

Cuprins

A) Descrierea cursului	pag. 4
B) Profilul profesional al beneficiarilor cursului	pag.5
C) Abilitatile pe care le dezvoltă cursul	pag.6
D) Obiectivele și MODULELE cursului	pag.8

A) Descrierea cursului

Cursurile, si cursurile continue in special, necesita o descriere de referinta clara si ordonata, care sa fie bine prelucrata, planificata si implementata.

Pentru a face sistemul cursului si materialele auxiliare sa intampine nevoile de pe piata muncii si din lumea afacerilor intr-un mod concret si tangibil, in asa masura incat cererea si oferta profesionistilor sa se potriveasca, este esential ca orientarile si caracteristicile legate atat de structura si procedurile operationale si manageriale ale intreprinderilor, cat si de contextul socio-economic al teritoriului in care intreprinderea actioneaza, si aptitudinile profesionale, sa fie puse la dispozitie si/sau obtinute, sa fie analizate si localizate intr-o descriere de referinta, cu scopul de a prelucra si planifica urmatoarele cursuri.

Prin urmare, cunostintele prezentate in cadrul cursului ar trebui sa faca parte dintr-o "analiza globala" a fenomenului economic si de productie.

Numai in aceasta descriere, cursul vocational va fi relationat direct cu piata muncii si lumea afacerilor si, ca urmare poate rezulta riscul de a avea o planificare a cursului fara nici o legatura cu nevoile reale si concrete ale intreprinderilor si ale muncitorilor.

Actiunile cursului au ca scop intampinarea nevoilor ramurii mestesugaresti si ale IMM-urilor prin instruirea resurselor umane capabile sa planifice actiuni continue de instruire adaptate nevoilor lor. Aceste aptitudini pot fi in primul rand dezvoltate datorita informarii precise si detaliate asupra caracteristicilor de productie economica a acestor intreprinderi, ca si cunostintele ramurii mestesugaresti si teritoriul in care opereaza astfel incat planificarea si implementarea de actiuni de instruire prin cursuri folositoare si concrete sa poata fi garantate pentru aceste intreprinderi.

Daca consideram abordarea socio-economica ca fiind cea mai functionala in vederea identificarii, selectarii si planificarii cursului ce vizeaza dezvoltarea economica si sociala a unui sector dat si/sau a unei zone date, inclusiv cursuri continue ce au obiectivul de a dezvolta si instrui resursele umane ce opereaza in aceste contexte, va fi evident ca aptitudinile traditionale ale celor ce predau nu mai sunt suficiente pentru a planifica cursuri direct relate de dezvoltarea economica a intreprinderilor si contextul economic in care opereaza (in ceea ce priveste sectoarele si/sau zonele) si folositoare pentru acestea.

Cu alte cuvinte, va fi imposibil de citit si interpretat contextul in care cursul s-a referit la faptul ca dezvoltarea ar trebui sprijinita, pentru ca aceasta ar risca sa fie abstracta in cel mai rau caz, iar in cel mai bun – chiar scoasa din context si incapabila, din acest motiv, sa aiba efecte pozitive asupra oamenilor, intreprinderilor si asupra zonelor importante.

Ca exemplu, putem considera contextul economiei mestesugaresti si a intreprinderilor mici, pentru a explica mai bine remarcile mai sus mentionate.

Acest sector al productiei reprezinta un element fundamental al sistemului productiei economice din orice tara, date fiind caracteristicile sale structurale si comportamentale care sunt specifice si deosebite si care nu permit standardizarea si asemanarea cu alte sectoare ale productiei.

Aceasta regula generala trebuie luata in considerare si in aplicarea oricarei politici de sprijin si dezvoltare referitoare la acest sector: politica economica, politica fiscala si financiara sau politica ocupationala si de instruire.

De aceea este esentiala cunoasterea aprofundata a sectorului si posibilitatea de a identifica particularitatile acestuia, fiindca pregatirea unor cursuri folositoare este o nevoie fundamentala.

In cursurile vocationale specifice, aceste caracteristici *sui generis* castiga o mare importanta, mai ales in incercarea de a identifica si/sau analiza performantele comune, aptitudinile vocationale necesare, ca si nevoile de instruire care apar.

Prin urmare, planificarea cursurilor referitoare la intreprinderile mestesugaresti si intreprinderile mici trebuie neaparat luata in considerare in aceasta descriere cognitiva.

