**„Implementarea Planului de Evaluare a Programului Operațional Capital Uman 2014-2020 - Evaluarea intervențiilor POCU în domeniul asistenței tehnice”**

**Anexa (DMI 3.3&6.4).7**

**Raport de Evaluare Restrospecție POSDRU**

***Studii de caz***

Cuprins

[1. Studii de caz DMI 3.3 3](#_Toc59542187)

[1.1. Studiu de Caz – Asociația Academia de Advocacy 3](#_Toc59542188)

[1.2. Studiu de Caz – ADR Sud-Est 13](#_Toc59542189)

[1.3. Studiu de Caz – Asociația Reper 21 19](#_Toc59542190)

[1.4. Studiu de Caz – Universitatea *Babeș Bolyai* Cluj 29](#_Toc59542191)

[1.5. Studiu de Caz – Federația Sindicatelor din Învățământ *Spiru Haret* 36](#_Toc59542192)

[1.6. Studiu de Caz – Fundația Academică *Petre Andrei* Iași 46](#_Toc59542193)

[1.7. Studiu de Caz – Universitatea de Știinţe Agricole şi Medicină Veterinară Iaşi 52](#_Toc59542194)

[2. Studii de Caz DMI 6.4 58](#_Toc59542195)

[2.1. Studiu de Caz - Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale din România 58](#_Toc59542196)

[2.2. Studiu de Caz – Asociaţia Centrul de Resurse pentru Iniţiative Etice şi Solidare (CRIES) 66](#_Toc59542197)

[2.3. Studiu de Caz – Blocul Național Sindical 73](#_Toc59542198)

# Studii de caz DMI 3.3

## Studiu de Caz – Asociația Academia de Advocacy

***PARTENER ACTIV ȘI IMPLICAT***

***Dezvoltarea competențelor profesionale specifice dialogului social şi implicării în procesul decizional a liderilor şi personalului din organizațiile societății civile și ale partenerilor sociali din România***

**Cod SMIS 63104**

1. **Prezentarea proiectului**

Beneficiar: Asociația Academia de Advocacy

Parteneri: Nu este cazul.

Durata Proiectului: 36 de luni (01.07.2010-30.06.2013)

Buget total proiect: 20.038.811 lei

Obictivele proiectului:

**Obiectivul general:** Crearea unei mase critice de lideri și personal executiv în cadrul unor organizații ale societății civile, capabile să reprezinte, să intervină activ și competent în structurile de dialog social și în procesul decizional la nivel local, regional, național și european. Proiectul acționează regional, succesiv în cele 8 regiuni de dezvoltare ale României, dezvoltând abilități și competențe practice ale liderilor și personalului executiv din organizații ale societății civile și ale partenerilor sociali în a-și reprezenta interesele, în a interveni profesional în dialogul social și procesul decizional, pe diferite nivele ierarhice. Aceasta va conduce la creșterea competențelor actorilor relevanți de a dezvolta inițiative și planuri de acțiune comune, prin monitorizări, dialog și dezbateri eficiente, parteneriate în scopul promovării dezvoltării durabile, a coeziunii sociale și a creării locurilor de muncă la nivel local, regional și național.

Obiective specifice:

**OS1.** Consolidarea capacității grupului țintă de cooperare cu autoritățile publice centrale și locale, în vederea promovării inițiativelor comune pentru incluziune socială. În urma implementării proiectului, beneficiarii vor fi capabili să își identifice clar nevoia prioritară, vor avea expertiză să o analizeze comparativ și să propună soluții, să susțină argumentat propunerile, vor avea abilități pentru atingerea unui compromis realist, contribuind competent la incluziunea socială.

**OS2.** Îmbunătățirea capacității de sprijinire a inițiativelor de dezvoltare a responsabilității civice, prin participarea la dezbateri publice și facilitarea accesului la informațiile publice. Participanții la proiect vor câștiga competențe practice asupra mecanismelor de consultare publică, a tehnicilor și metodelor de intervenție profesională în consultările publice, a modalităților de monitorizare a impactului produs în decizia publică în urma procesului de dezbateri și consultări publice, a modalităților de îmbunătățire a intervenției lor în procesul decizional, în scopul armonizării intereselor pentru beneficiul comun.

**OS3.** Dezvoltarea inițiativelor de încurajare a rețelelor la nivel național și al UE. Participanții la proiect vor fi stimulați prin platforma virtuală să exerseze și să intervină activ în exprimarea opiniei pe teme de interes public local, național și european. Vor avea posibilitatea să își evalueze propriile poziții, să își îmbunătățească argumentațiile, să își profesionalizeze intervențiile. În acest mod vor fi încurajați să adere cu poziții competente la rețelele naționale și europene cu care se identifică.

**OS4.** Dezvoltarea capacității interne a grupului țintă de a promova dezvoltarea resurselor umane, cu accent pe standarde și certificare. Proiectul promovează dezvoltarea resurselor umane într-un domeniu interdisciplinar necesar democrației participative, implementând sesiuni de formare profesională complexă, finalizate cu certificări în domeniul advocacy/lobby.

Rezultate așteptate

* 800 de reprezentanți ai partenerilor sociali, camere de comert, asociații de IMM-uri și reprezentanți de ONG formați profesional și certificați în domeniul influențării deciziei publice și a dialogului social (advocacy);
* Colecție de studii de caz (800 cazuri) rezultată din activitatea practică a participanților la proiect, formați profesional, multiplicat în 1200 de exemplare;
* Manual de advocacy și dialog social elaborat și multiplicat în 1200 de exemplare;
* Program de formare profesională testat în domeniul advocacy și dialog social, disponibil pentru formare continuă;
* Ghid de exerciții practice în domeniul influențării deciziei publice și dialogului social, a accesului la informația publică, testat pentru formarea continuă, multiplicat în 850 de exemplare;
* Film documentar pentru formare continuă realizat și postat pe site-ul proiectului, ca sursă pentru formare continuă;
* Platforma virtuală națională și europeană de avertizare legislativă, informare, dezbateri publice și creare de legături, în rețea operațională și accesată. Min. 800 de conturi create și min. 300 de opinii la proiecte de acte normative, înregistrate de la participanții la proiect;
* Acces la resurse relevante în domeniul influențării legislative, prin biblioteca tradițională și virtuală, operaționalizat. Min. 800 de conturi create și min. 1200 de publicații accesibile;
* Rețea profesională de experți în influențare legislativă și dialog social (advocacy) inițializată – min 160 de cereri de adeziune;
* 3 dezbateri publice teritoriale realizate prin procedura de audiere publică, pe teme de incluziune socială. Min. 250 opinii la temă, scrise și colectate/eveniment, vizualizate public pe site-ul proiectului. 3 sinteze-raport realizate în sprijinul deciziei publice, postate pe site-ul proiectului;
* 1 dezbatere publică națională realizată prin procedura de audiere publică, pe o temă de interes național, cu precădere în domeniul incluziunii sociale. 800 de opinii la temă, scrise și colectate, vizualizate pe site-ul proiectului și 1 sinteză raport, realizată în sprijinul deciziei publice, postată pe site-ul proiectului;
* 1 dezbatere publică națională realizată prin procedura de audiere publică virtuală, pe o temă de interes național, cu precădere în domeniul incluziunii sociale. 800 de opinii la temă, scrise și colectate, vizualizate pe site-ul proiectului. 1 sinteză raport realizată în sprijinul deciziei publice, postată pe site-ul proiectului. 7 conferințe regionale de diseminare a rezultatelor realizate. Promovarea experților rezultați din proiect la nivel regional (100) în relație cu reprezentanții deciziei publice implicați în dialogul social regional (min 40) realizat;
* 1 conferință națională de diseminare a rezultatelor. Promovarea primului corp de experți în domeniul influențării deciziei publice și a dialogului social (min.160) în fața parlamentarilor și a comisiilor de dialog social centrale (min.60).
* Min. 3000 de fluturași și afișe destinate promovării proiectului, realizate și diseminate.
* 32 de conferințe de presă regionale realizate pentru promovarea proiectului.

Context și nevoi

Conștientizarea deficitului de dialog public, în urma referendumului pt. Constituția europeană, a condus la un proces amplu de elaborare de standarde și modalități de comunicare eficientă a legiuitorilor europeni cu părțile afectate de noile reglementări. Procesul este încă de actualitate, fiind elaborate “green paper-uri” de transparență, colecții de bune practici ale implicării reprezentanților societății civile și a partenerilor sociali în elaborarea politicilor publice naționale și europene. În România, toate instituțiile modelului democratic occidental au fost înființate formal, inclusiv comisiile de dialog social. Existența legislației privind liberul acces la informațiile de interes public, transparența actului decizional în administrația publică, procedurile de elaborare a politicilor publice, a funcționării Comitetului Economico-Social și a comisiilor de dialog social oferă cadrul formal de dialog și participare civică a tuturor actorilor sociali. Totuși, se constată un fenomen specific consolidării reformei, denumit în literatura de specialitate ,,deficit de democrație’’.

Implicarea actorilor sociali nu are consistență în acest proces. Cunoștințele și capacitatea organizațională limitate, necunoașterea unor tehnici de intervenție pentru propuneri constructive, au condus la abandon, la prezența formală și la propuneri fără substanță. Instituțiile decizionale consideră că actorii sociali nu aduc valoare adăugată în procesul de elaborare a politicilor publice și ca toate întâlnirile consultative întârzie procesul decizional. În fapt, dialogul social suferă de absența expertizei celor implicați în a contribui profesional în luarea deciziilor publice optime. Rapoartele Agenției de Strategii Guvernamentale reflectă în concluziile lor participarea slabă a cetățenilor (7 persoane/consultare), iar opiniile colectate sunt preluate doar în proporție de 50%. Procesele verbale ale comisiilor de dialog social reflectă imobilismul participanților și luarea deciziilor fără opinii relevante provenite de la actorii sociali. Instabilitatea legislativă se datorează și formalismului dialogului social în elaborarea actelor normative. Această situație se regăsește și în dialogul social destinat incluziunii sociale, elaborării de planuri strategice locale, regionale, naționale, având drept țintă piața muncii pe toate palierele sale.

Eficientizarea dialogului social implică participarea activă și profesională a actorilor sociali ca viitori beneficiari ai deciziei publice. În acest context, ei trebuie să fie capabili să intervină în procesul de elaborare a politicilor publice cu poziții concrete din mediul practic. Instituțiile publice, oricât de competente ar fi, nu au resurse suficiente pentru a-și testa și verifică realismul propriilor propuneri. În consecință, prin mecanismele de dialog social este de așteptat ca actorii sociali să analizeze și să intervină cu corecții/noi abordări, care în final să se concretizeze în politici publice acceptate de beneficiari ca fiind necesare, prioritare și cu impact în dezvoltarea durabilă. În plus, soluțiile de aplicare trebuie să fie echilibrate, suple, stabile în timp și cu costuri minime de aplicare. Deși formal, reforma instituțională prevede mecanismele de dialog social, în fapt nu au fost create încă mecanismele de profesionalizare a actorilor sociali care să corespundă așteptărilor instituțiilor statului. Există germeni și exemple de bună practică, dar acestea sunt puține în raport cu nevoia instituțiilor statului de a avea parteneri de dialog competenți.

În consecință, este necesară crearea imediată a mecanismelor concrete de îmbunătățire continuă a cunoștințelor actorilor sociali în teritoriu și a unei mase critice de expertiză pentru un dialog social profesionist.

Grup Țintă

* Personal al asociațiilor IMM – 68
* Personal al camerelor de comerț și industrie – 88
* Personal al organizațiilor societății civile – 256;
* Personal al partenerilor sociali – 388;

Principalele activități ale proiectului

*1. Cercetări, studii și sondaje, prin implicarea partenerilor sociali, a organizațiilor societății civile și a actorilor locali pentru dezvoltare economică locală, din domeniul ocupării și incluziunii sociale. Prin această activitate se are în vedere identificarea nevoilor și nivelurilor de expertiză de reprezentare a intereselor în dialogul social eficient și în intervențiile active în procesul decizional, prin:*

1.1. Realizarea unei cercetări asupra mecanismului și modalităților de adoptare a deciziilor, investigarea criteriilor de luare a deciziei la nivel local, regional, național și a modalităților în care autoritatea publică așteaptă intervenția partenerilor sociali și/sau a reprezentanților societății civile.

1.2. Ancheta asupra fundamentării poziției partenerilor sociali și a actorilor sociali privind tematicile/problemele de dezvoltare economică locală, a nevoilor și nivelului de expertiză, specifică reprezentării și dialogului social, în rândul resurselor umane ale propriilor structuri (analiza de oportunitate, procesul legislativ local/național, tehnici de consultare publică, monitorizarea deciziei publice, elaborarea unui plan de advocacy, crearea de coaliții/parteneriate, comunicarea cu mass media, etc).

*2. Formarea profesională a partenerilor sociali și ONG-urilor privid mecanismele accesului la informația de interes public, participarea la luarea deciziilor și negocieri în dialogul civic și social.*

2.1. Elaborarea editarea și tipărirea manualului de advocacy/dialog social, ca suport de curs extins pentru programul de formare în advocacy/lobby.

2.2. Crearea suportului de curs operațional în module power point ca material de lucru în livrarea sesiunilor de formare profesională.

2.3. Proiectarea și elaborarea instrumentelor de evaluare a competențelor participanților.

2.4. Asigurarea accesului grupului țintă la resurse relevante pentru formarea continuă și activitatea curentă în advocacy/lobby, inclusiv dialogul social (care include o bibliotecă tradițională și una virtuală și, de asemenea, un spațiu de resurse pe Internet).

2.5. Livrarea sesiunilor de formare profesională, la nivel național, în succesiune regională.

2.6. Realizarea unui film documentar educațional în domeniul advocacy/lobby și dialog social, ca suport de curs interactiv, postat pe website-ul proiectului, pentru promovare și formare continuă ulterioară.

2.7. Evaluarea competențelor participanților.

*3. Formare profesională, asistență, schimb de bune practici pentru creșterea capacității și competențelor necesare pentru a realiza analize asupra legislației actuale și a dezvolta propuneri de modificări legislative, precum și creșterea conștientizării și schimbului de bune practici pentru a promova și implementa conceptul de Responsabilitate Socială.*

3.1. Crearea suportului de curs operațional în module Power Point ca material de lucru în livrarea sesiunilor de formare profesională.

3.2. Proiectarea și elaborarea instrumentelor de evaluare a competențelor participanților.

3.3. Livrarea sesiunilor de formare profesională, la nivel național, în succesiune regională.

3.4. Evaluarea competențelor participanților.

*4. Activități de monitorizare desfășurate de partenerii sociali și ONG-uri în vederea responsabilizării instituțiilor publice și creșterii participării cetățenești.*

4.1. Proiectarea și elaborarea unui instrument tematic de exerciții practice pentru participanții la formarea profesională, în vederea consolidării abilităților câștigate în sesiunile de formare profesională. S-au avut în vedere acțiuni de intervenție în dezbateri publice, acțiuni de monitorizare a instituțiilor publice sau intervenții de influențare a deciziei publice la nivel local și central.

4.2. Mobilizarea și monitorizarea participanților în aplicarea exercițiilor practice, ca parte a formării profesionale, cu accent pe preocupările lor în comisiile de dialog social inclusiv cele de incluziune socială.

4.3. Colectarea studiilor de caz provenite din exercițiile practice ale participanților. Procesarea, editarea, tipărirea și postarea pe site-ul proiectului a colecției rezultate, ca exemplu de bune practici și material documentar pentru formarea continuă.

*5. Sprijin pentru partenerii sociali și pentru parteneriatele regionale/locale în vederea dezvoltării și implicării active în rețele, precum și a consolidării legăturilor între diferitele niveluri de dialog civic și social la nivel național și european.*

5.1. Organizarea de consultări publice cu infrastructură virtuală de tip video *telepresence*, care să faciliteze formularea de opinii transregional, național, pe teme de interes public, inclusiv cele de incluziune socială. Această subactivitate avea caracter inovativ în România, nefiind exersată decât în circuite închise guvernamentale.

5.2. Crearea și operaționalizarea unei platforme virtuale de informare, de dezbateri publice, de avertizare legislativă, sectorială, pe teme de interes. Crearea de legături cu autoritățile publice care pun în dezbatere proiecte de politici publice și/sau acte normative, sectorial, pe teme de interes, la nivel național, european, în scopul implicării participanților la proiect în dialog civic la nivel național și european.

5.3. Organizarea unei conferințe naționale pentru facilitarea schimbului de experiență practică în domeniul influențării deciziei publice și n vederea stimulării creării unui corp stabil de experți în domeniul advocacy / lobby și dialog social, cu participarea de parlamentari, prefecți, primari, președinți de consilii județene, miniștri, alți actori relevanți ai dialogului social, pentru asigurarea diseminării rezultatelor obținute în proiect.

*6. Managementul proiectului*

6.1. Asigurarea managementului proiectului.

6.2. Pregătirea și realizarea achizițiilor pentru proiect.

6.3. Asigurarea sistemului de monitorizare și evaluare a proiectului.

*7. Activități de promovare, publicitate și diseminare a proiectului.*

7.1. Asigurarea unei pagini web a proiectului, actualizată permanent.

7.2. Organizarea unui set de 7 conferințe regionale de diseminare a proiectului.

7.3. Elaborare și tipărire de materiale de promovare a proiectului.

7.4. Organizarea de conferințe.

Rezultatele proiectului

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **INDICATORI DE REALIZARE** | **VALOARE** |
| **322** | Numărul partenerilor sociali şi ONG-urilor sprijinite | 180 |
| **\*** | Manual de advocacy | 1 |
| **\*** | Colecție de studii de caz | 1 |
| **\*** | Audieri publice | 5 |
| **\*** | Platforma virtuală | 1 |
| **\*** | Film documentar educațional | 1 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **INDICATORI DE REzultat** | **VALOARE** |
| **323** | Ponderea partenerilor sociali şi a ONG-urilor sprijiniți, care oferă servicii comunității (%) | 30 |
| **325** | Numărul de parteneri/ONG care oferă servicii comunității - dezvoltarea capacității reprezentanților societății civile | 254 |
| **\*** | Număr de adeziuni la primul corp de experți în advocacy, promovat în relație cu decidenții publici prin conferința națională | 160 |

*\*Indicatori adiționali*

1. **Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* Este implementat în toate regiunile țării;
* Solicitantul este un ONG;
* Se adresează reprezentanților societății civile și partenerilor sociali, dezvoltând abilități și competențe de dialog social și pentru a interveni profesional în procesul decizional.

Metodologia Studiului de Caz

Instrumentele utilizate pentru colectarea informațiilor, câte și cui au fost ele aplicate.

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. **1. Analiza documentelor.** Au fost analizate documentele de proiect și RTF.
3. **2. Interviuri individuale –** a fost realizat interviu cu managerul de proiect
4. **3. Cercetare de birou –** analiză site-uri web și rezultate proiecte, precum broșuri, ghiduri
5. **Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

S-a remarcat o schimbare semnificativă. Participanții lucrau și pentru certificarea de specialist în lobby, dar și pentru obținerea de competențe sociale și civice. S-a înființat Corpul experților de lobby ca urmare a proiectului, alături de codul etic al acestora. De asemenea, s-a ales tema privind Legea Transparenței Decizionale pe baza căreia s-a lucrat în cadrul atelierelor pentru îmbunătățirea acesteia. Toți membrii care au participat la realizarea amendamentelor scrise de îmbunătățire au desfășurat mese rotunde la nivelul fiecărei regiuni cu parlamentarii zonali pentru înțelegerea temei, astfel încât parlamentarii să fie pregătiți să o voteze cand va fi supusă votului. În anul 2012, din cauza factorului politic și a schimbărilor produse în Parlament, toată această acțiune a fost reluată. În final, Legea a fost adoptată în anul 2013.

După finalizarea cursurilor s-au făcut 5 audieri publice riguroase și complicate pentru analizarea legii, fiind peste 250 de opinii în cadrul audierilor regionale și aproximativ 500 în audierea națională. Participanții au învățat cum să scrie opinii, recomandări despre aceste lucruri. De asemenea, s-a realizat o platformă ”Vocea ta” cu alerte legislative prin care abonații primeau un rezumat cu privire la proiectele de acte legislative de la nivel local, regional și național, fiind invitați să trimită recomandări; în această platformă au fost înscriși 1100 de membri instituționali și a funcționat până în anul 2014. S-a mai organizat o bibliotecă electronică tradițională, unică în Europa, doar pe advocacy și lobby, ce cuprindea filme educaționale, ghiduri de exersare practică, articole, manuale etc. S-a inițiat acreditarea educațională a unui centru de evaluare pentru educația civică și socială, dar și pentru activitatea de lobby. Acreditarea a început în timpul proiectului, dar s-a realizat ulterior finalizării perioadei de implementare. S-a elaborat un manual de advocacy, utilizat și în prezent, inclusiv în cadrul masteratelor și a cursurilor de formare. Ulterior, pentru a menține efectele realizate prin proiect și sustenabilitatea acestora, s-a creat o platforma, cu fonduri norvegiene, prin care se monitoriza evoluția Legii Transparenței. În fiecare lună se trimitea un set de întrebări către autoritățile publice din orașele mari, municipii și municipii de județ cu privire la situația din luna precedentă.

Coaliția 52 a apărut ca o nevoie urgentă de încurajare a dialogului între societatea civilă și autoritățile publice și de îmbunătățire a cadrului legal existent, fiind formată din cetățeni și asociații legal constituite, care cunosc și au exersat aplicarea Legii 52/2003 privind transparența decizională în administrația publică din România, cu precădere în cadrul proiectului strategic "Partener Activ și Implicat", derulat de către Academia de Advocacy. Misiunea Coaliției 52 este de a apăra, promova și stimula dialogul civic prin utilizarea intensivă, corectă, onestă și aplicată a Legii nr.52/2003 privind transparența decizională în administrația publică din România. În prezent, din Coaliția 52 fac parte peste 400 de cetățeni și asociații legal constituite, lista adeziunilor fiind permanent deschisă.

Biblioteca virtuala oferă suport informaţional şi de documentare pentru perfecţionarea şi pregătirea continuă a reţelei naţionale de specialişti în lobby şi a celorlalţi utilizatori înregistraţi ai platformei virtuale Vocea Ta. Reprezintă un instrument de lucru util şi pentru doctoranzii, masteranzii şi cercetătorii în politici publice, lobby, advocacy, sociologie, drept sau ştiinţe ale comunicării. Biblioteca facilitează accesul la peste 1000 de cărţi, studii şi publicaţii de referinţă pentru domeniul advocacy/lobby (din România, Uniunea Europeană, SUA, Canada etc.), în limba română, engleză şi franceză. Peste 90% dintre cărţile şi publicaţiile în limbi străine din Centrul de Resurse al Asociaţiei Academia de Advocacy nu se regăsesc în alte biblioteci universitare şi de cercetare româneşti, conform unei analize recente realizate pe ROLINEST, portalul bibliotecilor publice din România.

Manualul ”Dialog civic și social prin lobby și advocacy”, Ghidul construirii, conducerii și menținerii coalițiilor, Dicționarul explicativ trilingv de termeni în advocacy și Îndrumarul pentru Masa Rotundă sunt alte publicații și rezultate ale acestui proiect.

Cursurile de formare profesională vocațională în lobby și advocacy ale Asociației de Advocacy au constat în clarificări conceptuale ale diferiților termeni, transfer de cunoștințe structurat pe niveluri și nevoi de intervenție ale societății civile, în relația cu decidenții politici, formare și exersare de abilități prin exemplificarea și/sau exersarea practică a temelor abordate și asistență tehnică din partea Academiei de Advocacy.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Pe lângă educarea membrilor societăților civile, au fost educate și autoritățile publice și au devenit mai responsabile. În urma proiectului, organizațiile și-au împărțit sarcinile, de exemplu, există o organizație care s-a înființat special pentru monitorizarea, la cerere, a autorităților publice pentru cei interesați. ONG-urile și-au extins sfera serviciilor și au învățat să facă coaliții pentru un obiectiv comun.

Platforma online ”M-am decis sa mă implic!” este atât un instrument de monitorizare și analiză a aplicării Legii 52/2003 a Transparenței decizionale în România, cât și un instrument de facilitare a dialogului între societatea civilă și decidenții publici, prin aplicația de transmitere de solicitări în baza L544/2001 a Liberului Acces la Informația Publică. Aceasta pune la dispoziția cetățenilor și a societății civile o solicitare de informații standard, în baza Legii 544/2001, pe care oricine dorește poate să o trimită exclusiv prin intermediul acestei platforme, oricărei Primării de municipiu sau Minister din România. Pentru unitatea și comparabilitatea datelor, s-a folosit ACEEAȘI solicitare de informații, lunar. Fiecare primărie de municipiu sau minister a primit o singură solicitare standard într-o lună. În prezent, aceasta nu mai este funcțională, dar se dorește reactivarea ei.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

S-a dezvoltat și un manual civic și social, o colecție de 500 de studii de caz, exerciții practice lucrate de participanți, care au contribuit la influențarea deciziilor publice. O parte din propunerile discutate în cadrul cursurilor de formare s-au adoptat și au fost preluate de către decidenți. Competențele sociale și civice obținute erau folosite de către instituțiile participante în cadrul domeniului lor de acțiune, dar și ca cetățeni.

A fost realizată prima audiere publică din România în mod digital la nivel regional, organizația asigurând echipamentul tehnic necesar la nivelul fiecărei regiuni, iar pe baza acestei experiențe, ONG-ul a fost contactat de Președinție pentru organizarea unei audieri similare.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

S-au schimbat aproximativ 6 directori de proiect din partea AM-ului, ceea ce a determinat o dificultate în lucru și în menținerea unei relații stabile, deoarece fiecare o lua de la capăt și încerca să înțeleagă proiectul. Și criza POSDRU din anul 2012 a reprezentat un obstacol în desfășurarea proiectului, deoarece fondurile nu erau deblocate și a fost nevoie de solicitarea preventivă a unui credit de finanțare. Drept urmare, au existat și întârzieri în desfășurarea proiectului.

Nu a existat sprijin din partea autorităților publice, ci s-au folosit de resursele acestui ONG pentru efectuarea altor sarcini profesionale.

S-a lucrat foarte mult practic, iar acest lucru i-a determinat pe participanți să fie activi și să învețe practicile specifice. Contextul politic a fost un factor care a influențat în mod negativ bunul mers al proiectului, nefiind respectate termenele de plată și altele asemenea.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Singurul lucru care lipsește din acest domeniu și ar fi trebuit continuat era asistența tehnică continuă a participanților, ulterior finalizării proiectului.

Participanta susține că aceste proiecte ar trebui continuate, deoarece nevoia mai este prezentă în societate.

