



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

**TOOLKIT DE BUNE PRACTICI AFERENTE
SECTOARELOR ECONOMICE
CU POTENȚIAL COMPETITIV PENTRU
INTRODUCEREA ȘI DERULAREA DE NOI PROGRAME
DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ ÎN CADRUL
PROIECTULUI
“UPDATE WORKERES”**

COD PROIECT 142506

Elaborat ,
Responsabil IMM
Lițcanu Irina Eva

Aprobat ,
Manager proiect
Iuliana Constantin



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



DRD PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

Cuprins :

Capitolul 1: Introducere – scop , obiective proiect

- 1.1 Scopul toolkitului
- 1.2 Obiectivele proiectului UPDATED WORKERS
 - 1.2.1 Obiectivul General
 - 1.2.2.Obiectivele specifice
 - 1.2.3.Teme orizontale

Capitolul 2: Educația și formarea profesională

- 2.1 Despre educația și formarea profesională
- 2.2 Educația și formarea profesională inițială
- 2.3 Educația și formarea profesională continuă
- 2.4 Importanța învățării în rândul adulților
- 2.5 Planul de învățare pentru adulți

Capitolul 3. Învățarea la locul de muncă

- 3.1 Învățarea pe tot parcursul vieții .Concept.
- 3.2 Piedici în îndeplinirea procesului de învățare la locul de muncă
- 3.3 Strategii și metode la care pot apela angajatorii pentru a motiva angajații
- 3.4 Înglobarea feedback-ului si imbunătățirea strategiei de învățare

Capitolul 4. Modelul 70 20 10 Teorie a învățării

- 4.1 Teoria învățării - modelul 70 20 10



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRD PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

4.2 Împărțirea 70 20 10

4.3 Satisfacerea nevoilor de învățare ale angajaților

Capitolul 5. Feedback-ul – instrument de evaluare

5.1 Introducere

5.2 Ce este feedback-ul angajatului

5.3 Tipuri de feedback ale angajaților

5.4 Tonul feedback-ului angajaților: Feedback formal versus informal

5.5 Care sunt beneficiile oferirii de feedback într-o companie

5.6 Cum să oferi feedback eficient

5.7 Când ar trebui un manager să ofere feedback

5.8 Cum să oferi feedback pozitiv angajaților tăi

5.9 Cum să primești feedback de la angajații tăi

5.10 Sfaturi pentru angajatori

Capitolul 6. - Bune practici de învățare la locul de muncă în cadrul proiectului

6.1 Caracteristici ale Bunelor Practici în sectoarele economice cu caracter competitiv

6.2 Stabilirea bunelor practici de învățare la locul de muncă

6.3 Exemple de bune practici de învățare la locul de muncă în Europa

6.3.1 Diversitatea practicilor de învățare la locul de muncă din Europa

6.3.2. Firme europene care au implementat învățare la locul de muncă

6.3.3. Firme românești care implementează programe de învățare la locul de muncă

6.3.4. Exemple de firme care aplică practici de învățare la locul de muncă în cadrul proiectului

Capitolul 7. - Obiectivele de Dezvoltare la locul de muncă

7.1 Despre Obiectivele de Dezvoltare Durabilă (ODD)

7.2 Integrarea ODD-urilor în pregătirea profesională



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRD PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

7.3 Aspecte practice promovate pe perioada derulării proiectului de către participanți

7.3.1.Reducerea amprentei de carbon

7.3.2.Amprenta ecologică

Capitolul 8. - Repere practice pentru implementarea cu succes a programului de învățare la locul de muncă

8.1 Obstacole și limitări identificate

8.2 Soluții practice propuse pentru dezvoltarea competențelor digitale de către angajați

8.2.1 Soluții pentru creșterea nivelului de cunoaștere al limbii engleze (cunoștințe de bază) necesare pentru utilizarea sistemelor informatice

Bibliografie/ surse



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRD PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

Capitolul 1: Introducere – scop , obiective proiect

1.1 Scopul toolkitului

Toolkit-ul de bune practici este realizat în cadrul proiectului „ **UPDATE WORKERS**” implementat de către PATRONATUL NATIONAL AL FEMEILOR DE AFACERI DIN ÎNTREPRINDERI MICI ȘI MIJLOCII (liderul de proiect) în parteneriat cu IOANODA TURISM S.R.L. și DRD PROCONS SRL (parteneri)

Scopul acestui material este acela de a constitui într-un instrument valoros în domeniul formării profesionale la locul de muncă . Un toolkit poate fi util angajatorilor care au obligația legală de a asigura formarea profesională, care îi va ajuta să ofere formare profesională de calitate și de a sprijini dezvoltarea continuă a angajaților.

Un toolkit în domeniul formării profesionale la locul de muncă este o colecție de resurse, instrumente și metode care ajută la dezvoltarea și implementarea programelor de formare profesională la locul de muncă.