Scenariul mai sus descris subliniaza in mod clar o orientare specifica care trebuie dezvoltata si investigata in continuare in vederea obtinerii unei combinari obiective intre doua tipologii de ocupatii care nu mai pot fi separate sau limitate la doua profile profesionale si care ar trebui considerate un tot unitar: designerul cursurilor continue si sustinatorul dezvoltarii economice.

Mai exact, obiectivele cursului legate de acest profil profesional particular se bazeaza in special pe cursuri care sa actualizeze si pe calificarea

aptitudinilor în ceea ce privește procesarea informațiilor și analiza nevoilor, în combinație cu planificarea cursului.

Descrierea cognitivă care susține acest profil este alcătuită dintr-un număr de elemente, inclusiv: dinamizarea procesului de dezvoltare a cercetării, definirea politicilor de instruire și a planificării, cunoașterea contextului economic și productiv – în acest caz, întreprinderile meșteșugărești și întreprinderile mici și mijlocii, oportunitățile și legăturile dintre sistemul de instruire național și cel din UE, conceptele de cunoștințe, nevoi de instruire și planificare într-o descriere teoretică interdisciplinară, politicile de instruire, eforturile reunite și rolul partenerilor sociali, și recenta reforma a fondurilor structurale europene.

B) Profilul profesional al beneficiarilor cursului

Contextul în care profilul profesional al beneficiarilor cursului este localizat este marcat de o direcție orientativă europeană, care a atras atenția mai multor organizații, inclusiv uniuni de parteneri sociali, organizații de instruire, universități, reprezentanți ai instituțiilor publice.

Lăitmotivul este consolidarea teritoriului ca un loc preferențial de reconsiderare a dezvoltării locale, și în particular, de dezvoltare a IMM-urilor.

Atenția acordată promovării dezvoltării locale face de mult timp parte din planurile naționale și europene, de vreme ce reprezintă numitorul comun al proceselor de schimbare, și nu doar la nivel economic.

În mod evident, abordarea promovării dezvoltării locale nu poate fi interdisciplinară: metodele, instrumentele și acțiunile ce pot încuraja acest proces sunt multe și de diferite feluri, chiar dacă sunt, de multe ori, interdependente.

Cursul pe care îl prezentăm se bazează în special pe tehnici de instruire, încercând astfel să răspundă cât mai cuprinzător următoarei întrebări: cum poate instruirea, de pe poziția sa și prin acțiuni relevante, să contribuie la dezvoltarea locală.

În această descriere și cu acest scop, cursul identifică un nou profil profesional care poate avea un rol important.

Atributul trainer-ului socio-economic, lasand la o parte orice aspect de terminologie, consta intr-un profil profesional ce grupeaza doua tipologii de ocupatii care sunt , in mod traditional, considerate si tratate separat si individual: designerul cursului si mai traditionalul sustinator al dezvoltarii locale.

Cum s-a mentionat deja, daca consideram abordarea socio-economica ca fiind cel mai functional instrument pentru selectarea si conturarea actiunilor ce vizeaza dezvoltarea economica si sociala a unei zone date (in care cursurile pentru dezvoltarea si calificarea resursei umane la nivel local ar trebui incluse), este evident ca aptitudinile mai mult sau mai putin traditionale ale trainer-ului – de fapt, designerul cursului – nu vor mai fi suficiente pentru a realiza cursuri direct relationate de dezvoltarea economica, si functionale in acest sens, la nivel de unitate, de sector sau teritorial.

In concluzie, daca nu invatam sa citim si sa interpretam contextul economic, social si cultural in care cursul ce vizeaza dezvoltarea ar trebui planificat si realizat, acesta risca sa fie abstract si in afara contextului, si nu va avea efecte pozitive asupra oamenilor, intreprinderilor sau intregii zone.

C) Abilitatile pe care le dezvolta cursul

1) Abilitati de protejare a teritoriului national si al UE

Aceste abilitati presupun o cunoastere directa a afacerilor si a economiei, in special a “economiei regionale”, aceasta fiind economia legata de dezvoltarea unei anumite zone la nivel national sau european. Abilitatea de a proteja teritoriul local, regional sau national presupune abilitatea de a citi si interpreta orientarile economice din punct de vedere international, european si national ca si dezvoltarea socio-economica a unei zone date (regiuni, provincii sau pacturi teritoriale).

