

Proiect POSDRU 20195

TITLU PROIECT: Promovarea eficiență a măsurilor active de ocupare a forței de muncă în activități cu rată mare a locurilor de muncă vacante PRO-FM (ID 20195)

DOMENIU MAJOR DE INTERVENTIE: 5.1 Dezvoltarea și implementarea măsurilor active de ocupare. Fii activ pe piața muncii în Regiunea de Vest

MANAGEMENT PROIECT:

Manager de proiect: Lect. Univ. Drd. Gheorghe PETROV

Responsabil financiar: Ec. Nicoleta EREMIE

Consilier juridic: Av. Marius-Mihai ONITA-MARSU

Asistent manager pentru recrutare și selecție: Lect. Univ. Dr. Zvetlana-Mandruta ANGHEL

Asistent manager pentru formare: Conf. Dr. Victoria-Stana IORDAN

Asistent manager pentru plasare: Ec. Rodica-Adriana ISTODOR

Expert financiar-contabil: Ec. Monica OCNEAN

Auditor: S.C. ICM TIM AUDIT S.R.L., reprezentată prin Conf. Univ. Dr. Claudiu BRANDAS

OBIECTIVE:

Obiectivul general al proiectului este realizarea unui centru zonal de formare continuă a adulților, la standarde europene, orientat spre incluziunea pe piața muncii, în activități cu rată mare a locurilor de muncă vacante, precum și urmărirea pe termen mediu și lung a efectelor procesului de pregătire implementat. Urmărirea formării continue abordate în cadrul proiectului presupune definirea unui ciclu de viață al formării, controlat printr-un sistem informatic, ceea ce va avea drept consecință un control permanent al adaptabilității persoanelor incluse în piața muncii, la dinamica domeniului pentru care au fost pregătite. În particular, cel puțin 70% din grupul țintă abordat – persoanele inactive, persoanele în căutarea unui loc de muncă, somerilor, somerilor tineri, somerilor peste 45 de ani, somerilor de lungă durată și a persoanelor care au parasit de timpuriu școala – va fi plasat pe piața muncii. Mai mult, antrenarea în cadrul ciclului de viață al formării persoanelor din grupul țintă va permite o monitorizare permanentă a acestora și o perfecționare continuă. Domeniul abordat în prima etapă este domeniul financiar, care actualmente se confruntă cu cea mai mare lipsă de forță de muncă calificată corespunzător cerințelor actuale. În viitor se va urmări includerea în cadrul pregătirii și a altor domenii, definind pentru fiecare în parte un ciclu de viață al formării.

DESCRIEREA PROIECTULUI:

Specializarea și perfecționarea în domeniul formării continue a adulților este realizată, în Regiunea V Vest, de către unele centre de training publice sau private care nu acoperă aproape deloc necesitățile de formare actuale. În prezent, oferta oricărui centru de training

este limitata fie de resursele financiare reduse, fie de lipsa resurselor umane competente, fie de incapacitatea de a mentine ritmul accelerat al pietei si de a stabili colaborari pe termen lung cu parteneri externi care sa garanteze calitatea si profesionalismul programelor si materialelor de training. Beneficiarii ofertei, pe de alta parte, se afla în situatia de a cauta un anumit tip de specializare, pentru care exista putine oferte de curs – si de a apela la cursuri disparate, la diverse nivele – nivel utilizator / „entry”, nivel mediu etc. – finalizate sau nu cu o metoda de certificare, care nu ofera o pregatire teoretica si practica orientata si completa. Mai mult decât atât, de cele mai multe ori ofertele de curs raspund partial sau nesatisfacator la cerintele calitative ale pietei. În ciuda acestor neajunsuri, piata financiara din Regiunea V Vest se extinde în permanenta. Potentialul de educatie, cercetare si dezvoltare exista, chiar daca este insuficient sustinut. Necesitatea unei instruirii orientate si competitive este extrem de mare.

La nivel international, în ansamblu, multe domenii de activitate sunt în recesiune. Cu toate acestea, tocmai într-o astfel de perioada de recesiune, cu impact, în mod evident, si asupra pietei românesti, activitatea de training devine si mai importanta, deoarece concurenta dintre firme creste, acestea trebuind, în consecinta, sa se adapteze la schimbarile survenite si sa își reorienteze activitatea manageriala. Pe de alta parte, situatia devine mai dificila pentru personalul care doreste sa își gaseasca un loc de munca, ei fiind nevoiti sa obtina noi certificari, sa se perfectioneze, sa atinga un nivel de competenta profesionala care sa le permita sa preia imediat responsabilitatile profesionale de la locul de munca.

În acest context, respectiv subliniind dezvoltarea economica semnificativa a Regiunii V Vest si a zonei de vest, în ansamblu, în ultimii 5 ani, exista o piata semnificativa neacoperita în acest moment de oferte de instruire corespunzatoare. Desi în vestul tarii (în special Timisoara) exista un numar relativ ridicat de firme care se ocupa cu training, nu exista, cu câteva exceptii notabile, centre de training pentru pregatire specializata în domeniul financiar si în managementul afacerii.