1. **Concluzii și recomandări**

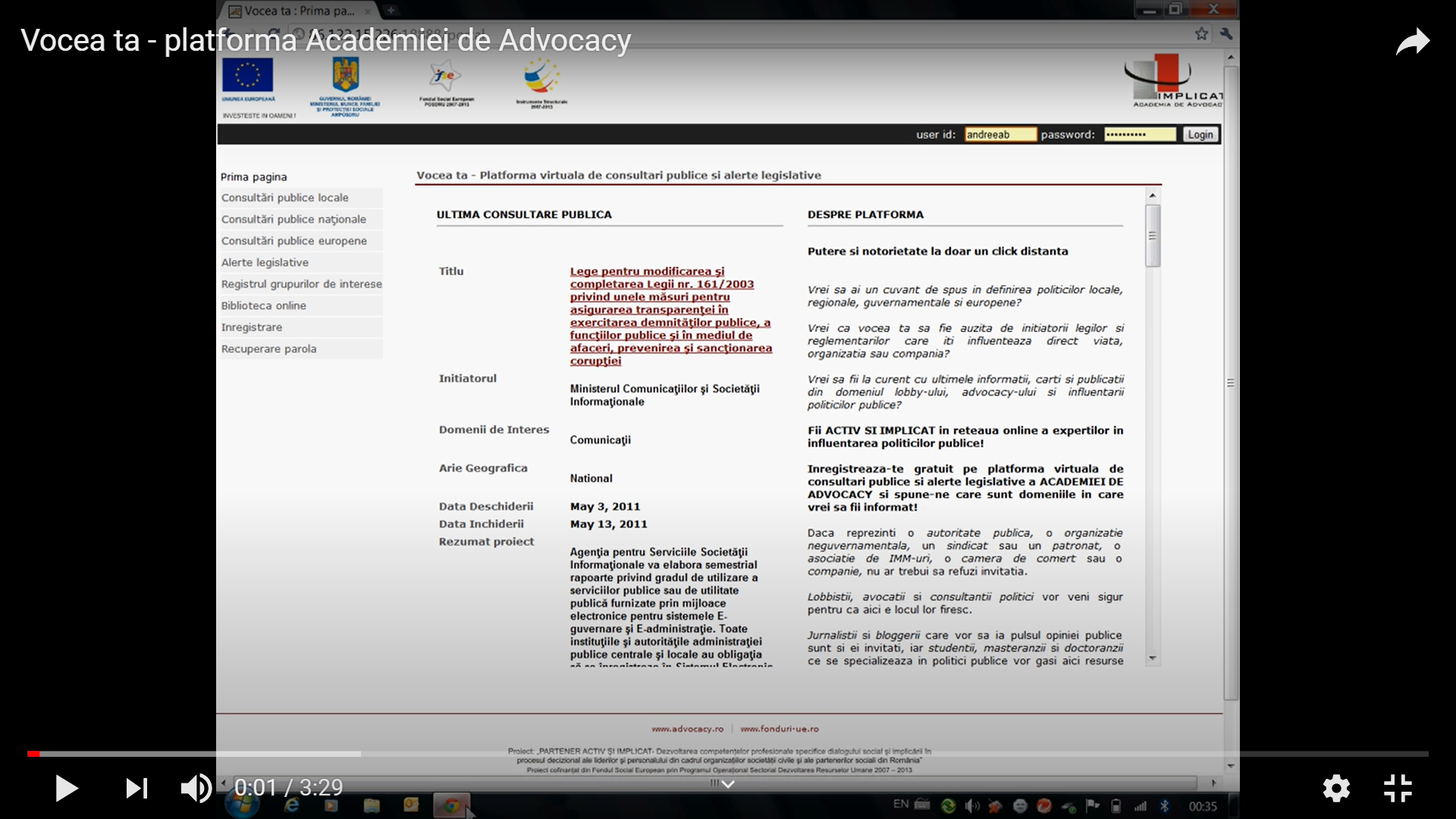
Acest DMI a reprezentat o oportunitate uriașă de dezvoltare organizațională, în primul rând a competențelor resurselor umane legate de dialogul social și responsabilitatea civică. De asemenea, a fost îmbunătățită calitatea acțiunilor, a feedback-ului la inițiativele guvernamentale sau ale autorităților locale. A fost creată o rețea de specialiști în lobby și o bibliotecă virtuală de resurse, care a generat formarea competențelor pentru alți viitori specialiști, inclusiv prin utilizarea materialelor în universități.

În același timp, a mai fost diminuat din formalismul consultărilor organizate de factorii decizionali. A deschis poarta dialogului social și a îmbunătățit cadrul legislativ legat de transparența decizională.

Deoarece aceste deprinderi sunt necesar a fi aplicate în continuare, pentru dialogul să persiste, iar competențele să se îmbunătățească, este necesară finanțarea de analize și studii, de participare la întâlniri, pe documentele strategice, de politici publice și pe cadrul legislativ din diferite domenii.

1. **Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

* Site-ul proiectului : <https://advocacy.ro/partener-activ-si-implicat/>
* Promovare conferință: <https://patronat-imm.ro/tag/partener-activ-si-implicat/>
* Platforma Vocea ta – promovare pe canalul youtube https://www.youtube.com/watch?v=RSGw3V5LkBU



* Promovare post-implementare a platformei online „M-am decis să mă implic” https://advocacy.ro/blog/2016/04/21/ramaneti-activi-pe-platforma-online-m-am-decis-sa-ma-implic/

## Studiu de Caz – ADR Sud-Est

***Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional al Regiunii de Dezvoltare Sud-Est (CRSE) - SMIS 9099***

**1. Prezentarea proiectului**

Beneficiar: Agenția pentru Dezvoltare Regională a Regiunii de Dezvoltare Sud-Est

Parteneri:

* Confcommercio Verona din Regiunea Veneto, italia
* au fost implicati doi parteneri de nivel național, respectiv consorțiul corespondent din regiuniea de dezvoltare Centru și cel din regiuniea București-Ilfov

Durata Proiectului: 01.09.2009 - 31.08.2011

Buget contractat: 1.838.901 Lei

Obictivele proiectului

**Obiectivul general al proiectului** este consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional al Regiunii de Dezvoltare Sud-Est (CRSE) în vederea îmbunătățirii coerenței dintre oferta învățământului profesional și tehnic cu cererea din piața muncii, în scopul creșterii ocupării și asigurării coeziunii economice și sociale.

**Obiectivele specifice:**

1. Dezvoltarea competenţelor membrilor Consorţiului Regional de acțiune colectivă, în scopul creşterii coeziunii şi eficienţei grupului, prin activităţi de formare continuă şi schimb de experienţă (peer learning) cu structuri similare din ţară şi dintr-un stat membru UE.
2. Imbunătăţirea capacităţii instituţionale a Consorţiului Regional prin activităţi practice de "învăţare prin acţiune", avand ca studiu de caz documentele de planificare strategică la niel regional.
3. Formarea membrilor CR în vederea dezvoltării competențelor manageriale
4. Dezvoltarea capacitatii partenerilor sociali de participare la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieţei muncii prin activităţi de consultare publică.
5. Dezvoltarea parteneriatului transnațional în planificarea ofertei educaționale pentru a fi în concordanță cu cererea pieței muncii.
6. Diseminarea documentelor de planificare strategică în scopul îmbunătăţirii dezvoltării resurselor umane şi a ocupării acestora în Regiunea SE.

Rezultate așteptate

Rezultatele au fost structurate după cele șase obiective specifice ale proiectului în care au fost implicați 33 reprezentanti ai instituțiilor membre în Consorțiul Regional pentru educație și formare profesională.

În afara activităților privind managementul de proiect și achizitii publice, activitățile proiectului s-au grupat în patru mari categorii respectiv a) cursuri de formare, b) ateliere de lucru, în cadrul cărora s-au aplicat cunoștințele acumulate și s-a elaborat Planul Regional de Actiune în Învățământ (PRAI); c) schimb de experiență cu structuri și instituții similare din Italia regiunea Veneto și cu consorții regionale din Regiunea Centru și Regiuniea București-Ilfov si d) promovare și publicitate cu activități de lansare, promovare și diseminare a rezultatelor proiectului prin conferințe (de lansare și finală de diseminare), broșura proiectului și postere specifice evenimentelor, conferințe de presă și publicații de articole în presa locală, inclusiv pagina de web.

Context și nevoi

ADR SE a deținut în trecut președinția și secretariatul consorțiului regional, realizat în perioada de pre-aderare, pentru planificarea strategică în învățământ. Experiența acumulată în timp și oportunitatea depunerii unui proiect finanțat cu fonduri europene a determinat implicarea ADR SE în promovarea unui astfel de proiect, cu scopul de a crește capacitatea membrilor consorțiului de a elabora și monitoriza o strategie pentru dezvoltareaînvățământului profesional și tehnic din regiunea SE**,** respectiv Planul Regional de Acțiune pentru Învățământul Profesional și Tehnic - PRAI. S-a urmărit prin acesta consolidarea și actualizarea competențelor membrilor consorțiului, pentru a asigura creșterea gradului de corelare dintre oferta Învățământului Profesional și Tehnic (ÎPT) și a Învățământului Superior (IS) cu cererea de pe piața muncii. În egală măsură, prin proiect s-a urmărit și creșterea gradului de implicare și participare a partenerilor sociali din regiune la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii.

Prin creșterea capacității instituționale a CRSE s-a urmărit a se asigura:

- identificarea principalelor evoluții și tendințe la nivel regional, prin analiza contextului demografic, economic și al pieței muncii, inclusiv proiecțiile privind nevoile previzionate de forța de muncă la nivel regional;

- o mai buna corelare a ofertei de formare profesională cu cererea actuală și viitoare de abilități și competențe pe o piață aflată în proces continuu de schimbare;

- participarea membrilor CRSE la procesul decizional, prin elaborarea de strategii și planuri de acțiune în vederea dezvoltării regionale și locale.

Grup Țintă

Grupul țintă al proiectului este format din reprezentanți ai organizațiilor membre ale Consorțiului Regional, în număr total de 33 de persoane, reprezentând inspectorate școlare județene, agenții județene pentru ocuparea forței de muncă din regiune și consilii consultative tripartite ale AJOFM, comitetele locale de dezvoltare a parteneriatului în formare profesională (organisme consultative ale inspectoratelor școlare), consiliile județene și universitățile din regiune și ADRSE.

Principalele activități ale proiectului

Proiectul a fost structurat pe activități si subactivități după cum urmează :

A1. Activități de management al proiectului cu subactivități legate de achiziții publice, subactivități de gestiune, monitorizare, implementare, raportare si arhivare ale proiectului si cele de audit.

A2. Promovare, informare şi publicitate realizate in baza unui plan de informare și comunicare care cuprinde subactivități de elaborare și editare de broșuri, pliante, afișe, organizarea de conferințe de promovare a proiectului sau de diseminare a rezultatelor, crearea și actualizarea unui website, elaborarea de comunicate de presă, buletine electronice informative.

A3. Activități de formare a membrilor CRSE

A4. Activități de formare pentru creșterea capacității de monitorizare a documentelor de planificare strategică

A5. Ateliere de lucru pentru creșterea capacității de monitorizare a documentelor de planificare strategică

A6. Schimb de experiență transnațională cu temele "Planificarea strategică la nivel local, regional, național", "Mecanisme de dialog social, interinstituțional"

A7. Schimb de experiență cu alte două regiuni din România "Diseminare interregională a experienței de cooperare transnațională.

A8. Evaluarea aptitudinilor dobândite de membrii grupului țintă și îmbunătățirea metodologiilor de lucru pentru activitățile viitoare.

Rezultatele proiectului

Toate activitățile propuse au fost realizate și indicatorii atinși. Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional s-a realizat prin participarea grupului-țintă la trei seminarii de instruire, 10 ateliere de Iucru, un schimb de experiență transnațional, două schimburi de experiență interregionale cu membrii CR din Regiunea Centru și CR din Regiunea București - Ilfov. Activitățile desfășurate în cadrul proiectului au facilitat o mai bună colaborare la nivel interinstituțional prin dezvoltarea dialogului social la nivel local și regional, aceasta fiind din perspectiva multora rezultatul proiectului care a avut cel mai mare impact asupra activității Consorțiului Regional.

Se așteaptă ca PRAI Sud-Est, alături de Planul de Dezvoltare Regională și de alte documente de planificare strategice, să stea la baza elaborării Programelor Operaționale de profil pentru perioada următoare de programare și a stabilirii juste a alocărilor financiare.

**2. SELECȚIA STUDIULUI DE CAZ**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* A fost implementat de o agenție de dezvoltare regională
* Oferă un model partenerial național, cu alte două consorții regionale, precum și unul transnațional, cu un partener din Italia
* Conține direcțiile regionale de dezvoltare a învățământului tehnic și profesional, corelat cu tendințele de pe piața muncii

Metodologia Studiului de Caz

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. **1. Analiza documentelor.** Având în vedere perioada scursă de la finalizarea proiectului, accesul la documentele acestuia nu a fost ușor. Am utilizat documentele identificate, respectiv RTF6 și broșura proiectului.

**2. Interviu de grup –** a fost realizat cu reprezentanții ADRSE din cadrul Biroului Planificare, Programare și Monitorizare Regională (șef de birou și manager proiect).

**3. Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Ca și în cazul celorlalte regiuni și în acest caz persoanele intervievate au apreciat proiectul ca pe unul de succes. Persoanele din Consorțiu, grupul țintă, au contribuit la procesul de diseminare a experiențelor câștigate prin participarea la proiect.

Schimbul de experiență cu partenerii regionali a constituit o platforma de învățare a unora de la ceilalți (consorțiile între ele) și care le-a oferit experiențe de învățare din diverse țări legat de subiecte precum parteneriat și planificare strategică. Mai mult, s-au putut dezbate pașii ce ar trebui parcurși în viitor pentru asigurarea funcționării parteneriatelor și a ciclurilor de planificare strategică.

În cadrul proiectului s-a elaborat un Regulament de organizare și funcționare al Consorțiilor Regionale care a fost subiect de dezbatere în cadrul întâlnirilor parteneriale. Astfel s-a dezvoltat un model comun de funcționare, având în vedere caracterul, în general, comun al activităților.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

După regulamentul sus amintit, ADR SE s-a inspirat și a elaborat Regulamentului Consorțiului Regional de Inovare, pentru că a fost un document foarte util cu efect de programare.

S-a elaborat un regulament unitar de funcționare și reglementare a consorțiului prin activitățile comune realizate. Pe parcurs, acest regulament a fost îmbunătățit și funcționează și în prezent, fiind multiplicat.

Ca rezultate ale implementării acestui proiect, dar și a implicării partenerului transnațional, ADR SE a mai implementat după finalizarea proiectului încă două proiecte, dar în calitate de parteneri. Multe din instituțiile din Consorțiu au dorit să implementeze proiecte, tot finanțate prin POSDRU, cu ADR SE și cu partenerul italian. S-au concretizat două proiecte: cu AJOFM Vrancea și cu AJOFM Constanța, ADR fiind partener.

Ulterior, AJOFM Constanța, în parteneriat cu Inspectoratul Școlar Constanța, au organizat la Constanța o bursă a locurilor de muncă, identică cu cea pe care au văzut-o la Verona ( numită Job Orienta). Formatul de Job-Fair/ bursă a locurilor de munca exista deja în România, fără să fie prezent și învățământul, ci numai potențiali angajatori și persoane aflate în căutarea unui loc de muncă. La eveniment au fost prezenți participanți de la școli primare, universități și angajatori, cu oferte de locuri de muncă prezentate într-o manieră în care și un copil putea vizualiza de la bun început unde și-ar dori să meargă. Tot în cadrul târgului au avut loc și demonstrații pentru diferite meserii (ambulanțier, polițist etc). Inițiativa a fost a Inspectoratului Județean Constanța, care avea o mai mare capacitate de organizare. Evenimentul a fost un succes, deoarece s-a încercat corelarea învățământului cu oferta de locuri de muncă.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

Un mare câștig de pe urma proiectului sunt relațiile interumane care s-au creat. Relațiile din Consorțiu funcționau până atunci doar la nivel instituțional, formal. Prin acest proiect oamenii s-au cunoscut, s-au apropiat, iar aceștia păstrează relația și în prezent și se ajută unii pe ceilalți, chiar și inspectorii școlari care nu mai sunt în funcție.

Membrii Consorțiului continuă și acum să colaboreze. Elaborează documente regionale, sunt activi, participă la întâlniri. Ulterior s-a mai derulat un proiect pentru monitorizarea PRAI, în care consorțiile și-au monitorizat unele altora planurile. Deci prin acest proiect s-au fixat bazele interumane, pentru că cele instituționale existau deja.

Proiectul și-a atins toți indicatorii, participarea a fost integrală, participanții nu au lipsit niciodată de la activități.

Întâlnirile de Consorțiu Regional au fost organizate în continuare, de ex. când trebuiau aprobate documente, să prezinte diferite activități, dar nu întotdeauna au putut să participe toți membrii, pentru că nu au mai fost susținute cheltuielile prin proiecte.

Rezultatele proiectului sunt transferate la nivel regional, local și instituțional, astfel: prin activitatea membrilor rețelei de colaborare la nivel interregional și transnațional, dezvoltată în cadrul proiectului; creșterea competențelor de acțiune colectivă a membrilor CR în urma derulării proiectului se transferă ca expertiză și în cadrul CLDPS, având în vedere că o parte din membrii CR sunt reprezentanți ai CLDPS; rezultatele proiectului sunt valorizate de către structurile manageriale participative de la nivel local și instituțional (unități de învățământ) pentru actualizarea anuală a PLAI și PAS; CR transpune politicile naționale și regionale de corelare a ofertei cu cererea pieței muncii în acțiuni concrete, specifice nevoilor regionale și locale.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Dificultăți semnificative nu au fost, dar cea mai mare problemă a constat în schimbarea constantă a conducătorilor instituțiilor care făceau parte din Consorțiul Regional. Consorțiul avea un Comitet de Coordonare, din care făceau parte cei 6 inspectori școlari generali, Direcția de Statistică, reprezentanți ai universităților iar în anul electoral partidele politice la putere s-au schimbat, afectând reprezentarea în consorțiu. Deci factorul politic a fost un impediment pentru buna desfășurare a proiectului.

Activitățile transnaționale au fost cele cu cel mai mare impact asupra membrilor consorțiului regional și asupra activităților ulterioare. Faptul că participanții au văzut cum funcționează lucrurile în altă țară, cum gândesc și cum lucrează a ajutat foarte mult, inspirând participanții la schimbul de experiență. Au vizitat instituții corespondente cu instituții din care făceau parte membrii consorțiului regional: universitate, cameră de comerț, agenție pentru ocuparea forței de muncă, sindicate, patronate, școli tehnice.

Partenerul din Italia a fost ales pentru că aveau o experiență anterioară de colaborare. Partenerul avea experiență îndelungată, inclusiv în scrierea și implementarea de proiecte. A adus cea mai mare plus valoare. Cel mai mare câștig al proiectului a fost experiența transnațională. Partenerul italian era bine conectat, cu foarte multe relații instituționale, și astfel au putut organiza vizite în cele mai importante instituții din regiunea Veneto. Au vizitat chiar și Guvernul Regional din Veneția, care este foarte greu accesibil.

Schimbul de experiență a avut cel mai mare impact și succes, atât cel transnațional, dar și regional. Cursurile au fost dinamice, lectorii erau oameni valoroși (lectori universitari, primari, lectori din Italia). Informațiile erau prețioase iar participanților le-a făcut plăcere să ia parte.

Ca alți factori pozitivi, reprezentantele instituției au amintit: conștientizarea importanței acestui proiect de către actorii implicați, implicarea echipei, momentul de desfășurare al proiectului care a fost demarat la începutul perioadei de programare, ceea ce a determinat o participare ridicată, motivația intrinsecă datorită domeniului de activitate și conștientizarea importanței acestor documente strategice pentru întreaga societate. Factorul uman a avut rolul cel mai important.

Faptul ca prin proiect se decontau toate cheltuielile de transport, cazare și masă, a facilitat accesul și participarea la aceste ateliere, seminarii, sesiuni de formare. S-au depășit astfel dificultățile legate de capacitatea financiară a participanților care aveau dorința de dezvoltare personală. Faptul că acest proiect a asigurat aceste decontări a asigurat succesul proiectului (ex. îndeplinirea indicatorilor de grup țintă).

Un factor care a îngreunat activitatea a fost rigiditatea regulilor. Ca exemplu au fost menționate standardele/condițiile de cazare impuse. Legislația/regulile POSDRU nu permiteau cazarea la 4 stele, deșo cazarea la 3 stele era mai scumpă.

Relația cu AM a fost problematică, deoarece a pierdut documentele transmise pentru rambursarea fondurilor, fără să anunțe, iar această situație a determinat reluarea procedurii de transmitere a actelor. În acel moment se intra foarte greu în contact cu reprezentanții AM, nu existau persoane cu care să se consulte pe diferite teme vizate de proiect. Nici nu era personal suficient în AM, erau foarte puțini angajați. O persoană interacționa cu două, trei regiuni poate și nici nu erau experimentate. Chiar dacă aveau întrebări adresate AM, poate problema era că angajații nu aveau timp efectiv să răspundă, nu neapărat că nu exista voință. În timp organizarea s-a îmbunătățit.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Întârzierile în evaluarea și aprobarea proiectului (care au durat 9 luni) au produs schimbări în graficul de implementare a proiectului, în care activitățile fuseseră structurate cu o gândire care nu s-a mai potrivit ulterior. Astfel, schimbul de experiență planificat într-un anotimp prietenos a fost realizat iarna, generând reducerea timpilor de acces la diverși parteneri din Veneto și afectarea unor activități ca urmare a fenomenelor specifice de ninsoare, cu autostrăzi închise și acces limitat.

În privința cazării, ar fi fost mai corect să impună limite de preț, nu limite pentru stelele de cazare, care nu însemna neapărat costuri mai mici. Important ar fi trebuit să fie încadrarea în buget.

**4.Concluzii și recomandări**

Abordarea din prezentul proiect este una lăudabilă prin atingerea obiectivelor legat de parteneriat. Se recomandă în continuare finanțarea parteneriatelor ca axă separat, pentru că aduc plus valoare și pentru că e important ca oamenii să mențină aceste relații create, dar și să creeze unele noi. Dacă doar se încurajează abordarea transversală, dar nu se susțin separat financiar, nu se creează aceleași efecte și nu se încumetă nimeni la a dezvolta parteneriate.

Este și o problemă de capacitate financiară, pentru că majoritatea instituțiilor nu reușesc să trimită angajații pentru dobândirea de noi competențe, iar prin astfel de proiecte se soluționează o nevoie reală privind dezvoltarea capitalului uman. Prin acest proiect s-au decontat toate cheltuielile de organizare de ateliere, seminarii, sesiuni de formare, fapt ce a asigurat succesul proiectului. De exemplu, în perioada POCU nu există o finanțare specifică, iar acest lucru afectează calitatea formării.

De formare este nevoie permanent, deci există nevoia în perioada următoare. Teme precum elaborarea strategiilor rămân de actualitate chiar și în prezent. Este vorba de o formare continuă.

Problema fluctuației de personal în cadrul CR este menționată ca un risc în continuare, precum și valorificarea experienței acumulate pentru planificarea strategică la nivel regional și chiar local. Regiunea SE are avantajul ca ADRSE si-a asumat rolurile de președinție și secretariat al CR pentru ciclul de planificare strategică în legătură cu capitalul uman din regiune și asigură astfel continuitatea, însă schimbările politice care survin în instituțiile de la nivel județean și local produc perturbări serioase în proces.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

* Site-uri de prezentare a proiectului: <http://www.adrse.ro/DIP/FSE_3.3.aspx>, <http://www.uab.ro/proiecte/posdru_41_14068/PRAI>
* PRAI SE 2009 - 2013: http://www.adrse.ro/Planificare/PRAI.aspx

## Studiu de Caz – Asociația Reper 21

***Competente și instrumente pentru adoptarea responsabilității sociale și de mediu în cadrul organizațiilor societății civile***

***Cod SMIS 63046***

1. **Prezentarea proiectului**

**Beneficiar: Asociația Reper 21**

**Parteneri:**

* Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale (ANPCDEFP) (Partener 1)
* Asociația Centrul de Resurse pentru Inițiative Etice şi Solidare - CRIES (Partener 2)

**Durata Proiectului:** 08.02.2010 – 01.10.2013, 36 luni

**Buget contractat:** Valoarea totală a proiectului: 3.843.683,00 lei

**Obiectivele proiectului**

**Obiectiv general**:

Proiectul își propune ca obiectiv general să contribuie la dezvoltarea instrumentelor și la consolidarea competențelor necesare pentru adoptarea principiilor de responsabilitate socială și de mediu în rândul responsabililor, personalului salariat și voluntarilor activi din organizațiile societății civile din România.

Proiectul vizează următoarele **obiectivele specifice**:

* Informarea și formarea personalului ONG-urilor privind importanța, beneficiile și metodele adoptării responsabilității sociale și de mediu în proiectele pe care acestea le desfășoară;
* Identificarea de bune practici și elaborarea de instrumente practice pentru facilitarea managementului responsabilității sociale și de mediu în proiectele realizate de ONG-uri, la nivelul planificării, implementării și evaluării lor, printr-un demers de implicare și dialog continuu social și civic cu stakeholder-ii acestora;
* Consilierea unor ONG-uri care gestionează proiecte europene, cu scopul creșterii gradului de responsabilitate socială și de mediu al acestora, în cadrul unor inițiative-pilot;
* Crearea unei rețele naționale de promotori ai responsabilității sociale și de mediu formată din responsabilii ONG-urilor care desfășoară proiecte în domeniul educației și formării adulților

Rezultate așteptate

* 1 analiză a instrumentelor de reglementare voluntare și a utilizării lor de către ONG-uri
* 1 analiză a bunelor practici instituțiilor similare de la nivel european elaborată
* 1 analiză a principalilor actori și a inițiativelor de responsabilizare identificate până în prezent în proiectele derulate
* cca. 600 de chestionare trimise către personalul a cca 150 ONG-uri beneficiare
* 8 focus grupuri realizate în cele 8 Regiuni de Dezvoltare
* 1 studiu privind nevoile și așteptările grupului țintă privind practicile de responsabilizare elaborat
* raportul de sinteză elaborat și studiul elaborat trimise online către cca. 500 ONG-uri
* dezvoltarea e-grupului de discuție, cu cca. 200 ONG-uri beneficiare, membre ale grupului după primele 2 luni de funcționare
* 4 seminarii tematice cu cca. 40 de participanți fiecare, organizate în 4 Regiuni de Dezvoltare
* 1 raport cuprinzând concluziile seminariilor tematice elaborat
* 1 curriculum de formare și consiliere privind demersurile de responsabilizare elaborat
* 1 Ghid practic de responsabilizare a proiectelor elaborat și încărcat pe pagina web a proiectului, pe site-urile partenerilor și trimis pe email către cca. 500 ONG-uri beneficiare
* 16 ONG-uri selectate pentru a deveni inițiative-pilot (2 ONG-uri/Regiune de Dezvoltare)
* 1 workshop de 4 zile organizat în București cu cca. 30 de participanți
* 1 set specific de bune practici elaborat pentru responsabilizarea proiectelor celor 16 ONG-uri
* 1 instrument de evaluare finală/ex-post a inițiativelor de responsabilizare elaborat; 1 raport de evaluare finală/ex-post elaborat
* 4 seminarii de 1 zi cu cca. 40 participanți fiecare organizate în Regiunile Sud, Vest, Centru și București-Ilfov
* 80 de promotori (10 promotori/Regiune) recrutați; 4 seminarii de câte 2 zile cu cca. 20 participanți fiecare, 80 de persoane formate în rolul de “promotori” de responsabilizare în sfera ONG-urilor

Context și nevoi

Strategia europeană vizând responsabilitatea socială a întreprinderii (RSI) operează o extensie a conceptului de responsabilitate socială către organizațiile societății civile.

În acest sens, proiectul va oferi ONG-urilor din România informațiile și instrumentele necesare pentru a-și exercita în mod eficace responsabilitatea.

În linie cu Strategia Lisabona, Cadrul Național Strategic de Referință (CNSR) subliniază necesitatea corelării sistemului de educație și formare profesională cu nevoile de capital uman specifice economiei moderne, bazată pe cunoaștere și sustenabilitate. Analizele socio-economice ale CNSR pun în evidență slaba capacitate a sistemului de educație și formare profesională din România de a răspunde acestei nevoi..

Necesitățile grupului-țintă au fost identificate de Solicitant și Partenerul 2 în contextul proiectelor derulate cu scopul promovării educației ecologice, responsabilității sociale și inițiativelor solidare.

Partenerul 1 a identificat necesități similare în urma unor demersuri sistematice de evaluare la nivel național. Astfel, acesta a remarcat lipsa de inițiative semnificative de responsabilizare ale ONG-urilor.

Concept relativ nou, responsabilitatea socială începe a fi luată în considerare la nivel european și național, însă în mod aproape unilateral în domeniul corporatist. A intrat în uz conceptul, însă nu au fost dezvoltate concepte capabile să pună în evidență, în mod sistematic și concret, responsabilitatea altor actori relevanți, precum organizațiile neguvernamentale sau structurile administrative. Astfel, în situația prezentă, organizațiile non-profit promovează principiile dezvoltării durabile în alte sfere, însă nu dispun de instrumente specifice pentru a le aplica propriilor structuri și activități. Prin urmare, grupul țintă al proiectului s-a confruntat cu lipsa de informații, instrumente și competențe necesare pentru responsabilizarea proiectelor pe care le implementau.

Facilitat de rolul său în gestiunea și acordarea de finanțări europene în domeniul educației și formării profesionale, Partenerul 1 a recrutat ONG-urile beneficiare, asigurând implicarea personalului lor în activitățile proiectului.

Din cauza unui context politic și economic deosebit, ONG-urile naționale se caracterizau încă printr-o slabă implicare în viața societății civile. “Documentul de programare multianuală 2003-2007 a sectorului Societate civilă”, publicat de FDSC, arată că dintr-un număr de 20.000-30.000 de ONG-uri existente în România, numai un număr între 2 500 și 7 000 dintre acestea sunt active, iar dintre ele doar o mică parte au inițiative de auto-reflecție privind managementul intern, iar cele derulate în acest sens sunt sporadice și necoordonate.

Grup Țintă

* Personal al organizațiilor societății civile – 600 de persoane (valoare preconizată și atinsă).

