Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

CSR ȘI ETICĂ ÎN CENTRELE DE FORMARE

REPERTORIU DE BUNE PRACTICI

ediție electronică

Decembrie 2021

Număr proiect: 2019-1-FR01-KA204-062402

CUPRINS

01 Partea 1: Introducere

05 Partea a 2-a: Ce este responsabilitatea socială corporativă (CSR)?

17 Partea a 3-a: Metodologia și abordarea CSR

24 Partea a 4-a: Repertoriu de bune practici

59 Partea a 5-a: Anexă

PARTEA 1: INTRODUCERE

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

INTRODUCERE

Acest repertoriu este rezultatul muncii colaborative a următoarelor organizații: FORMETHIC (Franța), KENTRO EPAGELMATIKIS KATARTISIS DIAS EPE (Grecia), COMPLEXUL MUZEAL NATIONAL MOLDOVA (România), MOBILIZING EXPERTISE AB (Suedia), EPIMORFOTIKI KILKIS SM LLC (Grecia), EUPHORIA NET SRL (Italia), ROUSSE INDUSTRIAL ASSOCIATION (Bulgaria), ARENA I SWIAT (Polonia), MANTEIFELS PROJEKTI (Letonia), care au participat la proiectul “CSR and Ethics in Training Centers for benefit of all” (CSREinTC KA204-062402), derulat în cadrul programului Erasmus+ .

Toți partenerii au lucrat sub supravegherea și coordonarea liderului FORMETHIC căruia îi revine responsabilitatea pentru crearea acestui repertoriu de bune practici.

GRUPUL ȚINTĂ AL ACESTUI DOCUMENT ȘI MOTIVAȚIA UTILIZĂRII SALE

Acest repertoriu se adresează tuturor profesioniștilor care acționează în domeniul educației adulților. Am pregătit aceste linii directoare pentru managerii din centrele de formare, pentru formatori, pentru inginerii educaționali, pentru specialiștii din „profesiile educaționale” sau orice alți angajați din centrele de formare interesați de Responsabilitatea Socială Corporativă.

Acest document a fost conceput pentru voi, indiferent de nivelul de maturitate al organizației voastre în domeniu. Indiferent dacă începeți abordarea voastră CSR, sunteți în faza de structurare, de reîmprospătare, dacă treceți de la o abordare parțială la una mai amplă și mai sistemică, veți găsi aici multe instrumente și metode.

SCOP ȘI OBIECTIVE

Scopul acestui repertoriu este de a contribui la „investiții sustenabile, performanță și eficiență”, promovând responsabilitatea socială, așa cum este aceasta definită de ISO 26000, în domeniul educațional european și, mai exact, în centrele de formare care au, precum toate organizațiile, propria lor cotă de responsabilitate în contribuția la dezvoltarea durabilă.

Acest repertoriu CSR sectorial este un instrument inovativ, menit a fi utilizat ca un etalon pentru cele mai bune practici CSR pentru sectorul formării la nivel european. Există standarde internaționale pentru CSR și câteva adaptări sectoriale, precum ISO 26000, menționate mai sus și Cartea Verde (2001 - Comisia Comunităților Europene), dar nu pentru sectorul formării și nu pentru un spațiu așa de mare și eterogen precum Europa.

Obiectivul repertoriului este acela de a inspira și a ajuta centrele de formare să își dezvolte activitățile în concordanță cu principiile CSR, și de a integra bunele practici CSR în activitățile lor, pentru a avea un impact pozitiv asupra economiei, mediului, aspectelor sociale, drepturilor omului și asupra întregii comunități în general.
Integrarea de bune practici CSR va promova, de asemenea, incluziunea, diversitatea egalitatea, etica și nediscriminarea în formare. Va aduce valoare adăugată tuturor stakeholderilor implicați în formare la nivel european, precum formatori, cursanți, angajați, finanțatori, comunități, natura și mediul și Comunitatea Europeană.
Cu ajutorul acestui repertoriu CSR și al unui instrument de auto-diagnoză, centrele de formare își vor putea măsura performanța la modul general și realiza un plan de progres.
De asemenea, acest repertoriu a fost conceput în așa fel încât să depășească diferențele dintre țările europene, datorate diversității culturale, și oferă o bază comună tuturor țărilor.

STRUCTURA

Acest repertoriu de cele mai bune practici în domeniul formării responsabile este divizat în 5 capitole:

1) Introducere

2) Definiția CSR

Pentru ca un centru educațional să fie responsabil din punct de vedere social, acesta trebuie în primul rând să înțeleagă semnificația CSR. Acest capitol include informații despre definița CSR și diferitele sale forme.

3) Metodologii și abordări CSR

După ce oferă cunoștințele necesare despre elementele fundamentale din domeniul CSR, acest capitol furnizează liniile directoare despre cum trebuie aplicat CSR într-un centru de formare, ce metode trebuie utilizate și cum trebuie acestea configurate.

4) Bune practici

Capitolul bune practici conține bune practici CSR din 27 de teme, legate de dezvoltarea competențelor, așteptările cursanților, etică, aspecte de mediu și drepturi ale omului, divizate în 5 domenii majore de priorități, mai exact:

- priorități pentru LUCRĂTORI în centrele de formare (9 teme),
- priorități pentru CURSANȚI în centrele de formare (9 teme),
- priorități pentru PARTENERI în centrele de formare (2 teme),
- priorități pentru MEDIU în centrele de formare (2 teme),
- priorități pentru GUVERNANȚĂ & ECONOMIE în centrele de formare (5 teme).

Aceste 27 de teme au fost selectate cu atenție după ce toți partenerii au desfășurat o analiză pe scară largă.

5) Anexe
Glosar
Modelul hărții stakeholderilor
Modelul matricei de materialitate
Chestionarul de autoevaluare CSR
Surse & bibliografie

METODOLOGIA COLECTĂRII BUNELOR PRACTICI

Ca un prim pas, partenerii au definit stakeholderii centrelor de formare din fiecare țară, cu ajutorul unei hărți a stakeholderilor, care a inclus membri ai consiliului director/ manageri, angajați/ lucrători, investitori, formatori, cursanți, ingineri pedagogici, organizații care finanțează educația, organizații care achiziționează sesiuni de formare, societăți care își trimit angajații spre a fi formați, furnizori/ subcontractanți de servicii sau echipament pentru centrele de formare, organisme de certificare, centre de cercetare/ institute, membri de sindicate, membri ai guvernului, ai autorităților locale, ai instituțiilor europene, media, ONG-uri.
Al doilea pas a fost acela de a crea un chestionar cu 50 puncte, legate de dezvoltarea de competențe, așteptările cursanților, etică, aspecte de mediu și drepturile omului, divizate în 5 câmpuri majore, menționate mai sus, adresate stakeholderilor centrelor de formare.
Partenerii au obținut 747 răspunsuri de la stakeholderi cu privire la chestiunile abordate în chestionar, și au desfășurat 90 interviuri. Prin această procedură, partenerii au identificat cele mai importante 27 teme care trebuie studiate mai mult, și incluse în acest repertoriu, combinate cu idei de acțiuni, beneficii și sfaturi pentru fiecară temă.
Căutarea de bune practici pe temele evidențiate a vizat motivarea centrelor de formare pentru a adopta aceste bune practici și a le ajusta la propriile nevoi și capacități cu scopul de a atinge obiectivele de dezvoltare durabilă în diverse domenii precum drepturile omului, economie, protecția mediului, incluziune socială etc.
Aplicarea acestor bune practici va crește valoarea formării pe de o parte, și va reduce impactul negativ asupra mediului, economiei și societății pe de altă parte, și va defini o economie circulară în formare.
Sperăm sincer ca centrele de formare de toate dimensiunile și din toate sectoarele din toate țările europene să considere acest repertoriu un instrument foarte util și inspirator pentru a-i ghida către un viitor mai responsabil din punct de vedere social.

PARTEA A 2-A: CE ESTE RESPONSABILITATEA SOCIALĂ CORPORATIVĂ?

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

CE ÎNSEAMNĂ CSR?

Responsabilitatea Socială Corporativă (CSR) este contribuția organizațiilor la provocările dezvoltării durabile.

Comisia Europeană a definit CSR drept responsabilitatea organizațiilor pentru impactul lor asupra societății și, prin urmare, trebuie să fie coordonată de organizații. Acestea pot deveni responsabile din punct de vedere social prin:

- integrarea preocupărilor sociale, etice, legate de mediu, de consum dar și de drepturile omului în strategia lor de afaceri și în operațiunile lor;
- respectarea legii.

În cadrul UE, Comisia promovează CSR și încurajează întreprinderile pentru a adera la liniile directoare și principiile internaționale. Mai exact, politica UE se bazează pe strategia sa reînnoită din 2011 privind CSR, care accentuează importanța creșterii vizibilității CSR și diseminarea bunelor practici, prin integrarea CSR în educație, formare și cercetare.

Pentru mai multe informații: https://ec.europa.eu/growth/industry/sustainability/corporate-social-responsibility_en

DEZVOLTAREA DURABILĂ STĂ LA BAZA A 3 PRINCIPII:

1. Eficiența economică: aceasta înseamnă o creștere economică ce poate fi sustenabilă și incluzivă, poate servi dezvoltării organizației, determina progres, crea locuri de muncă decente pentru toți și îmbunătăți standardele de trai (acest principiu include dezvoltarea locală, dezvoltarea teritorială și comunitară, noi parteneriate).

2. Echitatea socială: acest concept se referă la managementul, just și echitabil al tuturor persoanelor, al tuturor instituțiilor care deservesc publicul, al tuturor serviciilor publice. Același concept acoperă, de asemenea, angajamentul de a promova corectitudinea, dreptatea și echitatea în tratamentul oricărei persoane (lucrători, clienți, consumatori, furnizori, membri ai comunităților etc).

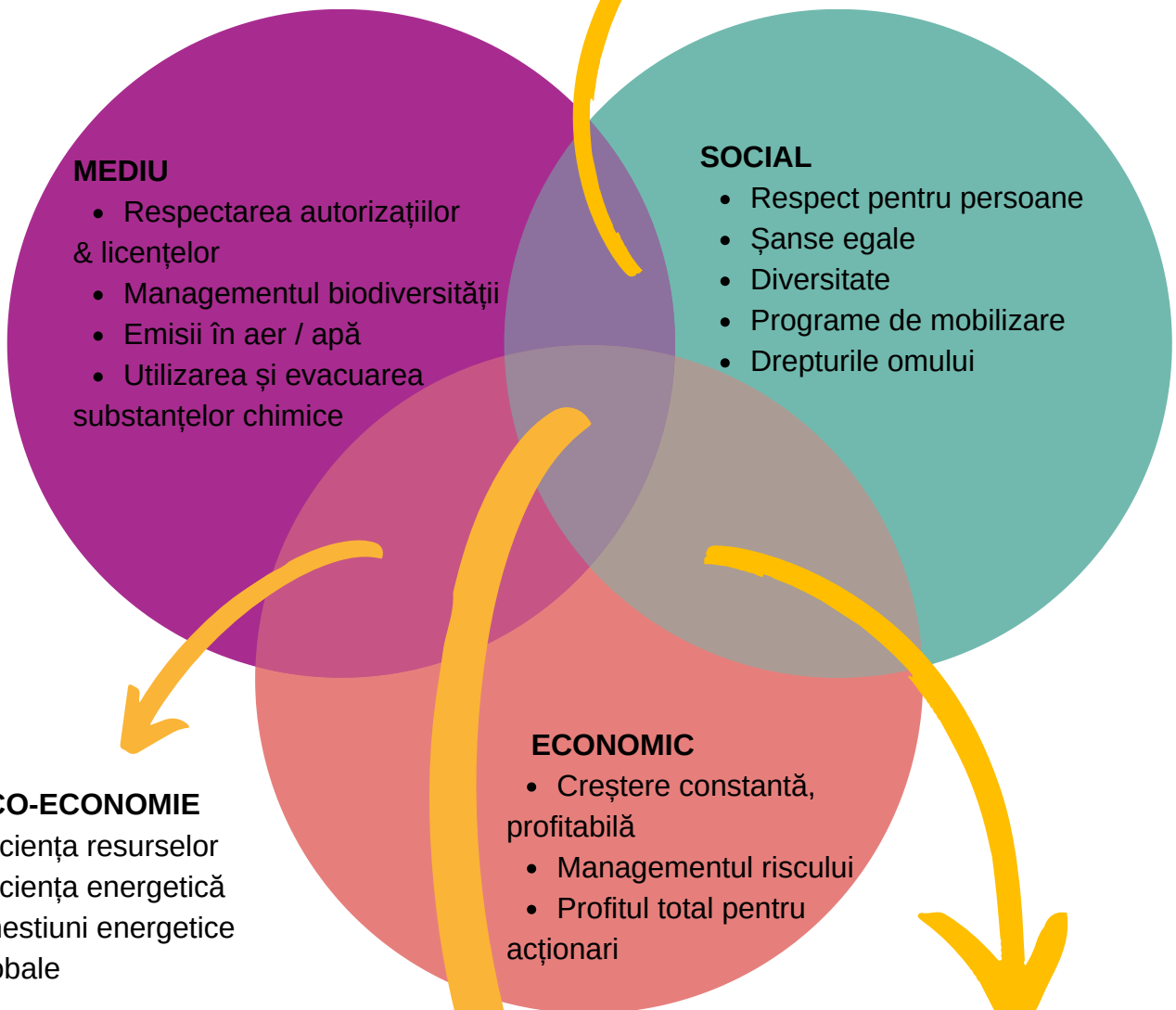
(Într-o organizație, echitatea socială include relațiile de muncă și condițiile de muncă, respectarea drepturilor omului ale fiecărei persoane, diversitatea, formarea, sănătatea și siguranța lucrătorilor).

3. **Responsabilitatea față de mediu** înseamnă respectul și promovarea principiilor de mediu precum reducerea impactului asupra mediului cauzat de activități, produse și servicii, care luptă contra schimbărilor climatice, gestionarea consumului de resurse naturale, a deșeurilor, a biodiversității, a poluării, etc.

CSR SE AXEAZĂ PE CREAREA UNUI ECHILIBRU ADECVAT ÎNTRE ACESTE 3 PRINCIPII.

SOCIAL-MEDIU

- Sănătate & siguranță
- Legislație & regulament
- Schimbări climatice
- Managementul crizelor



- **ECO-ECONOMIE**
- Eficiența resurselor
- Eficiența energetică
- Chestiuni energetice globale

SOCIO-ECONOMIC

- Ocuparea forței de muncă
- Formare & dezvoltare
- Economia & antreprenoriatul local
- Societate și comunitate
- Sponsorizare

SUSTENABILITATE

O abordare integrată a mediului, a chestiunilor de impact social & economic (atât interne cât și externe) duce la creșterea sustenabilă, pe termen lung.

SOURCE: https://www.researchgate.net/figure/Venn-Diagram-illustrating-the-Triple-Bottom-Line_fig1_262912644

MITURI DESPRE CSR

„CSR este bun. Dar este doar pentru organizațiile mari”

„Abordarea CSR este prea scumpă”

„CSR este responsabilitatea managerului”

„CSR este doar marketing și este doar o tendință temporară”

„CSR este dificil de implementat deoarece nu există standarde corespunzătoare”

„CSR este doar pentru organizațiile bogate și dezvoltate”

FALSE IDEI DESPRE CSR ÎN CENTRELE DE FORMARE

„Nu este relevant pentru afacerea noastră”

CSR este aplicabil tuturor sectoarelor și activităților. Educația și dezvoltarea competențelor fac parte din abordarea CSR.

„Suntem un centru de formare prea mic pentru a ne implica și a face o schimbare”

În niciun caz dimensiunea redusă a unei structuri nu discriminează în legătură cu lansarea unei abordări sustenabile și responsabile. Dimpotrivă, ea facilitează implicarea fiecăruia în proiect.

„Din fericire nu suntem afectați de nicio obligație CSR”

Transformarea CSR într-o constrângere de reglementare nu înseamnă înțelegerea conceptului. Nu este vorba despre scrierea unui raport despre anumite problematici. CSR este o abordare mai globală asupra performanței și a perfecționării continue, a inovării și reducerii riscurilor.

„Sectorul formării nu are un impact semnificativ asupra societății, de aceea CSR nu are legătură cu noi”

Centrele de formare joacă un rol în dezvoltarea capacităților cursanților de a deveni creatori de valoare sustenabilă pentru organizație și pentru societate în ansamblul său, și de a lucra pentru o economie globală, incluzivă și responsabilă.

„Aspectele de mediu nu pot fi abordate în sesiunile de formare”

Formarea și învățarea adulților nu au loc niciodată în mod izolat față de mediul în care cursantul trăiește sau de mediul mai extins în general. Chestiunile de mediu și principiile de sustenabilitate pot fi aplicate tuturor subiectelor abordate de formare.

„Nu este fundamental pentru stakeholderii noștri”

Datele arată că tot mai mulți stakeholderi sunt interesați de performanța socială și de mediu a organizațiilor și societăților la care apelează.

BENEFICII ALE ABORDĂRII CSR ÎN CENTRELE DE FORMARE

„Fiți diferiți față de competitorii de pe piața educațională”
Adaptați- vă la cerințele clienților și investitorilor. Atrageți noi angajați care caută un centru de formare care corespunde valorilor lor.

„Sporiți-vă atractivitatea”
Vizați profitabilitatea pe termen lung: organizațiile cu un portofoliu CSR performează mai bine decât altele care nu dețin un astfel de portofoliu , atât din perspectiva investitorilor cât și din cea a stakeholderilor.

„Motivați-vă echipele”
Consolidați coeziunea, dând sens profesiei. Apropiați-vă de angajați și motivați-i. Dezvoltați aptitutidinile angajaților și, prin urmare, ale organizației. Împiedicați crizele sociale. Luați în calcul binele angajaților.

