

IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Ghid privind importanța, necesitatea și beneficiile formării profesionale continue a competențelor digitale pentru angajații din întreprinderile din Regiunea Sud-Muntenia



**Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii
Europene sau a Guvernului României.**

Beneficiar:

CAMERA DE COMERȚ, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ DÂMBOVIȚA



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Cuprins

Informatii generale despre proiect.....	4
Titlu proiect.....	4
ID Proiect.....	4
Beneficiar	4
Parteneri	4
Perioada implementare	4
Localizare proiect.....	4
Durata	4
Obiective specifice proiect.....	5
Grup țintă eligibil	5
Activități previzionate/Grafic de implementare:.....	7
Rezultate așteptate:.....	8
Despre importanța învățării continue a competențelor digitale.....	15
Ce este formarea profesională?.....	16
Ce tipuri de certificate se pot obține?	18
Ce este formarea profesională continuă?	19
Identificarea cerințelor de pregătire	20
Programele de pregătire profesionala.....	20
Metode de pregătire profesionala a salariaților.....	22
Pregătirea managerilor	24
Evaluarea pregătirii profesionale.....	25



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Modele de planificare a carierei	25
Evaluarea carierei	26
Formarea profesională, motor al dezvoltării societății	27
Avantajele FPC in domeniul competentelor digitale	29
Beneficiile FPC în rândul angajaților	29
Beneficiile FPC în rândul angajatorilor.....	30
Învață să înveți continuu!	32
Dicționar de termeni.....	33
Date de contact.....	35



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Informatii generale despre proiect

Titlu proiect

DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA

ID Proiect

POCU/860/3/12/141968

Beneficiar

Camera de Comert, Industrie si Agricultura Dâmbovița

Parteneri

Asociația de Sprijin a Șomerilor Dâmbovița

Asociația “Înapoi la Muncă”

Perioada implementare

21.10.2022 – 31.12.2023

Localizare proiect

Regiunea Sud-Muntenia

Durata

15 luni



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Obiective specifice proiect

1. OS1. Creșterea gradului de constientizare la nivelul întreprinderilor care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI cu privire la importanta si necesitatea participarii angajatilor la programe de FPC, cu accent pe alfabetizarea digitala si dezvoltarea de competente digitale avansate, prin organizarea unei campanii regionale de constientizare derulata pentru 100 de intreprinderi din Regiunea Sud-Muntenia, pe durata a 15 luni. OS1 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 1 (A1.1, A1.2) si corespunde Activitatii 1.3.4 prevazute in GS CS.
2. OS2. Asigurarea grupului tinta pentru activitatile proiectului, prin recrutarea si inregistrarea in GT a 303 angajati din 32 de intreprinderi care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI, precum si prin recomandarea acestora pentru participarea intr-una dintre interventiile furnizate, pe durata a 15 luni. OS2 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 1 (A1.1, A1.2, A1.3) si reprezinta o activitate suport pentru implementarea Activitatilor 1.3.1, 1.3.2 si 1.3.4 prevazute in GS CS.
3. OS3. Dezvoltarea competentelor digitale de baza ale angajatilor (cu accent pe lucratorii varstnici si de sex feminin) din intreprinderile care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI, prin organizarea de programe de formare profesionala – cursuri de calificare – pentru 100 de participanti, pe durata a 15 luni, cu un procent de certificare de minim 92%. OS3 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 2 (A2.1, A2.2) si corespunde Activitatii 1.3.1 prevazute in GS CS.
4. OS4. Dezvoltarea competentelor digitale avansate ale angajatilor (cu accent pe angajatii varstnici, de sex feminin si specialistii din domeniul IT) din intreprinderile care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI, prin organizarea de programe de formare – cursuri competente digitale avansate – pentru 102 participanti, pe durata a 15 luni, cu un procent de certificare de minim 90%. OS4 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 2 (A2.1, A2.2) si corespunde Activitatii 1.3.1 prevazute in GS CS.
5. OS5. Certificarea competentelor digitale ale angajatilor care nu au dovada detinerii acestora din intreprinderile care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI, prin organizarea a 101 procese de evaluare/certificare competente profesionale, pe durata a 15 luni, cu un procent de certificare de minim 91%. OS5 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 3 (A3.1) si corespunde Activitatii 1.3.2 prevazute in GS CS.



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

6. OS6. Sprijinirea întreprinderilor care-si desfasoara activitatea intr-unul dintre sectoarele economice / domeniile identificate conform SNC si SNCDI in vederea elaborarii, implementarii si monitorizarii a 4 programe de invatare la locul de munca pentru alfabetizare digitala si dezvoltare competente TIC pe durata a 15 luni. OS6 va fi indeplinit prin implementarea Activitatii 4 (A4.1, A4.2, A4.3) si corespunde Activitatii 1.3.3 prevazute in GS CS.

7. OS7. Asigurarea respectarii in cadrul proiectului a legislatiei in domeniul datelor cu caracter personal precum si promovarea temelor secundare POCU 2014 - 2020, prin derularea activitatilor specifice in domeniul GDPR pentru cele 303 de persoane din GT, pe durata a 18 luni, precum si prin organizarea pentru acestea a programelor de formare pentru promovarea temelor secundare, pe durata a 15 luni. OS7 va fi indeplinit prin implementarea subactivitatii A1.4 si a subactivitatilor A2.1 si A2.2 si corespunde cerintelor specifice prevazute in GS CS si Orientari Generale POCU

Grup țintă eligibil

Grupul tinta al proiectului este alcatuit din angajati cu contract individual de munca (cu norma intreaga sau cu timp partial) ce provin din intreprinderi care-si desfasoara activitatea principala sau secundara intr-unul dintre sectoarele economice cu potential competitiv identificate conform SNC si in domeniile de specializare inteligenta conform SNCDI sau din intreprinderi care intentioneaza sa-si adapteze activitatea principala sau secundara la cel putin unul dintre aceste sectoare economice sau unul dintre domeniile de specializare inteligenta mentionate anterior din Regiunea Sud-Muntenia.

In cadrul proiectului se va acorda o atentie sporita participarii la programele de formare profesionala a angajatilor varstnici. In acest sens, prin proiect se va urmari ca minim 10% din grupul tinta total (31 persoane) sa fie constituit din angajati varstnici (55-64 de ani). De asemenea, recrutarea in grupul tinta a persoanelor de sex feminin va fi o prioritate, intrucat cel putin 40% din GT total (122 persoane) vor fi din aceasta categorie. In plus, minim 10% dintre participantii la activitatile de formare (21 persoane) vor fi reprezentati de specialistii din domeniul IT de la nivelul intreprinderilor sprijinite, in conformitate cu cerintele specifice din GS CS.

