



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 UN WORKSHOP?



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

Diferența dintre o conferință și un seminar poate fi că o conferință are o temă mai generală, cu accent pe prezentări și prelegeri, în timp ce un workshop este de obicei mai specific și mai practic. Cu toate acestea, există zone gri între aceste tipuri de evenimente, iar linia nu este întotdeauna clară. Într-adevăr, ceea ce este important este să existe un transfer de cunoștințe către participanți.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

Conferințele tind să fie cele mai mari evenimente față de ateliere și seminarii mai mici. Pot număra oriunde între cincizeci de participanți și mii de participanți, iar cei mai mari pot găzdui și mai mulți vizitatori. Veți întâlni atât conferințe naționale, cât și internaționale - la conferințele naționale participă de obicei persoanele care locuiesc în țara care găzduiește evenimentul, în timp ce conferințele internaționale pot atrage vizitatori din întreaga lume.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

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



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

Diferența dintre un seminar și un workshop este că un seminar tinde să se desfășoare în cadrul unei instituții sau universități și adesea un seminar va fi un grup mic de oameni - să zicem, între cinci și zece participanți - care se reunesc pentru a se concentra pe un problemă specială. Adesea seminariile vor fi mai puțin structurate formal decât conferințele, astfel încât o persoană ar putea susține o prezentare, dar va fi probabil scurtă.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

În timp ce conferințele durează de obicei între câteva zile și o săptămână, seminariile vor fi mult mai scurte. Ele pot dura o oră sau două după-amiaza, mai degrabă decât să dureze toată ziua. Unele departamente vor organiza seminariile regulate. Seminarele sunt un loc ideal pentru a testa câteva idei sau teorii noi. Acest tip de grup mic este perfect pentru a obține feedback și de a primi chiar și câteva sugestii pentru îmbunătățirea ideilor.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

Diferența dintre un workshop și o conferință este că workshopurile sunt, în general, mai mici decât conferințele și, de obicei, au doar o zi sau două și sunt dedicate discutării unui subiect specific. Deși aceste evenimente sunt organizate ca parte a unui departament, vor exista adesea vizitatori externi care participă și ei.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

Principala diferență între un simpozion și o conferință este că un simpozion tinde să fie similar cu o conferință, dar mai mic. Definiția unui simpozion nu este complet clară - Oxford Advanced Learner's Dictionary îl descrie pur și simplu ca „o mică conferință”. Cu toate acestea, în mod similar unui atelier, un simpozion tinde să se concentreze pe o anumită problemă, mai degrabă decât pe o temă mai generală. În general, un număr de experți se vor reuni pentru a-și prezenta ideile și lucrările.



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

Conferință – seminar – workshop - simpozion

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



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

Workshop – definiții

- În general, sunt mici, de obicei de la 6 la 15 participanți, permițând tuturor atenție personală și șansa de a fi auziți.
- Sunt deseori concepute pentru oameni care lucrează împreună sau care lucrează în același domeniu.
- Sunt conduse de oameni care au experiență reală în subiectul în discuție.
- Sunt adesea participative, adică participanții sunt activi, atât prin faptul că influențează direcția atelierului, cât și prin faptul că au șansa de a practica tehnicile, abilitățile etc. care sunt în discuție.



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

Workshop – definiții

- Sunt informale; există o mulțime de discuții pe lângă participare, mai degrabă decât doar un profesor care prezintă materiale pentru a fi absorbite de elevi atenți.
- Sunt limitate de timp, adesea la o singură sesiune, deși unele pot implica mai multe sesiuni pe o perioadă de timp (de exemplu, o dată pe săptămână timp de patru săptămâni sau două sesiuni de zi într-un weekend).
- Sunt autonome. Deși un workshop se poate încheia cu documente și sugestii pentru lectură sau studiu suplimentar pentru cei interesați, prezentarea este în general menită să se desfășoare singură, spre deosebire de un curs, care depinde de cantități mari de lectură și alte proiecte (lucrări, prezentări) pe lângă activitățile la clasă.



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

Un workshop oferă o modalitate de a crea o experiență educațională intensivă într-o perioadă scurtă de timp, când timpul pentru un efort mai cuprinzător poate să nu fie disponibil. Este posibil ca participanții să lucreze, să fie prea distanți pentru a se aduna în mod regulat sau pur și simplu să nu fie dispuși să dedice perioade mari de timp. Un workshop poate introduce un concept nou, stimulând participanții să-l investigheze mai departe pe cont propriu sau poate demonstra și încuraja practicarea metodelor reale.



