



BUILD UP Skills QualiShell
***Schema națională de calificare pentru forța de muncă din construcții
pentru realizarea de anvelope de înaltă performanță ale clădirilor***

Brosura

**privind servicii de informare, suport și monitorizare
programe de formare profesională**

**MONTATOR SISTEME OPACE DE TERMOIZOLARE PENTRU CLĂDIRI
și
MONTATOR SISTEME TÂMLĂRIE TERMOIZOLANTĂ**



Iulie, 2015

Acest document a fost elaborat în cadrul proiectului BUILD UP Skills QualiShell, derulat în perioada 1 octombrie 2013 – 31 iulie 2015 în cadrul programului Energie Inteligentă Europa finanțat de Comisia Europeană prin Agenția Executivă pentru Intreprinderi Mici și Mijlocii (EASME).

Proiectul BUILD UP Skills QualiShell urmărește dezvoltarea și implementarea la nivel național a schemelor de calificare a montatorilor de sisteme opace de termoizolare pentru clădiri și a montatorilor de sisteme de tâmplărie termoizolantă, prin dezvoltarea de instrumente care să permită introducerea cunoștințelor și competențelor adecvate în calificările relevante și să stimuleze evoluția sistemului național al calificărilor, respectiv a viziunii actorilor cheie din sectorul construcțiilor, asigurând trecerea efectivă de la practicile curente de realizare a clădirilor la realizarea corectă a clădirilor cu consum de energie aproape egal cu zero în România.

Acest document reprezintă livrabilele D3.5 și D4.5 din cadrul pachetelor de lucru WP3 și WP4 și prezintă conținutul propus pentru „*Brosura privind servicii informare, suport și monitorizare*”. Aceasta conține informații asupra drepturilor și obligațiilor salariaților în raport cu formarea profesională continuă în calificările „*Montator sisteme tâmplărie termoizolantă*” și „*Montator sisteme opace de termoizolare pentru clădiri*”, a drepturilor și obligațiilor angajatorilor în raport cu achiziționarea serviciilor de formarea profesională continuă pentru angajații lor, precum și oferirea serviciilor suport și monitorizare a cursurilor de formare, axate de fapt pe verificarea și evaluarea calitatii și eficienței unui curs în complexitatea lui.

Lucrarea a fost elaborată avându-se în vedere literatura de specialitate, practica și actele normative apărute până la data de 20 iulie 2015.



Co-funded by the Intelligent Energy Europe
Programme of the European Union

Întreaga responsabilitate pentru conținutul acestui raport revine autorilor. Acesta nu reprezintă în mod obligatoriu poziția Uniunii Europene. Nici EASME, nici Comisia Europeană nu sunt responsabile pentru orice utilizare care poate fi făcută din informațiile conținute în prezentul raport.

Informații suplimentare

Mai multe detalii privind BUILD UP Skills QualiShell pot fi găsite la www.iee-robust.ro/qualishell

Mai multe detalii privind proiectele BUILD UP Skills pot fi găsite la www.buildupskills.eu

Mai multe detalii privind Programul IEE pot fi găsite la <http://ec.europa.eu/intelligentenergy>

C U P R I N S

1. SERVICII DE INFORMARE – FORMARE PROFESIONALA.....	1
a. <i>Beneficiile calificării muncitorilor pentru companii</i>	<i>2</i>
b. <i>Beneficii ale formarii profesionale pentru angajati.....</i>	<i>2</i>
c. <i>Drepturi si obligatii ale salariaților în raport cu formarea profesională continuă</i>	<i>3</i>
d. <i>Drepturi si obligatii ale angajatorilor în raport cu formarea profesională continuă a salariaților</i>	<i>5</i>
e. <i>Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator.....</i>	<i>6</i>
2. SERVICII SUPT SI MONITORIZARE - FORMARE PROFESIONALA.....	7
a. <i>Pregatirea planului de monitorizare si evaluare.....</i>	<i>8</i>
b. <i>Monitorizarea eficientei si eficacitatii procesului Ex Post.....</i>	<i>11</i>
c. <i>Monitorizarea Ex-Post a rezultatelor si a satisfactiei clientilor</i>	<i>12</i>
d. <i>Tabel de studiu al rezultatelor ocupationale – Participanti.....</i>	<i>14</i>
e. <i>Tabel de studiu al reusitelor ocupationale si satisfactie – Firme.....</i>	<i>15</i>
3. BIBLIOGRAFIE.....	17
4. AUTORI / CONTRIBUTORI	18

1. SERVICII DE INFORMARE – FORMARE PROFESIONALA

Performanța a constituit întotdeauna preocuparea de bază a angajatorului și ținta salariatului motivat. A fi performant înseamnă pentru angajator expunerea pe piața sa de desfacere de produse mult mai competitive sau execuția de lucrări sau servicii de o calitate mai ridicată, iar pentru salariat – certitudinea că rezultatele sale bune îi vor asigura un venit mai mare și pe o perioadă mai îndelungată de timp.

