



Calificare, Competențe, Competitivitate În Regiunea Sud Est

POCU/464/3/12/128144

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

STUDIU "BUNĂ PRACTICĂ"

Cuprins

Prezentare proiect

Activități principale

Rezultate proiect

Rezultatele activitatilor la nivel de proiect

Rezultatele activitatii A.2 Solicitant, Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Vrancea

Rezultatele activitatii A .2 Partener 1, Centrul Național de Invățământ Turistic S.A.

Rezultatele activitatii A 2 Partener 2, Fundația Convergențe Europene

Bune practici

PREZENTARE PROIECT

Camera de Comerț, Industrie și Agricultură Vrancea, în calitate de lider de parteneriat, a demarat în data de 05.02.2020 proiectul „Calificare, Competențe, Competitivitate în regiunea Sud Est”, COD SMIS 128144, în parteneriat cu Centrul Național de Învățământ Turistic S.A. și Fundația Convergențe Europene.

Proiectul este cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, Axa prioritară 3: “Locuri de muncă pentru toți”, Obiectiv specific 12: “Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților”, Contract de finanțare nr. 1922/04.02.2020.

Obiectivul general al proiectului îl reprezintă îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale pentru 519 de angajați din Regiunea de Dezvoltare SUD-EST, în vederea sporirii capacității de inserție profesională și a adaptabilității acestora la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

Rezultate așteptate:

- -1000 angajatori din domeniile vizate de proiect informați cu privire la beneficiile FPC
- 424 persoane angajate participante la programe de formare continuă, din care 42 persoane aparțin categoriei angajați vârstnici (55-64 de ani).
- 404 persoane angajate participante la programe de formare continuă certificate.
- 100 persoane angajate participante la programe de evaluare și certificare, din care 100 vor obține certificate de competențe profesionale.
- 36 de angajatori de tip IMM sprijiniți în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.
- 3 IMM-uri la 6 luni de la finalizarea sprijinului vor introduce și vor menține ca o practică curentă programe de învățare la locul de muncă.

Perioada de desfășurare: 05.02.2020 - 31.05.2022

Valoare totală proiect: 4.548.054,14 lei, din care 3.804.745,57 lei reprezintă cofinanțarea de la Uniunea Europeană din Fondul Social European.

ACTIVITĂȚI PRINCIPALE

- A1 - Organizarea și derularea de campanii de conștientizare destinate angajatorilor din sectoarele economice vizate de proiect.
- A2 - Organizarea și derularea de programe de formare profesională continuă.
- A3 - Organizarea și derularea programelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale.
- A4 - Sprijinirea întreprinderilor eligibile în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.
- A5 - Management proiect/Informare și publicitate generală proiect.

REZULTATE AȘTEPTATE

Rezultatele Activității A1 - Organizarea și derularea de campanii de conștientizare destinate angajatorilor din sectoarele economice vizate de proiect.

- 3784 angajatori din domeniile vizate prin proiect din Regiunea Sud Est informați și constientizați cu privire la importanța și necesitatea participării angajaților la programe de FPC, precum și la programe de evaluare și certificare a competențelor profesionale.
- 39 angajatori identificați pentru acordare sprijin în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.
- selectarea și înregistrarea în grupul țintă a 524 persoane, din care 42 persoane cu vârstă cuprinsă între 55-64 ani.

Rezultatele Activității A2 - Organizarea și derularea de programe de formare profesională continuă.

Creșterea și diversificarea competențelor profesionale:

- 51 de angajați participanți la programe de formare Confectioner - asamblor articole din textile, din care 50 certificați.
- 75 de angajați participanți la programe de formare Instalator apa-canal, din care 74 certificați.
- 24 angajați participanți la programe de formare Operator introducere, validare si prelucrare date, din care 24 certificați.
- 51 de angajati participant la programe de formare Lucrator commercial, din care 47 certificați.
- 50 de angajati participant la programe de formare “Bucatar” din care 49 certificati.
- 51 de angajați participanți la programe de formare Ospătar (chelner) vânzător în unități de alimentație, din care 50 certificați.
- 25 angajați participanți la programe de formare Cofetar-patiser, din care 25 certificați.
- 25 de angajați participanți la programe de formare Cameristă, din care 25 certificați.
- 70 de angajați participanți la programe de formare Competențe cheie, Comunicare în limba engleza, din care 66 certificați.

Rezultatele Activității A3 - Organizarea și derularea programelor de evaluare și certificare a competențelor profesionale.