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

Situații în care un workshop ar fi cea mai bună alegere:

- Un nou început. Dacă organizația dvs. adoptă o nouă metodă sau inițiativa comunității dvs. ia o nouă cale, există adesea informații noi sau modalități de funcționare pe care oamenii trebuie să le învețe.
- Pregătirea inițială a personalului sau a voluntarilor. Workshopurile sunt adesea o modalitate bună de a instrui noi membri ai personalului sau voluntari în filozofia, metodele și funcționarea organizației dvs. sau în tehnicile de care vor avea nevoie
- Instruirea continuă sau continuă a personalului sau a voluntarilor. Workshopurile pe diferite probleme, tehnici etc. sunt o modalitate bună de a menține personalul și voluntarii în stare proaspătă și gândindu-se la ceea ce fac.



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

Situații în care un workshop ar fi cea mai bună alegere:

- Dezvoltarea personalului. Workshop-urile sunt adesea folosite ca o modalitate de a perfecționa abilitățile profesionale și de a învăța despre noile evoluții în domeniu.
- Demonstrarea unui nou concept. Dacă cineva dintr-o organizație a fost expus la o idee sau tehnică nouă deosebit de interesantă, ar putea dori să organizeze un atelier pentru colegii săi sau organizația ar putea dori să aducă pe cineva să o facă.



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

Situații în care un workshop ar fi cea mai bună alegere:

- Explicația oferită publicului despre ceva anume. O organizație poate organiza un workshop public cu privire la problema sa, pentru a se asigura că oamenii sunt informați despre cauza sa sau despre ceea ce face. Un program de alfabetizare a adulților poate organiza un workshop despre analfabetism în zona sa locală, de exemplu, sau un adăpost ar putea susține unul despre cauzele și consecințele lipsei de adăpost.
- Disponibilitatea unui prezentator cu cunoștințe. Dacă aveți o experiență specială într-un subiect, vi se poate cere să prezentați un workshop personalului sau membrilor unei alte organizații, publicului, la o conferință etc. să parcurgă distanțe mari pentru a prezenta workshop-uri.



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

WORKSHOPUL – TIP DE PROGRAM DE FORMARE LA LOCUL DE MUNCĂ

1. Conferință – seminar – workshop simpozion

Există o mulțime de diferite tipuri de evenimente de învățare profesională la care angajații pot participa, cum ar fi conferințe, seminarii, ateliere și simpozioane. Fiecare are propriile avantaje și dezavantaje și, în general, au o durată diferită. Mărimea, de exemplu, este de obicei un factor important în ceea ce privește dacă ceva este considerat o conferință sau un simpozion. De obicei, diferența dintre o conferință și un simpozion este că o conferință va fi un eveniment mai mare și un simpozion unul mai mic.

Mai mult, diferența dintre o conferință și un seminar poate fi că o conferință are o temă mai generală, cu accent pe prezentări și prelegeri, în timp ce un workshop este de obicei mai specific și mai practic. Cu toate acestea, există zone gri între aceste tipuri de evenimente, iar linia nu este întotdeauna clară. Într-adevăr, ceea ce este important este să existe un transfer de cunoștințe către participanți.

Conferințele tind să fie cele mai mari evenimente față de ateliere și seminarii mai mici. Pot număra oriunde între cincizeci de participanți și mii de participanți, iar cei mai mari pot găzdui și mai mulți vizitatori. Veți întâlni atât conferințe naționale, cât și internaționale - la conferințele naționale participă de obicei persoanele care locuiesc în țara care găzduiește evenimentul, în timp ce conferințele internaționale pot atrage vizitatori din întreaga lume.