„Adaptați-vă la așteptările stakeholderilor”
Fidelizați-vă partenerii, furnizorii, subcontractanții etc. Perpetuați relațiile existente și creați noi parteneriate. Reacționați la cererile în creștere ale clienților pentru transparență în legătură cu performanțele etice și de mediu ale organizațiilor.

„Creșteți eficiența operațională și a resurselor (ex. economii la nivelul costurilor)”
Urmați liniile directoare pentru consumul și economia energetică și a resurselor: planificați operațiuni sustenabile, management constant și îmbunătățiri.

„Contribuiți la succesul sustenabil al organizației”
Strategia CSR este un pas necesar în înțelegerea și aplicarea dezvoltării sustenabile în operațiunile de fiecare zi. Stabiliți cele mai bune practici în cadrul organizației, creați bogăție și susțineți societatea.

„Asigurați furnizarea de inputuri de înaltă calitate”
Principiile CSR aplică regulile comerțului echitabil, ale eticii la locul de muncă, ale competiției, standardele de mediu și sociale și angajamente în materie de calitate.

„Creați un mediu de încredere în angajamentul organizației”
Calitate mai bună a managementului, a produselor și a serviciilor, prin introducerea principiilor precum responsabilitate, transparență și, ca urmare, performanța credibilă.

ISO 26000
CADRUL DE REFERINȚĂ ÎN DOMENIUL CSR

Introducerea /prezentarea ISO 26000:

ISO 26000 este singurul standard internațional de responsabilitate socială. Acesta definește liniile directoare pentru responsabilitatea socială corporativă (CSR), indiferent de dimensiunea, statutul, locația și sectorul de activitate.

După cinci ani de negocieri, acest standard a fost adoptat în 2010 prin consens, utilizând o abordare multi-stakeholder care implică experți din peste 90 de state și 40 de ONG-uri și companii internaționale. Spre deosebire de standardele de management, acesta nu este certificabil.

Două practici fundamentale de responsabilitate socială:

- **Recunoașterea responsabilității sociale**: identificați problemele ridicate de impactul deciziilor și activităților organizației și modul în care acestea ar trebui abordate pentru a contribui la dezvoltarea durabilă.
- **Identificarea și implicarea stakeholderilor**: stakeholderii sunt organizații sau indivizi care au interese în orice decizie sau activitate a unei organizații care poate fi afectată de acestea sau care le influențează. Angajamentul stakeholderilor implică dialogul între organizație și stakeholderi.

Șapte principii de responsabilitate socială:

- **Responsabilitate.** Fiți răspunzători pentru impactul deciziilor și activităților asupra societății, mediului și economiei pentru a împiedica repetarea efectelor adverse neintenționate și neprevăzute.
- **Transparență.** Dezvăluiți într-o manieră clară, exactă și completă și într-o măsură rezonabilă și suficientă politicile, deciziile și activitățile pentru care sunteți responsabili, inclusiv impactul cunoscut și probabil asupra societății și mediului.
- **Comportament etic**. Pe baza valorilor precum onestitatea, echitatea și integritatea, organizațiile trebuie să fie conștiente de impactul activităților asupra stakeholderilor și asupra mediului.
- **Respect intereselor stakeholderilor**. Respectați, țineți cont de și răspundeți la interesele stakeholderilor. Persoanele sau grupurile pot avea, de asemenea, drepturi, pretenții sau bunuri specifice care ar trebui luate în considerare.
- **Respect statului de drept**. Respectarea statului de drept este obligatorie. Aceasta se referă la supremația legii și, în special, la ideea că niciun individ sau organizație nu se află deasupra legii și că guvernul este, de asemenea, supus legii.
- **Respectarea normelor și conduitei internaționale**. Dacă legea sau punerea în aplicare a acesteia nu prevăd garanții de mediu sau sociale adecvate, depuneți eforturi pentru a respecta, ca minim, standardele internaționale de conduită.
- **Respectarea drepturilor omului**. Respectați și promovați drepturile stabilite în Carta Internațională a Drepturilor Omului.

ȘAPTE SUBIECTE CENTRALE PENTRU RESPONSABILITATEA SOCIALĂ

Responsabilitatea socială abordează **șapte subiecte de bază**, ele însele împărțite în **36 de teme**. Deși aceste subiecte sunt interconectate și complementare, tema guvernanței joacă un rol central și fundamental, permite structurarea procesului, asigură coerența cu planul strategic al organizației și o implică în perfecționarea continuă.

Din ISO 26000

Pentru a crea responsabilitatea socială, organizațiile trebuie să considere cele șapte subiecte de bază în mod holist și să ia în considerare toate subiectele și problemele de bază. Organizațiile trebuie să fie conștiente de faptul că eforturile de a aborda un caz pot implica un compromis cu alte probleme. Îmbunătățirile care vizează un anumit subiect nu ar trebui să dăuneze ciclului de viață al produsului sau serviciului sau lanțului valoric.

ISO 26000 furnizează liniile directoare pentru punerea în practică a responsabilității sociale într-o organizație. Aceste linii directoare își propun să ajute organizațiile, indiferent de punctul lor de plecare, să integreze responsabilitatea socială în modul în care funcționează. Respectarea liniilor directoare din ISO 26000 este o garanție de seriozitate și credibilitate pentru abordarea și angajamentul său.

STANDARDUL CSR & CADRUL LEGAL

Standard	Abstract & subiecte centrale relevante (G:guvernanță - W: lucrători - T: cursanți E: mediu - P: parteneri)
Global compact	Organizația Națiunilor Unite urmărește să creeze stimulente pentru ca organizațiile (companii, ONG-uri etc.) să dezvolte CSR. Putem folosi GC în centrul de formare ca un angajament față de CSR. Trebuie să publicăm un raport de progres în fiecare an. https://www.unglobalcompact.org/ **G-W-T-E-P**
UN 17 SDG	Agenda 2030 pentru Dezvoltare Durabilă, adoptată de toate statele membre ale Națiunilor Unite în 2015, oferă un plan comun pentru pace și prosperitate pentru toți oamenii și pentru planetă și stabilește 17 obiective pentru a realiza acest lucru. Scopul numărul 4 „EDUCAȚIE DE CALITATE" este de a asigura o educație de calitate incluzivă și echitabilă și de a promova oportunități de învățare pe tot parcursul vieții pentru toți. https://sdgs.un.org/goals **G-W-T-E-P**
Standardul ISO 45 001	ISO 45001 specifică cerințele pentru un sistem de management al sănătății și securității în muncă (OH&S) și ghidează organizațiile în utilizarea acestuia. https://www.iso.org/standard/63787.html Securitatea și sănătatea la locul de muncă sunt esențiale deoarece afectează nu numai viața oamenilor, ci și performanța lor la locul de muncă. Sectorul educației are mii de angajați, iar ISO 45001 poate ajuta la menținerea siguranței și sănătății tuturor acestor oameni. **G-W-P**
Standardul ISO 14 001	ISO 14001 specifică cerințele pentru un sistem de management al mediului pe care o organizație îl poate folosi pentru a-și îmbunătăți performanța de mediu. https://www.iso.org/standard/60857.html Sectorul educației are un impact enorm asupra mediului, deoarece organizațiile educaționale sunt mari consumatori de electricitate, gaz și apă. De asemenea, produc o cantitate semnificativă de deșeuri și emisii de mașini/călătorii prin călătoriile angajaților/ studenților/ profesorilor care se deplasează la sediile respective. **G-E-P**

Standardul EMAS	Schema UE de management și audit ecologic (EMAS) este un instrument de management premium pentru organizații, inclusiv organizații educaționale, pentru a evalua, raporta și îmbunătăți performanța lor de mediu. https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm **G-E-P**
Standardul SA 8000	Standardul SA8000® este cel mai important standard de certificare socială pentru organizațiile din întreaga lume. De-a lungul anilor, Standardul a evoluat într-un cadru general care ajută organizațiile certificate să-și demonstreze dedicarea față de tratamentul echitabil al lucrătorilor din toate domeniile și din orice țară. https://certifications.controlunion.com/en/certification-programs/certification-programs/sa8000 **G-E-P**
Standardul ISO 9001	ISO 9001 este definit ca standardul internațional care specifică un sistem de management al calității. În centrele de formare, utilizați standardul ISO 9001 pentru a defini părțile interesate, a identifica așteptările acestora, a descrie procesul, riscul și oportunitățile și pentru a aplica principiul perfecționării continue pentru a îndeplini așteptările beneficiarului. https://asq.org/quality-resources/iso-9001 **G**
Standardul EFQM	Modelul EFQM este modelul european de excelență operațională și managerială. Acest standard acoperă toate domeniile calității globale și necesită aplicarea cerințelor CSR. **G-W-T-W-P**
Standardul Qfor http://qfor.org/	Asigurarea calității pentru institutele de formare și companiile de consultanță. Este o etichetă propusă de CERTUP (Bg). Scopul Rețelei europene de colaborare Qfor (EESV Qfor 1998) este de a gestiona și coordona Metoda Qfor și de a promova inovarea continuă și adaptarea metodelor de evaluare și certificare a institutelor de formare și a firmelor de consultanță. https://qfor.org/qfor_methode.php?txtlang=en **G**
Organizația Internațională a Muncii	Singura agenție tripartită a ONU din 1919, OIM reunește guverne, angajatori și lucrători din 187 de state membre, pentru a stabili standarde de muncă, a dezvolta politici și a concepe programe de promovare a muncii decente pentru toate femeile și toți bărbații. https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm **G-W.P**

Carta Drepturilor Fundamentale a UE 	Această Cartă reunește libertățile și drepturile personale esențiale de care se bucură cetățenii UE, într-un singur document, cu putere juridică obligatorie. Carta a fost adoptată în 2000 și a intrat în vigoare în decembrie 2009 odată cu Tratatul de la Lisabona https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_en.pdf **G-W-T**
Regulamentul GDPR Europa 	Regulamentul general privind protecția datelor este un Regulament (UE) Nr. 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului din 27 aprilie 2016. Acest Regulament trebuie aplicat în centrele de formare pentru a proteja drepturile persoanelor și pentru a reglementa prelucrarea informațiilor personale, în special la salvarea și transferul de informații digitale. https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj https://ec.europa.eu/environment/emas/index_en.htm **G-W-T-P**
Directiva Europeană privind îndatorirea de vigilență 	Parlamentul European (PE) a subliniat în repetate rânduri necesitatea unor cerințe europene mai stricte pentru companii pentru a preveni încălcările drepturilor omului și deteriorarea mediului și pentru a oferi victimelor acces la căi de atac. https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2020/603495/EXPO_BRI(2020)603495_EN.pdf **G-W-T-E-P**

CSR ÎN CENTRELE DE FORMARE

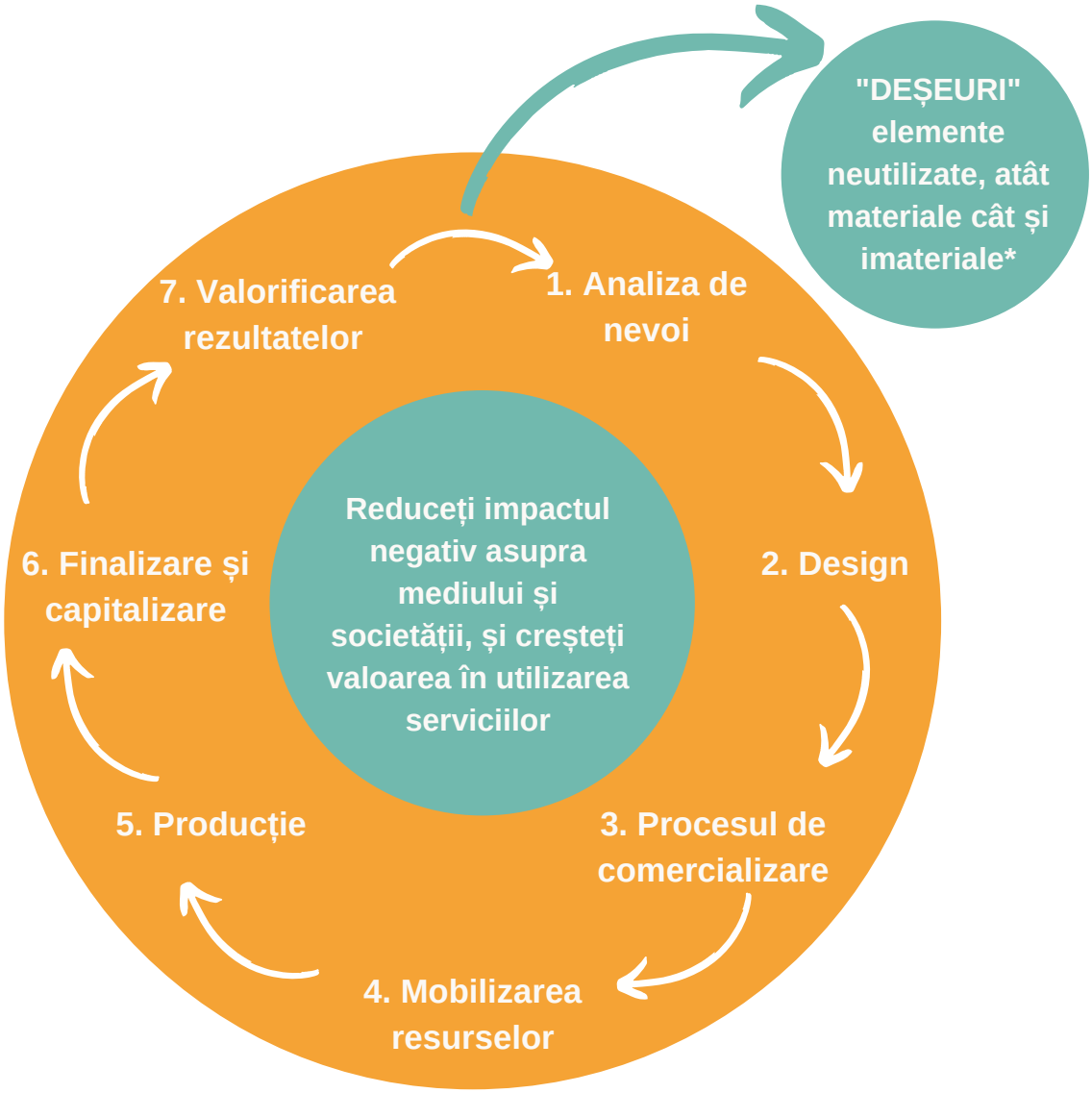
Prin acest document, vă propunem un ghid sectorial de bune practici bazat pe standardul care reprezintă reperul în materie de CSR: ISO 26000.

Într-adevăr, ISO 26000 este foarte general, deoarece este aplicabil oricărui tip de organizație. Lungi, teoretice și anoste de citit, dorim să facilităm însuşirea abordărilor CSR de către centrele de formare, trimiţându-le directive concrete, operaţionale şi adaptate la profesia şi activităţile lor.

Ambiția noastră este să facem standardul aplicabil și accesibil, reducând domeniul de aplicare la cel al educației și adaptând informațiile pentru a facilita însușirea acestora.

Există multe repere sectoriale în Europa (curățenie, comunicare, alimentație etc.). „Universul formării" avea nevoie de un ghid și de un instrument practic pentru a prelua standardul ISO 26000. Nu avem ambiția de a oferi un instrument exhaustiv, dar ne propunem să fim o sursă de inspirație și să oferim centrelor de formare o bază pentru dezvoltarea propriei abordări CSR.

Documentul a fost conceput pentru a putea fi aplicat în activitățile de zi cu zi ale unui TC, care sunt prezentate în următorul ciclu de viață:



„Deșeuri imateriale (cursuri care nu vor mai fi predate, documente-resursă, designul cursului, etc.) pot fi reutilizate / reciclate în alte cursuri sau distribuite cu acces liber oricărei persoane pentru ca astfel să se poată crește nivelul de cunoștințe globale al populației, cu condiția ca autorul să fi permis accesul liber la creațiile sale."

CUM SE FOLOSEȘTE CICLUL DE VIAȚĂ:

1. Permiteți o diagnoză a practicilor durabile (bune practici și practici care trebuie îmbunătățite) pe întreg circuitul, de la analiza nevoilor până la valorificarea rezultatelor sesiunii de formare.

2. Riscurile și oportunitățile CSR sunt definite la fiecare pas, ținând cont de interesele stakeholderilor și ale centrului de formare.

3. Construiți un plan de acțiune cu indicatori pentru fiecare pas.

PARTEA A 3-A: METODOLOGIA ȘI ABORDAREA CSR

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

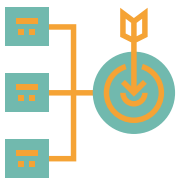
CSR ÎN CENTRELE DE FORMARE: CUM TREBUIE IMPLEMENTATĂ?

Creșteți gradul de conștientizare al personalului și al echipelor de management; implicați-i/ mențineți-i implicați și elaborați o politică/ viziune cu echipa de management (inclusiv valori, misiune, modul în care doresc să contribuie etc.)