2) Abilitati de protejare a relatiilor sociale la nivel local

Aceste abilitati au o orientare dubla:

- a) abilitati de stabilire a relatiilor cu toti stakeholderii implicati in dezvoltarea strategiilor cursurilor vocationale si politicilor de munca (ex: ministere, autoritati regionale si municipale, organizatii bilaterale, universitati, asociatii si uniuni de antreprenori, etc);
- b) abilitati de stabilire a relatiilor cu institutii ce grupeaza segmente socio-economice ale populatiei.

3) Abilitati de a manageria din punct de vedere financiar organizatia responsabila de activitatile bazate pe proiecte

In primul rand, aceste abilitati presupun o cunoastere directa a sociologiei organizationale aplicate sistemului in care trainer-ul socio-economic opereaza (autoritati regionale, organizatii de instruire vocationala, organizatii bilaterale, organizatii de antreprenori etc), inclusiv cunostinte de drept si financiare, prin care organizatia mai sus mentionata sa poata fi analizata din punct de vedere economic.

4) Abilitati de a manageria resursele organizatiei

Insasi structura in care trainer-ul socio-economic opereaza trebuie considerata de acesta ca fiind o organizatie alcatuita din valori si resurse umane ce au diferite scopuri bazate pe proiecte si cunostinte tehnice, care trebuie manageriate si exploatate la maxim.

5) Abilitati de a manageria dinamica sistemului de instruire din punct de vedere european

Aceste abilitati presupun cunostinte de baza de sociologie, privitoare la sistemele de instruire vocationala din puunct de vedere european cu privire la stabilirea catorva puncte de referinta, imbunatatind astfel calitatea cursurilor oferite. Aceste cunostinte trebuie sa fie indeajuns de vaste pentru a explora orice oportunitate de definire a proiectelor organizate de UE si de intelegere a diferentelor dintre sistemele de instruire vocationala adoptate in alte tari europene ca si posibilitatea de a le transfera pe acestea in alte contexte.

6) Abilitati de a manageria aspecte legate de acorduri legale si financiare

Aceste abilitati presupun cunostinte de drept, financiare si despre acorduri, care sunt esentiale pentru a avea o pozitie activa in definirea fluxurilor financiare ale cursurilor vocationale si posibilitatea de a identifica/defini conventii, acorduri cu alte institutii si implicarea oamenilor in activitati oferite de cursuri.

7) Abilitati de planificare si programare

Aceste abilitati presupun nevoia de a defini planificarea si programarea actiunilor economice si de instruire intr-o zona data prin acordarea unei atentii speciale continuturilor cursurilor si influentei lor relevante asupra oamenilor si intreprinderilor.

8) Abilitati de directionare, control si evaluare a nivelelor calitative

Aceste abilitati sunt strict imbinate cu cele anterioare si au ca scop sublinierea importantei monitorizarii cursurilor din punct de vedere legal-oficial si, in special, a monitorizarii calitatii continutului.

9) Abilitati de a manageria diferite metode de predare

Abilitatile de a manageria intr-un mod eficace diferitele metode de predare, incepand cu predarea la clasa si terminand cu invatamantul la distanta, sunt extrem de importante pentru a alcatui cat mai bine actiunile de instruire.

10) Abilitati de a manageria informatiile disponibile

Abilitatile pentru un management complet al informatiilor disponibile despre instruire si conditiile pietei economice si ocupationale dintr-o zona data, cu referire speciala la intreprinderile mestesugaresti si intreprinderile mici si mijlocii, sunt esentiale pentru a trasa in mod corespunzator actiunile de instruire referitoare la dezvoltarea economica si sociala din aceeasi arie.

D) Obiectivele si MODULELE cursului

Cursul vizeaza consolidarea trei tipologii principale ale abilitatilor pe care stakeholderii ar trebui sa le aiba:

(b) Abilitati de a manageria dinamica sistemului de instruire la nivel european

(c) Abilitati de a organiza diferite stadii ale cursului si planificarea politicii de activitati intr-o zona data

