



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

GHID DE BUNE PRACTICI

Proiectul „Formare pentru Inovare”

cod SMIS 128254

Proiect realizat de

Camera de Comerț și Industrie Brașov, în colaborare cu

Asociația Euro < 26 și Asociația Liga de Utilitate Publică „LUP”

2022

Cuprins

Generalități	3
Capitolul 1. Prezentarea proiectului „Formare pentru inovare” cod SMIS 128254, proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020	4
Capitolul 2. Metode de cercetare	7
2.1. Metoda Tip A – Cercetare calitativă.....	7
2.2. Metoda Tip B – Cercetare cantitativă.....	8
2.3. Aria geografică a cercetării.....	8
2.3. Probleme identificate în zona resurselor umane.....	9
2.4. Necesitatea participării angajaților la programe de formare.....	9
2.5. Percepția angajatorilor asupra formării continue.....	10
Capitolul 3. Analiza rezultatelor activităților proiectului	11
3.1 Rezultate privind formarea profesională a angajaților.....	11
3.2 Rezultate privind sprijinul oferit IMM-urilor.....	13
3.3 Cercetare aplicată: chestionare, interviuri și observație directă.....	14
3.4. Percepția angajatorilor din Regiunea Centru cu privire la participarea angajaților la programe de formare continuă.....	17
3.5 Activități de informare și diseminare	21
3.6. Impactul asupra beneficiarilor.....	22
Capitolul 4. Ghid de bune practici – recomandări pentru companiile care doresc să introducă programe de formare continuă	23
4.1 Etapele de implementare a unui program de formare continuă în IMM-uri.....	23
4.2 Beneficiile implementării programelor de formare continuă.....	24
4.3 Direcții strategice de acțiune pentru IMM-uri	25
Capitolul 5. – Exemple de bune practici aplicate în activitățile proiectului	26
5.1. Concluzii privind bunele practici.....	29
Capitolul 6 – Concluzii și sustenabilitate	30
6.1.Sustenabilitatea rezultatelor.....	30
6.3.Perspective de viitor	31



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Generalități

Dezvoltarea continuă a resurselor umane a devenit, în ultimele decenii, un pilon central al competitivității economice la nivel european și global. Într-o economie aflată în permanentă transformare, în care digitalizarea, automatizarea și globalizarea impun un ritm accelerat al schimbării, întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) se văd nevoite să găsească soluții sustenabile pentru a-și menține relevanța pe piață. În acest context, formarea profesională continuă nu mai este un beneficiu opțional, ci o necesitate strategică.

IMM-urile din România, care constituie peste 90% din totalul companiilor active și contribuie semnificativ la ocuparea forței de muncă, se confruntă cu o serie de provocări majore: lipsa acută de personal calificat, migrația tinerilor către alte regiuni sau țări, dificultăți în accesarea de resurse pentru dezvoltare și o cultură organizațională insuficient orientată spre învățare. Aceste dificultăți sunt resimțite mai intens în regiunile cu potențial economic în tranziție, cum este Regiunea Centru.

Proiectul „Formare pentru Inovare” (cod SMIS 128254), implementat în perioada 2019–2021, a vizat exact această zonă de intervenție: sprijinirea IMM-urilor din șase județe ale Regiunii Centru (Brașov, Alba, Mureș, Sibiu, Harghita și Covasna) în direcția profesionalizării forței de muncă. Prin formare, consiliere și facilitarea introducerii de programe de învățare la locul de muncă, proiectul a urmărit să aducă o schimbare de perspectivă și o creștere durabilă a capacității de adaptare a firmelor la cerințele economiei actuale. În urma activităților derulate în cadrul proiectului, s-au conturat o serie de bune practici care pot fi utile și altor organizații. Acest ghid își propune să transforme experiențele acumulate într-un instrument aplicabil, care să sprijine IMM-urile și ceilalți actori relevanți în planificarea și implementarea unor strategii eficiente de dezvoltare profesională.

Scopul ghidului este de a contribui la:

- îmbunătățirea calității și relevanței formării profesionale,
- promovarea unor modele flexibile și adaptate contextului specific al IMM-urilor,
- identificarea de soluții viabile pentru provocările curente din domeniul formării continue,



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- o stimularea unei culturi organizaționale bazate pe învățare, inovație și dezvoltare pe termen lung.

Pentru a asigura o abordare fundamentată și adaptată realităților din teren, ghidul este construit pe baza unei metodologii mixte de cercetare. Aceasta a inclus atât o componentă calitativă (interviuri, observații directe și studii de caz în rândul companiilor participante –, cât și o componentă cantitativă (chestionare aplicate angajatorilor și angajaților, analiza datelor demografice și profesionale ale participanților la cursuri).

Prin această combinație de metode, au fost identificate tipologii de nevoi, practici eficiente, obstacole și soluții în procesul de formare profesională. Ghidul se bazează pe realități documentate și validate în teren, reflectând experiențele a peste 330 de angajați și 36 de întreprinderi din Regiunea Centru. Prin urmare, acest material este conceput nu doar ca o sinteză teoretică, ci mai ales ca un instrument practic de sprijin pentru cei care doresc să transforme formarea profesională într-un motor al dezvoltării organizaționale și al sustenabilității economice.

Capitolul 1. Prezentarea proiectului „Formare pentru inovare” cod SMIS 128254, proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Camera de Comerț și Industrie Brașov a implementat în perioada 21/10/2019 – 10/02/2022 proiectul „Formare pentru Inovare”, cod SMIS 128254, proiect finanțat prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020. Proiectul este implementat de către Camera de Comerț și Industrie Brașov, în calitate de beneficiar, în parteneriat cu Asociația Euro < 26 România și Asociația Liga de Utilitate Publică „LUP”.

Obiectivul general al proiectului a fost adaptarea activității a 36 de întreprinderi și 336 angajați din Regiunea Centru la dinamica sectoarelor economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și a domeniilor de specializare inteligentă conform SNCDI prin cursuri de formare profesională și asistență tehnică în elaborarea unei planificări strategice pe termen lung.

Obiectivele specifice:

OS1: Organizarea și derularea unei campanii de conștientizare a angajatorilor prin organizarea a 18 evenimente de informare și conștientizare în cele 6 județe participante ale regiunilor de dezvoltare Centru.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



OS2: Organizarea și derularea de programe de formare profesională – cursuri de inițiere, perfecționare, sau specializare – pentru 336 de angajați din întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI.

OS3: Asistarea a cel puțin 3 întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare inteligentă conform SNCDI în vederea introducerii de programe de învățare la locul de muncă prin elaborarea unei planificări strategice pe termen lung.

OS4: Implicarea în activitățile proiectului a cel puțin 36 de întreprinderi care își desfășoară activitatea în sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC și în corelare cu domeniile de specializare conform SNCDI, prin sprijinirea acestora în vederea introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.

Proiectul a vizat sprijinirea IMM-urilor, care au autoritate cel puțin un cod CAEN al unei activități principale sau secundare desfășurate într-unul dintre sectoarele economice cu potențial competitiv, precum: turism și ecoturism, construcții, procesarea alimentelor și băuturilor, lemn și mobilă, tehnologia informației și comunicării, prin furnizarea gratuită a angajaților acestora de:

- Programe de formare profesională de tip calificare și specializare
- Programe de evaluare a competențelor profesionale dobândite pe căi informale sau non-formale
- Suport specializat pentru elaborarea și implementarea de programe de învățare la locul de muncă.