Definiți un conducător/ echipă / responsabil CSR însărcinați cu managementul proiectelor CSR / angajați și alți stakeholderi externi

Diagnoza situației actuale/ inițiale - evaluarea nevoilor

Identificați stakeholderi și chestiuni CSR (abordarea materialității, consultați următoarele două pagini)



Definiți obiectivele și planul de acțiune (traseul de parcurs)

Definiți indicatori de performanță și monitorizați progresul abordării

Implementați acțiuni și urmați abordarea perfecționării continue

Dezvoltați o comunicare internă și externă relevantă pentru stakeholderi

Elaborați și publicați un raport pentru a comunica rezultate către stakeholderi

Factorii cheie ai succesului

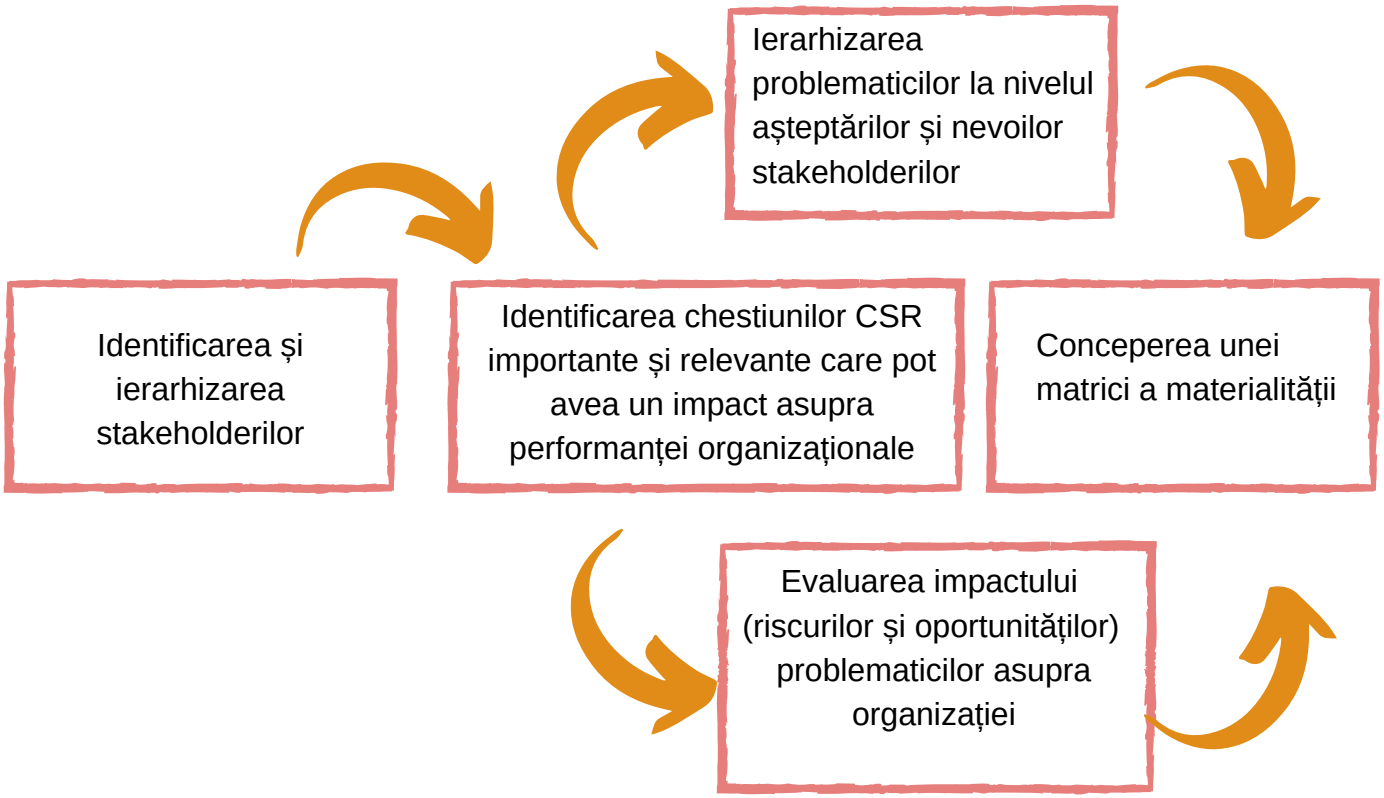
- Dezvoltarea colaborării între stakeholderi
- Gestionarea schimbării
- Implicarea, angajamentul și asumarea de către stakeholderi
- Asigurarea comunicării interne pe tot parcursul procesului
- Implementarea unei abordări graduale, inclusiv calendarul clar pentru fiecare etapă

METODOLOGIE: EVALUAREA MATERIALITĂȚII

O abordare a materialității definește aspectele CSR care pot avea un impact semnificativ asupra organizației, activităților sale și a capacității acesteia de a crea valoare financiară și non-financiară pentru sine și pentru stakeholderi. La intersecția dintre comercializare și dezvoltare durabilă, o analiză a materialității trebuie:

1. Să identifice problemele esențiale și relevante care pot afecta performanța companiei.
2. Să le prioritizeze în funcție de impactul lor potențial asupra companiei și ecosistemului acesteia.

Abordarea materialității este un proces în **cinci etape.**



1. HARTA STAKEHOLDERILOR: IDENTIFICARE ȘI IERARHIZARE

Care sunt stakeholderii?

Activitățile, produsele sau serviciile centrului de formare ar putea afecta persoane, grupuri de persoane sau organizații care influențează și afectează activitățile, produsele sau serviciile centrului de formare.

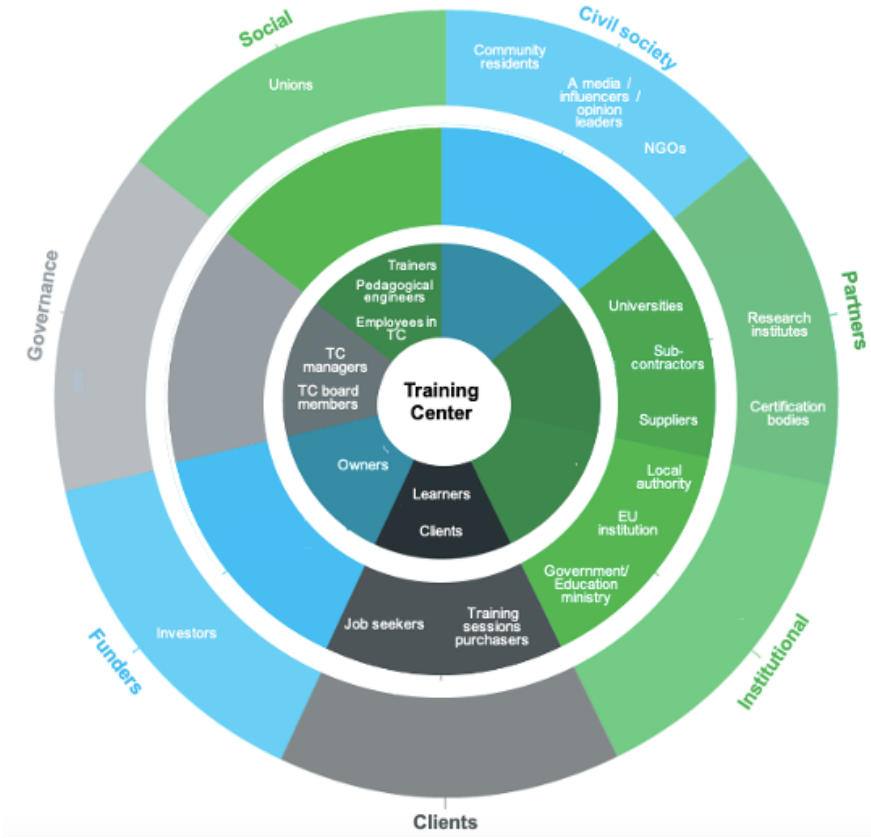
De ce și cum se realizează o hartă a stakeholderilor?

Identificarea și ierarhizarea stakeholderilor printr-o hartă oferă o viziune mai bună pentru înțelegerea mediului intern și extern al centrelor de formare. Clasamentul stakeholderilor se poate face în 3 cercuri.

- **Cercul 1**: stakeholderi care au o influență puternică asupra organizației și care sunt puternic influențați de activitatea organizației
- **Cercul 2**: stakeholderi care au o oarecare influență asupra organizației și care sunt influențați moderat de activitatea organizației
- **Cercul 3**: stakeholderi care au puțină influență asupra organizației și care sunt slab afectați de activitatea organizației.

Ce fel de rezultate?

În 2019, ca parte a proiectului nostru Erasmus+, 9 parteneri europeni (din Bulgaria, Franța, Grecia, Italia, Letonia, Polonia, România și Suedia) au realizat cartarea pentru o organizație de formare europeană tipică. Acest exemplu poate servi drept model, dar trebuie adaptat fiecărui centru de formare în funcție de context, teritoriu, ecosistem, etc.



2. SELECTAREA TEMELOR CSR:

SFAT: Selectați un set de 20 până la 40 de teme CSR relevante pentru a le testa cu stakeholderii și organizațiile

Ce este o temă relevantă?

- O temă importantă și relevantă este un subiect care poate avea un impact pozitiv sau negativ asupra performanței Centrului de Formare, reprezentând un subiect esențial din punctul de vedere al părților interesate.

Cum se selectează temele CSR ?

- Puteți pregăti o listă cu subiecte legate de sustenabilitate care au la bază principiile, subiectele centrale și temele din ISO 26000, eticheta B-corp, Obiectivele de dezvoltare durabilă (ODD-uri), platforma Global Compact a ONU
- Prima listă trebuie completată cu aspecte legate de context, domeniul de activitate al ecosistemului, reglementările actuale și viitoare, tendințele pieței (practici competitive) etc.

- Definiți setul de stakeholderi
Acordați atenție reprezentativității în legătură cu harta stakeholderilor, care trebuie să fie proporțională cu importanța / influența / impactul acestora.

- **Organizați o analiză** pentru a obține rezultate detaliate și cuprinzătoare:
 - studiu cantitativ cu anchetă: datele furnizează cifrele care validează punctele generale
 - un studiu calitativ cu interviuri față în față: datele oferă detaliile și contextul pentru a înțelege toate implicațiile

3. IERARHIZAREA TEMELOR PARTEA 1: AȘTEPTĂRILE ȘI NEVOILE STAKEHOLDERILOR

4. IERARHIZAREA TEMELOR PARTEA A 2-A: EVALUAREA ORGANIZAȚIEI

- Identificați stakeholderii având viziunea organizației: comitet executiv, consiliu director, manageri, etc.

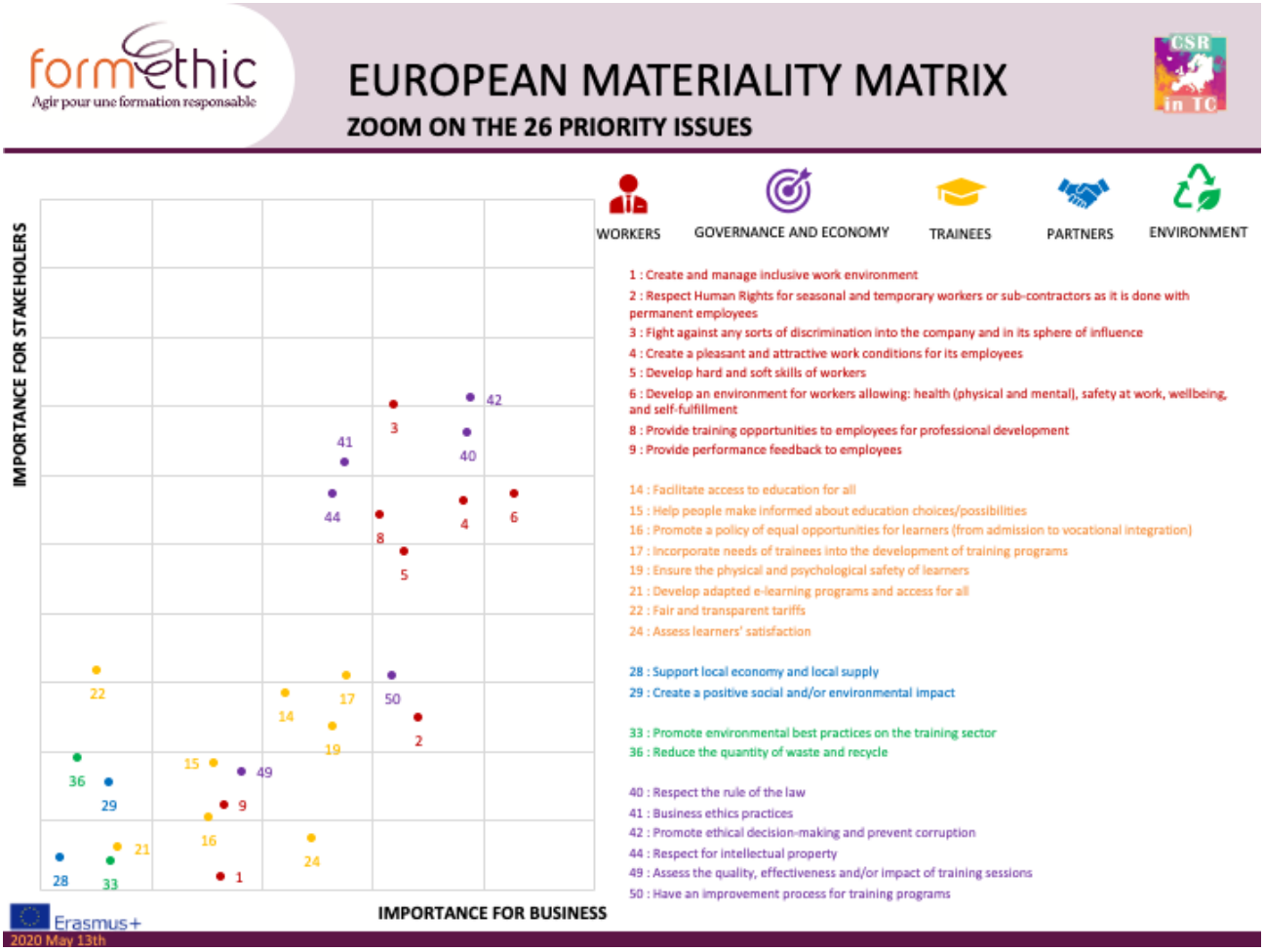
- **Organizați o întâlnire** pentru a clasifica temele din perspectiva organizației

- **Identificați oportunitățile și riscurile** fiecărui caz argumentând (de ex. creșterea bazei de clienți, creșterea sau diminuarea cifrei de afaceri, analiză juridică și de reglementare)

5. MATRICEA DE MATERIALITATE

Aceasta permite identificarea celor mai importante teme (dreapta sus): zonele prioritare de lucru pentru implementarea strategiei CSR.

Mai jos găsiți ilustrarea matricei de materialitate realizate în cadrul proiectului Erasmus+. Au fost evidențiate 26 de teme prioritare. Fiecare dintre ele face subiectul unei pagini cu bune practici (partea a 4-a a acestui repertoriu).



Ca urmare a chestionarului distribuit în rândul stakeholderilor, se poate observa că studiul nostru de materialitate evidențiază mai puține aspecte prioritare legate de teme de mediu și parteneriate economice decât de teme precum angajați, cursanți sau chiar guvernanță. Partea a 4-a include o serie de informații practice referitoare la aceste rezultate.

Mai multe informații : https://e-csr.eu/io1-benchmark-and-materiality-report/

CUM SĂ COMUNICAȚI ȘI SĂ CÂȘTIGAȚI CREDIBILITATE

1) Întrebați stakeholderii ce vor
- mențineți un dialog continuu, transparent și constructiv
- evaluarea materialității face parte din dialogul cu stakeholderii pentru a evalua așteptările și nevoile lor

2) Definiți rolul liderilor organizației (guvernanța)
- încorporați abordarea CSR
- acordați atenție evoluției guvernării
- definiți angajamentele de responsabilitate socială (motivate clar, monitorizate și legate de eficacitatea activităților și ținta globală)

3) Integrați angajații în proces
- comunicare internă, întâlniri regulate cu o echipă CSR
- strategie și comunicare motivantă
- transformați angajații în actori ai abordării CSR approach (managementul schimbării)

4) Comunicați integral și transparent
- publicați un document CSR, declarați angajamentul organizației față de principiile, scopurile și acțiunile specifice în domeniul CSR
- câștigați și mențineți încrederea în implementarea CSR
- buletine de știri regulate despre acțiunile CSR și/ sau integrarea CSR în acțiunile de comunicare.

5) Raport despre proces
- aplicați un proces de raportare CSR pentru a măsura evoluția diferiților indicatori și realizarea țintelor
- organizați un audit intern
- publicați un raport de performanță CSR în fiecare an (indiferent care ar fi performanța (bună sau rea))

6) Evaluați oportunitatea recunoașterii externe
- construiți încredere obținând o etichetă recunoscută sau fiind evaluat de către o terță parte
- folosiți un audit extern pentru a îmbunătăți abordarea și practicile CSR

7) Capitalizați și concentrați-vă pe continua perfecționare
- credibilitatea este un proces pe termen lung și se îmbunătățește pas cu pas
- învățați să integrați progresiv practicile de responsabilitate socială în dezvoltarea organizației și să actualizați practicile existente
- concentrați-vă pe puterea exemplului și influențarea stakeholderilor și a sectorului de afaceri să dezvolte responsabilitatea socială

PARTEA A 4-A: REPERTORIU DE BUNE PRACTICI

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

REZUMAT AL BUNELOR PRACTICI

Următoarele 27 pagini conțin bune practici (BP) și sunt împărțite în 5 teme. Aceste pagini nu sunt exhaustive dar vă vor ajuta în adoptarea unei hărți traseu a priorităților.