Proiectul propus, este un instrument care asigura orientarea si coordonarea prioritatilor politicilor de ocupare la care statele membre ale Uniunii Europene trebuie sa se alinieze. Prin programul de ocupare promovat în contextul proiectului ne-am propus incluziunea persoanelor marginalizate, satisfacerea operativa a unui numar mare de oferte de locuri de munca, sprijinirea persoanelor în cautarea unui loc de munca, implementarea masurilor active si preventive pentru someri, dar si pentru persoanele inactive, combaterea somajului de lunga durata. Compania noastra si-a stabilit ca obiectiv prioritar, sprijinirea angajatorilor printr-un contact permanent cu scopul informarii acestora, aflarea nevoilor de forta de munca, nevoilor de re/calificare a personalului propriu, în prezent si de perspectiva.

Cauzele existentei persoanelor inactive, a somerilor si a persoanelor în cautarea unui loc de munca sunt: rate persistent scazute de participare la educatie si formare profesionala, la toate nivelurile de vârsta, în special în mediul rural, determinând un nivel scazut de calificare a fortei de munca; incapacitatea structurilor de educatie si ocupare de a se adapta rapid la nevoile în continua modificare ale pietei de munca; structura de productie care a suferit o serie de modificari în ultimii ani, cu o rata de crestere în sectorul

serviciilor, dar care nu va prezenta o scadere dramatica a sectorului primar fata de standardele europene; scadere a populatiei active si ocupate, pe motivul unui proces lent, dar continuu de îmbatrânire si al unei tendinte în crestere a fenomenului emigratiei.

GRUP TINTA:

Persoanele inactive, din punct de vedere economic, cuprinde toate persoanele care nu au lucrat nici cel puțin o ora si nici nu erau someri in perioada de referinta, aflandu-se in una din urmatoarele categorii: elevi sau studenti; pensionari; casnice; persoane intretinute de alte persoane sau de stat sau care se intretin din alte venituri. Cel mai important segment este reprezentat de absolventi din regiune. Necesitatile acestui grup tinta se refera la lipsa de experienta practica în activitati concrete, necesitatea integrarii rapide în piata muncii, necesitatea adaptarii rapide la cerintele schimbatoare ale firmelor. Numarul estimat al absolventilor din Regiunea V Vest la nivelul unui an se ridica la circa 120 mii de persoane, incluzând atât elevii care termina liceul sau scolile de arte si meserii, cât si studentii care termina facultatea. Acestui segment i se alatura persoanele casnice, precum si persoane intretinute de alte persoane sau de stat sau care se intretin din alte venituri.

Persoane în cautarea unui loc de munca al doilea grup tinta care necesita calificare/specializare, includ diferite categorii de personal care nu detin o baza de cunostinte solida si care desfasoara alte activitati decât în domeniul pentru care s-au format sau nu sunt multumite de locul de munca sau sunt chiar someri sau persoane inactive. Numarul acestora este variabil, deoarece, în mod potential, este determinat de dinamica fiecarui sector de activitate, deoarece sunt sectoare de activitate care își modernizeaza complet activitatile si forta de munca nu mai corespunde cerintelor. Necesitatile acestui grup tinta se refera la adaptarea permanenta la cerintele administrative moderne si evolutia foarte rapida a pietei muncii, care impun o pregatire si specializare continua pentru mentinerea performantelor. In conformitate anuarul statistic publicat de catre Institutul National de Statistica la capitolul „Indicii investitiilor pe activitati” se observa ca cea mai spectaculoasa crestere o înregistreaza domeniul investitiilor în domeniul financiar, rezultând ca un numar tot mai mare de persoane pot fi ocupate în acest sector de activitate.

Cel de-al treilea grup tinta îl vor reprezenta somerii. Piata contemporana a muncii înglobeaza mai multe moduri de combinare a factorului munca, din punct de vedere al ocuparii, care putem spune ca este în echilibru daca oferta si cererea de munca sunt egale si atunci se poate vorbi de o ocupare deplina si respectiv crearea unui dezechilibru prin subocupare daca oferta de munca este mai mica decat cererea si prin supraocupare daca oferta de munca depaseste cererea. Consideram ca echilibrul pietei muncii trebuie sa fie abordat ca: echilibru functional – defineste zona de compatibilitate a ocuparii fortei de munca si cresterea productivitatii muncii, in conditiile strict determinate de producatori, echilibru structural – exprima modul de distribuire a resurselor de munca pe sectoare, ramuri, activitati social-economice, profesii, calificari, zone s.a. si echilibru intern – între nevoile si resursele de munca, ambele conditionate de volumul de munca si cel al productivitatii. Formele dezechilibrului pe piata muncii pot fi definite prin ocupare deplina, somaj voluntar si somaj involuntar. Ocuparea deplina reprezinta angajarea a 96-97% din populatia activa disponibila, diferenta pana la 100% fiind considerata somaj