Principalele activități ale proiectului

Activitățile au fost următoarele:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Activitatea 1: Analiza situației curente și a bunelor practici de responsabilitate ale ONG-urilor, la nivel european și național** | | |
| **Preconizare** | | **Implementare** |
| *A 1.1. Analiza instrumentelor de reglementare voluntară (certificări, etichete, coduri de conduită, toolkit-uri) existente la nivel european* | Pentru identificarea bunelor practici de responsabilitate ale Partenerului 1, acesta va analiza propriile rapoarte și documente.  Pentru analiza privind instituțiile echivalente în celelalte state europene, Partenerul 1 va realiza o serie de interviuri telefonice cu responsabilii acestora (cca. 15 interviuri).  Pentru identificarea actorilor și practicilor de responsabilizare existente, vor fi analizate rapoartele de evaluare ale beneficiarilor Partenerului 1 și produsele proiectelor. Un raport de sinteză va prezenta rezultatele analizelor realizate. | Au fost realizate:   * O analiză a instrumentelor de reglementare voluntară * 1 analiză a bunelor practici ale Partenerului 1 și a instituțiilor similare de la nivel european elaborată * 1 analiză a principalilor actori și a inițiativelor de responsabilizare identificate până în prezent în proiectele derulate de beneficiarii Partenerului 1 * 1 raport de sinteză elaborat |
| *A 1.2. Analiza bunelor practici ale Partenerului 1 și ale instituțiilor similare de la nivel european, în promovarea responsabilității sociale și de mediu în rândul ONG-urilor beneficiare* |
| *A 1.3. Analiza principalilor actori și a inițiativelor de responsabilizare identificate până în prezent în proiectele cu finanțare europeană derulate de beneficiarii Partenerului 1* |
| *A 1.4. Redactarea unui raport de sinteză pentru a facilita consultarea analizelor anterioare* |
| **Activitatea 2** | | |
| *A 2.1.* *Elaborarea chestionarului și a ghidului de focus grupuri* | Chestionarele vor fi trimise online ONG-urilor beneficiare ale Partenerului 1.  Chestionarele și focus grupurile sunt complementare. Primele vor permite obținerea de date cuantificabile și vor indica gradul de interes al celor care vor fi selectați pentru cele 8 focus grupuri. Ghidul de focus grup va fi conceput astfel încât să permită analize calitative aprofundate.  Pe baza acestor analize, activitățile următoare vor putea defini recomandări realiste vizând responsabilizarea. | S-au realizat:   * 1 model de chestionar elaborat, 1 ghid de focus grup elaborat * cca. 1000 de chestionare trimise (față de 600 prevăzute) către personalul a cca 200 ONG-uri (față de 150 prevăzute) beneficiare ale Partenerului 1 * 8 focus grupuri în 8 Regiuni de Dezvoltare cu o medie de peste 15 participanți fiecare (față de 10 prevăzuți) * 1 studiu privind nevoile și așteptările grupului țintă (min. 68 pagini, format electronic, față de min. 15 prevăzute). |
| *A 2.2.* *Trimiterea online a chestionarelor către cca. 150 ONG-uri beneficiare ale ANPCDEFP* |
| *A 2.3. Realizarea a 8 focus grupuri în cele 8 Regiuni de Dezvoltare cu membrii grupului țintă* |
| *A 2.4. Interpretarea răspunsurilor la chestionare și la interviuri și redactarea unui studiu* |
| **Activitatea 3** | | |
| *A 3.1. Trimiterea online către grupul țintă a raportului de sinteză elaborat în cadrul Activității 1 și a studiului din Activitatea 2* | ONG-urilor le vor fi trimise electronic raportul de sinteză (A1) și studiul (A2). Acestea vor fi publicate și pe website-ul proiectului, iar conținuturile lor vor fi dezbătute de către grupul țintă printr-un sistem de comentarii online.  E-grupul creat va fi moderat, discuțiile fiind stimulate de către toți experții proiectului. Va fi lansat, de asemenea, un concurs în vederea selectării a 16 proiecte / ONG-uri ce vor deveni inițiativele-pilot de responsabilizare (Activitatea 5).  În cele 4 seminarii tematice se vor propune o serie de potențiale inițiative de responsabilizare socială și de mediu. | A fost realizat:   * Raportul 1.4 și studiul 2.4 trimise online către peste 500 ONGuri * peste 200 de conturi în comunitatea pe [www.societal.ro](http://www.societal.ro); - peste 120 de înscriși pe yahoogroup Societal Debate, peste 800 de fani ai paginii Facebook * Contracte de achiziții publice încheiate; metodologie seminarii realizată; cca. 30 de speakeri deja confirmați; cca. 200 de participanți înscriși (față de 160 preconizați) * 1 document de concluzii al celor 4 seminarii tematice, format electronic (postat pe site, transmis către participanți, și prin newsletter). |
| *A 3.2. Crearea și animarea unui e-grup, pentru dezbaterea raportului și studiului realizate* |
| *A 3.3. Organizarea a 4 seminarii tematice în Regiunile Nord-Vest, Nord-Est, Sud-Vest, Sud-Est* |
| *A 3.4. Interpretarea seminariilor tematice și redactarea unui document de Concluzii* |
| **Activitatea 4** | | |
| *A 4.1. Elaborarea curriculumului de formare și consiliere privind demersurile de responsabilizare a proiectelor ONG-urilor* | Curriculum-ul va prezenta valorile, cadrul regulamentar de referință, precum și instrumentele concrete necesare responsabilizării proiectelor, precum și bune practici concrete și vor fi propuse “experiențe de gândire” (thoughts experiments) privind transferul potențial al bunelor practici către proiectele beneficiarilor.  Ghidul practic va conține reglementările și instrumentele de responsabilizare disponibile, incluzând pe cele mai formale. | Au fost realizate:   * 1 Plan al curriculum-ului de formare și consiliere; Activitățile de documentare necesare curriculum-ului * Planul ghidului de responsabilizare; Activități de documentare în vederea elaborării ghidului * Un ghid de responsabilizare promovat |
| *A 4.2. Elaborarea unui Ghid practic de responsabilizare a proiectelor organizate de ONG-uri, ce va include instrumentele, bunele practici, recomandările și curriculumul identificate și definite prin activitățile anterioare* |
| *A 4.3. Promovarea Ghidului în rândul grupului țintă și a actorilor interesați* |
| **Activitatea 5** | | |
| *A 5.1. Selectarea a câte 2 ONG-uri per Regiune de Dezvoltare* | Selectarea celor 16 inițiative-pilot se face astfel încât să se asigure o acoperire cât mai largă de domenii, alegându-se atât ONG-uri puternice, cu proiecte exemplare, cât și ONG-uri cu inițiative mai puține, structuri mai mici sau relativ izolate geografic.  ONG-urile implicate sunt evaluate în mod sistematic privind gradul de implementare a instrumentelor și bunelor practici vizate.  Pe baza evaluărilor realizate se elaborează un raport final de evaluare ex post, care analizează nu numai punctele slabe și forte ale inițiativelor-pilot, dar și cele ale experienței de consiliere și formare. Concluziile permit actualizarea Curriculum-ului și a Ghidului. | Au fost realizate:   * 21 ONG-uri selectate (față de 16 prevăzute) pentru a deveni inițiative pilot * o Universitate Societal cu ateliere ce s-au desfășurat pe parcursul a 4 zile și la care au luat parte 92 de membri ai grupului țintă; * peste 4 zile de asistență pentru min. 60 de persoane, 17 rapoarte de evaluare (față de 16 prevăzute); |
| *A 5.2. Organizarea unor ateliere, cu cca 100 de membri ai grupului țintă, de-a lungul a 4 zile, pentru identificarea de soluții și recomandări specifice pentru cele 16 inițiative pilot* |
| *A 5.3. Evaluarea ex post a inițiativelor-pilot a celor 16 ONG-uri și redactarea unui raport de evaluare* |
| **Activitatea 6** | | |
| *A 6.1. Organizarea a 4 seminarii de 1 zi în Regiunile Sud, Vest, Centru, București-Ilfov* | 4 seminarii vor fi organizate pentru a promova și disemina la nivel național rezultatele proiectului și experiențele de responsabilizare.  Desfășurarea seminariilor va include o prezentare a Ghidului de responsabilizare în forma finală, precum și prezentarea inițiativelor-pilot de responsabilizare.  La aceste seminarii va fi lansat un apel național la candidaturi vizând selectarea din rândul membrilor ONG-urilor a 80 de persoane pentru a fi formați și organizați ca promotori prin A 7. | Au fost realizate:   * 4 seminarii de câte 2 zile fiecare, în 4 Regiuni de Dezvoltare * scrisori de motivație de la cca. 100 de membri ai grupului țintă, pentru participarea la seminariile de formare |
| *A 6.2. Lansarea unui apel la candidaturi în cadrul seminariilor pentru recrutarea promotorilor de la A 7* |
| **Activitatea 7** | | |
| *A 7.1. Selectarea a 80 de promotori (10 promotori/ Regiune)* | Selectarea promotorilor se va face pe baza scrisorilor de motivație depuse în urma apelului la candidaturi. Se va încerca o acoperire regională echilibrată și o diversitate cât mai mare în ceea ce privește organizațiile din care aceștia provin. Cei recrutați vor fi formați în cadrul a 4 seminarii, ce vor include o sesiune dedicată explicării Ghidului, precum și o sesiune “organizatorică” prezentând modalitățile prin care promotorii vor putea interveni în responsabilizarea proiectelor viitoare. | Au fost realizate:   * Cca. 80 de angajamente semnate de către viitorii promotori * 80 de persoane formate ca manageri Societal * Registrul managerilor încărcat pe societal.ro și preluat de parteneri |
| *A 7.2. Organizarea a 4 seminarii, cu cca. 20 de participanți fiecare* |

Rezultatele proiectului

Proiectul și-a atins rezultatele propuse, în proporție de 100% la toate activitățile, de la A1 la A7.

Pe lângă activitățile mai sus amintite s-au mai obținut următoarele rezultate, corespunzătoare **activităților de informare și publicitate**, după cum urmează:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Preconizare** | | **Implementare** |
| *Organizarea unei conferințe de lansare a proiectului* | Va fi organizată conferința de lansare a proiectului | A fost realizată organizarea conferinței de lansare a proiectului |
| *Lansarea website-ului proiectului, incluzând funcționalitățile de rețea socială* | Se va lansa website-ul proiectului, incluzând funcționalități de rețea socială | S-a lansat Website-ul Societal.ro, incluzând funcționalități de rețea socială |
| *Realizarea și difuzarea de videouri de promovare a proiectului, grupului țintă și rezultatelor sale* | Vor fi realizate și difuzate min. 50 de filme video pe parcursul derulării proiectului | 50 de filme scurte au fost realizate și difuzate |
| *Informarea și publicitatea prin participarea la evenimente de referință pentru grupul țintă al proiectului* | * Min. 40 de dezbateri vor fi organizate la sediul REPER21 * Min. 30 participări pe an vor avea loc la diverse evenimente organizate de actori externi | S-au realizat:   * 8 prezentări ale proiectului Societal la focus grupuri, * min. 40 dezbateri publice la sediul beneficiarului și în alte locații din București și din țară, * 9 angajamente publice a 6 organizatori de evenimente importante privind aplicarea instrumentelor proiectului, * cca. 20 de prezentări la evenimente |
| *Organizarea conferinței finale a proiectului* | Va fi organizată conferința finală a proiectului | Conferința de încheiere a proiectului a fost organizată. |

**2. Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* O parte importantă a activităților proiectului se desfășoară la nivel local, asigurând o acoperire regională echilibrată, persoanele din grupul țintă fiind selectate din toate cele 8 Regiuni de Dezvoltare.
* Are o abordare transnațională, dată prin documentele, strategiile, bunele practici și instrumentele de responsabilizare organizațională dezvoltate la nivel european.

Metodologia Studiului de Caz

Instrumentele utilizate pentru colectarea informațiilor, câte și cui au fost ele aplicate.

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

**1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documente: Cerere de finanțare, Anexa 3. RTF nr. 10, Ghidul Societal.

**2. Interviuri individuale –** au fost realizate trei interviuri, unul cu reprezentanți din partea beneficiarului, și două cu 2 beneficiari finali, pentru a se vedea impactul proiectului și efectele propagate la nivelul participanților, din ambele perspective.

**3.Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Instrumentul furnizat de Societal a fost foarte important, fiind în concordanță cu nevoile de la acea perioadă. Una dintre participantele la interviu din partea partenerilor susține că a înființat o asociație, iar valorile pe care le promova Societal erau deja integrate în modalitatea de lucru din cadrul acesteia, dar exista nevoia unui instrument de a veni în sprijinul celorlalți și de a-i ajuta, inclusiv nevoia asociației de a se organiza mai bine.

Grila Societal a ajutat la evaluarea organizației și la a vedea, în mod real, unde ar fi nevoie de îmbunătățiri în activitatea proprie. De asemenea, componenta socială promovată a fost foarte bine structurată, iar componenta de guvernanță i-a ajutat să relaționeze mai bine cu partenerii lor și să le transmită mai eficient valorile.

În ceea ce privește impactul proiectului, acesta a fost pe mai multe niveluri, atât din punct de vedere al conștientizării conceptului care la acea perioadă era la început, cât și din punct de vedere al identificării unui partener care să fie implicat și informat. S-a creat o rețea de informare participativă, iar cu unii dintre membrii rețelei se colaborează și în prezent.

S-a dezvoltat atât capacitatea internă a asociației, cât și capacitatea individuală, membrii acesteia fiind mai motivați și conștienți de importanța responsabilității sociale la nivelul comunității, și nu în ultimul rând s-a observat o responsabilizare socială la nivelul partenerilor, sponsorilor etc. În mod indirect, impactul s-a îndreptat și către zona de business pentru a promova principiile etice. Concret, din punct de vedere al dezvoltării capacităților, s-a observat dezvoltarea competențelor la nivelul beneficiarilor, la nivelul organizației, capacitatea de management responsabil de proiect, de planificare, lucrul în echipă, consolidarea dialogului civil prin acțiuni comune cu toți membrii echipei SOCIETAL etc. În momentul în care s-a implementat proiectul s-a lucrat cu agenția națională, iar o parte dintre beneficiari au contribuit pentru a face propuneri de îmbunătățire a modelului de cerere de aplicare pentru Programul Erasmus+ pentru perioada 2014-2020. Cu toate aceste eforturi, propunerea nu a fost luată în considerare, ori nu a beneficiat de o suficientă activitate de lobby. Ulterior, cu o parte dintre membrii rețelei care se află în legături foarte bune, s-a realizat un proiect pentru realizarea unei politici publice de Educație pentru dezvoltarea durabilă, adresată Ministerului Educației și Cercetării.

Din perspectiva partenerilor proiectului, membrii organizației au participat la o serie de training-uri de formare și ateliere de lucru, în cadrul cărora și-au impus aplicarea principiilor existente în Ghid în cadrul proiectelor lor. Astfel, pe parcursul implementării diferitelor proiecte, organizațiile au continuat să aplice sistematic acești indicatori. În paralel, derivat din ghid, s-a dezvoltat o etichetă ”Eveniment responsabil” destinat organizatorilor de evenimente din mediul ONG și promovată în cadrul evenimentelor lor. S-a remarcat faptul că în cadrul unui training au participat majoritatea membrilor echipei, iar acest lucru a fost important pentru că a oferit ocazia de a lucra diferite activități în echipă, prin brainstorming, cu sprijinul echipei Reper21 și a partenerilor. Cu toate că Festivalul Național de Teatru Tânăr s-a defășurat și anterior implementării proiectului, valoarea adăugată a parteneriatului a reprezentat-o înființarea unui departament de Responsabilitate Socială în cadrul acestui festival, ce se ocupă cu impactul artei asupra comunității din punct de vedere economic, ecologic și a dinamicii sociale, în interiorul comunităților vulnerabile. Pe parcurs, acest departament a devenit departament de dezvoltare socială și și-a extins atribuțiile. Se dorește ca platforma educațională să funcționeze pe tot parcursul anului, nu doar pentru zilele în care are loc festivalul. Membrii comunității au fost încântați de acest eveniment, iar pe parcurs cererea a fost tot mai mare, în prezent fiind foarte greu să se acopere nevoile acestora.

Concluzionând, după părerea partenerilor, atelierele de lucru între ONG-uri și experți sau persoane cheie din diferite domenii de activitate au fost cele mai utile. Întâlnirile informale au avut un impact mai ridicat decât cele formale pentru că au permis diseminarea informațiilor și schimbul de experiență între participanți.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

La finalul proiectului, participanții la activitățile desfășurate în cadrul parteneriatelor au decis ca lucrurile învățate, ca urmare a training-urilor de formare, să fie transpuse în diferite activități.

Din perspectiva partenerului, s-au remarcat efecte asupra organizației prin înființarea departamentului mai sus menționat. S-a încercat promovarea unei educații ecologice cu voluntarii din cadrul proiectului. S-a lucrat cu materiale artistice reciclate pentru utilizarea lor în cadrul cinematografiei, pentru realizarea decorului. Festivalul folosește arta ca variantă de educație alternativă. Inițial, a început să funcționeze pentru elevii de liceu, membri în echipele de teatru. Atelierele ART&PLAY au fost destinate elevilor și au căutare și în prezent. În fiecare an s-au făcut proiecte în cartierele rome. Implicarea la nivelul comunității a venit pe filiera SOCIETAL, în mod direct.

Tot din partea partenerilor, există părerea că la nivelul altor domenii decât cele vizate în faza inițială se pot remarca efecte în sfera economiei sociale, deoarece au fost realizate workshop-uri cu membrii întreprinderilor sociale pentru a vedea în ce măsură le este aplicabil Ghidul Societal. Printre efectele remarcate se enumeră încurajarea producătorilor locali; să se țină cont de beneficiarii finali în cadrul proiectelor și gestionarea relațiilor cu voluntarii.

La nivelul lecțiilor învățate, principalul aspect ține de consolidarea și îmbunătățirea lucrului în rețea.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

În ceea ce privește sustenabilitatea, potrivit cererii de finanțare, proiectul este gândit în trei etape necesare pentru atingerea obiectivelor sale specifice.

1. Într-o primă fază, instrumentele practice elaborate vor putea fi folosite de organizațiile beneficiare ale Partenerului 1 pentru introducerea criteriilor de mediu și sociale în proiectele europene pe care le organizează.

Curriculum-ul de formare și consiliere și Ghidul de responsabilitate, făcute publice pe website-ul proiectului și trimise prin email către un număr cât mai mare de persoane din grupul țintă, vor putea fi folosite în mod autonom de către beneficiarii Partenerului 1 în particular, dar și de către ONG-uri în general pentru responsabilizarea socială și de mediu a proiectelor pe care le organizează. În acest fel, rezultatele proiectului vor putea fi transferate către alte persoane aparținând grupului țintă al proiectului.

Potrivit spuselor reprezentanților partenerilor, Ghidul are căutare în continuare din partea organizațiilor non-profit, acesta fiind un element care dovedește utilitatea, precum și sustenabilitatea rezultatelorproiectului. Ulterior finalizării proiectului dde față, s-a depus un nou proiect în cadrul căruia s-a lucrat cu 2 instituții din alte state membre UE.

2. O a doua etapă a proiectului constă în testarea instrumentelor anterior elaborate în cadrul unor inițiative-pilot de responsabilizare, fază ce va permite continuarea și valorificarea rezultatelor după finalizarea proiectului. Din fiecare Regiune de Dezvoltare, ONG-urile alese, beneficiare de servicii de consiliere, asistență practică și evaluare pentru selectarea și implementarea unor măsuri de responsabilitate socială și de mediu a proiectelor cât mai adaptate specificului de activitate și tipului de ONG, vor dispune de toate instrumentele și cunoștințele necesare pentru a-și organiza în mod auto-susținut proiectele europene în mod responsabil.

3. În ultima fază, proiectul își propune să creeze cadrul propice pentru promovarea și implementarea responsabilității sociale și de mediu în proiectele organizate de beneficiarii Partenerului 1 după ce proiectul ia sfârșit.

În acest sens, cei 80 de promotori selectați și formați la nivel național (10 promotori/Regiune) vor sensibiliza și disemina în mod autonom instrumentele practice de responsabilizare elaborate în cadrul proiectului și le vor îmbunătăți permanent. În funcție de stadiul proiectelor, promotorii vor interveni în faza de evaluare, implementare și evaluare a proiectelor.

Partenerii din proiect vor oferi tot sprijinul necesar după sfârșitul finanțării astfel încât promotorii să dezvolte la nivel național un cadru de bune practici de responsabilizare a proiectelor organizațiilor.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Potrivit reprezentanților proiectului, nu au fost probleme din perspectiva găsirii de parteneri, datorită specificului organizației și a cunoștințelor reprezentanților acesteia.

În perioada 2010-2013 au fost întâmpinate probleme la nivelul rambursărilor, ceea ce a condus la un blocaj intern, proiectul fiind suspendat pentru o perioadă de 3 luni. Lucrul cu agenția națională a fost dificil, aceștia au fost greu de mobilizat având în vedere că a fost primul lor proiect în care s-au implicat, dar unele deficiențe au fost determinate și de către nivelul ridicat de birocratizare. Astfel, problemele întâmpinate din cauza birocrației le-a ocupat foarte mult din timpul în care s-ar fi putut face alte activități dedicate oamenilor.

Principalul factor care a influențat în mod pozitiv rezultatele proiectelor a fost faptul că proiectul s-a implementat la început de drum, în acel moment nefiind foarte multe proiecte lansate, iar persoanele au fost deschise către activități, să se implice și să dobândească informații noi.

Comunicarea cu AM a fost foarte bună, au fost discutate neclaritățile prin intermediul biroului HelpDesk, dar și telefonic sau online.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Acest proiect ar fi putut contribui sau ar putea fi un exemplu pentru cei care se ocupă de responsabilitatea socială în cadrul corporațiilor/companiilor mari.

Comparativ cu perioada 2007-2013, în prezent se pot observa îmbunătățiri în modul de organizare al instrucțiunilor și procedurilor specifice procesului de implementare al proiectului.

Platforma MySMIS a avut mari probleme la început, fiind considerată inferioară versiunii sale anterioare (ActionWeb), însă pe parcurs s-au familiarizat cu aceasta. În continuare, discuțiile cu reprezentanții Ministerului Educației și Cercetării sunt problematice, aceștia fiind foarte rigizi și restrictivi.

**4.Concluzii și recomandări**

Impactul a constat în dezvoltarea capacităților atât la nivel instituțional, cât și la nivel individual, cum ar fi capacitatea de management de proiect, de planificare, lucrul în echipă, consolidarea dialogului civic. Impactul s-a propagat și la nivelul partenerilor, al beneficiarilor, sponsorilor, furnizorilor, altor ONG, ajungându-se la nivelul comunităților, prin acțiuni de tipul „Art&Play”.

Proiectul a dus la crearea unor rețele de responsabilizare socială în scopul dezvoltării durabile, care s-au consolidat și chiar dacă nu s-au formalizat ele sunt funcționale și în prezent.

Responsabilitatea civică și dezvoltarea durabilă sunt concepte și practici ce au nevoie de susținere în societatea românească, motiv pentru care, susținerea promotorilor din rândul societății civile ar reprezenta un vector important.

Alte recomandări se referă la cheltuieli care ar trebui să fie mai permisive, să nu se rezume doar la grupul țintă, deoarece prin introducerea unor cheltuieli eligibile pentru organizarea evenimentelor destinate învățării se vor produce efecte indirecte asupra grupului țintă avut în vedere. Sugestia este ca aceste costuri reglementate pentru proiecte să fie mai flexibile.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

* Site-ul asociației, cu prezentarea proiectului: <https://reper21.ro/project/societal/>
* Lansarea mărcii „Eveniment responsabil”: <https://maimultverde.ro/s-a-lansat-marca-eveniment-responsabil/>
* Ghiul Societal de responsabilitate socială a ONG-urilor: <http://reper21.ro/2012/03/27/management-responsabil/>; https://www.smark.ro/articol/23802/societal-lanseaza-titlul-eveniment-responsabil;
* lansarea Universității de vară pe teme ale responsabilității sociale: https://www.csrmedia.ro/societal-organizeaza-universitatea-de-vara-pe-tema-responsabilitatii-sociale/

## Studiu de Caz – Universitatea *Babeș Bolyai* Cluj

***Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional al Regiunii de Dezvoltare NV, SMIS 8995***

**1.Prezentarea proiectului**

**Beneficiar:** Universitatea Babeș-Bolyai - Cluj

**Parteneri:**

* Agenția Regională de Dezvoltare a Teritoriilor - Auvergne – Franța
* Universitatea Toulouse II le Mirail, Franța
* au fost implicați și doi parteneri de nivel național respectiv consorții corespondente din regiunile de dezvoltare Vest și București-Ilfov.

**Durata Proiectului:** 01.03.2010 - 28.02.2012

**Buget contractat:** 1.836.164,80 ron

**Obiectivele proiectului**

**Obiectivul general al proiectului** constă în consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional al Regiunii de Dezvoltare de Nord-Vest, urmărind creșterea gradului de corelare dintre oferta Învățământului Profesional şi Tehnic (IPT) şi Învățământul Superior (IS) şi cererea de pe piața muncii, creșterea gradului de ocupare şi asigurarea unei mai bune coeziuni economice şi sociale la nivel local şi regional.

**Obiectivele specifice:**

1. Dezvoltarea competențelor de acțiune colectivă a membrilor Consorțiului Regional, în scopul creșterii coeziunii şi eficienței grupului, prin activități de formare continuă şi schimb de experiență (peer learning) cu structuri similare din țară şi un stat membru UE, care vor dezvolta şi promova alternative educaționale (LLL, ID), în condițiile respectării şi cultivării diversității caracteristic europene.
2. Îmbunătățirea capacității instituționale a Consorțiului Regional prin activități practice de "învățare prin acțiune", respectiv prin realizarea, actualizarea şi monitorizarea unor planuri strategice concepute la nivel regional şi local, care să includă probleme specifice activității grupului țintă.
3. Creșterea gradului de implicare şi participare a partenerilor sociali la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii prin schimb de experiență cu un partener transnațional cu experiență relevantă în acest tip de activități.
4. Diseminarea rezultatelor proiectului în scopul îmbunătățirii dezvoltării resurselor umane şi a ocupării acestora.
5. Dezvoltarea organizațională a Consorțiului Regional şi analiza oportunității de constituire a Consorțiului Regional în persoană juridică, pentru integrarea contactelor cu instituții similare din Uniunea Europeană, creșterea vizibilității în comunitate şi a eficienței în acțiune.

**Obiective orizontale ale POS DRU**

(1) Egalitate de șanse – se urmărește consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional prin respectarea bunelor practici în domeniul egalității de șanse. Acțiuni, activități şi atitudini ale persoanelor implicate în proiect vor respecta principiile legislației antidiscriminatorii. Totodată, proiectul va stimula şi va facilita schimbări de mentalitate şi comportament. Acțiunile proiectului vor avea în vedere creșterea oportunităților de angajare pentru femei prin asigurarea accesului egal la ocupare şi la construirea unei cariere profesionale, precum şi creșterea conștientizării asupra principiului de egalitate de șanse în cadrul societății civile. Membrii grupului țintă al proiectului vor beneficia de schimbul de experiență organizat cu Agenția Regională de Dezvoltare a Teritoriilor - Auvergne, care are o experiență recunoscută în integrarea – cu respectarea egalității de șanse – a persoanelor nou venite în regiune (atât a locului de munca, cât şi a formării profesionale, dar şi din punct de vedere social şi cultural).

(2) Dezvoltare durabilă: Procesul de a reforma regulamentul de organizare şi funcționare al Consorțiului Regional, cu potențial de diseminare la nivel național, integrează dezideratul de a răspunde nevoilor prezente fără a compromite îndeplinirea nevoilor generațiilor viitoare, conținând astfel conceptul de dezvoltare durabilă.

(3)Inovare şi TIC: Activitățile propuse vor dezvolta competențe de comunicare, planificare strategică, coordonare, negociere, leadership dar şi competențe digitale. Comunicarea între membrii grupului țintă se va face pe platforma electronică în cadrul unor forumuri de discuții, iar experiența dobândită pe parcursul implementării va fi diseminată între membrii consorțiului prin intermediul mijloacelor electronice. Vor exista sesiuni de dezvoltare a competențelor digitale, esențiale în planificare şi comunicare, în societatea bazată pe cunoaștere.

(4)Abordare transnațională şi interregională : Rețelele interregionale urmăresc creșterea gradului de conștientizare în legătură cu egalitatea în drepturi şi promovează depășirea stereotipurilor culturale prin realizarea unei societăți incluzive şi coezive bazată pe respectarea la nivel general a drepturilor omului. Se urmărește dezvoltarea unor proceduri şi practici cu privire la politicile egalității de șanse, inclusiv implicarea unor reprezentanți ai instituțiilor care gestionează formarea grupurilor defavorizate, implicare şi colaborare cu autoritățile publice naționale şi organismele corespondente europene, pentru o mai bună utilizare a abilităților regionale şi a transferului de know-how european către organizațiile/grupurile țintă din regiune. Prin interacțiunea cu partenerii transnaționali în cadrul schimbului de experiență, în special cu Agenția Regională de Dezvoltare a Teritoriilor - Auvergne, se va dobândi o înțelegere avansată a modului în care interacționează organizațiile şi instituțiile locale şi regionale, în vederea atingerii unor obiective la nivel de macroregiune.