Vom include în acest document prezentări, studii de caz, referire la legislația în vigoare , dar și materiale care care ajută la îmbunătățirea abilităților și cunoștințelor angajaților, informații utile în orice context de învățare mai ales non - formală.

Totodată, veți afla mai multe despre programele de formare la locul de muncă și de ce sunt identificate ca fiind una dintre modalitățile de top de a aborda deficitele de competențe în forța de muncă și de a crește gradul de reținere a angajaților.

Orice Toolkit-ul trebuie să conțină cele mai bune practici, recomandări, considerații teoretice și practice.





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

Un alt scop al documentului este să încurajeze angajatorii care-și desfășoară activitatea într-unul dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, identificate conform SNC și în unul dintre domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau întreprinderile care intenționează să-li adapteze activitatea la aceste sectoare economice/domenii de specializare inteligentă, menționate anterior, să contribuie la elaborarea și introducerea unor programe de învățare la locul de muncă.

Există o recunoaștere larg răspândită că sectorul privat are de jucat un rol esențial în îmbunătățirea integrării cerințelor pieței muncii, în furnizarea de formare și în asigurarea faptului că participanții la cursuri dobândesc competențe relevante pentru piața muncii. Companiile cu lucrători slab calificați pot găsi formarea profesională benefică pentru întreprinderile lor atunci când trec de la companii cu valoare scăzută la companii cu valoare adăugată ridicată.

Dezvoltarea parteneriatelor înseamnă construirea încrederii și a credibilității. Toolkit-ului are ca scop prezentarea programelor de învățare care pot fi implementate la locul de muncă și de a stimula angajatorii care-și desfășoară activitatea într-unul dintre sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în unul dintre domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI la aplicare acestora. Întreprinderile care intenționează să-și adapteze activitatea la aceste sectoare economice/domenii de specializare pot, de asemenea, iniția acest proces.

În ultimii ani s-a constatat o creștere semnificativă a interesului pentru învățarea continuă la locul de muncă, în condițiile în care angajați sunt informați exact și onest despre beneficiile firmei dar și beneficiile personale aduse de un astfel de mod de învățare.

Pentru ca această nouă formă de învățare la locul de muncă să fie eficientă, este esențial ca ea să fie captivantă și implicativă. Din acest motiv, tot mai mulți angajatori adoptă programe de învățare interactivă și experiențială care integrează tehnologii de realitate augmentată. Aceste programe implică angajații în activități practice și îi invită să aplice cunoștințele acumulate într-un mediu de lucru realist și interactiv



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din BME-ur



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRD PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

1.2 Obiectivele proiectului UPDATED WORKERS

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

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

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

Pentru a atinge acest obiectiv se va derula o campanie de conștientizare a angajatorilor cu privire la importanța și necesitatea participării angajaților la programe de formare continuă, prin furnizarea de servicii de formare profesională în domeniul competențelor digitale (IT) pentru 310 angajați, precum și prin acordarea de sprijin acestor întreprinderi pentru elaborarea și introducerea unor programe de învățare la locul de muncă.

Prin proiect se vor sprijini un minim de 32 de IMM-uri din care 5 IMM-uri sprijinite pentru introducerea de programe de învățare la locul de muncă, în vederea adaptării activității la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC/domeniilor de specializare inteligentă conform SNCD



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRU PROCONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

1.2.2.Obiectivele specifice

Obiectivele specifice sunt :

1. Creșterea conștientizării angajatorilor care își desfășoară activitatea sau intenționează să își desfășoare activitatea în sectoarele/domeniile economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI din regiunile sus menționate .

2. Identificarea și selecția a unui număr de 310 persoane beneficiare angajați cu contract individual de muncă ce provin din întreprinderi care își desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să își adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

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

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

3. Implementarea unor programe de formare profesională autorizate ANC pentru 310 angajati care provin din IMM-uri care își desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să își adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior , din care minim 32 se încadrează în categoria angajaților vârstnici (55-64 de ani).

4 . Implementarea unor programe de formare profesionala ANC non-formala IT pentru un numar de 310 angajati cu contract individual de munca (cu norma intreaga sau cu timp partial) ce provin





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

din întreprinderi care-și desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI sau din întreprinderi care intenționează să își adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior, din care minim 32 se încadrează în categoria angajaților vârstnici (55-64 de ani).