natural. Aceasta reprezinta acel volum si acea structura a ocuparii, a utilizarii fortelor de munca, care permit obtinerea maximului de bunuri pentru acoperirea nevoilor oamenilor. Conceptele de somaj voluntar si somaj involuntar caracterizeaza si aprofundeaza somajul natural. Somajul voluntar consta in acea neocupare datorata refuzului sau imposibilitatii unor persoane de a accepta salariul oferit. Un asemenea somaj arata ca sunt si persoane care nu pot sa se angajeze intr-o activitate deoarece nivelul ridicat al salariilor, determinat prin negocieri colective, genereaza diminuarea cererii de munca. Somajul involuntar include persoanele neocupate care ar fi dispuse sa lucreze, acceptand chiar un salariu nominal mai mic decat salariul existent, sperand ca atunci cand cererea efectiva de munca se va mari, va creste si nivelul ocuparii. Tratarea somajului în general se face prin somajul involuntar. In continuare vom aborda rezolvarea nevoilor somerilor care pot sa conduca la incluziunea acestora pe piata muncii.

Pentru **somerii** aflati în somaj voluntar rezolvarea nevoii de a avea un salariu pe masura muncii pe care o depun s-ar putea concretiza prin directionarea acestora spre domeniul financiar, în care rata de ocupare a locurilor de munca vacante este mare, precum si salariul mediu platit este cel mai mare raportat la salariul mediu al tuturor sectoarelor economiei nationale. Proiectul de fata doreste sa implementeze acest lucru. Pentru somerii aflati în somaj involuntar nevoia de a munci a acestora este mai usor de rezolvat, în sensul ca în prima faza nu emit pretentii salariale si doresc sa acceseze orice domeniu în care se pot manifesta. Printr-o pregatire adecvata si prin valorificarea competentelor vocationale cei ce se afla în somaj involuntar pot sa fie integrati în câmpul muncii atât în domeniul financiar cât si în business management. Nevoile actuale ale somerilor actuali sunt: nevoia unei noi calificari, nevoia cresterii productivitatii si aprecierii muncii depuse, nevoia unei perspective pe piata muncii constând în realizarea unei cariere, nevoia de a se adapta permanent la cerintele pietei, nevoia de a fi tratat egal pentru aceiasi munca. Prin proiectul de fata urmarim rezolvarea nevoilor identificate si dorim în perioada de recrutare si selectie sa identificam noi nevoi ale grupurilor tinta pe care sa încercam sa le rezolvam pentru a integra pe piata muncii cât mai multi din rândul celor recrutati.

ACTIVITATI:

SA0.1 [Pregatirea si angajarea echipei de management a proiectului] s-a realizat printr-o abordare sistematica a întregii problematici legate de managementul proiectului. Ca urmare a acestui fapt s-a realizat elaborarea organigramei de personal, elaborarea regulamentului de ordine interioara, elaborarea normelor specifice de protectia muncii aferente procesului de instruire, elaborarea procedurilor de lucru si a fiselor de post pentru fiecare post din organigrama de personal si angajarea echipei de management a proiectului constând din manager de proiect, responsabil financiar, responsabil juridic (avocat); asistent manager pentru recrutare si selectie, asistent manager pentru formare, asistent manager pentru plasare.

SA0.2 [Pregatirea si angajarea serviciilor de audit financiar si contabilitate si expertiza cotabila] s-a realizat prin achizitia directa pe loturi (selectie de oferte),

conform legislatiei în vigoare, a serviciilor de audit financiar si respectiv a serviciilor de contabilitate si expertiza contabila, în conformitate cu instructiunile primite de la OI POS DRU.

SA0.3 [Pregatirea si asigurarea legalitatii pentru prelucrarea datelor personale ale grupului tinta] s-a realizat prin notificarea Autoritatii Nationale de Supraveghere a Prelucrării Datelor cu Caracter Personal.

A1.1 Pregatirea si amenajarea unui spatiu adecvat de instruire teoretica si practica, organizat în conformitate cu standardele europene pentru spatiile de instruire.

Derularea efectiva a acestei activitati a presupus urmatoarele subactivitati:

SA1.1.1 [Inchirierea unui spatiu adecvat pentru derularea proiectului] s-a realizat prin participarea SC R&B Consulting SRL la licitatie publica organizata de Universitatea „Politehnica” Timisoara si închirierea unui spatiu corespunzator în cladirea proprietate a UPT din Timisoara, Bld. Republicii, nr. 9, etaj IV-V, cu o suprafata totala de 479 mp. Spatiul astfel închiriat ne asigura întregul necesar de spatiu, atât pentru procesul de instruire (4 sali), cât si pentru serviciile functionale ce trebuie sa activeze pentru organizarea, coordonarea, planificarea si desfasurarea atât a procesului de instruire cât si a procesului de diseminare a activitatilor Centrului de Formare Profesionala Continua a Adulților „PRO-FM”.

