



Co-funded by
the European Union



Regio.Digi.Hub

Regional Development Digital
Education HUB

Metodologie inovatoare de
formare și definire a
strategiilor de învățare









Numărul acordului:
2021-1-RO01-KA220-



Acord de grant	2021-1-R001-KA220-VET-000028118
Program	Erasmus+
Acțiune cheie	Parteneriat de cooperare în educația și formarea profesională
Acțiune	VET
Acronim de proiect	REGIO.DIGI.HUB
Titlul proiectului	REGIO.DIGI.HUB – Hub de inovație și digitalizare în domeniul dezvoltării regionale
Data începerii proiectului	01.01.2022
Durata proiectului	24 de luni
Data de încheiere a proiectului	31.12.2023
Tipul fișierului	Proiect

Finanțat de Uniunea Europeană. Opiniile exprimate sunt doar ale autorilor și nu reflectă neapărat cele ale Uniunii Europene sau ale Agenției Executive pentru Educație și Cultură (EACEA). Nici Uniunea Europeană, nici EACEA nu pot fi considerate responsabile pentru acestea.

CONSORȚIUL DE PROIECT

P1	RO	Agentia pentru Dezvoltare Regionala Nord-Est - NERDA	 <p>Agentia pentru Dezvoltare Regională N O R D - E S T</p>
P2	ES	POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI S.COOP. - TXORIERRO	 <p>POLITEKNIKA TXORIERRI</p>
P3	BG	BUDAKOV FILMS EOOD	 <p>budakov films</p>
P4	RS	REGIONALNA RAZVOJNA AGENCIJA BACKADOO NOVI SAD – RDA BACKA	 <p>THE REGIONAL DEVELOPMENT AGENCY BACKA</p>
P5	GR	AINTEK SYMVOULOI EPICHEIRISEON EFARMOGES YPSILIS TECHNOLOGIAS EKPAIDEFSI ANONYMI ETAIREIA - IDEC	 <p>idec</p>
P6	BG	RUSENSKA TARGOVSKO INDUSTRIALNA KAMARA - RCCI	 <p>RUSE CHAMBER OF COMMERCE AND INDUSTRY ESTABLISHED 1890</p>
P7	SL	BSC, POSLOVNO PODPORNİ CNETER, DOO – BSC	 <p>BSC Business Support Centre Kranj Regional Development Agency of Gorenjska</p>
P8	GR	ATLANTIS ENGINEERING AE - ATLANTIS	 <p>ATLANTIS ENGINEERING</p>

Cuprins

1. Ideea proiectului	10
1.1. Context	Error! Bookmark not defined.
1.2. Obiective	10
2. Cadrul european al competențelor de dezvoltare regională pentru lucrătorii din sectorul dezvoltării regionale	13
2.1. Competențele unui expert „competent în dezvoltare regională”	15
2.1.1 Strategii de specializare inteligentă	15
2.1.2 Transformare verde și digitală	16
2.1.3 Antreprenoriat inovator	18
3. Profilul ECVET al unui expert „competent în dezvoltare regională”	20
3.1 Prezentare generală a profilului	20
3.2. Cadrul și principiile ECVET	25
4. Manual de instruire: Domenii care definesc un expert drept „competent în dezvoltare regională” 28	
4.1 Definirea obiectivelor	28
4.2 Durata	28
4.3 Grupul țintă	28
4.4 Rezultatele învățării	29
4.5 Structura programului	29
4.6 Evaluarea Programului	30
4.7 Structura materialului	31
5. Sistemul de evaluare	34
5.1. Cadrul sistemului de evaluare	34
5.2 Instrumente de autoevaluare EERD	35
5.2.1. Pe durata implementării instruirii EERD	35
5.2.2. După finalizarea fiecărui modul al cursului de e-learning EERD	38
5.2.3. După finalizarea cursului de e-learning EERD	40
5.3. Procesul de validare propus pentru cursul de formare a Metodologiei de formare inovatoare și definirea strategiilor de învățare	42
5.3.1. Validarea cerințelor de nivel de intrare	42
5.3.2. Validarea competențelor dobândite în cadrul cursului de formare	42
6. Platforma de e-learning Proiect Regio.Digi.Hub	45
6.1. Informații generale despre conceptele de proiectare a platformei de învățare electronică ..	45
6.2. Caracteristicile, capacitatea și capacitățile platformei de e-learning	46
7. Definirea strategiei de învățare la locul de muncă	51
7.1. Organizarea de programe de formare la locurile de muncă și instituțiile de formare	52

ANEXE	57
Acord de participare	Error! Bookmark not defined.
Referințe	61



1

Ideea proiectului



1. Ideea din spatele proiectului

1.1. Context

Raportul Grupului de Lucru ET 2020 privind sistemul educațional VET arată că toate contribuțiile sociale și economice ale sistemului educațional VET au fost până acum subestimate. Instituțiile VET se concentrează pe furnizarea de competențe, mai degrabă decât să aibă un rol mai larg în ecosistemul inovației. Sistemele VET nu sunt adesea suficient de flexibile pentru a răspunde nevoilor în schimbare ale pieței muncii: în general, inovațiile în pedagogie și tehnologiile digitale tind să fie implementate sporadic, formând o imagine fragmentată atunci când sistemele VET sunt văzute ca un întreg; și VET trebuie să răspundă cererii tot mai mari de competențe de nivel superior prin extinderea ofertei la niveluri superioare. De asemenea, în contextul crizelor de mediu, trebuie făcut mai mult pentru a dezvolta rolul VET în implementarea Agendei ONU pentru Dezvoltare Durabilă, deoarece atingerea celor 17 obiective necesită abordări extrem de inovatoare, multe dintre acestea putând fi stimulate de competențele VET. VET se află într-o schimbare fără precedent în lume, dar există un potențial mare de inovare și digitalizare pentru a sprijini o înaltă calitate și un VET mai înalt.

Având în vedere cele de mai sus, proiectul va completa munca tuturor organizațiilor partener care trebuie să facă parte din soluție, un motor al inovației și să facă parte din Tabloul de bord privind învățarea pe tot parcursul vieții în UE, cu privire la necesitatea de a aborda într-un modul structurat abordarea de livrare a strategiilor care trebuie urmate de organismele de dezvoltare regională și ecosistemele regionale de afaceri și inovare. Scopul este, de asemenea, de a forma lucrătorii, profesioniștii și părțile interesate din viitor. Proiectul Regio.Digi.Hub își propune să încorporeze inovația și digitalizarea pentru a crea un sistem VET mai flexibil și modern de înaltă calitate în România și la nivel european pentru a extinde accesul, pentru a modela modul în care învață cursanții și rezultatele studenților, precum și eficiența și eficacitatea de livrare și modul în care realizările cursanților vor fi recunoscute și validate. În principal, aceste efecte vor avea un impact major nu numai asupra cursanților individuali, ci și asupra instituțiilor de învățământ.

Primul grup țintă este format din lucrători din sectorul de dezvoltare regională precum agenții de dezvoltare regională, agenții de inovare, funcționari publici din administrația publică locală, companii de consultanță în Fonduri Structurale Europene, IMM-uri, formatori, cercetători. Al doilea grup țintă este format din factori de decizie, tehnicieni superiori și actori socioeconomici cheie din sectorul dezvoltării regionale.

Având în vedere că organizațiile partener în timpul pandemiei Covid-19 nu au fost pregătite în totalitate să ofere cursuri online de dezvoltare regională dedicate administrației publice locale, companiilor private și ONG-urilor, iar personalul și formatorii nu aveau abilități digitale pentru a rula acest lucru online, criza pandemică a evidențiat în Europa nevoia de a accelera perfecționarea personalului VET și dezvoltarea de soluții inovatoare pentru a putea oferi învățământ profesional la distanță și mixt.

1.2. Obiective

Proiectul Regio.Digi.Hub își propune să construiască capacitatea sistemului VET de educație pentru dezvoltare regională la nivel european prin găsirea celei mai bune combinații de abordări de jos în sus și leadership care implică profesori, formatori și cursanți cu strategie și direcție de nivel superior.

Obiectivele proiectului sunt:

- (1) Dezvoltarea unei platforme de învățare electronică dedicată inovației în sectorul dezvoltării regionale pentru a sprijini mai bine schimbările economice, de mediu și sociale majore care au loc și pentru a plasa VET în domeniul dezvoltării regionale într-o poziție mai bună pentru a aborda evoluțiile viitoare prin inovare prin sfârșitul celui de-al treilea trimestru al anului 2024.
- (2) Dezvoltarea capacității sistemului VET de dezvoltare regională de a integra inovația și digitalizarea până la sfârșitul proiectului
- (3) Definirea unei căi proprii de inovare și digitalizare pentru sistemul VET de dezvoltare regională adecvată părților interesate și în special cursanților, angajatorilor și furnizorilor de VET până la sfârșitul proiectului.
- (4) Dezvoltarea unei metodologii de formare inovatoare și definirea strategiilor de învățare pentru noile pedagogii de predare și învățare în educația de dezvoltare regională până la sfârșitul lunii august 2022
- (5) Elaborarea desfășurării cursului cu 3 module validate din cei 130 de personal si formatori ai Centrelor IFP pana la sfarsitul semestrului I 2023
- (6) Îmbunătățirea abilităților educaționale a cel puțin 24 de angajați din 8 organizații partenere din 6 țări partenere ale proiectului prin dezvoltarea și desfășurarea unei Instruire pe termen scurt a personalului în comun în al doilea semestru al anului 2024.



2

**Cadrul european de
competențe în dezvoltare
regională pentru lucrătorii
din sectorul dezvoltării
regionale**



2. Cadrul european de competențe de dezvoltare regională pentru lucrătorii din sectorul dezvoltării regionale

Definiția Metodologie inovatoare de formare și strategii de învățare este destinată personalului și formatorilor din Centrele VET.

Această metodologie inovatoare de formare și strategii de învățare sunt realizate prin caracteristici inovatoare care vor încuba, prototipează și dezvoltă aspectele relevante pentru sistemul VET în sectorul dezvoltării regionale și, de asemenea, facilitează personalului și formatorilor furnizorilor de VET să caute noi alternative, inițiative și programe (instruire, inițiative de digitalizare, procese de integrare și participare), oferindu-le acces ușor și navigarea resurselor pe un singur site.

VET este sectorul educației și formării cel mai apropiat de piața muncii. Această formă personalizată de educație și formare este extrem de importantă și eficientă, deoarece oferă competențe care pregătesc lucrătorii pentru cariere și ocupații specifice, oferind în același timp competențe transferabile valoroase și răspunzând eficient nevoilor economice.

Pe măsură ce Europa trece prin transformările sale ecologice și digitale, educația și formarea profesională de înaltă calitate (VET) sunt esențiale pentru a se asigura că oamenii au competențele potrivite pentru locurile de muncă de astăzi și de mâine. Recomandarea Consiliului privind VET pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență, adoptată în noiembrie 2020, stabilește viziunea cuprinzătoare și obiectivele strategice ale UE pentru viitorul EFP.

Beneficiile educației și formării profesionale, fie pentru tinerii care își încep cariera, fie pentru adulții care doresc să-și perfecționeze și să recalifice:

- ❖ VET pregătește tinerii pentru a intra cu succes în viața profesională;
- ❖ îi ajută pe oamenii angajați să își perfecționeze continuu competențele;
- ❖ le permite să se adapteze la cerințele în schimbare ale lumii muncii sau să negocieze schimbările locului de muncă;
- ❖ îi ajută pe șomerii să dobândească abilitățile de care au nevoie pentru a reintra pe piața muncii;
- ❖ mai general, dă putere cursanților cu cunoștințele, abilitățile și caracteristicile pentru a prospera în dezvoltarea lor profesională, socială și personală.

În întreaga UE, proaspătii absolvenți ai programelor VET tind să fie mult mai angajabili decât proaspeții absolvenți ai învățământului general. Potrivit Eurostat, rata de ocupare a absolvenților VET cu vârsta cuprinsă între 20 și 34 de ani a fost de 76,1 % în 2020, comparativ cu doar 58,3 % pentru absolvenții de învățământ general de aceeași vârstă. Această tendință a fost clară și în țările individuale, 20 de state membre afișând rate de ocupare mai mari în rândul absolvenților recentii VET și doar cinci indicând rate mai mari în rândul absolvenților de învățământ general. Aceste statistici demonstrează eficiența programelor VET în furnizarea de competențe care îi fac pe cursanți mai apti de angajare și mai pregătiți pentru a intra pe piața muncii.