Ca regulă generală, angajatorii apreciază performanța salariaților atunci când sunt conștienți de aceasta.

De ce este necesară calificarea profesională?

- Asigură o bază largă de cunoștințe;
- Dezvoltă competențele necesare menținerii pe piața muncii;
- Validează competențele generale și ocupaționale;
- Asigură recunoașterea competențelor indiferent de modul în care au fost dobândite;
- Asigură legătura între educație, formare profesională și sectorul economic;
- Asigură posibilitatea de a beneficia de drepturile legale pentru obținerea unui loc de munca.

Temei legal privind formarea profesionala:

- Legea nr. 53 din 2003 - Codul Muncii actualizat 2015 – prevederi legate de Formarea profesională continuă a salariaților, Titlul VI - Formarea profesională, art. 192 -210;
- Ordonanța Nr. 129 din 31 august 2000 *** Republicată privind formarea profesională a adulților, Monitorul Oficial nr. 110 din 13 februarie 2014.

Programele de formare profesională pot fi definite ca programe de inițiere, calificare/recalificare, perfecționare, specializare pentru o ocupație aflată în Clasificarea Ocupațiilor din România COR.

- **Inițiere** – dobândirea unor cunoștințe/priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități;
- **Calificare** – **ansamblu de competente profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei ocupații sau profesii;**
- **Perfecționare** – dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări;
- **Specializare** – urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații.

Forme prin care se poate realiza formarea profesională a salariaților din domeniul construcțiilor:

- Participarea la cursuri organizate de către angajator în cadrul unităților proprii sau de către furnizorii de servicii de formare profesională;
- Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- Ucenicie organizată la locul de muncă;
- Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

Campania de informare în cadrul societăților cu domeniul de activitate în montajul sistemelor de tamplarie termoizolantă/montajul sistemelor opace de termoizolare pentru clădiri are următorul tipic de desfășurare:

- Sunt contactați managerii pentru obținerea permisiunii de a disemina materialele informative angajaților;
- Sunt prezentate notiunile generale legate de livrarea cursului;
- Se identifică grupul țintă;
- Sunt prezentate importanța și beneficiile formării profesionale atât pentru angajator cât și pentru angajați;
- Sunt prezentate modalitățile de înscriere la curs (e-mail, telefon etc.), și actele necesare pentru întocmirea dosarului;
- Sunt colectate formulare de înscriere la curs.

Cursanții sunt selectați pe baza unui profil predefinit (calificare anterioară, experiență), și pe baza unui interviu.

a. Beneficiile calificării muncitorilor pentru companii

Printre motivele pentru care firmele decid ca angajații să urmeze cursuri de calificare se află:

- Dorința firmelor de a-și forma angajații;
- Obligativitatea impusă firmelor prin lege;
- Dorința de a participa la anumite licitații;
- Firmele au nevoie de persoane calificate;
- Necesitatea funcției respective în organigrama firmei;
- Alinierea cu noile tehnologii;
- Creșterea calității lucrărilor efectuate;
- Creșterea performanței;
- Satisfacerea clienților;
- Motivarea angajaților.

Planul de formare profesională întocmit de angajator:

- Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariați elaborează anual și aplică planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanților salariaților.
- Planul de formare profesională elaborat conform prevederilor aliniatului de mai sus devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate.
- Salariații au dreptul să fie informați cu privire la conținutul planului de formare profesională.

b. Beneficii ale formării profesionale pentru angajați

- Actualizează cunoștințele și deprinderile specifice locului de muncă;
- Dobândește cunoștințele avansate pentru realizarea muncii sale cu metode și procedee moderne;
- Își cresc șansele de a-și păstra locul de muncă prin reconversie profesională determinată de restructurări socio-economice;

- Îi cresc sansele de a preveni riscul șomajului;
- Își va dezvolta cariera profesională;
- Îi cresc sansele de a promova la locul de munca;
- Se va adapta mai usor la cerintele postului sau ale locului de muncă;
- Va obtine un salariu mai mare;
- Va obtine un certificat recunoscut în România si in Uniunea Europeană.

c. Drepturi si obligatii ale salariaților în raport cu formarea profesională continuă

Conform Codului Muncii, actualizat 2015 – prevederi legate de Formarea profesională continuă a salariaților, Titlul VI - Formarea profesională, art. 196 -200.