ANGAJAȚI - Pagina 27

BP 1: MEDIU DE LUCRU INCLUZIV
BP 2: DREPTURILE OMULUI PENTRU TOȚI ANGAJAȚII
BP 3: CENTRE DE FORMARE NEDISCRIMINATORII
BP 4: CONDIȚII DE MUNCĂ ATRACTIVE
BP 5: COMPETENȚE HARD ȘI SOFT ALE ANGAJAȚILOR
BP 6: MEDIU DE LUCRU ORIENTAT PE SĂNĂTATE, SIGURANȚĂ ȘI BUNĂSTARE
BP 7: OPORTUNITĂȚI DE FORMARE PENTRU ANGAJAȚI
BP 8: FEEDBACK PRIVIND PERFORMANȚA CĂTRE ANGAJAȚI
BP 9: COMPETENȚELE FORMATORILOR

CURSANȚI - Pagina 37

BP 10: ACCES LA EDUCAȚIE PENTRU TOȚI
BP 11: CONȘTIENTIZAREA OPȚIUNILOR EDUCAȚIONALE
BP 12: POLITICI DE ȘANSE EGALE PENTRU CURSANȚI
BP 13: PROGRAME DE FORMARE CARE INTEGREAZĂ NEVOILE CURSANȚILOR
BP 14: SECURITATEA FIZICĂ ȘI PSIHOLOGICĂ A CURSANȚILOR
BP 15: PROGRAME ACCESIBILE DE e-LEARNING PENTRU TOȚI
BP 16: TARIFE CORECTE ȘI TRANSPARENTE
BP 17: EVALUAREA SATISFACȚIEI CURSANȚILOR
BP 18: EDUCAȚIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ

PARTENERI - Pagina 47

BP 19: ECONOMIA ȘI FURNIZAREA LOCALĂ
BP 20: IMPACT SOCIAL POZITIV

MEDIU - Pagina 50

BP 21: PROMOVAREA PRACTICILOR PRO-MEDIU
BP 22: REDUCEREA DEȘEURILOR ȘI RECICLAREA

GUVERNANȚA - Pagina 53

BP 23: STATUL DE DREPT
BP 24: LUAREA DE DECIZII ETICE
BP 25: PROPRIETATEA INTELECTUALĂ
BP 26: SESIUNI DE FORMARE: CALITATE- EFICIENȚĂ- IMPACT
BP 27: ACȚIUNI DE PERFECȚIONARE PENTRU PROGRAMELE DE FORMARE

CUM SĂ EXPLORAȚI PAGINILE DE BUNE PRACTICI?

Toate paginile de Bune Practici sunt construite pe baza aceluiași model.

Titlul bunei practici
Fiecare filă poartă codul de culoare care corespunde temei sau categoriei CSR căreia îi aparține.

Citat
În această căsuță veți putea citi câteva rânduri inspiraționale.

FAIR AND TRANSPARENT TARIFFS

EXAMPLE OF GOOD PRACTICE

At Formethic (France), the overall price of a training course is calculated by adding the costs associated with each step of the training life cycle. Formethic transparently communicates the detailed price to its clients.
This transparency allows a valorisation of each activity of training. It is used as a dialogue tool and contributes to creating trust. Clients need to know what they are paying for and how the created value is shared between the different stakeholders.

QUOTE

"Trainees need to know exactly what and why they are paying" - Veselina Dyakova - TC of Delta textile (Bulgaria)

ACTION IDEAS

- Communicate the training prices, training programs on all media before registration
- Refuse a price agreement with competitors
- Monitor and compare prices of similar services on the market

- Calculate a fair tariff taking into account the real costs of a TC and stakeholders
- Integrate long-term investments into prices
- Communicate to funders the cost structure (procedure for calculating the service price)
- Periodically review the prices of subcontracted services

- Offer free support in creative commons (CC) as often as possible
- Set up an ethics committee consisting of the important stakeholders (funders, client companies, employers, etc.) who participate in the price determination
- Dialogue with employees, trainers and subcontractors so that remuneration allows them not only to do their job well but also to develop their skills and adapt prices accordingly (fair trade rules)

ADVICE AND TIPS

- Attractive communication about detailed, fair and transparent tariff (see below)

43% of the sale prices **go to the teacher!**

IMPACTS and BENEFITS

The virtuous circle of adult education:
1. the customer (collective, company, people) buys courses at a fair price defined by the trainers;
2. learners and prescribers establish partnership relations with training organisations;
3. trainers sell or are paid at a price that allows them to live and invest;
4. training centres invest in the quality of services and recruiting;
5. learners, job seekers, employees or individuals see their skills increase and funders and companies can pay the fair price.

LEGAL FRAMEWORK

OECD : TALIS - The OECD Teaching and Learning International Survey
http://www.oecd.org/education/talis/
WBCSD

Exemplu de bună practică
Aici veți găsi un exemplu interesant de bună practică pe care l-am identificat pe parcursul întâlnirilor și cercetărilor noastre. Centrul de formare vă împărtășește din experiența sa.

Sfaturi și recomandări
În această casetă veți găsi sfaturi prețioase pentru a vă ajuta să îmbunătățiți procesele și să gestionați schimbarea.

Idei de acțiuni
Aici veți găsi unele idei care vă pot ajuta să implementați Harta CSR. Acțiunile sunt listate în funcție de nivelul de maturitate al abordării CSR sau de dificultățile în implementare.

Impacturi și beneficii
Am enumerat aici impacturile pozitive și beneficiile la care vă puteți aștepta prin implementarea unui plan de acțiuni referitor la tema CSR.

Cadrul legal framework
În această casetă veți găsi o listă a textelor de reglementare sau standardelor europene sau naționale legate de respectiva temă.

BUNE PRACTICI LEGATE DE ANGAJAȚI

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

BP1: MEDIU DE LUCRU INCLUZIV

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Ecological Future Education (Letonia) practică un mediu de lucru incluziv pentru persoane cu dizabilități, făcând spațiile accesibile și adaptate nevoilor acestora. Scopul este de a face persoanele cu dizabilități să se simtă binevenite și apreciate pentru contribuțiile lor și de a se asigura că astfel de persoane au aceleași oportunități de autoîmplinire ca și alți angajați.

CITAT

„Fiecare angajat și nevoile și capacitățile sale - pe asta se bazează construcția noastră" – Linda Sirmā, Ecological Future Education (Letonia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Creați un mediu de lucru pozitiv și încurajator prin organizarea periodică de sondaje online de satisfacție și interviuri anuale cu angajații.
- Dezvoltați un mediu de lucru orientat pe echipă în care echipa are un sentiment de unitate și fiecare își desfășoară sarcinile conform capacităților.
- Organizați activități comune de personal și team building.
- Dezvoltați prânzul săptămânal pentru toți, angajați și conducere.

- Comunicați cu angajații voștri și ascultați-le nevoile.
- Organizați activități comune pentru echipă - training pe diverse aspecte importante precum diversitatea, activități de agrement pentru a îmbunătăți relațiile de muncă etc.
- Oferiți zile libere plătite pentru activități comune de voluntariat.

- Implicați angajații în luarea deciziilor.
- Asigurați accesibilitatea spațiilor conform liniilor directoare privind mediul accesibil de lucru.
- Implicați angajații în modelarea imaginii organizației.
- Măsurați satisfacția angajaților în legătură cu condițiile de muncă și echilibrul dintre viață privată - viață profesională.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Conducerea trebuie să considere valoarea adăugată a fiecărui angajat fără a-i discrimina.

- Verificați legislația și sprijinul financiar pentru a a adapta spațiul de lucru pentru persoane cu dizabilități

- Asigurați-vă că aveți o politică de recrutare bazată pe competențe și nu pe origini, gen, etc.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Angajații se simt mai bine / mai fericiți în cadrul organizației
2. Un mai bun know-how al angajaților și o mai mare atractivitate pentru noi angajați
3. Îmbunătățire continuă pentru a crește performanța și a deveni organizație de învățare
4. Contribuție și eficiență sporită a angajaților în organizație
5. Acces furnizat pentru oportunități egale de creștere
6. Imagine puternică și durabilă a organizației dezvoltată
7. Mediu de lucru adaptat pentru persoanele cu nevoi speciale.

CADRUL LEGAL

Accesibilitate: Principii și linii directoare

BP2: DREPTURILE OMULUI PENTRU TOȚI ANGAJAȚII

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Organizațiile responsabile de formare oferă subcontractanților lor aceleași oportunități și privilegii de formare ca și angajaților lor pe teme transversale precum egalitate de gen, schimbări climatice, dizabilități, inovare educațională, calitatea formării, bune practici responsabile, instrumente digitale și toate tehnicile care pot ajuta oamenii să progreseze. FORMETHIC oferă cazare cu o zi înaintea formării formatorului care parcurge mai mult de 150 km de acasă, astfel încât acesta să fie odihnit în ziua formării.

CITAT

„Respectul este un instrument major al responsabilității într-o organizație” (Ģirts Veigners, Director al centrului de formare "P.I.T.E.C.", Letonia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Asigurați-vă că vă formați angajații sezonieri cu privire la politicile organizației (anti-hărțuire, siguranță, etc.).
- Semnați o cartă a valorilor/angajamentelor cu lucrătorii externi și onorați-o.
- Pregătiți-i și integrați-i în activitățile Dvs.

- Aplicați drepturile omului în relația cu subcontractanții: salarii decente, transparență, respectarea proprietății intelectuale, nediscriminare.
- Luați în considerare toate activitățile pentru retribuție (pregătire, timp de călătorie, cazare, mentorat, evaluare etc.)
- Planificați activitățile în avans, astfel încât să își poată organiza calendarul și să respecte aceste intervale de timp
- Planificați și implementați un proces de plecare (întâlnire la încheierea contractului, evaluare, feedback etc.)

- Evaluați lucrătorii sezonieri, temporari și subcontractanții la fel ca pe angajații permanenți, ori de câte ori este posibil
- Formați sau explicați lucrătorilor externi cele mai bune practici de CSR

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Amintiți-vă că majoritatea drepturilor angajaților se aplică tuturor lucrătorilor, chiar și în cazul angajaților pe termen scurt
- Nu îi tratați pe subcontractanții dvs. drept lucrători de mâna a doua
- Oferiți-vă să scrieți scrisori de recomandare
- Promovați parteneriatul de lungă durată

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Imagine îmbunătățită a TC
2. O mai bună colaborare între echipa externă și cea internă (schimb de bune practici)
3. Creșterea loialității lucrătorilor externi și a clienților
4. Faptul de a fi un angajator corect atrage oameni cu calificare superioară
5. Cursanții percep centrul de formare ca fiind coerent.

CADRUL LEGAL

OIM

ISO 26000 - Principiul lanțului de aprovizionare

BP3: CENTRE DE FORMARE NEDISCRIMINATORII

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

În cadrul Complexului Muzeal Național „Moldova” Iași, România (CMNM), se acordă un interes constant și se manifestă atenție pentru a nu accepta nicio formă de discriminare în activitățile noastre. Toți participanții sunt bineveniți, iar cei din medii dezavantajate sunt încurajați: persoanele de origine romă, persoane care au standarde precare de trai, persoane vârstnice din centrele de asistență socială.

CITAT

„Ceea ce poate părea un punct slab poate fi transformat într-un punct forte, într-un avantaj, dacă știi cum să îl integrezi în imaginea de ansamblu” – O. Dragotă, Muzeograf, CMNM, (România)

IDEI DE ACȚIUNI

-Organizați sesiuni de informare pentru personal pe teme legate de discriminare, despre cum trebuie evitată aceasta și care este legislația din domeniu

- Asigurați deschiderea centrului de formare către toți beneficiarii

-Asigurați timp de lucru pentru activități de voluntariat în favoarea grupurilor dezavantajate

- Comunicați acțiunile care se adresează persoanelor dezavantajate pentru a crește atractivitatea centrului de formare
- Asigurați tratamentul egal al personalului (recrutare, recunoaștere, plată, promovare, atitudine, etc.)
- Formați personalul pentru a dezvolta și monitoriza „învățarea adaptativă” pentru cursanții dezavantajați
- Folosiți o metodologie axată pe persoane și caracteristicile lor intrinseci
- Promovați diversitatea în întreaga organizație (formări, team building, etc.)

- Informați personalul despre faptul că discriminarea are impact asupra tuturor
- Implementați o politică de luptă anti-discriminare
- Adaptați, dacă trebuie, activitățile centrului pentru persoanele discriminate

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Spargeți barierele prin design și comunicare în cadrul organizației, și prin formări

- Verificați granturile pentru a oferi formări gratuite celor dezavantajați

- Numiți persoane responsabile de egalitate/ diversitate/ incluziune

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Mai mare satisfacție la nivelul personalului
2. Mai bună reputație și creștere a bazinului de clienți
3. Stimă de sine câștigată de către persoanele dezavantajate
4. Societate mai coezivă creată

CADRUL LEGAL

UNESCO, Convenția contra discriminării în educație (1960)
Convenția Cadru a Consiliului Europei pentru protejarea minorităților naționale din 1995: Art. 12 și 14.

BP4: CONDIȚII ATRACTIVE DE MUNCĂ

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Centrul de formare privat – AUSTRUMVIDZEME (Letonia) – și-a început activitatea în 1994 cu angajați foarte dedicați muncii lor. Centrul de formare dă o mare atenție atractivității posturilor susținând nevoile angajaților, oferind un mediu de lucru propice și asigurând formare pentru dezvoltarea profesională și sustenabilitatea locului de muncă.

CITAT

„Fiecare colaborator din centrul de formare trebuie să simtă că este necesar, așteptat și iubit!" – Aija Kalēja (Letonia)

IDEI DE ACȚIUNI

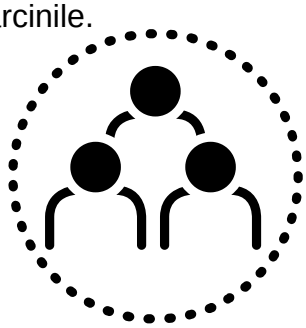
- Implementați un echilibru flexibil între viața profesională și cea personală pentru ca angajații să își poată organiza, structura și planifica activitatea.
- Creați și organizați locuri pentru întâlniri sociale pentru angajați pe baza talentelor lor.

- Amenajați un spațiu privat – angajații au acces la un spațiu privat unde se pot concentra asupra activităților specifice serviciului, precum și la o zonă de relaxare
- Asigurați resursele necesare – centrul de formare furnizează toate materialele și baza tehnică pentru formare
- Desfășurați întâlniri colaborative (team building) pentru a pregăti, desfășura sau evalua proiecte

- Oferiți oportunități – angajații beneficiază de o pregătire anuală pentru dezvoltarea profesională și/ sau pentru auto-dezvoltare.
- Trimiteți angajații ca participanți la un curs de formare în străinătate prin mobilitate Erasmus+.
- Asigurați-vă că noile poziții se adresează în special personalului curent.
- Măsurați anual satisfacția angajaților și organizați o sesiune de luare colectivă a deciziilor.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Implicați angajații în luarea deciziilor pentru ca aceștia să se simtă necesari și motivați să-și îndeplinească sarcinile.



IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Oferta include produse mai bune.
2. Stresul angajaților scade și se simt mai valoroși/ mai apreciați.
3. Securitatea muncii viitoare a angajaților este asigurată și se reduce numărul celor care părăsesc organizația.
4. Crește inspirația și motivația partenerilor / clienților / furnizorilor.
5. Mai multă încredere din partea clienților și a cursanților.
6. Calificare actualizată a personalului.
7. Loialitatea personalului față de organizație crește.
8. Atragerea unor angajați mai buni va duce la o mai bună reputație a organizației.
9. Creativitatea este stimulată.

CADRUL LEGAL

SA 8000

Codul de conduită Amfori BSCI

BP5: COMPETENȚE HARD ȘI SOFT ALE ANGAJAȚILOR

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

EPIMORFOTIKI KILKIS (Grecia) este un centru de formare profesională care apreciază dezvoltarea abilităților angajaților săi, abilitățile lor personale și nevoile organizației. Cel mai recent exemplu, EPIMORFOTIKI KILKIS a numit un angajat al său ca manager al centrului, responsabil pentru gestionarea și securitatea datelor cu caracter personal, după ce acesta a primit instruire specială cu privire la GDPR.

CITAT

„Dezvoltarea de competențe hard și soft ale lucrătorilor este importantă și benefică atât pentru organizație, cât și pentru lucrător" – Nikolaos Georgiadis, beneficiar al bunelor practici (Grecia, 2021)

IDEI DE ACȚIUNI

- Stabiliți un model de autoevaluare pentru ca lucrătorii să-și definească și să-și evalueze punctele slabe, respectiv abilitățile necesar a fi îmbunătățite.
- Dezvoltați talentele (abilități interpersonale, abilități tehnice etc.) și abilitățile de echipă.
- Interviurile profesionale trebuie să ia în considerare și competențele hard și pe cele soft.

- Creați planuri de dezvoltare individuale multianuale pentru ca lucrătorii să își atingă abilitățile maxime, în conformitate cu planurile de carieră și nevoile pieței.
- Oferiți programe de formare în organizația dvs. pentru angajați.
- Stabiliți un număr minim de ore anuale de formare pentru toți lucrătorii.

- Acordați valoare egală competențelor hard și celor soft.
- Dezvoltați un plan de monitorizare și evaluare pentru a urmări dezvoltarea valorii adăugate a angajaților.
- Oferiți stimulente sociale și financiare pentru angajații remarcabili și oferiți formare pentru dezvoltarea competențelor.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Într-o organizație de înaltă performanță, sunt necesare atât competențe hard ale lucrătorilor, cât și cele soft. Programele de formare finanțate sunt relevante pentru încurajarea dezvoltării competențelor.
- Concentrați-vă pe formarea internă încrucișată pentru a partaja abilitățile în cadrul echipelor.
- Investiți în dezvoltarea abilităților personale ale angajaților și dezvoltați-le.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Crește încrederea în sine și spiritul de inițiativă în rândul lucrătorilor.
2. Crește eficiența lucrătorilor.
3. Performanța lucrătorilor este îmbunătățită.
4. Crește satisfacția angajaților, precum și gradul de împuternicire și de motivare al acestora.
5. Se menține și se dezvoltă capacitatea de angajare a angajaților, iar reputația companiei este îmbunătățită.
6. Organizația este atractivă pe piața muncii și atrage talente.