**Rezultate așteptate**

Rezultatele au fost structurate după cele opt activități ale proiectului în care au fost implicați 28 de membri ai partenerilor sociali, 34 de membri ai Consorțiilor Regionale pentru educație și formare profesională și peste 30 de membri ai Comitetelor Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social (CLDPS).

În afara activităților privind managementul de proiect și achiziții publice, activitățile proiectului s-au grupat în patru mari categorii:

1. *sesiuni de formare*, susținute de cadre didactice de la Facultatea de Studii Europene a Universității Babes-Bolyai și de la Universitatea Toulouse le Mirrail;
2. *ateliere de lucru*, în cadrul cărora s-au aplicat cunoștințele acumulate și s-a *elaborat Planul Regional de Actiune în Învățământ (PRAI)*;
3. *peer learning/schimb de experiență cu structuri și instituții similare* din Vichy, regiunea Auvergne, Franța și cu consorții regionale din alte regiuni din Romania
4. *promovare si publicitate cu*  activități de lansare, promovare și diseminare a rezultatelor proiectului prin conferințe (de lansare și finală), realizarea broșurii proiectului și a posterelor specifice evenimentelor, conferințe de presă și publicații de articole în presa locală.

Aceste activități însumate au fost acreditate în cadrul unui *program postuniversitar de perfecționare în managementul politicilor publice*, abordându-se certificate de absolvire participanților care au îndeplinit toate condițiile cerute de program. Pe baza calității planurilor strategice realizate de către membrii consorțiului au fost acordate premii.

**Context și nevoi**

Proiectul a urmărit consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional (CR), creșterea gradului de corelare dintre oferta Învățământului Profesional și Tehnic (ÎPT) și Învățământul Superior (IS) și cererea de pe piața muncii, creșterea gradului de ocupare, o mai bună coeziune economică și socială la nivel local și regional.

Prin proiect s-a urmărit și creșterea gradului de implicare și participare a partenerilor sociali la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii, prin schimb de experiență cu un partener transnațional cu experiență relevantă în acest tip de activități. În final, dezvoltarea organizațională a Consorțiului s-a realizat și prin oportunitatea de constituire a CR ca persoană juridică, pentru integrarea contactelor cu instituții similare din Uniunea Europeană, creșterea vizibilității în comunitate și a eficienței în acțiune.

**Grup Țintă**

În Consorțiul Regional (CR) sunt incluși actori relevanți din sectorul ocupării și dezvoltării socio-economice în regiunea Nord-Vest: reprezentanți ai inspectoratelor școlare județene, instituții de învățământ superior și de formare profesională și tehnică relevante, agenții județene pentru ocuparea forței de muncă, consilii județene, Agenția de Dezvoltare Regională NV, parteneri sociali. Totodată, în activitățile proiectului au fost cuprinși reprezentanți ai minorităților, a persoanelor cu dizabilități și unii membri ai Comitetelor Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social (CLDPS)

**Principalele activități ale proiectului**

Proiectul a fost structurat pe opt activități:

1. Managementul proiectului

2. Achiziții publice

3. Promovare, informare şi publicitate

4. Conferințe

5. Activități de formare a membrilor CR prin sesiuni de formare

6.Activități de formare a membrilor CR prin Ateliere de lucru pe STUDII DE CAZ

7. Activități de formare a membrilor CR prin schimburi de experiență (peer learning) cu partener transnațional

8. Instituționalizarea Consorțiului Regional. Constituirea CR ca structură cu personalitate juridică.

**Rezultatele proiectului**

Toate activitățile propuse au fost realizate si indicatorii atinși. În cadrul activității 8 Instituționalizarea Consorțiului Regional s-a realizat un regulament în vederea utilizării lui la punerea în practică a hotărârii de constituire a Asociației Consorțiului Regional al Regiunii de Nord-Vest, conform dispozițiilor O.G. nr. 26/2000, sub care va asigura cadrul legal instituțional de desfășurare a activităților Consorțiului pe viitor.

**2. Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* Este implementat de un consorțiu regional, într-o structură care continuă să-și desfășoare activitatea;
* A dezvoltat parteneriate transnaționale și naționale;
* A fost realizat prin cooperarea consorțiilor regionale din 3 regiuni de dezvoltare;
* A fost realizat în parteneriat cu mediul academic din România și Franța.

**Metodologia Studiului de Caz**

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. **1. Analiza documentelor.** Având în vedere perioada lungă scursă de la finalizarea proiectului, accesul la documentele acestuia a fost dificil, sediul managerului de proiect fiind schimbat și documentele depozitate într-o arhivă. Au fost accesate și analizate RTF3 și RTF 5, broșura proiectului, versiunea modificată a graficului proiectului, o adeverință de certificare privind absolvirea programului postuniversitar de perfecționare implementat în cadrul Facultății de Studii Europene a UBB Cluj „Managementul politicilor publice“ pe care l-au urmat membrii CR.
3. **2. Interviu individual –** a fost realizat interviu cu managerul de proiect dna Lect. univ. dr. Rodica MOCAN.

**3. Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Conform opiniei managerului de proiect, varietatea de activități derulate s-a dovedit a fi extrem de utilă și cu potențial foarte mare pentru dezvoltarea inteligentă a regiunii. Membrii CR au reprezentat un grup țintă foarte bine ales, cu persoane de decizie pe anumite domenii, precum șefi de inspectorate școlare care au participat ei înșiși la evenimente cheie, inclusiv vizite de studiu, șefi ai AJOFM-urilor din județele regiunii, reprezentanți ai patronatelor, sindicatelor, sub-prefecți, universități reprezentative și ADR NV.

Toate rezultatele așteptate ale proiectului au fost atinse și proiectul a fost un succes. Pentru a face cunoscută activitatea Consorțiului Regional în județele aparținând regiunii NV și din care provin membrii CR, activitățile prevăzute în proiect s-au desfășurat, prin rotație, în toate orașele reședință de județ. Pe parcursul celor doi ani de implementare, au fost realizate șase sesiuni de diseminare, la care au participat conducătorii instituțiilor membre și membri ai Comitetelor Locale (CLDPS) din județul respectiv. Reprezentanții desemnați de instituțiile membre în Consorțiu au avut ocazia să prezinte și să susțină în fața conducătorilor unităților, a colegilor de la alte instituții și a presei locale, importanța efortului conjugat pentru atingerea obiectivului de corelare a pregătirii educaționale cu cererea de pe piața muncii. Încă de la lansarea proiectului, progresul a fost înregistrat pe pagina web dedicată proiectului, pagină care a servit și ca platformă pentru arhivarea și diseminarea materialelor suport. În final, Planul Regional de Acțiune pentru Învățământ, PRAI 2011-2013, realizat de membrii Consorțiului în cadrul atelierelor de lucru, a fost publicat și distribuit instituțiilor interesate.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Parteneriatul internațional a contribuit la înțelegerea modului în care societatea civilă din Franța, un ONG constituit pe lângă autoritatea locală, este implicat în rezolvarea problemelor privind ocuparea de pe piața locală a forței de muncă. Rolul lor era de a identifica nevoile din regiune, de a le comunica și a porni niște mecanisme care să acopere aceste nevoi din regiune. Abordarea a reprezentat o adevărată inspirație pentru participanții la schimbul de experiență, mai ales ca scopul vizitei a fost dezvoltarea competențelor membrilor pentru a se implica activ în soluționarea nevoilor pe piața muncii, în special legat de nevoia de competențe și domeniile cu creștere în ocupare, ca urmare a dezvoltării previzionate a zonei.

Ca rezultat al vizitelor de studiu, AJOFM-urile din regiunea NV, cu excepția AJOFM Cluj (care au refuzat să participe) au făcut un parteneriat cu Pole d’emploi din Franța și au semnat atunci un parteneriat, în baza căruia partenerii francezi trimiteau 3 cursanți pe an la cursuri de formare în meserii specifice României (tâmplărie ex.) iar din România, în mod similar, se trimiteau cursanți în Franța.

UBB a acreditat cu ANC cursul de Management de Politici Publice și la finalul proiectului membrii CR au primit adeverințe de absolvire a programului postuniversitar de perfecționare implementat în cadrul Facultății de Studii Europene a UBB Cluj.

În urma proiectului, la nivel personal, managerul proiectului a căpătat o imagine de ansamblu mult mai clară în domeniul parteneriatelor pentru promovarea de politici publice, deși experiența cu activitățile de management de proiect, în contextul unei birocrații de multe ori absurde, i-a închis apetitul de a coordona în viitor proiecte finanțate prin fonduri europene.

Schimbarea viziunii/mentalității universității, dar și la nivel individual, cu privire la formarea profesională și conștientizarea importanței ca universitățile să intre pe piața dezvoltării de competențe și în afara educației formale de nivel terțiar, sunt efectele neașteptate menționate de participantă. Ca urmare, dna Mocanu a promovat noi inițiative în formarea continuă prin centrul constituit în acest scop.

Alt efect a fost că universitatea a accesat ulterior fonduri de la primărie pentru deschiderea cursurilor către comunitate. Într-un cadru bine pus la punct, oamenii din comunitate își pot alege cursuri din cadrul UBB, pot urma un anume curs și primi credite.

În prezent, această inițiativă se regăsește sub o altă structură, numită Universitatea Vârstei a Treia, în care profesori pensionari țin cursuri care se adresează cu precădere persoanelor de vârsta a treia, deși nu exclusiv.

În consecință, este un proiect care a avut consecințe pe domeniul formarii continue a populației.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

Sustenabilitate există din cel puțin două perspective. În continuare, Consorțiul regional este implicat în planificarea strategică pentru învățământ (PRAI). El este instrumentul care face legătura între nivelul local (județean) care elaborează Planul Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI) și Planul de Acțiune al Scolii (PAS) și, pe de altă parte, cu nivelul național reprezentat de Ministerul Educației, care aproba cifrele de școlarizare pentru învățământul profesional și tehnic. Prin urmare, în perioada care a trecut de la finalizarea proiectului, un nou PRAI a fost realizat, chiar dacă schimbările politice (la nivel local) au produs unele modificări în componența membrilor consorțiilor regionale.

La nivel individual, managerul de proiect a fost implicat ca expert instituțional pentru învățământ superior, pe un proiect POCU, care a refăcut PRAI pentru perioada următoare.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Acest tip de proiect s-a realizat în toate regiunile de dezvoltare din Romania și a fost coordonat în alcătuirea lui, în mare măsură, prin activitatea CNDIPT. Din punct de vedere legal, CNDIPT nu putea fi implicat în implementare chiar dacă avea expertiza și dezvoltase anterior cadrul de planificare strategică pentru învățământ. Nici alte organizații teritoriale nu aveau cadrul și puterea financiară să susțină un astfel de proiect, de aceea s-a luat decizia ca universitățile pusă fie beneficiarii de finanțare a acestui tip de proiecte. Așa a fost construit apelul de proiecte. Astfel că reprezentanții CNDIPT-urilor din regiune au contactat universitățile să fie solicitanți pentru proiect, fără a avea suficiente cunoștințe necesare coordonării în întregime a activităților proiectului. În realitate, persoanele cele mai capabile să conducă acest tip de proiecte erau inspectorii școlari din ISJ-uri.

Cu toate acestea, proiectul a constituit o oportunitate pentru universități să se implice în probleme la nivel de regiune și să lucreze cu actori din mediul socio-economic de nivel regional și județean.

Lipsa experienței anterioare în planificarea strategică finanțată prin fonduri structurale a alimentat lipsa de încredere în obținerea unor rezultatele ambițioase prevăzute de proiect. Pentru a lega relații mai strânse, s-a hotărât ca fiecare din cele 6 întâlniri din proiect să se organizeze în fiecare din cele 6 județe participante (componente ale Regiunii NV), partenerii aferenți devenind fiecare pe rând gazde. Acest lucru a unit grupul, iar membrii Consorțiului au legat relații. Aceste relații au continuat și profesional după proiect, iar feedback-ul primit a fost excepțional.

Însă, mulți dintre acești oameni, reprezentanți ai unor instituții diverse sunt numiți politic, iar odată cu schimbările politice se schimbă și ei din conducere. Astfel, problema constatată este că nu există mecanisme de preluare a unor experiențe și rezultate importante. Rezultatele proiectului s-au creat prin relații personale, cu oameni care au vrut să colaboreze.

**Probleme întâmpinate**

Este relatată o problemă majoră din proiect. La acel moment, era obligatoriu să existe un cont separat pentru acest proiect. Partenerul din Franța , Universitatea din Toulouse nu a avut, iar din această cauză, AM-ul a declarat neeligibili 35.000 EUR. Ulterior, Universitatea din Franța a transmis un act prin care demonstra că instituția lor nu se poate supune decât președintelui republicii, care este ordonatorul de credite și alt act nu pot furniza. Ca urmare, AM a au spus că nici ei mai departe nu pot deconta acea sumă. Ulterior (ca urmare a schimbărilor de management de la UBB), managerul de proiect a primit o notificare prin care era anunțat că datorează personal universității 35.000 de euro. Situația a fost una absurdă, foarte deranjantă chiar pe plan personal. Între timp s-a schimbat conducerea la AM iar prin intervenții și o audiență la Directorul General al AM, managerul de proiect a reușit clarificarea situației și deblocarea sumei respective în două zile. Toată problema a pornit chiar de la auditorul beneficiarului, care nu a înțeles această cheltuială, problemă preluată în aceeași formă de AM.

Respondenta nu mai reține dacă au existat întârzieri în rambursare, dar dacă au existat nu au fost semnificative și nu au dăunat implementării proiectului, deoarece universitatea a făcut față din punct de vedere financiar (factor pozitiv).

Un factor pozitiv a fost și echipa foarte bună de proiect și sprijinul Oficiului pentru Programe Europene de la vremea respectivă.

Proiectul a fost foarte bine conceput, cu o structură bună și o idee interesantă. Parteneriatul transnațional a reprezentat un factor pozitiv important, dar și parteneriatul regional cu Universitatea de Vest. Acestea au adus informații și practici importante prin schimbul de experiență realizat.

Resursa umană implicată în proiect au fost de calitate și competentă, oameni interesați și implicați în mod real în proiect. Au reușit să țină politicul în afară și a existat o relație de colaborare foarte bună. Combinarea componentei educaționale și a schimbului de experiență a fost foarte utilă, de asemenea, pentru a înțelege și în mod practic ce presupune teoria. Vizitele de studiu au oferit și condițiile/contextul ca participanții să încheie parteneriate pe loc, cu instituții din Franța.

Astfel, proiectul s-a desfășurat la standarde foarte înalte.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Un lucru care creează probleme pentru universități este că proiectele finanțate prin aceste fonduri nu sunt considerate ca activitate academică, de cercetare, deci nu sunt luate în calcul ca experiență academică. Această activitate în proiecte cu fonduri UE nu e răsplătită nici în evaluările interne ale universității, nici în promovări, nici pentru funcția de conducere, iar adevărul este că la vremea respectivă se intra în astfel de proiecte pentru bani. UBB are standarde superioare specifice, care nu ia în calcul aceste proiecte cu fonduri UE, pentru că nu sunt de cercetare. Acesta este un alt motiv pentru care respondenta nu ar mai accesa fonduri UE. Este și un efort foarte mare, iar financiar nu mai există o presiune așa mare încât să aibă nevoie de finanțare europeană. Proiectul acesta a fost implementat pe perioada crizei economice, iar acele salarii finanțate prin acest proiect erau importante.

Interlocutoarea a precizat că nu au avut nicio vizită de monitorizare pe perioada derulării proiectului, niciun audit, care ar fi ajutat la implementarea mai ușoară și conformă cu procedurile. Dacă ar fi apărut o problemă, se putea corecta orice aspect care ar fi afectat proiectul. Acest proiect a fost provocare foarte mare, inclusiv pentru expertul financiar, fiind abia intrați în UE și fiind prima rundă de finanțare europeană. Astfel că exista nevoia unei mai mari susțineri din partea AM, pentru orientare, pentru că exista această nesiguranță în implementare. Faptul că au avut doar audituri plătite intern a creat probleme. Verificarea din partea AM a venit la aprox. 2 ani după finalizarea proiectului și în lipsa managerului de proiect.

Problema cea mai mare este că din aceste proiecte au rezultat strategii, instrumente care pot fi folosite, dar care există pe hârtie și întrebarea este dacă cineva chiar le folosește. În mod normal PLAI-urile trebuie urmărite de inspectoratele școlare, care însă sunt numite politic. Schimbările politice o dată la 4 ani produc foarte multe rău tuturor, pentru că oamenii sunt instruiți, angajați în activități, iar apoi sunt schimbați din funcție și nu există o continuitate.

Proiectul a fost unul interesant, dar problemele întâmpinate pe parcursul implementării au umbrit importanța proiectului. Relația cu AM a fost absurd de birocratică, iar relația cu universitatea și mediul academic a fost, de asemenea, dificilă, determinată de schimbarea conducerii.

**4.Concluzii și recomandări**

Problema implicării actorilor relevanți în dezvoltarea regiunii, prin realizarea de parteneriate durabile, trebuie să devina un mod de lucru în dezvoltarea societății noastre și nu o obligație, o formalitate pentru accesare de fonduri. Modul în care acestea se instituționalizează este încă neclar, în ciuda diverselor inițiative, iar influența politicului este încă semnificativa (prin actorii locali numiți/schimbați politic). Sunt risipite resurse de creștere a capacității partenerilor care la următorul ciclu de activități nu mai sunt în poziția de a-și aduce contribuția în domeniul pentru care au fost formați.

Proiectul ar fi putut valorifica existența unor vizite de monitorizare pe perioada derulării lui, cu rol de îndrumare, fapt care ar fi ajutat la implementarea mai ușoară și conformitatea cu procedurile. Solicitările de clarificare transmise la AM de cele mai multe ori nu primeau răspunsuri. O deschidere spre o mai bună planificare a colaborării între AM și beneficiari ar ajuta la încurajarea participării la proiectele cu finanțare europeană și la realizarea unei mase critice de expertiză în implementarea cu succes a unor astfel de inițiative, generatoare de dezvoltare și bunăstare .

Auditul ar trebui să fie un partener în dezvoltare , nu să vină special pentru a găsi nereguli în implementare. Ar trebui să fie obligatoriu auditul după primele 3 luni de la implementare, cu atitudinea de „suntem aici să vedem cum vă putem ajuta”.

Ca o concluzie generală, problema nu este că nu avem strategii bune, pentru că ele există, dar nu e clar în ce măsură există asumare pentru implementarea lor și în ce măsură se monitorizează. Nu e o problemă de sustenabilitate, pentru că acest proiect a fost sustenabil prin numitorul comun CNDITP , dar undeva în ultimul timp s-a produs o ruptură. Strategia odată adoptată la nivel de regiune ar trebui să devină un fel de lege pentru dezvoltare, urmărind prioritățile și continuitatea intervențiilor.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

Prezentarea proiectului pe site-ul ADR SV Oltenia: https://www.adroltenia.ro/initiat\_adrsv/consolidarea-capacitatii-institutionale-a-consortiului-regional-pentru-educatie-si-formare-profesionala/

## Studiu de Caz – Federația Sindicatelor din Învățământ *Spiru Haret*

***PACT-E Parteneriate de Calitate pentru Educație***

***Cod SMIS 49992***

**1.Prezentarea proiectului**

**Beneficiar:** Federația Sindicatelor din Învățământ Spiru Haret

**Parteneri:** Fundația CODECS pentru Leadership (Partener 1)

**Durata Proiectului:** 01.07.2010 – 31.06.2013, 36 luni

**Buget contractat:** Valoarea totală a proiectului: 4.410.442 lei

**Obiectivele proiectului**

**Obiectiv general**: Dezvoltarea de parteneriate, rețele la nivel național și european, între reprezentanți ai societății civile și ai administrației publice, în vederea creșterii calității actului educațional.

Se așteaptă următoarele efecte:

* consolidarea parteneriatului format, a fiecărui membru al grupului țintă, creând o cultură a parteneriatului
* creșterea calității actului educațional prin îmbogățirea și dezvoltarea curriculumului și a accesului la informații a grupului țintă

**Obiective operaționale:**

1. Dezvoltarea capacității instituționale a Solicitantului prin activități de promovare a interesului de a fi membru, dar și prin consolidarea și îmbogățirea serviciilor oferite membrilor.

2. Promovarea carierei didactice flexibile prin realizarea de propuneri de modificare a legislației curente și prin seminarii și sesiuni de formare specifice, în corelație cu descentralizarea administrației publice.

3. Promovarea dialogului social, a parteneriatelor și rețelelor multi-actor la nivel național, prin dezbateri publice, dar și transnațional prin dezvoltarea de relații între grupul țintă și personal din învățământ din alte state UE.

**Rezultate așteptate**

**A. Rezultate administrative**

* 1 conferință și un comunicat de presă la început și la final de proiect
* 1000 broșuri de prezentare a proiectului și a rezultatelor acestuia
* 1000 afișe autocolante

**B. Rezultate ce duc la îndeplinirea obiectivului operațional 1:**

* 1 website - 1 forum - 1 platformă e-learning
* 1 centru de instruire dotat
* 1000 pliante de informare cu privire la interesul de a deveni membru
* 1000 afișe autocolante cu privire la interesul de a deveni membru

**C. Rezultate ce duc la îndeplinirea obiectivului operațional 2:**

* 375 persoane formate în limbi străine și cel puțin 95% de diplome de participare eliberate
* 375 persoane formate în operare PC și cel puțin 95% de diplome de participare eliberate
* 375 persoane formate în formare de formatori și cel puțin 90% de diplome de absolvire acreditate CNFPA
* 375 persoane formate în management de proiect și cel puțin 90% de diplome de absolvire acreditate CNFPA
* 20 rapoarte de evaluare
* cel puțin 1000 de chestionare de analiză a necesităților de instruire completate și analizate
* 6 module de curs realizate
* 9 propuneri de modificare a legislației finalizate

**D. Rezultate ce duc la îndeplinirea obiectivului operațional 3:**

* 5 mese rotunde, câte una pentru fiecare regiune
* cel puțin 200 de persoane participante în cadrul meselor rotunde de dialog social
* 75 de persoane în schimb de bune practici în 5 state europene
* 9 legi/ordine analizate
* 30 propuneri de modificare a legislației

**E. Rezultate generale**: - o rețea partenerială

**Rezultate calitative**

**Reflectate la nivelul societății**

* Creșterea implicării partenerilor sociali în societate și întărirea capacității Solicitantului și a partenerului social la nivel național.
* Creșterea numărului de acțiuni în parteneriat vizând dialogul social
* Creșterea interesului pentru dezvoltarea de parteneriate locale și regionale în rândul actorilor cheie din regiune, pentru accesarea fondurilor din POS DRU
* Creșterea interesului tinerilor față de cariera didactică
* Promovarea egalității de sanse și nediscriminării în regiune

**Reflectate asupra grupului țintă**

* Stabilitatea locurilor de muncă datorită creșterii competitivității și motivării
* Dezvoltarea competenţelor şi abilităţilor personale
* Șanse egale la formare profesională continuă
* Promovarea învățării pe parcursul întregii vieți reflectate asupra beneficiarilor finali
* Facilitarea accesului pe piețele externe
* Reducerea costurilor cu pregătirea profesională prin utilizarea eficientă a resurselor și prin noul sediu și centru de instruire
* Dezvoltarea conceptului de “organizație care învață” și al celui de “regiune de învățare”
* Dezvoltarea parteneriatelor

**Reflectate asupra partenerilor**

* Creșterea expertizei tehnice și manageriale ale partenerilor cu privire la proiectele cu finanțare europeană
* Creșterea capacității de dezvoltare și management a parteneriatelor durabile pentru solicitant și partener
* Transferul de kow-how în managementul proiectelor europene între parteneri
* Integrarea valorilor precum participarea, colaborarea, încrederea, deschiderea către învățare, lucrul în echipă, componente ale noii culturi și garanții ale unei eficacități pe termen lung.
* Creșterea rolului experților în dezvoltarea comunității locale
* Creșterea prestigiului și vizibilității Solicitantului și Partenerului la nivel național și transnațional

**Rezultate de impact**

* parteneriate locale funcționale
* parteneriate regionale funcționale
* parteneriate transnaționale funcționale

**Context și nevoi**

**Relevanță față de politici și strategii europene și naționale**

Proiectul sprijină obiectivele Strategiei Europeane de Ocupare și obiectivele Strategiei de la Lisabona, care își propun creșterea gradului de ocupare de la nivel european, prin creșterea adaptabilității resurselor umane implicate în proiect la nevoile pieței muncii, dar și prin sporirea atractivității sistemului de educație ca și potențial angajator și atragerea, astfel, de noi tineri viitori profesori. În plus, conform Planului Național de Dezvoltare 2007-2013, una dintre problemele cheie în ceea ce privește capitalul uman constă în necesitatea dezvoltării unei culturi a învățării permanente și a flexibilizării modului de furnizare și certificare a învățării.

Proiectul răspunde acestor nevoi prin promovarea învățării continue, grupul țintă cuprinzând o gamă largă de vârste, dar și prin crearea unei rețele de profesioniști în domeniul educației, care vor interacționa și împărtăși informații, metode online, informal. În mod formal, acest demers va fi susținut prin formularea de propuneri de modificare a legislației. În mod indirect, proiectul sprijină Strategia Integrată de Dezvoltarea Resurselor Umane 2009-2020 (SIDRU), care își propune îmbunătățirea calității și eficienței educației și formării inițiale prin dezvoltarea parteneriatelor în domeniul sistemului educațional la nivel european.

Conform CSNR, unul din domeniile în care trebuie intervenit la nivel național îl reprezintă capacitatea limitată a sistemului de educație și formare profesională continuă de a răspunde nevoilor unei economii moderne bazate pe cunoaștere, atenția redusă acordată educației. Astfel, unul dintre obiectivele la nivel național constă în dezvoltarea și folosirea mai eficientă a capitalului uman din România - strategia va urmări sprijinirea sistemului de învățământ și formare profesională în scopul îmbunătățirii calității educației și calificărilor indivizilor, precum și pentru asigurarea unei mai mari flexibilități a sistemului educațional. Astfel, proiectul vine în întâmpinarea acestui obiectiv prin implicarea grupului țintă din domeniul educației, în procese de instruire, de schimb de bune practici, determinând pe termen lung creșterea calității actului didactic, prin dezvoltarea competențelor actualilor profesori, a atragerii de noi tineri profesori, prin dezvoltarea carierei didactice. Astfel sistemul de educație va avea un punct de susținere în adaptarea la cerințele forței de muncă.

Proiectul urmează Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică și Ocupare 23, 24 Creșterea și îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman prin schimb de bune practici și expertiză în vederea dezvoltării și menținerii parteneriatelor naționale și transnaționale. Prin dialog social proiectul va consolida parteneriatul dintre partenerii sociali, societatea civilă, autoritățile publice și alți actori locali.

**Nevoile grupului țintă**

Prin SIDRU, s-au constatat următoarele cu privire la grupul țintă vizat de proiect: erodarea statutului cadrelor didactice și scăderea atractivității profesiei didactice, autonomia limitată a școlilor în care își desfașoară activitatea, lipsa capacității manageriale și administrative de a implementa dezvoltări organizaționale strategice, formarea redusă pentru integrarea pedagogică a resurselor digitale în procesul didactic, participarea cadrelor didactice la formarea continuă se confruntă cu probleme structurale și funcționale (corelarea formării profesionale continue cu dezvoltarea în carieră, asigurarea accesului cadrelor didactice la o ofertă diversă de formare profesională în toate zonele țării).

În Concluziile Consiliului UE și ale reprezentanților guvernelor statelor membre, din 2007, privind îmbunătățirea calității pregătirii cadrelor didactice regăsim: nevoia de încurajare a parteneriatelor între școli, pentru realizarea unor comunități de învățare, nevoia cadrelor de a participa la dezvoltarea școlii în care sunt angajați, nevoia de a utiliza TIC în exercitarea atribuțiilor, dar și pentru propria perfecționare. În condițiile schimbărilor tehnologice și metodologice permanente, cadrele didactice au nevoie de competențe de formatori (educație non-formală), complementar celor de profesorat (educație formală), dar și cunoștințe IT. În plus, în condițiile integrării în UE, se impune o revizuire a competențelor lingvistice. Mai mult, apare necesitatea dezvoltării de abilități de manager de proiect, pentru o mai bună gestionare a timpului, a resurselor educaționale, dar și pentru o mai bună colaborare.