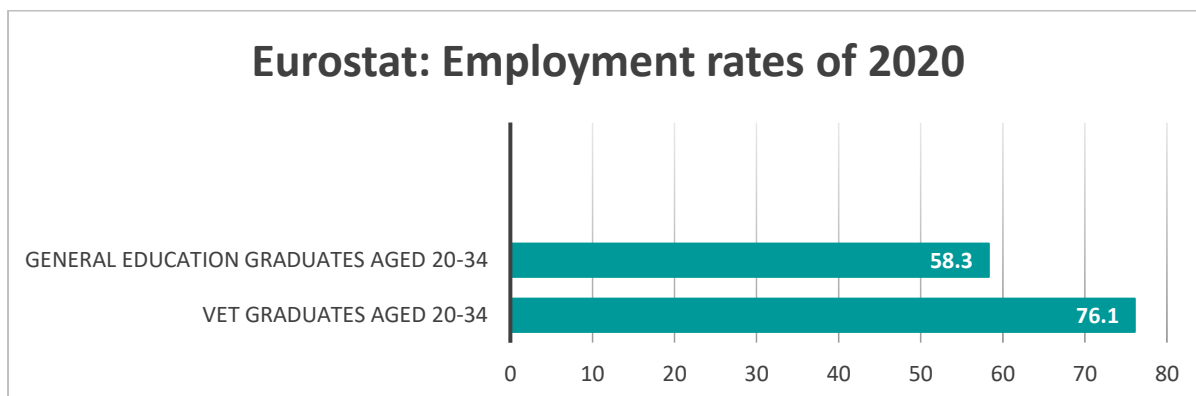


Figura 1 Eurostat: Ratele de ocupare a forței de muncă în 2020

Comisia UE lucrează la modernizarea educației și formării profesionale, pentru a dota forța de muncă cu competențele necesare pentru a sprijini o tranziție echitabilă către o economie verde și digitală, precum și redresarea economică post-COVID.

Pe baza unei propuneri a Comisiei, Consiliul a adoptat o recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență, care definește principiile cheie pentru a garanta că educația și formarea profesională sunt agile, se adaptează rapid la nevoile pieței muncii și oferă oportunități de învățare de calitate pentru toate grupele de vârstă.

Pentru a promova aceste reforme, Comisia sprijină Centrele de Excelență Profesională (CoVEs (Centre de Excelență Profesională) care reunesc parteneri locali pentru a dezvolta „ecosisteme de competențe”. Ecosistemele de competențe vor contribui la dezvoltarea regională, economică și socială, la inovare și la specializarea inteligentă. strategii.¹

Acest document prezintă următoarele componente ale metodologiei: Descrierea Cadrului european de competență de dezvoltare regională pentru lucrătorii din sectorul de dezvoltare regională și identificarea a cel puțin 15 competențe pentru cele 3 domenii care definesc expertul drept „competent de dezvoltare regională”:

- ❖ Strategii de specializare inteligentă (1-5)
- ❖ Transformare verde și digitală (6-10)
- ❖ Antreprenoriat inovator (11-15)

Toți partenerii au convenit asupra celor 15 competențe care vor fi dezvoltate prin intermediul cursului de formare

1. Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței.
2. Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate.
3. Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).
4. Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore.

¹ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8450&furtherPubs=yes> (Educație și formare profesională: Competențe pentru astăzi și pentru viitor, Luxemburg: Oficiul pentru Publicații al Uniunii Europene, 2022)

5. Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități T shape, soluții inteligente, planificare inteligentă.
 6. Mentalitatea ecologică și sustenabilitatea în inovare, leadership și corporație.
 7. Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială.
 8. Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon.
 9. Social-mediu-CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale.
 10. Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice.
 11. Leadership și Motivație.
 12. Crearea și aplicarea unui plan de acțiune.
 13. Gândire creativă și rezolvare de probleme.
 14. Identificați noile tendințe și cerințele pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care să atragă publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația.
 15. Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social.
- 2.1. Competențele unui expert „competent în dezvoltare regională”.

2.1.1 Strategii de specializare inteligentă



(1) Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței: din cauza schimbărilor majore în politica UE și a schimbărilor rapide de pe piață din cauza COVID 19, război, restricții bugetare la nivel de politică, este esențial ca abilitățile de dezvoltare regională să includă „cunoștințe” cu privire la modul de abordare rapidă a schimbărilor de pe piață.

Expertul în „dezvoltare regională” va putea utiliza metode și instrumente de abordare a schimbărilor neprevăzute de pe piață, va înțelege modul de conștientizare a părților interesate cu privire la schimbările de pe piață și modul în care astfel de schimbări provocatoare pot fi abordate.



(2) Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate: Specializarea inteligentă este una dintre prioritățile cheie ale politicilor UE și ale politicilor naționale. Deoarece ramurile de specializare sunt diverse, este esențial să abordăm noile politici ale UE și pe sectoare (de exemplu, concepte ecologice, digitalizare etc.).

Expertul în „dezvoltare regională” va dobândi cunoștințe despre provocările din ramurile strategiei inteligente și despre abordarea subiectelor inovatoare în tranziția ecologică.

(3) Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale): extinderea cunoștințelor în sectoare într-unul dintre rolurile cheie ale experților în dezvoltare. Unele abordări și metode noi trebuie învățate pentru a face față provocării.

Expertul în „dezvoltare regională” va dobândi cunoștințe despre provocările și modul de abordare a metodelor inovatoare în legătură cu schimbul intersectorial de cunoștințe.



(4) Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore: Specializarea inteligentă și provocările regionale sunt foarte conectate. Întrucât ramurile de specializare sunt diverse, este esențial să se abordeze noile politici ale UE și în ramuri (de exemplu, concepte ecologice, digitalizare,...) care sunt foarte conectate la provocările regionale (schimbări climatice, reducerea CO2, circularitate,...)

Expertul în „dezvoltare regională” va dobândi cunoștințe despre cum să conecteze specializarea inteligentă în ramuri și provocările de dezvoltare regională și cum să abordeze schimbările inovatoare societate.



(5) Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, soluții inteligente, planificare inteligentă: abilitățile inteligente conectează domeniile de cunoaștere menționate mai sus și sunt interconectate cu abordări inteligente - cum să abordăm subiecte provocatoare ale dezvoltării regionale.

Expertul în „dezvoltare regională” va dobândi cunoștințe despre provocări și despre cum să abordeze diverse subiecte de dezvoltare provocatoare ale viitorului.

2.1.2 Transformare verde și digitală

Conform rezultatelor celui de-al 4-lea Summit european al educației, din decembrie 2021, **transformarea digitală și tranziția verde** au fost pilonii principali ai descrierilor oferite de reprezentanții forurilor europene, cu privire la schimbările prin care va trece educația în următorul deceniu.

Ținând cont de prioritățile de mai sus, consorțiul Regio.Digi.Hub a ales cele mai importante competențe legate de transformarea verde și digitală, după cum urmează:



(1) Ecologie și sustenabilitate în inovare, leadership și corporație: tranziția ecologică va necesita noi mentalități și noi aptitudini. „Gândirea Verde” înseamnă conștientizarea aspectelor durabile la toate nivelurile de acțiune și înțelegere.

Expertul „competent în dezvoltare regională” va putea crește gradul de conștientizare a mediului în cadrul companiei, prin valorificarea și promovarea proiectelor model și furnizarea de informații cuprinzătoare despre acestea.

Sustenabilitatea este un concept global care afectează fiecare aspect al organizației. Acesta este motivul pentru care angajații ar trebui să aplice concepte de sustenabilitate zilnic și ar trebui să faciliteze schimbul de cunoștințe în domeniu, creând astfel o „gândire verde”.



(2) **Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, Inteligența artificială:** Comunicarea digitală este orice tip de comunicare care depinde de utilizarea tehnologiei. Există multe tipuri de comunicare digitală care pot facilita munca unui expert „competent în dezvoltare regională”, cum ar fi: e-mailuri, platforme interne, social media și multe alte instrumente digitale.

Un expert „competent în dezvoltare regională” își va îmbunătăți abilitățile de lucru prin participarea la programe de învățare pe tot parcursul vieții, în special în domeniul IT, digitalizare și inteligență artificială.



(3) **Strategia ecologică: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon:** „Într-o economie circulară, producătorii proiectează deșeurile, refolosesc și reciclează materialele și regenerează sistemele naturale pentru a reduce impactul industriei asupra mediului. Este o idee puternică și o parte esențială a durabilității astăzi.”

Expertul „competent în dezvoltare regională” va înțelege cum să implementeze o „strategie mai ecologică” la locul său de muncă, ținând cont de principiile Programului „European Green Deal” și va putea aplica conceptele economiei circulare.



(4) **CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale:** „Responsabilitatea socială corporativă este un model de afaceri prin care companiile depun un efort concertat pentru a opera în moduri care îmbunătățesc mai degrabă decât degradează societatea și mediul.” CSR împreună cu amprenta ecologică, consumul durabil și întreprinderile sociale devin din ce în ce mai importante pentru un viitor durabil.

Pentru a deveni un expert în „dezvoltare regională competent”, angajații trebuie să înțeleagă politicile și conceptele mediului social, astfel încât să își poată personaliza munca, luând în considerare un set de măsuri de durabilitate.



(5) **Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice: pentru a deveni mai ecologic la locul de muncă, un expert „competent în dezvoltare regională”, va trebui să aplice tehnologiilor din domeniul durabilității la poziția sa particulară.** Pentru a putea face acest lucru, expertul va avea nevoie de adaptabilitate și abilități transferabile.

Acestea pot fi abilități grosiere - cunoștințe tehnice cum ar fi utilizarea unui software specific - și abilități fine, competențe și abilități care sunt mai greu de predat, cum ar fi ascultarea activă și comunicarea.

Cele mai importante abilități transferabile pe care o organizație le va aprecia includ leadership, lucru în echipă, comunicare, abilități interpersonale, fiabilitate, organizare, abilități de ascultare activă, gândire critică, construirea de relații, management de echipă, adaptabilitate, abilități analitice.

2.1.3 Antreprenoriat inovator

Trăim într-o societate în schimbare rapidă, în care este esențial ca toată lumea să aibă capacitatea de a acționa în funcție de oportunități și idei, de a lucra cu ceilalți, de a gestiona cariere și de a modela viitorul pentru bunurile și serviciile comune. Potrivit Entre Comp² trei domenii principale de competență ale antreprenorilor sunt: *Acțiuni*, *Resurse* și *Idei și Oportunități*, dintre care ultimul, pe scară largă, este legat de Inovare.

Cele mai importante competențe legate de antreprenoriatul inovator sunt:



(1) Creativitate (Gândire creativă și rezolvare de probleme) – Aceasta include: Dezvoltarea mai multor idei și oportunități de a crea valoare, inclusiv soluții mai bune pentru provocările existente și noi; Cercetare și experimentare cu abordări inovatoare; Combinarea cunoștințelor și a resurselor pentru a obține efecte valoroase.



(2) Gândire etică și durabilă (de exemplu, înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social) - Aceasta include: Evaluarea consecințelor ideilor care aduc valoare și efectul acțiunii antreprenoriale asupra comunității țintă, pieței, societății și mediului; Analizarea sustenabilității obiectivelor pe termen lung (sociale, de mediu și economice), precum și a cursului de acțiune ales.



(3) Leadership și motivație – Leadership-ul include capacitatea de a mobiliza pe alții: Inspirarea părților interesate relevante; obținerea sprijinului necesar pentru a obține rezultate valoroase; demonstrarea unei comunicări eficiente, persuasiune și negociere, Motivația include determinarea de a transforma ideile în acțiune.



(4) Identificarea oportunităților, cum ar fi identificarea noilor tendințe și a cerințelor pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrag publicul țintă și modul în care acestea vor afecta organizația dvs. - Aceasta include identificarea și exploatarea oportunităților de a crea valoare prin explorarea socială, aspectele de mediu și economice ale pieței, precum și identificarea nevoilor și provocărilor care trebuie îndeplinite. În plus, include capacitatea de a crea noi conexiuni și de a reuni elemente de piață disparate pentru a crea oportunități de creare de valoare.



(5) Crearea și aplicarea unui plan de acțiune - Acopera alfabetizarea financiară și economică, ceea ce înseamnă estimarea costului transformării unei idei într-o activitate de creare de valoare.