SA1.1.2 [Amenajarea spatiului] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte), conform legislatiei în vigoare, a lucrarilor de amenajare a spatiului de instruire amplasat în Timisoara, bld. Republicii, nr. 9, et. IV si V

A1.2. Asigurarea dotarilor specifice unui spatiu de instruire constând din achizitionarea pentru întregul spatiu a unui mobilier adecvat cu elemente specifice sustinerii unui calculator, cu scaun ergonomic precum si a cate unei catedre cu scaun ergonomic pentru lector. Realizarea unei retele de calculatoare locale cu server de date si de retea cu acces la internet, precum si asigurarea mijloacelor de comunicatie operativa prin intermediul unui furnizor de internet. Derularea efectiva a acestei activitati a presupus derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.2.1 [Studiul ergonomicitatii spatiilor de învățământ]

SA1.2.2 [Achizitionare mobilier] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte), conform legislatiei în vigoare, a mobilierului necesar dotarii spatiului de instruire amplasat în Timisoara, bld. Republicii, nr. 9, et. IV si V, constând din: mobilier pentru salile de instruire, mobilier pentru salile de management ale proiectului, ceea ce a permis mobilarea completa, ergonomica si moderna a întregului spatiu organizat pentru derularea proiectului de fata.

SA1.2.3 [Achizitie server cu terminale si licente software pentru acesta] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte), conform legislatiei în vigoare, a solutiei IBM BladeCenter necesar dotarii spatiului de instruire amplasat în Timisoara, bld. Republicii, nr. 9, et. IV si V.

SA1.2.4 [Achizitie licente pentru testarea vocationala a subiectilor ce vor pargurge procesul de formare în cadrul programului] s-a realizat prin achizitie directa, de la unicul furnizor acreditat in Romania, a Platformei de testare psihologica Cognitrom Assessment System (CAS) si licentierea psihologilor abilitati pentru utilizarea acestei baterii de

testare psihologica.

SA1.2.5 [Inregistrarea punctului de lucru pentru centrul de formare]

SA1.2.6 [Achizitia materiale suport si dotari specifice procesului de instruire, arhivare si management al proiectului] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte) pe loturi, conform legislatiei în vigoare.

SA1.2.7 [Asigurarea sistemului de comunicatii al punctului de lucru destinat instruirii] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte), conform legislatiei în vigoare a sistemului de comunicatii prin intermediul IBM BladeCenter, pentru telefonie si internet, constând din: infrastructura retea structurata pentru comunicatii locale si externe constând din conectarea tuturor salilor din spatiul destinat centrului de instruire si inchiriere licenta software pentru comunicatii. De asemenea, s-a semnat o anexă la contractul pentru furnizarea serviciilor de telefonie și internet cu S.C. RDS&RCS S.A. Ca urmare a îndelungatei colaborări cu acest furnizor pentru celelalte puncte de lucru ale societății in scopul furnizării serviciilor de telefonie și internet, s-a optat, in conformitate cu legislația in vigoare, pentru menținerea acestui furnizor fără a realiza o licitație publică pentru achiziția acestor servicii.

SA1.2.8 [Crearea unui ambient în conformitatea cu studiul ergonomicitatii spatiilor de învățământ] s-a realizat prin achizitia directa (selectie de oferte), conform legislatiei în vigoare a jaluzelelor verticale, sistemelor de climatizare, plante ornamentale si elemente pentru identitatea vizuala a spatiilor de învățământ.

SA1.2.9 [Autorizarea din punct de vedere al protectiei muncii, PSI si respectiv sanitar a centrului de formare] s-a realizat prin eliberarea de catre Oficiul Registrului Comertului de pe lângă Tribunalul Timis a autorizarii activitatii.

A1.3. Pregatirea programelor analitice s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.3.1 [Identificarea activitatilor cu rata mare a locurilor de munca vacante] s-a realizat prin elaborarea unui studiu asupra activitatilor actuale cu rata mare a locurilor de munca vacante. Pentru fiecare domeniu de activitate s-a definit clar ciclul de viata al formarii profesionale continue a adultilor.

SA1.3.2 [Elaborarea fisei de autoevaluare, programelor de pregatire si stabilirea modalitatilor de evaluare în vederea autorizarii la CNFPA a cursurilor de formare profesionala conform OG 129/2000] s-a realizat prin elaborarea documentatiei necesare autorizarii cursurilor specifice domeniilor identificate la subactivitatea 1.3.1.

SA1.3.3 [Stabilirea formatorilor/ lectorilor/ cadrelor didactice care vor realiza pregatirea la cursurile ce vor fi autorizate] s-a realizat prin încheierea conventiilor civile cu formatorii/lectorii/cadrele didactice care vor sustine cursurile de formare din cadrul centrului.