CADRUL LEGAL

- Legislațiile naționale privind GDPR
- Regulamentul (UE) 2016/679 și Directiva (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului din 27/04/2016

BP6: MUNCA ORIENTATĂ CĂTRE SĂNĂTATE, SIGURANȚĂ ȘI BUNĂSTARE

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Manteifels Projekti (Letonia) furnizează cursuri de dezvoltare profesională pentru educatori. Consecințele Covid-19 au creat probleme nu doar cu tranziția de la învățarea față în față la cea online, dar au și cultivat preocupările pentru sănătatea mentală a educatorilor. A fost evident faptul că educatorii s-au luptat nu doar cu abilitățile IT ci și cu stresul mental cauzat de munca în regim online; de aceea, le-am propus formarea cu psihologi și alți specialiști.

CITAT

„Cel mai bun lucru pe care îl poate face un leader este să conducă prin puterea exemplului" – Megija Kaleja, Președinte Manteifels Projekti (Letonia)

IDEI DE ACȚIUNI

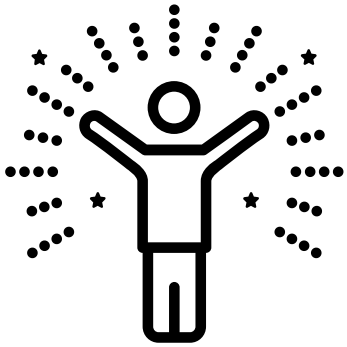
- Determinați anual nevoile angajaților (în ceea ce privește competențele/ formarea).
- Sprijiniți/ încurajați examinările medicale preventive.
- Oferiți feedback angajaților atunci când fac o treabă bună.

- Comunicați cu angajații și ascultați-le nevoile
- Implementați un management al riscurilor
- Furnizați activități gratuite de pregătire fizică și artistică la alegerea angajaților

- Creați un mediu de lucru atractiv și sigur (calitatea aerului, zgomot, lumină etc.).
- Implementați activități voluntare pentru bunăstare în funcție de nevoile angajaților.
- Măsurați satisfacția angajaților o dată pe an.
- Evaluați riscurile pentru sănătatea și securitatea în muncă și implementați un plan de acțiune pentru îmbunătățirea calității vieții la locul de muncă.
- Sistematizați și reutilizați munca depusă pentru a economisi energie, timp și efort mental/ de muncă.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Atribuiți Resurselor Umane sarcina de a evalua anual bunăstarea angajaților din centrul de formare și îmbunătățirea nevoilor lor de auto-împlinire (chestionare, interviuri, etc.)



IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Cunoștințe sporite ale nevoile angajaților.
2. Nevoile angajaților sunt abordate pe baza evenimentelor curente din lume.
3. S-a dezvoltat încrederea în management.
4. Niveluri îmbunătățite de energie, sănătate fizică și mentală ale angajaților.
5. S-a creat un mediu de lucru pozitiv și care oferă susținere.
6. Absenteism redus.
7. Număr redus de accidente de muncă și boli ocupaționale.

CADRUL LEGAL

SA 8000

OHSAS 18001 din OIM

ISO 45001

BP7: OPORTUNITĂȚI DE FORMARE PENTRU ANGAJAȚI

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Amolingua, un furnizor scoțian de formare, acordă multă atenție dezvoltării profesionale a personalului: de obicei invită experți din diverse domenii pentru a susține un webinar / a răspunde la întrebări pentru personal. Uneori, angajații sunt cei care iau inițiativa și se înscriu la cursuri pentru a-și completa golurile, pe Udemy și platforme similare, iar Amolingua le oferă gratuit. De asemenea, CEO-ul și conducerea instruiesc personalul. Mai mult, atunci când apar unele probleme noi, se organizează cursuri de formare ad-hoc pentru personal.

CITAT

„Oamenii nu trebuie să plece din organizații din cauza banilor, ci pentru că nu sunt apreciați” – Rachel Tuller, CEO și instructor de business (SUA)

IDEI DE ACȚIUNI

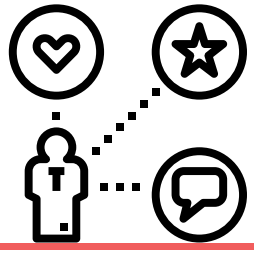
- Organizați un program de facilitare a integrării pentru noii angajați.
- Încercați să implementați diferite tipuri de programe de formare în funcție de nevoile angajaților (e-learning, învățare mixtă, învățare la locul de muncă).
- Stabiliți obiective de învățare pentru personalul dvs.
- Discutați planul de dezvoltare al competențelor cu reprezentanții angajaților.

- Organizați un program structurat de instruire pentru toți angajații pe baza analizei nevoilor atât ale organizației, cât și ale personalului.
- Implementați programe de formare pentru a dezvolta competențe hard și soft.
- Oferiți angajaților posibilitatea de a urma cursuri de formare de lungă durată și cu certificare, și sprijiniți-i atunci când se pregătesc pentru certificare prin validarea experienței anterioare.

- Creați un model de evaluare pentru a evalua rezultatele programului de formare și pentru a dezvolta monitorizarea competențelor.
- Creați experiențe de învățare utile, personalizate și captivante ale angajaților, inclusiv oferindu-le literatura necesară, alte resurse și instrumente digitale.
- Colectați și efectuați analiza nevoilor structurate.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Competențele soft sunt la fel de importante ca și cele hard.
- Formarea de competențe soft in domenii precum comunicarea și rezolvarea problemelor crește productivitatea și fidelizarea angajaților cu 12% (Hay Group).



IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Satisfacția, performanța și motivația angajaților sunt îmbunătățite.
2. Numărul de angajați care părăsesc organizația este redus, iar mediul de lucru este pozitiv.
3. Punctele slabe și punctele tari ale unui angajat sunt abordate.
4. Coerență crescută pentru personal/manager în scopuri de performanță.
5. Creativitate, inovație, în special în metodologii și abordări pedagogice, sporite.
6. Reputația companiei este îmbunătățită.

CADRUL LEGAL

- Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților
- Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți.

BP8: FEEDBACK PRIVIND PERFORMANȚA PENTRU ANGAJAȚI

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

DIAS VET din Grecia, care are 50 de angajați ca formatori și personal administrativ, stabilește un plan de evaluări trimestriale ale performanței și de feedback de la conducere către angajați. Adesea, feedback-ul poate fi oferit angajaților lunar sau săptămânal și în funcție de proiect și sarcina de formare - și se bazează în principal pe doi piloni: 1. Acordul inițial cu privire la ținte și rezultate foarte clare, chiar la atribuirea sarcinii; 2. Utilizarea datelor valoroase de evaluare ale cursanților cu privire la performanța angajaților.

CITAT

„Să știi ce se așteaptă de la tine și să ai ținte clare este fundamental pentru a obține performanțe optime”– Pallantzas, Director (Grecia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Fiți flexibili și creați planuri diferite de performanță pentru angajați, considerați individual.
- Concentrați-vă pe punctele tari ale performanței și arătați-vă aprecierea față de angajați.
- Explicați impactul muncii angajatului asupra succesului organizației.

- Stabiliți o procedură continuă de evaluare și feedback de la formatori și cursanți.
- Urmăriți și observați atât schimbările managementului, cât și ale angajaților în satisfacție, pentru a acționa direct în consecință.
- Măsurați impactul feedback-ului.
- Efectuați un sondaj anual privind satisfacția angajaților față de managerii lor.

- Stabiliți un plan trimestrial de obiective și etape de realizare în cooperare cu angajații. Obțineți actualizări lunare și permiteți modificări și ajustări.
- Trimiteți personalul /managerii la cursuri de mentorat/supervizare, astfel încât să poată oferi angajaților feedback eficient și susținere.
- Permiteți angajaților să solicite, de asemenea, feedback despre performanță de la conducere atunci când consideră necesar.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Încurajați comunicarea față în față – concentrați-vă și recompensați buna performanță și atitudinea pozitivă, acționați direct, fiți clari și lipsiți de ambiguitate, creați o politică de supraveghere a personalului.
- Fiți clari cu privire la obiective și așteptări.
- Promovați feedback-ul în rândul colegilor.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

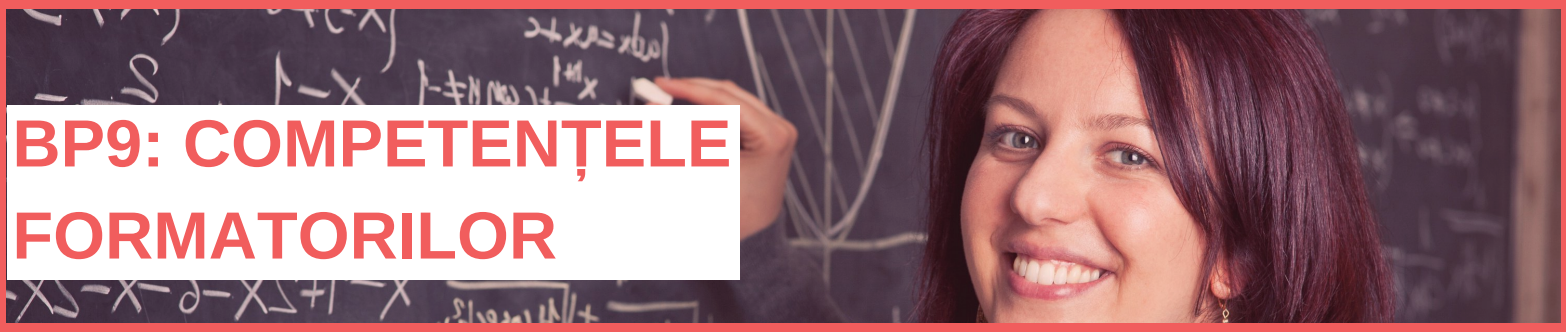
1. Angajații se capacitează la maxim.
2. Sentimentul de apartenență la organizație este stimulat.
3. Avansarea angajaților în cadrul companiei este promovată.
4. Angajații se simt auziți și apreciați.
5. O mai bună organizare a muncii.
6. Performanță îmbunătățită în muncă (reducerea greșelilor și erorilor).
7. Atmosferă bună la locul de muncă.

CADRUL LEGAL

GDPR în Europa

Politica de confidențialitate

OIM



BP9: COMPETENȚELE FORMATORILOR

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Centrul de formare FORMETHIC (Franța) oferă formatorilor săi două zile de dezvoltare profesională pe an. Primul se concentrează pe aderarea la valorile FORMETHIC, cultura și implementarea procesului de calitate. Al doilea se concentrează pe teme de CSR pentru formatori, cum ar fi egalitatea de gen, formarea persoanelor cu dizabilități, etica în formare și impactul formării asupra mediului. Aceste cursuri de formare sunt gratuite pentru participanți, dar aceștia sunt invitați să își aducă o contribuție conștientă.

CITAT

„Un centru de formare responsabil ar trebui să permită formatorilor să-și sporească competențele și să inoveze continuu” – Marie Edith de la Brosse, responsabil pedagogic FormEthic (Franța)

IDEI DE ACȚIUNI

- Încurajați participarea la seminarii, webinarii, conferințe, forumuri, pentru a dezvolta competențe.
- Împărtășiți bunele practici cu toți formatorii.
- Alăturați-vă unei rețele externe pentru a face schimb de bune practici.

- Organizați întâlniri cu formatorii dvs. pentru a partaja și analiza practicile.
- Organizați și oferiți ateliere, seminarii web etc. pentru formatorii dvs.
- Organizați timpul și spațiul pentru a permite partajarea și colaborarea.

- Folosiți un stil de management participativ.
- Creați un sistem comun de monitorizare a inovațiilor educaționale și tehnologice.
- Creați un sistem de colectare a ideilor și nevoilor formatorilor (panou digital, cutie de sugestii) și a unui comitet de monitorizare multidisciplinar.
- Definiți și monitorizați un plan de dezvoltare a competențelor pe următoarele 3 subiecte: aria de expertiză a trainerului, pedagogie și CSR.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Adoptați o postură de ascultare activă pentru dificultățile întâlnite de formatorii dvs.

- Împărtășiți succesele și deciziile.

- Luați în considerare că și formatorii au nevoie de învățare pe tot parcursul vieții.

- Facilitați schimbarea, adaptabilitatea și manifestați deschidere.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Cursuri de o mai bună calitate, de mai mare eficiență și impact.
2. Satisfacție mai bună în muncă.
3. Coeziunea în cadrul grupului de formatori.
4. Rentabilitatea mai mare a investiției în formare.
5. Diseminarea CSR.
6. Îmbunătățirea calității vieții la locul de muncă.
7. Formatori mai competenți.

CADRUL LEGAL

ISO 26000

Prioritățile Erasmus+

BUNE PRACTICI LEGATE DE CURSANȚI

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

BP10: ACCES LA EDUCAȚIE PENTRU TOȚI

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

În centrul de formare „CFA Commerces et Services” din Blagnac, lângă Toulouse (Franța), formatorii își desfășoară cursurile de gătit, management hotelier, vânzări sau contabilitate și toate cursurile de educație generală pentru cursanții a căror limbă maternă nu este franceza, care sunt proaspăt sosiți, sau care au dificultăți majore în exprimarea sau înțelegerea scrisă și orală. O pedagogie adaptată le permite acestor cursanți să promoveze examenele, uneori cu timpi de pregătire mai lungi. Aceste clase sunt numite clase alofone.

CITAT

„Nu renunțați niciodată, uneori poate fi reticență, dar bunăvoința, profesionalismul și perseverența îi vor convinge întotdeauna, chiar și pe cei mai sceptici, că toată lumea poate fi educată cu răbdare și cu metodele potrivite” – Coralia Costaș (România)

IDEI DE ACȚIUNI

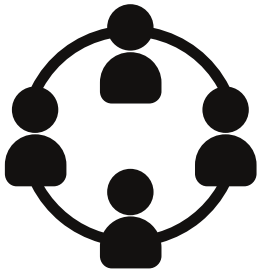
- Asigurați accesibilitatea facilităților din centrul de formare (sală de clasă, bun venit etc.).
- Creați un context de învățare care să permită tuturor să învețe, să se perfecționeze, să își consolideze cunoștințele anterioare.
- Informați beneficiarii centrului de formare despre suportul existent prin diverse forme (adaptate) de comunicare.
- Furnizați informații accesibile pe site-ul web.

- Adaptați programele de formare și instrumentele/metodologiile de predare pentru persoanele cu nevoi speciale (invitați însoțitori, traducători etc.).
- Instruiți personalul cum să recunoască și să facă față dizabilităților mai puțin vizibile (de exemplu, mintale).
- Elaborați un program de formare integrativ pentru a anticipa si asigura mijloacele necesare pentru implementarea acestora (de exemplu, instruirea personalului).

- Creați o rețea de parteneri care pot ajuta la compensarea unui handicap vizual sau auditiv, de exemplu.
- Intensificați diseminarea informațiilor .

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Încercați să înțelegeți implicarea comunității în toate aspectele sale.
- Încercați să fiți cât mai incluzivi posibil.
- Acționați proactiv pentru a evita discriminarea.



IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Creșterea motivației formatorilor de a-și actualiza abilitățile de comunicare cu persoane cu nevoi diferite.
2. Șanse crescute pentru toți oamenii de a avea acces și de a se bucura de experiențe educaționale similare/egale.
3. Integrarea îmbunătățită a persoanelor cu dizabilități pe piața muncii datorită aptitudinilor și competențelor dobândite în centrele de formare.
4. Percepție îmbunătățită și reputație mai bună a organizației în cadrul comunității.

CADRUL LEGAL

UNESCO, Convenția contra discriminării în educație (1960)
Declarația Universală a Drepturilor Omului: Art. 26
Convenția pentru lupta contra discriminării femeilor din 1979: Art. 10.

BP11: CONȘTIENTIZAREA OPȚIUNILOR EDUCAȚIONALE

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Epimorfotiki Kilkis este un centru de formare din Grecia, care ajută oamenii să fie informați despre alegerile educaționale folosind atât metode tradiționale, cât și altele noi. Organizația profită de toate modalitățile posibile pe care noile tehnologii le au de oferit, cum ar fi website, rețelele de socializare (Facebook, Instagram) și e-mailuri. Alte anunțuri sunt făcute în ziarele locale și la posturile de radio. De asemenea, oamenii pot fi contactați printr-o rețea largă de organizații colaboratoare, asociații și autorități locale/servicii publice.

CITAT

„Ajutându-i pe oameni să fie informați despre oportunitățile educaționale, centrul de formare își îmbunătățește capacitatea sa de dezvoltare” – Panagiotis Amoiridis, Director al VET (Grecia).

IDEI DE ACȚIUNI

- Măsurați eficiența obținând feedback de la cursanți, despre modul în care au obținut informații despre un anumit curs de formare (prin Facebook, website etc.).
- Verificați și evaluați tehnicile de difuzare a informațiilor despre posibilitățile educaționale.

- Ajungeți la oameni prin intermediul asociațiilor locale care au acces limitat la sediul unui centru de formare profesională.
- Utilizați noile tehnologii și aplicații pentru a informa oamenii despre alegerile educaționale.

- Diseminarea informațiilor trebuie intensificată.
- Cunoașterea nevoilor pieței muncii și oferirea de oportunități de formare adecvate cursanților poate face un centru de formare profesională util comunității/ economiei locale.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Diseminați informații despre posibilitățile educaționale, despre cooperarea cu asociațiile locale pentru a stabili accesul la membrii acestora.
- Încercați să conectați opțiunile educaționale cu nevoile pieței muncii locale.

- Folosiți toate mijloacele pentru a ajunge la cât mai mulți oameni. (Vezi mai jos).