- 100 angajați evaluați în vederea certificării competențele profesionale dobândite pe alte căi decât cele formale în ocupațiile Brutar, Bucătar, Cofetar-Patiser, Ospătar (chelner).

Rezultatele Activității A4 - Sprijinirea întreprinderilor eligibile în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă

- Metodologie de anticipare nevoi de competențe
- Metodologie de elaborare programe de învățare la locul de muncă
- 39 întreprinderi sprijinite în implementarea metodologiilor elaborate și promovarea integrării principiilor transversale la nivel de întreprindere
- 3 întreprinderi au reușit, la 6 luni de la finalizarea sprijinului, să introducă și să mențină ca o practică curentă programe de învățare la locul de muncă, adecvate specificului lor.

S.C ELDOMIR S.R.L - *Program de mentorat*

S.C RISE AND SHINE S.R.L - *Instructaj la locul de muncă*

S.C SELECT HOUSE S.R.L - *Program de mentorat*













Rezultate activitate A. 2 - Organizarea și derularea de programe de formare profesională continuă.

Solicitant - CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ VRANCEA

Denumire curs	Tip curs	Serie curs	Număr persoane înscrise	Număr persoane certificate
1. Confeționar - asamblor articole din textile	Calificare Nivel II	I	28	27
		II	23	23
2. Instalator apa-canal	Calificare Nivel II	I	28	28
		II	25	25
		III	22	21
3. Operator introducere, validare si prelucrare date	Inițiere	I	12	12
		II	12	12
4. Lucrător comercial	Specializare	I	27	23
		II	24	24

Partener 1 - CENTRUL NAȚIONAL DE ÎNVĂȚĂMÂNT TURISTIC S.A.

Denumire curs	Tip curs	Serie curs	Număr persoane înscrise	Număr persoane certificate
1. Bucătar	Calificare Nivel III	I	25	25
		II	25	24
2. Ospatar (chelner) vanzator in unitati de alimentatie	Calificare Nivel III	I	26	26
		II	25	24
1. Cofetar – patiser	Calificare Nivel III	I	25	25
2. Cameristă	Calificare Nivel III	I	25	25

Partener 2 - FUNDAȚIA CONVERGENTE EUROPENE

Denumire curs	Tip curs	Serie curs	Număr persoane înscrise	Număr persoane certificate
1. Competențe – Limba engleză	Competențe cheie	I	9	7
		II	12	12
		III	14	11
		IV	17	14
		V	14	13
		VI	10	9
2. Certificare competente profesionale dobandite pe alte cai decat cele formale in ocupatiile Brutar, Bucatar, 9+Cofetar-Patiser, Ospatar (chelner).				100 angajati evaluate și certificați

BUNE PRACTICI

Proiectul „Calificare, Competențe, Competitivitate în Regiunea Sud-Est” (Contract: POCU/464/3/12/128144), s-a adresat în principal întreprinderilor din sectoare cu potențial competitiv bine definite, identificate conform SNC/ din domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI, respectiv: Turism și ecoturism, Textile și pielărie, Construcții, Tehnologia informației și comunicațiilor, Procesarea alimentelor și a băuturilor.

Așadar, atât la nivel național cât și în cadrul sectoarelor cu potențial competitiv vizate prin proiect, participarea și accesul la învățare în rândul adulților rămân foarte scăzute, în pofida necesității de perfecționare și reconversie profesională a forței de muncă.

Conform Monitorului Comisiei Europene privind educația și formarea în România (2018), competențele digitale ale populației, deși s-au îmbunătățit în ultimii ani, sunt printre cele mai scăzute din UE: în 2017, doar 29% din populație deținea cel puțin competențe digitale de bază (vs.57%, media UE). Competențele forței de muncă sunt inadecvate pentru nevoile unei economii moderne (Banca Mondială, 2018). La fel ca în multe alte țări, în România, automatizarea proceselor de producție determină cererea de niveluri mai ridicate de abilități cognitive (ibid). (pg.10). Cu toate acestea, formarea

profesională în întreprinderi este mult sub nivelurile înregistrate în UE.