De asemenea, proiectul a vizat întreprinderi care își desfășoară activitatea principală sau secundară într-unul din sectoarele economice cu potențial competitiv identificate conform SNC sau din întreprinderi care intenționează să-și adapteze activitatea principală sau secundară la cel puțin unul dintre aceste sectoare economice și în corelare cu cel puțin unul dintre domeniile de specializare inteligentă menționate anterior.

Rezultatul principal a constat în elaborarea și introducerea unor programe de învățare la locul de muncă, iar ca rezultat ulterior perioadei de acordare a sprijinului, un minimum de 3 întreprinderi au reușit să își introducă programe de învățare la locul de muncă.

Prin cadrul proiectului au fost obținute următoarele rezultate:

- 2 Studii de evaluare a oportunităților de dezvoltare profesională în Regiunea Centru
- 134 fișe de interviu



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- 164 chestionare
- 22 evenimente de informare
- 1 eveniment de lansare proiect
- S-a realizat informarea publicului țintă prin transmiterea de newsletter-e lunare și campanii media tradiționale (flyere, anunț de presă) și non-convenționale (facebook și LinkedIn).
- S-au furnizat programe de inițiere/ calificare/ recalificare/ perfecționare/ specializare pentru mai mult de 330 de angajați din Regiunea Centru, fiind organizate cursuri de: comunicare în limba engleză, formator, operator introducere, prelucrare și validare date, comunicare în limba germană și designer pagini web, conform nevoilor identificate în urma activității de analiză nevoi de formare profesională în cadrul firmelor din grupul țintă.
- Au fost sprijinite 36 de întreprinderi în vederea elaborării și introducerii unor programe de învățare la locul de muncă.
- Beneficiile participării în cadrul proiectului:
- Participarea gratuită la programe de formare profesională pentru angajați
- Dezvoltarea strategică pe termen lung a întreprinderilor prin dezvoltarea de politici ale resurselor umane, participarea la workshop-uri de dezvoltare a întreprinderilor pentru reprezentanții acestora și un mediu dinamic de dezbateră a problemelor și oportunităților întreprinderilor în piață.



Data începere proiect: 20.10.2019

Data finalizare proiect: 20.04.2021

Valoare totală proiect: 4,607,737,80 LEI

Valoare eligibilă proiect: 4,607,737.80 LEI

Valoare eligibilă beneficiar: 1,557,869.06 LEI

Valoare sprijin beneficiar: 1,557,869.06 LEI



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Capitolul 2. Metode de cercetare

Prezentul ghid de bune practici reprezintă rezultatul analizei activităților derulate în cadrul proiectului „Formare pentru Inovare”, implementat în Regiunea Centru a României. Informațiile care stau la baza acestui material au fost colectate, centralizate și analizate de către echipa proiectului, având ca sursă datele furnizate de angajatori și angajați implicați în proiect.

Datele au fost culese și interpretate în funcție de cele două categorii principale de beneficiari: întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri) participante și angajații acestora, în contextul desfășurării activităților de formare profesională și introducere a programelor de învățare la locul de muncă.

Metodologia aplicată îmbină abordări calitative și cantitative, având ca scop evidențierea nevoilor reale de formare, identificarea barierelor și a motivațiilor participanților, precum și validarea unor soluții practice și replicabile în alte contexte.

Conceptul de metodă de cercetare este strâns legat de tehnica de cercetare, fiecare metodă fiind însoțită de o suită de tehnici și instrumente specifice. Alegerea unei metode presupune o abordare științifică a problemei, în timp ce tehnica indică modul concret de colectare și analiză a datelor, de formulare a concluziilor și de validare a ipotezelor.

Metode de cercetare utilizate în cadrul proiectului:

Metode cantitative	Metode calitative
- Chestionare aplicate angajatorilor și angajaților	- Interviu semistructurate cu reprezentanți ai IMM-urilor
- Anchete privind nevoile de formare digitală	- Observație directă în companii și fișe de analiză
- Analiza statistică a răspunsurilor și indicatorilor proiectului	- Identificarea motivațiilor și barierelor privind formarea profesională

2.1. Metoda Tip A – Cercetare calitativă

Etapă de debut a cercetării a fost una calitativă și a urmărit identificarea companiilor eligibile care pot face parte din grupul țintă al proiectului. Această etapă a avut la bază aplicarea unor chestionare semistructurate și a unui set de indicatori predefiniți pentru analiza detaliată a nevoilor de formare profesională în IMM-uri.

Au fost urmărite două direcții principale:



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- Selectarea IMM-urilor care activează în domenii cu potențial competitiv conform SNC și SNCDI și care pot beneficia de sprijin.
- Identificarea angajaților care pot participa la cursurile de formare, pe baza unui profil profesional și a nevoilor exprimate de angajatori.

Acest demers a permis înțelegerea contextului intern al fiecărei companii și a gradului de deschidere față de dezvoltarea competențelor angajaților, în special în domeniul digitalizării.

2.2. Metoda Tip B – Cercetare cantitativă

Ulterior, a fost derulată o cercetare cantitativă, menită să confirme și să detalieze rezultatele obținute anterior. Aceasta a presupus aplicarea de chestionare standardizate către reprezentanții IMM-urilor și angajați, pentru a analiza:

- Tipurile de competențe considerate prioritare de către angajatori.
- Gradul de pregătire actual al angajaților.
- Disponibilitatea pentru participare la formare.
- Așteptările și percepțiile privind formarea continuă și impactul acesteia.

Cercetarea cantitativă a inclus și vizite la sediile firmelor, pentru a obține date verificate direct în teren și a observa realitatea activităților derulate.

2.3. Aria geografică a cercetării

Analiza s-a concentrat pe IMM-uri din cele șase județe ale Regiunii Centru (Brașov, Alba, Mureș, Sibiu, Harghita, Covasna), acoperind domenii variate precum:

- Turism și servicii
- Lemn și mobilă
- Industree creative
- Alimentație publică și HoReCa
- Construcții și transport
- IT și digitalizare

Această combinație de metode de cercetare a permis conturarea unui tablou realist al provocărilor cu care se confruntă IMM-urile în domeniul formării, oferind o bază solidă pentru formularea bunelor practici incluse în prezentul ghid.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Probleme privind resursele umane și necesitatea formării continue în IMM-uri

Una dintre provocările majore cu care se confruntă întreprinderile din Regiunea Centru o reprezintă resursele umane, atât din perspectiva **disponibilității forței de muncă**, cât și din perspectiva **nivelului de pregătire și al atitudinii față de muncă și formare**.

2.3. Probleme identificate în zona resurselor umane

Pe baza chestionarelor și interviurilor aplicate angajatorilor, au fost identificate următoarele dificultăți frecvente:

- **Lipsa personalului calificat**, o problemă cu un impact profund în sectoarele productive, cum ar fi industria alimentară, construcțiile sau HoReCa. Migrarea forței de muncă spre țările vestice, determinată de diferențele salariale, agravează și mai mult această lipsă.
- **Nivelul scăzut de responsabilitate și motivație al angajaților**, mai ales în rândul personalului necalificat sau sezonier, care tinde să părăsească locul de muncă la scurt timp de la angajare.
- **Lipsa unor competențe relevante** – de la competențe digitale de bază până la cunoștințe de specialitate (ex: operator CNC în industria lemnului), ceea ce impune o formare consistentă la locul de muncă.
- **Atitudinea pasivă față de dezvoltarea profesională**, inclusiv comportamente de nereseriozitate sau rezistență față de inițiativele de formare propuse de angajator.
- **Deficiențe în comunicarea interpersonală și colaborarea în echipă**, semnalate în mod special în companiile cu diversitate mare de personal.