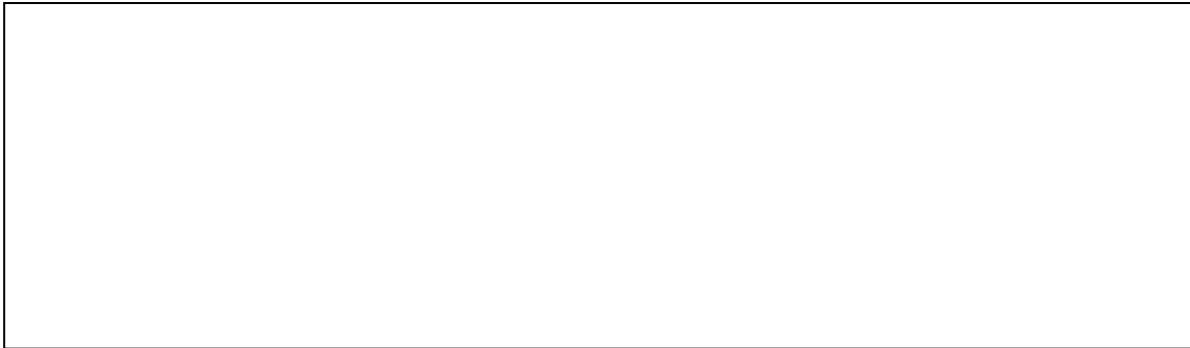
Aceste trei activitati diferite sunt considerate obiective in cele cinci elemente care alcatuiesc cursul.

1. Obiective si module pricipale ale cursului

Obiectivele instruirii de baza au scopul de a sublinia cele trei abilitati mentionate mai sus, prin transferul cunostintelor in sase zone diferite:

1. Cunostinte referitoare la economia locala si dezvoltare

Modele de dezvoltare socio-economica, globalizare si economie globala in retea. Transferul cunostintelor despre modelele de interpretare a economiei internationale, asa cum a fost subliniat in rapoartele Natiunilor Unite prezentate cu ocazia Conferintei Femeilor de la Beijing. Clarificari asupra modelului de comert liber si economie comunitara, asa cum este subliniat de responsabilii pentru dezvoltarea tehnologica in Statele Unite si Europa. Consecinte si semnificatii ale globalizarii. Diferiti indicatori socio-economici si analize ale fluxurilor de persoane, bunuri, tehnologii si capitaluri la un nivel international. Orientari internationale referitoare la bunastare. Problema somajului si a diferentelor de remuneratie intre tarile dezvoltate si in curs de dezvoltare.



OBSERVAȚIE IMPORTANTA!

SME , „small medium enterprise” = întreprinderi mici și mijlocii

Industrializarea si metodele de organizare a muncii al SME.

Trecutul si clarificarile ulterioare ale principalelor modele de industrializare (Taylor, Ford si Toyota caracterizate printr-o specializare flexibila) au dus la înțelegerea caracteristicilor unei zone date. Clarificarile aduse ulterior asupra aspectelor majore ale slujbelor înrudite efectuate de femeile și bărbații din țările dezvoltate în vederea înțelegerii gradului de profesionalism al slujbelor, care sunt complexe și subevaluate, care sunt complexe și valorificate la valoarea lor reala (atypical employment, etc.)

Dezvoltarea tehnologică din punctul de vedere al SME. Acest modul ține cont de orientarea inovației tehnologice (al rolului electronicelor și al tehnologiei informației) pentru a înțelege cum diferitele tipuri de SME pot fi implicate în aceste schimbări. Analiza schimbărilor din domeniul aplicațiilor tehnologice avansate legate de uzul militar și industrial. Asimilarea abilităților de a implementa, prin intermediul unui sistem adecvat, transferurile tehnologice dintre știința internațională și știința necesară de întreprinderi pentru dezvoltarea pe plan local.

Natura economică, socială și istorică a dezvoltării locale. Clarificarea expresiei „district industrial” în viziunea lui Marshal și diferențele dintre subsistemele industriale urbane. Analiza stakeholderilor îndreptată spre dezvoltarea abilităților de interacțiune cu factori locali. Aceste abilități au o dubla orientare:

(a) abilități de a stabili relații cu toți stakeholderii implicați în dezvoltarea strategiilor de training vocațional și a politicilor de munca (e.g.

ministere, autorități regionale, provinciale și municipale, organizații bilaterale, „think tanks” și universități ale antreprenorilor și uniunilor, etc.)

(b) abilități de a stabili relații cu instituțiile ce grupează la un loc categorii socio-economice diverse ale populației.