Dezvoltarea forței de muncă trebuie să devină o prioritate pentru România, atât la nivel macro (la nivel de programe, strategii și alocări financiare de ordin guvernamental), cât și la nivelul întreprinderilor, care au o capacitate mai bună de a repera necesarul de competențe (competențe nou apărute sau modificări privind cerințele posturilor, ca urmare a schimbărilor tehnologice și economice). Întreprinderile beneficiază totodată de mai multă flexibilitate și o paletă mai largă de opțiuni când vine vorba de instrumentele pentru dezvoltarea profesională a angajaților. Bineînțeles, demersurile întreprinse de către aceștia merg mână în mână cu învățământul formal, însă sunt o componentă esențială în cadrul unui proces educațional sustenabil, corelat cu la schimbările tehnologice și organizaționale din economie care conduc la mediu concurențial tot mai pronunțat.

Analiza pieței forței de muncă în Regiunea Sud Est, dar și discuțiile purtate cu angajatorii în cadrul Campaniei de informare și conștientizare angajatori cu privire la importanța formării profesionale continue, au evidențiat o serie de probleme cu care se confruntă firmele implicate în activitățile proiectului în ceea ce privește recrutarea de personal cu un nivel satisfăcător de calificare.

În cele ce urmează punctăm sistematic, aspectele pozitive dar și neajunsurile cu care se confruntă întreprinderile implicate:

- interesul angajatorilor pentru programe de formare profesională de durată, integrate direct în activitatea de producție (programe de ucenicie - 77%; stagii de practică pentru elevii din învățământul profesional și tehnic - 72%);
- satisfacție ridicată față de nivelul de calificare al angajaților cu studii superioare, tehnicieni/maiștrii sau muncitori calificați;
- importanța pe care angajatorii o acordă dezvoltării competențelor tehnice (64%), celor cu valențe tehnice (competențe de utilizare a echipamentelor aflate în dotarea firmei - 45%) precum și competențelor de lucru în echipă (48%);
- conștientizarea corelației directe între nivelul de instruire al personalului și performanța organizației (95%);

- implementarea, de către cele mai multe întreprinderi din aceste sectoare, a unor mecanisme/ programe de formare/dezvoltare a competențelor și abilităților profesionale ale salariaților (instructaje la locul de muncă – 76%, programe FPC organizate de către furnizori externi – 40%, traininguri interne – 40%);
- gradul de înțelegere a importanței formării continue a personalului (necesitatea participării personalului propriu la alte programe de instruire în perioada următoare – 71%)
- frecvența cu care întreprinderile din aceste sectoare realizează evaluări de performanță a personalului (35% dintre întreprinderi desfășoară evaluări de performanță ale angajaților semestriale și 42% fac aceste evaluări anual);
- gradul sporit de conștientizare a importanța planurilor de instruire a angajaților (69%).

Implementarea prezentului proiect a fost asigurată de organizarea unui flux informațional și educațional al grupului țintă, care a avut la bază teoria învățării adulților.

Teoria Învățării Adulților, cunoscută și sub denumirea de Andragogie, este un domeniu de studiu care se concentrează pe procesul de învățare la adulți. A fost dezvoltată de Malcolm Knowles în anii 1970 și este bazată pe premisa că adulții au nevoi și caracteristici diferite față de copii și adolescenți atunci când vine vorba de învățare.

Potrivit acestei teorii, adulții sunt motivați să învețe atunci când subiectul are relevanță pentru viața lor și când se simt implicați în procesul de învățare. De asemenea, ei sunt interesați să aplice cunoștințele în situații practice și să învețe prin experiență.

Un alt principiu important al teoriei este că învățarea adulților trebuie să fie orientată spre soluționarea problemelor, ceea ce înseamnă că subiectele de învățare trebuie să fie legate de problemele pe care adulții le întâmpină în viața de zi cu zi și să le ajute să găsească soluții la aceste probleme.

Pe scurt, teoria Învățării Adulților subliniază importanța implicării active a adulților în procesul de învățare și nevoia de a crea un mediu de învățare care

să fie relevant, aplicabil și orientat spre soluționarea problemelor.

Cele patru etape ale Andragogiei utilizate în timpul implementării proiectului au fost:

Diagnosticarea nevoilor - în această etapă, s-au evaluat nevoile și interesele adulților care urmează să participe la curs. Acest lucru a inclus identificarea obiectivelor lor de învățare, evaluarea nivelului lor de cunoștințe și experiență și identificarea modalităților de a îndeplini nevoile lor de învățare. Acest pas a fost asigurat de echipele suport din cadrul proiectului care au asigurat recrutarea, informarea și consilierea grupului țintă.