In conformitate cu cerintele si exceptiile enuntate in GS CS, nu vor fi aplicate restrictii cu privire la categoria de angajati din care vor face parte persoanele recrutate in grupul tinta al proiectului, accesul la activitatile proiectului fiind liber pentru toate categoriile de angajati din intreprinderile sprijinite.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Activități previzionate/Grafic de implementare:

Activitate/subactivitate – 141968 – IMM DigitALL	Luna	Entitate
A1. Desfasurare campanie de constientizare in randul angajatorilor si recrutare a grupului tinta		
1.1. Organizarea/derularea campaniei de constientizare si recrutarea GT pentru cursurile de formare competente digitale in judetele DB, IL, CL, GR	L1 – L15	CCIA
1.2. Organizarea/derularea campaniei de constientizare si recrutarea GT pentru cursurile de formare competente digitale in judetele PH, AG, DB, TR	L1 – L15	ASSD
1.3. Identificarea si recrutarea in GT a candidatilor pentru evaluarea si certificarea competentelor digitale	L1 – L15	ASIM
1.4. Asigurarea respectarii GDPR si protectiei datelor cu caracter personal	L1 – L15	CCIA
A2. Desfasurarea programelor de formare competente digitale de baza/avansate si promovare teme secundare		
2.1 Organizarea/derularea programelor de formare competente digitale de baza/avansate si promovare teme secundare in judetele DB, IL, CL, GR	L2 – L15	CCIA
2.2. Organizarea/derularea programelor de formare competente digitale de baza/avansate si promovare teme secundare in judetele PH, AG, DB, TR	L2 – L15	ASSD
A3. Desfasurarea proceselor de evaluare și certificare a competențelor digitale ale angajatilor		
3.1. Organizarea/derularea proceselor de evaluare si certificare a competentelor digitale si promovarea temelor secundare in randul candidatilor	L2 – L15	ASIM
A4. Sprijinirea întreprinderilor pentru organizarea de programe de învățare la locul de muncă		



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

În domeniul alfabetizării digitale și TIC		
4.1. Conceperea programelor personalizate de învățare la locul de muncă în domeniul alfabetizării digitale și TIC	L1 – L5	CCIA
4.2. Implementarea programelor personalizate de învățare la locul de muncă în domeniul alfabetizării digitale și TIC	L6 – L10	CCIA
4.3. Monitorizarea implementării programelor personalizate de învățare la locul de muncă în domeniul alfabetizării digitale și TIC	L10 – L15	CCIA
A5. Managementul proiectului		
5.1. Coordonarea activității proiectului și asigurarea măsurilor de informare, publicitate și vizibilitate a proiectului	L1 – L15	CCIA
5.2. Asigurarea resurselor umane și materiale necesare pentru implementarea proiectului și întocmirea raportărilor tehnico-financiare	L1 – L15	CCIA
A6. Decontarea cheltuielilor indirecte		
7.1. Decontarea cheltuielilor indirecte	L1 – L15	CCIA, ASSD, ASIM

Rezultate așteptate:

Subactivitatea 1.1:

- 1 baza de date cu întreprinderi SNC/SNCDI din jud. DB,IL,CL,GR întocmită
- 1 macheta materialelor campaniei de conștientizare elaborată/multiplicată în 50 ex
- 1 Ghid privind FPC a competențelor digitale elaborat/multiplicat/distribuit în 50 ex
- 1 campanie de conștientizare derulată timp de 17 luni în jud. DB,IL,CL,GR pentru 50 întreprinderi
- 50 chestionare aplicate în vederea identificării întreprinderilor interesate de formarea competențelor digitale ale angajaților



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

-16 recomandari pentru intreprinderile interesate de includerea in activitatea de recrutare
GT

-1 macheta formulare recrutare GT elaborata/multiplicata in 101 ex

-1 macheta fisa individuala de intreprindere elaborata/multiplicata in 16 ex

-16 intalniri organizate cu reprezentantii intreprinderilor sprijinite, consemnate prin
completarea fisei individuale de intreprindere,

pentru identificarea angajatilor ce vor beneficia de formare

-101 angajati recrutati (10% varstnici, 40% femei, 10% specialisti IT) din judetele DB,IL,CL,GR

-101 seturi documente inregistrare in GT completate

-1 baza date angajati din GT intocmita

-1 baza date intreprinderi sprijinite intocmita

-1 macheta formular exprimare optiuni elaborata/multiplicata in 101 ex

-101 formulare exprimare optiuni completate de catre GT

-101 chestionare feed-back completate

Subactivitatea 1.2:

-1 baza date cu intreprinderi SNC/SNCDI din jud. PH,AG,DB,TR intocmita

-1 macheta materiale campanie constientizare elaborata/multiplicata in 50 ex

-1 Ghid privind FPC a competentelor digitale multiplicat/distribuit in 50 ex

-1 campanie constientizare derulata timp de 17 luni in jud. PH,AG,DB,TR pentru 50
intreprinderi

-50 chestionare aplicate in vederea identificarii intreprinderilor interesate de formarea
competentelor digitale ale angajatilor

-16 recomandari pentru intreprinderile interesate de includerea in activitatea de recrutare
GT

-1 macheta formulare recrutare GT elaborata/multiplicata in 101 ex

-1 macheta fisa individuala de intreprindere elaborata/multiplicata in 16 ex

-16 intalniri organizate cu reprezentantii intreprinderilor sprijinite, consemnate prin
completarea fisei individuale de intreprindere,

pentru identificarea angajatilor ce vor beneficia de formare

-101 angajati recrutati (10% varstnici, 40% femei, 10% specialisti IT) din judetele
PH,AG,DB,TR

-101 seturi documente inregistrare in GT completate

-1 baza date angajati din GT intocmita

-1 baza date intreprinderi sprijinite intocmita

-1 macheta formular exprimare optiuni elaborata/multiplicata in 101 ex

-101 formulare exprimare optiuni completate de catre GT

-101 chestionare feed-back completate



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Subactivitatea 1.3:

- 1 macheta chestionar identificare competente digitale ale angajatilor elaborata si multiplicata in 50 exemplare
- 50 chestionare identificare competente digitale ale angajatilor aplicate intreprinderilor SNC/SNCDI din judetele Regiunii Sud-Muntenia implicate in campania de constientizare
- 50 chestionare identificare competente digitale ale angajatilor procesate si interpretate, in vederea selectarii intreprinderilor ce dispun de angajati care detin competente digitale de baza, in vederea evaluarii competentelor acestora
- 1 macheta formulare recrutare GT elaborata/multiplicata in 101 exemplare
- 101 angajati recrutati (10% varstnici, 40% femei) din judetele Regiunii Sud-Muntenia
- 101 seturi documente inregistrare in GT completate
- 1 baza date angajati din GT intocmita
- 1 macheta formular evaluare initiala elaborata si multiplicata in 101 exemplare
- 101 formulare de evaluare initiala completate pentru persoanele inregistrate in grupul tinta, in vederea identificarii competentelor digitale de baza detinute si a formularii de recomandari pentru evaluarea si certificarea competentelor digitale
- 101 recomandari intocmite pentru includerea in procesele de evaluare si certificare a competentelor digitale intocmite
- 101 chestionare feed-back completate

Subactivitatea 1.4:

- 1 responsabil cu protectia datelor personale desemnat si remunerat, angajat in conformitate cu cerintele din Orientari Generale POCU 2014-2020
- 303 seturi documente prelucrare date personale intocmite pentru angajatii din GT
- 303 persoane din GT informate cu privire la datele de contact ale responsabilului cu protectia datelor cu caracter personal
- 303 persoane din GT informate cu privire la scopurile prelucrării datelor cu caracter personal
- 303 persoane din GT informate cu privire la temeiul juridic, la perioada de stocare a datelor si la potentialii destinatari ai datelor cu caracter personal
- 1 procedura de notificare a incalcării securității datelor personale elaborata/aprobata de catre managerul de proiect
- 1 evidenta a activitatilor de prelucrare a datelor personale mentinuta
- 1 evaluare a riscurilor prezentate de prelucrarea datelor personale realizata



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Subactivitatea 2.1:

- 101 formulare exprimare optiuni procesate din jud. DB,IL,CL,GR
- 50 participanti cursuri competente digitale de baza, 92% certificati (46 persoane)
- 51 participanti cursuri competente digitale avansate, 90% certificati (46 persoane)
- 3 seturi de documente incepere curs intocmite
- 1 platforma e-learning suport pentru activitatile de formare utilizata
- 101 seturi contracte/cereri inscriere intocmite
- 50 seturi materiale formare multiplicata
- 51 seturi materiale formare distribuite electronic
- 8 seturi liste prezenta lunare intocmite
- 8 seturi documente examen intocmite
- 8 examene finale derulate
- 92 certificate calificare/participare emise
- 101 chestionare feed-back aplicate
- 10 sesiuni de promovare a temelor secundare Sprijinirea tranzitiei catre o economie cu emisii scazute de dioxid de carbon si eficienta din punctul de vedere al utilizarii resurselor si Inovare sociala organizate pentru 101 participanti
- 101 seturi de materiale de promovare a temelor secundare mentionate anterior distribuite pentru participanti
- 10 sesiuni de promovare a temelor orizontale Dezvoltare durabila, Egalitate de sanse si nediscriminare, Promovarea egalitatii intre femei si barbati derulate cu ocazia cursurilor de formare competente digitale

Subactivitatea 2.2:

- 101 formulare exprimare optiuni procesate din jud. PH,AG,DB,TR
- 50 participanti cursuri competente digitale de baza, 92% certificati (46 persoane)
- 51 participanti cursuri competente digitale avansate, 90% certificati (46 persoane)
- 3 seturi de documente incepere curs intocmite
- 1 platforma e-learning suport pentru activitatile de formare utilizata
- 101 seturi contracte/cereri inscriere intocmite
- 50 seturi materiale formare multiplicata
- 51 seturi materiale formare distribuite electronic
- 13 seturi liste prezenta lunare intocmite
- 13 seturi documente examen intocmite
- 13 examene finale derulate
- 92 certificate calificare/participare emise
- 101 chestionare feed-back aplicate



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- 10 sesiuni de promovare a temelor secundare Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor și Inovare socială organizate pentru 101 participanți
- 101 seturi de materiale de promovare a temelor secundare menționate anterior distribuite pentru participanți
- 10 sesiuni de promovare a temelor orizontale Dezvoltare durabilă, Egalitate de șanse și nediscriminare, Promovarea egalității între femei și bărbați derulate cu ocazia cursurilor de formare competente digitale

Subactivitatea 3.1:

- 101 recomandări evaluare competente digitale procesate și centralizate
- 101 planificări procese de evaluare/planuri de evaluare întocmite
- 101 procese evaluare competente digitale derulate
- 1 platforma e-assessment suport pentru activitățile de evaluare competente digitale utilizată
- 101 seturi instrumente evaluare întocmite, completate și corectate
- 92 angajați din GT certificați (91% din total candidați)
- 92 certificate competente profesionale completate, înregistrate și eliberate
- 101 chestionare feed-back aplicate candidaților evaluați
- 10 sesiuni de promovare a temelor secundare Sprijinirea tranziției către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon și eficiență din punctul de vedere al utilizării resurselor și Inovare socială organizate pentru 101 persoane din GT
- 101 seturi de materiale de promovare a temelor secundare menționate anterior distribuite pentru cei 101 participanți
- 10 sesiuni de promovare a temelor orizontale Dezvoltare durabilă, Egalitate de șanse și nediscriminare, Promovarea egalității între femei și bărbați derulate cu ocazia proceselor de evaluare și certificare a competențelor digitale

Subactivitatea 4.1:

- 1 macheta chestionar analiză la nivel de întreprindere elaborat și aplicat în cadrul analizei efectuate
- 4 analize individuale la nivel de întreprindere realizate pentru întreprinderile sprijinite
- 1 macheta program personalizat de învățare la locul de muncă elaborat
- 4 programe personalizate de învățare la locul de muncă concepute pentru întreprinderile sprijinite
- 1 macheta plan de implementare program personalizat de învățare la locul de muncă elaborat
- 4 planuri de implementare programe personalizate de învățare la locul de muncă elaborate pentru întreprinderile sprijinite



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Subactivitatea 4.2:

- 4 programe personalizate de invatare la locul de munca implementate
- 4 seturi de documente specifice programelor personalizate de invatare la locul de munca elaborate si difuzate la nivel de intreprindere, catre toate departamentele vizate
- 1 macheta formular F1 – Formular evaluare necesar formare elaborata
- 1 macheta formular F2 – Referat aprobare necesar formare elaborata
- 1 macheta formular F3 – Plan implementare masuri specifice de invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F4 – Programa invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F5 – Tematica invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F6 – Test teoretic modul invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F7 – Proba practica modul invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F8 – Catalog program invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular F9 – Formular colectare feed-back cursant elaborata
- 1 macheta formular F10 – Formular colectare feed-back formator elaborata

Subactivitatea 4.3:

- 4 seturi instrumente de monitorizare a implementarii programelor personalizate de invatare la locul de munca elaborate
- 1 macheta formular M1 – Formular de evaluare a competentei profesionale la momentul intrarii in program elaborata
- 1 macheta formular M2 – Condicta de prezenta la programul de invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular M3 – Checklist plan de implementare program de invatare la locul de munca elaborata
- 1 macheta formular M4 – Formular semnalare neconformitati elaborata
- 1 macheta formular M5 – Formular de evaluare a competentei profesionale la momentul iesirii din program elaborata
- 1 macheta formular M6 – Fisa de observatii/recomandari candidat elaborata
- 1 macheta formular M7 – Fisa de observatii/recomandari formator elaborata
- 4 programe personalizate de invatare la locul de munca monitorizate si imbunatatite periodic
- 4 chestionare feed-back aplicate la nivel de intreprindere si 40 formulare feed-back aplicate la nivelul angajatilor intreprinderilor vizate, pentru evaluarea eficientei programelor de invatare la locul de munca implementate

Subactivitatea 5.1:

- 1 plan implementare proiect elaborat, verificat si actualizat periodic



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- 6 rapoarte de progres întocmite trimestrial
- 3 bannere exterioare afișate la sediul social al solicitantului și al partenerilor
- 3 roll-up-uri afișate în interiorul celor 3 locații pentru implementarea proiectului
- 1000 de pliante multiplicat și distribuite pentru asigurarea vizibilității proiectului

- 250 de afișe multiplicat și distribuite pentru asigurarea vizibilității proiectului
- 303 persoane din GT și 32 de întreprinderi sprijinite informate în mod specific cu privire la sprijinul acordat prin FSE+ILMT
- Înscrisurarea tuturor documentelor referitoare la implementarea proiectului (pentru public sau participanți), inclusiv a certificatelor de calificare/absolvire/participare/competențe profesionale cu o mențiune privind faptul că operațiunea a fost sprijinită în cadrul FSE+ILMT



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Despre importanța învățării continue a competențelor digitale

Învățarea continuă îi asigură fiecărui individ un loc de muncă merit să-i garanteze independența, resursele de subsistență, respectul semenilor și, nu în ultimul rând, valorizarea capacității, deprinderilor și cunoștințelor de care dispune. Numai în contextul punerii în valoare a potențialului propriu, al atingerii unor niveluri înalte ale calificării profesionale și educației complexe, oamenii pot participa și pot contribui efectiv la viața economico-socială. În acest sens, învățarea permanentă devine un principiu de bază al programelor pe care statele membre UE le stipulează în domeniul promovării și al educației. Numai în aceste condiții cetățenii au șansa de a decide asupra carierei profesionale și de a-și alege o anumită rută de educație/învățare din multitudinea de oportunități întâlnite. În societatea contemporană bazată pe cunoaștere, instruirea și educația inițială sunt, de cele mai multe ori, insuficiente.

Existența unor angajați care nu mai reușesc să țină pasul pe plan profesional cu mutațiile care au loc în modul de desfășurare a activităților din economia modernă, reprezintă în prezent o problemă care preocupă tot mai multe firme. Tot mai dese sunt cazurile în care salariații considerați ani de-a rândul ca eficienți pe posturile lor, își indeplinesc cu tot mai mare dificultate responsabilitățile, iar performanțele lor sunt tot mai reduse.

În firmele românești se mai vehiculează încă o serie de concepții referitoare la formarea și perfecționarea personalului. Conform unor astfel de concepții, orice formare și perfecționare este bună și poate să rezolve multe din problemele organizației. Toți salariații trebuie implicați, în mod egal, în activitatea de pregătire profesională. Aceste aspecte sunt cu atât mai proeminente în ceea ce privește formarea competențelor digitale, ținând seama de faptul că domeniul TIC este, probabil, domeniul unde schimbarea intervine cu cea mai mare viteză.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

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

- cunoașterea cât mai exactă a cererii de pregătire profesională în domeniul competențelor digitale și a evoluției sale;
- informarea celor interesați asupra posibilităților de pregătire profesională în domeniul competențelor digitale;
- organizarea unei evidențe clare privind pregătirea profesională a salariaților în fiecare organizație;
- motivarea salariaților și sprijinirea celor care doresc să-și îmbunătățească pregătirea profesională, în special în domeniul competențelor digitale;
- identificarea preocupărilor pentru aplicarea celor învățate;
- coordonarea acțiunilor de pregătire profesională continuă, fără a frâna inițiativele.

Ce este formarea profesională?

Formarea profesională este procedura prin care se asigură creșterea și diversificarea competențelor profesionale, prin inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor angajate/în căutarea unui loc de muncă, în vederea creșterii mobilității și (re)integrării acestora pe piața forței de muncă.

Formarea profesională are ca scop:

- Stimularea ocupării forței de muncă;
- Ridicarea nivelului de competență profesională;
- Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă;



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- Ajustarea cererii și ofertei forței de muncă calificate;
- Menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale;
- Stimularea mobilității forței de muncă;
- Sporirea șanselor de (re)integrare profesională;
- Reinsertia unei părți a forței de muncă pe piața profesională;
- Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale agenților economici.

Rezultate urmărite:

- înzestrarea individului cu competențele necesare pentru a participa mai activ în sferile vieții sociale, la toate nivelele comunității, inclusiv la nivel european;
- sporirea mobilității forței de muncă;
- sporirea șanselor de acces la locuri de muncă;
- limitarea proporțiilor șomajului de lungă durată;
- facilitarea (re)integrării în activitate a categoriilor de forță de muncă defavorizate;
- creșterea nivelului investițiilor în resurse umane;
- dezvoltarea efectivă a metodelor de predare și învățare;
- îmbunătățirea evaluării competențelor în sistemul nonformal și informal;
- sporirea eficienței cursurilor de formare profesională.

Locul de desfășurare:

- Furnizorii de servicii de formare profesională autorizați în condițiile legii;
- Sediile agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă și a municipiului București;



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- Alte sedii ale agenților economici implicați.