Inițiativa participării la formare profesională	Drepturile salariaților	Obligațiile salariaților
Inițiativa angajatorului	<ul style="list-style-type: none"> • Salariații beneficiază, pe toată durata formării profesionale, de toate drepturile salariale deținute; • Pe perioada participării la cursurile sau stagiile de formare profesională, salariații beneficiază de vechime la acel loc de muncă, această perioadă fiind considerată stagiul de cotizare în sistemul asigurărilor sociale de stat; • Salariații care au încheiat un act adițional la Contractul individual de muncă cu privire la formarea profesională pot primi în afara salariului corespunzător locului de muncă și alte avantaje în natură pentru formarea profesională; • În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de această participare sunt suportate de către acesta. 	<ul style="list-style-type: none"> • Salariații care au beneficiat de un curs sau un stagiul de formare profesională nu pot avea inițiativa încetării contractului individual de muncă pentru o perioadă stabilită prin act adițional; • Salariații care, la cererea angajatorului, participă la programe de formare profesională pe o perioadă de cel puțin 3 luni încheie cu acesta acte adiționale la contractele individuale de muncă, prin care sunt stabilite drepturile și obligațiile după absolvire; • Nerespectarea de către salariat a dispoziției prevăzute în actul adițional determină obligarea acestuia la suportarea tuturor cheltuielilor ocazionate de pregătirea sa profesională, proporțional cu perioada nelucrată din perioada stabilită conform actului adițional la contractul individual de muncă; • Obligația revine și salariaților care au fost concediați în perioada stabilită prin actul adițional.

Inițiativa participării la formare profesională	Drepturile salariaților	Obligațiile salariaților
Solicitarea salariatului	<ul style="list-style-type: none"> • Salariații pot avea inițiativa participării la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate, solicitând angajatorului concediu de formare profesională; • Salariații au dreptul să beneficieze, la cerere, de concedii pentru formare profesională. Concediile pentru formare profesională se pot acorda cu sau fără plată; • În cazul în care angajatorul nu și-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formare profesională în condițiile prevăzute de lege, salariatul are dreptul la un concediu pentru formare profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore; • Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual și este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce privește drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul. 	<ul style="list-style-type: none"> • Cererea de concediu fără plată pentru formare profesională trebuie să fie înaintată angajatorului cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia.

d. Drepturi si obligatii ale angajatorilor în raport cu formarea profesională continuă a salariaților

Conform Codului Muncii, actualizat 2015 – prevederi legate de Formarea profesională continuă a salariaților, Titlul VI - Formarea profesională, art. 196 -200.

Inițiativa participării la formare profesională	Drepturi ale angajatorilor	Obligații ale angajatorilor
Inițiativa angajatorului	<ul style="list-style-type: none"> • Reglementarea condițiilor de participare la formare profesională prin acte adiționale (Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile și obligațiile părților, durata formării profesionale, precum și orice alte aspecte legate de formarea profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională); • Angajatorii pot efectua cheltuieli pentru formarea profesională a salariaților, cheltuieli care se deduc, după caz, din impozitul pe profit sau din impozitul pe venit. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asigurarea participării la programe de formare profesională pentru toți salariații, după cum urmează: <ul style="list-style-type: none"> - cel puțin o dată la 2 ani, dacă au cel puțin 21 de salariați; - cel puțin o dată la 3 ani, dacă au sub 21 de salariați; • Acordarea tuturor drepturilor salariale pentru salariați, pe toată durata participării la formare profesională; • Suportarea cheltuielilor cu participarea la programele de formare profesională; • Angajatorii suportă cheltuielile de deplasare pentru participarea la programele de formare profesională, dacă aceste programe se desfășoară în altă localitate decât cea în care salariatul își are locul de muncă.
Solicitarea salariatului	<ul style="list-style-type: none"> • Respingerea solicitării salariatului, dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfășurarea activității 	<ul style="list-style-type: none"> • Analiza și soluționarea solicitărilor venite din partea salariaților pentru participarea la o formă de pregătire profesională cu scoatere din activitate; • Angajatorul va decide cu privire la cererea formulată de salariat, în termen de 15 zile de la primirea solicitării și cu privire la condițiile în care va permite salariatului participarea la forma de pregătire profesională, inclusiv dacă va suporta în totalitate sau în parte costul ocazionat de aceasta.