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

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

Diferența dintre un seminar și un workshop este că un seminar tinde să se desfășoare în cadrul unei instituții sau universități și adesea un seminar va fi un grup mic de oameni - să zicem, între cinci și zece participanți - care se reunesc pentru a se concentra pe un problemă specială. Adesea seminariile vor fi mai puțin structurate formal decât conferințele, astfel încât o persoană ar putea susține o prezentare, dar va fi probabil scurtă. Se pune mai mult accent pe discuții la aceste evenimente. O altă diferență între un seminar și o conferință este că, în timp ce conferințele durează de obicei între câteva zile și o săptămână, seminariile vor fi mult mai scurte. Ele pot dura o oră sau două după-amiaza, mai degrabă decât să dureze toată ziua. Unele departamente vor organiza seminarii regulate. Seminariile sunt un loc ideal pentru a testa câteva idei sau teorii noi. Acest tip de grup mic este perfect pentru a obține feedback și de a primi chiar și câteva sugestii pentru îmbunătățirea ideilor.

Diferența dintre un workshop și o conferință este că workshopurile sunt, în general, mai mici decât conferințele și, de obicei, au doar o zi sau două și sunt dedicate discutării unui subiect specific. Deși aceste evenimente sunt organizate ca parte a unui departament, vor exista adesea vizitatori externi care participă și ei.





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

Atmosfera este undeva între un seminar și o conferință, ceea ce înseamnă că este mai puțin structurată decât o conferință, dar mai formală decât un seminar. Workshopurile sunt, de asemenea, uneori mai diverse în ceea ce privește participanții decât alte evenimente. Participanții vor fi angajați din diferite departamente și domenii care participă la workshop împreună. Cele mai bune workshopuri au un scop specific, orientat spre acțiune, și au ca scop generarea unor răspunsuri concrete la problemele actuale din domeniu. Workshopurile sunt o bună oportunitate de a învăța noi abilități și de a familiariza angajații cu un subiect pe care nu îl cunosc bine.

Principala diferență între un simpozion și o conferință este că un simpozion tinde să fie similar cu o conferință, dar mai mic. Definiția unui simpozion nu este complet clară - Oxford Advanced Learner's Dictionary îl descrie pur și simplu ca „o mică conferință”. Cu toate acestea, în mod similar unui atelier, un simpozion tinde să se concentreze pe o anumită problemă, mai degrabă decât pe o temă mai generală. În general, un număr de experți se vor reuni pentru a-și prezenta ideile și lucrările.

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



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. Workshop – definiție

Există, probabil, atât de multe definiții, cât există ateliere și prezentatori de workshop-uri, dar, în general, un workshop este un singur program educațional scurt (deși scurt poate însemna de la 45 de minute la două zile întregi) conceput pentru a preda sau introduce participanți abilități practice, tehnici sau idei pe care apoi le pot folosi în munca lor sau în viața lor de zi cu zi.

Majoritatea workshopurilor au mai multe caracteristici comune:

- În general, sunt mici, de obicei de la 6 la 15 participanți, permițând tuturor atenție personală și șansa de a fi auziți.
- Sunt deseori concepute pentru oameni care lucrează împreună sau care lucrează în același domeniu.
- Sunt conduse de oameni care au experiență reală în subiectul în discuție.
- Sunt adesea participative, adică participanții sunt activi, atât prin faptul că influențează direcția atelierului, cât și prin faptul că au șansa de a practica tehnicile, abilitățile etc. care sunt în discuție.
 - Sunt informale; există o mulțime de discuții pe lângă participare, mai degrabă decât doar un profesor care prezintă materiale pentru a fi absorbite de elevi atenți.
 - Sunt limitate de timp, adesea la o singură sesiune, deși unele pot implica mai multe sesiuni pe o perioadă de timp (de exemplu, o dată pe săptămână timp de patru săptămâni sau două sesiuni de zi într-un weekend).





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

- Sunt autonome. Deși un workshop se poate încheia cu documente și sugestii pentru lectură sau studiu suplimentar pentru cei interesați, prezentarea este în general menită să se desfășoare singură, spre deosebire de un curs, care depinde de cantități mari de lectură și alte proiecte (lucrări, prezentări) pe lângă activitățile la clasă.

O prezentare nu trebuie să fie limitată la o singură persoană. Co-liderii sau co-facilitatorii sunt nu numai obișnuiți, dar pot extinde foarte mult posibilitățile unui workshop dat și pot face munca tuturor mai ușoară. Fiecare co-lider poate fi responsabil pentru anumite părți ale workshop-ului sau toți pot lucra împreună pe tot parcursul, în funcție de structură și scop. În orice caz, găsirea unuia sau mai multor co-lideri sau co-facilitatori este întotdeauna o opțiune.