SA1.3.4 [Intocmirea dosarului de autorizare pentru cursurile ce urmeaza a fi realizate în cadrul proiectului] s-a realizat prin intocmirea dosarelor de autorizare.

A1.4. Autorizarea cursurilor conform programelor de instruire stabilite s-a realizat prin solicitarea autorizarii cursurilor de catre CNFPA.

A1.5. Organizarea activitatii prin stabilirea fluxurilor informationale din organizatie s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.5.1 [Stabilirea fluxurilor informationale din organizatie si a implicarii factorilor decizionali în luarea deciziilor eficiente în contextul fluxurilor stabilite] s-a realizat prin stabilirea concreta a fluxurilor informationale prin proceduri de lucru si a factorilor implicati în contextul acestor proceduri, pentru atingerea obiectivelor proiectului. Aceste proceduri au fost stabilite în mod concret în primul rând prin Regulamentul de Ordine Interioara al Centrului de Formare Profesionala Continua a Adultilor „PRO-FM”, prin fisele posturilor din organigrama centrului.

SA1.5.2 [Stabilirea procedurilor de lucru in vederea unei derulari coerente a activitatii] s-a realizat prin stabilirea riguroasa a responsabilitatilor specifice pe care le va avea fiecare factor uman implicat în derularea activitatilor proiectului. In acest context, am definit proceduri specifice pentru activitatile pe care le vom derula. S-au stabilit: proceduri pentru contactarea grupului tinta; proceduri pentru înregistrarea grupului tinta; proceduri pentru selectie; proceduri pentru derularea programelor de pregatire; proceduri pentru plasare etc.

A1.6. Elaborarea unui software pentru gestiunea si diseminarea scolaritatii folosind tehnici WEB cu baze de date, s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.6.1 [Angajarea unei echipe pentru elaborarea software-ului pentru gestiunea si desiminarea scolaritatii, constând din: manager de proiect informatic, analist de sistem informatic/ programator/ tester/ operator date] s-a realizat prin selectia specialistilor specificati în scopul dezvoltarii unui software propriu pentru gestiunea si managementul scolaritatii. Echipa va fi direct subordonata managerului de proiect.

SA1.6.2 [Elaborarea proiectului pentru realizarea software-ului pentru gestiunea si diseminarea scolaritatii] s-a realizat prin elaborarea analizei, proiectarii si specificatiilor pentru software de gestiunea scolaritatii.

SA1.6.3 [Dezvoltarea paginii WEB a centrului si a software-ului de gestiune a scolaritatii derulate în cadrul proiectului] s-a realizat prin dezvoltarea unui software propriu pentru gestiunea scolaritatii folosind tehnici WEB cu baze de date.

SA1.6.4 [Stabilirea domeniului de depozitare a paginii WEB si testarea functionalitatii on-line a acesteia] s-a realizat prin testarea functionalitatii software-ului pentru gestiunea scolaritatii si încarcarea informatiilor în contextul acestuia.

SA1.6.5 [Actualizarea permanenta a informatiilor din pagina WEB] este necesar sa devina o subactivitate permanenta pentru informare si comunicare si în acest scop am angajat un administrator de retea, absolvent cu studii superioare al profilului informatica. A fost important ca in aceasta etapa sa angajam un administrator al rețelei de calculatoare. De asemenea, am incheiat contract on-line cu depozitarul paginii WEB, respectiv ROHOST srl.

A1.7. Abordarea grupului tinta în vederea identificarii persoanelor ce urmeaza a fi cooptate în programul actual, s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.7.1 [Campanie de informare a grupului tinta] s-a realizat prin actiuni determinate de identificarea modalitatilor de contactare, precum si derularea efectiva a contactarii.

SA1.7.2 [Inregistrarea grupului tinta si constituirea bazei de date] s-a realizat prin dezvoltarea bazei de date și inregistrarea contactelor realizate in subactivitatea 1.7.1.

Inregistrarea efectiva a persoanelor care vor urma cursurile centrului se va concretiza în activitatea 1.9.

A1.8. Identificarea companiilor interesate pentru forta de munca formata în programul actual si selectia companiilor în care se va derula activitatea de practica pe parcursul instruirii, s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.8.1 [Campanie de identificare a companiilor interesate pentru forta de munca formata] s-a realizat prin contactarea prin mijloacele de comunicație (telefon, fax, e-mail, web) a companiilor interesate de forța de munca pregatita in cadrul programelor de formare ale centrului nostru.

SA1.8.2 [Realizarea bazei de date cu companiile potential interesate de forta de munca formata] s-a realizat prin inregistrarea contactelor cu companiile contactate, urmand ca in perioada imediat urmatoare, aceste contacte sa se materializeze în acorduri bilaterale.