2. Competențe privind organizarea de diferite sisteme de training vocațional în Europa și modalitățile prin care pot fi evaluate adecvat sisteme de training vocațional din Italia și din regiune

Sisteme de training vocațional din Europa. Acest modul oferă o viziune europeană asupra competențelor necesare pentru a administra dinamica sistemelor de training. Așadar cuprinde pe larg analiza principalelor caracteristici ale sistemelor de training vocațional din Europa (cele germane, franceze, engleze și spaniole), cu orientare spre identificarea mijloacelor de training specifice și menite a încuraja politicile de dezvoltare locală din Italia, dar și a ajuta întreprinderile mici și mijlocii într-o anumită „reference framework” (adică printr-un model de referință).

Evaluarea sistemelor de training vocațional prin compararea cu sistemele de training vocațional din Europa.

Analiza sistemelor de training vocațional din Italia bazată pe diferențele față de sistemele europene de training. Analiza punctelor forte (atuuilor) și a punctelor slabe (slăbiciunilor) sistemelor de training vocațional din Italia, fundamentată pe rezultatele studiilor și evaluărilor.

Evaluarea atuuilor și slăbiciunilor sistemelor de training vocațional dintr-o regiune dată. Competențele ce privesc administrarea punctelor forte și punctelor ale sistemelor italiene de training vocațional din aria considerată, obiect al acțiunii de dezvoltare locală.

3. Competențe îndreptate spre evaluarea politicilor socio-economice de dezvoltare ale Comunității Europene, cu accent pe SME și pe dezvoltarea locală.

Politicile socio-economice de dezvoltare ale Comunității Europene, cu accent pe SME și pe dezvoltarea locală. Analiza „Delors’ White Paper” și a documentelor ulterioare referitoare la politicile europene. Analiza documentelor naționale importante (documentele despre „cea de-a

treia cale” ale lui Blair și Schroeder, programele de dezvoltare elaborate de Jospin, documentele furnizate de țările ce aparțin așa-zisului model scandinav etc.), cu accent pe SME și politicile de dezvoltare locală.

Politicile Fondului European Social și rolul trainingului vocațional în cadrul dezvoltării regionale și locale, definite de Comunitatea Europeană. Analiza politicilor Fondului European Social, spre exemplu analiza întreprinsă de Luisella Woolfe în cartea sa despre istoria Fondului European Social și aplicațiile sale practice din Italia. Analiza rapoartelor și studiilor de cercetare ale altor națiuni europene despre dinamica dezvoltării locale (de la strategii generale la politici continue de training, de la elaborarea unor noi căi antreprenoriale de acțiune, până la politicile destinate explicit întreprinderilor mici și mijlocii).

4. Competențe ce privesc evaluarea politicilor socio-economice naționale de dezvoltare și rolul trainingului voluntar, cu accent pe SME și dezvoltarea locală.

Structura ocupațiilor și trainingul vocațional în Italia. Problema somajului și ocupării în funcție de diferite condiții regionale. Clarificări asupra diverselor căi adoptate în Italia de către bărbați și femei în trecerea de la trainingul vocațional (rolul sistemului școlar, al trainingului vocațional, al universităților și învățământului superior) la piața muncii, cu accent pe căile de training vocațional.

Politici de muncă în Italia și rolul trainingului vocațional. Analiza și evaluarea trainingului vocațional și politicilor de muncă adoptate de către guvernul italian, subliniind reformele sistemului de training și schimbările politicilor de muncă, rezultat al înțelegerilor dintre uniuni, syndicate și Ministerul Muncii. Analiza și evaluarea schimbărilor ce afectează politicile de training vocațional și politicile din domeniul muncii, luând în considerare și acțiunile întreprinse de alte ministere.

Analiza și evaluarea măsurilor specifice ce privesc dezvoltarea locală și răspândirea întreprinderilor mici și mijlocii.

5. Competențe ce vizează mai buna folosire a instrumentelor de acțiune (planuri, ghiduri, directive...) pentru politicile de dezvoltare locală.

Capacitatea de a administra pe plan local informațiile disponibile. Abilitățile pentru administrarea integrată a informațiilor despre acțiunile de training și condițiile economice și ale pieței muncii dintr-o zonă dată, cu accent pe întreprinderile meșteșugărești și SME, esențiale pentru luarea măsurilor adecvate de training în vederea dezvoltării economice și sociale a respectivei regiuni.

Abilități de a alege măsurile de acțiune pentru politicile de dezvoltare locală.