Dacă sunteți interesat ca la finalul cursului să obțineți un certificat de calificare sau un certificat de absolvire cu recunoaștere națională, atunci va trebui să vă orientați spre un furnizor de formare autorizat în condițiile legislației în vigoare (vezi Ordonanța Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților și celelalte acte normative subsecvente care se pot consulta pe siteul www.anc.edu.ro).

Ce tipuri de certificate se pot obține?

În funcție de tipul programului și de formele de realizare a formării profesionale, furnizorul de formare profesională autorizat poate elibera următoarele tipuri de certificate:

- certificat de calificare profesională, pentru cursuri de calificare sau recalificare și pentru programe de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă organizate pentru calificările cuprinse în Nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe de formare profesională, finalizate cu certificate de calificare;
- certificat de absolvire, pentru cursuri și stagii de inițiere, cursuri și stagii de perfecționare sau de specializare, precum și pentru programe de formare profesională prin ucenicie la locul de muncă organizate pentru ocupațiile cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România la grupele majore 3, 4, 5, 6, 7, 8.

Certificatele de calificare/absolvire profesională și de absolvire poartă antetul Ministerului Muncii și Solidarității Sociale și al Ministerului Educației și Cercetării și se eliberează însoțite de o anexă în care se precizează competențele profesionale dobândite, sub semnătură, titularului, pe baza actului de identitate, de către furnizorul de formare profesională, după cel mult 30 de zile de la promovarea examenului de absolvire. În cazul



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

unor situații excepționale, certificatul se eliberează unei persoane împuternicite, pe bază de procură autenticată de notariat/consulat.

Ce este formarea profesională continuă?

Formarea profesională continuă (FPC) sau dezvoltarea/perfecționarea profesională este un proces mai complex de pregătire, care presupune fie dobândirea de noi cunoștințe și abilități în calificarea pe care o persoană o posedă deja, fie o policalificare sau recalificare.

FPC poate fi definită ca fiind:

- activitate de educație;
- orientată spre a asigura cunoștințele și deprinderile necesare pentru o performanță profesională și de muncă relevante, dar și spre asigurarea exercitării participării cetățenești de către lucrători;
- care are atât o componentă teoretică, cât și una practică, dar cu o mai mare influență a practicii în comparație cu alte tipuri de educație;
- care are o puternică dimensiune tehnologică, bazată pe nevoia de a rămâne la zi cu schimbările ce intervin în procesele tehnologice;
- care are un aspect legat de muncă, pentru că îi pregătește pe oameni pentru a se implica în diverse relații de muncă. De aici reiese că FPC este o formă de educație a adulților desfășurată pe parcursul întregii vieți, care are caracteristicile de mai sus și care este, de obicei, văzută în relație cu formarea profesională inițială/FPI pe care o continuă la vârsta adultă și în continuarea sistemului de educație și formare inițială.

Modernizarea societăților și dezvoltarea tehnologică, înregistrate în ultimele decenii, au fost propulsate de oameni prin viziunea și abilitățile lor. Pentru ca acest progres să continue, completat de o abordare responsabilă, este nevoie de un capital uman cât mai dezvoltat, care să dețină cunoștințe și abilități relevante pentru domeniul în care activează.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Pentru aceasta, formarea inițială nu este suficientă, ea trebuie completată cu formarea profesională continuă, un proces care ar trebui să se deruleze pe tot parcursul vieții.

Identificarea cerintelor de pregatire

Identificarea cerintelor de pregatire profesionala presupune o analiza complexa, care consta in definirea corecta a obiectivelor si a programelor de instruire, avandu-se in vedere ca persoanele care se pregatesc difera ca varsta, studii si exeprienta. La stabilirea acestor cerinte, de regula, se porneste de la nivelul existent de pregatire, evaluat prin testarea cunostintelor la inceperea programului de perfectionare.

In unele cazuri, institutiile care asigura pregatirea profesionala intocmesc programe si expediază oferte, fara a consulta in prealabil participantii sau sefii ierarhici ai celor care ar urma sa participe la aceste cursuri de perfectionare.

Stabilirea cerintelor de pregatire profesionala presupune parcurgerea urmatoarelor etape:

1. precizarea obiectivelor pe total organizatie, pe componente, pe componente structurale si pe fiecare salariat;
2. stabilirea noilor cunostinte care sunt necesare salariatilor pentru a-si indeplini sarcinile in mod eficient;
3. stabilirea metodelor de pregatire, a institutiilor la care se va apela si inventarierea resurselor disponibile;
4. elaborarea programului de pregatire profesionala.

Programele de pregatire profesionala

Cel care concepe un curs de pregatire profesionala trebuie sa aiba in vedere urmatoarelor aspecte :



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- elementele teoretice au valoare in masura in care ele pot fi aplicate la locul de munca al cursantului. Ele au rolul de a orienta, de a explica cauzele si de a promova realizari, performante;
- experienta este o componenta importanta a procesului de pregatire profesionala. Cel ce concepe programul va avea in vedere participarea activa a cursantilor;
- comunicarea este o problema dificila a activitatilor practice. In proiectul planului de pregatire se va rezerva un numar adecvat de ore pentru aceasta problema;
- schimbarile de atitudine urmeaza schimbarile de comportament.

In elaborarea unui program de pregatire profesionala se va tine seama de numarul orelor si de lungimea cursului, de nivelul de pornire si de sistemul de apreciere a rezultatelor.

Numarul orelor si lungimea cursului - acelasi material poate fi tratat in 6 lectii, timp de o saptamana, in 3 saptamani, cate 2 lectii pe saptamana sau in 6 saptamani, cate o lectie pe saptamana.

Numarul de pornire - datorita dificultatilor de evaluare a cunostintelor participantilor in momentul inceperii unui curs, de regula, procesul de pregatire se adapteaza pe parcurs in functie de capacitatea de adaptare a fiecarui participant.

Principalele cauze ale nereusitei unui program de pregatire profesionala sunt urmatoarele:

- cursantii nu au nevoie de pregatirea respectiva;
- cursantii au nevoie de pregatire, insa nu stiu acest lucru sau nu vor sa-l admita;
- nu exista conditii materiale si didactice pentru a realiza programe specifice de pregatire;
- instructorul nu are cunostintele necesare sau nu poate sa si le exprime;



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- materialul predat este foarte general sau prea abstract pentru a putea fi aplicat la locul de munca al cursantului;
- cursantul reintors la locul de munca nu este lasat de superiori sa aplice cunostintele dobandite.