e. Contracte speciale de formare profesională organizată de angajator

Sunt considerate contracte speciale de formare profesionala contractul de calificare profesionala si contractul de adaptare profesionala, conform Codului Muncii – prevederi legate de Formarea profesională continuă a salariaților, art. 200 -205.

a. Contractul de calificare profesională	b. Contractul de adaptare profesională
<ul style="list-style-type: none"> • Este cel în baza căruia salariatul se obligă să urmeze cursurile de formare organizate de angajator pentru dobândirea unei calificări profesionale; • Pot încheia contracte de calificare profesională salariații cu vârsta minimă de 16 ani împliniți, care nu au dobândit o calificare sau au dobândit o calificare ce nu le permite menținerea locului de muncă la acel angajator; • Contractul de calificare profesională se încheie pentru o durată cuprinsă între 6 luni și 2 ani; • Pot încheia contracte de calificare profesională numai angajatorii autorizați în acest sens de Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice și de Ministerul Educației Naționale. 	<ul style="list-style-type: none"> • Se încheie în vederea adaptării salariaților debutanți la o funcție nouă, la un loc de muncă nou sau în cadrul unui colectiv nou; • Se încheie odată cu încheierea contractului individual de muncă sau, după caz, la debutul salariatului în funcția nouă, la locul de muncă nou sau în colectivul nou, în condițiile legii; • Este un contract încheiat pe durată determinată, ce nu poate fi mai mare de un an; • La expirarea termenului contractului de adaptare profesională salariatul poate fi supus unei evaluări în vederea stabilirii măsurii în care acesta poate face față funcției noi, locului de muncă nou sau colectivului nou în care urmează să presteze munca.

2. SERVICII SUPTOR SI MONITORIZARE - FORMARE PROFESIONALA

Prezenta Brosura doreste sa ofere indicatii metodologice si operative care sa permita impunerea evaluarii si a monitorizarii rezultatelor pentru cursurile de calificare „Montator sisteme tãmplãrie termoizolantã” si „Montator sisteme opace de termoizolare pentru cladiri”.

Este vorba de o activitate condusa in mod continuu si analitic de furnizorii de formare profesionala pe durata procesului de formare si ex post si care are ca scop dobandirea unui flux constant de informatii (feed-back de la cursanti, angajatori, formatori etc.). Aceasta activitate duce la cresterea functionalitatii interventiei formarii si la imbunatatirea acesteia in relatie cu obtinerea rezultatelor de formare asteptate.

Monitorizarea este axata de fapt pe verificarea si evaluarea calitatii si eficientei unui curs in complexitatea lui.

Lista de control a observatiilor pentru evaluarea competentelor profesionale.

O lista de control a observatiilor, prin natura sa, se utilizeaza atunci cand este posibil sa se „observe” un fenomen corelandu-l cu un standard predefinit.

In cadrul verificarii celor invatate este posibil sa se utilizeze o lista de control a procesului daca este pregatita, de exemplu, un exercitiu in care participantii sunt chemati sa isi exercite o abilitate, observat de catre un expert/formator care:

- a definit conostintele, abilitatile si competentele generale si ocupationale, fie competentele cheie ce au fost activate de aceasta sarcina;
- a descris ex-ante procesul de lucru, procedura tip;
- observa realizarea lui;
- confrunta cu rezultatul final.

Corelarea intre performanta realizata de catre participantii, competentele profesionale prevazute si procedura tip (descrisa ex-ante de catre un expert) permit verificarea „nivelului de stapanire” a unui domeniu operativ si cognitiv al procesului.

Este posibil sa se utilizeze aceeasi lista de control pentru a se verifica nivelul de „transferabilitate” a celor invatate in mediul profesional (de exemplu la 6 luni de la terminarea cursului). In acest caz se vor efectua observatii direct la locul de munca, in cadrul unei reale performante la locul de munca.

La inceputul activitatii formarii este posibil sa se prezinte parerea participantilor in functie de asteptarile individuale.

Pe parcurs si la sfarsitul cursului, culegerea informatiilor poate sa fie la fel. In primul rand se poate cere participantilor sa isi exprime perceptia lor cu privire la:

- Indeplinirea obiectivelor descrise in contractul de formare profesionala;
- Satisfactia asteptarilor.