De ce să alegeți un workshop, când ați putea folosi o altă metodă, cum ar fi un cerc de studiu, un curs, formare la locul de muncă etc.? Deoarece există o serie de moduri diferite de a învăța lucrurile oamenilor și pentru că oamenii învață lucruri în moduri diferite, un atelier are unele avantaje (și unele dezavantaje, de asemenea, în special lipsa de timp pe care o oferă) față de aceste alte metode care îl fac o alegere bună în anumite circumstanțe.

Un workshop oferă o modalitate de a crea o experiență educațională intensivă într-o perioadă scurtă de timp, când timpul pentru un efort mai cuprinzător poate să nu fie disponibil. Este posibil ca participanții să lucreze, să fie prea distanți pentru a se aduna în mod regulat sau pur și simplu să nu fie dispuși să dedice perioade mari





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 timp. Un workshop poate introduce un concept nou, stimulând participanții să-l investigheze mai departe pe cont propriu sau poate demonstra și încuraja practicarea metodelor reale.

Este o modalitate excelentă de a preda abilități practice, deoarece oferă participanților șansa de a încerca noi metode și de a eșua într-o situație sigură. Eșecul este adesea cel mai bun profesor, iar eșecul în acest caz nu implică un cost. În același timp, feedback-ul, atât al prezentatorului, cât și al colegilor din grup, ajută un participant să înțeleagă ce poate face pentru a evita eșecul într-o situație reală.

Un atelier este o modalitate prin care cineva poate transmite colegilor idei și metode pe care le-a dezvoltat sau le consideră importante. Predarea unui curs postuniversitar poate să nu fie posibilă, dar el poate ajunge la un număr mare de oameni prin organizarea de workshop-uri în diferite situații.

În special pentru persoanele care lucrează împreună, un workshop poate ajuta la crearea unui sentiment de comunitate sau a unui scop comun printre participanții săi.

3. Când este potrivit să alegem un workshop?

Un workshop este valoros în anumite circumstanțe. Când apar aceste circumstanțe și când ați putea alege să organizați un atelier în legătură cu alte metode de educație sau formare? Există o serie de situații în care un workshop ar fi cea mai bună alegere:





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

- Începutul a ceva nou. Dacă organizația dvs. adoptă o nouă metodă sau inițiativa comunității dvs. ia o nouă cale, există adesea informații noi sau modalități de funcționare pe care oamenii trebuie să le învețe. Un workshop sau o serie de ateliere este o modalitate de a le introduce într-un timp scurt și de a pregăti oamenii pentru schimbare.
- Pregătirea inițială a personalului sau a voluntarilor. Workshopurile sunt adesea o modalitate bună de a instrui noi membri ai personalului sau voluntari în filozofia, metodele și funcționarea organizației dvs. sau în tehnicile de care vor avea nevoie pentru a-și face treaba.
- Instruirea continuă sau continuă a personalului sau a voluntarilor. Workshopurile pe diferite probleme, tehnici etc. sunt o modalitate bună de a menține personalul și voluntarii în stare proaspătă și gândindu-se la ceea ce fac.
- Dezvoltarea personalului. Workshop-urile sunt adesea folosite ca o modalitate de a perfecționa abilitățile profesionale și de a învăța despre noile evoluții în domeniu.
- Demonstrarea unui nou concept. Dacă cineva dintr-o organizație a fost expus la o idee sau tehnică nouă deosebit de interesantă, ar putea dori să organizeze un atelier pentru colegii săi sau organizația ar putea dori să aducă pe cineva să o facă.
- Explicația publicului despre ceva. O organizație poate organiza un workshop public cu privire la problema sa, pentru a se asigura că oamenii sunt informați despre cauza sa sau despre ceea ce face. Un program de alfabetizare a adulților poate organiza un workshop despre analfabetism în zona sa locală,





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

de exemplu, sau un adăpost ar putea susține unul despre cauzele și consecințele lipsei de adăpost.

- Disponibilitatea unui prezentator cu cunoștințe. Dacă aveți o experiență specială într-un subiect, vi se poate cere să prezentați un workshop personalului sau membrilor unei alte organizații, publicului, la o conferință etc. să parcurgă distanțe mari pentru a prezenta workshop-uri.