6. Competențe pentru planificarea și managementul acțiunilor de training favorabile dezvoltării locale.

Abilități de a administra din punct de vedere financiar organizația însărcinată cu elaborarea proiectului de acțiune. Mai întâi și mai important, aceste abilități implică cunoașterea directă a sociologiei organizației ce este aplicată în sistemul în care funcționează trainerul socio-economic (autoritățile locale, organizațiile de training vocațional, organizațiile bilaterale, etc.), inclusiv cunoștințe de drept și de finanțe prin care organizația poate fi evaluată economic.

Abilități de a administra resursele organizației. Structura în care acționează trainerul socio-economic trebuie considerată ca o organizație aflată în continuă învățare, alcătuită din valori și resurse umane cu diferite obiective și competențe tehnice, ce trebuie folosite la capacitatea lor maximă.

Abilități de a administra chestiuni legislative-financiare-contractuale Aceste abilități implică o serie de cunoștințe de drept, financiare și legate de încheierea contractelor, esențiale pentru a deține un rol activ în cadrul fluxurilor financiare ale trainingului vocațional și pentru a identifica/stabili convenții, înțelegeri cu alte instituții și persoane implicate în acțiunile generate de activitatea de training.

Abilități de planificare și programare. Aceste abilități implică nevoia de a defini planificarea și programarea acțiunilor economice și de training dintr-o zonă dată prin acordarea unei atenții sporite cuprinsului activităților de training și impactului acestora asupra oamenilor și întreprinderilor.

Abilități de a direcționa, controla și estima nivelurile de calitate. Aceste abilități sunt strict egate de cele anterioare și țintesc spre sublinierea nu numai a importanței acțiunilor de training din punct de vedere legislativ-oficial, ci îndeosebi spre monitorizarea calității esenței acestor acțiuni.

Abilități de a folosi diferite metode de predare. Abilitățile de a folosi diferite metode de predare, de la cele bazate pe învățarea în clase până la cele specifice învățământului la distanță, sunt foarte importante pentru proiectarea eficientă a acțiunilor de training.

2. OBIECTIVE OPȚIONALE ȘI MODULE DE TRAINING

Pentru a transmite competențele necesare rolului de trainer al dezvoltării socio-economice, este necesar și transferul câtorva module opționale legate de diferite proiecte de training ce ar trebui definite individual ca punct de plecare și de referință în vederea participării la curs,

Aceste obiective opționale și module de training pot fi clasificate în trei grupe diferite, în funcție de flexibilitatea lor, întrucât lacunele și nevoile persoanelor implicate în acțiunea de training nu pot fi stabilite a priori. Astfel, cele trei grupe sunt prezentate mai jos numai prin exemplificare.

1. Module ce vizează studii „în adâncime” asupra anumitor sectoare ale SME dintr-o regiune dată.

Module ce vizează studii „în adâncime” asupra anumitor sectoare ale SME (districte sau tipologii) dintr-o regiune dată, cum ar fi sectorul turistic, economia obiectelor de artizanat, valorizarea patrimoniului cultural, sectorul socio-sanitar.

2. Module ce vizează studiul „în adâncime” al anumitor faze ale proiectelor de training sau al unor tipologii specifice de proiecte.

Module ce vizează studiul „în adâncime” al anumitor faze ale proiectelor de training sau al unor tipologii specifice de proiecte. Opțional pot fi solicitate fie module legislativ-financiare legate de alte faze, fie anumite competențe, în vederea utilizării anumitor programe naționale sau ale EU (cum ar fi pactul teritorial sau nr.236 din Italia).

3. Module ce vizează studiul „în adâncime” ale proiectelor de training destinate unor categorii specifice ale populației.

Module ce vizează studiul „în adâncime” ale proiectelor de training destinate unor categorii specifice ale populației furnizate de către proiectele EC, cum sunt proiectele destinate femeilor sau persoanelor dezavantajate (imigranți, cu deficiențe).

3. FOLOSIREA INTERACTIVĂ A WEB-ului

Transferul competențelor ce vizează garantarea folosirii interactive a WEB-ului ar trebui să nu neglijeze responsabilitățile ce revin diferitelor filiere (naționale, regionale, provinciale) în care organizația de care aparține trainerul socio-economic acționează, ținând cont de oportunitățile/nevoile de conectare la rețele supra-naționale.