Aspectele care sunt supuse evaluarii pentru culegerea informatiilor privind reactia generala ar putea fi:

- Modul de operare a formatorilor (claritate, limbaj adecvat, disponibilitatea de a oferi ajutorul, capacitatea de utilizare eficienta a materialelor);

- Continutul cursului (dificultatea, nivelul de aprofundare);
- Modalitatile didactice (eficienta studiilor de caz, exercitii, munca in grupe, timpul dedicat intrebarilor);
- Materialele didactice (daca sunt potrivite, clare, eficiente, functionale);
- Echipamentele (daca sunt suficiente din punct de vedere numeric, functionale);
- Sediul (comoditatea/confortul localului, accesibilitatea locatiei);
- Planificarea cursului (orarul, durata, pauzele).

a. Pregatirea planului de monitorizare si evaluare

Una dintre primele activitati care trebuie realizata este planificarea executiva a furnizarii unui curs de formare, care consta in definirea unui Plan de Monitorizare si Evaluare. Acesta va insoti realizarea activitatilor de formare si va defini mediul de aplicare, obiectele, durata, modalitatile, instrumentele si responsabilitatea evaluarii procesului in sine.

Planul de Monitorizare si Evaluare curs formare

Tabel 1

Pasi	Obiect(e)	Instrument(e)	Responsabil
EX ANTE	Monitorizare		
	<input type="checkbox"/> Asteptarile participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de identificare a asteptarilor	
	<input type="checkbox"/> Reactia participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	Evaluare		
	<input type="checkbox"/> Identificarea lipsei de competente initiala	<input type="checkbox"/> Chestionar de autoevaluare	
LA INCEPUT	Monitorizare		
	<input type="checkbox"/> Asteptarile participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de identificare a asteptarilor	
	<input type="checkbox"/> Reactia participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	Evaluare		
	<input type="checkbox"/> Lipsa de competente initiala	<input type="checkbox"/> Chestionar de autoevaluare	
PE PARCURS	Monitorizare		
	<input type="checkbox"/> Reactia participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	<input type="checkbox"/> Reactia firmelor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	<input type="checkbox"/> % abandonurilor	<input type="checkbox"/> Raport de monitorizare	
	Evaluare		Modulul n°
	<input type="checkbox"/> Invatarea cunostintelor	<input type="checkbox"/> Chestionare cu raspuns inchis	
<input type="checkbox"/> Chestionare cu raspuns deschis			

Pasi	Obiect(e)	Instrument(e)	Responsabil
	<input type="checkbox"/> Invatarea abilitatilor	<input type="checkbox"/> Chestionare studiu de caz	
	<input type="checkbox"/> Invatarea de competente	<input type="checkbox"/> Lista de control a procesului <input type="checkbox"/> Lista de control a produsului	
LA SFARSIT	Monitorizare		
	<input type="checkbox"/> Reactia participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	<input type="checkbox"/> % de calificari pe participantii	<input type="checkbox"/> Raport de monitorizare	
	
	Evaluare		
	Evaluarea generala a celor invatate	<input type="checkbox"/> Chestionare cu raspunsuri inchise <input type="checkbox"/> Chestionare cu raspunsuri deschise <input type="checkbox"/> Studii de caz <input type="checkbox"/> Lista de control a procesului <input type="checkbox"/> Lista de control a produsului <input type="checkbox"/> Examenul final	
EX POST	Monitorizare		
	<input type="checkbox"/> Reactia participantilor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	<input type="checkbox"/> Reactia firmelor	<input type="checkbox"/> Chestionar de satisfactie	
	<input type="checkbox"/> % angajatilor ramasi incadrati pe piata muncii din totalul participantilor	<input type="checkbox"/> Raport de monitorizare <input type="checkbox"/> Chestionar ex post firme	
	<input type="checkbox"/> % cursantilor incadrati pe piata muncii cu sarcini coerente fata de Calificarea obtinuta pe totalul Participantilor	<input type="checkbox"/> Raport de monitorizare <input type="checkbox"/> Chestionar ex post firme	
<input type="checkbox"/> Variatia in % intre cheltuiala estimata si cheltuiala finala	<input type="checkbox"/> Raport de monitorizare		