² EntreComp în acțiune – Inspirați-vă, faceți-o să se întâmple – Un ghid al utilizatorului pentru Cadrul european de competențe pentru antreprenoriat

3

Profilul ECVET al unui expert „competent în dezvoltare regională”

3. Profilul ECVET al unui expert „competent în dezvoltare regională”

În general, calificările și aptitudinile unui expert în dezvoltare regională sunt următoarele: diplomă universitară într-unul din domeniile științe administrative, urbanism și științe regionale, economie sau științe sociale sau în lipsa unei astfel de diplome cel puțin 10 ani de muncă experiență în acele domenii; Cunoștințe complete de calculator; Cunoaștere excelentă a limbii engleze scrise și vorbite; O diplomă postuniversitară în dezvoltare regională sau orice alte domenii conexe constituie un avantaj; Experiență profesională generală - Minim 3, de preferință 5 ani de experiență profesională în domeniul de dezvoltare regională; Experiență profesională specifică - Minim 2 ani, de preferință 4 ani de experiență în pregătirea sau implementarea politicilor și planurilor de dezvoltare regională; Experiență în colectarea datelor, analize regionale sau modelare; Experiența în relațiile cu părțile interesate regionale și dezvoltarea sectorială este un avantaj; Experiență în proiecte sau activități academice sau în sectorul public în domeniul adaptabilității sau transformării economice regionale etc.

Profilul ECVET al „expertului în dezvoltare regională” își propune să identifice și să selecteze cunoștințe, abilități și competențe pentru cele trei domenii: 1) Strategii de specializare inteligentă 2) Transformare verde și digitală 3) Antreprenoriat în inovare. Aceste 3 module vor acoperi 15 abilități de dezvoltare regională pentru cele trei domenii care definesc lucrătorii din sectorul dezvoltării regionale drept „competenți în dezvoltare regională”.

3.1 Prezentare generală a profilului

Curriculumul este structurat în următoarele rezultate și unități de învățare:

Modulul 1- STRATEGII DE SPECIALIZARE INTELIGENTE

- A. Capitolul 1 – Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței
- b. Capitolul 2 – Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate
- c. Capitolul 3 – Identificarea soluțiilor de dezvoltare inovatoare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale)
- d. Capitolul 4. – Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore
- e. Capitolul 5. – Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă planificare inteligentă

Modulul 2 – TRANSFORMARE VERDE ȘI DIGITALĂ

- A. Capitolul 1 – Ecologice și durabilitate în inovare, leadership și corporație
- b. Capitolul 2 – Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială
- c. Capitolul 3 – Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii reduse de carbon
- d. Capitolul 4. –CSR, Consum durabil, Amprinta ecologică, Întreprinderi sociale

e. Capitolul 5. – Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice

Modulul 3 – Antreprenoriat în inovare

A. Capitolul 1 – Leadership și Motivație

b. Capitolul 2 – Crearea și aplicarea unui plan de acțiune

c. Capitolul 3 – Gândire creativă și rezolvare de probleme

d. Capitolul 4. – Identificarea noilor tendințe și cerințe ale pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care să atragă publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația

e. Capitolul 5. – Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social

EXPERT EUROPEAN ÎN DEZVOLTARE REGIONALĂ (EERD)

DENUMIREA MODULULUI		STRATEGII DE SPECIALIZARE INTELIGENTE	
1			
DEFINIREA REZULTATULUI ÎNVĂȚĂRII	Expertul european în dezvoltare regională (EERD) poate înțelege și aplica conceptele de politică de inovare care vizează stimularea inovației regionale, bazate pe parteneriate între întreprinderi, entități publice și instituții de cunoaștere.		
NIVEL EQF	5		
CREDITE ECVET³	1 (25 ore)		
ORUL CURSULUI	CURS ONLINE		AUTOÎNVĂȚARE
	10		1 5
Unitatea 1	EERD este capabil să se adapteze la schimbările și nevoile constante ale pieței înțelege învățarea pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței.		
CUNOȘTIINȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE	
- EERD are o cunoaștere cuprinzătoare a pieței regionale și tendințe; - Înțelege tendințele și schimbările pieței muncii; - Înțelege modul în care condițiile în schimbare ale pieței pot afecta afacerile regionale;	- EERD este capabil să învețe noi abilități și să aplice cu succes procesul de recalificare/perfecționare - Adaptare rapida la nevoile pieței;	- Realizarea unui plan de acțiune; - stabilește obiective specifice și formulează un calendar cu sarcini și pași specifici; - Identifică nevoile actuale ale pieței și își îmbunătățește setul de abilități pentru a le îndeplini;	
Unitatea 2	EERD este capabil să înțeleagă politicile și conceptele de specializare inteligentă și modul în care acestea pot fi aplicate		

³Convenția utilizată pentru calcularea punctelor ECVET este: 60 de puncte sunt alocate rezultatelor învățării preconizate a fi obținute într-un an de VET formal cu normă întreagă (un an universitar de educație formală). 1 punct credit ECVET = formula a 25 de ore de învățare

CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
<p>- EERD are o cunoaștere cuprinzătoare a Competențelor SMART pentru Dezvoltare Regională;</p> <p>- Înțelegerea abordării Specializării inteligente</p>	<p>- Cunoașterea utilizării durabile a resurselor naturale regionale ;</p> <p>- Cunoașterea identificării sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate;</p> <p>- Cunoașterea modului în care o regiune poate selecta domeniile prioritare pentru investiții bazate pe cunoaștere, concentrându-se pe punctele sale forte;</p>	<p>- Aplicarea în practică a principiilor utilizării durabile a resurselor naturale;</p> <p>- Abordare practică și utilizarea politicilor și conceptelor de specializare inteligentă în muncă;</p> <p>- Utilizarea în practică a principiilor specializării inteligente</p>
Unitatea 3	EERD este capabil să identifice soluții inovatoare de dezvoltare și extindere a cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
<p>- EERD are o cunoaștere cuprinzătoare a inovațiilor și evoluțiilor din regiune;</p> <p>- Cunoștințe despre tehnologia utilizată și cercetare și dezvoltare capacitate</p>	<p>- analize sectoriale, intersectoriale și locale</p>	<p>- Abilități de a combina gândirea creativă și rezolvarea problemelor</p>
Unitatea 4	EERD este capabil să identifice elementele comune dintre nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
<p>- EERD are cunoștințe despre elementele cheie ale strategiilor de specializare inteligentă ;</p> <p>- Înțelegerea „nisa” și „domeniul” de specializare;</p>	<p>- Cunoașterea activelor și resurselor disponibile regiunilor;</p> <p>- Stabilirea priorităților pentru investițiile bazate pe cunoaștere</p>	<p>- funcționează cu informații corespunzătoare și adecvate;</p> <p>- Analiza datelor, rezultatelor și informațiilor statistice ;</p>
Unitatea 5	EERD este capabil să dezvolte abilități inteligente: abilități în formă de T, gândire la soluții inteligente, planificare inteligentă	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
<p>- EERD este capabil să indice abilități inteligente;</p>	<p>- Abilități în formă de T (cunoștințe și expertiză extinse în domenii specifice);</p> <p>- Înțelegerea gândirii inteligente ;</p> <p>- Înțelegerea planificării inteligente ;</p>	<p>- Utilizarea unei abordări bazate pe competențe în muncă;</p> <p>- Organizarea echipei;</p> <p>- Lucrul cu comunitatea;</p> <p>- Luarea de soluții inteligente;</p>

		- Capacitatea de a rezolva probleme noi folosind cunoștințele actuale
DENUMIREA MODULULUI 2	TRANSFORMARE VERDE ȘI DIGITALĂ	
DEFINIȚIA REZULTATULUI ÎNVĂȚĂRII	Expertul european de dezvoltare regională (EERD) este capabil să Dezvolți o mentalitate ecologică și durabilă prin utilizarea software-ului și instrumentelor AR și VR și înțelegeți principiile și conceptele economiei circulare.	
NIVEL EQF	5	
CREDITE ECVET⁴	1 (2 5 ore)	
ORUL CURSULUI	CURS ONLINE	AUTOÎNVĂȚARE
	10	1 5
Unitatea 1	EERD înțelege mentalitatea ecologică și sustenabilitatea în inovare, leadership și corporație	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD înțelege Principii ale mentalității ecologice; - Înțelege principiile antreprenoriatului de sustenabilitate ecologică; - Înțelege modul în care leadershipul și antreprenoriatul corporativ este legat de dezvoltarea regională ;	- EERD înțelege care este relația dintre inovare și durabilitate ; - capabil să implementeze bune practici „verzi”;	- Gestionarea unui proces de identificare, evaluare și valorificare a oportunităților antreprenoriale care minimizează impactul unei întreprinderi asupra mediului natural - Aplicarea de bune practici „verzi”;
Unitatea 2	EERD este capabil să se adapteze la comunicarea digitală și să fie familiarizat cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD are o bună comunicare digitală și este familiarizat cu alfabetizarea digitală; - EERD înțelege ce înseamnă inteligența artificială (AI).	- Cercetare independentă; - Familiarizarea cu termenii și platformele comune; - Colaborare (capacitate de a naviga fără probleme cu instrumente digitale și software); - Adaptarea la noile tehnologii; - Predarea sau explicarea tehnologiilor care sunt utilizate în prezent (abilitatea de a învăța un nou recrut cum să folosească instrumentele tehnice de care vor avea nevoie zilnic)	- Utilizați o platformă sau/și un site care acceptă software/instrumente AR și VR - Fii la curent cu tehnologiile existente; - Comunicați corect într-un mediu online; - Gestionează ideile într-un mediu online; - Gestionează echipe folosind tehnologia;
Unitatea 3	EERD cunoaște Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon	

CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD are cunoștințe cuprinzătoare Ce este o economie circulară cu emisii scăzute de carbon;	- analize sectoriale, intersectoriale și locale - Înțelegerea principiilor economiei circulare	Aplicarea în practică a principiilor economiei circulare
Unitatea 4	EERD este capabil să identifice CSR, Consum durabil, Amprentă ecologică, Întreprinderi sociale	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD înțelege ce este responsabilitatea socială și de mediu corporativă; - EERD este capabil să indice consum durabil ; - EERD înțelege ce sunt amprenta ecologică și întreprinderile sociale;	- Perspectivă (înțelegeți și îmbrățișați perspectivele celorlalți) - Valoare; - Implicare și comunicare - Măsurarea amprentei ecologice	- Cauta sa înțeleagă înainte de a cauta sa fie inteles; - crearea de valoare pentru comunitate; - identificarea părților interesate
Unitatea 5	EERD este capabil să dezvolte adaptabilitate și abilități transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noul (scăzut carbon) tehnologii și procese necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD este capabil să indice tehnologiile low și zero carbon; - EERD înțelege ce sunt locurile de muncă verzi și impactul acestora asupra economiei;	- Capacitatea de a indica tehnologiile low și zero carbon din regiune - Capacitatea de a indica locurile de muncă verzi din regiune	- Asigurarea că lucrătorii au abilitățile potrivite pentru Viitor - Indicarea tendințelor viitoare pentru competențe și muncă
DENUMIREA MODULULUI 3	Antreprenoriatul în inovare	
DEFINIREA REZULTATULUI ÎNVĂȚĂRII	Expertul european de dezvoltare regională (EERD) este capabil să dezvolte o mentalitate motivațională de leadership și să implementeze un plan de acțiune folosind rezolvarea problemelor și gândirea creativă.	
NIVEL EQF	5	
CREDITE ECVET⁵	1 (2 5 ore)	
ORUL CURSULUI	CURS ONLINE	AUTOÎNVĂȚARE
	10	1 5
Unitatea 1	EERD înțelege Leadership și Motivație	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD înțelege ce este Leadership-ul și Motivația;	- Cunoștințe despre teoriile motivaționale; - Cunostinte despre modelul de motivatie; - Abilități de conducere în practică	- Capabilitate să motiveze colegii ; - Organizarea mai buna a procesului de lucru