A1.9. Selectia persoanelor ce vor fi antrenate în contextul programului de pregatire folosind teste vocationale pentru organizarea acestora în grupe de formare, în functie de pregatire, aptitudini, experienta si interesele acestora, s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.9.1 [Realizarea selectiei pe baza de teste vocationale si de aptitudini] s-a realizat prin stabilirea aptitudinilor specifice profilelor vocaționale necesare pentru formările pe care le vom derula. Acestea au fost configurate în software-ul de testare Cognitrom Assesment System.

SA1.9.2 [Realizarea interviurilor cu persoanele selectate conform procedurilor stabilite] s-a realizat prin organizarea tipologiilor de interviu care vor fi abordate cu persoanele inscrise în vederea urmării programului.

A1.10 Consilierea persoanelor selectate pentru abordarea unui program de formare adecvat, pe baza calitatilor vocationale s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.10.1 [Consilierea persoanelor testate vocational pentru aboradarea, în functie de calitatile vocationale ale acestora a unui program de formare adecvat] s-a realizat pentru persoanele care au acceptat consilierea.

SA1.10.2 [Semnarea de catre persoanele admise la formare a Contractului de studii] s-a realizat de catre toate persoanele admise în programele de formare organizate de centrul nostru.

SA1.10.3 [Prelucrarea Regulamentului de Ordine Interioara si efectuarea instructajului de protectia muncii si a instructajului pentru situatii de urgenta] s-a realizat pentru toate persoanele admise pentru a parcurge procesul de formare.

A1.11 Organizarea grupelor de formare si planificarea procesului de formare s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.11.1 [Stabilirea grupelor de formare]

SA1.11.2 [Stabilirea orarului]

SA1.11.3 [Informarea participantilor la formare asupra apartenentei acestora la o grupa de formare precum si a orarului]

A1.12. Desfașurarea procesului de formare respectand ciclul de viața al formarii continue a adulților, prin promovarea sistemului dual de finanțare, in sensul corelarii formarii profesionale cu practica in intreprinderi, s-a realizat prin derularea urmatoarelor subactivitati:

SA1.12.1 [Competențele profesionale ale formatorilor] s-a realizat prin certificarea formatorilor, in conformitate cu legislația in vigoare.

SA1.12.2 [Predarea conform standardelor europene de formare a adulților]

A1.13. Promovarea activitatilor centrului. Aceasta activitate reprezinta una dintre cele mai importante activitati ale realizarii proiectului si am demarat-o prin realizarea urmatoarelor subactivitati:

SA1.13.1 [Elaborarea machetelor si conceperea de materiale informative]s-a materializat prin conceperea materialelor informative, etichetarea corespunzatoare a obiectelor de inventar si a mijloacelor fixe achizitionate în cadrul proiectului.

SA1.13.2 [Prezentarea evolutiei proiectului în data de 30.07.2009 ora 17:15 la TV The Money Chanel emisiunea Fonduri Europene]s-a materializat prin conceperea materialelor informative, etichetarea corespunzatoare a obiectelor de inventar si a mijloacelor fixe achizitionate în cadrul proiectului.

SA1.13.3 [Mediatizarea campaniei de identificare a companiilor interesate de persoanele formate în cadrul programului]s-a realizat prin conceperea materialelor informative pentru companii.

SA1.13.4 [Diseminarea realizarii centrului]s-a materializat prin publicarea on-line a paginii WEB si a software-ului de gestiunea scolaritatii.

A2.1. Desfașurarea procesului de formare respectand ciclul de viața al formarii continue a adulților, prin promovarea sistemului dual de finanțare, in sensul corelarii formarii profesionale cu practica in intreprinderi.

Cerintele societatii actuale impun acordarea unei atentioni deosebite tehnologiilor moderne de predare-învatare-evaluare. Tehnologia poate duce la îmbunatatirea procesului de formare si a calitatii activitatilor de învățare, facându-le mult mai eficiente si ofera acces la un curriculum si la o serie de experiente de învățare, care nu ar fi posibile altfel. Mediile formative virtuale, bibliotecile si clasele virtuale sunt doar câteva dintre aspectele care definesc esenta viitorului în procesul de educatie: acces rapid si universal la resursele educationale. Universul virtual creeaza noi oportunitati de apropiere si de colaborare, dezvoltând competente sociale necesare pentru desfasurarea activitatilor în contextul actual complex. Astfel, adoptarea metodelor moderne de formare, a urmarit în contextul derularii cursurilor din centrul nostru, urmatoarele caracteristici: acordarea de prioritate dezvoltarii integrale a personalitatii, dezvoltarii capacitatilor si aptitudinilor cursantilor, orientarea predarii pe activitatile practice, cursantul devine obiect si subiect al formarii, orientarea înspre însusirea tehnicilor lucrative si practice de catre cursant, adoptarea de metode activ-participative, care produc cunoastere prin efort propriu, orientarea atentionii pe proces si pe elaborari proprii, încurajarea initiativelor, inventivitatii si creativitatii cursantilor, stimularea autocontrolului, autoevaluarii si autoreglarii, stimularea cooperarii si ajutorului reciproc, dezvoltarea motivatiei interioare a cursantilor, formatorul este organizator, animator si facilitatorul învățarii.