Chestionarul de satisfactie

Tabel 2

FORMATORUL					
- claritate	1	2	3	4	5
- limbaj adecvat	1	2	3	4	5
- disponibilitate de ajutor	1	2	3	4	5
- capacitatea de utilizare eficienta a suporturilor	1	2	3	4	5
CURSANTUL					
- continutul Modulului/Cursului	1	2	3	4	5
- nivelul de aprofundare al Modulului/Cursului	1	2	3	4	5
MODALITATEA DIDACTICA A MODULULUI/CURSULUI					
- eficacitatea studiilor de caz	1	2	3	4	5
- exercitarea	1	2	3	4	5
- munca pe grupe	1	2	3	4	5
- timpi dedicati intrebarilor participantilor	1	2	3	4	5
SUPPORT DIDACTIC					
- adecvat	1	2	3	4	5
- claritate	1	2	3	4	5
- eficacitate	1	2	3	4	5
- functionalitate	1	2	3	4	5
ECHIPAMENTE					
- numarul adecvat de echipamente	1	2	3	4	5
- functionalitate	1	2	3	4	5
- siguranta	1	2	3	4	5
SEDIU					
- comoditate	1	2	3	4	5
- accesibilitate	1	2	3	4	5
- adecvat	1	2	3	4	5
ORGANIZARE					
- orele de curs	1	2	3	4	5
- durata Modulului/Cursului	1	2	3	4	5
- suport organizativ	1	2	3	4	5
SATISFACTIE GENERALA					
- conformitatea asteptarilor	1	2	3	4	5
- conformitatea obiectivelor declarate in Pactul formativ	1	2	3	4	5

Care sunt - sau au fost - punctele slabe ale Cursului/Modulului formativ? (Ce s-ar putea imbunatati? Ce nu functioneaza sau nu a functionat?)

.....
.....
.....

Care sunt – sau au fost – punctele tari ale acestui Curs/Modul formativ? (Ce a fost cu adevarat util si interesant?)

.....
.....
.....

b. Monitorizarea eficientei si eficacitatii procesului Ex Post

Monitorizarea eficientei si eficacitatii procesului isi asuma o valenta fundamentala pentru evaluarea calitatii cursului.

Este vorba de o activitate desfasurata dupa sfarsitul cursului care are ca obiectiv descoperirea si furnizarea de date obiective pe baza carora sa se faca o evaluare a indicatorilor de performanta activa.

Sunt monitorizate si evaluate urmatoarele:

- Indicatori de succes formativ (de exemplu procentul participantilor calificati din totalul celor inscrisi, sau procentajul abandonurilor din totalul celor inscrisi la Curs).
- Indicatori de succes ocupational (de exemplu procentul participantilor ramasi incadrati pe piata munci la 6/12 luni de la terminarea cursului din totalul celor calificati si gradul de corespondenta intre sarcinile desfasurate de participantii ocupati si calificarea/competentele dobandite in timpul cursului);
- Indicatori de calitate perceputa (de exemplu a verifica cu firmele si/sau participantii la sfarsitul cursului sau ex post gradul de satisfactie generala, utilitatea dobandita la sfarsitul cursului si la integrarea pe piata muncii).

In mod evident indicatorii de performanta si calitate pusi in practica care sunt monitorizabili sunt multipli; acestia depind in mare masura de politicile de calitate ai furnizorului de formare si a obiectivelor de imbunatatire continua fata de cei prefixati.

Este propus in continuare un format, care sa contina o serie de indicatori de eficienta pentru monitorizarea procesului formativ, care va putea fi integrat si personalizat pentru evaluarea cursului in functie de elementele si factorii de calitate considerati esentiali sau prioritari.

Evaluarea ex-post își concentrează atenția asupra rezultatelor finale, cu scopul de a verifica eficacitatea strategiilor de intervenție și se realizează la finalul activităților, dar și la o distanță de timp de la sfârșitul activităților. În acest ultim caz, evaluarea este întârziată în timp pentru a obține o percepție mai bună a rezultatelor activității printr-o analiză a impactului lor (social, economic, organizațional etc.) în contextele de referință ale acțiunii de formare. Și in acest caz, evaluarea nu este o "anexă" a procesului de formare, deoarece datele colectate și analizele efectuate la acest nivel pot fi foarte interesante pentru revizuirea retroactivă a proiectului

realizat (strategii și mijloace de acțiune folosite), cu beneficii de necontestat în cazul în care se dorește reprojectarea sau relansarea aceleași activități de formare.