Aceste dificultăți afectează nu doar procesele de producție, ci și coeziunea organizațională, productivitatea și retenția personalului. În acest context, formarea profesională continuă nu mai este un beneficiu opțional, ci o necesitate strategică.

2.4. Necesitatea participării angajaților la programe de formare

Formarea continuă a fost percepută de majoritatea angajatorilor chestionați ca o **componentă esențială** în dezvoltarea durabilă a afacerii. Totuși, nivelul de **implementare și accesibilitate** a acestor programe diferă semnificativ în funcție de:

- **Dimensiunea companiei** – în general, firmele mari și multinaționalele dispun de planuri clare de formare, în timp ce IMM-urile rareori alocă bugete sau timp pentru astfel de inițiative;
- **Tipul de activitate** – companiile din HoReCa sau transporturi resimt presiunea legală și practică de a deține personal calificat și formează angajații în mod frecvent; în schimb, firmele din construcții preferă formarea informală, la locul de muncă;



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- **Disponibilitatea resurselor** – formarea este rareori prioritară pentru IMM-uri cu capital limitat, care sunt concentrate pe supraviețuirea zilnică, nu pe dezvoltarea strategică.

Un aspect important este și faptul că **aproximativ 30-50% din angajații nou-veniți** eșuează în procesul de integrare, ceea ce subliniază nevoia unor mecanisme eficiente de onboarding și formare inițială.

2.5. Percepția angajatorilor asupra formării continue

În mod general, angajatorii apreciază impactul formării continue, însă o văd ca **responsabilitate comună**: compania trebuie să creeze cadrul și să faciliteze participarea, dar angajatul trebuie să își asume dezvoltarea profesională. Aproximativ **30% dintre angajatori** sunt dispuși să finanțeze astfel de cursuri din fonduri proprii, mai ales dacă ele se aliniază cu nevoile directe ale posturilor ocupate.

Avantajele percepute ale formării includ:

- creșterea calității muncii și a productivității;
- dezvoltarea unei atitudini proactive în rândul angajaților;
- îmbunătățirea comunicării și a încrederii în sine;
- dobândirea de competențe noi, utile pentru adaptarea la schimbările tehnologice.

Totodată, au fost menționate și **posibile dezavantaje**:

- scoaterea angajaților din fluxul de producție pentru participarea la cursuri;
- lipsa de interes sau de motivație a angajaților;
- riscul ca angajații formați să părăsească firma pentru oportunități mai bune;
- costuri logistice și financiare ridicate;
- lipsa de informații privind furnizorii relevanți de formare.

Formarea profesională din perspectiva angajaților

Chestionarele aplicate angajaților au evidențiat o **atitudine pozitivă față de conceptul de învățare pe tot parcursul vieții**, majoritatea participanților considerând că formarea continuă este **cheia menținerii competitivității personale**. 80% dintre respondenți au declarat că dezvoltarea profesională este importantă pentru ei, în timp ce peste 60% o consideră o alegere personală, nu o obligație a angajatorului.

Cu toate acestea, persistă și unele bariere:

- cursurile sunt percepute uneori ca fiind prea lungi sau prea costisitoare;
- participarea în afara orelor de program este dificilă;
- lipsa echipamentelor moderne pentru învățare practică.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Capitolul 3. Analiza rezultatelor activităților proiectului

Activitățile desfășurate în cadrul proiectului „Formare pentru Inovare” (SMIS 128254) au fost structurate astfel încât să răspundă atât nevoilor identificate în rândul angajaților IMM-urilor, cât și cerințelor manageriale ale angajatorilor, într-un context marcat de presiuni economice și transformări tehnologice rapide. Analiza rezultatelor oferă o imagine completă asupra impactului intervențiilor proiectului la nivel organizațional și individual, precum și asupra modalităților prin care IMM-urile din Regiunea Centru pot adopta strategii de formare sustenabile.

3.1 Rezultate privind formarea profesională a angajaților

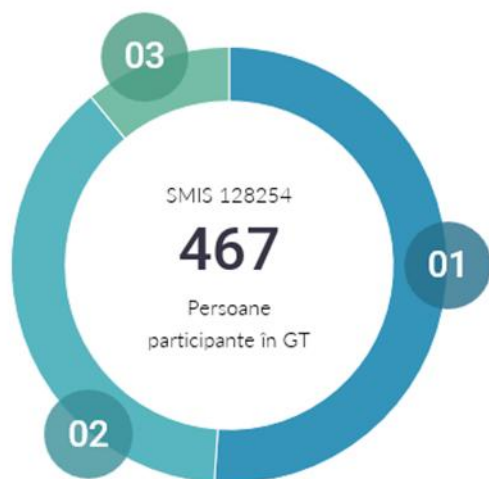
Un obiectiv central al proiectului a fost creșterea nivelului de competențe al angajaților din întreprinderi care activează în sectoare economice cu potențial competitiv (SNC) și în domenii de specializare inteligentă (SNCDI). Prin activitățile desfășurate, s-au atins următoarele rezultate semnificative:

- **467 de angajați** au fost formați, din care o proporție semnificativă de femei și persoane vârstnice (peste 55 ani), promovând astfel principiile egalității de șanse și incluziunii.
- Au fost organizate **cursuri acreditate** de inițiere, perfecționare și specializare în domenii diverse, adaptate cerințelor pieței muncii: limbi străine, formare de formatori, IT, web design, competențe de comunicare etc.
- Formarea s-a desfășurat în **regim flexibil**, adaptat programului de lucru al angajaților, ceea ce a dus la o participare constantă și la un grad ridicat de finalizare a cursurilor.
- Toți participanții au fost **evaluați și certificați**, ceea ce a crescut șansele de mobilitate profesională și retenție în cadrul companiei.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA





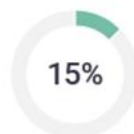
Genul Feminin

70,02% dintre participanții la grupul țintă au genul feminin.



ISCED 3 – studii gimnaziale

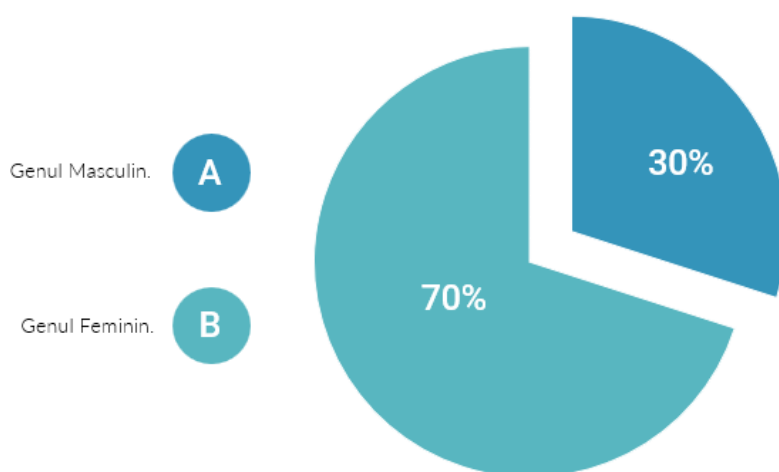
55% dintre participanții la grupul țintă au ISCED 3, ceea ce înseamnă că ultimul nivel de școlarizare absolvit este cel gimnazial.



Vârsta peste 55 ani

14,54% dintre participanții la grupul țintă fac parte din categoria de vârstă 55-64 de ani.

SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV



Din totalul de 467 de persoane, situația pe genuri se prezintă:

■ M ■ F

70% GEN FEMININ

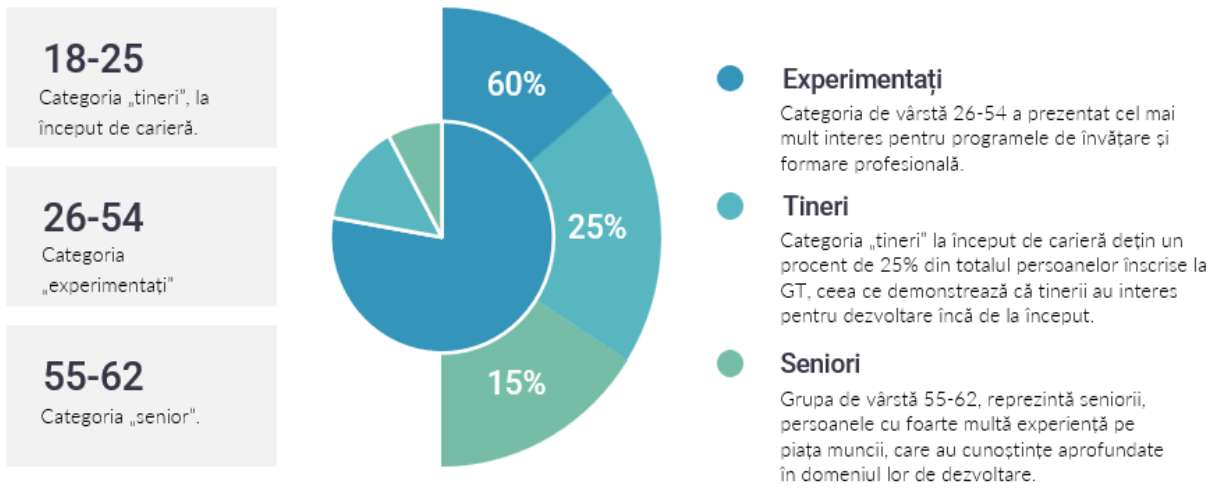
Conceptul *lifelong learning* și genul feminin sunt pozitiv corelate, ceea ce vine în sprijinul literaturii de specialitate.

SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV

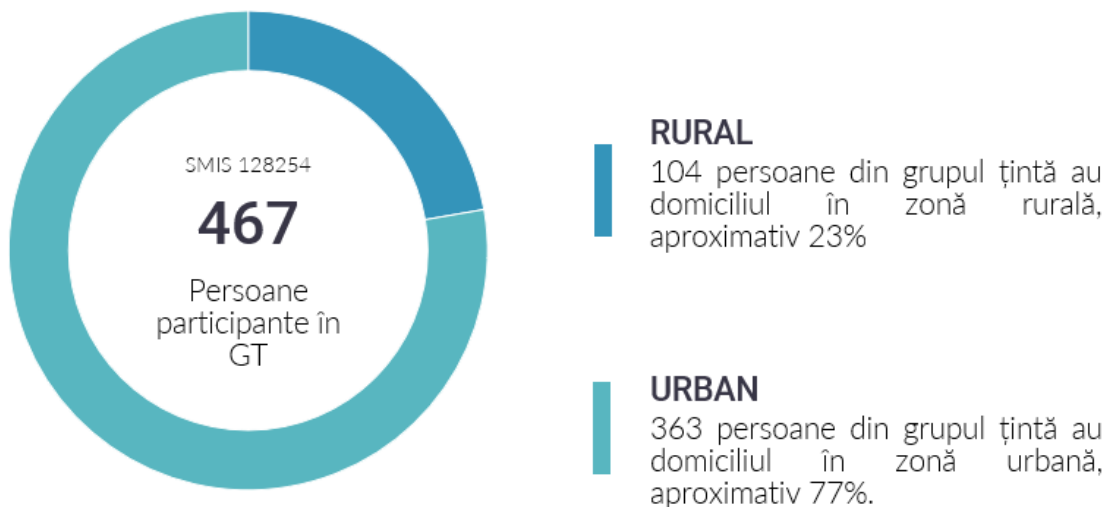


ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA





SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV



SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV

3.2 Rezultate privind sprijinul oferit IMM-urilor

Un alt pilon esențial al proiectului a fost sprijinirea întreprinderilor în elaborarea unor strategii concrete de formare internă, prin:



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- **Realizarea de planuri de formare** personalizate, în funcție de specificul fiecărei firme participante.
- **Consilierea directă a 36 de IMM-uri**, în vederea identificării nevoilor reale de competențe și adaptării activităților la cerințele actuale ale pieței.
- Introducerea sau dezvoltarea programelor de **învățare la locul de muncă**, cu implicarea personalului senior în roluri de mentorat, pregătire practică și supervizare.

Această abordare a avut ca rezultat o îmbunătățire vizibilă a modului în care întreprinderile își gestionează resursa umană și un început de cultură organizațională orientată spre învățare și dezvoltare.

3.3 Cercetare aplicată: chestionare, interviuri și observație directă

Pentru a evalua în mod obiectiv impactul proiectului și a adapta intervențiile la realitățile din teren, echipa de implementare a realizat o cercetare complexă în rândul angajaților și angajatorilor:

- **164 de chestionare** aplicate în rândul angajatorilor și angajaților au permis colectarea de date cantitative relevante privind percepțiile legate de formarea profesională, barierele existente și oportunitățile percepute.
- **134 de interviuri calitative** au fost realizate cu reprezentanți ai IMM-urilor pentru a înțelege contextul specific fiecărei companii și a identifica modele de succes sau dificultăți concrete.
- Au fost întocmite **fișe de observație** în timpul vizitelor de consiliere la sediile firmelor, ce au completat imaginea de ansamblu cu date reale din mediul de lucru.

JUDEȚ	GEN	AVERAGE VÂRSTĂ	COUNT (NIVEL STUDII/ GEN)
ALBA		40	242
	FEMININ	41	174
	MASCULIN	37	68
ARGEȘ	MASCULIN	22	1
BACĂU	FEMININ	26	4
BRĂILA		27	3
	FEMININ	34	1
	MASCULIN	24	2



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



BRAȘOV		38	139
	FEMININ	38	95
	MASCULIN	38	44
BUCUREȘTI	FEMININ	31	1
BUZĂU		27	3
	FEMININ	29	2
	MASCULIN	25	1
COVASNA		46	34
	FEMININ	44	19
	MASCULIN	48	15
HARGHITA	FEMININ	26	1
HUNEDOARA		33	5
	FEMININ	35	2
	MASCULIN	32	3
ILFOV	FEMININ	30	1
MUREȘ		37	8
	FEMININ	39	7
	MASCULIN	21	1
NEAMȚ	FEMININ	30	1
OLT	MASCULIN	25	1
PRAHOVA		26	7
	FEMININ	25	4
	MASCULIN	26	3
SIBIU		35	15
	FEMININ	36	14
	MASCULIN	27	1
VÂLCEA	FEMININ	27	1
TOTAL		39	467

Astfel, se poate observa că vârsta medie a cursanților a fost de 39 de ani, iar cei mai mulți participanți au fost din Alba, Brașov și Sibiu.