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Au fost create noi perspective de carieră pentru cursanți.
2. Piața muncii are muncitori/angajați calificați și competenți.
3. Construirea încrederii între organizațiile de formare și stakeholderi.
4. Cifra de afaceri crescută a unei organizații de formare pentru a atrage mai mulți potențiali clienți.
5. Îmbunătățirea imaginii organizației de formare în comunitate.

CADRUL LEGAL

N/A

BP12: POLITICI DE ȘANSE EGALE PENTRU CURSANȚI

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Centrul de formare Carousel (Scoția) este specializat în educația timpurie și promovează politica de șanse egale în procesul lor de candidatură / interviu, deoarece oferă unele adaptări în funcție de situația oamenilor sau de capacitatea fizică. Ei îi ajută pe cursanți să participe la interviuri și să întâlnească angajatori locali pentru partea practică a formării. În procesul de învățare, ei încearcă să îi acompanieze psihologic pe toți cursanții. Acest proces este reiterat după ce formarea s-a încheiat pentru a-i ajuta pe cursanți să identifice oportunități de studiu ulterioare.

CITAT

„Educația adulților trebuie să permită oamenilor să progreseze indiferent de dificultățile, originile și talentele lor” –
Muriel Merienne (France)

IDEI DE ACȚIUNI

- Includeți în formare angajamente împotriva conceptelor sociale discriminatorii și a restricțiilor de gen.
- Includeți toate genurile, etniile, vârstele și reduceți stereotipurile privind alegerile de carieră și oportunitățile de egalitate.
- Furnizați materiale ușor de citit și de înțeles.

- Adaptați formarea pentru a se adapta persoanelor în dificultate (adaptarea programelor, materiale de compensare pentru dizabilități, formare suplimentară personalizată, individualizare etc.).
- Planificați timpul de pregătire în amonte de sesiunile de formare pentru cursanții cu nevoi specifice.
- Susțineți cursanții în procedurile lor administrative și sociale, dacă este necesar.

- Măsurați un indicator de primire a persoanelor cu dizabilități, a persoanelor excluse de la angajare sau a celor care poartă alte tipuri de discriminare.
- Măsurați ratele de integrare în muncă și de incluziune socială ale tuturor stagiarilor.
- Susțineți cursanții în căutarea unui stagiu, angajare sau formare suplimentară.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Parteneriatele cu instituțiile din comunitate pot fi utile.

- Formare pe diferite niveluri de diversitate și grupuri vulnerabile pentru formatori și angajații centrului de formare profesională.

- Comunicați despre sprijinul financiar de care pot beneficia.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Diversitate și incluziune.
2. Acces sporit la piața muncii.
3. Oportunități mai bune și mai variate în materie de mobilitate socială.

CADRUL LEGAL

Declarația drepturilor omului.

BP13: PROGRAME DE FORMARE CARE INTEGREAZĂ NEVOILE CURSANȚILOR

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

John Rizzo, fondatorul școlii Ecole du Dialogue din Bruxelles, este un expert în pedagogie inovatoare. Și-a bazat programele școlare pe învățarea personalizată. Aceasta înseamnă că programul fiecărui elev se bazează pe nevoile sale educaționale și fiecare cursant progresează în ritmul său. Programul respectă diferențele de nivel dintre studenți și propune desincronizarea învățării (învățare personalizată). Potrivit lui Rizzo, această metodă poate fi aplicată la orice vârstă.

CITAT

„Educația trebuie să fie personalizată, nu standardizată, deoarece elevii prezintă talente diferite." –Ken Robinson (Regatul Unit)

IDEI DE ACȚIUNI

- Adaptați obiectivele organizație pentru a satisface nevoile cursanților.
- Stabiliți care sunt activitățile de formare care pot facilita procesul de învățare al cursanților.
- Determinați caracteristicile de învățare ale cursanților care vor face formarea mai eficientă, precum și cel mai potrivit format.
- Identificați obiective clare de învățare.

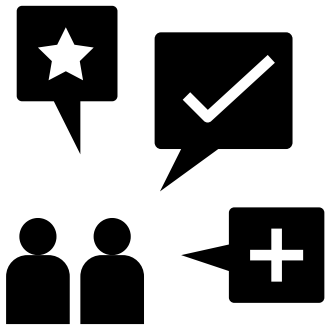
- Fiți la curent cu dezvoltarea competențelor în domeniul nostru de formare.
- Rămâneți în contact cu ramurile profesionale pentru a urmări evoluția profesiilor stagiarilor.
- Enumerați abilitățile pe care cursanții le vor îmbunătăți.
- Întrebați finanțatorii și prescriptorii despre nevoile cursanților.

- Evaluați programul de formare din punctul de vedere al satisfacției cursanților.
- Promovați-vă cursanții pentru a monitoriza modul în care este susținut cursul.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Mențineți adulții motivați cu privire la principiile de învățare.

- Ascultați piața și fiți proactivi cu privire la abilitățile de mâine.



IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Furnizarea de cursuri de formare mai eficiente, care să îndeplinească atât așteptările centrului de formare, cât și cele ale companiilor și cursanților.
2. Implicarea personalului în învățare și dezvoltare continuă.
3. Asigurarea celei mai adecvate instruiri.
4. Economisirea de timp și creșterea rentabilității investiției.

CADRUL LEGAL

- Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților
- Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți

BP14: SECURITATEA FIZICĂ ȘI PSIHOLOGICĂ A CURSANȚILOR

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Un cursant care avea o boală mintală și-a ascuns dizabilitatea față de formatori. Nu și-a luat medicamentele și a fost sub influența alcoolului în timpul antrenamentului. Comportamentul lui i-a deranjat pe cursanți și a divizat grupul. A fost exclus de la formare până când situația a fost rezolvată. A venit un facilitator extern instruit în comunicare non-violentă, iar cursanții s-au putut exprima și au reluat învățarea. Centrul de instruire a ținut cont de disconfortul lor și a oferit soluții.

CITAT

„Este îndatorirea tuturor organizațiilor de formare să asigure securitatea cursanților, care trebuie să se simtă în siguranță, în largul lor, confortabil” – Dr. Angela Sava (România)

IDEI DE ACȚIUNI

- Adaptați încăperile, mobilierul și materialele la numărul și specificul oamenilor și la activitatea planificată.
- Asigurați aerisirea încăperilor, temperatura, izolarea fonică, plante verzi, curățarea regulată a acestora.
- Asigurați-vă că spațiile sunt accesibile și sigure.
- Furnizați wifi bun pentru cercetarea pe internet, fiți atenți la persoanele electrosensibile.

- Creați un spațiu pentru discuții unde să ascultați feedback-ul cursanților.
- Acordați atenție nevoilor fizice și ritmului cursanților (pauze, activități fizice, ora prânzului).
- Asigurați planificarea instruirii cu suficient timp înainte pentru a facilita organizarea vieții personale.

- Asigurați condiții bune de muncă pentru formatori pentru bunăstarea cursanților.
- Evaluați riscurile pentru sănătatea cursanților și puneți în aplicare acțiuni preventive.
- Acordați atenție semnalelor slabe și puternice de disfuncție în grupuri și implementați rapid acțiuni corective.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Propuneți exerciții de relaxare.
- Folosiți instrumente pentru grupuri precum cercetarea apreciativă, team building, comunicarea non-violență, ascultarea activă.
- Întrebați-i pe cursanți „ce este nou” sau „cum vă simțiți” pentru a-i face să se simtă mai confortabil și să fie mai implicați.
- Instruiți formatorii în cunoașterea bioritmului și a dinamicii de grup.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Plăcerea de a învăța.
2. Învățarea este facilitată.
3. Garanția bunelor condiții pentru învățare.
4. Rezultate mai bune în formare.
5. Mai multă cooperare între cursanți.
6. Reputație mai bună.
7. Prezența mai bună a cursanților.

CADRUL LEGAL

- Reglementări interne obligatorii (adaptate la locul unde se desfășoară instruirea: centru de formare, companie etc.)
- Drepturile omului
- SDG #3
- Document unic de evaluare a riscurilor (a se vedea Directiva europeană 2001).

BP15: PROGRAME ACCESIBILE DE E-LEARNING PENTRU TOȚI

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

„Învățați să practicați incluziunea online” este o abordare de către Behrang Foroughi a celor mai bune practici (2017) în furnizarea de linii directoare privind e-learning pentru centre de formare. Abordarea creării de instrumente de e-learning accesibile tuturor „impune” o implicare totală din partea cursanților asupra următoarelor puncte: incluziunea trebuie să fie centrală; instrumentul trebuie să permită interacțiunile și discuțiile cu cursanții; trebuie să se sprijine pe punctele comune între cursanți și nu pe diferențe; trebuie găsit un echilibru între rolul formatorului în contextul unei formări online și crearea de conținut de învățare online. Respectarea tuturor acestor puncte permite includerea tuturor grupurilor țintă vulnerabile.

CITAT

„Cursanții sunt proprietarii învățării lor atunci când participă la crearea conținutului său” (SUA)

IDEI DE ACȚIUNI

- Promovați utilizarea platformelor de e-learning în cadrul centrelor de formare.

- Organizați sesiuni de formare pentru a dezvolta platforme de e-learning și a crește gradul de informare pentru grupuri vulnerabile.

- Furnizați programe online adecvate pentru centrele de formare, manageri și stakeholderi.
- Dezvoltați instrumente specifice pentru a le alinia cu fiecare individ vulnerabil pentru o învățare eficientă.
- Necesitatea de a efectua analize de nevoi și cercetare a publicului pentru grupurile țintă.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Formarea formatorilor din centrele de formare în abilități digitale de bază /e-learning.

- Luați în considerare adaptarea formării fizice actuale sau a formării față în față la platformele de e-learning online.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Diversitate implementată la locul de muncă, sporind astfel inovația.
2. Centrele de formare au posibilitatea să aibă o acoperire mai incluzivă și să se extindă pe mai multe grupuri țintă.
3. O mai bună includere în societăți.
4. Centrele de formare sunt activate să lucreze de la distanță fără contact față în față/fizic cu grupurile țintă.
5. Se reduce perioada lungă de pregătire, infrastructură, papetărie, cheltuieli de călătorie etc.
6. Competențe digitale îmbunătățite atât ale personalului cât și ale cursanților.

CADRUL LEGAL

N/A

BP16: TARIFE CORECTE ȘI TRANSPARENTE

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

La Formethic (Franța), prețul total al unui curs de formare este calculat prin adăugarea costurilor asociate cu fiecare etapă a ciclului de viață al formării. Formethic comunică clienților săi în mod transparent prețul detaliat. Această transparență permite o valorificare a fiecărei activități de formare. Este folosită ca instrument de dialog și contribuie la crearea încrederii. Clienții trebuie să știe pentru ce plătesc și cum este împărțită valoarea creată între diferiții stakeholderi.

CITAT

„Cursanții trebuie să știe exact ce și de ce plătesc” – Veselina Dyakova, Centrul de formare Delta textile (Bulgaria)

IDEI DE ACȚIUNI

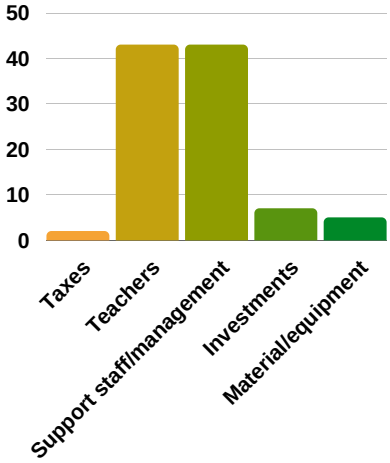
- Comunicați prețurile de formare, programele de formare pe toate mediile înainte de înregistrare.
- Refuzați un acord de preț cu concurenții.
- Monitorizați și comparați prețurile serviciilor similare de pe piață.

- Calculați un tarif echitabil ținând cont de costurile reale ale unui centru de formare și ale stakeholderilor.
- Integrați investițiile pe termen lung în prețuri.
- Comunicați finanțatorilor structura costurilor (procedura de calcul a prețului serviciului).
- Revizuiți periodic prețurile serviciilor subcontractate.

- Oferiți asistență gratuită în creative commons (CC) cât mai des posibil.
- Înființați un comitet de etică format din stakeholderi importanți (finanțatori, companii clienți, angajatori etc.) care participă la determinarea prețului.
- Dialogați cu angajații, formatorii și subcontractanții, astfel încât remunerația să le permită nu numai să-și facă bine treaba, ci și să-și dezvolte abilitățile și să adapteze prețurile în consecință (reguli de comerț echitabil).

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Comunicare atractivă despre tarife detaliate, corecte și transparente (a se vedea mai jos)



43% din prețurile de vânzare se duc la profesor!

IMPACTURI ȘI BENEFICII

Cercul virtuos al educației adulților:

1. clientul (colectiv, companie, oameni) cumpără cursuri la un preț corect definit de formatori;
2. cursanții și prescriptorii stabilesc relații de parteneriat cu organizațiile de formare;
3. formatorii vând sau sunt plătiți la un preț care le permite să trăiască și să investească;
4. centrele de formare investesc în calitatea serviciilor și în recrutare;
5. cursanții, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă, angajații sau persoanele își văd abilitățile crescând, iar finanțatorii și companiile pot plăti prețul corect.

CADRUL LEGAL

OECD : TALIS - Ancheta Internațională a OECD privind predarea și învățarea http://www.oecd.org/education/talis/

WBCSD

BP17: EVALUAREA SATISFACȚIEI CURSANȚILOR

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

ACMON VET este unul dintre cele mai active centre de formare profesională din Grecia, înființat în 1995, cu sediul în Atena. Experiența sa în formare și educație a învățat că evaluarea satisfacției cursanților este fundamentală pentru a acoperi nevoile utilizatorilor. Ei au creat un forum de discuții online pentru cursanți, unde fac schimb de opinii și informații despre cursurile de formare în timpul formării. Astfel, conducerea VET primește feedback direct și acțiuni corective pot fi luate imediat.

CITAT

„Este un suport online util pentru schimbul de idei dar și pentru interacțiunea cu formatorul" – Cursant în „Competențele TIC în domeniul ospitalității" (Grecia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Creați un forum pentru discuții cu întrebări și răspunsuri.

- Realizați chestionare în două faze:
1) chestionar post formare la finalul cursului
2) chestionare de folow-up la 1-2 luni după finalul cursului

- Planificați aplicarea unei monitorizări continue a satisfacției, atât din discuțiile pe chat, pe durata cursului, cât și prin interpretarea chestionarelor de după finalizarea cursului.
- Urmăriți feedback-ul cu răspuns imediat și acțiuni corective. Apoi, la următoarea rundă a sesiunii de formare, monitorizați în mod repetat modificările nivelurilor de satisfacție.
- Dezvoltați procese în centrul de formare pentru a actualiza procedurile de lucru, curricula etc. conform feedback-ului de la cursanți.
- Puneți rezultatele chestionarelor de evaluare a satisfacției la dispoziția viitorilor cursanți.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Păstrați un contact continuu și evidențiați modul în care feedback-ul cursantului a îmbunătățit serviciile de formare ale organizației.

- Utilizați feedback-ul pentru a îmbunătăți programul de formare, pentru a evalua rezultatele acestuia și pentru a îmbunătăți performanțele formatorilor.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. O perspectivă asupra dificultăților cu care se confruntă cursanții în timpul formării.
2. Întrebări și răspunsuri sunt posibile atât între cursanți, cât și între un formator și cursanți.
3. Relațiile sunt facilitate
4. Sunt posibile îmbunătățiri imediate ale metodelor de predare, inclusiv pe parcursul desfășurării cursurilor de formare.
5. Sondajele de satisfacție permit monitorizarea satisfacției – după finalizarea cursului și din nou la 1 sau 2 luni mai târziu, astfel încât cursantul să aibă posibilitatea de a aplica abilitățile dobândite în urma instruirii.

CADRUL LEGAL

Politica de confidențialitate.

BP18: EDUCAȚIA PENTRU DEZVOLTARE DURABILĂ

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Fundacja Arena i Świat (Polonia) organizează sistematic plimbări nordice în pădure. Este o conexiune utilă: mișcare, aer curat, natură și socializare, dar și învățare. Lecția poate fi susținută în parcul spațiului natural sau în spațiul orașului. Plimbările stimulează conversațiile non-formale și aduc integrare. Ca beneficiu suplimentar, crește sănătatea fizică și mentală, precum și importanța naturii pentru echilibrarea vieții oamenilor.

CITAT

„Să folosim CSR la fel de des ca GPS-ul. Ambele arată calea și direcția corectă. Oamenii nu știu că CSR este singura modalitate de a crea o lume mai bună” – Marta, director ONG & centru formare (Polonia).

IDEI DE ACȚIUNI

- Utilizați imagini și pictograme pentru a disemina idei de dezvoltare durabilă.
- Promovați evenimente importante (ziua drepturilor femeii, ziua pământului etc.).

- Implicați cursanții în acțiuni comune cu stakeholderii (ONG-uri, municipalitate).
- Creați ateliere de lucru colaborative despre problemele CSR pentru a deconstrui reprezentările false și pentru a consolida ideile bune.
- Pregătiți cursuri în parteneriat cu asociații și ONG-uri implicate în dezvoltarea durabilă.

- Includeți obiectivele de dezvoltare durabilă în cursuri.
- Instruiți cursanții în analiza riscurilor economice, de mediu, sociale, a oportunităților și a impactului.
- Implementați abordarea CSR în cursurile de formare pe termen lung – explicați cursanților regulile, pentru a le permite să înțeleagă acest concept.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Schimbarea comportamentului prin utilizarea de stimulente sugestive și indirecte (nudges).
- Identificați modalitățile cu cel mai puțin impact.
- A spune este bine, dar a face și a fi exemplar este mai bine.
- Jocurile, dezbaterile și atelierele sunt modalități inovatoare de a transfera cunoștințe și de a stimula implicarea.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Conștientizare realizată cu privire la obiectivele de dezvoltare durabilă (SDG).
2. Lucrătorii sunt implicați prin motivație intrinsecă.
2. Societățile trebuie construite pe reziliență și responsibilitate.