Raport de evaluare a eficienței și eficacității cursului

Tabel 3

INDICATORI DE PERFORMANTA APLICATI	REZULTAT	OBIECTIVUL PROIECTUAL
% Participanti calificati din total inscrisi		
% Abandonuri din total inscrisi		
% Participanti ramasi incadrati pe piata muncii la 6/12 luni dupa terminarea cursului din total calificati		
Gradul de corespondenta intre sarcinile desfasurate de participantii ocupati si calificarea/competentele dobandite in timpul cursului		
Gradul de satisfactie generala, utilitatea dobandita la sfarsitul cursului sau la integrarea pe piata muncii		
Utilitatea cursului la sfarsitul formarii si a incadrarii perceputa de catre firme		
Utilitatea cursului la sfarsitul formarii perceputa de catre participantii		
Utilitatea cursului la sfarsitul formarii perceputa de participantii		

Completarea tabelului este simpla și se realizează prin intermediul culegerii de date relevante pe parcurs, la sfârșit sau ex post prin intermediul Tabelelor 2, 4 și 5.

c. Monitorizarea Ex-Post a rezultatelor și a satisfacției clienților

Monitorizarea ex post a calității cursului poate să fie dezvoltată prin contribuția, fie a participanților, fie a firmelor care au contribuit la formarea lor.

Această monitorizare se realizează după o anumită perioadă de timp de la încheierea cursului (6 sau 12 luni) și care permite relevarea unei serii de informații relative, de exemplu:

- Rezultatelor cursului în termeni de integrare profesională, de coerență între sarcinile desfășurate de participanții ocupați și calificarea maturată, de dezvoltare/consolidare a competențelor dobândite în curs prin intermediul experienței de muncă în cadrul firmei;
- Gradului de satisfacere al firmelor pentru eficiența formativă a cursului, în termeni de contribuție la pregătirea profesională a participanților încadrați în firmă, și pentru serviciul furnizat de furnizorul de formare.

Planuri ale firmelor pentru măsurarea rezultatelor formării

Sunt identificate patru planuri de evaluare a rezultatelor, și anume:

- Rezultatelor de produs, adică măsurarea modului în care organizația evaluează impactul unui produs care a fost realizat în activitatea de formare;

- Rezultatelor organizatorice, adică măsurarea modului în care organizația evaluează impactul formării asupra propriei organizații (de exemplu: îmbunătățirea funcționării proceselor firmei sau a fluxurilor de comunicare; îmbunătățirea exercitării funcțiilor sau a climatului etc.);
- Rezultatelor economice, adică măsurarea modului în care organizația evaluează impactul economic al formării (de exemplu: creșterea productivității, reducerea costurilor, creșterea vânzărilor etc.);
- Rezultatelor de calitate, adică măsurarea modului în care organizația evaluează impactul formării asupra calității produsului / procesului (de exemplu: reducerea defectelor, dar și simplificarea procedurilor sau chiar creșterea satisfacției clientului).

Aceasta activitate de studiu ar putea fi utilizată având ca obiectiv consolidarea raportului de serviciu formativ între furnizorul de formare și firme și să culegă informații utile pentru o sumară analiză a nevoilor profesionale pentru programarea altor cursuri, eventual aprofundarea cu ajutorul instrumentelor metodologice și operative.

Monitorizarea Ex Post a gradului de satisfacție a firmelor poate de fapt să contribuie la fidelizarea firmelor, la acreditarea furnizorului de formare ca partener de referință pentru organizarea de cursuri și pentru formarea de noi muncitori, reprezintă în fiecare caz un semnal de „alarmă” și „grijă” pentru client.

Actorii monitorizării

- Subiectul supus învățării /

Subiectul aflat în formare, în calitate de protagonist al parcursului de formare, este un actor-cheie pe tot parcursul monitorizării.

- Purtătorii de interes/ părțile interesate

Există diferite tipuri de subiecți care își pot exprima interesul - din diferite motive - față de rezultatele unui parcurs de formare, împărțiți în două categorii principale: beneficiari direcți și indirecti.

Prima categorie include toți subiecții care pot avea și/ sau primi un impact asupra calității formării muncitorilor, chiar dacă nu intervin neapărat în mod direct. Un exemplu este clientul și importanța rolului său.

A doua categorie include așa-numitele părți interesate / stakeholders, care sunt interesate în plan secund de rezultatele parcursului de formare și de schimbările pe care acesta le va aduce (sau nu le va produce) într-un context dat.

În continuare sunt propuse 2 modele cu o structură și completare simplă care vor prezenta avantajul de a putea fi implicați cu ușurință în realizarea de interviuri fie față în față fie pe cale telefonică.