**Grup Țintă**

* 375 de persoane din personalul partenerilor sociali.

**Principalele activități ale proiectului**

Activitatea 1: Management de proiect, informare și publicitate

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 1.1. Management de proiect, informare și publicitate. Pregătire* | Au fost realizate:   * Contracte de muncă, împreună cu fișele de post aferente * Rapoarte de activitate * Întâlniri periodice cu membrii echipei de proiect * Conferința de lansare a proiectului pentru care au fost transmise un comunicat de presă, 1 articol de presă în Tribuna Învățământului, mape cu materiale informative și mape de prezentare. |
| *A 1.2. Management de proiect, informare și publicitate. Realizare*  - Planificarea resurselor și organizarea evenimentelor; - Activități de managementul riscurilor și rezolvarea conflictelor; - Activități de evaluare; - Activități de monitorizare și control; - Închiderea proiectului (întocmirea raportului final; comunicarea publică a închiderii proiectului și rezultatelor acestuia). |

Activitatea 2: Achiziții

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 2.1., A2.2 Achiziții: Pregătire și Realizare*  Va fi efectuată achizitia de logistica, consumabile și 1 echipament pentru videoconferință, servicii de audit financiar, precum și dotarea centrelor de instruire mobile cu laptopuri, videoproiectoare, ecrane de proiecție, camera video, 1 multifuncțional. | S-au achiziționat:   * Echipamentele (camere video, ecrane de proiecție, multifuncțională etc.) * Servicii de catering * Servicii de audit financiar * Servicii de restaurant și hoteliere * Servicii de închiriere |

Activitatea 3: Realizarea instrumentelor TIC

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 3.1.. A3.2 Realizarea instrumentelor TIC. Pregătire și Realizare*  Activitatea presupune următoarele acțiuni: alcătuirea specificațiilor detaliate pentru fiecare instrument, alegerea imaginilor, realizarea designului, realizarea/culegerea textelor, upload și predarea surselor, în vederea realizării instrumentelor de comunicare online: website, forum, platforma e-learning. | A fost realizat:   * website-ul care conține informații despre proiect: descriere, obiective, activități și rezultate, grup țintă, parteneri. * forumul și platforma e-learning |

Activitatea 4: Realizarea materialelor publicitare

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 4.1., A 4.2 Realizarea materialelor publicitare. Pregătire și Realizare*  Vor fi realizate materialele publicitare (alcătuire specificații, realizare texte, layout, tipărire).  Mediatizarea proiectului se va realiza și prin intermediul liderilor de sindicat din cele 5 județe cuprinse în proiect: București – Ilfov, Teleorman, Hunedoara, Iași și Dolj. | Au fost realizate:   * Mapele cu materiale informative pentru Conferința de lansare * Materiale publicitare distribuite cu ocazia Conferinței, respectiv: 1 banner, mape , pixuri și carnete personalizate. * Mediatizarea proiectului prin intermediul liderilor de sindicat din cele 5 județe. |

Activitatea 5: Campanie de conștientizare pentru promovarea interesului de a deveni membru

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 5.1., A 5.2 Campanie de conștientizare pentru promovarea interesului de a deveni membru. Pregătire și realizare*  Vor fi pregătite campaniile atât pentru mediul online, cât și fizic, de către coordonatorii locali ședințe cu liderii de sindicat, pentru a le evidenția importanța implicării acestora în proiecte pe fonduri structurale, cu impact în formarea lor profesională. Vor fi diseminate informațiile obținute în urma ședințelor cu coordonatorii locali, în unitățile de învățământ implicate în proiect. | Au fost realizate:   * Au fost ținute ședințele cu membrii de sindicat. * Au fost încheiate contracte de comodat cu diferite unități de învățământ în vederea punerii la dispoziție de săli pentru organizarea cursurilor din cadrul proiectului. |

Activitatea 6: Selectare grup țintă

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 6.1., A6.2. Selectare grup țintă. Pregătire și Realizare*  Selectare grup țintă (membri de sindicat - cadre didactice din licee din 5 euroregiuni)  Se vor înregistra online formularele GT cuprinse în proiect, și vor fi centralizate toate formularele de înregistrare din județele vizate. | Au fost realizate:   * Procedura de selecție a GT * Aplicarea de chestionare pentru selecția GT * Selectarea a 375 de persoane pentru GT |

Activitatea 7: Sesiuni de formare

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 7.1., A7.2. Sesiuni de formare. Pregătire și realizare*  Desfășurarea cursurilor va fi făcută online, dar și fizic.  Cursurile de limbi străine se vor desfășura 3 zile intensiv alături de formator și 5 zile online cu același formator, pregătire individuală.  Cursurile PC vor avea loc 3 zile intensiv și 1 zi de evaluare (scris și oral).  Formare de formatori – 3 zile studiu intensiv, 2 zile pregătire online, și 1 zi evaluare (scris și oral).  Manager de proiect – 4 zile studiu intensiv, 5 zile online, 1 zi de evaluare. | Au fost realizate:   * Derularea cursurilor * Pentru cursurile deManagement de proiect și Formare de formatori s-au făcut demersurile necesare acreditării lor. |

Activitatea 8: Atelier „Calitate prin parteneriate”.

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 8.1., A8.2 Atelier „Calitate prin parteneriate”. Pregătire și Realizare*  Va avea loc derularea activităților din cadrul Atelierului, care au ca scop compilarea propunerilor de modificare a legislației realizate la nivel local într-un document integrator. | Au fost realizate:   * Ateliere în fiecare județ implicat în proiect, asistate fiecare de câte 1 consilier juridic * propuneri legislative pe educație, ce au fost înaintate Ministerului Educației și Cercetării, dar și Comisiei de Învățământ din Camera Deputaților și Senat. O parte din acestea au fost adoptate de către parlamentari, iar unele nu (aproximativ 75%). |

Activitatea 9: Campanie de mese rotunde de dialog social

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 9.1., A9.2 Campanie de mese rotunde de dialog social. Pregătire și Realizare*  Campania își propune realizarea de analize asupra legislației actuale și de a dezvolta propuneri de modificare cu privire la: - Legea 87/2006, Asigurarea calității în educație, cu modificările și completările ulterioare; - Legea 128/1997, Statutul personalului didactic, cu modificările și completările ulterioare; - Legea Învățământului 84/1995, cu modificările și completările ulterioare; - Regulamentul de organizare și funcționare a unităților de învățământ preuniversitar, aprobat prin Ordinul M.Ed.C. nr. 4925/2005; - Ordin nr. 4595/2009 cu privire la aprobarea criteriilor de performanță pentru evaluarea cadrelor didactice din învățământul preuniversitar; - Curriculum și metode de predare; - Standard ocupațional “Profesor – gimnaziu și liceu” M8; - Lege nr. 130/1996 privind contractul colectiv de muncă, cu modificările și completările ulterioare; - Legea nr. 319/2006 - Legea securității și sănătății în muncă; - Legea nr. 54/2003 – Legea sindicatelor; - Legea nr. 168/1999 – privind soluționarea conflictelor de muncă. | Au fost realizate:   * întâlniri în cele 5 județe, în cadrul campaniei de mese rotunde, care au dus la îmbunătățirea dialogului social și realizarea de analize asupra legislației pe care și-au propus-o prin proiect. |

Activitatea 10: Schimb de bune practici

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| *A 10.1., A10.2 Schimb de bune practici. Pregătire și Realizare*  Pe baza rezultatelor testelor de evaluare ale cursurilor de formare este ales un GT restrâns (75 de persoane, câte 15 pe județ) care participă la schimburi de bune practice, cu cadre didactice din licee publice din UE.  Fiecare grup de vizitează un liceu public din UE, timp de 4 zile, dintre care 2 zile de lucru intensiv. Liceele sunt selecționate din rândul liceelor publice de top. | Au fost realizate:   * Beneficiarul a întreprins acțiuni în vederea contactării și colaborării cu școli / licee din Ungaria pentru realizarea schimbului de bune practici. * S-au deplasat în Ungaria cadre didactice din București - Ilfov, Dolj, Iași, Teleorman, și Hunedoara iar în urma vizitelor s-au încheiat acorduri de parteneriat cu unitățile de învățământ vizitate. |

**Rezultatele proiectului**

Proiectul și-a atins rezultatele propuse, atât la nivel cantitativ, cât și calitativ.

**2.Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* A fost implementat de o federație sindicală
* Include o componentă de schimb de bune practici la nivel transnațional
* Cele 5 regiuni implicate în proiect reprezintă profile de dezvoltare economică si socială diverse, iar reunirea lor prin acest proiect va determina consolidarea unor poli regionali dar și a unei “regiuni de învățare” la nivel național
* Contribuie la promovarea cooperării și a parteneriatului public-privat prin dialog social, precum și la sprijinirea ocupării forței de muncă prin dezvoltarea carierei didactice flexibile
* Aduce propuneri de modificare a legislației în dezvoltarea carierei didactice, contribuie la corelarea educației cu piața muncii prin organizarea de seminarii specifice cu privire la curriculum și metodologie.

**Metodologia Studiului de Caz**

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

**1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documente: Cerere de finanțare, Anexa 13.1 Lista de verificare pentru proiectele din cadrul DMI aflate în responsabilitatea AMPOSDRU, Anexa 15 Lista de verificare a aspectelor financiare la fața locului din 13.09.2013, Raport vizită de monitorizare din 08.03.2012, Răspuns nr. 55/03.04.2012 la raport vizită de monitorizare nr. 2128/12.03.2012.

**2. Interviuri individuale –** a fost realizat un interviu cu un reprezentant al Sindicatului din Spiru Haret, implicat în proiect, în același timp beneficiar al schimbului de experiență și bune practici.

**3.Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Obiectivul proiectului a constat în încheierea de parteneriate cu scopul de a realiza schimburi de experiență între unități de învățământ din România cu cele din Ungaria, pentru a dezvolta alte metode de predare, lecții specifice fiecărei materii. Finalitatea acestui proiect a fost încheierea de parteneriate între aceste structuri, iar ulterior acestea au continuat și au fost realizate schimburile de experiență în materie sportivă. Parteneriatele transnaționale ar fi foarte utile, în continuare, mai ales în acest context al pandemiei de COVID-19, când toate cursurile se desfășoară online, iar aceste parteneriate ar putea pregăti sistemul românesc de predare-învățare.

Un alt obiectiv a fost cel al creșterii dialogului social, iar în acest sens s-au realizat ateliere în fiecare județ. S-a lucrat pe legislație alături de un consilier juridic, iar unele dintre aceste propuneri au fost înaintate Ministerului Educației și Cercetării, dar și Comisiei de Învățământ din Camera Deputaților și Senat. O parte din acestea au fost adoptate de către parlamentari, iar unele nu (aproximativ 75% dintre propuneri au fost preluate).

Un impact major a fost acela că membrii participanți în proiect au învățat să scrie proiecte, iar după încheierea cursurilor de formare aceștia au fost interesați și au aplicat în instituțiile de învățământ astfel de proiecte. De asemenea, membrii au dobândit competențe și informații în utilizarea limbilor străine, în operarea PC-ului, management de proiect și în comunicare. Cei care au participat la cursurile de formare au primit un certificat de formator, susținând, la rândul lor, sesiuni pentru cadre didactice în alte proiecte.

Comparativ cu anul 2011, există o schimbare pozitivă și îmbunătățiri semnificative în ceea ce privește dialogul social. Propunerile sindicatelor sunt luate în considerare, chiar dacă unele nu au fost adoptate, dialogul social este mai eficient.

După acest proiect și prin activitățile realizate de către sindicat, numărul membrilor sindicatului a crescut semnificativ, atât la nivel individual, cât și la nivel național.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

În ceea ce privește transferabilitatea și sustenabilitatea instituțională, potrivit CF, la sfârșitul proiectului, solicitantul și partenerul au susținut implementarea următoarelor activități: menținerea legăturii cu membrii grupului țintă, la nivel informațional – statistici, surse de finanțare, dar și direct, prin discuții, în vederea oferirii de sprijin în derularea altor proiecte.

În urma vizitelor făcute la unitățile școlare din Ungaria, reprezentanții unităților din București au continuat colaborarea cu acestea și în alte proiecte.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

În ceea ce privește sustenabilitatea la nivel de politici și bune practice, proiectul va avea un impact semnificativ la nivelul îmbunătățirii bunelor practici și al dezvoltării unui curriculum de pregatire în domeniile Management de proiect, Formare de formatori prin următoarele aspecte: - dezvoltarea unei atitudini și mentalități orientate spre învățarea pe tot parcursul vieții; - deschiderea de noi canale de comunicare între parteneri sociali, societate civilă, autorități; - dezvoltarea unui curriculum adaptat nevoilor specifice grupului țintă, în domeniile Management de proiect și Formare de formatori. Acestea pot fi utilizate ca modele de bună practică și aplicate de Parteneri, realizându-se astfel un transfer de cunoștințe la nivel național și instituțional. În plus, ele vor constitui un important rezultat al proiectului și vor fi disponibile să fie downloadate de pe website, asigurând astfel și un efect de multiplicare. Cel mai important aspect constă în propunerile de modificare a legislației din domeniul educației, ce pot fi incluse în pachetul legislativ din domeniul educației la nivel național.

Solicitantul are deja 2 cursuri acreditate CNFPA, Leadership educațional și Tehnici speciale de comunicare și negociere, iar după implementarea proiectului acesta deține și capacitatea administrativă necesară susținerii acestor cursuri în beneficiul membrilor, prin intermediul echipamentelor achiziționate.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Au existat probleme din punct de vedere financiar, deoarece rambursările erau efectuate cu foarte mare întârziere. Astfel, implementatorii au fost nevoiți să se împrumute pentru a putea continua proiectul și apoi să restituie împrumutul.

Per total, comunicarea cu AM a fost foarte bună, singura problemă a fost faptul că cererile de rambursare se prelucrau în afara Bucureștiului și se comunica mai greu. S-a apelat pentru clarificări, pentru consultanță de proiect, iar membrii AM i-au ajutat de fiecare dată, în funcție de nevoi.

Comunicarea la nivel de Minister al Educației în perioada 2011 – 2013 a fost mai dificilă din cauza factorului politic.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Ar fi bine dacă relația între beneficiarii de proiecte și responsabilii de la nivelul Ministerului Educației (până la ministru) nu ar fi influențată politic.

**4.Concluzii și recomandări**

A fost o experiență foarte utilă, mulți dintre participanții la cursurile de formare au fost mulțumiți de activitățile realizate. Capacitatea de comunicare și negociere la nivelul unităților s-a îmbunătățit mult, deoarece au participat și directori și lideri de sindicat, astfel încât situațiile de natură sindicală și profesională s-au reglementat.

Promovarea parteneriatelor este foarte importantă și utilă, având în vedere specificul instituției și frecvența dialogului social. Dezvoltarea de parteneriate este benefică în orice domeniu, nu doar în domeniul educației, cu atât mai mult acum, la momentul pandemiei cu COVID 19.

Pe viitor, ar fi utilă crearea unui parteneriat cu universitățile pentru formarea cadrelor didactice, pentru cursurile pedagogice și pentru masterat. Este important ca aceste unități să fie reprezentate de un sindicat. La nivelul federației există în mod continuu propuneri legislative de îmbunătățiri în domeniul educației, dar acest lucru depinde și de voința politicului.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

* Articol în tribuna Învățământului: <https://tribunainvatamantului.ro/tag/pact-e/>
* Promovarea proiectului pe site-ul Universității Spiru Haret: <https://www.fsespiruharet.ro/proiecte/>
* Promovarea proiectului pe pagina de Facebook a partenerului, CODECS: https://www.facebook.com/notes/10157840039576846/

## Studiu de Caz – Fundația Academică *Petre Andrei* Iași

***SECRETARIATUL TEHNIC PERMANENT AL PACTULUI REGIONAL PENTRU OCUPARE ŞI INCLUZIUNE SOCIALĂ - REGIUNEA NORD-EST, SMIS 4060***

**1. Prezentarea proiectului**

**Beneficiar:** Fundația Academică Petre Andrei Iași

**Durata Proiectului:** 12 luni

**Buget contractat:** 2.033.560 lei

**Obiectivele proiectului:**

**Obiectivul general:** Înființarea Secretariatului Tehnic Permanent (STP) al Pactului Regional pentru Ocupare şi Incluziune Socială al Regiunii Nord Est, în vederea oferirii de asistență tehnică membrilor săi şi membrilor Parteneriatelor Județene din regiunea NE, pentru consolidarea capacității acestora de a accesa finanțări din fonduri structurale, pentru creșterea investiției în capitalul uman şi crearea de parteneriate adaptate noilor caracteristici ale pieței muncii flexibile şi incluzive.

**Obiective specifice:**

**OS1.** Acordarea de suport membrilor Pactului Regional NE şi Parteneriatelor Județene din regiune pentru elaborarea de studii şi organizarea de întâlniri cu actori relevanți în vederea adaptării, implementării, dezvoltării Planului Regional de Acțiune pentru Ocupare (PRAO) şi a altor planuri regionale.

**OS2.** Acordarea de consultanță membrilor Pactului Regional NE şi Parteneriatelor Județene în vederea asigurării unei rate ridicate de absorbție a fondurilor europene în regiune.

**OS3.** Facilitarea şi stimularea membrilor Pactului Regional NE şi Parteneriatelor Județene prin asigurarea contactului permanent în interior şi în exterior, înființarea de rețele specifice regionale / naţionale şi includerea lor în rețele internaționale.

**OS4.** Formarea şi informarea actorilor din regiune prin organizarea de cursuri, seminarii, acţiuni de publicitate şi diseminare a rezultatelor proiectelor.

**Rezultate așteptate**

**rezultate materiale**

* Parteneri sociali, ONG-uri, o rețea partenerială
* Sediu STP, birotică, echipamente IT
* Regulament de funcționare al STP, materiale publicitare, comunicate de presă, broșuri, pliante, bannere, postere, materiale promoționale
* Seminarii, workshop-uri, studii regionale, forumuri regionale, campanii publicitare
* Pagina web, news – letter electronic, forum de discuții
* Vizite

**Rezultate de impact**

* Creșterea ocupării şi incluziunii în regiunea de NE
* Crearea de feedback la nivelul instituțiilor specializate regionale şi județene
* Crearea de noi parteneriate la nivel regional şi multiregional, vizând migrarea forței de muncă, ocuparea şi incluziune socială la nivelul fiecărei regiuni
* Crearea unui cadru general care să dezvolte interes pentru implementarea proiectului, vizând realizarea de parteneriate regionale, interregionale, naționale şi transnaționale

**Rezultate pe termen lung**

* Direcționarea fondurilor din POSDRU pentru o accesare eficientă, cu impact imediat şi pe termen lung, cu precădere pentru zonele cu forță de muncă deficitară sub aspectul pregătirii, vârstei, categoriilor sociale şi promovarea unei atitudini de nediscriminare de gen;
* Monitorizarea desfășurării corecte şi utilizarea eficientă a fondurilor, urmărind cheltuielile eligibile efectuate în consumarea fondurilor, stadiul implementării proiectelor;
* Redirecționarea potențialului de muncă tânăr spre acele segmente de activitate care le poate dezvolta o calificare profesională flexibilă, în concordanță cu cerințele impuse de strategia europeană de ocupare şi în acord cu planul național de dezvoltare;
* Punerea bazelor unor noi proiecte pentru a se asigura continuitatea activității STP, beneficiind de bazele de date constituite prin monitorizarea proiectelor deja derulate; aceste informații vor constitui, pentru instituțiile administrative specializate, o statistică operațională a gradului de ocupare şi incluziune.

**Context și nevoi**

Proiectul propus spre finanțare este necesar în contextul multiplelor nevoi identificate în domeniile ocupării şi incluziunii sociale. Activitățile Secretariatul Tehnic Permanent sunt în concordanță cu Politica Socială a Uniunii Europene şi urmăresc consolidarea dialogului social, concept apărut în 1986, prin Actul Unic European, având semnificația participării partenerilor sociali la realizarea Pieței Interne și la concretizarea dimensiunii sale sociale. Diversele documente adoptate precum „Carta comunitară a drepturilor sociale fundamentale ale lucrătorilor”, „Strategia Europeană de Ocupare”, POS DRU - axa prioritară 3: „Creșterea adaptabilității lucrătorilor şi a întreprinderilor” etc. stabilesc cadrul general de acțiune în cele două domenii vizate, ocuparea şi incluziunea socială. În România, Programul National de Reforme 2007-2010 stipulează modul de implementare a Liniilor Directoare Integrate pentru Ocupare, direcții recomandate în Strategia de la Lisabona. Obiectivele Secretariatului Tehnic Permanent sunt în concordanță cu reglementările acestor documente programatice, promovând inițiativele pentru partenerii sociali.

Obiectivul general al proiectului asigură relevanța cu „Strategia Europeană de Ocupare” prin atingerea obiectivelor Lisabona „consolidarea parteneriatelor cu partenerii sociali, promovarea măsurilor active de ocupare, combaterea șomajului ascuns, modernizarea Serviciului Public de Ocupare, promovarea incluziunii sociale pe piața muncii, promovarea parteneriatului, pactelor şi inovației”. Înființarea Secretariatului Tehnic Permanent va asigura relevanța față de „Liniile Directoare Integrate pentru Creștere Economică şi Ocupare” care stabilesc direcții concrete privind creșterea participării şi menținerii pe piața muncii, promovarea adaptabilității lucrătorilor şi a întreprinderilor, creșterea investițiilor în capitalul uman prin educație şi formare profesională. Trei Linii Directoare (LD) vor fi urmate prin acțiuni specifice:

* LD 17 ”Implementarea politicilor de ocupare în vederea obținerii ocupării depline, îmbunătățiri calității și productivității muncii şi întăririi coeziunii sociale şi teritoriale”: consultanță, informare, comunicare.
* LD 20 „Îmbunătățirea corelării cu nevoile de pe piața muncii”: studii regionale – ocupare, șomaj, incluziune socială.
* LD 23 „Creșterea şi îmbunătățirea investițiilor în capitalul uman”: vizite de studiu, schimb de bune practici cu tema „menținerea şi dezvoltarea parteneriatelor”.

Suportul oferit de către STP membrilor Pactului Regional pentru îmbunătățirea capacității de dezvoltare şi promovare a inițiativelor în domeniile ocupării şi incluziunii sociale, prin accesarea fondurilor europene, răspunde priorităților „Planului Național de Reforme” respectiv „îmbunătățirea capacității administrative, îmbunătățirea calității şi managementului cheltuielilor guvernamentale, stimularea ocupării forței de muncă şi îmbunătățirea calității resurselor umane”.

Înființarea Secretariatului Tehnic Permanent reprezintă o condiție sine qua non pentru a furniza sprijin în vederea atragerii de fonduri necesare îndeplinirii obiectivelor PRAO şi de a asigura respectarea intereselor tuturor membrilor Pactului Teritorial pentru Ocupare şi Incluziune Socială al Regiunii Nord – Est. Rolul STP este acela de a acorda consiliere beneficiarilor numiți în grupul țintă, pentru activități ce corespund monitorizării Planurilor de Acțiune Regionale pentru Ocupare şi Incluziune Socială (PRAO), sprijinirea membrilor Pactului în elaborarea unor proiecte eligibile pentru a fi finanțate din fonduri europene, inițierea de acțiuni inovative în vederea promovării creării locurilor de muncă, precum şi a incluziunii sociale în regiune. Înființarea şi funcționarea STP al Pactului Regional pentru Incluziune Socială şi Ocupare în Regiunea Nord – Est, prin campaniile de conștientizare şi sprijin, prin acordarea de suport pentru elaborarea planurilor de acțiune privind încurajarea şi dezvoltarea parteneriatelor, prin dezvoltarea serviciilor de consultanță, reprezintă o acțiune cu valoare adăugată.

**Grup Țintă**

**Beneficiari direcți:** membrii Pactului Regional NE şi membrii parteneriatelor județene Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui)” – STP acordă consultanță membrilor pactului regional în vederea elaborării de cereri de finanțare eligibile în cadrul programelor finanțate din fonduri europene, precum şi asistență pe parcursul implementării proiectelor, în special în cadrul POS DRU 2007-2013;

**Beneficiari indirecți:** toate instituțiile şi organizațiile implicate în domeniile ocupării şi incluziunii sociale şi populația din Regiunea NE). STP desfășoară activități prin care se sprijină înființarea şi dezvoltarea de parteneriate, precum şi dezvoltarea capacității administrative a partenerilor sociali, acordă sprijin promovării politicilor regionale de ocupare, participă la procesul de consultare a tuturor factorilor implicați în combaterea șomajului şi a incluziunii sociale. Prin activitățile de informare şi comunicare, formare profesională şi consultanta desfășurate de către STP, beneficiarii direcţi şi indirecţi îşi completează şi dezvoltă resursele informaționale, de care au nevoie pentru a-şi consolida capacitatea de a implementa PRAO. STP urmărește stabilirea unui consens general între beneficiari, în vederea elaborării şi implementării strategiilor şi politicilor de ocupare pentru valorificarea de noi oportunități de integrare pe piața muncii.

**Principalele activități ale proiectului**

*1.Infiinţare Secretariat Tehnic al Pactului Regional pentru Ocupare şi Incluziune Socială*

- Selectare, angajare personal pentru echipa de management şi echipa tehnică: director STP, manager financiar, consilier juridic, asistent manager, specialist în strategii de ocupare, specialist în strategii de incluziune socială, specialist în comunicare şi gestionare a parteneriatelor;

- Echipare şi dotare sediu STP prin proceduri de achiziții publice;

- Prezentare Plan de Dezvoltare Organizațională membrilor Pactului Regional

- Instruire şi pregătire pentru echipa STP

- Elaborare regulament de organizare şi funcționare (ROF) a STP, Regulament de Ordine Interioară (ROI) şi cerințe minime pentru angajați în conformitate cu normele legale şi specifice ale POS DRU;

1.7. Stagiu de pregătire a echipei STP în Germania, țară cu rată mare de absorbție a FSE, precum şi reprezentanților membrilor Pactului Regional şi ai celor șase Parteneriate Județene

*2. Dezvoltarea Planului de Lucru 2008-2013 pentru implementarea şi actualizarea PRAO*

2.1. Organizare întâlniri periodice, de lucru cu membrii Pactului Regional NE pentru actualizarea PRAO

2.2. Organizare întâlniri periodice, de lucru cu membrii Parteneriatelor Județene: Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava, Vaslui

2.3. Informare privind conținutul PRAO şi aplicabilitatea acestuia în cadrul unor seminarii

2.4. Mediatizare privind dezvoltarea și implementarea PRAO și asupra activităților desfășurate în cadrul PTS NE, precum și în cadrul parteneriatelor județene Bacău, Botoșani, Iași, Neamț, Suceava Vaslui, prin editarea și diseminarea materialelor informative prin campanie media: anunțuri, interviuri radio și TV, newsletter electronic

2.5. Identificarea surselor de finanțare (fonduri structurale, fonduri europene şi alte tipuri de fonduri) şi elaborarea bazei de date aferente;

*3. Realizare, prezentare şi dezbatere a studiilor regionale privind ocuparea şi incluziunea socială*

3.1. Elaborare Studiu pentru identificarea problemelor în domeniile ocupării şi incluziunii sociale într-o regiune defavorizată din județele Vaslui şi Botoșani - studiu subcontractat.

3.2. Organizare workshop regional pentru analiză, feedback şi definitivare studiu.

3.3. Organizare Forum Regional pentru prezentarea rezultatelor studiului prin dezbatere cu toți actorii sociali relevanți din regiune.

3.4. Elaborarea unui al doilea studiu pentru constatarea evoluției situațiilor rezultate în urma proiectelor finanțate prin POSDRU şi alte programe, din domeniile ocupării şi incluziunii sociale - studiu subcontractat.

3.5. Organizarea unui al doilea workshop pentru analiza şi validarea studiului;

3.6. Organizarea unui al doilea Forum Regional pentru prezentarea rezultatelor studiului prin dezbatere cu toți actorii sociali relevanți din regiune.