Unitatea 2	EERD este capabil să creeze și să aplice un plan de acțiune	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD înțelege ce este un plan de acțiune; - Înțelegerea beneficiilor creării unui plan de acțiune - EERD înțelege elementele cheie ale unui plan de acțiune	- EERD este capabil să scrie un plan de acțiune - Este capabil să vizualizeze Planul de Acțiune	- crearea, implementarea și monitorizarea sarcinilor legate de Planul de acțiuni
Unitatea 3	EERD este capabil să aplice gândirea creativă și rezolvarea problemelor	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD înțelege ce este rezolvarea creativă a problemelor și de ce este importantă - Rezolvarea creativă a problemelor și gândirea de proiectare	- Capacitatea de a găsi soluții creative; - Capacitate de a rezolva probleme complexe; - Capacitate de adaptare la schimbare;	- Aplicarea instrumentelor creative de rezolvare a problemelor în muncă; - Colaborarea cu ceilalți
Unitatea 4	EERD este capabil să identifice tendințele actuale și cerințele pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrage publicul țintă și modul în care acestea vor afecta organizația dvs.	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD are cunoștințe despre publicul țintă; - Înțelegerea diferenței dintre publicul țintă și piața țintă;	- EERD este capabil să determine publicul țintă; - EERD este capabil să efectueze cercetări de piață și să identifice tendințele industriei; - EERD este capabil să analizeze concurenții;	- pentru a ajunge la publicul dvs. la momentul potrivit; - Înțelegeți mai bine clienții; - Identificarea de noi oportunități
Unitatea 5	EERD înțelege și aplică principiile antreprenoriatului social	
CUNOȘTIȚE	APTITUDINI	COMPETENȚE
- EERD este capabil să indice principiile Antreprenoriatului Social	- Conducerea; - Optimismul ; - Creativitatea și inovația; - Empatia ; - Inteligență emoțională și socială;	- Construirea de echipe puternice - Aplicarea în practică - Rețele; - Comunicare; - Marketing

3.2. Cadrul și principiile ECVET

Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET) își propune să ofere oamenilor un control mai mare asupra experiențelor lor individuale de învățare și să facă mai atractivă mutarea între diferite țări și diferite medii de învățare. Sistemul urmărește să faciliteze validarea, recunoașterea și acumularea competențelor și cunoștințelor legate de muncă dobândite în timpul unui sejur în altă țară sau în diferite situații. Ar trebui să se asigure că aceste experiențe contribuie la calificările profesionale.

ECVET urmărește o mai bună compatibilitate între diferitele sisteme de educație și formare profesională (VET) existente în Europa și calificările acestora. Acesta își propune să creeze un cadru tehnic pentru a descrie calificările în termeni de unități de rezultate ale învățării și include proceduri de evaluare, transfer, acumulare și recunoaștere.

Flexibilitate

În ECVET, rezultatele învățării sunt evaluate și validate pentru a transfera credite de la un sistem de calificare la altul sau de la o cale de învățare la alta. Conform acestei abordări, cursanții pot acumula rezultatele învățării necesare pentru o anumită calificare în timp, în diferite țări sau în diferite situații. Sistemul permite, de asemenea, posibilitatea de a dezvolta referințe comune pentru calificările VET și este pe deplin compatibil cu Sistemul european de transfer și acumulare de credite (ECTS).

ECVET se bazează pe:

- ❖ Rezultatele învățării – declarații de cunoștințe, abilități și competențe care pot fi atinse într-o varietate de contexte de învățare.
- ❖ Unități ale rezultatelor învățării care sunt componente ale calificărilor. Unitățile pot fi evaluate, validate și recunoscute.
- ❖ Punctele ECVET, care oferă informații suplimentare despre unități și calificări într-o formă numerică.
- ❖ Credit pentru unitățile evaluate. Creditul poate fi transferat și acumulat pentru a obține o calificare.
- ❖ Încrederea reciprocă și parteneriatul între organizațiile participante sunt exprimate în memorandumul de înțelegere și acordurile de învățare.

Deși ECVET este susținut de legislația europeană, participarea este voluntară și protocoalele naționale sunt respectate.

Testarea și implementarea ECVET

ECVET se află acum într-o fază de implementare progresivă, creând condițiile și măsurile necesare. Calitatea testării ECVET este crucială. Toate părțile interesate, cum ar fi organismele care acordă premii, furnizorii de formare și evaluare, partenerii sociali și angajatorii, sunt încurajați să se implice în testarea ECVET prin proiecte și rețele, în special în cadrul Programului de învățare pe tot parcursul vieții.

ECVET și validarea învățării non-formale și informale

Țările din Europa subliniază din ce în ce mai mult necesitatea de a ține cont de întreaga gamă de cunoștințe, abilități și competențe ale unui individ, nu numai pe cele dobândite la școli, universități sau alte instituții de educație și formare formală. Prin urmare, recunoașterea tuturor formelor de învățare este o prioritate a acțiunii UE în educație și formare.

Învățarea care are loc în sistemele de educație și formare formală este în mod tradițional cea mai vizibilă și recunoscută pe piața muncii și de către societate în general. În ultimii ani, totuși, a existat o apreciere tot mai mare a importanței învățării în medii non-formale și informale. Sunt necesare noi abordări pentru a identifica și evalua și valida aceste experiențe de învățare „invizibile” în contextul calificărilor.



4

**Manual de instruire: domenii
care definesc un expert
„competent în dezvoltare
regională”**



4. Manual de instruire: domenii care definesc un expert drept „competent în dezvoltare regională”

4.1 Definirea Obiectivelor

Al doilea rezultat al proiectului REGIO.DIGI.HUB va fi dezvoltarea unui program de formare pentru lucrătorii din sectorul dezvoltării regionale, care urmărește să-și dezvolte sau să-și îmbunătățească competențele regionale corespunzătoare privind metoda corectă de predare prin digital learning în VET. Obiectivul va fi educarea și crearea de experți „competenți în dezvoltarea regională digitală” prin intermediul a 15 competențe specificate pe teme:

- ❖ Strategii de specializare inteligentă
- ❖ Transformare verde și digitală
- ❖ Antreprenariat de inovare

Cele 15 competențe menționate au fost deja decise prin cercetări prealabile ale consorțiului.

Cursul va instrui lucrătorii din sectorul dezvoltării regionale în temele deja menționate, pe baza unui sistem de management al învățării bazat pe Moodle (LMS) cu pregătire online de înaltă calitate.

Cursul va fi structurat ca o experiență de învățare personalizată, oferind un sistem de învățare adaptativ. În plus, ca dovadă a absolvirii tuturor nivelurilor de abilități, va fi implementat un sistem de insigne, astfel încât participantul/învățătorul să le poată descărca ca dovadă a dobândirii nivelului de abilități.

Mai precis, obiectivele cursului de formare REGIO.DIGI.HUB sunt enumerate mai jos:

- ❖ Conștientizarea nevoii de dezvoltare corectă sau eficientă a sectorului regional
- ❖ Pentru a oferi un program de educație și formare mai atractiv și personalizat, care să răspundă nevoilor sectorului de dezvoltare regională

4.2 Durata

Acest curs va avea o durată totală de 75 de ore, fiind de 30 de ore de învățare online pe platformă și restul de 45 de autoînvățare. Se estimează că participanții/cursanții pot finaliza cursul într-o perioadă de cinci până la șase săptămâni.

4.3 Grup țintă

Acest curs se adresează direct **profesioniștilor din sectorul dezvoltării regionale**, pentru a obține soluții inovatoare pentru a oferi un învățământ profesional la distanță și mixt eficient. Proiectul își propune să încorporeze inovația și digitalizarea pentru a crea un sistem VET mai flexibil și modern de înaltă calitate la nivel european în ceea ce privește competențele de dezvoltare regională.

Platforma va fi un sistem de acces gratuit pentru a se asigura că toate materialele sunt accesibile. Cu toate acestea, pentru ca grupul țintă să participe la evaluare și să adune Insigne, va fi necesară o autentificare sau o înregistrare.

Audiență directă

- ❖ Agenții de dezvoltare regională
- ❖ Agenții de inovare
- ❖ Funcționari publici din administrația publică locală

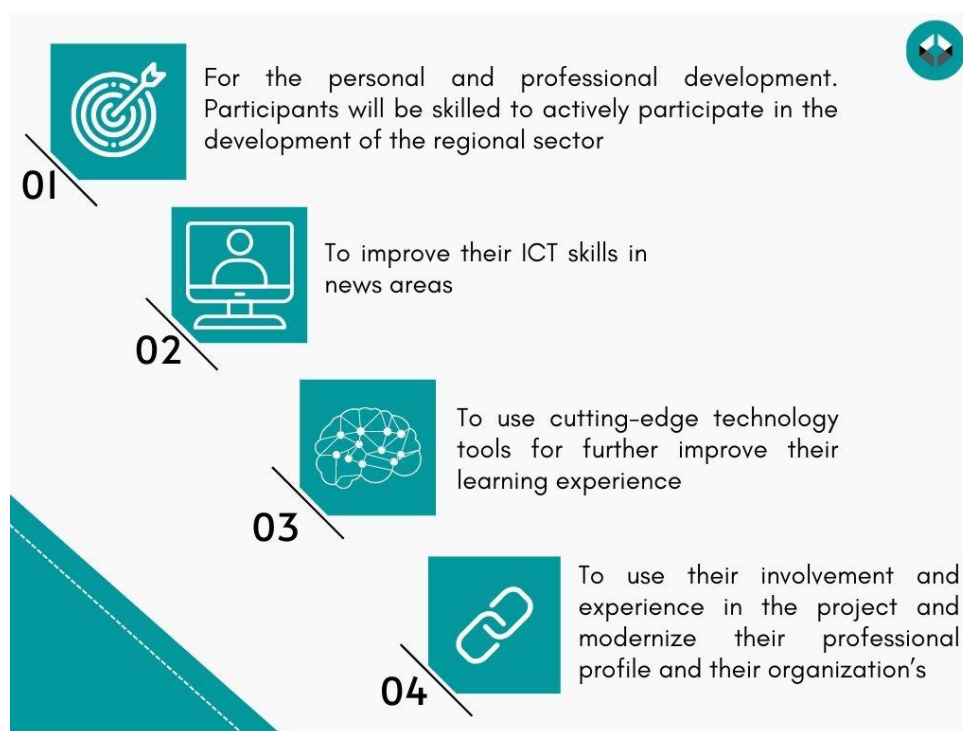
- ❖ Companii de consultanță în Fonduri Structurale Europene IMM-uri
- ❖ Formatori
- ❖ Cercetători

Audiență indirectă

- ❖ Factorii de decizie politică
- ❖ Tehnicienii superiori
- ❖ Actorii socio-economici cheie din sectorul dezvoltării regionale

4.4 Rezultatele învățării

Rezultatele învățării pe care le vor dezvolta participanții/cursanții după participarea acestui curs de e-learning sunt:



4.5 Structura Programului

Cursul va fi împărțit în 3 **Module diferite, fiecare fiind compus din 5 capitole.**

Introducerea este o descriere generală a abilității principale. Fiecare capitol va avea o **parte teoretică**. Ulterior, partenerul responsabil de capitol va crea o secțiune mai practică, cu un set de „exerciții” de autoevaluare diverse pentru a obține abilitățile. În acest scop, fiecare organizație a realizat o compilație a **celor mai bune practici naționale** care va fi implementată în materiale. Toate materialele menționate mai sus vor fi adunate în **format PPT**. Mai mult, un **articol obligatoriu** va fi inclus și **în format PDF**.

Resurse externe pot fi adăugate modulelor dacă partenerii consideră că este necesar sau interesant, deoarece platforma permite adăugarea de link-uri către aceasta. Este recomandabil să găsiți articole, videoclipuri etc. care ar oferi mai multe informații despre temă.

Pe scurt, **fiecare modul va constitui în total 10 ore de învățare online și 15 ore de autoînvățare, durata fiecărui capitol fiind în total 2 ore online și 3 de autoînvățare.**

În cele din urmă, întregul curs va fi evaluat cu un număr total de **30 de întrebări**. În acest sens, **în fiecare capitol se va face referire la 2 întrebări**.

Fiecare partener va crea întrebările propriilor capitole și toate vor avea forma unei întrebări cu răspunsuri multiple. În plus, este important să rețineți că toate răspunsurile corecte trebuie să aibă **răspunsul corect evidențiat**. Acest lucru ar asigura aplicarea cunoștințelor de către cursant.

În ceea ce privește sistemul Badges, **toți participanții vor avea acces gratuit la toate materialele, însă doar cei înregistrați în platformă vor putea primi un Badge**. Pentru fiecare modul pe care îl promovați, se va primi o insignă. **În cazul în care toate modulele sunt promovate, se va acorda un Certificat personalizat**. Trebuie subliniat că Insignele nu vor fi personalizate și nu vor putea fi implementate în curriculum-ul participanților, spre deosebire de Certificat.

