașterea *punctelor tari* și a *limitărilor*, recunoașterea *vulnerabilităților*, permite identificarea *potențialului de dezvoltare* și oferă posibilitatea descoperirii *aptitudinilor native*.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

b. Analiza SWOT

Un instrument des utilizat în procesele de planificare strategică poate fi folosit și în planificarea carierei. Analiza SWOT (Strengths - Weaknesses - Opportunities - Threats) se axează pe realitatea internă și externă, examinând părțile tari și slabe în cadrul mediului intern, precum și oportunitățile și temerile legate de mediul extern.

Intern	
Părți tari (aspecte pozitive interioare care pot fi controlate și pe care le putem folosi în planificarea carierei)	Părți slabe (aspecte negative interioare, controlate, pe care avem intenția de a le îmbunătăți)
<ul style="list-style-type: none"> - experiența profesională; - educația, cumulând-o pe cea academică și pe aceea dobândită "on-the-job" și prin programe de training; - cunoștințe solide în domeniul în care activăm; - așa-numitele abilități transferabile (comunicare, lucrul în echipă, leadership etc.) - caracteristici personale (etica profesională, auto-disciplina, rezistența la stres, lucrul în condiții de presiune, creativitate, optimism, energie); - contactele personale / rețeaua de prieteni-cunoștințe; - implicarea sau interacțiunea cu diverse grupuri sau asociații profesionale. 	<ul style="list-style-type: none"> - lipsa experienței profesionale; - lipsa educației academice, orientată greșit în momentul alegerii sau lipsa educației specifice domeniului de activitate; - lipsa obiectivelor personale, a autocunoașterii; - abilități personale scăzute (leadership, inter-relaționare, comunicare, lucrul în echipă); - abilități scăzute de "vânare" de posturi sau locuri de muncă; - caracteristici personale negative (nivel scăzut al eticii profesionale, lipsa disciplinei, a motivației, indecizie, timiditate, emotivitate).



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Extern	
Oportunități (condiții externe pozitive, necontrolabile, dar pe care le putem folosi în propriul avantaj)	Temeri (condiții externe negative, necontrolabile, dar al căror efect îl putem prevedea/evita)
<ul style="list-style-type: none"> - tendințe pozitive în domeniu, ce vor duce la crearea de noi locuri de muncă sau posturi (creștere la nivel local/regional/național, globalizare, progres tehnologic); - oportunități ce pot fi create prin creșterea nivelului educației; - domeniul în care lucrăm are o dinamică avansată ce necesită în mod special abilități și cunoștințe similare cu ale noastre; - schimbări geo-politice, polarizări economice; - extinderea / creșterea calitativă a rețelei inter-personale din care facem parte. 	<ul style="list-style-type: none"> - tendințe negative în domeniu, ce vor duce la diminuarea locurilor de muncă; - concurența absolvenților/colegilor de facultate; - concurenți cu experiență, abilități și cunoștințe superioare; - concurenți cu abilități de prezentare la interviuri superioare; - concurenți cu CV-uri mai ample și impresionante; - obstacole întâlnite de-a lungul carierei (lipsa oportunităților, a educației potrivite, chiar a șansei); - posibilități reduse de avansare în domeniu, concurența fiind acerbă;

Tabel nr. 2 – SWOT personal

Analiza SWOT este un instrument util în managementul bazat pe valori, servind, la începuturile aplicării ei, pentru formularea strategiei unei organizații, fiind aplicabilă nu doar marilor companii economice, dar și întreprinderilor mici și mijlocii, și ulterior, chiar și „CV”-ului personal, permițând găsirea căii corecte pentru atingerea unui obiectiv în carieră.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

d. Eficiența profesională

Eficiența profesională a individului se sprijină atât pe competențe profesionale, cât și pe aptitudinile fiecăruia de a comunica eficient cu ceilalți. Eficiența activității desfășurate se apreciază în funcție de indicatorii specifici fiecărui domeniu sau post ocupat ori vizat.

f. Stabilirea obiectivelor

Obiectivele pe care trebuie să le realizeze de-a lungul unei perioade de timp organizațiile, angajații individuali sau doar indivizii umani, pot fi exprimate sub formă de⁴:

- ▶ *obiective sau ținte de plan* – rezultate cuantificabile care urmează a fi realizate și, care pot fi măsurate în termeni cum ar fi: valoarea aptitudinilor și abilităților, nivelurile de prestație a serviciului, etc;
- ▶ *sarcini/lucrări/proiecte* – de finalizat până la un termen dinainte fixat, pentru a se realiza și analiza rezultatele definite.

La nivel personal, acestea pot lua forma obiectivelor de dezvoltare sau învățare. Ele se referă la ceea ce ar trebui să facă o persoană pentru a-și perfecționa bagajul de cunoștințe și aptitudini, pentru a-și spori potențialul și a-și îmbunătăți performanța în domeniile specificate.

La stabilirea obiectivelor trebuie avute în vedere următoarele:

- Valorile personale: principiile sau aspectele personale importante;

⁴ Armstrong Michael - *Managementul resurselor umane, Manual de practică*, Editura Codecs, București, 2006, p. 431 și urm.



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Scopul personal principal: acel lucru care ne împlinește în momentul realizării lui;
- Pasiunea pentru un anumit domeniu;
- Interesul sau nevoia de pe piață pentru profesia sau activitatea aleasă;

Este foarte important ca obiectivele să fie SMART.