Spatiul în care am desfasurat pregatirea cursantilor, dotat cu un IBM BladeCenter,

permite folosirea calculatorului pe parcursul actului formativ. Acest lucru determina oportunitati de ameliorare a actului didactic, satisface nevoia de informatie si asigura sanse egale în educatie. De asemenea, dotarile centrului nostru au permis derularea unor cursuri la standarde europene.

Calitatea formatorilor, deriva în primul rand din aprecierile cursanților care au fost antrenați în procesul formativ derulat în cadrul centrului nostru. Astfel, pe o scara de la 0 la 7 am solicitat cursanților o apreciere a formatorilor implicați folosind ca și criterii de apreciere: activitatea didactica, conținutul cursului, metode de predare, limbajul utilizat, dialogul, mijloace moderne de predare, ajutorarea cursanților, comportament, bibliografie, punctualitate și corectitudine.

Evaluarea cunostintelor cursantilor, s-a facut în trei sesiuni de examene. Fiecare dintre cursanti are dreptul sa se prezinte de maximum trei ori pentru a promova un examen.

Prima sesiune de examene a fost planificata dupa finalizarea cursurilor si pentru fiecare curs verificarea la absolvire a constat într-o proba scrisa, sub forma unui test grila si o proba practica, care presupunea elaborarea unui proiect.

Evaluarea cursantilor s-a realizat de catre comisii formate din trei persoane, respectiv presedintele comisiei si unul dintre membrii au fost desemnati de CNFPA si un reprezentant al centrului nostru.

Comisiile au elaborat câte 5 variante de subiecte pentru fiecare examen, din care cursantii au ales, prin tragere la sorti, varianta care a fost propusa spre rezolvare în cadrul examenului de absolvire tuturor candidatilor.

Asa cum se poate observa din tabelul de mai jos, pe parcursul derularii cursurilor o parte dintre cursantii înscriși initial au suportati diferite mobilitati, respectiv:

- retrageri, prin rezilierea contractului de formare, ca urmare a unor evenimente care nu au mai permis acestora continuarea studiilor, respectiv emigrare, angajare etc,
- transferuri la un alt curs decât cel la care au fost admisi initial, prin cereri, ca urmare a unor motive legate de oportunitati personale în accesarea unui loc de munca,
- întreruperi, prin cereri, ca urmare a unor evenimente temporale care nu au mai permis parcurgerea cursului conform orarului comunicat.

Se poate constata ca dintr-un total de 864 de cursanti acceptati în formare, 758 de cursanti au participat la curs, în sensul ca nu a fost înregistrata nici una dintre mobilitatile specificate anterior.

Situatia cursantilor dupa prima planificare a examenului de absolvire, a presupus o participare de 83,11% din totalul celor care au finalizat cursul, si o promovabilitate de 99,68% din totalul celor ce au participat la examenul de absolvire. Se poate observa, un absentism de 16,89% la prima planificare a examenului de absolvire. În urmatoarele doua sesiuni ale examenului de absolvire, ce vor fi planificate în a doua jumatate a lunii august 2010 si respectiv prima jumatate a lunii septembrie 2010 speram ca vom reduce considerabil absentismul.

Numarul absolventilor distincti, dupa prima runda de examene de absolvire, este de 596, din care 30 au urmat doua cursuri si 2 au urmat trei cursuri.

A2.2. Verificarea calitatii formarii profesionale, prin testarea cunostintelor dobandite în cadrul programului de instruire teoretica si practica si atribuirea certificatelor de competenta.

Pentru cei ce nu au reusit sa se prezinte la examenele planificate în cursul lunii iulie

2010, au mai fost planificate inca doua sesiuni de absolvire respectiv in lunile august si octombrie 2010, in functie de disponibilitatea CNFPA din teritoriu.

La verificarea calitatii formarii profesionale au participat in fiecare comisie de examen, pe langa un reprezentant al centrului si doua persoane desemnate de CNFPA din teritoriu. In urma evaluarii competentelor dobandite de participantii formati in cadrul programelor noastre s-au intocmit procesele verbale ale examenelor.

Pentru absolventi, s-au emis si eliberat certificatele de absolvire ale cursantilor.

A2.3. Colectarea optiunilor persoanelor formate in vederea identificarii necesitatilor acestora pentru profesarea meseriei pentru care au facut formarea. S-au derulat urmatoarele subactivitati:

SA 2.3.1. Crearea profilelor individuale conform ciclului de viata al formarii profesionale. Pe baza testarii psihologice initiale si in urma examenelor de absolvire s-au creat profilele individuale ale absolventilor, pe baza ciclului de viata al formarii adultilor.

SA 2.3.2. Transferul profilelor individuale catre cursanti.