Va fi asigurată o structură pentru cursul de formare. Evaluarea este necesară într-un document separat, fără formă specifică sau fixă, deoarece întrebările vor fi introduse ulterior manual în platformă.

4.6 Evaluarea Programului

Acest curs va fi evaluat printr-un set de **întrebări care vor apărea la sfârșitul fiecărui Modul**.

După cum sa menționat anterior, fiecare **capitol va avea un total de 2 întrebări, una cu referire la secțiunea teoretică și de bune practici, iar cealaltă întrebare cu referire la articolul obligatoriu**.

Fiecare partener va trebui să creeze întrebări cu răspunsuri multiple pentru propriile capitole. Se va adăuga un sistem de punctaj pentru achiziționarea de insigne. Pentru a primi o insignă va fi necesară **o notă de trecere de 60%**. Toate insignele trebuie adunate pentru a primi Certificatul personalizat.

4. 7 Structura materialului

MODULUL 1: TITLUL (Ex. STRATEGII DE SPECIALIZARE INTELIGENTE)

- **Mică introducere** a „STRATEGIILOR DE SPECIALIZARE INTELIGENTE” (cercetare națională)

CAPITOLUL X: Numele aptitudinii (Ex. Leadership și Motivație)

- 2 aptitudini per partener, cu excepția lui TXORIERRI care este responsabil pentru una .
- Descrierea aptitudinii (PARTEA TEORETICĂ)
 - **Descrierea scopului sau obiectivelor principale.** De exemplu: Aflați despre ..., Știați că ..., Această parte este despre ...) + **Imagine**
 - O imagine care reprezintă activitatea. Utilizați un site cu imagini open-source și **copiați lipiți aici linkul**. De exemplu:
 - <https://pixabay.com/>
 - <https://unsplash.com/>
 - <https://www.pexels.com/>
 - <http://www.freeimages.co.uk/>
 - **Beneficii așteptate / Rezultate ale învățării**
- Compilare de bune practici (cercetare națională)
- Introducere la articolul obligatoriu
- Timp necesar pentru a finaliza partea teoretică
- Resurse necesare (dacă este necesar)
- Resurse opționale externe (linkuri și lecturi suplimentare)

***Va fi furnizat în format PPT, cu excepția articolului obligatoriu în format PDF*

Evaluare

- La **sfârșitul FIECĂRUI MODUL**, vor apărea în total 10 întrebări, câte 2 pentru fiecare capitol (în total 30 de întrebări) care vor testa cunoștințele utilizatorului asupra modulelor. În cazul în care utilizatorul răspunde corect la întrebările UNUI modul, se va obține o Insigna. În cazul în care utilizatorul adună cele 3 Insigne (una per modul) se va acorda un CERTIFICAT personalizat.
- Platforma va fi pregătită să fie accesibilă tuturor. Aceasta înseamnă că toate persoanele interesate vor avea acces la materialele create. Cu toate acestea, pentru a face evaluarea și a primi Insignele, persoana va trebui să se înregistreze și să se conecteze în platformă. În acest fel, raza noastră de acțiune va fi extinsă și mai mult.
- *Test cu acest tip de întrebări: adevărat-fals și cu alegere multiplă*
- *Această parte a documentului va fi ulterior inserată în platformă manual, prin urmare, țineți cont de lungimea întrebărilor și a opțiunilor, deoarece vi se va cere să faceți această lucrare.*



5

Sistemul de Evaluare & Validare



5. Sistem de evaluare

5.1. Cadrul Sistemului de Evaluare

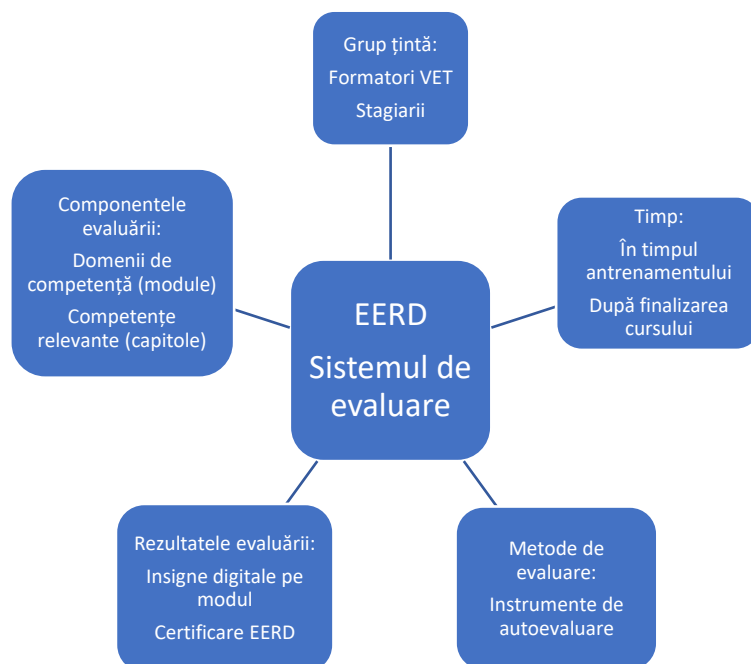
Scopul sistemului de evaluare este de a facilita formatorilor și cursanților evaluarea atingerii rezultatelor învățării și dezvoltarea competențelor pe baza unor indicatori selectați pentru a arăta gradul de progres și realizări.

Sistemul este conceput conform structurii cursului, care include 3 Module care corespund ariilor de competență și fiecare modul este subdivizat în 5 capitole care corespund competențelor care trebuie dezvoltate.

În mod specific, sistemul de evaluare propus urmărește evaluarea dobândirii fiecăreia dintre cele 15 competențe după finalizarea fiecărui capitol și va permite formatorului și cursanților să:

- Evaluează competențele dobândite în perioada de formare
- Identificați nivelul de competență al cursanților pe modul și definiți finalizarea cu succes.
- Evaluați finalizarea cu succes a cursului de formare pentru Expertul European de Dezvoltare Regională (EERD).

Sistemul se bazează pe principiile calității EQAVET și urmează sistemul european de credite pentru educație și formare profesională (ECVET), așa cum este descris în capitolul 3. Cadrul de evaluare poate fi descris după cum urmează:



5.2 Instrumente de autoevaluare EERD

5.2.1. Pe parcursul implementării instruirii EERD

Pe parcursul perioadei de formare și după finalizarea fiecărui capitol, stagiarul va trebui să evalueze cunoștințele dobândite prin instrumente de autoevaluare. Pentru fiecare modul vor fi dezvoltate și integrate în platforma de învățare electronică maximum 10 întrebări cu răspunsuri multiple (unde există un singur răspuns corect) sau/și întrebări Adevărat/Fals. Numărul răspunsurilor corecte determină finalizarea cu succes a fiecărui capitol și determină dobândirea cu succes a competenței.

În caz de încercare nereușită, cursantul va avea posibilitatea de a relua testul de câte ori are nevoie, până când va obține peste 60% din răspunsurile corecte. Nu există limită pentru numărul de ori în care un stagiari poate susține testul. Pragul sugerat este de 60% din răspunsurile corecte.

LMS va defini dobândirea competențelor după cum urmează, iar formatorii pot folosi, de asemenea, următorul tabel pentru a monitoriza progresul cursanților:

1. Modul: Strategii de specializare inteligentă			
Competențe pe capitol	Scor 0-59%	Scor 60-100%	stare
<p>1.1 Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Realizarea unui plan de acțiune; - stabilește obiective specifice și formulează un calendar cu sarcini și pași specifici; <ul style="list-style-type: none"> - Identificați nevoile actuale ale pieței și cum să vă îmbunătățiți setul de abilități pentru a le îndeplini; 			
<p>1.2 Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aplicarea în practică a principiilor utilizării durabile a resurselor naturale; - Abordare practică și utilizarea politicilor și conceptelor de specializare inteligentă în muncă; - Utilizarea în practică a principiilor specializării inteligente 			Pentru scor 0-59% Eșec
<p>1.3 Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Abilități de a combina gândirea creativă și rezolvarea problemelor 	0-5 răspunsuri corecte	6-10 răspunsuri corecte	Pentru scor 60-100%
<p>1.4 Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore</p> <ul style="list-style-type: none"> - Informații corespunzătoare și adecvate; - Analiza datelor, rezultatelor și informațiilor statistice; 			
<p>1.5 Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă la soluții, planificare inteligentă</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizarea unei abordări bazate pe competențe în muncă; - Organizarea echipei; - Lucrul cu comunitatea; - Identificarea soluțiilor inteligente; - Capacitatea de a rezolva probleme noi folosind cunoștințele actuale 			

2. Transformare verde și digitală			
Competențe pe capitol	Scor 0-59%	Scor 60-100%	stare
<p>2.1 Mențiune ecologică și durabilitate în inovare, leadership și corporație</p> <ul style="list-style-type: none"> - Gestionarea unui proces de identificare, evaluare și valorificare a oportunităților antreprenoriale care minimizează impactul unei întreprinderi asupra mediului natural - Aplicarea de bune practici „verzi”; 			
<p>2.2 Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială</p> <ul style="list-style-type: none"> - Utilizați o platformă sau/și un site care acceptă software/instrumente AR și VR - Fii la curent cu tehnologiile existente; - Comunicare corectă în mediu online; - Gestionarea ideilor într-un mediu online; - Gestionarea echipei folosind tehnologia; 			Pentru scor 0-59% Eșec
<p>2.3 Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon</p> <ul style="list-style-type: none"> -Aplicarea în practică a principiilor economiei circulare 	0-5 răspunsuri corecte	6-10 răspunsuri corecte	Pentru scor 60-100%
<p>2.4 CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale</p> <ul style="list-style-type: none"> - crearea de valoare pentru comunitate; - identificarea părților interesate 			Pentru scor 0-59% Eșec
<p>2.5 Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice</p> <ul style="list-style-type: none"> - Asigurarea că lucrătorii au abilitățile potrivite pentru viitor - Indicarea tendințelor viitoare pentru competențe și muncă 			

3.Inovare Antreprenoriat			
Competențe pe capitol	Scor 0-59%	Scor 60-100%	stare
3.1 Leadership și Motivație - Motivarea colegilor; - Organizarea mai buna a procesului de lucru	0-5 răspunsuri corecte	6-10 răspunsuri corecte	Pentru scor 0-59% Eșec Pentru scor 60-100% Pentru scor 0-59% Eșec
3.2 Crearea și aplicarea unui plan de acțiune - crearea, implementarea și monitorizarea sarcinilor legate de Planul de acțiuni			
3.3 Gândire creativă și rezolvare de probleme - Aplicarea instrumentelor creative de rezolvare a problemelor în muncă; - Colaborarea cu ceilalți			
3.4 Identificați cele mai recente tendințe și cerințele pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrag publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația - Înțelegerea clienților; - Identificarea de noi oportunități			
3.5 Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social - Construirea de echipe puternice - Aplicarea în practică - Rețele; - Comunicare; - Marketing			

5.2.2. După finalizarea fiecărui Modul al cursului de e-learning EERD

După finalizarea celor 5 capitole ale fiecărui modul al cursului de e-learning EERD, cursanții își pot evalua nivelul de competență. Conform rezultatelor evaluării fiecărui Modul, cursanții vor fi premiați cu 3 insigne digitale:

- Insigna digitală de expert în strategii de specializare inteligentă
- Insigna digitală de expert în transformare verde și digitală
- Insigna digitală de expert în antreprenoriat în inovare

Expert în strategii de specializare inteligentă : cursantul a finalizat cu succes 5 capitole și a dobândit 5 competențe pentru dezvoltarea strategiilor de specializare inteligentă care vizează dezvoltarea regională.

Expert în transformare ecologică și digitală : cursantul a finalizat cu succes 5 capitole și a dobândit 5 competențe pentru susținerea transformării ecologice și digitale care vizează dezvoltarea regională.

Expert în antreprenoriat în inovare : Cursantul a finalizat cu succes 5 capitole și a dobândit 5 competențe pentru promovarea antreprenoriatului în inovare care vizează dezvoltarea regională.