*4. Acordarea de consultanță şi sprijin membrilor Pactului Regional şi Parteneriatelor Județene*

4.1. Creare bază de date cu membrii Pactului Regional şi ai Parteneriatelor Județene

4.2. Consultanță permanentă în vederea elaborării cererilor de finanțare din fonduri europene cu focalizare POSDRU 2007 – 2013

4.3. Întâlniri periodice cu membrii Pactului Regional şi ai Parteneriatelor Județene, conform agendei de lucru a STP

4.4. Întâlniri de lucru cu alţi actori implicați în domeniile ocupării şi incluziunii sociale din regiune, nemembri ai Pactului Regional şi Parteneriatelor Județene

4.5. Identificarea nevoilor curente de instruire în regiune, atât pentru membrii Pactului Regional şi ai Parteneriatelor Județene, cât şi pentru alți actori relevanți din regiune

4.6. Organizare sesiuni de training conform nevoilor de pregătire identificate.

*5. Dezvoltare şi actualizare pagina Internet a Pactului Regional NE*

5.1. Rezervare domeniu, creare pagina web şi Intranet

5.2. Creare Forum de discuţii

*6. Organizarea de întâlniri ale celor 8 STP-uri din Romania şi cu AM POS DRU*

6.1. Întâlniri de lucru cu membrii celorlalte STP-uri şi cu AMPOSDRU; organizate succesiv în cele 8 regiuni

**2.Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* are ca obiect crearea unui Secretariat Tehnic Permanent al Pactului Regional din regiunea NE
* are în vedere înființarea de rețele regionale şi includerea lor în rețele internaționale

**Metodologia Studiului de Caz**

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. **1. Analiza documentelor: a**u fost analizate documentele de proiect și RTF.
3. **2. Interviuri individuale:** a fost realizat interviu cu managerul de proiect

**Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

S-au accesat multe proiecte în perioada în care se desfășura STP-ul. S-a ținut legătura cu toți membrii, s-a creat un grup prin e-mail, prin care membrii s-au ajutat reciproc.

Au fost realizate 2 studii – asupra sărăciei și incluziunii sociale – în cele mai sărace localități din această regiune, una din Botoșani (Horia-Hilișeu) și una din Vaslui (Negrești). Experți din cercetare au format baze de date, au realizat interviuri, au făcut evaluări pe baza cărora s-au elaborat studii pentru a reduce rata sărăciei, cu concluzii și recomandări importante adresate administrației locale. În prezent, localitatea din Botoșani accesează numeroase fonduri europene de dezvoltare a comunității. În Negrești s-a făcut similar acest studiu, însă nu s-a remarcat nicio schimbare după finalizarea acestuia și nici ulterior, deoarece nu au ținut cont de recomandările primite. Sesiunile de instruire s-au bucurat de o participare largă, participanții au fost implicați și interesați de modul de aplicare și atragere a fondurilor europene. Pentru PRAO s-au realizat numeroase întâlniri cu diverși actori implicați din societate (ONG-uri, consilii locale etc.). Acest Plan a fost realizat ca parte a proiectului, în final fiind elaborat și un plan de acțiune.

Prin intermediul pactului, la nivelul membrilor s-au dezvoltat competențe de lucru în echipă, competențe de dezvoltare regională, în domeniul incluziunii și ocupării. S-a învățat despre modul de realizare a unei propuneri de politici publice în comun acord, ONG-urile au căpătat mai multă încredere în forțele proprii și a impactului pe care îl pot avea în societate, competențe de scriere a unui proiect. A fost dezvoltată capacitatea de dialog social, din Pact făcând parte și sindicate și patronate, care și-au prezentat nevoile și au venit cu propuneri care au fost luate în considerare.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Prin intermediul rețelei, membrii au realizat un schimb de bune practici, cunoștințe și experiențe, care au contribuit atât la coeziunea grupului, cât și la creșterea competențelor tuturor membrilor. Prin intermediul proiectelor realizate de către membrii pactului, mai multe comunități au putut beneficia de finanțare europeană.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

Pentru un proiect finanțat prin POCA, implementat ulterior finalizării proiectului, a fost folosită toată structura STP-ului în vederea realizării unei propuneri de politică publică de ocupare a persoanelor cu dizabilități greu ocupabile. Această politică urma să fie pusă în aplicare de Ministerul Muncii de la acea perioadă. Ulterior, la solicitarea unui parlamentar local, s-a transpus o parte a acestei propuneri în cadrul legii șomajului.

AJOFM Iași, AJOFM Bacău, AJOFM Botoșani și AJOFM Piatra Neamț au înregistrat anumite îmbunătățiri în modalitatea de a organiza cursuri destinate șomerilor, pe baza PRAO.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Printre factorii pozitivi amintiți se regăsește perseverența instituției și dedicarea din partea resursei umane implicate.

POCU are dizabilități mari, în prezent, din punct de vedere al modului în care lucrează, a modului în care relaționează cu beneficiarul.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Parteneriatele transnaționale aduc plus valoare prin experiența lor cu privire la implementarea diferitelor mecanisme sau practici într-un anumit domeniu. De aceea, ele ar fi trebuit mai mult încurajate să se implice în proiecte.

**4.Concluzii și recomandări**

Prin intermediul STP au fost dezvoltate rețele parteneriale și au fost dezvoltată resursa umană, prin dezvoltarea competențelor în domeniul atragerii fondurilor europene, a conceperii strategiilor și planurilor de acțiune, a formulării de propuneri de politici publice.

STP-urile s-ar reactiva dacă Pactele ar fi din nou finanțate. Formularea de propuneri de politici publice, în orice domeniu, ar fi foarte utilă și ar fi interesați să aplice din nou pentru această linie de finanțare. Membrii Pactului au experiență semnificativă și pot contribui activ la un viitor proiect.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

- site-ul proiectului: http://stpse.ro/index.php?option=com\_content&view=article&id=46&Itemid=18

- articole în presă cu prezentarea proiectului și a acțiunilor, inclusiv a evenimentelor: Monitorul de Iași (<http://monitorul.com.ro/local/secretariatul-tehnic-al-pactului-pentru-ocupare-si-incluziune-sociala-nord-est-stpne-rol-si-rezultate-19151.html>), Săptămâna ieșeană (aptamanaieseana.ro/local/secretariatul-tehnic-al-pactului-pentru-ocupare-si-incluziune-social-nord-est-stpne-rol-si-rezultate/)

- alte site-uri: https://ec.europa.eu/employment\_social/2010againstpoverty/calendarofevents/events/event57\_en.htm

<https://www.administratie.ro/forumul-secretariatului-tehnic-permanent-al-pactului-regional-pentru-ocupare-si-incluziune-sociala-regiunea-nord-est/>

https://iasispune.wordpress.com/2010/05/14/intalnire-de-lucru-a-secretariatului-tehnic-permanent-al-pactului-regional-pentru-ocupare-si-incluziune-sociala-la-iasi/

## Studiu de Caz – Universitatea de Știinţe Agricole şi Medicină Veterinară Iaşi

***CONSOLIDAREA CAPACITĂȚII INSTITUȚIONALE A CONSORȚIULUI REGIONAL (CR) ÎN VEDEREA DEZVOLTĂRII ÎNVĂȚĂMÂNTULUI PROFESIONAL ȘI TEHNIC (IPT) ȘI A ÎNVĂȚĂMÂNTULUI SUPERIOR (IS) ÎN CONCORDANȚĂ CU PROVOCĂRILE SOCIETĂȚII POSTMODERNE- SMIS 9007***

**1.Prezentarea proiectului**

Beneficiar: Universitatea de Știinţe Agricole şi Medicină Veterinară Iaşi

Parteneri:

* Universitatea Tehnică din Esjberg-Aalborg (Danemarca).
* Consorțiul Regional din regiunea de dezvoltare Nord Vest.

Durata Proiectului: 01.03.2010 - 30.01.2013

Buget contractat: 1.830.406,00 lei

Obictivele proiectului

**Obiectivul general**:

Consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional Nord-Est (CRNE) în vederea îmbunătățirii corelarii ofertei IPT si a Invatamantului superior cu cererea pieţei muncii în scopul creșterii ocupării și asigurării Coeziunii economice și sociale.

**Obiective specifice**:

OS1 Dezvoltarea competenţelor membrilor CRNE de acţiune colectivă în scopul creșterii coeziunii şi eficienței grupului prin activități de formare și schimb de experiență (peer learning) cu structuri similare din țară și un stat membru UE;

OS2 Îmbunătățirea capacității instituționale a CRNE prin „învățare prin acțiune”, respectiv prin actualizarea și monitorizarea Planului Regional de Acțiune pentru dezvoltarea Învățământului profesional și tehnic (PRAI) și monitorizarea Planurilor Locale (județene) de Acțiune pentru dezvoltarea Învățământului profesional și tehnic (PLAI);

OS3 Creșterea gradului de participare a partenerilor sociali la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii prin activități de consultare publică;

OS4 Diseminarea documentelor de planificare strategică în scopul îmbunătățirii dezvoltării resurselor umane și a ocupării acestora în Regiunea Nord-Est.

**Obiective orizontale ale POS DRU** :

1. Egalitate de şanse: este asigurată prin accesul membrilor grupului țintă (ai CR) la toate facilitățile pe care le oferă proiectul, indiferent de sex, etnie, religie, apartenență politică etc. Se va asigura climatul de comunicare necesar pentru abordarea tuturor problemelor complexe ale dezvoltării IPT și ale IS, fără a se împiedica accesul oricărui tânăr (elev sau student) la o educație de calitate.
2. Dezvoltare durabilă : asigurată prin conținut în cadrul seminariilor/workshopurilor în care membrii CR își vor dezvolta competențe de a înțelege și a asigura dezvoltarea durabilă a Regiunii în context național și european. Dezvoltarea durabilă înseamnă: dezvoltare economică echilibrată şi echitabilă; niveluri înalte de ocupare, coeziune socială şi incluziune; un înalt nivel de protecţie a mediului şi o utilizare responsabilă a resurselor naturale.
3. Inovare şi TIC : În implementare se pune accent pe promovare şi abordare integrată a activităţilor inovatoare întreprinse în cadrul proiectului. Provocarea tehnologică va fi abordată atât ca o acţiune specifică, cât şi ca o prioritate orizontală privind accesul tuturor, indiferent de categoria socială, la societatea informaţională. Acest proiect contribue la dezvoltarea informaţională a universității, inclusiv a resurselor umane. Infiinţarea de parteneriate pentru schimbul de experienţă în ceea ce priveşte adaptarea formării profesionale la noile tehnologii, promovarea transferului de expertiză privind incluziunea şi ocuparea şomerilor de lungă durată, precum şi dezvoltarea studiilor transnaţionale comparative.
4. Abordare transnaţională şi interregională : Abordarea interregională a proiectului este asigurată de participarea la schimbul de experienţă cu membrii Consorţiului Regional din Nord-Vest. În ceea ce priveşte proiectul implementat în Regiunea Nord-Est, abordarea transnaţională a fost asigurată de Universitatea Tehnică din Esjberg-Aalborg (Danemarca). Schimbul de experinţă a reprezentat un prilej dea învata din experienţa daneză acumulată în ceea ce priveşte asigurarea unui parteneriat strategic la nivel local şi de a găsi noi direcţii de acţiune pentru implementarea acestei experienţe în procesul de dezvoltare durabilă a Regiunii Nord-Est (România).

Rezultate așteptate

Rezultatele, în număr de patru, au fost structurate după obiectivele specifice ale proiectului în care au fost implicați membrii consorțiului regional pentru educație și formare profesională și membrii ai Comitetelor Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social (CLDPS). Ele au urmărit, în general, creșterea capacității de planificare strategică a acestora, de monitorizare și evaluare a rezultatelor, de lucru în parteneriat și de promovarea parteneriatelor pentru acoperirea necesarului de competențe la nivelul regiunii și a subdiviziunilor acesteia.

Context și nevoi

Modelul de planificare strategică a ofertei de formare profesională prin IPT este o modaliatate de descentralizare a deciziei şi distribuirea acesteia pe mai multe niveluri decizionale, respectiv naţional, regional, judeţean şi local. Implicarea actorilor relevanți într-un exerciţiu participativ bazat pe acţiunea in comun a unor parteneri multipli din zona economica şi sociala (cuprinși în Consorţii regionale, Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social, Partenerii unităţii de învăţământ) combină fluxul decizional de sus în jos cu cel de jos în sus.

Instrumentele de de planificare strategică a ofertei de formare profesională sunt : Plan Regional de Acțiune pentru Învățământ ( PRAI), Plan Local de Acțiune pentru Învățământ (PLAI), Plan de Acțiune al Școlii (PAS) și au ca obiectiv creşterea relevanţei ofertei de pregătire. Se bazează pe analiza de nevoi la nivel regional, local sau al comunităţii, defalcată pe sectoare de activitate, domenii de pregătire, nevoile grupurilor ţintă. În acelasi timp realizează o analiză detaliată a capacităţii reţelei unităţilor de învăţământ de a răspunde nevoilor identificate şi de adaptare la schimbări.

Proiectul urmărește consolidarea capacității instituționale a Consorțiului Regional (CR), creșterea gradului de corelare dintre oferta Învățământului Profesional și Tehnic (ÎPT) și Învățământul Superior (IS) și cererea de pe piața muncii, creșterea gradului de ocupare, o mai bună coeziune economică și socială la nivel local și regional.

Grup Țintă

În Consorțiul Regional (CR) sunt incluși actori relevanți din sectorul ocupării și dezvoltării socio-economice în Regiunea Nord-Est: reprezentanți ai universităților, inspectoratele școlare, reprezentanți AJOFM, prefecturi, consilii județene , Agenția de Dezvoltare Regională NE, parteneri sociali și firme private.

Principalele activități ale proiectului

Proiectul a fost structurat pe un număr mare de activități (33), fiecare eveniment de lansare, de diseminare, formare, schimb de experiențe la nivel național sau internațional sau grup de lucru de elaboare PRAI constituind o activitate distinctă în economia proiectului. În rezumat, pe grupe de activități, proiectul a avut: activităţi de management al proiectului și achiziții publice, organizare de evenimente și realizare și distribuire de materiale de promovare, informare şi publicitate, evenimente cu participare largă (conferințe de lansare, de diseminare, de finalizare proiect), activități de formare a membrilor CR, ateliere de lucru și schimburi de experiență în țară și strainatate, audit, editarea unui ghid de bune practici și realizarea unui website.

Rezultatele proiectului

**OS1 Dezvoltarea competenţelor membrilor CRNE** de acţiune colectivă în scopul creșterii coeziunii şi eficienței grupului prin activități de formare și schimb de experiență (peer learning) cu structuri similare din țară și un stat membru UE; **Rezultat: Competențe specializate îmbunătățite ale membrilor CR de a se implica activ în dezvoltarea IPT și a IS din regiune**

**OS2 Îmbunătățirea capacității instituționale a CRNE prin „învățare prin acțiune**”, respectiv prin actualizarea și monitorizarea documentelor de planificare strategică a dezvoltării IPT și a IS din Regiunea Nord-Est în concordanță cu exigențele unei societăți postmoderne și ținând cont de problemele complexe ale dezvoltării socio-economice și culturale ale regiunii; **Rezultat: Capacitate instituțională îmbunătățită de a actualiza și monitoriza documentele de planificare strategică a dezvoltării IPT și a IS din Regiunea Nord-Est**;

**OS3 Creșterea gradului de participare a partenerilor sociali la decizia** privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii prin activități de consultare publică; **Rezultat: Grad sporit de implicare a partenerilor sociali la decizia privind corelarea ofertei de formare cu cererea pieței muncii prin activități de consultare publică**;

**OS4 Diseminarea experienței acumulate de către membrii CRNE** în vederea dezvoltării parteneriatului la nivel regional, județean și local, elaborării documentelor de planificare strategică a IPT și a IS la aceste niveluri. **Rezultat: Capacitate sporită a membrilor CR de a dezvolta acțiuni de parteneriat la nivel regional, județean și local**.

La finalul proiectului toate activitățile propuse au fost realizate și indicatorii atinși și, în unele cazuri, ușor depășiți.

**2.Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* Este implementat de un consorțiu regional, într-o structură care continuă să-și desfășoare activitatea;
* A dezvoltat parteneriate transnaționale și naționale, ultimele create la nivel regional, județean și local;
* A fost realizat prin cooperarea consorțiilor regionale din 2 regiuni de dezvoltare;

Metodologia Studiului de Caz

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. **1. Analiza documentelor.** Având în vedere perioada lungă scursă de la finalizarea proiectului, accesul la documentele acestuia a fost dificil. Am primit de la Managerul de proiect un RTF NR. 3/2013.
3. **2. Interviu individual –** a fost realizat interviu cu managerul de proiect dl. Conf. univ. dr. Mihai STANCIU.

**3. Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Managerul de proiect a fost implicat în activitățile de planificare strategică încă de la faza de elaborare concepte și determinare niveluri (anii de început 2005), prin urmare a avut un aport important și în probleme de conținut, nu numai în cele legate de managementul proiectului. O parte din membrii CR au construit relații pe baza unei istorii comune de parteneriat la nivel regional, construit pentru planificarea strategică.

Rezultatele așteptate ale proiectului au fost atinse și colaborarea în cadrul consorțiului îmbunătățită. Metoda de „învățare prin acțiune” (learning by doing) a fost implementată prin actualizarea Planului Regional de Acțiune pentru dezvoltarea IPT și prin activități de monitorizare a acestuia.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Schimbul de experiență cu partenerul extern a permis membrilor consorțiului regional (participanți), printre altele, să intre în legatură cu un model de învățare specific - bazat pe probleme, numit "PBL - Modelul Aalborg". Modelul oferă un mediu de studiu unic, în care lucrul în echipă și managementul de proiect sunt extrem de evoluate. Prin urmare, participantul va dobândi experiență și practică în management de proiect și capacitatea de autoînvățare - competențe cerute în industrie. Modelul Aalborg, a devenit recunoscut atât la nivel național cat și la nivel internațional, ca un model de învățare avansată și eficientă.

Pentru Universitatea de Știine Agricole și Medicină Veterinară din Iași, utilizarea modelului PBL-Aalborg oferă studenților posibilitatea de a învăța independent, de a obtine cunoștințe și abilități la un nivel academic ridicat. Studenții au posibilitatea de a lucra cu comunitatea de afaceri pentru a rezolva probleme din viața reală. Modelul de învățare îi ajută pe aceștia să învețe cum să analizeze problemele, cum să lucreze într-o manieră orientată spre rezultate și, în final, modul în care trebuie să își desfășoare activitatea cu succes în cadrul unei echipe.

Totodată, membrii CR au intrat în contact cu modelul de funcționare a pieţei muncii, care are la bază consensul politic şi descentralizarea sistemului, prin implicarea activă a diferiţilor actori şi a unei reţele sociale foarte stabile.

Prin proiect s-au furnizat cursuri de dezvoltare a competențelor generale pentru membrii CR și s-au îmbunătățit abilitățile de comunicare, management de proiect, lucru în echipă etc. Schimbarea viziunii/mentalității universității cu privire la formarea profesională și conștientizarea importanței ca universitățile să fie membrii activi și să intre pe piața dezvoltării de competențe și în afara educației formale de nivel terțiar sunt efecte secundare ale proiectului.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

Sustenabilitatea există din cel puțin două perspective. Consorțiul regional este implicat în continuare în planificarea strategică pentru învățământ (PRAI). El este instrumentul care face legatura între nivelul local (județean) care elaboreaza Planul Local de Acțiune pentru Invatamant (PLAI) și Planul de Acțiune al Școlii (PAS) și, pe de altă parte, cu nivelul național reprezentat de Ministerul Educației, care aproba cifrele de școlarizare pentru învățământul profesional și tehnic. Prin urmare, în perioada care a trecut de la finalizarea proiectului, un nou Plan Regional de Acțiune pentru Învățământ PRAI a fost realizat, chiar dacă schimbările politice (la nivel local) au produs unele modificări în componența membrilor consorțiilor regionale. În continuare membrii consorțiilor și universitatea sunt implicați în proiecte de planificare strategica pentru învățământ.

Proiectul a realizat și editat un ghid de bune practici privind activitatea consorțiilor regionale de dezvoltare a IPT și a IS,: „Educatia-factor cheie al dezvoltării durabile în regiunea NE a României”.

Totodată, a dezvoltat un website care este activ și actualizat și în prezent.

**Spetiv IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Acest tip de proiect s-a realizat în toate regiunile de dezvoltare din Romania și a fost coordonat în alcătuirea lui, în mare măsură, prin activitatea CNDIPT. CNDIPT era reprezentat în CR prin coordonatorul regional. Universitatea a preluat managementul acestui proiect din perspectiva puterii financiare de a-l susține.

Proiectul a constituit o oportunitate pentru universități să se implice serios în problemele de la nivel regional și local și să se lucreze cu actori relevanți din mediul socio-economic.

Mulți reprezentanți de instituții din consortiul regional ocupă acele poziții vremelnic, fiind în mare parte promovați pe criterii politice, motiv pentru care, schimbările politice nu numai că afectează reprezentarea în consorțiu dar îl și lipsește pe acesta de expertiză acumulată în timp sau mai grav, produce schimbari de viziune privind învățământul. Astfel, problema constatată este că nu există mecanisme de asigurare a continuității sau coerența privind planurile de dezvoltare.

Respondentul nu a specificat dificultăți înregistrate cu AM sau întârzieri în rambursare. S-a răspuns mereu concret și rapid la toate solicitările. Comunicarea a fost eficientă și fără sincope pe toată perioada proiectului.

Parteneriatul inter-regional cu CR din Regiunea N-V a adus informații și practici importante prin schimbul de experiență realizat. Combinarea componentelor de formare cu schimbul de experiență a fost foarte utilă pentru participanți, care au înțeles și în mod practic ce presupune teoria. Vizitele de studiu au oferit și condițiile/contextul ca participanții să se informeze în legătură cu abordări inovative a unor probleme de interes pentru regiune.

Implicarea managerului de proiect încă din faza de elaborare, precum și istoricul de colaborare între membrii consorțiilor regionale au contribuit și ele la buna desfășurare a activităților.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Periada lungă scursă de la implementarea proiectului nu i-a permis participantului la interviu să rememoreze aspecte care ar fi putut fi realizate mai bine. Este posibil să fi fost ceva întârzieri la început, din cauza alegerii unui partener extern care, după aprobabrea proiectului, a declinat interesul de participare. Astfel, echipa de proiect, cu ajutorul AM, a identificat noul partener, pe care l-a aprobat în proiect și care a adus plus-valoare proiectului prin rolul jucat la creșterea capacității membrilor consorțiului regional și prin experiențele practice pe care le-a împărtășit participanților.

**4.Concluzii și recomandări**

În cadrul instituțiilor membre ale consorțiului, schimbarea resursei umane se realizează foarte des, iar acest lucru determină întârzieri și reluarea activităților de instruire. Problema durabilității expertizei din consorțiu, generată de lipsa de stabilitate în reprezentarea ai instituțiilor relevante, este un subiect care ar trebui să găsească o rezolvare pentru valorizarea în viitor a rezultatelor proiectului. Modificările generate de schimbările politice generează indirect risipa de resurse și expertiză în ciclurile ulterioare de planificare strategică.

Deși proiectul face referire la aspectele de monitorizare ne dorim ca aceasta sa nu fie considerată ca o activitate de rutină, ci un instrument serios care să contribuie la creșterea calității acțiunilor următoare pentru învățământ . Ar fi utilă lansarea unor platforme electronice, online, prin care să se gestioneze toate documentele necesare unui proiect. Să fie mai multă digitalizare și mai puțină birocrație.

Sustenabilitatea proiectului s-a asigurat pentru cel putin un cilclu de planificare strategică pentru învățământ, dar nu este clar în ce măsură numitorul comun este dat de CNDITP și de implicarea ulterioară a acestuia sau de necesitatea pe care partenerii la nivel regional o au în a asigura competențele necesare dezvoltării regiunii.

Activitatea de reactualizare a PRAI a continuat și în alte proiecte, iar membrii echipei sunt mereu disponibili pentru actualizările necesare acestuia. Zona trebuie susținută de un cadru juridic coerent, de structuri organizatorice care să sprijine situația existentă în țară. Consorțiile și-au diminuat activitatea, în prezent.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

Informații despre proiect la http://www.bzi.ro/dezvoltarea-invatamantului-profesional-si-tehnic-la-usamv-341640

# Studii de Caz DMI 6.4

## Studiu de Caz - Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale din România

***Modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale***

***Cod SMIS 20736***

**1.Prezentarea proiectului**

Beneficiar: Ministerul Muncii, Familiei şi Protecției Sociale din România

Parteneri:

* SZW Agency, ageție în cadrul Ministerului Afacerilor Sociale şi Ocupării din Olanda (Partener 1)
* Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii şi Protecției Sociale (Partener 2)

Durata Proiectului: Noiembrie 2010 – octombrie 2012

Buget contractat: Valoarea totală a proiectului: 6.309.441 lei

Obiectivele proiectului

**Obiectiv general:** Dezvoltarea unui parteneriat transnațional (EMPLO-NET) pentru promovarea schimbului de experiențe şi bune practici privind ocuparea forței de muncă, în vederea dezvoltării unei piețe inclusive a muncii.

**Obiective operaționale:**

**1.** Consolidarea capacităţii solicitantului de a dezvolta, implementa, monitoriza şi evalua un nou cadru strategic în domeniul ocupării pentru perioada post 2010;

**2.** Dezvoltarea cooperării transnaţionale pentru identificarea şi schimbul de informaţii cu privire la metode inovative de creare a unei pieţe inclusive a muncii şi de promovare a dezvoltării resurselor umane în contextul implementării strategiei de ocupare post-2010;

**3.** Creşterea gradului de informare asupra exemplelor de bună practică în dezvoltarea şi implementarea proiectelor FSE care să contribuie la îndeplinirea obiectivelor strategiei de ocupare post 2010 prin dezvoltarea unei comunităţi de practică.

Rezultate așteptate

* Elaborarea proiectului strategiei privind ocuparea forței de muncă pentru perioada post 2010;
* Identificarea şi diseminarea unui set de proiecte FSE pentru implementarea strategiei de ocupare post 2010;
* Diseminarea metodelor inovative pentru promovarea ocupării forței de muncă;
* Dezvoltarea comunității de practică - EMPLO CoP.

*Prin proiect va fi consolidată capacitatea beneficiarului și a altor actori relevanți de a aborda în mod adecvat obiectivele de facilitare a accesului grupurilor vulnerabile pe piața muncii şi de promovare a unei societăți incluzive şi coezive, în contextul noului cadru strategic asumat la nivel european (Strategia Europa 2020 - Strategia europeană pentru creștere inteligentă, eco-eficientă şi incluzivă).*

Context și nevoi

Încă din faza de scriere a proiectului s-a urmărit alinierea la standardele și practicile europene a domeniului de ocupare a forței de muncă, având în vedere aderarea României la Uniunea Europeană în anul 2007.

Pentru a se găsi o serie de metode inovative de promovare a ocupării, au fost analizate informații referitoare la promovarea accesului pe piața muncii a grupurilor vulnerabile, abordarea viitoarelor provocări pe piața muncii, îmbunătățirea nivelului de calificare, dezvoltarea cooperării cu alți factori relevanți în implementarea strategiilor şi programelor de ocupare. S-a considerat necesar să fie făcută o analiză comparativă a metodelor inovative identificate într-o serie de țări ale UE comparativ cu cele existente în România, aceasta fiind utilă în primul rând specialiștilor în domeniul elaborării şi implementării politicilor de piața muncii, care ar putea fi interesați în adaptarea/transferarea unora din metodele identificate.

În acest sens, pentru stabilirea potențialului de comparabilitate între metodele identificate, s-a analizat contextul socio-economic, pentru țările vizate şi România, prin intermediul câtorva indicatori**[[1]](#footnote-1)** care pot da o imagine sintetică asupra acestui context, după cum urmează:

* *Caracteristici demografice definitorii*: Populația medie în anul 2010 după gen; Identificarea gradului de concordanță cu procesul de îmbătrânire exprimată prin rata de fertilitate.
* *Performanță economică*: PIB/locuitor sau Euro/locuitor; PIB ca % în media UE27; PIB [mil. EURO]; pondere PIB /tot [%]; Rata de creșterea reală a VAB la prețurile de bază; Dispersia PIB regional
* *Servicii publice de ocupare SPO*: Cheltuieli cu politicile pieței muncii în anul 2009; Numărul de beneficiari ai politicilor pieței muncii după tipul de măsură în anul 2009.
* *Performanță în ocupare*: Principalele caracteristici ale ocupării (medii anuale) pentru țările selectate în anul 2010; Dispersia ratelor de ocupare pentru persoanele în vârstă de 15-64 de ani [%]; Ratele de ocupare după sex şi vârstă; Ponderea populație ocupate în vârstă de 15 ani şi peste după nivelul de educație şi sexe în total populație ocupată, în anul 2010; Rata șomajului, indexare după rata șomajului pentru tineri 15-24 de ani; Șomajul de lungă durată (persoane aflate în șomaj mai mult de 12 luni).

Grup Țintă

A fost constituit din angajații MMFPS.

Principalele activități ale proiectului

**Activitățile proiectului** au în vedere construirea unui parteneriat transnațional ca rețea pentru promovarea ocupării forței de muncă, având drept scop îmbunătățirea schimbului de experiență şi de bune practici în vederea asigurării accesului grupurilor vulnerabile pe piața muncii şi stimularea dezvoltării resurselor umane.