Metode de pregatire profesionala a salariatilor

Pregatirea profesionala la locul de munca se realizeaza prin instruire, ucenicie sau prin pregatirea de laborator.

Instruirea la locul de munca permite formarea dexteritatii practice specifice fiecarui post si se realizeaza prin instructaje efectuate de anumite persoane.

1. Pregatirea prin ucenicie - la locul de munca permite combinarea pregatirii teoretice cu cea practica, fiind utilizata in mod frecvent, in cazul persoanelor care desfasoara activitati mestesugaresti.
2. Pregatirea de laborator - unele activitati de pregatire pun accentul pe instructia emotionala si pe formarea unui anumit comportament. Prin aceasta metoda se studiaza evolutia comportamentului in cursul procesului de invatare, rezultatele obtinute la un anumit moment dat fiind considerate drept punct de plecare pentru partea ulterioara.
3. Pregatirea profesionala in scopul indeplinirii responsabilitatilor functiei - pentru angajatii care lucreaza in cadrul unor compartimente, si chiar pentru manageri, se pot folosi o serie de metode care constau in participarea angajatilor la rezolvarea unor probleme profesionale importante.
 - a) Participarea, in grup, la elaborarea unor proiecte, lucrari si studii are drept scop confruntarea cursantilor cu probleme reale, nemaiintalnite de ei pana atunci. In felul acesta ei au posibilitatea sa propuna solutii, sa elaboreze variante, sa aleaga solutia optima si sa o aplice in practica.



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- b) Delegarea sarcinilor - primind de la seful ierarhic unele responsabilitati, un salariat isi poate insusi noi deprinderi si cunostinte profesionale. Cel ce deleaga trebuie sa-i explice si sa-i demonstreze subalternului diferitele situatii cu care s-ar putea confrunta. In cazul folosirii acestei metode, sefii ierarhici trebuie sa constituie exemple de urmat, atat in ceea ce priveste metodele si stilul de munca, cat si personalitatea.
- c) Inlocuirea temporara a sefului ierarhic - se foloseste pentru pregatirea profesionala a managerilor. Un manager poate fi inlocuit de un subaltern al sau pe o perioada, in mod voit sau fortuit. In acest caz, subordonatul ramane singur. Nemaiavand pe cine sa intrebe, el va fi obligat sa ia singur decizii, sa studieze acte normative, experienta altor manageri de pe posturi similare. Avantajul consta in puternica implicare a cursantului.
- d) Rotatia pe posturi - presupune trecerea unei persoane pe un alt post, din acelasi compartiment sau din compartimente diferite. De ex. cel care lucreaza in compartimentul de marketing, poate functiona mai intai ca reprezentant, pentru a cunoaste procesul de distribuire.
- e) Participarea in grupuri eterogene de munca - ofera posibilitatea celor care doresc sa-si imbunatateasca pregatirea profesionala sa invete de la ceilalti participanti, prin cunoasterea opiniilor si solutiilor lor.
- f) Participarea la sedinte - considerand sedinta ca o activitatea in echipa, in cadrul careia au loc schimb de opinii, idei asupra modului de solutionare a problemelor, participantii au posibilitatea sa cunoasca si alte domenii decat cele cu care se confrunta in mod curent.
- g) Participarea la "comitete junior" - intreprinderile americane folosesc pentru pregatirea profesionala a tinerilor manageri, asa-numitele "comitete-junior". Rolul acestora este de investigatie si analiza.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

"Comitetele-junior" isi aleg singure subiectele de investigatie si, pe baza cercetarilor, propun unele recomandari pentru conducerea firmei.

Pregatirea managerilor

Scopul pregatirii managerilor - tot mai multi manageri devin constienti ca, si in Romania, intreprinderile nu mai pot fi conduse cu aceleasi proceduri si metode ca acum 5 sau 10 ani. Aceasta presupune o schimbarea esentiala in motivarea si comportamentul lor, dar, mai ales, noi cunostinte, dexteritati sau abilitati.

Baza pregatirii manageriale o reprezinta completarea cunostintelor teoretice si practice. Aceasta se poate realiza in diferite forme si de catre diferite institutii specializate. Important este ca de fiecare data sa fie aleasa acea varianta care ofera maximum de eficacitate din punct de vedere al scopurilor urmarite.

Evaluarea pregatirii profesionale poate fi conceputa si ca un proces prin care se masoara urmatoarele aspecte: reactia sau atitudinea celor instruiti fata de formele si calitatea programului de pregatire; cunostintele acumulate in timpul programului de pregatire; modificarea comportamentului celor instruiti; rezultatele, efectele ce se obtin ca urmare a pregatirii.



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Evaluarea pregatirii profesionale

COSTURI	BENEFICII
<ul style="list-style-type: none"> • salariile instructorilor • materiale pentru pregătire • cheltuielile instructorilor (cazare, transport) • echipamentele folosite în procesul de instruire • salariile celor care se instruiesc • cheltuielile efectuate de cei care se instruiesc • producția pierdută ca urmare a absenței celor care participă la programele de pregătire 	<ul style="list-style-type: none"> • creșterea producției/vanzărilor ca urmare a îmbunătățirii procedurilor și metodelor folosite • reducerea erorilor în aprecierea situațiilor (valorificarea oportunităților și evitarea amenințărilor) • reducerea rebuturilor ca urmare a îmbunătățirii sistemului de organizare • reducerea posturilor și a activităților cu caracter birocratic • crearea unor noi locuri de muncă • îmbunătățirea climatului organizațional

Modele de planificare a carierei

Modelul "sansa si noroc"

- se bazează doar pe "sansa" și "norocul orb" pentru a ajunge în funcția potrivită
- persoana în cauză trebuie să fie în locul potrivit și la locul potrivit
- este o cale urmărită de foarte mulți angajați, deși prezintă o rată înaltă de deziluzie
- sfatul cel mai bun : "fii perseverent și nu pierde prilejul de a fi în locul potrivit la momentul potrivit"

Modelul "organizatia stie cel mai bine"

- îl deplasează pe individ de pe o poziție pe alta în funcție de nevoile organizației



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- metoda acceptata de tinerii care sunt dependenti de adulti din toate punctele de vedere
- Pentru adult, efectele sunt negative, cu repercusiuni pe plan psihic, perceptia fiind de abuz al organizatiei fata de angajat
- strategie de urmat: obtinerea de castig substantial, urmat de indeplinirea constiincioasa a sarcinilor de servicii

Modelul "auto-orientat" spre performanta si multumire

- angajatii isi stabilesc singuri cursul de dezvoltare al carierei, utilizand asistenta furnizata de organizatie
- angajatii sunt principalii responsabili pentru implementare, control si evaluare
- acesti angajati presteaza o munca de calitate

Evaluarea carierei

Existenta unor metode adecvate de evaluare asigura cunoasterea cat mai precisa a pozitiei detinute in cadrul dezvoltarii carierei, a distantei ramase de parcurs, precum si a cunostintelor si conditiilor aditionale necesare pentru atingerea cu succes a destinatiei. Acest fapt nu inseamna ca dezvoltarea carierei este fixata in mod rigid.