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

1.2.3 Teme orizontale

Temele secundare FSE sunt următoarele:

- Tranziția către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și utilizarea eficientă a resurselor;
- Inovare socială;
- Îmbunătățirea accesibilității, a utilizării și a calității tehnologiilor informației și comunicațiilor,

În ceea ce privește acest toolkit vom face referiri și recomandări privind implementarea și armonizarea temelor orizontale în cadrul învățării la locul de muncă, și anume:

- Dezvoltare durabilă
- Egalitate de șanse și non-discriminare;
- Promovarea egalității între femei și bărbați

Capitolul 2: Educația și formarea profesională

2.1 Despre educația și formarea profesională

Învățarea pe bază de muncă este o cale educațională care oferă cursanților experiențe de lucru reale, în care pot aplica abilități teoretice, practice, sociale, soft și transversale, dezvoltându-și





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

astfel competențele și cunoștințele. Învățarea la locul de muncă, constă într-o serie de situații și experiențe de învățare care combină aspecte ale curriculumului școlar cu locul de muncă la locul de muncă pentru a crea o paradigmă diferită de învățare. Este important să înțelegem că există căi și abordări diferite pentru a putea conecta eficient teoria și practica.

Sistemul de educație și formare profesională (EFP) răspunde nevoilor economiei, dar, în același timp, le oferă cursanților competențe importante de care au nevoie pentru a se dezvolta pe plan personal și pentru a deveni cetățeni activi. Formarea la Locul de Muncă contribuie la creșterea performanței întreprinderilor și a competitivității, sprijină cercetarea și inovarea și reprezintă un element central al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă.

Sistemele EFP din Europa se pot baza pe o rețea bine dezvoltată de furnizori de educație și formare profesională. Aceste rețele sunt conduse cu implicarea partenerilor sociali, cum ar fi angajatorii și sindicatele, precum și în diferite organisme, cum ar fi camerele, comitetele și consiliile.

Sistemele EFP se articulează în jurul educației și formării profesionale inițiale și continue.

2.2 Educația și formarea profesională inițială (EFP-I) se desfășoară, de obicei, la nivel secundar superior, înainte de începerea vieții profesionale. Are loc fie în mediul școlar (activitatea de învățare derulându-se în principal într-o sală de curs), fie într-un context profesional, de exemplu în centre de formare sau în întreprinderi. Acest lucru variază de la o țară la alta și depinde de sistemul național de educație și formare, precum și de structura economiei.

2.3 Educația și formarea profesională continuă (EFP-C) se desfășoară după ciclul inițial sau după intrarea pe piața muncii. Scopul său este să actualizeze cunoștințele și să contribuie la dobândirea de noi competențe, la reorientarea carierei și la dezvoltarea personală și profesională continuă. EFP-C se realizează în cea mai mare parte în context profesional, activitatea de învățare derulându-se în principal la locul de muncă.



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DREPT PROCURĂȘI ȘI



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

În medie, 50 % din tinerii europeni cu vârsta între 15 și 19 ani participă la EFP-I (la nivel secundar superior). Totuși, media UE maschează diferențe geografice semnificative, rata de participare variind de la sub 15 % la peste 70 %.

2.4 Importanța învățării în rândul adulților

Adulții participă la acțiuni de învățare din diverse motive: pentru a-și îmbunătăți perspectivele de carieră, pentru a se dezvolta pe plan personal sau profesional și pentru a obține competențe transferabile, cum ar fi gândirea critică. De asemenea, învățarea în rândul adulților contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale și promovează cetățenia activă.

Din ce în ce mai mult, cetățenii trebuie să dispună de o formare profesională continuă pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Prin urmare, punerea accentului pe învățarea în rândul adulților este necesară pentru ca Europa să facă față actualelor provocări economice, să răspundă la cererea de noi competențe și să își mențină productivitatea pe fondul unei economii mondiale din ce în ce mai digitalizate.

Acțiunile și inițiativele la nivel european contribuie la o mai bună înțelegere a modului în care putem răspunde provocărilor legate de educația adulților. De asemenea, acestea pot oferi sprijin instituțiilor și cetățenilor și pot facilita un schimb mai bun de cunoștințe și experiență între țări.

2.5 Planul de învățare pentru adulți

Un plan pentru învățarea în rândul adulților subliniază necesitatea de a spori în mod semnificativ participarea adulților la programele de educație formală, non-formală și informală, atât pentru a dobândi noi competențe profesionale, cât și pentru a juca un rol activ în societate sau pentru dezvoltarea și împlinirea personală.