În ceea ce privește nivelul de școlarizare, așa cum a fost menționat mai sus, nivelul ISCED 3 este cel mai des întâlnit, adică studii gimnaziale, urmat de ISCED 5 – studii de licență (25%), cea mai mică frecvență fiind studiile de doctorat, ISCED 8, doar 1%, o ipoteză ușor de

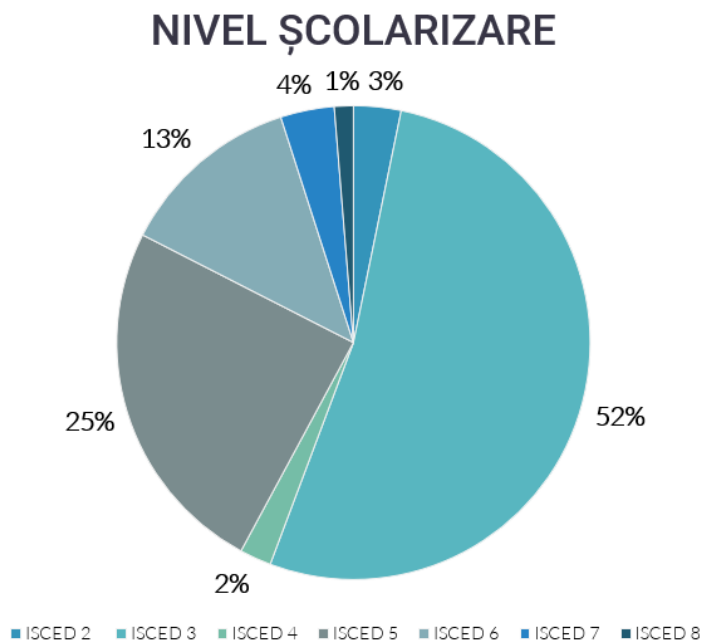


ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



formulat și validat, întrucât persoanele cu studii foarte înalte, statistic vorbind, au funcții de conducere și nu ar fi putut participa în cadrul programului, la programele de formare profesională, aceasta fiind o condiție de eligibilitate prin Ghidul Solicitantului.

Figura de mai jos arată în format grafic, nivelul de școlarizare al persoanelor care au participat la activitățile proiectului.



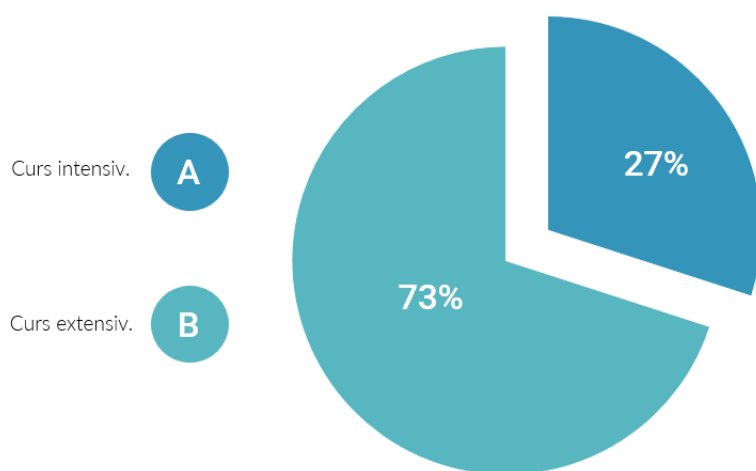
SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV

În percepția angajaților, formarea de personal ar trebui să fie făcută în mod extensiv – număr mic de ore pe zi, pe o perioadă de timp lungă, după cum se poate observa din graficul alăturat.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA





73% preferă cursul extensiv

Număr mic de ore pe zi (2-4 ore) pe o perioadă de timp lungă.

SURSA: CAMERA DE COMERȚ ȘI INDUSTRIE BRAȘOV

3.4. Percepția angajatorilor din Regiunea Centru cu privire la participarea angajaților la programe de formare continuă

În etapa aceasta, s-au analizat firmele participante, prin angajații lor, la programele de formare profesională, și anume:

NUME SOCIETATE COMERCIALĂ	JUDEȚ	DOMENIU DE ACTIVITATE
D.S SMITH S.R.L	BRASOV	4673 – Comerț cu ridicata al materialului lemnos și al materialelor de construcții și echipamentelor
SCHAEFFLER	BRASOV	2815 - Fabricarea lagărelor, angrenajelor, cutiilor de viteză și a elementelor mecanice de transmisie
SCANDIA	SIBIU	1011 – Producția și conservarea cărnii
EDLDON SRL	BRASOV	5224 – Manipulări
KRONSTADT OPTIK SRL	BRASOV	4774 - Comerț cu amănuntul al articolelor



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



		medicale și ortopedice, în magazine specializate
ANAMAR OPTIMAC SRL	BRASOV	4774 - Comerț cu amănuntul al articolelor medicale și ortopedice, în magazine specializate
PEOPLEPOWER BIM ENGINEERING	BRASOV	7112- Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea.
COMPREST SA	BRASOV	3811 – Colectarea deșeurilor nepericuloase
TRANSILVANIA SA	BRASOV	1310 – Pregătirea fibrelor și filarea fibrelor textile
ELECTROPRECIZIA SA	BRASOV	2711 - Fabricarea motoarelor, generatoarelor și transformatoarelor electrice.
HOLVER SRL	BRASOV	5224 – Manipulări
COSMOPOLIT DEVELOPMENT SRL	BRASOV	4120 – Lucrări de construcții a clădirilor rezidențiale și nerezidențiale
D.O SECURITY GRUP PAZĂ ȘI PROTECȚIE SRL	BRASOV	7112- Activități de inginerie și consultanță tehnică legate de acestea.
SELGROS SA	BRASOV	5629 – Alte activități de alimentație
SEDA INVEST SRL	BRASOV	5210 -depozitări
IAR SA	BRASOV	7219 – Cercetare-dezvoltare în alte științe naturale și inginerie
COOL PROMOTIONS & STANDS SRL	BRASOV	9003 – Alte activități de creație artistică



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



ZETLAND SRL	BRASOV	5520 – Facilități de cazare pentru vacanțe și perioade de scurtă durată
DAAS IMPEX SRL	BRASOV	3312- Repararea mașinilor 4774- Comerț cu amănuntul al articolelor medicale și ortopedice, în magazine de specialitate
LIAMED SRL	BRASOV	4520 – Întreținerea și repararea autovehiculelor.
KRON MOTOR WORKSHOP SRL	BRASOV	8730 – Activități ale căminelor de bătrâni și ale căminelor pentru persoane aflate în incapacitate de a se îngriji singure.
CASA NOASTRA BARABANT SRL	ALBA IULIA	5610 – Restaurante
ANADEROL SRL	ALBA IULIA	5610 – Restaurante
BLUE GAL SRL	ALBA IULIA	2341 – Fabricarea articolelor ceramice pentru uz gospodăresc și ornamental
AXA PORCELAINE SRL	ALBA IULIA	4321 – Lucrări de instalații electrice.
ENER ROM INSTAL SRL	ALBA IULIA	9329 – Alte activități recreative și distractive.
CARTEA DIN RULOTĂ SRL	ALBA IULIA	

Observăm astfel că majoritatea firmelor participante sunt din zona Brașovului, acest județ fiind unul dintre marii angajatori ai Regiunii Centru. Dintre aceștia, majoritatea au activitatea încadrată la clasele C, Q, S, G și F.

Dintre acestea, marea majoritate consideră formarea profesională a fi **importantă și foarte importantă** pentru angajații lor, 50% optând pentru **foarte important** și 20% pentru **important**. Procentul celor care consideră / declară că pentru companie pe care o reprezintă, este neimportant este de 13%, sau total neimportant (7%), iar cei care nu știu/ nu se pot pronunța reprezintă un eșantion de 2%.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



	Cazuri	% din total
Total neimportant	25	7%
Neimportant	17	13%
Nici important, nici neimportant	40	11%
Important	145	27%
Foarte important	235	52%
Nu știu/ nu mă pot pronunța	5	1,5%

În ceea ce privește analiza pe județele participante din Regiunea Centru (au fost excluse din analiză cazurile izolate în care au participat la programe de formare respondenți din alte județe, fiind analizate strict companiile care au sediile în Regiunea Centru) cea mai mare importanță acordată formării se înregistrează în rândul IMM-urilor din Brașov, fiind urmată îndeaproape de Alba și Sibiu, codașe fiind Covasna și Harghita, respectiv Mureș.