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 nonformala

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



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 si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

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, pertința obiectivelor</i>					
2	<i>Definirea obiectivelor, specificitate, concretitudine, claritate</i>					
3	<i>Fezabilitatea obiectivelor</i>					
4	<i>Organizarea obiectivelor</i>					
5	<i>Completitudinea 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



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

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 si calificare pentru competitivitatea intreprinderilor

Contract POCU/464/3/12/128223

INSTRUMENT INTERN PENTRU MONITORIZAREA ACTIVITĂȚILOR DE WORKSHOP

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 ORGANIZAȚIE ȘI PARTICIPANT

DATE GENERALE DESPRE ORGANIZAȚIE	
Denumire organizație	
Cod unic de înregistrare	



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

Domeniul de desfășurare a activității				
Anul înființării				
Clasificarea organizației 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 organizație și funcția:			
	Telefon:			
	Email:			
DATE GENERALE PRIVIND PARTICIPANTUL				
Nume prenume				



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

<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>



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

PARTEA A II-A. INFORMAȚII PRIVIND DERULAREA ACTIVITĂȚILOR DE WORKSHOP

1. *Organizația pune la dispoziția tuturor angajaților programe de workshop?*

1. Da

2. Nu

Dacă răspunsul este negativ, menționați categoriile de angajați care beneficiază de activități de workshop în cadrul organizației:

2. *În ce domeniu a urmat participantul activităților de workshop pus la dispoziția sa de organizație?*

3. *Care este denumirea exactă a activităților de workshop urmat de participant?*

4. *Care au fost obiectivele de învățare din cadrul activităților de workshop urmat de participant?*

5. *Care au fost competențele dobândite de participant la încheierea activităților de workshop?*



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

6. Care a fost durata activităților de workshop (ore/zi și ore/săptămână)?

7. Programul activităților de workshop a fost flexibil sau a avut un orar fix?

8. Activitățile de workshop mai pot fi accesate de participant și după finalizarea acestuia?

1. Da 2. Nu

9. Participantul consideră că i-a fost utile activitățile de workshop pe care le-a desfășurat, în dobândirea de cunoștințe noi?

1. Da 2. Nu

10. Participantul are un supervisor care să constate îmbunătățirea activității în urma finalizării activităților de workshop?

1. Da 2. Nu

11. Organizația protejează datele cu caracter personal ale participantului? A se specifica modul prin care se asigură respectarea Regulamentului UE nr. 679/2016.

1. Da 2. Nu





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

12. Participantul preferă, în general, să urmeze cursuri în format clasic (la sală), sau online, în sistem eLearning?

- Clasic
- Online

13. Care sunt avantajele alegerii unor activități de workshop, din perspectiva participantului?

14. Care sunt dezavantajele alegerii unor activități de workshop, din perspectiva participantului?

15. Cum evaluează participantul activitățile de workshop?

- Foarte bine
- Bine
- Satisfăcător
- Nesatisfăcător



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 A PARTICIPANTULUI LA ACTIVITĂȚI DE WORKSHOP

Perioada _____

Numele participantului: _____

Tipul și nr. documentului care atestă participarea la activitățile de workshop (contract/adeverință/decizie etc.): _____

Domeniul în care se desfășoară activitățile de workshop: _____

Denumirea workshop-ului: _____

Situația participării la workshop

Perioada (cu mențiunea intervalelor de timp, de preferat defalcat pe zile sau săptămâni, în funcție	Scurtă descriere a informațiilor/competențelor dobândite
--	--



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

de durata activităților de workshop)	

Observații formulate de monitor:

(Se vor consemna aspecte referitoare la nivelul dobândirii cunoștințelor/competențelor, modul de implicare a participantului la workshop, aspecte pozitive/negative din procesul de formare etc.)