CADRUL LEGAL

SDG 2030

BUNE PRACTICI LEGATE DE PARTENERI

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

BP19: ECONOMIA ȘI FURNIZAREA LOCALĂ

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Centrul de Formare Ragina (Bulgaria) a înființat un grup local non-formal de operatori economici care au aceleași interese în CSR. Ideea sa principală este de a sprijini economia locală prin colaborarea grupului și a comunității locale. Grupul participă și contribuie voluntar la evenimente și proiecte locale specifice și a dezvoltat „formarea de o zi” în domeniul CSR pentru lanțurile de aprovizionare, care este gratuită pentru organizațiile locale.

CITAT

„Afacerile nu pot avea succes când societatea din jurul lor dă greș."
– Linda Veinberga & Esin Duran (Suedia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Creșteți gradul de conștientizare cu privire la un trai sustenabil în cursurile dvs. (module CSR, adaptarea lecțiilor etc.).
- Fiți un exemplu în comunitatea locală ca angajator loial.
- Stabiliți obiective CSR pentru funcția de achiziție (economisire de hârtie, energie electrică, documente electronice etc.).
- Refuzați cadourile, serviciile gratuite etc. de la furnizori în timpul procesului de selecție a furnizorilor.

- Folosiți furnizori/ parteneri locali pentru a sprijini și dezvolta economia locală.
- Aplicați un proces corect de selecție a furnizorilor.
- Colaborați cu comunitatea locală pentru a stabili acțiuni Pro Bono.

-Implementați procese care sprijină furnizorii pentru dezvoltarea locală durabilă.
- Organizați seminarii publice gratuite, conferințe despre CSR și economia locală/ dezvoltarea durabilă.
- Dezvoltați managementul lanțului de aprovizionare local verde în organizația dvs.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Căutați potențialul comunității dvs. locale (furnizori, parteneri, ONG-uri)
- Stabiliți cerințe scrise pentru furnizori și monitorizați performanța furnizorilor în domeniul CSR. – Colaborarea pe teme CSR între membrii lanțului de aprovizionare local este un factor crucial pentru succes.
- Inițiați o rețea de dezvoltare a economiei locale și implicați părțile interesate.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. O mai bună recunoaștere a mărcii în comunitatea locală și reputație pozitivă în afaceri.
2. Beneficii economice prin reducerea costurilor, creșterea productivității și a profiturilor.
3. Economii de costuri operaționale și performanță financiară mai bună.
4. Atribuiți o mai mică „amprentă de carbon” sesiunilor de formare.
5. Atingeți o creștere durabilă bazată pe o bună colaborare cu actorii locali.
6. Promovați o economie durabilă pentru a stabiliza veniturile și a promova dezvoltarea locală.

CADRUL LEGAL

- Obiectivul de dezvoltare durabilă (SDG) nr. 17
- ISO 26000 cap. 6.8 Implicarea și dezvoltarea comunității
- Ghid OECD privind Diligența Datorată

BP20: IMPACT SOCIAL POZITIV

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Școala de limbi străine Sky oferă cursuri în școlile publice ca activități extracurriculare. Aceasta dotează săli pentru o învățare complet interactivă și oferă instruire profesorilor din școli pentru a folosi echipamentul pentru orele obișnuite în timpul zilelor de studiu. Oferă posibilități mai bune de învățare copiilor într-un mediu de învățare complet interactiv, îmbunătățește calificarea profesională a profesorilor din școli și întărește colaborarea pentru o educație mai bună în comunitatea locală.

CITAT

„În fiecare an, organizăm o zi FORMETHIC pe parcursul căreia schimbăm bune practici, know-how, competențe... totul gratuit!"
– Muriel Merienne (Franța)

IDEI DE ACȚIUNI

- Respectați toate cerințele și obligațiile legislative relevante de mediu ale UE.
- Participați alături de ONG-uri la la proiecte în serviciul comunității.
- Acordați timp liber plătit pentru îndatoririle civice și publice, organizați oportunități de voluntariat pentru elevi și profesori.
- Creați un parteneriat cu asociații și oferiți-le material care nu mai este folosit.

-Încurajați opțiunile alimentare sănătoase și durabile pentru personal, studenți și public.
- Asigurați-vă că personalul dvs. înțelege dezvoltarea durabilă și traiul sustenabil.
- Sprijiniți reducerea inegalităților în materie de sănătate în comunitățile dvs. locale prin predare, învățare și implicare în comunitate.
- Implementați activități CSR pentru a încuraja grupurile dezavantajate să avanseze social

- Inițiați colaborări cu stakeholderi pentru dezvoltarea strategică a comunității suport în domeniile sănătate, educație, dezvoltare comunitară și mediu.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

Derulați zile „Make a difference” și implicați-vă stakeholderii din comunitate.
- Acționați ca voluntari în comunitatea dvs. pentru a crea impact social/de mediu.
- Deveniți mentor și ajutați tinerii să dobândească noi abilități.
- Realizați un curs de formare CSR în comunitatea locală.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Satisfacție și loialitate mai mare din partea clienților.
2. O mai bună imagine și reputație corporativă.
3. Proces mai ușor de recrutare sau păstrare a angajaților.
4. Unele autorități locale preferă să atribuie contracte întreprinderilor cu un istoric de implicare a comunității.
5. Au fost consolidate legăturile de solidaritate între diferite organizații locale.

CADRUL LEGAL

N/A

BUNE PRACTICI LEGATE DE MEDIU

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

BP21: PROMOVAREA PRACTICILOR PRO-MEDIU

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Fundacja dla Edukacji Ekologicznej din Cracovia oferă posibilitatea de a aplica pentru certificatul Green Office, condiționând acest lucru de îndeplinirea criteriilor standardului de mediu, grupate în două seturi. Criterii tehnice: în care putem include gestionarea consumului de apă, energie electrică, posibilitatea de colectare separată a deșeurilor. Al doilea grup de criterii este legat de educația ecologică a angajaților, furnizorilor, clienților, precum și de crearea unui mediu de lucru prietenos.

CITAT

„Căutarea inspirației și certificării ecologice ajută organizațiile să dezvolte și să promoveze practici pro-mediu”.

– Marta Grześko-Nyczka (Polonia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Organizați formarea promovând conștientizarea mediului și a strategiilor pentru a deveni mai sustenabile.
- Instruiți formatorii și angajații cu privire la bunele practici în domeniul mediului.
- Aplicați standardul „Green Office” și promovați practicile ecologice în centrul de formare pentru a fi un exemplu și o sursă de inspirație .
- Asigurați vizibilitatea practicilor pro-mediu pe rețelele sociale.

- Îmbunătățiți nivelul emisiilor cu efect de seră prin implementarea strategiilor de mediu, cum ar fi promovarea transportului public și partajarea mașinii.
- Încurajați și sprijiniți cursanții să organizeze un transport responsabil.

- Măsurați indicatorii de mediu și publicați deschis rezultatele pentru a inspira în mod regulat noi organizații să favorizeze politicile climatice, în special în energiile regenerabile, alimentele din surse locale, minimalismul la locul de muncă.
- Provocați organizațiile din comunitatea locală să colaboreze, să promoveze ideologia noastră Centrul de Formare Verde și standardul de management de mediu.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Promovați bune practici și soluții prin imagini, desene animate, desene pentru a atrage atenția. Ilustrați mesaje scurte și afișați-le în clădiri pentru a inspira cursanții, lucrătorii și oaspeții TC cu privire la comportamente și rutine durabile.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. O mai bună recunoaștere a mărcii și un renume profesional mai amplu.
2. Costuri mai mici, o productivitate și beneficii mai ridicate.
3. Costuri operaționale reduse și o performanță financiară sporită.
4. O amprentă de carbon mai mică a sesiunilor dvs. de formare.
5. O creștere durabilă construită alături de partenerii locali.
6. Un sprijin pentru o economie durabilă ca sursă de venituri stabile și de dezvoltare locală.

CADRUL LEGAL

SDG 17 parteneriate pentru atingerea SDG.

- ISO 26000 cap 6.8 Participarea și dezvoltarea comunităților.
- Ghidul OCDE cu privire la îndatorirea de vigilență.

BP22: REDUCEREA DEȘEURILOR ȘI RECICLAREA

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Arena & World Foundation acționează într-un mod minimalist, bazat pe analiza nevoilor reale și a cheltuielilor necesare. O bună practică este să cumpărați articole reutilizabile în locul celor de unică folosință și să căutați articole care pot fi reutilizate. Puteți adesea întreține și repara produse pentru a reduce risipa. O practică foarte interesantă și cu rol de suport este aceea că Fundația împrumută, închiriază sau partajează articole care sunt folosite rar, cum ar fi unelte, sistem de sunet și corturi pentru antrenamente în aer liber.

CITAT

„Este perfect să nu folosești vase de unică folosință și gadgeturi inutile. Lucrurile mărunte generează multe deșeuri” – Tetyana Didur (Polonia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Sortați materialele pentru reciclare: hârtie, plastic, sticlă, electronice și metal

- Minimizați deșeurile:
  - reduceți elementele de unică folosință (sticlă, ceașcă și pungi de băcănie);
  - imprimați atunci când este necesar, utilizați hârtie reciclată sau dematerializați cât mai mult posibil și setați imprimanta să imprime față-verso;
  - utilizați rechizite de birou și educaționale realizate doar din materiale naturale și reciclabile;
  - cumpărați cu înțelepciune și minimizați gadgeturile și produsele inutile.

- Aplicați un sistem de management de mediu:
  - aplicați managementul deșeurilor (regula celor 6R – refuse, reduce, reuse, repair, recycle, rot);
  - identificați și măsurați indicatorii de deșeuri și comunicați în legătură cu progresul.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Fiți atenți la noi produse sau tehnologii care reduc deșeurile.

- Fiți deschis față de soluții care necesită noi rutine, dar care aduc multe câștiguri sociale/ economice/ de mediu.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Creați imaginea corporativă și loialitatea clienților.
2. O mai bună recunoaștere a mărcii.
3. Creșterea gradului de conștientizare a cursanților și a formatorilor cu privire la gestionarea deșeurilor.
4. Reducerea deșeurilor care vor trebui reciclate sau trimise la gropile de gunoi și incineratoare.
5. Poluarea aerului, a solului, a apelor poate fi prevenită.
6. Emisiile de gaze cu efect de seră sunt reduse pentru a contribui la schimbările climatice globale.
7. Protejarea mediului pentru generațiile viitoare

CADRUL LEGAL

EMAS

ISO 14001

SDG12

BUNE PRACTICI LEGATE DE GUVERNANȚĂ

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

BP23: STATUL DE DREPT

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

În cadrul FORMETIC, monitorizăm publicarea noilor legi, decrete și ordine prin citirea buletinelor informative și manifestăm o atitudine proactivă prin participarea la ședințe organizate de instituții, precum și la lucrările organizate de partenerii sociali, sindicate, comunități și reprezentanți ai statului. Aceste întâlniri fac posibilă cunoașterea direcțiilor viitoare în materie de CSR și reglementări.

CITAT

„Consolidarea încrederii clienților într-o organizație trece prin respectarea obligatorie a regulilor și reglementărilor legale” – Mitko Manolov (Bulgaria)

IDEI DE ACȚIUNI

- Redactați și afișați regulamentul intern al centrului de formare.
- Comunicați regulamentul intern al cursului de formare și cereți cursanților să semneze.
- Declarați toți lucrătorii și subcontractanții dvs.

- Abonați-vă la o sursă oficială de informații juridice pentru a le primi pe cele care sunt de interes pentru dvs.
- Diseminați noile reglementări către stakeholderi, astfel încât aceștia să implementeze acțiuni pentru conformitate.
- Respectați drepturile omului pentru lucrătorii sezonieri și temporari sau subcontractanți exact așa cum procedați pentru angajații permanenți.

- Creați și implementați un plan de management al riscului juridic (procedură, proces, monitorizare, audit).
- Anticipați schimbările legale lucrând în cadrul unui grup influent.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

Respectarea legii trebuie definită pe trei niveluri:

- nivel macro: legi, decrete (finanțare, orientări, strategie etc.)
- nivel mezo: obligații pentru prestatorii de servicii (declarație de activitate, obligații contabile etc.)
- nivel micro: cursanți (respectarea regulamentului intern etc.)

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Reducerea riscurilor juridice și evitarea proceselor.
2. Percepția centrului de formare ca fiind echitabil și conform (oportunitatea de a obține contracte cu instituții publice)
3. Îmbunătățirea imaginii și reputației centrului de formare în comunitate

CADRUL LEGAL

Directive și regulamente europene și legi naționale

BP24: LUAREA DE DECIZII ETICE

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Consiliul pentru Dezvoltare ar trebui să monitorizeze rezultatele calității organizației și să decidă asupra politicii de calitate și acțiunilor de îmbunătățire continuă. În cadrul Formethic, Consiliul pentru Dezvoltare este, de asemenea, responsabil pentru monitorizarea problemelor etice; disfuncționalitățile, cum ar fi conflictele de interese sau suspiciunile de corupție, sunt tratate de către Consiliu în perioada trecută sau în cazul unei probleme de rezolvat.

CITAT

„O cultură bine echilibrată a eticii profesionale grație formărilor parcurse cu ani în urmă" – Laurence Nottelet, AFPA (Franța)

IDEI DE ACȚIUNI

- Elaborați o cartă de conduită responsabilă semnată de toți stakeholderii
- Instruiți angajații, formatorii și cursanții pentru a identifica diferitele niveluri de corupție și bunele practici etice
- Asigurați trasabilitatea remarcilor în caz de dificultăți între formator și cursanți pentru a permite transparența
- Asigurați-vă de imparțialitatea comisiilor de examinare

- Organizați suportul pentru evaluarea furnizorilor pentru a putea fi utilizată de un furnizor în abordarea sa CSR, dacă este necesar
- Monitorizați si controlați partenerii co-contractanți
- Definiți si aplicați criteriile CSR pentru selecția furnizorilor
- Realizați cartografii ale riscurilor etice, implicați angajații

- Coordonați un comitet de etică care include personalități externe de integritate
- Înființați un consiliu de perfecționare sau un comitet de monitorizare a formării
- Implicați angajații în luarea deciziilor într-un spirit de guvernanță comună
- Implementați un sistem de raportare a abuzurilor sau practicilor rele în domeniul conflictului de interese

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Fiți reactiv și agil
- Ajustați comportamentul pentru a reflecta valorile etice
- Comunicați valorile etice
- Consolidați leadershipul etic
- Monitorizați feedback-urile și mențineți-vă atenția
- Reflectați chiar Dvs. asupra comportamentelor etice personale

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Tratament egal (examene, instrumente de formare, competențe) pentru toți cursanții
2. Tratament egal (salariu, avansare profesională, beneficii) pentru toți formatorii
3. Tratament corect al răspunsurilor la contractele publice și private
4. Încrederea stakeholderilor centrului de formare
5. Centrul de formare beneficiază de o imagine de integritate
6. Sunt disponibile mai multe oportunități de colaborare.

CADRUL LEGAL

Viitoarea directivă europeană privind îndatorirea de vigilență . (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-9-2021-0073_EN.html)
De exemplu: Legea din Franța, ISO 26000

BP25: PROPRIETATEA INTELECTUALĂ

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Institut Supérieur Vidal (Franța) a menționat în toate contractele cu angajații și subcontractanții săi: „dvs. dețineți proprietate intelectuală și/sau artistică asupra conținutului cursului dumneavoastră. Ne angajăm să nu reproducem sau să distribuim acest conținut fără acordul dumneavoastră”.

CITAT

"În cultura copy-paste, nu mai conștientizăm existența proprietății intelectuale și respectarea legii" – Patryk Sekulski (Polonia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Adoptați o cartă pentru a promova respectarea PI a profesorilor externi.
- Menționați drepturile de proprietate intelectuală în contractele profesorilor.
- Interziceți plagiatul peste tot (profesori și cursanți).

- Înregistrați drepturile de autor asupra cursurilor de formare pentru a proteja PI a profesorilor.
- Adăugați copyright pe fiecare element de formare: ilustrație, schemă, definiții, video, jocuri etc. (chiar și atunci când se utilizează conținut de internet, menționați site-ul și autorul).
- Creșteți gradul de conștientizare a personalului cu privire la proprietatea intelectuală și dezvoltați un program de formare specific pentru profesori și întreg personalul.

- Construiți un tablou de bord și configurați un contraatac cibernetic care ar putea viza proprietatea intelectuală a formatorilor.
- Asigurați acces deschis la cunoștințe prin încurajarea transferului producțiilor în platforma Creative Commons (CC) și respectarea regulilor Creative Commons.
- Cereți profesorilor să declare numărul de resurse copiate pe care le fac și le difuzează anual

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

-Faceți din proprietatea intelectuală un element cultural în cadrul centrului de formare, al angajaților acestuia etc.

- Dacă utilizați materiale cu licență CC, trebuie să respectați condițiile de licență. O condiție a tuturor licențelor CC este atribuirea. De exemplu, menționați titlul, autorul (cu un link către pagina sa de profil), sursa (cu un link către materialul original) și referința licenței (cu un link către actul de licență).