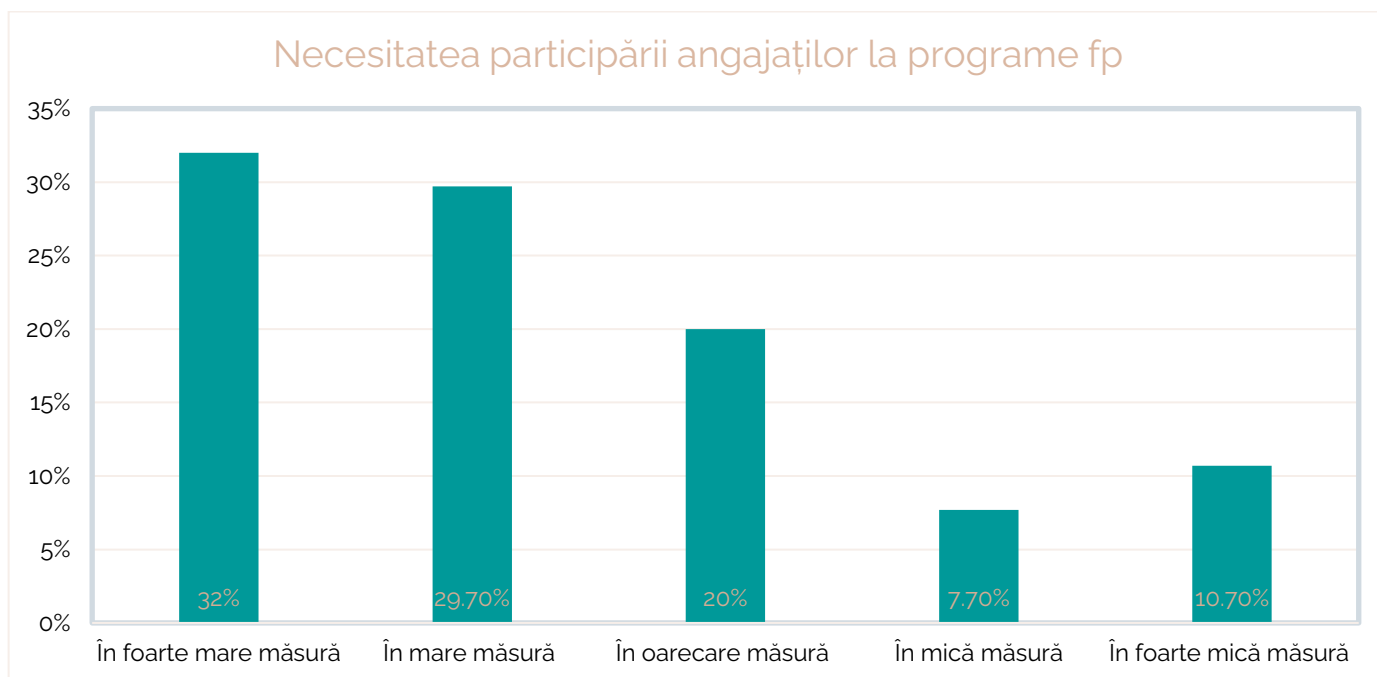
N	Brașov	Alba	Sibiu	Mureș	Covasna	Harghita
Total neimportant	7,7%	7,5%	3,1%	11%	11,6%	14%
Neimportant	1,5%	2%	3,3%	5,3%	6,9%	8%
Nici important, nici neimportant	10,3%	12,5%	4,5%	9,5%	8,7%	4,5%
Important	37,5%	29,9%	28%	23,2%	15%	12,9%
Foarte important	59,4%	52,2%	50,7%	50,0%	49,5%	45%
Nu știu / nu mă pot pronunța	1,3%	3%	1,5%	2%	3,2%	2,8%

Aproape două treimi dintre companiile participante la studiu consideră necesară participarea angajaților la programe de formare în mare parte/ în mare măsură, după cum se poate observa din graficul de mai jos:



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA





Studiul a avut în vedere și culegerea de informații cu privire la programele de formare la care au participat în ultimii doi ani angajații din companiile participante. Mai bine din jumătate dintre cei care au răspuns la întrebările noastre, au declarat că angajații nu au participat la niciun program de formare continuă (62%), însă 20,3% dintre companii au derulat în ultimii doi ani sau derulează în prezent programe de formare pentru angajați. Aceste date sunt foarte concludente pentru a ne face o opinie despre situația învățării pe tot parcursul vieții în regiunea centru, însă mult mai concludente sunt informațiile economice în ceea ce privește această regiune, pentru a contura complet sursele generatoare de aceste paradigme, și anume: Județele cu IMM-uri mai bogate din punct de vedere economic investesc mai mult în programe de formare profesională.

3.5 Activități de informare și diseminare

Pe lângă formarea directă, proiectul a inclus o componentă semnificativă de informare și conștientizare, cu scopul de a promova importanța învățării pe tot parcursul vieții:

- Au fost organizate **22 de evenimente regionale**, în toate cele 6 județe ale Regiunii Centru, cu participarea IMM-urilor, formatorilor și reprezentanților instituțiilor publice.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- Au fost realizate și distribuite **materiale informative** (broșuri, pliante, prezentări), axate pe beneficiile participării la programe de formare și pe impactul acestora asupra performanței angajaților și a firmei.
- Prin implicarea partenerilor locali și colaborarea cu rețele economice regionale, proiectul a obținut o **vizibilitate ridicată** în mediul de afaceri și a atras interesul altor companii în afara grupului țintă inițial.

3.6. Impactul asupra beneficiarilor

Răspunsurile colectate prin cercetare indică o serie de **beneficii directe și indirecte** în urma participării la activitățile proiectului:

Pentru angajați:

- Îmbunătățirea competențelor și a încrederii în sine
- Dezvoltarea capacității de a comunica și de a lucra în echipă
- Creșterea motivației pentru participare la noi activități profesionale
- Deschiderea către inițiativă și responsabilitate crescută

Pentru angajatori:

- Creșterea performanței echipei și a calității muncii
- Fidelizarea angajaților prin valorizarea lor profesională
- Crearea unui cadru stabil de integrare a noilor angajați
- Fundamente solide pentru planuri strategice de resurse umane

Această analiză demonstrează valoarea adăugată a proiectului „Formare pentru Inovare” și confirmă faptul că IMM-urile pot deveni actori activi în dezvoltarea propriilor resurse umane, cu beneficii directe asupra sustenabilității economice și sociale.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Capitolul 4. Ghid de bune practici – recomandări pentru companiile care doresc să introducă programe de formare continuă

Într-un context economic și tehnologic aflat în continuă transformare, întreprinderile mici și mijlocii sunt tot mai presate să investească în dezvoltarea capitalului uman pentru a rămâne competitive. Proiectul *Formare pentru Inovare* a demonstrat că formarea continuă a angajaților – cu accent pe alfabetizarea digitală și dezvoltarea competențelor transversale – poate deveni un instrument strategic de creștere și adaptare organizațională. Prezentul capitol oferă un ghid practic pentru IMM-urile care doresc să dezvolte și să implementeze astfel de programe, bazat pe experiențele concrete și lecțiile învățate în cadrul proiectului.