Planul definește modul în care ar trebui să evolueze învățarea în rândul adulților și stabilește următoarele priorități specifice:

- îmbunătățirea semnificativă a ofertei și cererii de programe de înaltă calitate, în special în ceea ce privește competențele digitale



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DREPT PROJECTIONS SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

- instituirea unor strategii eficiente de informare, orientare și motivare pentru cooptarea și susținerea cursanților adulți, chiar și a celor care sunt într-un parcurs profesional de mult timp - categoria angajaților vârstnici (55-64 de ani)
- crearea unor oportunități mai flexibile pentru adulți și îmbunătățirea accesului prin învățarea la locul de muncă, utilizarea TIC și a programelor Învățarea la locul de muncă (*on-the-job*) sau formarea pe post (*on-the-job training*);
-

Accesul și participarea adulților slab calificați la oportunități de educație și de formare profesională reprezintă în continuare o provocare. Politicile active în domeniul pieței forței de muncă urmăresc încadrarea cât mai rapidă a șomerilor în câmpul muncii, însă nu oferă întotdeauna oportunități flexibile și personalizate de actualizare a competențelor. Puține politici publice abordează necesitatea actualizării competențelor celor care au deja un loc de muncă, astfel încât aceștia sunt expuși riscului de pierdere a relevanței actuale a competențelor și a locului de muncă, în timp ce persoanele cele mai îndepărtate de piața forței de muncă au cele mai mari necesități în materie de actualizare a competențelor, dar la ele se ajunge cel mai greu.

Capitolul 3. Învățarea la locul de muncă

3.1 Învățarea pe tot parcursul vieții .Concept.

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

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

Oamenii, indiferent de locul de muncă pe care îl au trebuie să își actualizeze cunoștințele și competențele, ca indivizi, cetățeni și angajați. Acest lucru este esențial pentru a sprijini



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DRO PROCON SRL



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

competitivitatea în contextul unei economii globale a cunoașterii bazată pe tehnologie și pentru a promova integrarea socială .

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

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

Pentru ca o organizație și echipele din cadrul ei să se dezvolte și să valorifice noi oportunități,este important ca angajații să își îmbunătățească continuu abilitățile și cunoștințele pentru a spori eficiența activităților desfășurate.

Învățarea pe tot parcursul vieții este un mod de abordare în dezvoltarea angajaților, este un proces continuu care presupune pe lângă participarea activă și alinierea la metode și tehnici care fac posibilă o abordare pozitivă a procesului de învățare.Trebuie să se îndepărteze practicile depășite, conceptele și metodele care nu aduc schimbări semnificative , sau care aduc doar schimbări superficiale și uneori doar pe termen scurt. În acest sens învățarea non-formală este o modalitate excelentă de a aduce schimbări semnificative în procesul de formare profesională continuă a angajaților, indiferent de pregătirea profesională inițială sau vârsta angajaților.

Rolul managerilor este esențial în acest proces, dar pentru a răspunde nevoilor organizației este necesară nu numai cunoașterea de noi metode de abordare procesului de învățare , dar mai ales trebuie să știe cum să motiveze angajații pentru a participa la proces.



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



consultanță & management
**IOANIDA
TURISM**



DIRECT PROCONS S.R.L.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

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

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

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

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

Titlul proiectului UPDATED WORKERS

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

Pentru ca o organizație și echipele din cadrul ei să se dezvolte și să valorifice noi oportunități, este important ca angajații să își îmbunătățească continuu abilitățile și cunoștințele pentru a spori eficiența activităților desfășurate.

3.2 Piedici în îndeplinirea procesului de învățare la locul de muncă

În vederea îndeplinirii acestui proces trebuie identificate adevăratele motive pentru care angajații refuză sau amână activitățile de învățare. Cunoașterea acestor factori va veni în sprijinul managerilor, determinând astfel modul de abordare pentru fiecare angajat în parte. Două sunt întrebările la care trebuie să răspundă un astfel de demers.

De ce evită sau amână procesele de învățare și cum ar putea fi motivați să treacă aceste obstacole pe care de obicei și le pun singuri.

Prima întrebare la care trebuie găsit răspunsul este, de ce evită angajații activitățile de învățare și de dezvoltare a abilităților?

Unele dintre motivele cele mai frecvent întâlnite în practică:

- ✘ **Lipsa de timp** – pentru mulți angajați, aceste activități nu sunt prioritare, iar în condițiile în care activitățile lor curente le ocupă tot timpul, cel mai probabil se vor opune sau vor amâna învățarea și dezvoltarea de noi abilități.
- ✘ **Lipsa informațiilor clare și structurate** – sunt angajați care conștientizează nevoia dar și necesitatea procesului de învățare pe tot parcursul vieții pentru a-și actualiza cunoștințele din domeniul de activitate, dar probabil nu știu cu ce să înceapă.
- ✘ **Încrederea scăzută** – dacă angajații au avut experiențe în trecut care s-au soldat cu eșec, este destul de probabil că vor evita o nouă încercare din teama de a nu înregistra un nou eșec, care de cele mai multe ori îi demoralizează.
- ✘ **Vârsta sau sexul** - sunt angajați care consideră vârsta sau chiar sexul un impediment, și invocă astfel de motive.
- ✘ **Necunoașterea condițiilor de accesibilitate financiară** - De multe ori angajații nu au cunoștință despre fele în care pot fi accesate / finanțate astfel de programe de pregătire



Patronatul Național al
Femeilor de Afaceri din IMM-uri



DREI PROJECTIONS