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Infracțiune pedepsită de lege: urmărire penală, interdicții de a desfășura activități legate de infracțiune, amenzi, închisoare, publicarea hotărârii.
2. Etică și reputație.
3. Consolidarea încrederii cu subcontractanții și părțile interesate.
4. Dezvoltați recunoașterea formatorilor și oferiți-le siguranța că vor putea trăi din profesia și creațiile lor.
5. Menționarea surselor și a autorilor înseamnă a da credibilitate conținutului.
6. Refuzați standardizarea modului de gândire și forțați cursanții să-și dezvolte propria gândire, mintea critică și abilitățile.
7. Oferiți ocazia de a aprofunda cunoștințele consultând alte referințe.

CADRUL LEGAL

Carta drepturilor fundamentale ale Uniunii Europene

https://creativecommons.org/use-remix/

Codul Francez al Proprietății Intelectuale este un document ce ține de legea franceză.

BP26: SESIUNILE DE FORMARE: CALITATE-EFICIENȚĂ-IMPACT

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

Experiența ACMON în formare și educație a concluzionat că impactul și calitatea sesiunilor de formare trebuie evaluate cu acuratețe. Organizația evaluează cursurile de formare în raport cu prioritățile sale și evaluează rezultatele instruirii asupra cursanților. De asemenea, sunt efectuate sondaje și interviuri pentru a verifica dacă participanții și-au aplicat abilitățile profesionale în mediul lor de lucru.

CITAT

„Evaluarea impactului și eficacității instruirii este fundamentală în acoperirea nevoilor utilizatorului într-o manieră calitativă și în dezvoltarea organizației conform priorităților sale strategice” – Echipa ACMON VET (Grecia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Colectați date cu rol de benchmark și identificați abilitățile care trebuie dobândite.
- Colectați date după sesiunile de formare, prin înregistrări de performanță, focus grupuri, supervizori.
- Organizați o sesiune de feedback cu foștii cursanți pentru a vedea dacă au aplicat practicile și au efectuat interviuri de recomandare.

- Identificați dacă obiectivele de formare au fost îndeplinite și conectați-le la schimbările participanților.
- Aplicați principiile stakeholderilor și construiți un profil de calitate pentru cursanți și comunitatea locală.
- Înregistrați reclamațiile și notați dificultățile întâlnite în timpul sesiunilor de antrenament și corectați defecțiunile identificate.

- Optimizați fiecare resursă pentru a maximiza calitatea și satisfacția fără compromisuri

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Urmăriți progresul angajării cursanților, monitorizați schimbările după formare. O perioadă de până la 6 luni este suficientă pentru a permite cursanților să aplice abilitățile nou deprinse.
- Fiți perseverenți și răbdători pentru a obține feedback.
- Asigurați-vă că angajații înțeleg perfecționarea continuă.
- Pregătiți-vă formatorii pentru evaluare.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1.Formarea organizațională eficientă se realizează pe baza priorităților strategice.
2. Nevoile utilizatorilor finali au fost îndeplinite.
3. Selectarea celor mai bune cursuri de formare, metode și materiale didactice.
4. Proceduri de perfecționare continuă a serviciilor.
5. Obținerea unei reputații pozitive și a unor clienților loiali
6. Câștigarea de piețe

CADRUL LEGAL

ISO 9001

BP27: ACȚIUNI DE PERFECȚIONARE PENTRU PROGRAMELE DE FORMARE

EXEMPLU DE BUNĂ PRACTICĂ

În SIRED, un ONG care lucrează cu grupuri dezavantajate, pentru incluziunea socială și consolidarea capacităților, s-a constatat că flexibilitatea și adaptabilitatea sunt importante pentru a stabili un proces de perfecționare a programelor de formare oferite. Deși majoritatea cursurilor de formare din lista oferită pot fi predate prin e-learning, adesea o abordare mixtă de e-learning și tutorat față în față sau învățarea condusă de un mentor (de exemplu, webinarii, teleconferințe) este ceea ce funcționează cel mai bine. SIRED folosește o platformă care permite ca acest antrenament mixt să se dezvolte și să schimbe designul în timpul cursului. Acest lucru permite de fiecare dată o combinație de metode de formare, conform evaluării din feedback-ul cursanților pe măsură ce se dezvoltă cursul.

CITAT

„Conducerea este responsabilă să stabilească un proces de perfecționare bazat pe feedback-ul cursanților și să facă o schimbare reală cu personalul” – Director SIRED (Grecia)

IDEI DE ACȚIUNI

- Monitorizați feedbackul.
- Evaluați deficitul de competențe înainte și după sesiunea de formare.
- Stabiliți obiective clare de perfecționare.

- Înregistrați toate anomaliile și reclamațiile stakeholderilor pentru a planifica acțiuni corective.
- Cereți angajaților și formatorilor să semneze o cartă a calității.

- Proiectați programe de formare perfecționate în conformitate cu feedback-ul cursanților și cu misiunea organizației.
- Evaluați schimbările, monitorizați impactul și recompensați perfecționarea pentru a crea o practică repetitivă.
- Proiectați programe de formare sub formă de parcursuri de formare.
- Definiți și implementați procesul de proiectare a formării și monitorizați calitatea indicatorilor.

SFATURI ȘI RECOMANDĂRI

- Învingeți teama de eșec.
- Recunoașteți eforturile de perfecționare.
- Evaluați rezultatele și nu persoanele însele.
- Asigurați-vă că sistemul de evaluare este corect și transparent.

IMPACTURI ȘI BENEFICII

1. Eliminarea recurenței problemelor identificate.
2. Nevoile cursanților satisfăcute.
3. Satisfacție îmbunătățită a cursanților.
4. Creșterea calității serviciilor.
5. Reputația profesională îmbunătățită a unui centru de formare.
6. Creșterea numărului de clienți și facilitarea unor parteneriate puternice.

CADRUL LEGAL

ISO 9001

PARTEA A 5-A: ANEXĂ

Cofinanțat prin programul Erasmus+ al Uniunii Europene

GLOSAR

Acest glosar explică termeni specifici care nu sunt detaliați în repertoriu.

- **Abordarea ciclului de viață**

Abordarea ciclului de viață ne poate ajuta să facem alegeri. Implică faptul că toată lumea din întregul lanț al unei acțiuni de formare, de la apariție până la dispariție, are o responsabilitate și un rol de jucat, ținând cont de toate impacturile relevante asupra economiei, mediului și societății (pe baza Inițiativei Ciclului de viață).

- **Amprenta de mediu**

Amprenta de mediu este o măsură cantitativă care arată presiunea activităților umane asupra naturii. Abordarea constă în măsurarea presiunii asupra capacităților planetei Pământ folosind în acest scop diverși indicatori. Amprenta de mediu este folosită ca instrument de sprijinire a deciziilor pentru durabilitate.

- **Competențe hard**

„Competențe tehnice”/ know-how dobândit(e) prin învățarea pe tot parcursul vieții sau care sunt obținute și consolidate prin experiența profesională.

- **Competențe soft**

Se referă la competențe comportamentale precum creativitate, asertivitate, colaborare, adaptabilitate, inteligență emoțională, etc.

- **Consumul sustenabil**

Consumul sustenabil este practica de a consuma resurse într-un mod care să nu dăuneze mediului și societății. Înseamnă reducerea sau prevenirea creării deșeurilor și reutilizarea materialelor pentru a le face să dureze mai mult, respectarea sănătății și drepturilor omului etc.

- **Credibilitatea abordării CSR**

Calitatea generală a conținutului și legitimitatea abordării CSR în ochii stakeholderilor. Pentru a evita riscul de falsă ecologizare și pentru o credibilitate sporită, pretențiile de responsabilitate socială pot fi verificate prin asigurare externă, iar comunicările ar trebui să ofere oportunități pentru feedbackul stakeholderilor.

- **Cumpărături responsabile**

Cumpărăturile responsabile integrează cerințe, specificații și criterii pentru a minimiza impactul negativ asupra mediului și omului, dar și pentru a le maximiza pe cele pozitive. În centrele de formare se aplică nu numai materialelor și consumabilelor, ci și subcontractanților.

- **Discriminare**

Tratamentul inechitabil al persoanelor, bazat pe diverse criterii (de exemplu: vârstă, etnie, religie, gen, stare medicală, nivel de trai etc.) cu consecințe care se resimt atât la nivel uman, cât și la nivel de societate.

- **Educația personalizată**

Educația personalizată este o abordare pedagogică bazată pe nevoile specifice ale cursanților. Scopul său este de a personaliza experiența de învățare în funcție de abilitățile și atitudinile specifice ale studenților.

- **Grupuri vulnerabile**

Grupurile vulnerabile includ, dar nu se limitează la: persoane cu dizabilități, migranți, minorități etnice, persoane fără adăpost, foști deținuți, dependenți de droguri, persoane cu probleme date de alcool, persoane în vârstă și copii din medii izolate. Aceste grupuri trebuie să facă față unor situați precum lipsa de adăpost, șomajul, educația limitată și, ulterior, excluderea lor din societate.

- **Guvernanță**

Sistem prin care o organizație ia și implementează decizii în procesul de atingere a obiectivelor sale (sursa ISO 26000:2010).

- **Impact**

O organizație trebuie să înțeleagă și să recunoască modul în care deciziile și activitățile sale influențează societatea și stakeholderii. Aceste efecte pot fi economice, sociale și de mediu.

- **Indicatori CSR**

Există indicatori de rezultat pentru performanța CSR în centrul de formare. De exemplu: rata persoanelor cu dizabilități în curs de formare, rata de reducere a emisiilor de GES, rata de utilizare a materialelor sau consumabilelor reciclate, indicele calității vieții la locul de muncă pentru angajați etc.

- **Investiția socială**

Investiția socială folosește investiția de capital pentru a crea un impact social pozitiv. Dacă este necesar, impactul social pozitiv se referă la efectul activităților unei companii asupra societății. Aceasta include îmbunătățirea comunităților, reducerea sărăciei și protejarea mediului.

- **Învățarea pe tot parcursul vieții**

Este urmărirea continuă a dezvoltării cunoștințelor și abilităților ca proces pe tot parcursul vieții.

- **Luarea de decizii etice**

Luarea de decizii etice constă în evaluarea situației/dilemei, examinarea alternativelor, analiza impactului diferitelor alternative și, în final, luarea deciziei etice în mod conștient.

- **Mediul de lucru incluziv**

Un loc de muncă unde fiecare angajat este binevenit, unde diferențele celorlalți sunt acceptate și apreciate.

- **Practici corecte**

Practici corecte reprezintă un termen legal care se referă la o conduită de afaceri rezonabilă și etică. O practică corectă este ceva atât legal, cât și etic. Este o modalitate prin care companiile își promovează și își dezvoltă activitățile fără a fi incorecte sau lipsite de etică.

- **Responsabilitatea socială**

Este o îndatorire etică, ce impune fiecărei persoane să lucreze și să coopereze cu alții în beneficiul societății. Responsabilitatea socială asigură o balanță între creșterea economică, dezvoltarea umană și protecția mediului, ajutând la menținerea unui echilibru în aceste trei sfere.

- **Sistemul integrat CSR**

Sistemul integrat de management al CSR permite aplicarea principiului perfecționării continue proceselor centrului de formare. Riscurile CSR sunt evaluate pentru fiecare activitate, rezultatele sunt evaluate, feedbackul este înregistrat, iar indicatorii măsoară performanța.

- **Sistem responsabil de comunicare**

Este un set de instrumente care monitorizează dacă mesajele transmise către publicul țintă sunt accesibile, transparente, verificabile, neînșelătoare, etc. Ajută la evitarea riscului de falsă ecologizare.

- **Sustenabilitatea**

Sustenabilitatea este un principiu care poate fi aplicat pe 3 planuri: cel al societății, cel al organizației, cel al individului sau al membrului comunității. Constă în a acționa pentru a face față provocărilor dezvoltării umane și a respecta planeta și limitele acesteia.

SURSE ȘI BIBLIOGRAFIE

Abayomi Ibiyemi (2014) - https://www.researchgate.net/figure/Venn-Diagram-illustrating-the-Triple-Bottom-Line_fig1_262912644

Adunarea Generală a Națiunilor Unite
- Organizația Internațională a Muncii 1919 - www.ilo.org
- Declarația Universală a Drepturilor Omului: Art. 26 - 1948
- Convenția pentru combaterea discriminării femeilor : Art. 10 1979 www.un.org/womenwatch
- Convenția pentru combaterea tuturor formelor de discriminare rasială : Art. 1, 2, 5 - 1979 legal.un.org.pdf
- Obiectivele de Dezvoltare Durabilă - 2015 - sdgs.un.org/goals

Adunarea Națională a Franței și Senatul Francez (2017) - Legea nr 2017-399 din 27 martie 2017 privind obligația de diligență a societăților mamă și a întreprinderilor ordonatoare (1)

AEGEE (Asociația Statelor Generale ale Studenților din Europa) (1987) - Priorități Erasmus+

Asociația pentru Comerțul Exterior (2003) - Codul de comportament Amfori BSCI

Behrang Foroughi (2017) - Learning to practice inclusion online

Certified B Corporation (2006) - https://bcorporation.net/

Comisia Europeană
- Schema de Management și Audit de Mediu (EMAS) - 1993 ec.europa.eu/environment/emas
- Directiva 2001 privind documentul unic de evaluare a riscului
- Angajamentul CSR - 2011 ec.europa.eu - CSR

Consiliul Europei (CE)
- Convenția europeană pentru drepturile omului din 1950 (CEDO): Protocol I, Art. 2
- Principii și linii directoare privind accesibilitatea - 1993 - rm.coe.int/CoERMPublicCommonSearchServices

Consiliul Uniunii Europene
- Convenția cadru a Consiliului Europei pentru protecția minorităților naționale din 1995: Art. 12 și 14
- Carta socială europeană revizuită în 1996: Art. 10 - 1996
- Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților - 2011
- Regulamentul (UE) 2016/679 al Parlamentului European și al Consiliului 27/04/2016
- Recomandarea Consiliului privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți - 2016
- Viitoarea Directivă Europeană privind îndatorirea de vigilență - 2020 www.europarl.europa.eu
- Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene - 2000 - www.europarl.europa.eu/charter.pdf

Guvernul Franței (1992) - Codul francez al proprietății French intelectuale

Justitiedepartementet L6 (2018) - Legislația națională din Suedia privind GDPR
www.regeringen.se/sveriges-regering/justitiedepartementet/

Management Information (1997) https://qfor.org/qfor_methode.php?txtlang=en

Organizația Internațională pentru Standardizare
- ISO 26000 - 2010 https://www.iso.org/files/live/sites/isoorg/files/store/en/PUB100258.pdf
- ISO 14001 - 2015 https://www.iso.org/standard/60857.html
- ISO 9001 - 2015
- ISO 45001 - 2018 https://www.iso.org/standard/63787.html

OCDE
- TALIS - Chestionarul Internațional OCDE privind predarea și învățarea - 2008
- Linii directoare privind obligația de diligență - 2018

Parlamentul European și Consiliul Uniunii Europene (2016)
- Directiva (UE) 2016/680 a Parlamentului European și a Consiliului 27/04/2016
- Regulamentul general privind protecția datelor (GDPR) în Europa din 2016
https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj
- Legislația privind obligația de diligență în domeniul drepturilor omului - Opțiuni pentru UE 2020

Sanda Ojiambo (2000) https://www.un.org/sg/en/content/profiles/sanda-ojiambo

Sănătatea și securitatea la locul de muncă - OHSAS 18001 - Standardul britanic pentru sistemele de management al sănătății și securității la locul de muncă

Social Accountability International (1997)
https://certifications.controlunion.com/en/ertification-programs/certification-programs/sa8000

Stephan Schmidheiny (1995) - WBCSD

Senatul Statelor Unite ale Americii (1980) - www.Trade.gov

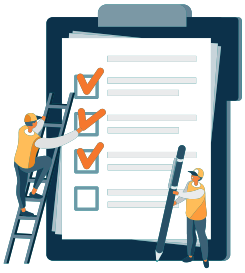
UNESCO (1960) - Convenția contra discriminării în educație

DACĂ DORIȚI SĂ APROFUNDAȚI

Sperăm că acest repertoriu de bune practici vă va inspira și vă va sprijini în integrarea unei abordări CSR în cadrul centrelor de formare în care activați.
În cadrul proiectului, am creat alte două instrumente utile pentru dezvoltarea dumneavoastră profesională în domeniul CSR în context educațional:

1) **un curs online cu 9 module** în domeniile de bază așa cum rezultă din evaluarea materialității: e-Learning CSR (e-csr.eu)
Te poți înscrie gratuit și te poți antrena oricând și oriunde.

2) **un instrument de autoevaluare** pentru a evalua nivelul CSR din centrul Dvs. de formare: IO4 Kit de instrumente pentru utilizarea liniilor directoare CSR – CSR and Ethics in Training Centres for Benefit of all (e-csr.eu)
Completând chestionarul, puteți afla nivelul de maturitate al centrului Dvs. de formare din perspectiva implementării CSR.



Puteți urmări toate activitățile proiectului prin intermediul **website-ului** și a **Contului de facebook :**

http://

www.e-csr.eu

@CSRinEducation

CONTACTELE PARTENERILOR DIN PROIECT

În cazul în care doriți informații suplimentare, puteți contacta partenerii din proiect la următoarele adrese de email:

formethic.europe@gmail.com

c.ceccarelli@euphorianet.it

info@manteifels.lv

marta.grzesko@gmail.com

coralia.costas@palatulculturii.ro

nicolas@epimorfotiki.gr

rita.hatz@gmail.com

galena.robeva@ragina.net

charlotte@mexpert.se

„Sprijinul Comisiei Europene pentru producerea acestei publicații nu constituie o aprobare a conținutului, care reflectă doar opiniile autorilor, iar Comisia nu poate fi considerată responsabilă pentru nicio utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în aceasta.”

MULȚUMIM ÎNTREGII ECHIPE DE PROIECT „CSR & ETHICS IN TRAINING CENTER”!