4.1 Etapele de implementare a unui program de formare continuă în IMM-uri Evaluarea nevoilor de formare

Primul pas în dezvoltarea unui program eficient constă în evaluarea competențelor existente și a nevoilor reale ale angajaților. Această evaluare poate fi realizată prin sondaje, chestionare, discuții informale sau analiza performanței. În proiectul nostru, firmele participante au utilizat instrumente simple – fișe de autoevaluare digitală și interviuri scurte care au oferit o imagine fidelă a nivelului de alfabetizare digitală. Este important ca această etapă să implice și conducerea, și angajații, pentru a alinia obiectivele organizaționale cu nevoile personale de dezvoltare.

Stabilirea obiectivelor programului

După evaluare, urmează definirea obiectivelor de formare acestea pot include îmbunătățirea competențelor de bază în utilizarea computerului, însușirea unor aplicații specifice domeniului, dezvoltarea abilităților de colaborare în medii digitale sau conștientizarea riscurilor legate de securitatea cibernetică. Unele IMM-uri din proiect și-au propus chiar formarea unor „ambasadori digitali” interni care să contribuie ulterior la diseminarea cunoștințelor.

Alegerea formatului și a metodelor de formare

În funcție de resursele disponibile, companiile pot opta pentru cursuri clasice (față în față), formare online (e-learning) sau un model hibrid. Ceea ce s-a dovedit eficient în practică este flexibilitatea, cursuri adaptate programului de lucru, sesiuni scurte, aplicații interactive,



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



studii de caz. De asemenea, metode precum mentoratul intern și atelierile practice la locul de muncă au oferit rezultate excelente în asimilarea rapidă a competențelor.

Crearea și adaptarea conținutului

Conținutul formării trebuie să fie relevant, aplicabil și adaptat nivelului angajaților. Firmele pot colabora cu furnizori autorizați sau pot dezvolta propriile materiale interne. Important este ca tematica să reflecte activitățile zilnice ale angajaților și să fie livrată într-un limbaj accesibil, susținut vizual și practic. În cadrul proiectului, unele companii au solicitat furnizorilor cursuri personalizate în funcție de softurile utilizate zilnic, ceea ce a crescut semnificativ rata de participare.

Planificarea și comunicarea programului

Pentru a asigura participarea, companiile trebuie să comunice clar scopul, beneficiile și modalitatea de desfășurare a formării. Este esențială stabilirea unui calendar realist, accesibil tuturor participanților, precum și desemnarea unui responsabil intern care să monitorizeze progresul și să susțină motivarea echipei.

Monitorizarea, evaluarea și adaptarea continuă

Feedback-ul constant din partea participanților este esențial. În cadrul proiectului, s-au utilizat chestionare de satisfacție și teste simple de verificare a cunoștințelor, iar rezultatele au fost folosite pentru ajustarea metodelor. Pe termen lung, se recomandă reevaluarea periodică a nevoilor de formare și actualizarea constantă a conținutului în funcție de noile tehnologii și procese de lucru.

4.2 Beneficiile implementării programelor de formare continuă

Implementarea unor programe coerente de formare în domeniul digitalizării și al competențelor transversale generează beneficii concrete, validate în cadrul proiectului:

- **Productivitate crescută** – Angajații care utilizează fluent aplicații digitale reduc timpul de execuție a sarcinilor, evită erorile și devin mai eficienți.
- **Calitate îmbunătățită a muncii** – Familiarizarea cu instrumente specifice industriei duce la o mai bună organizare, raportare și comunicare internă.
- **Adaptabilitate și inovație** – Companiile cu personal bine instruit adoptă mai ușor noi tehnologii, pot automatiza procese și pot dezvolta soluții inovatoare.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



- **Fidelizarea angajaților** – Oferirea de oportunități de dezvoltare profesională crește motivația și loialitatea, reducând fluctuația de personal.
- **Conformitate și securitate** – Formarea angajaților în domenii precum protecția datelor și securitatea IT minimizează riscurile operaționale și juridice.
- **Echitate și incluziune digitală** – Asigurarea unui nivel minim de competențe pentru toți angajații contribuie la coeziunea echipelor și la participare echitabilă.

4.3 Direcții strategice de acțiune pentru IMM-uri

Pentru a sprijini generalizarea bunelor practici și crearea unui ecosistem favorabil formării continue, propunem următoarele direcții de acțiune:

Consolidarea cererii de formare

IMM-urile trebuie să fie sprijinite să acceseze fonduri europene sau naționale destinate formării profesionale. Se recomandă stimulente fiscale, vouchere de formare sau scheme de consiliere personalizată pentru firmele care dezvoltă planuri de training.

Dezvoltarea ofertei adaptate IMM-urilor

Furnizorii de formare trebuie încurajați să creeze conținut flexibil, modular, orientat spre rezultate, iar autoritățile locale pot facilita colaborarea între firme și centrele educaționale.

Sustenabilitate și calitate în formare

Comaniile trebuie să integreze formarea în strategia lor de dezvoltare, să aloce anual bugete dedicate și să implementeze sisteme de monitorizare a impactului. Cadrul Național al Calificărilor trebuie actualizat în colaborare cu mediul de afaceri, iar recunoașterea competențelor dobândite informal trebuie facilitată.

Experiențele din proiectul *Formare pentru Inovare* arată că IMM-urile pot deveni actori activi ai schimbării dacă dezvoltă programe de formare ancorate în realitatea lor operațională. Prin planificare, colaborare și învățare continuă, acestea nu doar că își consolidează competitivitatea, ci contribuie și la un mediu economic mai rezilient și mai echitabil.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Capitolul 5. – Exemple de bune practici aplicate în activitățile proiectului

Una dintre cele mai valoroase realizări ale proiectului *Formare pentru Inovare* a fost generarea unor bune practici reale și transferabile în domeniul formării profesionale continue în cadrul IMM-urilor. Aceste exemple concrete demonstrează că, prin implicare, adaptabilitate și sprijin metodologic, chiar și întreprinderile mici și mijlocii pot introduce mecanisme funcționale de formare la locul de muncă și pot integra în mod eficient alfabetizarea digitală în procesele interne.

Bunele practici prezentate în acest capitol au fost identificate pe baza activităților de consiliere, evaluare și formare realizate în cadrul proiectului, fiind selectate pentru caracterul lor inovator, aplicabilitatea practică și impactul pozitiv asupra angajaților și organizației.

1. SC SCANDIA SA – Industria alimentară (Sibiu)

Context:

O companie cu tradiție, dar care se confrunta cu dificultăți în integrarea noilor angajați și în adaptarea acestora la cerințele digitale minime de lucru (documentare, trasabilitate, operare sisteme interne).

Intervenție:

Prin participarea la proiect, firma a implementat un program intern de formare la locul de muncă, utilizând angajați cu experiență în rol de mentori. A fost realizat un plan de formare modular, cu sesiuni scurte, focalizate pe operarea echipamentelor digitale, completarea documentelor electronice și utilizarea aplicațiilor proprii.

Rezultate:

- Integrare mai rapidă a noilor angajați (timp redus cu 30%)
- Rată mai mare de retenție după primele 6 luni
- Scăderea erorilor de completare a datelor cu 40%

Element de bună practică:

Formarea practică, internă, susținută de echipa existentă, personalizată pentru nevoile imediate ale posturilor.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



2. ELECTROPRECIZIA SA – Producție industrială (Brașov)

Context:

Companie cu activitate tehnologică diversificată și un parc echipamente modern, dar cu o parte din personal slab pregătit digital.