SMART este acronimul caracteristicilor considerate esențiale pentru corecta formulare a unui obiectiv:

- - Specific, Măsurabil, Abordabil, Realist, încadrabil în Timp;
- - Specific, Măsurabil, realizabil, orientat către Rezultat, la Timp;
- - Stimulativ, Măsurabil, Acceptat de toate părțile interesate, Realist, definit în Timp.

S: *Specific/Solicitant* – înseamnă că un obiectiv trebuie să fie clar, fără ambiguități, la obiect, ușor de înțeles și apt să solicite potențialul existent.

M: *Măsurabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi cuantificat: cantitativ, calitativ, în timp, în bani. Un obiectiv măsurabil este cel care permite stabilirea cu exactitate a faptului că a fost atins sau în ce măsură a fost atins. Un obiectiv măsurabil permite monitorizarea progresului atingerii lui.

A: *Abordabil* – înseamnă că un obiectiv poate fi dificil, dar nu imposibil de atins de către o persoană competentă și decisă să-și asume un angajament conștient.

R: *Relevant* – înseamnă că realizarea obiectivului contribuie la atingerea obiectivului general, astfel încât țelul specific să fie aliniat țelului general.



Euro Best Team®
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

T: Temporal – dimensionat în timp, adică de atins în cadrul unei limite de timp convenite de comun acord.

Pe baza obiectivelor formulate se poate elabora planul de acțiuni. Acesta este un plan detaliat, pe termen scurt și mediu, care descrie acțiunile și pașii necesari aplicării strategiei și atingerii obiectivelor. Un instrument frecvent utilizat în acest scop, datorită eficienței sale, este fișa Gantt.

Structura planului de carieră

Planul de carieră nu are o structură fixă, aceasta variază de la o organizație la alta, dar cuprinde, în mod obligatoriu, următoarele informații:

- Abilitățile, valorile și interesele
- Tipul de motivație
- Trăsăturile de personalitate
- Punctele tari și aspectelor de îmbunătățit
- Oportunitățile de carieră
- Obiectivele concrete în plan educațional și profesional
- Strategia de implementare

Varianta A)

- Introducere - prezentare scurtă a angajatului / candidatului (competențe, abilități, cunoștințe).
- Obiective urmărite pentru dezvoltarea carierei (termen scurt, mediu și lung).



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

- Acțiuni întreprinse pentru atingerea obiectivelor:
 - Educație și formare
 - Experiență profesională
 - Alte activități (ex. voluntariat)

- Competențe, abilități și aptitudini care-l recomandă pentru a ocupa un loc de muncă în domeniul masteratului.
- Alegerea cursului/ programului de formare profesională/... ca strategie pentru aplicarea planului de dezvoltare a carierei.
- Planificarea formării educaționale și a activității profesionale (acțiuni de întreprins) pentru a veni în întâmpinarea obiectivelor pe termen scurt, mediu și lung.
- Estimări ale costurilor și ale riscurilor care pot împiedica atingerea obiectivelor.

Nume și prenume:

Nume și prenume:				
Data de începere	Data de încheiere	Aptitudini, experiență, cunoștințe dobândite	Cum se vor dobândi ? (ex. în procesul muncii the, formal/informal seminarii/cursur, coaching/mentorat etc)	Furnizorul de formare profesionala (ex. Companie specializata, locul de muncă, universitate, coach/mentor etc



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

Varianta B)

1. Planul de dezvoltare profesională și personală

➤ Elemente generale:

- Date de identificare ale beneficiarului
- Viziunea de dezvoltare profesională
- Strategia/tactica stabilită

➤ Elemente specifice:

- ***Direcții de dezvoltare:*** dezvoltarea personală, dezvoltarea profesională
- ***Obiectivele de dezvoltare personală și profesională*** - rezultă din mediul intern al analizei SWOT. Obiectivele se formulează din puncte tari sau slabe, în funcție de strategia/tactica de dezvoltare stabilită.
- ***Măsurile/Acțiunile pentru atingerea obiectivelor de dezvoltare***

Măsură	Termen de realizare	Resurse necesare
Obiectivul 1		
M1/A1 -		
M../A...-		
Obiectivul 2		
M1/A1		

Tabel 2 – Planul de măsuri



Euro Best Team[®]
training & consulting



UNIUNEA EUROPEANĂ



FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3 Locuri de muncă pentru toți

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

Titlul proiectului: COMPETIT – Formare și calificare pentru competitivitatea întreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

2. Proiectul profesional

Proiectul profesional include:

- **Obiectivul general și obiective specifice** – vor corela cu Obiectivele strategice de dezvoltare personală și profesională;
- **Activități**. Activități concrete care duc la atingerea obiectivelor - acestea ar trebui să operaționalizeze măsurile și acțiunile din planul strategic.
- **Planul de activități** – va operaționaliza concret termenele de realizare în date de începere și finalizare ale fiecărei activități.

3. Traseul educațional sau de formare profesională continuă.

Va lucra cu obiectivele strategice care urmăresc dezvoltarea expertizei profesionale. Elementele traseului educațional pot fi dezvoltate ca proiecte profesionale. Forma de prezentare a traseului poate fi următoarea:

Instituție	Termen de finalizare a studiilor	Resurse necesare
Competențele care vor fi dezvoltate / Certificarea obținută – Obiectivul strategic atins		
Instituția 1		
Instituția 2		
Competențele care vor fi dezvoltate / Certificarea obținută – Obiectivul strategic atins		
Instituția 1		
Instituția 2...		

Tabel 3 – Traseu educațional



Euro Best Team®
training & consulting