A2.4. Sprijinirea persoanelor pentru incluziunea acestora pe piata muncii, care sa se manifeste in domeniul in care acestea sunt formate. Am derulat urmatoarele subactivitati:

SA 2.4.1 Publicarea posturilor disponibile pe pagina de WEB. Au fost publicate posturi disponibile pentru fiecare curs pentru care am realizat formare, astfel: administrator baze de date (Flextronics, Siemens), administrator retele de calculatoare (Siemens, e-Austria Institute), agent vanzari (Auto Roma, Nedy Grup, Phoenix Games, Cetate 700, Guara Prod etc), asistent manager (Agrocereal Carani, Lipo Data, Givavis 2010, Diamond Precicut, TRW Automotive Safety Siemens Romania etc), asistent relatii publice si comunicare (Unicredit Tirioc Bank, Strelitia, Lipo Data, Flextronics etc), contabil (Kaufland Romania, Lintesa Promotive, Billa Romania, Zoppas Industries etc), designer pagini WEB (Vipublic Com Advertising, Edu Soft etc), director vanzari (Unicredit Tirioc Bank, Profi Adviser etc), formator (M&M Business Consulting), intermediar activitatea financiara si comerciala (OVB Allfinanz, Emerald Company, Bachner Best-Vest etc), manager proiect (Intelman, Flextronics Romania, Kaufland Romania etc), manager resurse umane (Flextronics Romania, Kaufland Romania, Plassis Romania etc), operator procesare text si imagini (Ametras Documents, Aton Transilvania, Lipo Data etc), programator (Guardus, SSI-Schaefer etc), proiectant sisteme informatice (Kaufland Romania, Flextronics Romania, TRW Automotive Safety Siemens Romania etc).

SA 2.4.2 Ajutarea persoanelor formate pentru aplicarea pe posturile disponibile pe piata muncii. Pentru sprijinirea absolventilor in scopul incluziunii acestora pe piata muncii trebuie sa semnalăm ca s-au distins mai multe categorii, respectiv:

- absolventi care s-au autoplasat pe parcursul formarii sau ulterior derularii formarii;
- absolventi care au aplicat pentru posturile publicate de noi pe site-ul propriu si in urma acestor aplicatii au fost angajati;
- absolventi care au participat la cele doua targuri ale fortei de munca pe care le-am organizat impreuna cu AJOFM Timis si care au obtinut un loc de munca ca urmare a aplicarii pentru posturile propuse;
- absolventi care urmeaza o forma de pregatire si nu au aplicat pentru un loc de munca.

A2.5. Organizarea unui targ al fortei de munca pentru colectarea ofertei/cererii de forta de munca. Am organizat in 26 noiembrie 2010 impreuna cu AJOFM Timis un targ al fortei de munca la care au fost invitati toti absolventii nostrii. In contextul acestei manifestari au fost contactati 1874 de agenti economici, din care 3 angajatori de insertie si au participat efectiv 25 de agenti economici, care au oferat 952 de locuri de munca. Au participat 1437 de persoane, din care numarul persoanelor selectate in vederea incadrarii sunt 963.

A2.6. Diseminarea rezultatelor prin includerea realizarilor in link-urile propriului nostru site. Am realizat actualizarea site-ului www.cursuriadulti.ro cu o parte inportanta dintre informatiile referitoare la derularea proiectului, urmand ca in perioada urmatoare sa descriem tehnicile si metodele folosite pentru implemntarea proiectului, in scopul propunerii acestuia ca si proiect de bune practici.

A2.7. Promovarea activitatilor centrului. Aceasta activitate reprezinta una dintre cele mai importante activitati ale realizarii proiectului si am continuat-o prin realizarea urmatoarelor subactivitati:

SA2.7.1 [Diseminarea realizarilor centrului]s-a materializat prin publicarea on-line a realizarilor centrului pe pagina WEB, mediatizarea companiilor interesate de forta de munca formata in centrul nostru.

SA2.7.2 [Proiectul Leadership & Coaching]s-a materializat prin dezvoltarea unui proiect impreuna cu Facultatea de Economie si Administrarea Afacerilor din Universitatea de Vest din Timisoara si un grup de studenti din Olanda.

SA2.7.3 [Prezentarea proiectului in „Financiarul” de Joi, 22 iulie 2010]s-a materializat printr-un articol in pagina 2 intitulat „Centrele de training ale resurselor umane beneficiaza de finantare POSDRU”.

SA2.7.4 [Mediatizarea companiilor interesate de persoanele formate in cadrul programului]s-a materializat prin publicarea on-line a companiilor care au posturi de munca vacante in domeniile in care am produs formari.

SA2.7.5 [Diseminarea realizarilor centrului de formare]s-a materializat prin publicarea on-line de anunturi pentru activitatile centrului.

SA2.7.6 [Actualizarea permanenta a paginii WEB]s-a materializat prin intretinerea permanenta a paginii WEB.

SA2.7.7 [Actiuni pentru plasarea fortei de munca formate]s-a materializat prin organizarea targului fortei de munca impreuna cu AJOFM Timis.