LMS va defini dobândirea competențelor după cum urmează, iar formatorii pot folosi, de asemenea, următorul tabel pentru a monitoriza progresul cursanților:

1. Strategii de specializare inteligentă		
Competențe	Eșuează (0 puncte)	Succes (1 punct)
1.1 Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței		
1.2 Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate		
1.3 Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).		
1.4 Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore		
1.5 Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă la soluții, planificare inteligentă		
Scorul total al modului		

2. Transformare verde și digitală		
Competențe	Eșuează (0 puncte)	Succes (1 punct)
2.1 Mențiune ecologică și durabilitate în inovare, leadership și corporație		
2.1 Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială		
2.3 Strategia ecologică: economie circulară și tehnologii cu emisii reduse de carbon		
2.4 CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale		

2.5 Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice		
Scorul total al modului		

3. Antreprenoriat de inovare		
Competențe	Eșuează (0 puncte)	Succes (1 punct)
3.1 Conducere și motivație		
3.2 Crearea și aplicarea unui plan de acțiune		
3.3 Gândire creativă și rezolvare de probleme		
3.4 Identificarea celor mai recente tendințe și cerințe ale pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrag publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația		
3.5 Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social		
Scorul total al modului		

Bugetul digital este acordat cursanților care dobândesc 5 puncte pe modul.

5.2.3. După finalizarea cursului de e-learning EERD

După finalizarea celor 3 module ale cursului de e-learning EERD, cursanții își pot evalua nivelul de competență într-un test final cu 30 de întrebări cu răspunsuri multiple - 2 pe competență (unde există un singur răspuns corect) sau/și întrebări Adevărat/Fals va fi dezvoltat și integrat în platforma de e-learning.

LMS va defini dobândirea competențelor după cum urmează, iar formatorii pot folosi, de asemenea, următorul tabel pentru a monitoriza progresul cursanților:

1. Strategii de specializare inteligentă		
Competențe	prima întrebare –	A 2^{-a} întrebare
1.1 Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
1.2 Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
1.3 Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct

1.4 Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
1.5 Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă la soluții, planificare inteligentă	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct

2. Transformare verde și digitală		
Competențe	prima întrebare –	A 2^{-a} întrebare
2.1 Mențiune ecologică și durabilitate în inovare, leadership și corporație	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
2.1 Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
2.3 Strategia ecologică: economie circulară și tehnologii cu emisii reduse de carbon	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
2.4 Social-mediu – CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
2.5 Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct

3. Antreprenoriat de inovare		
Competențe	prima întrebare –	A 2^{-a} întrebare
3.1 Conducere și motivație	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
3.2 Crearea și aplicarea unui plan de acțiune	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
3.3 Gândire creativă și rezolvare de probleme	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
3.4 Identificarea celor mai recente tendințe și cerințe ale pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrag publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct
3.5 Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social	Corect 1 punct/ Fals 0 punct	Corect 1 punct/ Fals 0 punct

curs de e-learning EERD		
Scorul total	Eșuează	Finalizarea cu succes
0-17 puncte	✓	
18-30 puncte		✓

5.3. Procesul de validare propus pentru cursul de formare a Metodologiei de formare inovatoare și definirea strategiilor de învățare

Procesul de validare propus se bazează pe Orientările europene pentru validarea învățării non-formale și informale de CEDEFOP (2015) ⁶ și Validare și resurse educaționale deschise (OER) tot de CEDEFOP (2016) ⁷.

Sistemul de validare va fi încărcat ca fișier PDF, va fi accesibil cursanților online prin intermediul platformei de e-learning dezvoltate și va putea fi descărcat de pe diverse dispozitive.

Etapile procedurii propuse sunt următoarele:

5.3.1. Validarea cerințelor de nivel de intrare

Parteneriatul ar trebui să decidă asupra cerințelor de nivel de intrare pentru participarea la curs. Criteriile propuse sunt:

- Diplomă universitară în domeniile ingineria mediului, urbanism, inginer de producție
- Ani de experiență în sectoare precum proiectele europene, cooperarea cu alte regiuni europene etc.

5.3.2. Validarea competențelor dobândite în cadrul cursului de formare

În conformitate cu structura și contextul cursului de formare, participanții vor dobândi cunoștințe în 3 module cheie care vor include domeniile de competență corespunzătoare, așa cum este prezentat în tabelul de mai jos.

Domenii de competență	Competențe
Strategii de specializare inteligentă	Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței
	Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate

⁶ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073>

⁷ <https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4149>

	<p>Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).</p> <p>Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore</p> <p>Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă la soluții, planificare inteligentă</p>
Transformare verde și digitală	<p>Mențiune ecologică și durabilitate în inovare, leadership și corporație</p> <p>Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială</p> <p>Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon</p> <p>Social-mediu – CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale</p> <p>Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice</p>
Antreprenariat de inovare	<p>Leadership și Motivație</p> <p>Crearea și aplicarea unui plan de acțiune</p> <p>Gândire creativă și rezolvare de probleme</p> <p>Identificați cele mai recente tendințe și cerințele pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care atrag publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația</p> <p>Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenariatului social</p>

Pentru validarea cunoștințelor dobândite în cele trei Domenii de Competență (Module) se propune următoarea procedură:

După încheierea cursului de formare EERD și pe baza rezultatelor procesului de evaluare, stagiarul va primi un Certificat eliberat de Regio.Digi.Hub Academy, care va include competențele dobândite și ECTS-ul corespunzător. Certificatul va fi acordat doar cursanților care reușesc să încheie cu succes fiecare modul (prag 60%).

În cazul finalizării cu succes a modulelor individuale și nu a întregului curs, participanților li se vor acorda insigne. În mod specific, după finalizarea unui modul (zona de competență) și finalizarea cu succes a tuturor testelor de autoevaluare respective per capitol (5/5), stagiarului i se va acorda insigna relevantă eliberată de Academia Regio.Digi.Hub, adică, insignă pentru Smart Specialization Strategies Expert, insignă pentru Green And Digital Transformation Expert, insignă pentru Innovation Entrepreneurship Expert.



6

Regio.Digi.Hub Platforma de e-learning



6.Regio.Digi.Hub Project platformă de e-learning

Scopul principal al „Academiei REGIO.DIGI.HUB” este de a găzdui resursele de formare care vor fi produse, precum și de a încuraja schimbul de cunoștințe prin intermediul rețelelor transnaționale, de a facilita incluziunea socială și de a prezenta utilizatorilor unele dintre cele mai recente instrumente de învățare digitală. Un sistem de management al învățării bazat pe Moodle (LMS, de exemplu, sinonim cu „platformă de învățare electronică”) care își propune să ofere instruire online de înaltă calitate va fi creat, dezvoltat și menținut.

Această platformă de e-learning își propune să personalizeze experiența de învățare prin oferirea de formare de înaltă calitate. „Academia REGIO.DIGI.HUB” va promova nu numai un design sofisticat, ci și o interfață cu utilizatorul care oferă un nivel înalt de receptivitate, accesibilitate și eficiență. Pentru a asigura o interacțiune ușoară printr-o schimbare dinamică a aspectului paginilor platformei electronice pe o varietate de tipuri de ecrane și gadgeturi, va fi folosit un design web responsive (RWD).

6.1. Informații de bază despre conceptele de proiectare a platformei de e-learning

În zilele noastre, din cauza pandemiei, învățământul la distanță este utilizat pe o scară mai largă decât oricând și, prin urmare, studenții și profesorii trebuie să colaboreze strâns pentru exploatarea corectă a platformelor de e-learning. Practic, scopul principal al platformei de e-learning este de a implementa și urmări activitățile de e-learning, iar tipul acestora poate varia în funcție de obiectivele organizaționale și de profilurile cursanților. Prin urmare, înființarea și dezvoltarea „Academiei REGIO.DIGI.HUB” ar avea o importanță semnificativă care vizează numeroase aspecte, dintre care unele se referă la realizarea unei investigații și analize solide a comportamentelor de învățare, având în vedere obiectivele de învățare stabilite. de către consorțiu și proiectând o experiență intuitivă, ușor de utilizat. Pe parcursul cercetării noastre au fost identificate câteva probleme privind interfețele de utilizator actuale ale platformei de e-learning:

- ❖ Majoritatea LMS-urilor pe care respondenții noștri le-au folosit prezintă o interfață de utilizator confuză, care îi determină pe cursanți să renunțe.
- ❖ LMS este inaccesibil de pe o gamă largă de dispozitive și browsere, ceea ce înseamnă că designul său nu este receptiv.
- ❖ LMS nu poate integra un instrument terț parte.
- ❖ Elevii trebuie să se confrunte cu numeroase erori și erori, prezentate de LMS.

Datorită răspândirii pe scară largă a bolii Coronavirus COVID-19 în Europa, instituțiile de învățământ au regândit modul în care își educă elevii adoptând și testând noi strategii. Ca o consecință a pandemiei de virus corona, educația s-a schimbat dramatic, odată cu creșterea distinctă a activităților de e-learning personalizate.

Prin urmare, unul dintre obiectivele „Academiei REGIO.DIGI.HUB” este acela de a personaliza experiența de învățare prin motivarea și implicarea fiecărui cursant – o mare provocare care necesită cercetări, analize și recomandări bine conduse și, în cele din urmă, – dezvoltarea unui program cu drepturi depline. campusul e-learning.

„REGIO.DIGI.HUB Academy” este numele sistemului de management al învățării (de exemplu, platforma e-learning) care permite livrarea eficientă a cunoștințelor, gestionarea cursurilor, evaluarea, precum și asigurarea participanților la curs cu feedback și comentarii rapide.

Alegerea LMS

Pe baza analizei noastre primare, echipa noastră de cercetare a luat în considerare câteva sisteme de management al învățării care reflectă nevoile și cerințele care au fost identificate. În cele din urmă, pe baza opțiunilor de implementare a LMS, a tipurilor de clienți și de asistență, a tipului de licență și a caracteristicilor de securitate, am limitat alegerea între Moodle și Blackboard.

Moodle a fost ales datorită structurii sale, care permite unui număr semnificativ de utilizatori să acceseze și să navigheze pe platformă. Moodle (Modular Object-Oriented Learning Environment) este un campus de învățare open-source - un pachet software pentru producerea de cursuri și site-uri web bazate pe internet. Este un sistem de management al învățării (LMS) care permite o cooperare eficientă și de încredere între cursanți, instructori și studenți. În plus, Moodle folosește un mecanism de acces bazat pe roluri și promovează trei roluri majore: administrator, profesor (manager) și student. Un utilizator poate primi oricând oricare dintre aceste roluri, precum și schimbarea acestora din cauza anumitor nevoi, de exemplu, un utilizator poate fi student la un curs și profesor pentru altul. Deoarece Moodle este o sursă deschisă, acesta nu se limitează la cerințe tehnice speciale și poate fi instalat aproape de oriunde. Va fi instalat cel mai recent Moodle lansat în 2022, care remediază toate erorile și erorile tehnice anterioare și are o funcție de conectare securizată pentru a proteja datele sensibile. Acest LMS promovează funcții utile, cum ar fi: interfață ușor de utilizat, acces ușor pentru toate tipurile de participanți, numeroase activități de învățare digitală interactivă, un număr mare de plugin-uri puternice și capacitatea de a integra o varietate de instrumente de învățare terțe. În plus, paginile cursului se redau bine pe o varietate de dispozitive și dimensiuni de ecran.

Un mod în care această „Academia REGIO.DIGI.HUB” inovează este faptul că este concepută personalizat în funcție de nevoile actuale și obiceiurile de învățare ale publicului nostru țintă, de exemplu, în special pentru adulți și alți lucrători din sectorul dezvoltării regionale.

6.2. Caracteristicile, capacitatea și capacitățile platformei de e-learning

În prezent, majoritatea LMS-urilor bazate pe Moodle care promovează capacitatea offline în Moodle Mobile se extind doar la chestionare și SCORM. Proiectul LMS ar permite utilizatorilor să trimită mesaje private altor utilizatori, să adauge o notă de curs, să completeze un sondaj, să creeze o nouă postare pe forum sau o nouă pagină wiki și chiar să completeze o misiune offline.

Acest campus online va fi proiectat personalizat prin furnizarea de funcții și activități de învățare care promovează învățarea adaptivă - o livrare de experiențe de învățare personalizate care abordează nevoile unice ale unui individ prin feedback, căi și resurse de formare la timp.