Planificarea și designul - după ce nevoile adulților au fost identificate, s-a dezvoltat un plan de învățare și s-au adaptat curriculumul și metodele de învățare cele mai adecvate pentru adulți. Aceasta a inclus utilizarea metodelor interactive de predare, precum discuțiile în grup, studiul de caz și exerciții practice. Aceasta etapă a fost asigurată de partenerii implicați în proiect în calitate de furnizori de formare și de formatori în organizarea sesiunilor de formare conform nevoilor, așteptărilor și programelor fizice ale grupului țintă.

Implementarea - această etapă a implicat punerea în aplicare a planului de învățare, utilizând metodologiile și resursele identificate în etapa de planificare și design. În timpul acestei etape, este important să se asigure că participanții sunt implicați activ în procesul de învățare și că se adresează nevoilor lor specifice. În această etapă formatorii au asigurat materialele didactice grupului țintă încă din prima zi de formare și au încurajat o strategie de învățare colaborativă. Deși un segment din grupul țintă a participat la cursuri pentru dobândirea de competențe noi, în permanență s-a pus accentul pe transferabilitatea competențelor și cunoștințelor deținute anterior cursului și valorificarea acestora.

Evaluarea - în ultima etapă, s-a evaluat performanța angajaților participanți la programele de formare și eficacitatea planului de învățare. Aceasta a inclus evaluarea feedback-ului participanților, a succesului în atingerea obiectivelor de învățare și a schimbărilor comportamentale și de performanță în mediul lor de lucru. Formatorii au susținut procesul de evaluare prin testări și prin evaluările intermediare atât formale cât și informale.

Evaluarea finală a participanților s-a realizat prin înscrierea și susținerea examenului de absolvire în fața unei comisii formată din specialiști în domeniul de interes pentru programul de formare.

În timpul unui program de formare pentru adulți, aceste patru etape au fost aplicate în mod sistematic pentru a ne asigura că adulții sunt implicați activ și că învățarea este relevantă și aplicabilă în viața lor de zi cu zi.

De asemenea, **Modalitatea de desfășurare a sesiunilor de formare** a avut un rol crucial în asigurarea finalizării cu succes a acestora:

- **Implicarea grupului țintă în crearea experienței lor de învățare**

Această idee se referă la faptul că adulții au fost mai motivați să învețe atunci când au un grad mai mare de control asupra procesului de învățare. Ei au fost implicați în planificarea, livrarea și execuția programului de învățare încă de la începerea programelor de formare și au avut posibilitatea de a controla ceea ce învață, când și cum învață.

Acest aspect este important în teoria Învățării Adulților, deoarece adulții au nevoi și caracteristici diferite față de copii și adolescenți atunci când vine vorba de învățare. Învățarea lor este mai eficientă atunci când se concentrează pe probleme și situații practice care sunt relevante pentru viața lor de zi cu zi, iar implicarea lor activă în procesul de învățare le permite să-și personalizeze învățarea în funcție de nevoile lor individuale.

Astfel, abordarea de a permite adulților să controleze ce, când și cum învață este una eficientă și potrivită pentru nevoile lor de învățare. Acest lucru a putut fi realizat prin utilizarea unor metode de învățare interactivă, precum discuțiile în grup, studiul de cazuri și exerciții practice, dar și prin furnizarea de opțiuni și flexibilitate în ceea ce privește materialele de învățare și programul de studiu.

- **Utilizarea experienței personale în timpul învățării**

Această idee se referă la faptul că adulții învață mai mult atunci când își pot folosi experiența personală în procesul de învățare. Având în vedere că marea parte a participanților la curs lucrează în aceleași sau în domenii conexe,

aceștia au putut utiliza cunoștințele, abilitățile și experiența acumulate anterior pentru a adăuga context și înțelegere la noile informații pe care le primesc.

Acest aspect este important în teoria Învățării Adulților, deoarece adulții învață cel mai bine prin intermediul experiențelor lor personale și sunt mai motivați să învețe atunci când pot face conexiuni între ceea ce învață și experiențele lor anterioare.

De exemplu, un adult care învață să conducă o mașină ar putea utiliza experiența anterioară de a fi condus o bicicletă sau un scuter pentru a înțelege mai bine cum să controleze mașina. În același timp, un adult care învață să lucreze cu o nouă tehnologie poate aplica cunoștințele anterioare de la alte dispozitive similare pentru a înțelege mai bine noile caracteristici și funcționalități.

Prin urmare, dacă învățarea adulților este ancorată în experiențele lor personale, aceștia vor fi mai motivați să învețe și mai capabili să aplice noile cunoștințe în viața lor de zi cu zi. Pentru a susține acest tip de învățare, a fost important ca formatorii să creeze medii de învățare care să permită adulților să își utilizeze experiențele personale și să își personalizeze procesul de învățare.