Numele monitorului	Numele reprezentantului angajatorului
Semnătura	Semnătura
Data	Data

Am luat cunoștință:



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

Numele participantului

Semnătura

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 FORMARE PROFESIONALĂ - WORKSHOP

Nr. din

1. Părțile contractante:

A., în calitate de furnizor de formare profesională (WORKSHOP), denumit în continuare furnizor, reprezentat prin, având funcția de, cu sediul în, str. nr., județul (sectorul), telefon, fax, e-mail, cod fiscal/cod unic de înregistrare, cont bancar la

B., în calitate de beneficiar de formare profesională (WORKSHOP), denumit în continuare beneficiar, cu domiciliul în, str. nr., județul (sectorul), telefon

2. Obiectul contractului:

Obiectul contractului îl constituie prestarea de către furnizor a serviciului de formare profesională (WORKSHOP), pentru ocupația de

3. Durata 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

Durata contractului este de luni, reprezentând ore; derularea contractului începe la data de

4. Valoarea contractului:

Valoarea totală a contractului este de lei. Beneficiarul va achita această sumă reprezentând contravaloarea serviciilor prestate de către furnizor în transe, până la data de, prima tranșă fiind achitată până la data de, iar celelalte tranșe la datele de Valoarea contractului, precum și modalitățile de plată pot fi modificate ulterior, cu acordul părților, prin acte adiționale la prezentul contract.

5. Obligațiile părților:

A. Furnizorul se obliga:

- a) să presteze serviciile de formare profesională (WORKSHOP), cu respectarea normelor legale și a metodologiilor în materie, punând accent pe calitatea formării profesionale;
- b) să asigure resursele umane, materiale, tehnice sau altele asemenea, necesare desfășurării activității de formare profesională;
- c) să asigure finalizarea procesului de formare profesională și susținerea examenelor de absolvire la terminarea stagiilor de pregătire teoretică și practică;
- d) să asigure instructajul privind protecția muncii;



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 nu impună beneficiarului să participe la alte activități decât cele prevăzute în programul de formare profesională.

B. Beneficiarul se obliga:

a) să frecventeze programul de formare profesională (WORKSHOP) pe întreaga perioadă

b) să utilizeze resursele materiale, tehnice și altele asemenea potrivit scopului și destinației acestora și numai în cadrul procesului de formare profesională, evitând degradarea, deteriorarea sau distrugerea acestora;

c) să păstreze ordinea, curățenia și disciplina pe parcursul frecventării cursurilor de formare profesională;

d) să respecte normele privind protecția muncii.

6. Răspunderea contractuală

Pentru nerespectarea clauzelor prezentului contract, pentru neexecutarea sau executarea necorespunzătoare a contractului partea vinovată răspunde potrivit legii.

În cazul în care beneficiarul nu poate începe, continua sau finaliza cursul din motive absolute obiective, acesta va suporta doar cheltuielile efectiv efectuate de furnizor în executarea contractului, dar nu mai puțin de 15%.

Nefinalizarea cursului din motive imputabile furnizorului conferă beneficiarului dreptul de a solicita și a obține restituirea contravalorii taxei achitate, potrivit pct. 4.



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. Forta majoră

Forta majoră exonerează părțile de răspundere în cazul în care aceasta este dovedită în condițiile legii.

Partea care, din cauza de forta majoră, nu își poate respecta obligațiile contractuale va înștiința în scris cealaltă parte contractantă, în termen de cel mult 5 zile de la data încetării situației de forta majoră.

8. Soluționarea litigiilor

Părțile contractante vor depune toate diligențele pentru rezolvarea pe cale amiabilă a neînțelegerilor ce se pot ivi între ele cu ocazia executării contractului.

Dacă rezolvarea pe cale amiabilă nu este posibilă, părțile se pot adresa instanței de judecată competente, potrivit legii.

9. Modificarea, suspendarea și încetarea contractului

Contractul poate fi modificat numai prin acordul de voință al părților, exprimat prin act adițional la prezentul contract.

Părțile pot stabili de comun acord suspendarea pe o durată limitată a contractului.

Prezentul contract poate înceta în următoarele condiții:

- a) prin expirarea termenului și realizarea obiectului contractului;
- b) prin acordul de voință al părților;
- c) prin reziliere.



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

În cazul în care una dintre părți nu își respecta obligațiile asumate prin contract, partea lezata poate cere rezilierea contractului.

10. Clauze speciale

Părțile contractante pot stabili prin act adițional și alte clauze contractuale, dacă acestea nu sunt contrare legii.

11. Dispoziții finale

Prezentul contract reprezintă acordul de vointa al părților și a fost încheiat astăzi,, în doua exemplare, din care unul pentru furnizor și unul pentru beneficiar.

Furnizor,

Beneficiar,

.....

.....



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



- prevenirea riscului somajului
- stimularea 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 acesteia;
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:				
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