În plus, acest LMS va oferi utilizatorilor săi autorizare ușoară prin intermediul rețelelor sociale prin integrarea clientului OAuth 2. Pentru a asigura cursanților cu un nivel proeminent de interacțiune va fi implementat așa-numitul „chestionar interactiv”. Prin urmare, cursanții REGIO își pot revizui cunoștințele primind feedback pe baza răspunsurilor la chestionare. Întrebările vor fi randomizate pentru a reține atenția cursanților și pentru a crește implicarea acestora.

În plus, pentru a stimula convingerile motivaționale ale cursantului, vor fi integrați următorii piloni cheie:

- Instrumente interactive online multilingve, cum ar fi un forum, un blog legat de pagina de pornire, dacă scenariul este necesar, precum și link-uri către rețele sociale populare, comunități online și rețele.

În plus, va fi instalat un modul de activitate de chat pentru a permite participanților să aibă discuții sincrone în timp real, bazate pe text.

Chatul poate fi o activitate unică sau poate fi repetat la aceeași oră în fiecare zi sau în fiecare săptămână. Sesiunile de chat sunt salvate și pot fi puse la dispoziția tuturor pentru a le vizualiza sau restricționate la utilizatori cu capacitatea de a vizualiza jurnalele sesiunilor de chat.

Chaturile sunt utile în special atunci când grupul de chat nu se poate întâlni față în față, cum ar fi:

- ❖ Întâlniri regulate ale studenților care participă la cursuri online pentru a le permite să împărtășească experiențe cu alții la același curs, dar într-o locație diferită
- ❖ Un student care nu poate participa temporar în persoană, discutând cu instructorul pentru a ajunge din urmă cu munca
- ❖ Elevii care au experiență de lucru se reunesc pentru a discuta despre experiențele lor între ei și profesorul lor
- ❖ O sesiune de întrebări și răspunsuri cu un vorbitor invitat într-o altă locație
- ❖ Sesiuni pentru a ajuta elevii să se pregătească pentru teste în care profesorul sau alți studenți ar pune exemple de întrebări

Studenții REGIO pot trimite orice conținut digital (fișiere), cum ar fi documente procesate de text sau foi de calcul și pot, de asemenea, să tastați text direct într-un câmp folosind editorul de text (fișierele nu trebuie să depășească 200 MB).

Mai mult, activitatea de chestionare încorporată în „Academia REGIO.DIGI.HUB” permite unui profesor să creeze chestionare cuprinzând întrebări de mai multe tipuri, inclusiv cu alegere multiplă, potrivire, cu răspunsuri scurte și numerice.

Profesorul poate permite testul să fie încercat de mai multe ori, cu întrebările amestecate sau selectate aleatoriu din banca de întrebări. Se poate stabili o limită de timp.

Fiecare încercare poate fi marcată automat, cu excepția întrebărilor eseu, iar nota este înregistrată în carnetul de note.

Profesorul poate alege când și dacă sugestiile, feedbackul și răspunsurile corecte sunt afișate elevilor.

Testele „REGIO.DIGI.HUB Academy” pot fi folosite:

- ❖ Ca testare a cunoștințelor de curs.
- ❖ Mini teste pentru teme de citit sau la finalul unui subiect.
- ❖ Exersare de examen folosind întrebări din trecut.
- ❖ Pentru a oferi feedback imediat despre performanța cursanților.
- ❖ Pentru autoevaluare.

Design interfață utilizator

Moodle este un model bazat pe șablon, permițând dezvoltatorilor să adauge și să personalizeze cu ușurință conținut actualizat, ceea ce face interfața sa foarte intuitivă. Interfața de utilizator LMS

ar trebui să fie proiectată estetic într-un mod care să asigure o interacțiune ușoară între cursanți și conținutul LMS. „Academia REGIO.DIGI.HUB” își propune să promoveze nu numai un design sofisticat, ci și o interfață de utilizator care oferă un nivel înalt de receptivitate, accesibilitate și eficiență. Pentru a atinge aceste caracteristici, a fost dezvoltat un design adecvat de navigare, anteturi, subsoluri, butoane, pictograme, bare de căutare, tur utilizator și alte elemente de interfață. De asemenea, se referă la selecția corectă de culori, fonturi, imagini și alte elemente vizuale interactive. Cu toate acestea, pentru a proiecta cea mai bună experiență de învățare posibilă, am luat în considerare următoarele provocări și soluțiile aferente acestora:

Provocarea 1: Creșterea numărului de cursanți REGIO.

Soluție: Prin folosirea abordării corecte de proiectare UI/UX, platforma de e-learning REGIO ar fi ușor de utilizat, încurajând noii cursanți să se înscrie la formarea noastră. Întrucât REGIO este un proiect cofinanțat Erasmus+, „Academia REGIO.DIGI.HUB” este un campus de învățare electronică deschis, fără școlarizare, care își propune să stimuleze competențele și capacitatea de angajare, precum și să modernizeze educația și să încurajeze cooperarea internațională pentru a aborda lacunele de competențe cu care ne confruntăm în Europa.

Provocarea 2: Nivel ridicat de satisfacție a utilizatorilor .

Soluție : se referă la proiectarea și dezvoltarea unei interfețe intuitive și ușor de utilizat, care reflectă design pur și claritate. Interfața ar trebui să crească încrederea cursanților, permițându-le să obțină acces ușor și să găsească informațiile în maximum 3 clicuri. Se referă la obținerea de cel puțin 95% satisfacție de navigare în timpul testelor UX.

Provocarea 3: Permiteți cursanților să se orienteze cu ușurință în cursul lor de formare .

Soluție : Prin crearea unui aspect eficient bazat pe identitatea corporativă REGIO, precum și prin crearea de modele de interfață care să ofere cursanților noștri anumite motive de familiaritate pentru a consuma în mod eficient conținutul de formare. Prin crearea consecvenței și coerenței între toate elementele interfeței de utilizare – accesibilitatea și receptivitatea utilizatorilor ar fi îmbunătățite semnificativ.

Provocarea 4: Permiteți cursanților să aibă acces la „Academia REGIO.DIGI.HUB” de pe smartphone-uri și tablete.

Soluție: Pentru a asigura o interacțiune ușoară printr-o schimbare dinamică a aspectului paginilor LMS pe o varietate de tipuri de ecran și gadget-uri, va fi folosit un design web responsive (RWD).

Cu toate acestea, o temă Moodle care se potrivește cel mai bine cu nevoile noastre, care au fost identificate în cercetarea noastră inițială, a fost selectat. A fost efectuată o investigație amănunțită și „Adaptabil” a fost conturat ca o temă care îndeplinește toate cerințele menționate mai sus. Adaptabil este o temă cu două coloane, adaptabilă, extrem de personalizabilă, care promovează o mulțime de funcții utile. Conceptul din spatele „adaptabil” este acela de a avea o temă comună dezvoltată și testată de o comunitate de utilizatori care poate fi marcată și configurată în funcție de nevoile noastre. Un aspect personalizat prin folosirea funcțiilor de glisare și plasare poate fi definit pentru următoarele pagini Moodle:

- ❖ Prima pagina
- ❖ Pagina cursului
- ❖ Subsol
- ❖ Bord

În plus, tema „Academiei REGIO.DIGI.HUB” oferă complet personalizabile: fonturi, culori, stiluri de bloc (inclusiv pictograme) și butoane (inclusiv raza acestora). Pe lângă nivelul înalt de personalizare, această temă puternică prezintă următoarele funcționalități: setări suplimentare de aspect pentru lățime, lățime glisor, umplutură cu diferite elemente, pictograme sociale sau casetă de căutare în antet. În plus, oferă suport extrem de eficient pentru formatul de curs Social Wall, suport pentru formatul de curs Grid, multe setări mobile, opțiunea de a adăuga un formular de conectare în antetul de pe prima pagină, încărcătorul Favicon, încărcătorul imaginii de fundal, starea activităților, regiuni suplimentare de bloc pentru știri adaptabile Slider și alte plugin-uri dezvoltatorii ar putea dori să adauge. Luând în considerare caracteristicile menționate mai sus, „Adaptable” a fost selectată ca temă Moodle care facilitează în mod semnificativ UI/UX prin potrivirea preferințelor publicului țintă.

Concluzie

Finalizarea „Academiei REGIO.DIGI.HUB” le permite cursanților să obțină competențe digitale de vârf pentru a facilita sustenabilitatea programului de formare prin îmbunătățirea continuă. Deoarece dezvoltarea acestei platforme cu adevărat inovatoare se concentrează pe integrarea instrumentelor de învățare digitală și a caracteristicilor care încurajează colaborarea interculturală și crearea de rețele ale cursanților, execuția „Academiei REGIO.DIGI.HUB” va îmbunătăți semnificativ dezvoltarea pregătirii, rezilienței și capacității digitale. în toată Europa.



7

Definirea strategiei de învățare la locul de muncă



7. Definirea strategiei de învățare la locul de muncă

Strategiile de învățare sunt metode prin care oamenii capătă noi cunoștințe, abilități și atitudini. 30 de strategii de învățare la locul de muncă au fost identificate în literatură. Cu toate acestea, analiștii au identificat domenii comune de activitate și le-au redus la 9 pentru a le facilita analiza și prezentarea. Dintre acestea, s-a observat că strategiile de învățare informală, cum ar fi îndeplinirea de noi sarcini și lucrul cu alții, au fost preferate activităților formale, cum ar fi cursurile. Mai mult, activitățile de învățare formală sunt adoptate mai mult de directorii de afaceri mari, în timp ce învățarea informală de către managerii de întreprinderi mici. De exemplu, se observă că profesioniștii în dezvoltarea resurselor umane preferă activitățile de învățare independentă, în timp ce profesorii din școală preferă activitățile de învățare interactivă. În ciuda faptului că diferite grupuri au preferințe diferite pentru activitățile de învățare, unele dintre aceste grupuri încă împărtășesc anumite interese în comun (Crouse, Doyle și Young 2011).

Cele mai cunoscute strategii de învățare sunt:

Strategia 1: Urmează cursuri și programe

Strategia 2: Efectuarea de muncă/sarcini noi

Strategia 3: Lucrul cu alții

Strategia 4: E-learning

Strategia 5: Observarea celorlalți

Strategia 6: Încercare și eroare

Strategia 7: Citirea/cercetarea

Strategia 8: Reflectarea asupra acțiunii

Strategia 9: Feedback/replicare/viziune

Implementarea unui sistem de management al învățării (LMS)

Ar putea fi o provocare să executați cu succes inițiativele de învățare a angajaților la scară. Aceste programe presupun adesea identificarea cerințelor individuale, monitorizarea dezvoltării și obținerea accesului la resurse care pot completa golurile de cunoștințe. Un LMS integrat permite companiilor să adapteze experiența de învățare la valoarea corectă, având în același timp acces la resurse de clasă mondială pentru a oferi instruire după cum este necesar. Un LMS ajută directorii de resurse umane și echipele acestora să identifice nevoile de formare, să creeze căi de învățare personalizate pentru fiecare angajat și să furnizeze formare în mod mixt care include cursuri video online, seminarii web live, texte scrise și acces la evenimente live.

Crearea căilor de învățare pentru fiecare membru

Printr-un LMS, fiecare angajat are capacitatea de a crea și implementa căi de învățare personalizate. Chiar dacă managerii respectivi aleg să nu integreze complet tehnologia pentru managementul învățării, dezvoltarea unor căi de învățare personalizate pentru fiecare angajat are mai multe beneficii. Angajații sunt liberi să articuleze ceea ce și-ar dori să învețe și apoi să își concentreze dezvoltarea profesională pe obiective specifice, cum ar fi îmbunătățirea

performanței, pregătirea pentru noi oportunități și pregătirea lor pentru progres pe termen lung în cadrul companiei. Managerii pot utiliza întâlniri lunare pentru a stabili obiective și a analiza progresul după încorporarea evaluărilor nevoilor de învățare în procedura anuală de revizuire.

Utilizarea datelor pentru o mai bună luare a deciziilor

Pentru a crea un program de învățare eficient, utilizarea datelor este esențială pentru rezultate mai bune. De exemplu, existența unor lacune de cunoștințe, sectoarele companiei pe care le afectează și eficacitatea anumitor inițiative și programe de învățare pot fi determinate rapid cu ajutorul datelor. Folosind datele pentru a valida alegerile făcute cu privire la locul în care să concentrați eforturile de învățare, puteți seta metrici clare de performanță pentru a îmbunătăți rentabilitatea globală a investiției (rentabilitatea investiției).