Aceste capacități pot fi clasificate în două categorii:

1. Capacități de Web management

Modulele de Web management. Capacitățile furnizate de aceste module ar trebui să garanteze managementul adecvat al web-ului și site-urilor sale în vederea asigurării bunei recepții și transmiteri de date și informații. În afară de aceasta, web-ul poate fi folosit și pentru transferul și validarea modulelor de training prin mijloace procedurale adecvate.

2. Capacități îndreptate spre organizarea informațiilor aflate pe web

Module îndreptate spre organizarea informațiilor aflate pe web. Capacitățile necesare pentru proiectele înrudite cu trainerul dezvoltării socio-economice nu pot fi limitate la activarea pe web. Astfel, este esențială colectarea informațiilor ce vor fi puse pe web din cadrul unității teritoriale în care trainerul operează. Ar trebui să ne însușim așa-numita a treia generație de învățământ la distanță: învățarea interactivă pe web.

4. ACTIVITĂȚILE DE ELABORARE A PROIECTELOR ÎNDREPTATE CĂTRE DEZVOLTAREA LOCALĂ

Proiectele incluse în acest câmp sunt foarte importante din moment ce pot fi elaborate de fiecare participant, grație cunoștințelor și competențelor dobândite în timpul implementării acțiunii.

Gândirea unui număr mare de proiecte din care să fie selectate proiectele individuale este esențială pentru individul care participă la activitate. În continuare este prezentat un prim grup de alternative din care se poate face alegerea proiectului individual:

1. Proiecte orientate spre dezvoltarea anumitor sectoare, districte sau categorii de SME.

În funcție de diferitele contexte socio-economice în care operează sistemul de referință și participanții la proiectul de training, este posibilă elaborarea unui proiect de training local care să implice o zonă cu un mare potențial turistic, sau o zonă dezindustrializată care trebuie reabilitată, etc.

2. Proiecte orientate spre valorizarea anumitor categorii de populație

O altă categorie de proiecte poate fi legată de nevoia de a orienta anumite categorii de competențe spre anumite categorii de populație.

Mai întâi și mai important, după cum a fost subliniat și de Comunitatea Europeană, devine esențială asimilarea unor aptitudini în funcție de sex, cu preocupare spre asigurarea unor politici egale, reprezentând unul dintre cei patru piloni ai politicilor economice naționale.

Proiectele și specializarea ar putea fi solicitate de cei care au luat parte la acțiuni sociale, dar și de către persoanele dezavantajate, cum sunt șii imigranții, persoanele cu deficiențe sau persoanele dependente de droguri.

3. Proiecte orientate spre stabilirea și consolidarea organizațiilor sau întreprinderilor meșteșugărești și a întreprinderilor de mici dimensiuni, la nivel național, regional și local.

Sistemul de referință și cei ce operează în el pot stabili proiecte menite să reorganizeze sistemul intern de training, să definească capacități specializate, proiecte de planificare a evaluării calității, să identifice strategii organizaționale și informaționale dintr-o anumită zonă. Acestea pot fi necesare pentru planificarea proiectelor de training și a politicilor de muncă, precum și la stabilirea forțelor responsabile pentru menținerea trainingului sau a altor tipuri de proiecte de training.

4. Proiecte orientate spre stabilirea și consolidarea stakeholderilor și sistemelor disponibile într-o zonă dată.

O altă categorie de proiecte care pot fi prezentate individual de către participanți se referă la oportunitatea stabilirii sistemelor de intermediere ce contribuie la dezvoltarea unei zone date, cum ar fi creerea unor facilități pentru transferul tehnologic sau oferirea de asistență pentru debutanți.

5. SCHIMBURI ȘI COMPARATII

În funcție de desfășurarea muncii pentru realizarea proiectului planificată de către participanți, poate fi posibilă identificarea și definirea schimburilor și comparațiilor cu persoane juridice similare din Italia și din străinătate și cum pot fi dezvoltate și implementate competențe în beneficiul participanților la training.

1. Schimburi și comparații cu persoane juridice similare din Italia

Schimburile culturale de orice fel cu persoane juridice similare din Italia pot fi esențiale pentru asimilarea multor dintre abilitățile de bază și opționale luate în considerare.

2. Schimburi și comparații cu persoane juridice similare din străinătate

Schimburile culturale de orice fel cu persoane juridice similare din străinătate pot fi esențiale pentru asimilarea multor dintre abilitățile de bază și opționale luate în considerare