Activitatea 1: Schimb de experiență și bune practici în domeniul politicii ocupării forței de muncă

*A 1.1. Organizarea stagiilor de pregătire (noiembrie 2010 – noiembrie 2011)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Se vor derula demersurile necesare organizării stagiilor, pentru pregătirea și găzduirea a 10 angajați ai Solicitantului. | Au fost realizate:   * 14 rapoarte de stagiu * 14 stagiari găzduiți * 1 programă și obiectivele stagiilor * 1 format bază de date raportare stagii * 1 analiză rapoarte stagii |

*A 1.2. Organizarea vizitelor de studiu în state membre ale UE (noiembrie 2010 – ianuarie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Se vor derula demersurile necesare organizării vizitelor de studii | Au fost realizate:   * 1 vizită / schimb de experiență organizată de S * 8 rapoarte vizite de studiu / schimb de experiență * 1 vizită de studiu (10 pers. / 7 zile) organizată de P1 * 1 format bază de date raportare vizite de studiu / schimb de experiență * 7 vizite de studiu / schimb de experiență (5 pers. / 7 zile) organizată de P2 * 1 analiză concluzii vizite de studiu / schimb de experiență |

*A 1.3. Organizarea întâlnirilor de lucru pentru discutarea proiectului de strategie în domeniul ocupării forței de muncă post 2010 (februarie 2011 – aprilie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi organizate întâlniri de lucru pentru discutarea proiectului strategiei de ocupare | Au fost realizate:   * 2 reuniuni de lucru cu participanții centrali * 1 analiză ciclu strategic anterior * 8 întâlniri de lucru cu participanți regionali * 3 iterații strategie și 1 proiect final de strategie promovat |

Activitatea 2: Diseminarea metodelor inovative pentru promovarea ocupării forței de muncă**e munca**

*A 2.1. Identificarea celor mai bune metode inovative de promovare a ocupării (februarie 2011 – februarie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi identificate metode inovative de ocupare prin analize în min. 5 state membre | Au fost realizate:   * 5 analize metode inovative din 5 state membre * 1 studiu comparativ metode inovative (1 set metode inovative) * 1 set proiecte FSE |

*A 2.2. Organizarea a 6 seminarii regionale pentru diseminarea metodelor inovative de promovare a ocupării (ianuarie 2012 – august 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi organizate 6 seminarii regionale, în cadrul cărora vor fi susținute prezentări, făcută analiza dezbaterilor și concluziilor acestor reuniuni, cu privire la diseminarea metodelor inovative de promovare a ocupării. | Au fost realizate:   * 6 seminarii regionale cu experți organizate * 1 format bază de date cu informații colectate din seminariile regionale * 1 analiză a informațiilor colectate, 1 broșură cu informații |

*A 2.3. Organizarea conferinței naționale pentru diseminarea metodelor inovative (august 2012 – septembrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Va fi organizată conferința națională | A fost realizată:   * 1 Conferință națională cu participare de experți organizată |

Activitatea 3: Dezvoltarea comunității de practică (EMPLO CoP)

*A 3.1. Subcontractarea serviciilor de creare și întreținere a platformei electronice a CoP și a serviciilor de consultanță pentru expertiza de specialitate în ceea ce privește proiectele FSE conectate la strategiile de ocupare (februarie 2011 – iulie 2011)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Demersuri necesare procedurii de achiziții a serviciilor | Au fost derulate procedurile de achiziții |

*A 3.2. Dezvoltarea unui set de linii directoare și reguli cadru pentru stabilirea și facilitarea CoP (august 2011 – noiembrie 2011)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi întocmite regulile pentru funcționarea CoP și liniile directoare | Au fost realizate:   * 1 set linii directoare și reguli pentru funcționarea CoP |

*A 3.3. Dezvoltarea instrumentelor pentru CoP (septembrie 2011 – noiembrie 2011)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi dezvoltate instrumentele CoP | Au fost dezvoltate instrumentele CoP |

*A 3.4. Organizarea a 10 reuniuni ale CoP (noiembrie 2011 – octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi făcute toate demersurile pentru organizarea a 10 reuniuni ale CoP | Au fost realizate:   * 10 reuniuni ale CoP organizate (5 în România, 5 în Olanda) * 1 platformă web operațională |

Activitatea 4: Managementul proiectului **munca**

*A 4.1. Organizare / proceduri / coordonare / reuniuni parteneri (noiembrie 2010 – octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Va fi întocmit 1 manual de proceduri, în urma reuniunii partenerilor | Au fost realizate:   * 1 manual de proceduri * Reuniuni semestriale ale partenerilor |

*A 4.2. Monitorizare / Evaluare (aprilie - mai 2011; noiembrie - decembrie 2011; mai – iunie 2012; octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi efectuate monitorizările și evaluările pe parcursul proiectului și întocmite rapoartele corespunzătoare | Au fost realizate:   * Rapoarte de monitorizare * Rapoarte de evaluare |

*A 4.3. Raportare / rambursări (aprilie - mai 2011; noiembrie - decembrie 2011; mai – iunie 2012; octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi întocmite rapoartele tehnico-financiare și cererile de rambursare | Au fost întocmite rapoarte tehnico-financiare și cereri de rambursare și trimise la AMPOSDRU |

*A 4.4. Audit (aprilie 2011; octombrie 2011; aprilie 2012; octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Va fi realizat auditul proiectului | A fost realizat auditul proiectului și elaborate rapoartele de audit |

*A 4.5. Achiziții (noiembrie 2010 - octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate achizițiile în funcție de necesități | Au fost derulate proceduri de achiziții pe toată durata implementării proiectului, în funcție de necesități. |

*A 4.6. Producție materiale de informare (noiembrie 2010 - octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi subcontractate serviciile de tipărire a materialelor informative | Au fost subcontractate serviciile necesare tipăririi broșurii proiectului (1000 buc.) |

*A 4.7. Diseminare informații (februarie 2011 - octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi informate min. 100 de persoane, în urma întocmirii unui plan de informare | Au fost realizate următoarele:   * 1 plan de comunicare elaborat * 1 sub-pagina web actualizată (a solicitantului) * Min. 100 persoane informate |

*A 4.8. Organizare conferință de presă(de lansare și finalizare) - (aprilie 2011; octombrie 2012)*

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi organizate 2 conferințe de presă, la lansarea și la încheierea proiectului | Au fost realizate următoarele:   * 2 conferințe de presă organizate |

Rezultatele proiectului

* A fost elaborat proiectul strategiei privind ocuparea forței de muncă pentru perioada post 2010. Au fost organizate consultări la nivelul acestei strategii, inclusiv consultare publică, care ulterior a fost aprobată prin HG. Așadar, rezultatul major al acestui proiect a fost obținerea unui proiect de strategie, care în prezent, după o serie de îmbunătățiri și completări, este în aplicare pentru perioada 2014-2020.
* S-au făcut studii în care au fost reunite mai multe măsuri și activități implementate în mai multe state, practici dobândite în urma vizitelor de studiu în diverse state. S-au identificat unele practici și idei de proiecte care se puteau aplica în România, o parte a acestora fiind incluse în cadrul strategiei.
* Au fost organizate mai multe evenimente de diseminare a practicilor identificate în vizitele de studiu organizate la nivel extern, dar și pentru consultarea partenerilor interesați asupra strategiei vizate.
* Prin comunitatea EMPLONET s-a dorit ca experții din cadrul instituției și a altor surse externe să creeze parteneriate. Acest obiectiv a fost realizat, dar sustenabilitatea a fost redusă și nu s-au îndeplinit așteptările previzionate. Această platformă a ajutat parțial la comunicarea ulterioară cu instituțiile publice implicate în sectorul ocupării.

**2.Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz datorită tipului de beneficiar și disponibilității respondentului de a participa la cercetare.

Metodologia Studiului de Caz

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

**1. Analiza documentelor.** Au fost analizate/trecute în revistă următoarele documente: Analiza socio-economică a domeniului ocupare 2014 – 2020; 5 analize privind metodele inovative aplicate în 5 state membre UE; Studiu comparativ privind metodele inovative pentru promovarea unei piețe inclusive a muncii, aplicate în țări din UE; Set de metode inovative pentru promovarea unei piețe incluzive a muncii aplicate în țări din UE; Set de proiecte tip FSE adecvate pentru implementarea strategiei de ocupare post 2010; graficul de activități al proiectului.

1. **2. Interviuri individuale –** a fost realizat interviu cu responsabilul de proiect.

**3.Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Efectul pe care proiectul l-a avut până în prezent se poate remarca din punct de vedere a capacității instituționale și al resursei umane de a intra în contact cu elaborarea și implementarea unei strategii de ocupare. Experiența trecută a ajutat parțial în dezvoltarea programării actuale.

Se poate spune că echipa de proiect și angajații ministerului au beneficiat de schimburi de experiență și îmbunătățirea nivelului de cunoștințe cu privire la bune practici europene în domeniul ocupării.

În urma implementării strategiei este dificil a se evalua efectele, deoarece are impact direct atât asupra beneficiarilor, cât și impact general asupra politicilor. Pandemia de COVID-19 s-a suprapus peste evaluarea impactului asupra beneficiarilor, ceea ce a determinat imposibilitatea furnizării unei situații reale.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Activitățile care au avut cel mai mare impact au fost cele de analiză/cercetare independentă a evoluției pieței muncii, previziuni etc. și consultarea unei multitudini de actori la nivel național, regional și local. Fără resursele proiectului, aceste activități ar fi fost mult mai restrânse.

Un efect indirect al practicilor și modelele europene văzute în vizitele de studiu de către ONG-uri și parteneri privați, ar putea fi transpunerea acestor tipuri de intervenții în proiectele lor următoare.

Personalul participant a acumulat experiență în dezvoltarea de noi colaborări și proiecte transnaționale, iar ca efecte neașteptate trebuie menționată consolidarea colaborării în cadrul comitetelor UE în domeniile acoperite de proiect.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

În ceea ce privește sustenabilitatea proiectului, aceasta s-a axat pe consolidarea capacității personalului din Ministerul Muncii, în particular Direcția de ocupare a forței de muncă, în elaborarea și monitorizarea strategiilor și planurilor specifice.

Se participă în continuare la rețele europene și au loc dezbateri cu parteneri externi pe subiectul ocupării (de exemplu, în cadrul Comitetului pentru Ocuparea Forței de Muncă a Consiliului UE; programe de învățare reciprocă etc.), se fac reuniuni de schimburi de bune practici între statele membre participante, se analizează o bună practică dintr-un stat membru și măsurile ce pot fi luate în alte state pentru a îmbunătăți practica existentă.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Au fost câteva dificultăți în compatibilizarea reglementărilor RO legate de FSE și cele ale partenerului olandez (Ministerul Muncii) care utiliza tarife orare specifice (care includeau atât expertiza umană cât și costurile indirecte). Conform ghidurilor RO aceste cheltuieli trebuiau raportate separat. În plus, munca adițională generată de proiect nu a fost reflectată în (re)alocarea sarcinilor de serviciu, în consecință echipa de implementare din cadrul ministerului a resimțit o creștere a volumului de muncă, ore suplimentare, stres etc.

Comunicarea și interacțiunea cu AM POSDRU fiind problematice, au afectat și relația cu partenerul din Olanda.

Din perspectiva implementării, colaborarea cu partenerii a fost foarte bună și nu s-au întâmpinat probleme. Proiectul a fost amânat o perioadă lungă de timp din cauza birocrației interne, iar partenerii erau nerăbdători să se semneze contractul și să se intre în faza de implementare. Din acest motiv, legătura cu partenerul olandez nu s-a mai menținut după finalizarea proiectului.

În acel moment, conform legislației în vigoare, bugetul pentru resursa umană din instituțiile publice (aici fiind vorba despre angajații ministerului) din cadrul proiectelor nu a fost cheltuit pentru că nu era posibil acest lucru. Legea nu permitea alocarea acelor fonduri pentru funcționarii publici, iar drept urmare a fost necesară distribuirea lor la nivelul altei componente.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

S-a primit consiliere/sfaturi, însă cu relativă întârziere din cauza supraaglomerării personalului AMPOSDRU.

S-ar impune o clarificare a ghidurilor de implementare. De asemenea, aplicarea unor reguli mai flexibile în cazul în care sunt implicați parteneri transnaționali, care trebuie să respecte legislația specifică țării de proveniență.

**4.Concluzii și recomandări**

Pentru viitoarea perioadă de programarear fi util să se găsească un echilibru între dezvoltarea instituțională și măsurile efectiv destinate beneficiarilor. POSDRU nu a prea reușit să echilibreze aceste două elemente principale, deoarece măsurile de dezvoltare instituțională nu s-au mai păstrat în perioadele următoare. Ar fi utile și unele parteneriate între România și statele europene cu o cultură consolidată pentru schimburi de bune practici.

Cu toate că obiectivul DMI 6.4 a fost să dezvolte o piață mai incluzivă, grupul țintă ales pentru acest proiect a fost doar din rândul personalului instituțiilor, la nivel individual.

Proiectul ar putea să inspire propuneri de îmbunătățiri pentru politicile parteneriale și cele privind piața muncii datorită colaborărilor transnaționale în ceea ce privește combaterea muncii informale și a mobilității forței de muncă.

În privința lecțiilor învățate, s-au menționat: simplificarea regulilor de implementare, evitarea contradicțiilor între regulile FSE și legislația națională aplicabilă în domeniul resurselor umane, legislația muncii, fiscală etc.

Nu în ultimul rând, se dorește simplificarea procedurii de contractare și confirmare a partenerilor externi, implicit a documentației depuse pentru acestea.

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

* Prezentarea proiectului: <http://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/proiecte-programe/finalizate/2012-08-17-06-39-37>;
* https://mmuncii.ro/j33/index.php/ro/2014-domenii/munca/51-ocuparea-formarea-profesionala-si-mobilitatea-fortei-de-munca/620-descriere-proiect-emplo-net

## Studiu de Caz – Asociaţia Centrul de Resurse pentru Iniţiative Etice şi Solidare (CRIES)

*Modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale*

*Cod SMIS 20731*

1.Prezentarea Proiectului

Beneficiar: Asociaţia Centrul de Resurse pentru Iniţiative Etice şi Solidare (CRIES)

Parteneri: Platforma Europeană IRIs, Institutul Intercultural Timișoara, Asociația Serviciul APEL, Asociația Integra România

Durata Proiectului: 36 de luni (2007-2009)

Buget contractat: 5.932.450 lei

Obictivele proiectului:

Obiectivul general: „Creșterea incluziunii sociale prin promovarea modelelor transnaționale de bună practică în domeniul economiei sociale şi solidare”. Efectul pe termen mediu vizează implementarea unor

măsuri/proiecte inovative în domeniul incluziunii sociale, cu accent în domeniul economiei sociale și solidare, prin transferul de competenţe între diferiţi actori europeni.

Obiective specifice:

OS1. Creşterea cu 70% a capacităţii membrilor parteneriatului transnaţional de a colabora în vederea iniţierii şi dezvoltării de proiecte inovative în domeniul incluziunii sociale, prin crearea de parteneriate cu actori europeni;

OS2. Îmbunătăţirea cu 60% a nivelului de cunoaştere a unor metode de bună practică implementate la nivel european în domeniul incluziunii sociale, cu accent asupra economiei sociale şi solidare;

OS3. Dezvoltarea cu 80% a competenţelor şi abilităţilor specifice în rândul a 160 de membri ai parteneriatului transnaţional de a dezvolta măsuri-proiecte inovative în domeniul incluziunii sociale, cu accent în domeniul economiei sociale şi solidare.

Rezultate așteptate

1. Formarea unui grup european de think-tank în domeniul incluziunii sociale, alcătuit din 12 experţi: - indicator de realizare imediată: nr experţi implicaţi.
2. Dezvoltarea unei platforme europene pentru promovarea transferului de competenţe în domeniul incluziunii sociale, care va cuprinde o bază de date cu cel puţin 300 de structuri active - indicator de realizare imediată: nr membri ai platformei.
3. Realizarea unui document cadru de prezentare a unor recomandări cu privire la potenţialul de dezvoltare în România a economiei sociale şi solidare şi principale direcţii de dezvoltare - indicator de realizare imediată: nr. de recomandări şi propuneri realizate.
4. Dezvoltarea unui ghid adaptat de bune practici în domeniul incluziunii sociale, cu accent asupra economiei sociale şi solidare: - indicator: numărul de iniţiative de bună practică identificate şi analizate.
5. Dezvoltarea unui numar de 8 grupuri locale de iniţiativă, alcătuite din minim 160 de actori, ce devin membri ai parteneriatului transnațional: - indicator: nr de membri ai grupurilor locale de iniţiativă.
6. Dezvoltarea unui curriculum de training „metode practice de intervenţie în domeniul incluziunii sociale” - indicator: numărul de module dezvoltate.
7. Formarea a minimum 160 de membri ai parteneriatului transnaţional privind „metodele practice de intervenţie în domeniul incluziunii sociale” - indicator de realizare imediată: nr. persoane formate.
8. Organizarea de schimburi de experienţă în vederea familiarizării unui număr de minimum 80 de persoane, membri ai parteneriatului transnaţional, cu metode de bună practică în domeniul incluziunii sociale, cu accent în ceea ce priveşte economia socială şi solidară; - indicator: nr de persoane participante la vizitele de lucru;
9. Informarea unui număr minim de 400 de persoane cu privire la metode/proiecte de bună practică în domeniul incluziunii sociale, cu accent în domeniul economiei sociale şi solidare - indicator: nr de persoane informate.
10. Elaborarea unui număr de 8 proiecte inovative în domeniul incluziunii sociale: - indicator: număr de proiecte elaborate.
11. 1920 de ore de consultanţă oferite de 3 experţi români pentru membrii parteneriatului transnaţional care vor dezvolta demersuri inovative în domeniul incluziunii sociale - indicator de realizare: nr de ore de consultanţă.
12. 3200 ore de mentoring şi coaching social oferite de 5 experţi europeni pentru membrii parteneriatului transnaţional care doresc să dezvolte demersuri inovative în domeniul incluziunii sociale - indicator de realizare: nr de ore de mentoring şi coaching social.
13. 1600 de persoane vor primi informaţii relevante în domeniul incluziunii sociale, metodelor şi proiectelor de bună practică, oportunităţi şi resurse de dezvoltare - indicator de realizare: nr de persoane informate.
14. Organizarea unui număr de 8 sesiuni de informare privind ghidul de bune practici (400 participanţi) şi a unui seminar european de finalizare a proiectului (170 participanţi) - indicator de realizare imediată: nr de participanţi.
15. 5000 de pliante, 1500 de broşuri, 1500 de ghiduri de bună practică, 500 de afişe, 2000 de mape, 1.000 cărţi de vizită, 8 bannere, 4 spoturi publicitare; - indicator de realizare imediată: numărul de pliante, broşuri, ghiduri de bună practică, afişe, cărţi de vizită, bennere, spoturi video.
16. 12 comunicate de presă transmise către mass-media, 36 de aricole de presă de prezentare a proiectului; - indicator: nr de comunicate de presă transmise, nr. de articole apărute.

Context și nevoi

Recomandările europene se regăsesc şi în reglementările naţionale, astfel că raportul comun privind protecţia socială şi incluziunea socială pentru anul 2008 arăta necesitatea dezvoltării economiei sociale în România în vederea dezvoltării unor locuri de muncă de calitate, care să ofere persoanelor dezavantajate posibilitatea să se integreze şi să progreseze pe piaţa muncii. Deşi dezvoltat şi bine evidenţiat la nivel european, conceptul de economie socială era puţin răspândit în România, potenţialul acestuia fiind încă puţin înţeles şi exploatat. Extinderea la nivel european a domeniului economiei sociale s-a caracterizat prin dezvoltarea unor tipuri de intervenţie specializate în domeniul întreprinderilor sociale, microcreditării sociale, consumului responsabil şi dezvoltării durabile. În vederea promovării transferului de competenţe, Direcţia de coeziune socială a Consiliului Europei a iniţiat demersul pilot „teritoriu coresponsabil pentru coeziune socială şi dezvoltare durabilă”, care susţine dezvoltarea de parteneriate transnaţionale, interregionale şi teritoriale între diverşi actori interesaţi de dezvoltarea iniţiativelor din domeniul economiei sociale şi solidare. La acel moment, acest demers era implementat în mai multe ţări occidentale, Timişoara fiind singurul oraş din Europa Centrală şi de Est unde era în curs de desfăşurare, demersul fiind gestionat de către solicitant. Schimbul susţinut de experienţă cu diverşi actori europeni au permis iniţierea de către solicitant a mai multor iniţiative de promovare şi dezvoltare a economiei sociale şi solidare.

În ceea ce priveşte necesitatea promovării şi dezvoltării economiei sociale s-a avut în vedere şi analiza prezentată în „Raportul Comun privind Protecţia Socială şi Incluziunea Socială pentru anul 2008”, unde sunt evidenţiate următoarele puncte slabe:

* cadrul legislativ insuficient dezvoltat pentru promovarea economiei sociale; conceptul de economie socială nu era reglementat;
* număr redus de structuri ale economiei sociale dezvoltate și funcţionale în România;
* acces limitat la informaţii privind economia socială, avantajele si importanţa dezvoltării acestui sector pentru incluziunea socială a grupurilor vulnerabile;
* competenţe scăzute în rândul specialiştilor de a dezvolta proiecte în domeniul economiei sociale şi solidare;
* număr limitat de structuri specializate care să se ocupe de analiza şi promovarea economiei sociale în România.

Grup Țintă

* 160 de persoane şi structurile lor, membrii ai parteneriatului transnaţional (acestea vor beneficia de informaţii cu privire la domeniul economiei sociale şi solidare, sesiuni de formare privind metode practice de intervenţie în domeniul incluziunii sociale, dezvoltarea de parteneriate şi colaborări directe cu actori europeni activi în domeniul economiei sociale şi solidare, participarea la schimburi de experienţă şi bune practici, consultanţă, mentoring şi coaching social în dezvoltarea de proiecte inovative în domeniul economiei sociale şi solidare);
* 1600 de persoane și organizațiile lor vor fi informate cu privire la domeniul economiei sociale și solidare, metode de bună practică, precum și posibilități de dezvoltare de parteneriate cu actori europeni și naționali cu experiență în dezvoltarea unor inițiative de succes.

Principalele activități ale proiectului

1. *Activitatea de management a proiectului*
2. *Activitate de achiziții: echipament necesar, consumabile şi birotică, mobilier, lucrări de specialitate.*
3. *Activitate de comunicare în vederea facilitării accesului la informații privind metode de bune practici în domeniul incluziunii sociale:*

3.1. Dezvoltarea unei politici de informare şi comunicare în cadrul proiectului

3.2. Cumpărare domeniu site și găzduire

3.3. Realizare şi actualizare pagina web

3.4. Realizarea materialelor și elementelor de identitate vizuală a proiectului: logo, siglă, antet pentru adrese, mape personalizate etc.

3.6. Editarea și tipărirea materialelor de informare: 5000 de pliante, 1000 cărţi de vizită, 2000 mape personalizate

3.7. Realizarea unui newsletter electronic trimestrial, transmis unui număr aproximativ de 1600 de persoane, actori implicați în domeniul incluziunii sociale

3.9. Editarea și tipărirea unui număr de 500 de afişe şi 8 bannere.

3.10. Realizarea şi transmiterea către mass-media a unui număr de 12 comunicate de presă, pentru o informare periodică cu privire la derularea proiectului.

3.11. Realizarea de materiale de prezentare a proiectului şi transmiterea acestora pe liste specializate de discuţii

3.13. Editarea și tipărirea unui număr de 1.500 de ghiduri de bune practici în domeniul incluziunii sociale

3.14. Realizarea a 4 spoturi video de promovare a modelelor de bună practică în domeniul economiei sociale şi solidare

3.16.Editarea și tipărirea unui număr de 1.500 de broşuri de prezentare a rezultatelor proiectului

3.18. Organizarea unui seminar european de prezentare a rezultatelor proiectului.

1. *Analiză si cercetare pentru dezvoltarea metodelor de bună practică în domeniul incluziunii sociale active*

4.1. Formarea unui grup think-tank în domeniul incluziunii sociale (6 experţi naţionali şi 6 experţi europeni)

4.2. Organizarea a două întâlniri de lucru a membrilor grupului de think-tank în străinătate şi România

4.3. Analiza principalelor politici naţionale şi europene în domeniul incluziunii sociale, cu accent asupra domeniului economiei sociale şi solidare

4.4. Dezvoltarea unei baze de date cu promotori europeni de proiecte în domeniul economiei sociale şi solidare: fiecare expert european va realiza o situaţie a principalilor promotori de proiecte în aria sa de interventie, competenţe profesionale ale acestora, tipuri principale de intervenţie, categorii de beneficiari

4.5. Dezvoltarea platformei europene pentru promovarea transferului de competenţe în domeniul incluziunii sociale, cu accent în ceea ce priveşte economia socială şi solidară

4.6. Promovarea în rândul actorilor din România şi străinătate a platformei europene pentru promovarea transferului de competenţe în domeniul incluziunii sociale, cu accent în ceea ce priveşte economia socială şi solidară

4.7. Identificarea şi selectarea unor modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale, cu accent asupra iniţiativelor din domeniul economiei sociale şi solidare

4.8. Realizarea unei analize de potenţial a modelelor de bună practică privind capacitatea de multiplicare în România. În acest sens au fost avute în vedere următoarele criterii principale: context socio-cultural, resurse necesare, profilul beneficiarilor implicaţi, cadru legislativ, riscuri principale. În urma acestei sub-activităţi a rezultat un document cadru cu recomandări privind potenţialul de dezvoltare în România a economiei sociale şi solidare şi principale direcţii de dezvoltare.

4.9. Dezvoltarea unui ghid adaptat de bune practici în domeniul incluziunii sociale

4.10. Organizarea unui număr de 8 conferinţe de prezentare a ghidului de bune practici în domeniul incluziunii sociale şi a recomnadărilor privind potenţialul de dezvoltare a economiei sociale în România.

1. *Dezvoltarea a 8 grupuri locale de iniţiativă în domeniul incluziunii sociale*

5.1. Dezvoltarea unei baze de date cu actori relevanţi în domeniul incluziunii sociale localizaţi în aria de intervenţie a proiectului

5.2. Contactarea actorilor relevanţi şi prezentarea proiectului

5.3. Selectarea unui număr de 160 de actori locali din domeniul incluziunii sociale, pentru a deveni membri ai parteneriatului transnaţional

5.4. Formarea grupurilor locale de iniţiativă (fiecare grup este alcătuit din cel puţin 20 membrii), stabilirea regulilor de funcţionare şi a rolurilor fiecărui membru

5.5. Recrutarea, selecţia şi angajarea persoanelor care coordonează la nivel local activitatea grupurilor locale de iniţiativă

1. *Formare şi dezvoltare profesională*

6.1. Dezvoltarea modulului de training „metode practice de intervenţie în domeniul incluziunii sociale”

6.2. Organizarea a 8 sesiuni de formare pentru un număr de minim 160 de participanţi, membri ai parteneriatului transnaţional

6.3. Organizarea unui număr de 3 schimburi de experienţă în ţări europene cu tradiţie în domeniul incluziunii sociale pentru minimum 80 de persoane.

1. *7. Coaching social*

7.1. Dezvoltarea unui portofoliu de 8 proiecte inovative în domeniul economiei sociale şi solidare pentru a fi implementate la nivel local de către grupurile locale de iniţiativă

7.2. Furnizarea de servicii de consultanţă pentru membrii parteneriatului transnaţional pentru a dezvolta proiecte inovative în domeniul economiei sociale şi solidare: planificarea strategică, planuri de afaceri și strategii financiare, gestionarea resurselor umane formate din persoane dezavantajate social.

7.3. Servicii de mentoring şi coaching social din partea experţilor europeni pentru membrii parteneriatului transnaţional care dezvoltă proiecte inovative în domeniul economiei sociale şi solidare.