d. Tabel de studiu al rezultatelor ocupationale – Participanti

Tabel 4

Titlul cursului:		
Nume participant:		
Premisa asupra finalitatii studiului:		
Datele intervievatului <i>Prenume si nume:</i> <i>Rolul in firma:</i>		
Date interviu:		
Sectiuni	Intrebare	Raspuns
1	Care este situatia dumneavostra ocupationala actuala?	<input type="checkbox"/> Angajat <input type="checkbox"/> Somer <i>(Daca Angajat mergi la sectiunea 2)</i> <i>(Daca Somer mergi la sectiunea 6)</i>
2	La ce firma/organizatie?	
3	In momentul de fata desfasurati sarcini de lucru coerente cu calificarea si competentele maturate in cadrul Cursului?	1 2 3 4 5 min max
4	Cum evaluati la momentul actual nivelul dumneavostra de competente profesionale in comparatie cu momentul incadrarii in cadrul firmei?	<input type="checkbox"/> ai atins standardele profesionale adecvate <input type="checkbox"/> a crescut <input type="checkbox"/> este invariata
5	In ce masura evaluati utilitatea Cursului pentru incadrarea dumneavostra profesionala?	1 2 3 4 5 min max
6	Ati mai lucrat de la momentul incheierii cursului?	<input type="checkbox"/> Da <input type="checkbox"/> Nu <i>(daca Da, mergi la sectiunea 8)</i> <i>(daca Nu, mergi la sectiunea 7)</i>
7	Din care motive?	Specificati:
8	Ati desfasurat activitati care au avut sarcini de lucru coerente cu calificarea si competentele maturate in cadrul Cursului?	1 2 3 4 5 min max
9	Care sunt motivele pentru care ati intrerupt raportul de lucru?	Specificati

e. Tabel de studiu al reusitelor ocupationale si satisfactie – Firme

Tabel 5

Titlul cursului:		
Nume participant:		
Premiza asupra finalitatii studiului:		
Datele interviuatului <i>Prenume si nume:</i> <i>Rolul in firma:</i>		
Date despre interviu:		
Sectiuni	Intrebare	Raspuns
1	Domnul/doamna (numele participantului) lucreaza inca la firma dumneavoastra?	<input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Da <i>(Daca Nu treci la Sectiunea 2, Daca Da mergi la Sectiunea 3)</i>
2	Care sunt motivele pentru care s-a intrerupt raportul de lucru?	Lista: <i>(Du-te la Sectiunea 6)</i>
3	Care sunt sarcinile de lucru pe care le desfasoara actual participantul?	Gradul de coerenta intre sarcini, calificari si competente maturate 1 2 3 4 5 min max
4	Cum evaluati in momentul de fata nivelul competentelor profesionale ale participantului comparativ cu momentul incadrarii lui in firma?	<input type="checkbox"/> a atins standarde profesionale adecvate <input type="checkbox"/> a crescut <input type="checkbox"/> este invariat
5	In ce masura evaluati utilitatea cursului pentru integrarea la locul de munca al participantului?	1 2 3 4 5 min max
6	Ati primi alti participanti pentru formare practica, pentru cursuri organizate de Furnizorul de formare?	<input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Da Daca Nu mergi la sectiunea 9 Daca Da mergi la sectiunea 7 si sectiunea 8



7	Pentru aceeasi calificare a participantului?	<input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Da
8	Pentru alte calificari profesionale?	<input type="checkbox"/> Nu <input type="checkbox"/> Da Care?
9	Cum evaluati in general serviciul primit de la Furnizorul de formare?	1 2 3 4 5 min max
10	Aveti sugestii pentru imbunatatirea serviciului oferit?	Specificati:

3. BIBLIOGRAFIE

- [1] Legea nr. 53 din 2003 - Codul Muncii actualizat 2015 – prevederi legate de Formarea profesională continuă a salariaților, Titlul VI - Formarea profesională, art. 192 -210
- [2] Ordonanta Nr. 129 din 31 august 2000 *** Republicată privind formarea profesională a adulților, Monitorul Oficial nr. 110 din 13 februarie 2014
- [3] Manual de monitorizare si evaluare - Proiect „Oferta formativă îmbunătățită pentru centre eficiente - OFFICE” POSDRU/94/4.1/S/63817

4. AUTORI / CONTRIBUTORI

Autori:

Ligioara FLOREA	Patronatul Producatorilor de Tamplarie Termoizolanta	
Cristian GROZA	Grupul pentru calitatea sistemelor de termoizolatie – QETICS	

Contribuitori:

Horia PETRAN	Institutul National de Cercetare-Dezvoltare in Constructii, Urbanism si Dezvoltare Teritoriala Durabila "URBAN-INCERC".	
Gabriel George MOCANU	Comitetul Sectorial in Constructii	
Angela POPESCU	Centrul National de Dezvoltare a Învățământului Profesional si Tehnic	 Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic :
Liliana ANDREESCU	Autoritatea Națională pentru Calificări	 AUTORITATEA NAȚIONALĂ PENTRU CALIFICĂRI