In momentul in care se doreste schimbarea carierei, angajatul trebuie sa studieze o noua ruta pe harta si sa-si reevalueze nevoile si cerintele. O buna planificare a dezvoltarii carierei depinde de 2 elemente principale: proiectarea amanuntita a drumului de urmat pentru atingerea destinatiei din planul de cariera si reproiectarea drumului daca se decide schimbarea caii de urmat sau a destinatiei.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Formarea profesională, motor al dezvoltării societății

În Europa, formarea profesională continuă este considerată un motor al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și inovare, drept pentru care beneficiază de o atenție sporită din partea factorilor de decizie, făcând obiectul multor documente strategice, politici, priorități de dezvoltare.

Convergența acestora ar trebui să rezulte în asigurarea dezvoltării sustenabile și a coeziunii sociale, care constituie obiective majore ale Uniunii, însă, după cum a relevat analiza datelor, coeziunea este departe de a se fi realizat în domeniul formării, gap-ul dintre ratele de participare ale statelor membre rămânând în continuare problematic. Participarea scăzută la programele de formare profesională continuă influențează în mod negativ calitatea capitalului uman, care, la rândul său, influențează productivitatea companiilor, fapt care rezultă într-o competitivitate redusă a economiilor.

Aceasta este o reacție în lanț, cu impact pe termen lung, care stingherește progresul societăților, căreia trebuie să i se acorde o atenție sporită, în sensul adoptării unor mecanisme funcționale de contracarare a efectelor negative asupra populațiilor. Există politici, strategii, măsuri și obiective, însă transpunerea lor în practică este problematică, ceea ce poate denota mai degrabă o ruptură între nivelul suprastatal și cel local, decât o coerență fructuoasă.

Deși, în România, formarea profesională continuă a început să se dezvolte încă din 1990, ea continuă să aibă rate de participare foarte scăzute, țara noastră clasându-se pe locul 26 din 27 în Uniunea Europeană. O posibilă explicație ar fi faptul că oamenii percep formarea profesională drept un cost, nu o investiție în propria dezvoltare. Criza economică din ultimii ani a fost un alt factor de influență negativă, deoarece a determinat deopotrivă oamenii și companiile să-și reducă bugetele alocate formării. Acest lucru nu s-a întâmplat doar în România, ci în majoritatea statelor UE.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Formarea este un proces de învățare, care implică acumularea de cunoștințe, rafinarea de competențe, concepte, reguli sau schimbarea atitudinii și a comportamentelor, în vederea îmbunătățirii performanțelor oamenilor la locul de muncă și în viața de zi cu zi. Într-o lume în care schimbarea se întâmplă dramatic și în mod regulat, formarea este imperios necesară pentru a oferi abilitățile și cunoștințele necesare pentru a activa competent la locul de muncă. O regulă generală spune că necesarul de formare reiese din amploarea schimbărilor.

Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieți reprezintă o condiție fundamentală pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și adaptare, iar necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diversele contexte de învățare și a creșterii accesului și participării la învățare constituie premise fundamentale pentru societatea contemporană.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Avantajele FPC in domeniul competentelor digitale

Beneficiile FPC în rândul angajaților

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competente, cât și angajatorului.

Indiferent de natura și ponderea lor, de categoria de personal din care fac parte, de vârstă sau vechimea în companie sau în muncă, angajații manifestă din ce în ce mai mult interes pentru participarea la aceste programe de formare.

Iată mai jos câteva dintre principalele avantaje pe care le au acești angajați:

- Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului/locului de muncă
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază
- Creșterea calității produselor/serviciilor realizate
- Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele postului/locului de muncă
- Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici
- Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă
- Îmbunătățirea capacității de munca în echipă
- Îmbunătățirea managementului timpului
- Creșterea satisfacției pe post (cu condiția ca angajații să fie încurajați să pună în practică cunoștințele și abilitățile dobândite)
- Creșterea perspectivelor de promovare în muncă și dezvoltarea carierei profesionale
- Reconvertirea profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice
- Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme educaționale/de formare diferite



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a șomajului.

Beneficiile FPC în rândul angajatorilor

Formarea Profesională Continuă presupune dezvoltarea unor capacitati noi, schimbarea comportamentului, cunoștințelor și motivației angajaților existenți, în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă. Schimbările economice, precum re tehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate economică, au determinat modificări substanțiale în cererea de forță de muncă – în special în ceea ce privește nivelul de calificare al angajaților și competențele deținute de aceștia.

Astfel, a crescut semnificativ importanța unor grupe de activități ca:

- Interacțiunea și comunicarea: activități de coordonare, organizare, management, administrare, monitorizare etc.
- activitatea intelectuală: activități de inovare, identificare și soluționare de probleme etc.
- activitati fizice: operarea pe computere, controlul și monitorizarea funcționării noilor echipamente tehnice etc.

Principalele competențe asociate acestor schimbări ale structurii ocupaționale cerute pe piața forței de muncă sunt specifice sau trans-sectoriale și fac referire la: lucrul cu computerul, rezolvarea de probleme, managementul resurselor, comunicare, cunoașterea unei limbi străine. Din ce în ce mai mulți angajatori conștientizează importanța resurselor umane ca element-cheie pentru creșterea productivității și competitivității. Prin intermediul programelor de formare, s-a constatat ca aceștia au în vedere nu numai competențele strict profesionale, ci și competențele sociale (de comunicare, de relaționare, de lucru în echipă) și noile competențe de bază (utilizarea limbilor străine, utilizarea calculatorului ș.a.).