- **Rezolvarea problemelor prin implicare, creativitate și colaborare. Utilizarea de exemple reale și studii de caz în timpul sesiunilor de formare**

Această idee se referă la faptul că adulții învață cel mai bine atunci când li se oferă oportunități de a rezolva probleme și de a utiliza raționamentul pentru a înțelege informațiile prezentate. Memorarea faptelor și informațiilor nu este modalitatea potrivită pentru adulți de a învăța eficient.

Această abordare de învățare se concentrează pe dezvoltarea abilităților de gândire critică și analitică prin aplicarea informațiilor în situații reale. Aceasta înseamnă că adulții învață cel mai bine atunci când li se oferă oportunități de a aplica noile cunoștințe în contexte relevante pentru ei, cum ar fi probleme sau situații practice.

De exemplu, în loc să li se ceară să memoreze date sau terminologii tehnice, adulții au fost implicați în rezolvarea unui caz de studiu care implică utilizarea acestor informații într-un context real. Această abordare de învățare

i-a ajutat pe participanți să-și dezvolte abilitățile de gândire critică și să învețe cum să aplice noile cunoștințe în situații practice.

Prin urmare, pentru a susține învățarea adulților, formatorii au oferit o varietate de activități de învățare care să îi ajute să rezolve probleme și să își utilizeze raționamentul pentru a înțelege informațiile prezentate.

Acest lucru a fost realizat prin utilizarea studiilor de caz, a exercițiilor practice și a discuțiilor în grup, precum și prin crearea unor medii de învățare care să încurajeze și să susțină abilitățile de gândire critică și analitică.

- Utilizarea informațiilor și competențelor noi dobândite în viața reală

Această idee se referă la faptul că adulții doresc să știe cum pot utiliza imediat noile cunoștințe și informații pe care le-au dobândit în procesul de învățare. Pentru participanții la programele de formare din proiect, învățarea a fost relevantă și aplicabilă la activitatea lor zilnică, iar cunoștințele dobândite au putut fi implementate imediat în activitatea la locul de muncă, ceea ce înseamnă că angajații au fost mai motivați să învețe atunci când au văzut beneficiile imediate ale noilor cunoștințe.

Aceștia au folosit cunoștințele dobândite pentru a-și îmbunătăți munca, viața personală sau relațiile cu ceilalți. Prin urmare, este important ca formatorii au oferit informații relevante și au prezentat exemple concrete despre cum acestea pot fi utilizate în situații practice.

Pentru a încuraja aplicarea imediată a noilor cunoștințe, formatorii au oferit exerciții practice și feedback individualizat. Aceste exerciții au fost concepute astfel încât participanții să poată aplica imediat noile cunoștințe și să își dezvolte abilitățile într-un mediu sigur. De asemenea, formatorii au creat un mediu de învățare care să încurajeze și să susțină aplicarea noilor cunoștințe și să ofere posibilitatea de a discuta cu alți participanți despre modul în care acestea pot fi utilizate în viața reală.

De asemenea, pentru a asigura succesul învățării adulților, a fost important să se ofere informații relevante, exemple concrete și exerciții practice care să încurajeze aplicarea imediată a noilor cunoștințe.

În concluzie, dacă vă pregătiți să dezvoltați un proiect sau activități de formare profesională pentru adulți, vă încurajăm să aplicați aceste 4 idei importante:

- Implicați adulții în planificarea, livrarea și executarea instruirii. Înțelegeți nevoile și așteptările lor și oferiți-le posibilitatea de a controla ceea ce învață și modul în care învață.
- Încorporați experiența personală a adulților în procesul de învățare. Aceasta le va permite să adauge mai mult context și să își dezvolte abilitățile prin aplicarea cunoștințelor într-un mod practic.
- Utilizați probleme și activități de rezolvare a problemelor pentru a ajuta adulții să înțeleagă și să asimileze informația. Această metodă îi va ajuta să aplice cunoștințele în situații practice și să își dezvolte abilitățile de rezolvare a problemelor.
- Asigurați-vă că instruirea este relevantă și aplicabilă la viața adulților. Aceștia vor să știe cum pot utiliza imediat noile cunoștințe și informații pentru a-și îmbunătăți viața. Furnizați exemple concrete și exerciții practice pentru a ajuta adulții să-și aplice cunoștințele și să-și dezvolte abilitățile.