Rezultatele proiectului

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **INDICATORI DE REALIZARE** | **VALOARE** |
| **429** | Numărul iniţiativelor transnaţionale şi a parteneriatelor sprijinite | 43 |
| **430** | Numărul de programe comune dezvoltate pentru promovarea ocupării şi incluziunii sociale | 21 |
| **431** | Număr de studii, analize, rapoarte, strategii – acces pe piaţa muncii | 1 |
| **432** | Număr de evenimente axate pe schimbul de experienţă cu privire la implementarea fondurilor şi aspecte tematice – acces pe piața muncii | 21 |
| **\*** | Numărul de pliante de prezentare a proiectului | 5000 |
| **\*** | Numărul de broșuri de prezentare a rezultatelor proiectului | 1500 |
| **\*** | Numărul de persoane care primesc Ghidul de Bune Practici în Domeniul Incluziunii Sociale | 1500 |
| **\*** | Numărul de curriculum de formare privind metode practice de intervenţie în domeniul incluziunii sociale | 1 |
| **\*** | Numărul de persoane informate cu privire la domeniul incluziunii sociale, economiei sociale şi solidare | 1600 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **ID** | **INDICATORI DE REzultat** | **VALOARE** |
| **433** | Numărul parteneriatelor încheiate pentru schimb de experiență și bune practici – acces pe piața muncii | 160 |
| **434** | Ponderea proiectelor co-finanţate ce promovează transferul de expertiză privind incluziunea şi ocuparea şomerilor de lungă durată (%) | 37 |
| **435** | Parteneri transnaţionali implicaţi în proiect - acces pe piaţa muncii | 1 |
| **\*** | Numărul de persoane care participă la schimburi de experiență | 80 |
| **\*** | Numărul de persoane care beneficiază de formare profesională | 160 |
| **\*** | Numărul de ore de consultanţă, mentoring şi coaching pentru dezvoltarea de proiecte inovative | 5120 |
| **\*** | Numărul de proiecte inovative elaborate în domeniul incluziunii sociale | 8 |
| **\*** | Numărul de persoane care participă la seminarul european de prezentare a rezultatelor | 150 |

* Indicatori adiționali

**2.SELECȚIA STUDIULUI DE CAZ**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz datorită tipului de beneficiar (ONG) și disponibilității managerului de proiect de a participa la cecretare.

Metodologia Studiului de Caz

1. În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:
2. 1. **Analiza documentelor**. Au fost analizate documentele de proiect și RTF.
3. 2. **Interviuri individuale** – a fost realizat interviu cu managerul de proiect
4. 3. **Cercetare de birou** – au fost consultate site-uri web și livrabile ale proiectului, precum broșuri, ghiduri

**3.RĂSPUNSUL LA ÎNTREBĂRILE DE EVALUARE**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Per ansambul, prin acest proiect s-a promovat economia socială, în unele situații s-a conștientizat conceptul de economie socială și ceea ce presupune acesta. Datorită expertizei internaționale, s-a înțeles că economia socială este mai mult decât incluziune socială și angajarea persoanelor vulnerabile. Persoanele implicate și care au intrat în contact cu acest proiect au dezvoltat parteneriate bilaterale, au fost inspirați. S-a creat și s-a menținut o rețea din 160 de membri, consolidându-se relații între diferite orașe din România.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Proiectul a avut în vedere formarea tuturor membrilor echipelor locale, iar la sfârșitul proiectului, după toate aceste activități, a existat un facilitator local care să îi ajute în dezvoltarea unei idei de proiect, implementată cu minimum 3 membri din echipă. Unele proiecte au fost implementate, 2 dintre ele fiind încă active. Acest proiect a contribuit mult la dezvoltarea și înțelegerea conceptului de economie socială, prin alăturarea partenerului internațional. S-a acumulat și dezvoltat o expertiză semnificativă la care se face apel și în prezent. Membrii formați sunt în prezent activi și specializați în domeniul economiei sociale, având funcții cheie în instituțiile publice.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

Durabilitatea este dată de implementarea multora din direcțiile incluse în documentul strategic, prin activitatea specialiștilor formați, prin menținerea relațiilor între membrii rețelelor.

Dezvoltarea unor proiecte ulterioare de către persoanele formate reprezintă, de asemenea, un element de sustenabilitate a efectelor.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

Din punct de vedere pozitiv, factorii care au contribuit la dezvoltarea acestui proiect au fost: existența parteneriatului transnațional, membrii grupurilor au fost implicați și interesați, angajamentul partenerilor și faptul că în momentul în care s-a scris proiectul s-a pornit de la o nevoie reală a comunității.

În ceea ce privește factorii negativi, aceștia constau în problemele de ordin birocratic (s-au schimbat aproximativ 4 directori) și blocajul financiar.

Activitățile cu cel mai mare impact au fost caracterizate ca fiind schimbul de experiență și activitățile de interacțiune. Prin proiect s-a arătat că economia socială se bazează pe anumite valori și pentru a lansa inițiative de economie socială nu este suficient a se finanța un proiect timp de 3 ani. Actorii de economie socială trebuie să aibă un alt stil de viață prin care să se promoveze principiile, valorile specifice și responsabilitatea socială. Parteneriatul transnațional a fost un pilon pentru crearea unei culturi și comportament care să fie în consens cu economia socială.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

Este important ca tinerii absolvenți ai învățământului profesional și tehnic să cunoască existența acestui tip de economie, iar ulterior să fie încadrați în astfel de structuri. Propunerea centrului a fost să se aibă în vedere antreprenoriatul social și posibilitatea de formare a personalului administrațiilor publice în acest domeniu.

**4.CONCULZII ȘI RECOMANDĂRI**

Este important ca structurile economiei sociale să fie sprijinite în continuare și să fie promovate în afara persoanelor cu dizabilități, cu ar fi absolvenții învățământului profesional și tehnic, atât pentru a fi angajați, cât și pentru a deveni antreprenori. Cursurile de antreprenoriat social ar trebui și ele susținute, în acest sens.

Parteneriatele naționale și transnaționale sunt foarte utile în acest domeniu, care trebuie dezvoltat în continuare în România.

**5.ANEXE (FOTOGRAFII, TESTIMONIALE, LINK-URI UTILE ETC.)**

Modele de bună practică în domeniul incluziunii sociale – 4 filme realizate în timpul proiectului (rezultate):

* <https://youtu.be/M_nZrwLWvoo>
* <https://youtu.be/6QUA66FsYmc>
* <https://youtu.be/yLxx9bsk7_c>
* <https://youtu.be/FWeB7J1kKls>

## Studiu de Caz – Blocul Național Sindical

***Catalizatori pentru formare profesională***

***Cod SMIS 61531***

**1.Prezentarea proiectului**

Beneficiar: Blocul Național Sindical

Parteneri:

* IG BCE Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Enerie (Germania)
* UGT – União Geral de Trabalhadores (Portugalia), CGTP-Intersindical Nacional (Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses) (Portugalia)
* bfw -  Competence Center EUROPA  Heidelberg (Germania), Kompera GmbH Mannheim (Germania)
* ISOB Institut fuer sozialwissenschaftliche Beratung GmbH ISOB GmbH (Germania)
* IUL Global – ISCTE – IUL Knowledge Agency

Durata Proiectului: 01.11.2010 – 01.11.2013, 36 luni

Buget contractat: Valoarea totală a proiectului: 18.481.317,98 lei

Obiectivele proiectului

**Obiectiv general**: crearea unei inițiative transnaționale in vederea dezvoltării resurselor umane şi crearea unei piețe a muncii incluzive.

**Obiective operaționale**:

1. Promovarea activităților de învățare pe tot parcursul vieții in interiorul companiilor din sectoarele minerit şi energie prin crearea unei rețele de consultanți (multiplicatori).
2. Creșterea capacității organizaționale a organizațiilor sindicale din România în vederea organizării şi evaluării de activități de învățare pe tot parcursul vieții.
3. Creșterea capacității organizaționale a sindicatelor din România, în vederea accesării şi implementării de fonduri structurale.

Rezultate așteptate

* Realizarea unui curriculum pentru 20 de multiplicatori selectați
* Selectarea multiplicatorilor și a coordonatorilor regionali
* Realizarea transferului de cunoștințe de la multiplicatori către cei 200 de catalizatori formați din cadrul sindicatelor afiliate BNS, din regiunile cuprinse in proiect
* Realizarea unor linii ghid adaptate la condițiile din România și informarea a cca. 300 de organizații din România prin distribuirea setului de materiale creat
* Efectuarea a 6 vizite de studiu în scop de schimb de experiență și bune practici
* Realizarea website-ului pentru proiect și actualizarea lui, instrument important atât pentru promovarea activităților proiectului, cât și pentru asigurarea dialogului și a dezbaterilor cu persoanele implicate / interesate de mersul proiectului
* Realizarea monitorizării cu ajutorul platformei create în cadrul proiectului
* Realizarea diseminării informațiilor referitoare la activitățile proiectului prin 8 seminarii de regionale, precum și prin intermediul conferinței de lansare și a celei finale de proiect
* Realizarea achizițiilor necesare (servicii de închiriere, organizări de evenimente, achiziții de birotică, servicii de traducere și interpretare, telefonie, dezvoltare platformă etc.)
* Dezvoltarea unui program de stimulare a ocupării și incluziunii sociale

Context și nevoi

Obiectivul sprijinirii colaborării transnaționale și interregionale în perioada de programare 2007 - 2013 era de a contribui la coeziunea economică și socială, prin dezvoltarea de strategii și implemenarea politicilor naționale, regionale și locale susținute de FSE.

În vederea reorientării Strategiei Lisabona privind creşterea şi ocuparea, Consiliul European a adoptat un ansamblu integrat de măsuri, care cuprinde Liniile Directoare Generale privind Politica Economică şi Liniile Directoare privind ocuparea forţei de muncă, acestea din urmă stabilind obiectivele, priorităţile şi ţintele privind ocuparea forţei de muncă. Mecanismele de consultare erau parte a activităţii instituţiilor europene, pe tot parcursul procesului e generare a unei iniţiative legislative, de exemplu.

În România, deși toate instituțiile modelului democratic occidental au fost înființate, iar implicarea actorilor sociali nu avea consistență în acest proces, cunoștintele și capacitatea organizațională fiind limitate. Pe lângă acest aspect, în ceea ce privește piața muncii, exista, și încă mai persistă, o discrepanță între oferta și cererea de competențe de pe piața muncii, pornită de la un sistem educațional „ineficient” și „în colaps”, dar și de la o lipsă a culturii învățării pe tot parcursul vieții și a conștientizării faptului că o calificare înaltă oferă oportunități mai bune de angajare.

Grup Țintă

* 224 de persoane din personalul membrilor parteneriatelor transnaționale

Principalele activități ale proiectului

Activitatea 1: Efectuarea de materiale pentru schimbul transnațional de bune practici

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate:   * 1 cercetare a documentelor de referință efectuată în vederea definitivării curriculum-ului prezentat celor 20 de multiplicatori * 1 set de materiale adaptate la contextul pieței muncii din România * 1 curriculum realizat | Au fost realizate:   * 1 cercetare a documentelor de referință efectuată în vederea definitivării curriculum-ului prezentat celor 20 de multiplicatori * 1 set de materiale adaptate la contextul pieței muncii din România * 1 curriculum realizat |

Activitatea 2: Realizarea de multiplicatori

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Urmează a fi realizate:   * 20 de multiplicatori selectați * 9 cursuri pentru formarea de multiplicatori * 20 de multiplicatori + 4 coordonatori regionali formați | S-au realizat:   * 20 de multiplicatori selectați * 9 cursuri pentru formarea de multiplicatori * 20 de multiplicatori + 4 coordonatori regionali formați |

Activitatea 3: Diseminarea conceptului asimilat de către multiplicatori

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate:   * 80 de cursuri pentru formarea de catalizatori * 200 persoane formate ca și catalizatori * 1 ghid de consultanță adaptat pentru activitatea de consultanță | A fost realizat:   * 80 de cursuri pentru formarea de catalizatori * 200 persoane formate ca și catalizatori * 1 ghid de consultanță adaptat pentru activitatea de consultanță |

Activitatea 4: Realizarea de materiale informative

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate:   * 1 set de materiale traduse și adaptate conform contextului din România * 300 de organizații din România informate prin distribuirea setului de materiale | Au fost realizate:   * 1 set de materiale traduse și adaptate conform contextului din România * 300 de organizații din România informate prin distribuirea setului de materiale |

Activitatea 5: Realizare vizite de studiu

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate 6 vizite de studiu și 84 de persoane vor fi informate cu privire la bunele practici utilizate de alte state membre. | Au fost realizate:   * 6 vizite de studiu, ocazie cu care au fost informați cu privire la bunele practici utilizate în alte state membre |

Activitatea 6: Realizarea unui website

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Sunt prevăzute a se realiza:   * 1 website * 1 set de materiale în vederea postării pe site * 1 set de materiale dedicate celor 20 de multiplicatori, postate pe site | Au fost realizate:   * 1 website cu date actualizate * Materiale în vederea postării pe site, inclusiv în secțiunea dedicată multiplicatorilor |

Activitatea 7: Realizare și aplicare de instrumente de autoevaluare

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Vor fi realizate:   * 1 instrument de evaluare a calității activităților de formare profesională realizat * 45 de persoane informate și asistate prin intermediul paginii web | Au fost realizate:   * 1 instrument de evaluare a calității activităților de formare profesională * multiplicatori și coordonatori informați |

Activitatea 8: Diseminarea informațiilor

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Diseminarea informațiilor se va realiza prin:   * 2 conferințe de presă * Un set de informații cu privire la activitățile și la rezultatele proiectului diseminate * O conferință de lansare și una de închidere * 8 seminarii de diseminare în cele 4 regiuni prevăzute în proiect   În vederea promovării și diseminării rezultatelor proiectului vor fi produse ghiduri și materiale publicitare | Au fost realizate:   * 2 conferințe de presă * Un set de informații cu privire la activitățile și la rezultatele proiectului * O conferință de lansare și una de închidere * 8 seminarii de diseminare în cele 4 regiuni prevăzute în proiect   De asemenea, au fost produse ghiduri și material publicitare în vederea promovării și diseminării rezultatelor proiectului. |

Activitatea 9: Managementul proiectului

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Pentru realizarea managementului de proiect vor fi necesare:   * 1 set de principii de management stabilite * Min. 6 cereri de rambursare realizate * 1 procedură de management în vederea implementării CF realizată * Întâlniri ale comitetului operațional o dată la 3 luni * Înființarea a 5 birouri regionale, câte unul pentru fiecare regiune și unul pentru echipa de management | Au fost realizate:   * 1 set de principii de management * 13 cereri de rambursare realizate * 1 procedură de management în vederea implementării CF realizată * Întâlniri ale comitetului operațional la 3 luni * Înființarea a 5 birouri regionale, câte unul pentru fiecare regiune și unul pentru echipa de management |

Activitatea 10: Dezvoltare instrument inovativ pentru monitorizarea nevoilor de formare profesională în contextul noilor tehnologii

|  |  |
| --- | --- |
| Preconizare | Implementare |
| Pentru realizarea activității vor fi necesare:   * 1 platformă software dezvoltată * 1 program de stimulare a ocupării și a incluziunii sociale | Au fost realizate:   * Documentația tehnică pentru stabilirea criteriilor achiziției * Achiziționarea platformei software * Stabilirea conținutului programului de ocupare * Achiziția programului de stimulare a ocupării și incluziunii sociale |

**2.Selecția Studiului de Caz**

Proiectul a fost selectat pentru studiul de caz, deoarece:

* Este un proiect multiregional și se derulează atât în mediul rural, cât și urban din regiunile: Nord — Est, Vest, Sud — Muntenia, Sud — Vest Oltenia, București – Ilfov, mai precis pe teritoriul județelor: lași, Botoșani, Neamț, Suceava, Bacău, Vaslui, Arad, Caraș- Severin, Hunedoara, Timiș, Prahova, Dâmbovița, Argeș, Ialomița, Călărași, Giurgiu, Teleorman, Mehedinți, Gorj, Vâlcea, Olt, Dolj, București, Ilfov.
* Include o componentă de schimb de bune practici la nivel transnațional. Proiectul implică 7 parteneri din două state cu experiență atât în accesarea și gestionarea fondurilor structurale cât și în conceptul de Învățare pe tot parcursul vieții, respectiv Portugalia și Germania
* Este implementat de o confederație sindicală de nivel național
* Proiectul are o abordare regională prin faptul că activitățile se implementează în 5 regiuni ale țării, pe de o parte iar pe de altă parte persoanele care vor alcătui rețeaua de multiplicatori vor fi din cele 5 regiuni de dezvoltare. Abordarea regională a proiectului este importantă și prin prisma faptului că în cadrul proiectului vor acționa organizații sindicale reprezentative la nivel regional, respectiv național, aceste organizații deținând expertiza necesară în vederea unei integrării cât mai eficiente a abordării regionale.

Metodologia Studiului de Caz

În elaborarea acestui studiu de caz au fost folosite următoarele metode de colectare a informațiilor:

**1. Analiza documentelor.** Au fost analizate următoarele documente: RTF nr. 14, articole din diferite publicații electronice din perioada derulării proiectului.

**2. Notă:**  reprezentanții Blocului Național Sindical nu au răspuns solicitării repetate a evaluatorului de a organiza un interviu sau de răspunde la întrebări într-un alt mod.

**3.Răspunsul la întrebările de evaluare**

**IE2: Măsura în care progresul observat este atribuit programului (efect net sau impactul intervenției)**

Proiectul și-a propus „să ajute un număr cât mai mare de oameni să îşi găsească o slujbă atât prin reorientarea profesională, în funcţie de cerinţele reale de pe piaţa muncii, cât şi prin specializarea lor profesională, astfel încât ei să devină indispensabili la actualul lor loc de muncă.

Acest lucru va fi realizat prin intermediul a 20 de “multiplicatori”, oameni care vor instrui alte 200 de persoane să devină “catalizatori pentru formare profesională”, adică persoane care vor instrui pe alţii, la rândul lor, în meserii căutate pe piața muncii”[[2]](#footnote-2).

Prin proiect au fost formate competențele multiplicatorilor și catalizatorilor de promovare a conceptului de formare pe tot parcursul vieții, având efecte asupra membrilor de sindicat – angajați din diferite sectoare. De asemenea, s-a subliniat importanța creșterii calității proceselor de formare profesională pentru creșterea angajabilității, dar și a creșterii competitivității economiei românești. În același timp s-a atras atenția asupra lipsei de corelare a învățământului cu cererea de pe piața muncii.

În cadrul proiectului a fost elaborat Raportul privind corelarea ofertei de educație și formare profesională cu cerințele pieței muncii și studii de caz din companii. Raportul a pus la dispoziția actorilor interesați date statistice, inclusiv de la nivel regional, privind ocupațiile cu disponibilitate de angajare, pentru care învățământul tehnologic și vocațional nu oferă pregătire, precum si informații privind ocupații pentru care nu există cerere și pentru care se oferă pregătire. În ambele situații, discrepanțele conduc la creșterea șomajului în rândul absolventilor sau la înscrierea în programe de recalificare.

Trebuie menționat și faptul că proiectul constituit un vector de conștientizare, pentru creșterea calității și capacității resursei umane, în general, dar efectele asupra angajabilității nu pot fi cuantificate.

**IE3 și 4: Alte efecte și propagare**

Prin activitatea sindicală specifică, la sfârșitul proiectului, solicitantul a continuat să implementeze activități similare celor din proiect, făcând vizite și purtând discuții cu reprezentanți ai autorităților locale, AJOFM-urilor sau cu proprii membri, cu privire la importanța formării profesionale continue.

Prin consultanții instruiți în proiect, prin multiplicatori și catalizatori, s-a continuat oferirea de servicii de consiliere / consultanță pentru alți angajatori / angajați din diferite instituții, în vederea adaptării cunoștințelor de specializare profesională la cerințele de pe piața muncii.

Buna colaborare cu consultanții din țările partenere au oferit încredere și siguranță solicitantului că acțiunile derulate în proiect pot fi continuate în proiecte viitoare cu finanțare europeană, în aceleași centre de formare profesională sau în altele dezvoltate și la nivelul altor regiuni decât cele din proiectul de față.

**IE5: Durabilitatea efectelor**

În ceea ce privește sustenabilitatea la nivel de politici și bune practici, BNS prin cooperarea cu partenerii portughezi și germani în pregătirea multiplicatorilor, care la rândul lor au devenit capabili să formeze alți catalizatori, joacă, și după finalizarea proiectului, rolul de consilieri ai membrilor din sindicate, ONG-uri, alte companii private, căutând să afle problemele cu care se confruntă și să le rezolve, inclusiv prin scrierea de proiecte. După cum a menționat și un coordonator regional al proiectului, scopul proiectului a fost și va fi orientarea omului în carieră, astfel încât angajații să poată să învețe și să se specializeze din mers, să nu ajungă șomeri, să fie apți, la nevoie, să desfășoare noi activități cerute la locul de muncă. În acest sens, reprezentanții BNS continuă activitățile de mediere între angajați sau viitori angajați și angajatori, pentru găsirea celor mai bune soluții pentru ambele părți, în vederea păstrării în muncă a oamenilor.

Având în vedere discrepanța dintre cererea de pe piața muncii și specializările elevilor din învățământul profesional, fapt ce se reflectă în rata ridicată a șomajului în rândul tinerilor absolvenți, BNS și-a propus să se ocupe și pe viitor de consilierea reprezentanților unităților școlare pentru găsirea de soluții optime necesare efectuării stagiului de practică al elevilor, precum și al orientării profesionale a elevilor conform cerințelor pieței muncii.

**IE6: Mecanismele care au facilitat/împiedicat efectele și caracteristicile cheie contextuale ale acestora**

La această întrebare nu s-a putut răspunde în lipsa colaborării BNS.

**IE7: Măsura în care lucrurile ar fi putut fi realizate mai bine**

La această întrebare nu s-a putut răspunde complet în lipsa colaborării BNS.

Din analiza RTF nr. 14, s-a observat încheierea unui nr. de 8 acte adiționale, în special pentru ajustarea bugetului referitoare la cheltuielile de tip FEDER, corelarea bugetului cu activitățile proiectului, completarea unor secțiuni din cererea de finanțare, referitoare resurse, grup țintă, buget, înlocuirea unuia dintre parteneri, înlocuirea unor experți și a managerului de proiect, ajustarea graficului de implementare a unor activități, alinierea contractului de finanțare la procedura de restituire a TVA, modificarea anexelor contractului, introducerea unei noi regiuni de implementare. De asemenea, au fost trimise 39 notificări.

S-a făcut mențiunea că nici una dintre modificările realizate prin actele adiționale sau notificări nu influențează indicatorii proiectului sau valoarea totală a acestuia.

Numeroasele modificări arată că au existat inconsecvențe în implementare, fie cauzate de o planificare mai puțin riguroasă (cum ar fi cele referitoare la indicatori și buget), fie de apariția unor factori pe parcursul implementării (cum ar fi înlocuirea unor experți sau a partenerului, necesitatea ajustării graficului de implementare a unor activități).

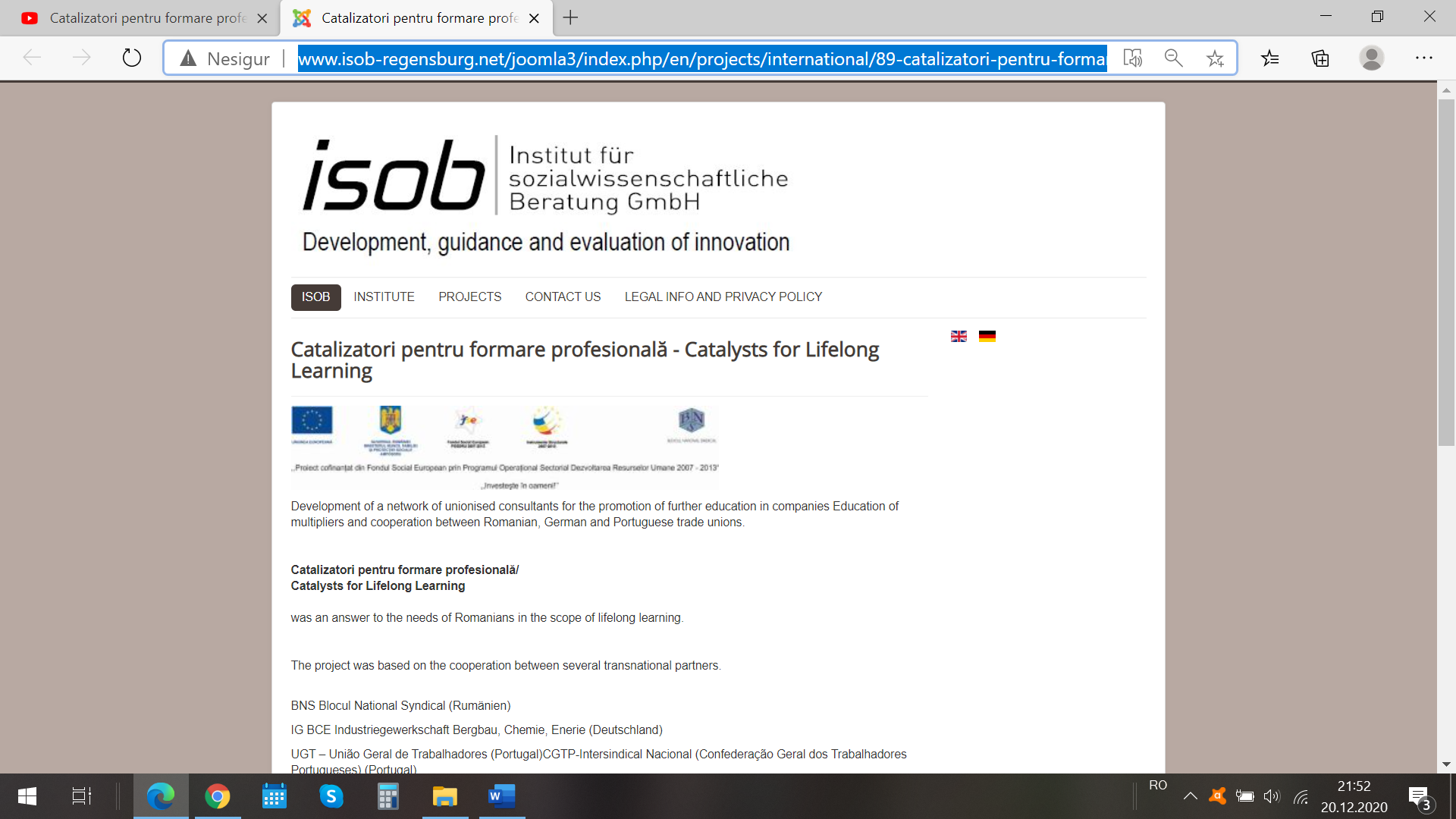
**4.Concluzii și recomandări**

Lipsa de corelare între competențele necesare pe piața forței de muncă și cele furnizate în cadrul sistemului de învățământ este amplificată de lipsa de interes față de formarea profesională continuă, atât a companiilor, cât și a angajaților. Pentru rezolvarea acestor deficiențe este necesară o strategie integrată și un plan de acțiune concret asumat de autoritățile decidente și de partenerii sociali.[[3]](#footnote-3)

**5.Anexe (fotografii, testimoniale, link-uri utile etc.)**

Link-uri relevante:

* <https://www.igj.ro/social/formarea-profesionala-esentiala-pentru-angajati.html>
* <https://www.monitorulsv.ro/Local/2011-11-19/Catalizatori-pentru-formare-profesionala-proiectul-menit-sa-ajute-sucevenii-sa-isi-gaseasca-locuri-de-munca>
* <https://www.youtube.com/watch?v=NN7Du_lrDNI&ab_channel=SuceavaTv>
* <https://adevarul.ro/news/societate/tabel-rupta-e-scoala-profesionala-piata-muncii-1_5271fe7fc7b855ff569d9fb2/index.html>
* <https://legislatiamuncii.manager.ro/a/12823/cererea-si-oferta-in-piata-muncii-concluzii-privind-formarea-profesionala.html>
* <https://gddhd.ro/actualitate/formare-profesionala-cu-ajutorul-sindicatelor-pe-banii-europenilor/>
* <http://www.isob-regensburg.net/joomla3/index.php/en/projects/international/89-catalizatori-pentru-formare-profesionala>
* <https://www.igj.ro/social/formarea-profesionala-esentiala-pentru-angajati.html>
* [Catalizatori pentru formare profesională - Catalysts for Lifelong Learning (isob-regensburg.net)](http://www.isob-regensburg.net/joomla3/index.php/en/projects/international/89-catalizatori-pentru-formare-profesionala)



1. Sursa de date: EUROSTAT [↑](#footnote-ref-1)
2. Monitorul de Suceava: [Local: Catalizatori pentru formare profesionala proiectul menit sa ajute sucevenii sa isi gaseasca locuri de munca » Monitorul de Suceava - Sâmbătă, 19 Noiembrie 2011 (monitorulsv.ro)](https://www.monitorulsv.ro/Local/2011-11-19/Catalizatori-pentru-formare-profesionala-proiectul-menit-sa-ajute-sucevenii-sa-isi-gaseasca-locuri-de-munca) [↑](#footnote-ref-2)
3. [Cererea si oferta in piata muncii. Concluzii privind formarea profesionala (manager.ro)](https://legislatiamuncii.manager.ro/a/12823/cererea-si-oferta-in-piata-muncii-concluzii-privind-formarea-profesionala.html) [↑](#footnote-ref-3)