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Iată, pe scurt, principalele beneficii pe care le au organizațiile ai căror angajați participă la programe de FPC:

- Creșterea flexibilității și stabilității angajaților – prin îmbogățirea competențelor profesionale angajații pot lucra pe mai multe posturi, la nevoie, în cadrul aceleiași companii
- Dobândirea unor cunoștințe avansate, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activității profesionale – prin îmbunătățirea competențelor de operare a calculatorului, învățarea unor programe noi, deprinderi de lucru pe mașini/unelte noi.
- Creșterea calității resurselor umane, transpusă în creșterea calității produselor/serviciilor realizate - angajații mai bine pregătiți pentru profesia lor vor lucra calitativ mai bine, mai repede, mai profesionist
- Creșterea competitivității companiei – având angajați mai bine pregătiți, organizația va avea un avantaj competitiv în fața concurenței
- Creșterea productivității companiei – angajații mai bine pregătiți vor lucra mai repede și mai bine, crescând productivitatea
- Creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a companiei – având angajați familiarizați cu noutățile tehnologice, organizația se va putea dezvolta mai mult
- Creșterea coeziunii organizaționale – angajații cu competențe de comunicare, relaționare interpersonală și lucru în echipă vor lucra ca o echipă în adevăratul sens al cuvântului, fiind uniți de obiectivele comune
- Promovarea pe linie ierarhică a angajaților – angajații mai bine pregătiți vor putea avansa în carieră - în cadrul organizației
- Creșterea inițiativei în ceea ce privește sarcinile de serviciu
- Angajații cu competențe în mai multe domenii preiau inițiativa rezolvării unor sarcini, fără a aștepta imbolduri sau îndrumări



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

- Creșterea inovației în cadrul companiei – asigurată de acei angajați care sunt foarte bine pregătiți și au idei inovatoare.

În condițiile în care inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane și valoarea muncii. Nicio firmă nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu-și va instrui permanent angajații, asigurând și întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă și antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează.

Învăță să înveți continuu!

De multe ori este dificil să rămâi la curent cu ceea ce se întâmplă într-un domeniu. Îți arătăm cum poți să rămâi conectat la informații și să nu ți se pară că depui un efort exagerat. Este simplu! Iată ce poți face:

1. Învăță-i pe alții – Cea mai ușoară cale de a învăța ceva nou este să te documentezi. Dar cine o să te împingă de la spate și o să se asigure că vei face asta? Soluția este chiar ușoară: poți învăța, învățându-i pe alții. Dacă ai posibilitatea de a educa pe cineva în orice fel posibil, va trebui să înveți și tu pentru a înțelege și explica mai bine conceptele pe care le prezinți. Îi poți învăța pe alții prin diverse metode: prin articole sau tutoriale, cu ajutorul unui forum, prin meditații sau cursuri.
2. Citește – Desigur, o metodă clasică. Blog-uri, reviste online, cărți – tot ce găsești. Mulți dintre noi recurg la astfel de surse pentru a se informa și dintr-un motiv bun: conținutul este ușor de găsit și de calitate. Tot ce trebuie să faci este să îți găsești câteva surse bune pe care să le urmărești și să nu uiți să adaugi noi surse pe lista ta din când în când.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

3. Socializează – Să nu subestimezi niciodată puterea lucrurilor pe care le poți învăța direct de la altă persoană. Fii activ în forumuri, social media și obligatoriu un industria în care lucrezi. Cunoscând alții ca și tine și discutând cu ei, poți obține sau oferi mai ușor ajutor.
4. Învață în grup – Învățarea continuă nu înseamnă să înveți singur. Evenimentele de învățare, precum ateliere sau grupuri de studiu, se pot transforma într-o experiență de studiu plăcută și inedită. Intră în organizații care oferă dezvoltarea de abilități.
5. Găsește joburi care încurajează învățarea – Alege-ți o carieră care încurajează învățarea continuă. Dacă un loc de muncă nu avantajează dezvoltarea intelectuală, ia în considerare mutarea la un alt loc de muncă. Nu îți petrece 40 de ore pe săptămână lucrând într-un loc care nu te provoacă intelectual.

Dicționar de termeni

COMPETENȚA PROFESIONALĂ – Reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă la nivelul standardului calitativ.

CONTRACTUL DE UCENICIE LA LOCUL DE MUNCĂ – Un contract individual de muncă de tip particular, încheiat pe durată determinată, în temeiul căruia o persoană fizică, denumită ucenic, se obligă să se pregătească profesional și să muncească pentru și sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obligă să-i asigure plata salariului și toate condițiile necesare formării profesionale

FORMAREA PROFESIONALĂ A ADULȚILOR – Cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.



IMM DIGITAL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ – Este ulterioară formării inițiale și asigură adulților fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competente.

FORMAREA PROFESIONALĂ INIȚIALĂ – Asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime necesare pentru obținerea unui loc de muncă.

FUNCȚIA – Este activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională de conducere sau execuție.

FURNIZORII DE FORMARE PROFESIONALĂ – Sunt persoane juridice de drept public sau privat, care pot presta servicii de formare profesională, cu respectarea standardelor profesionale și legislative.

MAISTRUL DE UCENICIE – Persoana atestată, în condițiile Legii nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, care coordonează formarea profesională a ucenicului.

MESERIA – Este complexul de cunoștințe dobândit prin scolarizare sau prin practică, necesare pentru executarea operațiilor de prelucrare a obiectelor muncii sau pentru prestarea anumitor servicii.

OCUPAȚIA – Activitatea utilă, aducătoare de venit pe care o desfășoară o persoană într-o unitate economico-socială și care constituie pentru aceasta sursă de existență.

PROFESIA – Este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea exercitată efectiv la locul de muncă.

STANDARDUL OCUPAȚIONAL – Documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților.

UCENICIA LA LOCUL DE MUNCĂ – Formarea profesională realizată în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă

UCENICUL – Persoana fizică încadrată în muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă.



IMM DIGITALL - DEZVOLTAREA INTEGRATA A COMPETENTELOR DIGITALE PENTRU ANGAJATII SI SPECIALISTII IT
CARE ACTIVEAZA IN SECTOARELE SNC/DOMENIILE SNCDI LA NIVELUL REGIUNII SUD-MUNTENIA - POCU/860/3/12/141968

Proiect cofinanțat din fondul social european prin programul operațional capital uman 2014 – 2020

Date de contact

CAMERA DE COMERT, INDUSTRIE ȘI AGRICULTURĂ DÂMBOVIȚA

Târgoviște, Calea Câmpulung, nr. 6A

Telefon: 0245.210.318

E-mail: info@cciadb.ro

www.cciadb.ro