Intervenție:

Proiectul a facilitat organizarea de cursuri pentru dezvoltarea competențelor digitale de bază și utilizarea aplicațiilor industriale. S-a pus accent pe instruirea operatorilor pentru a lucra cu interfețe digitale și pe integrarea formării în rutina zilnică.

Rezultate:

- Instruirea a 45 de angajați în competențe digitale și softuri de mentenanță
- Implementarea unei rotații periodice în posturi pentru învățare continuă
- Creșterea eficienței în mentenanța predictivă cu 25%

Element de bună practică:

Integrarea formării în activitatea zilnică, fără a perturba productivitatea – învățare contextuală, la post.

3. COMPREST SA – Servicii de mediu (Brașov)

Context:

Activitate logistică intensă, necesară operarea eficientă a echipamentelor moderne și înregistrarea datelor privind trasabilitatea deșeurilor.

Intervenție:

Au fost organizate cursuri de operare digitală și siguranță, precum și sesiuni de conștientizare privind securitatea cibernetică. Formarea a fost susținută de formatori autorizați, în colaborare cu specialiști interni.

Rezultate:

- Certificarea a 20 de angajați în operarea echipamentelor cu componente digitale
- Digitalizarea completă a fișelor de trasabilitate
- Reducerea incidentelor de neconformitate operațională cu 15%

Element de bună practică:



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Colaborarea între formatori externi și personal intern pentru formare aplicată, adaptată echipamentelor proprii.

4. SELGROS Cash & Carry – Comerț și distribuție (Brașov)

Context:

Companie de mari dimensiuni, activă în comerț, cu personal divers, inclusiv angajați cu vârste peste 55 de ani, neobișnuiți cu instrumentele digitale.

Intervenție:

Prin proiect au fost organizate cursuri de limbi străine și alfabetizare digitală pentru personalul de la case, recepție și gestiune. Programul a fost adaptat nivelului de cunoștințe, cu sesiuni interactive, jocuri de rol și exemple concrete.

Rezultate:

- Participarea a peste 50 de angajați la cursuri de limbi străine și digitalizare
- Scăderea timpului de procesare a comenzilor cu 20%
- Feedback pozitiv din partea clienților pentru calitatea interacțiunii
-

Element de bună practică:

Crearea unui mediu de învățare prietenos, inclusiv pentru angajații vârstnici, care au dobândit încredere în utilizarea aplicațiilor electronice.

5. ALTE EXEMPLE RELEVANTE

Pe lângă cazurile individuale detaliate mai sus, proiectul a documentat zeci de exemple de acțiuni eficiente precum:

- Implementarea de platforme interne de training digital în IMM-uri din domeniul turismului și ospitalității;
- Organizarea de sesiuni de mentorat pentru tinerii angajați în firme de construcții și transport;
- Cursuri de „Digital skills for daily work” derulate în întreprinderi creative și de design.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



5.1. Concluzii privind bunele practici

Exemplele prezentate evidențiază o serie de factori comuni pentru succesul programelor de formare în IMM-uri:

- **Implicarea conducerii** și recunoașterea strategică a formării ca parte din dezvoltarea organizațională;
- **Personalizarea conținutului** și adaptarea la contextul real de lucru;
- **Flexibilitatea în livrare**, cu accent pe formarea la locul de muncă;
- **Comunicarea internă eficientă**, care motivează participarea angajaților;
- **Monitorizarea rezultatelor**, pentru ajustarea programului și valorificarea impactului.

Aceste bune practici pot fi replicate în alte IMM-uri, cu ajustări minime, și pot contribui la profesionalizarea pieței muncii din regiune. Ele confirmă că formarea continuă este nu doar posibilă, ci și necesară – chiar și în întreprinderile cu resurse limitate, dar cu viziune.



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



Capitolul 6 – Concluzii și sustenabilitate

Proiectul *Formare pentru Inovare* și-a atins obiectivele propuse, contribuind semnificativ la dezvoltarea resurselor umane din Regiunea Centru, prin promovarea învățării pe tot parcursul vieții, susținerea întreprinderilor în identificarea nevoilor de formare și furnizarea unor modele eficiente de dezvoltare profesională la locul de muncă. Experiențele și datele colectate din teren au evidențiat atât necesitatea acută a unor astfel de intervenții, cât și potențialul real de multiplicare a rezultatelor, în condițiile în care actorii locali – IMM-uri, instituții de formare, autorități publice – colaborează activ și coerent.

Concluzii principale:

1. **Nevoia de formare profesională continuă este reală și transversală.** Fie că este vorba de industrii creative, servicii, construcții sau industrie alimentară, companiile se confruntă cu lipsa personalului calificat și cu dificultăți în retenția forței de muncă. Formarea continuă s-a dovedit o soluție strategică pentru creșterea calității muncii și fidelizarea angajaților.
2. **IMM-urile au un grad redus de cultură organizațională privind formarea,** în special cele care nu dispun de departamente proprii de resurse umane sau de personal specializat. Proiectul a reușit să contribuie la o mai bună înțelegere a avantajelor formării și la crearea primelor structuri funcționale în acest sens (planuri de formare, proceduri, responsabili interni).
3. **Metodele de formare practică, la locul de muncă,** mentoratul și sprijinul între colegi au fost cele mai apreciate de companii și angajați, datorită eficienței și adaptabilității lor. Formarea teoretică, deși necesară, are eficiență maximă doar atunci când este corelată direct cu activitățile zilnice.
4. **Participarea angajaților la cursuri crește performanța și implicarea,** dar presupune sprijin real din partea angajatorului: timp alocat, echipamente, motivație și recunoaștere. De asemenea, este esențială comunicarea transparentă asupra beneficiilor.
5. **Reticențele identificate – lipsa de timp, costuri, teamă de pierderea angajaților instruiți – pot fi depășite** prin soluții precum formarea la locul de muncă, parteneriate locale și atragerea de fonduri externe pentru cofinanțare.

6.1.Sustenabilitatea rezultatelor

Pentru ca impactul proiectului să fie durabil și scalabil, este necesară o abordare integrată a sustenabilității, pe trei dimensiuni:



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA



1. La nivel organizațional

Companiile participante dispun acum de planuri de formare, de personal instruit și de un model replicabil. Se recomandă includerea formării continue în strategiile anuale ale IMM-urilor, prin:

- alocarea unui buget dedicat dezvoltării profesionale;
- desemnarea unui responsabil cu resursele umane sau cu formarea;
- menținerea colaborării cu furnizori de formare sau instituții de sprijin.

2. La nivel regional

Proiectul a creat punți între IMM-uri, autorități locale, camere de comerț și furnizori educaționali. Se pot organiza grupuri de lucru locale, târguri de formare, consilii consultative pentru educație-administrație-business.

3. La nivel sistemic

Pentru ca bunele practici să fie replicate, este necesară promovarea acestora în rețele naționale, diseminarea rezultatelor în alte regiuni și integrarea lor în politicile publice privind educația adulților și dezvoltarea regională.

6.3. Perspective de viitor

Proiectul poate reprezenta un model de bună practică pentru alte inițiative similare, cu accent pe:

- **extinderea către alte regiuni**, în special cele cu deficit sever de forță de muncă;
- **adaptarea conținutului formării la evoluțiile digitale și cerințele ESG** (sustenabilitate, conformitate, incluziune);
- **dezvoltarea unor instrumente online** de autoevaluare a competențelor și selecție de cursuri personalizate;
- **colaborarea cu instituții publice pentru recunoașterea competențelor dobândite informal.**

Intocmit,

Atilla SZEKELY



ASOCIAȚIA EURO<26 ROMÂNIA