Gândire pe procese în loc de evenimente

În loc să investiți în evenimente de învățare de o zi, utilizați modele precum mentorat și coaching pentru rezultate durabile pe termen lung. Potrivit Forbes, de obicei nu este eficient pentru grup să organizeze un seminar de o zi sau să fie susținut de un specialist. Se observă adesea că prin această practică oamenii uită ceea ce învață, nu ajung să-l aplice sau managementul nu își creează niciodată timp pentru a revizui tehnicile și a se gândi cum să le folosească strategic.

Solicitați comentarii și feedback de la echipă

Cel mai bun LMS va fi cel care va răspunde nevoilor grupurilor țintă și va fi structurat în funcție de aceste nevoi. Adesea, un lucrător este cea mai bună persoană pentru a determina de ce are nevoie pentru a-și face munca în mod mai eficient, cum ar fi dezvoltarea abilităților statistice sau aflarea unei tendințe viitoare în sectorul său. De exemplu, companiile ating acest obiectiv într-o varietate de moduri, inclusiv pur și simplu întrebând ce doresc angajații să învețe prin sondaje sau în timpul evaluărilor. Afacerile pot investi în zonele adecvate pentru dezvoltarea viitoare cu sprijinul contribuției angajaților.

Desigur, nevoile angajaților și obiectivele de creștere pe termen lung ale organizației trebuie să fie echilibrate în programe eficiente de învățare la locul de muncă. Managerii respectivi oferă fundația pentru învățarea eficientă la toate nivelurile și pentru o creștere durabilă în întreaga organizație, îmbrățișând propuneri și date conduse de angajați atunci când creează un program integrat de management al învățării.

7.1. Organizarea de programe de formare la locurile de munca și instituțiile de formare

Un program de formare este o serie de sarcini bine gândite menite să ofere angajaților informațiile și abilitățile de care au nevoie pentru a-și avansa în cariera. Atingerea anumitor obiective corporative este punctul central al fiecărui program de formare. Crearea de programe de antrenament de succes nu este un proces fără efort care se finalizează într-o singură zi. Ele sunt produsul final al planificării și dezvoltării amănunțite. Pașii pentru dezvoltarea unui program de formare de succes care să îndeplinească obiectivele corporative și care este interesant pentru cursanți sunt furnizați mai jos (Cum să dezvoltați un program de formare pentru angajați nd) .

Pasul : **Definirea sarcinii**

Nevoi de formare: Primul pas este analiza nevoilor de formare. În această etapă ar trebui să căutați de ce există un decalaj în condițiile actuale și rezultatul dorit. Evaluarea nevoilor de

formare a angajaților înainte de a se grăbi la acțiune crește șansele de succes și reduce riscul de greșeli costisitoare. Prin urmare, se recomandă o evaluare a nevoilor, iar rezultatele dorite sunt posibile mai ales prin interviuri cu părțile interesate și cu toți cei interesați de succesul instruirii.

Obiectivele de formare: O parte importantă a procesului este stabilirea obiectivelor de formare, astfel încât să fie clar ceea ce trebuie atins, iar acestea servesc drept linie de bază care va fi utilizată pentru a măsura rezultatele programului după ce acesta a fost lansat.

Publicul vizat: O condiție necesară pentru crearea și organizarea unui program de formare, este să se țină seama pentru ce cursanți este făcut. Următoarele caracteristici trebuie clarificate:

- ❖ Numărul de cursanți
- ❖ Loc de muncă
- ❖ Caracteristici precum vârsta medie, nivelul de educație, stilurile de învățare, cunoștințele de calculator etc.
- ❖ Dacă sunt elevi cu dizabilități

De asemenea, opinia lor cu privire la următoarele întrebări:

- ❖ *Ce subiecte ar trebui să fie cele mai utile în munca lor?*
- ❖ Există cereri speciale?
- ❖ Care sunt atitudinile lor față de învățare? Va rezista cineva la antrenament? Dacă da, de ce?

Mediul sarcinii: Se referă la subiecte precum: Cine este factorul de decizie, cine sunt părțile interesate, cine mai știe despre proiect și vă poate oferi informații utile. De asemenea, dacă există preferințe în utilizarea anumitor tehnologii, instrumente și metode de livrare ?

Pasul 2 : Crearea unui cadru pentru program

După analiza nevoilor, conținutul ar trebui acum să fie dezvoltat într-un format adecvat pentru distribuția acestuia și câteva metrici ușor de măsurat care vă ajută să monitorizați cursul programului.

Obiective de învățare: Obiectivele de învățare eficiente sunt adesea strâns legate de rezultatele cursanților la locul de muncă. Cu alte cuvinte, ar trebui definit ce va putea face cursantul (competențe) după finalizarea programului de formare. De asemenea, va trebui să creați sub-obiective pentru fiecare dintre module sau lecții, deoarece programele de formare au de obicei multe dintre ele. Pentru a educa membrii personalului cu privire la modul de operare a unui aparat de cafea, de exemplu, scopul principal de învățare poate fi:

Pentru lecția 1 — învațați comutatoarele de control

Pentru lecția 2 — aflați cum să instalați mașina și să o pregătiți pentru lucru

Pentru lecția 3 — aflați cum să umpleți mașina cu ingrediente

Pentru lecția 4 — învațați cum să igienizați mașina

Tactici de instruire

Conform cărții: „Manualul de învățare accelerată” (Meier 2000) , este sugerat un ciclu de învățare în patru faze.

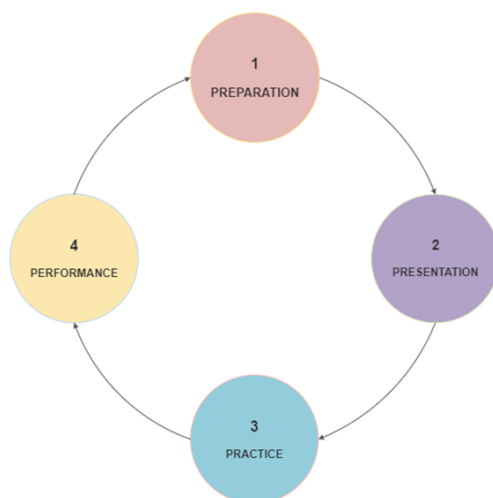


Figura 2: Ciclul de învățare

1 Pregătire: oferind cursanților cunoștințele, subliniind semnificația subiectului și stabilind obiective și așteptări, această fază își propune să le stârnească interesul. De asemenea, va trebui să gestionați orice emoții negative pe care le pot experimenta cursanții. O etapă pregătitoare neglijată are ca rezultat plictiseală, neatenție și eșecul programului.

2 Prezentare: Următorul pas se referă la livrarea conținutului de formare către cursanți într-un mod semnificativ și antrenant. Rolul designului grafic este crucial, deoarece se va folosi pe scară largă fonturi, culori și marcaje atractive pentru a atrage interesul cursanților. Materialul este apoi revizuit complet, inclusiv introducerea unui vocabular nou, includerea de exemple cuprinzătoare pentru fiecare concept nou și luarea în considerare a diferitelor preferințe de învățare. O prezentare slabă poate fi identificată printr-o expresie goală pe fețele cursanților: ochii văd, dar creierul nu.

3 Practică: În această etapă, trebuie să motivați participanții să se gândească la încorporarea materialului de instruire în viața lor de zi cu zi, mai degrabă decât să le permiteți să-l consume pasiv. Desigur, acesta conține o varietate de teste și sarcini practice interactive, dar nu se limitează la acestea. De asemenea, trebuie să-i ajutați pe cursanți să organizeze informațiile prin construirea de hărți mentale și prin scrierea de informații cheie; ajutați-i pe parcursul călătoriei generând analogii, metafore și creând povești; și ajutați informația să se lipească folosind strategii mnemonice și subliniind cele mai importante lucruri.

4 Performanță: desigur, ca întotdeauna, pentru a învăța ceva trebuie să îl aplici. Prin urmare, ar trebui căutate modalități de a încuraja elevii să folosească cunoștințele în afara clasei. Veți crea fișe de antrenament pe care să le imprimați și să le utilizați în rutina lor zilnică? Oferiți cursanților o evaluare a performanței post-formare și feedback? Sau chiar desfășurați o serie de micro-lecții după antrenament, astfel încât informațiile să aibă șanse mai mari de a fi reținute? Înainte de a

Începe cu adevărat să dezvoltăm formarea, trebuie să vă planificați cu atenție conceptele și să încorporați un cadru de proces de învățare.

Pas: Pregătirea conținutului

Prelegeri, cărți electronice, lecții video, simulări realiste, examene interactive care seamănă cu jocuri și o listă extinsă de alte formate sunt toate exemple de material de eLearning. Pentru a menține interesul cursanților și pentru a se adapta diferitelor stiluri de învățare, un program de formare de succes încorporează o varietate de activități. Deși programul dvs. are acum un cadru, trebuie totuși să organizați și să livrați materialul în fiecare modul de formare. Structura modulară enumerată mai jos este simplă, dar eficientă:

- ❖ Oferiți o descriere generală
- ❖ Furnizează detalii
- ❖ Adăugați exemple concrete din lumea reală
- ❖ Scrieți un rezumat al lecțiilor învățate.

În plus, este necesar un plan pentru fiecare unitate autonomă a programului, fie că este un modul, o lecție sau orice nume doriți. Strategia vă va ajuta să identificați activitățile de învățare adecvate, să acordați fiecărui modul un accent clar și să vă asigurați că materialul îndeplinește constrângerile de timp pentru fiecare sesiune de instruire.

Materiale de instruire: nucleul fiecărui program de antrenament este crearea de prezentări reale, materiale pentru fișe și exerciții de antrenament. Dar dacă ați urmat fazele precedente și sunteți sigur de identitățile cursanților dvs., precum și de ce trebuie să învețe și de ce, crearea materialelor de instruire este doar o chestiune de tehnică. În funcție de obiectivele dvs., puteți crea cursuri electronice pe cont propriu sau puteți solicita asistență de la designeri, editori video și actori vocali. Cu toate acestea, chiar dacă aveți mijloace financiare pentru a angaja o întreagă echipă de specialiști în mai multe domenii, vă sfătuim totuși să vă familiarizați cu cele mai utilizate instrumente de scriere.

În cele din urmă, este nevoie de multă colectare de informații, cercetare, luare a deciziilor, planificare și lucru în echipă pentru a crea un program de formare.

ANEXE

ANEXE

Acord de învățare

Platforma **de învățare deschisă Regio.Digi.Hub** [denumită în continuare platforma] este un serviciu de informare oferit Regio.Digi.Hub.

Scopul acestei platforme este de a oferi module de e-learning pentru:

- Profesioniști din sectorul dezvoltării regionale (agenții de dezvoltare regională, agenții de inovare, funcționari publici din administrația publică locală, companii de consultanță Fonduri Structurale Europene, IMM-uri, formatori, cercetători)
- Factori politici, tehnicieni superiori și actori socioeconomi cheie din sectorul dezvoltării regionale

Regio.Digi.Hub este un proiect finanțat de Comisia Europeană care își propune să încorporeze inovația și digitalizarea pentru a crea un sistem VET mai flexibil și modern de înaltă calitate la nivel european pentru a extinde accesul, pentru a modela modul în care învață cursanții și rezultatele studenților, precum și eficiența și eficacitatea livrării și modul în care realizările cursanților vor fi recunoscute și validate.

Consortiul de proiect este format din următoarele organizații europene:

- Agenția de Dezvoltare Regională Nord-Est – România (lider de proiect) ;
- Politeknika Ikastegia Txorierrri – Spania;
- Budakov Films EOOD – Bulgaria;
- Agenția Regională Backadoo Novi Sad – Serbia;
- IDEC – Grecia;
- Rusenka Targovsko Industrialna Kamara – Bulgaria;
- BSC, Centrul Poslovno Podporni – Slovenia;
- Atlantis Engineering AE – Grecia.

Rezultatele învățării ale cursului sunt:

1. Învățare pe tot parcursul vieții pentru recalificare/perfecționare, adaptare rapidă la nevoile pieței
2. Înțelegerea și identificarea sectoarelor în care politicile și conceptele de specializare inteligentă pot fi aplicate
3. Identificarea soluțiilor inovatoare de dezvoltare și extinderea cunoștințelor (sectoriale, intersectoriale, locale).
4. Identificarea elementelor comune între nișele de specializare inteligentă ale fiecărui sector și provocările regionale majore
5. Dezvoltarea abilităților inteligente: abilități în formă de T, gândire inteligentă la soluții, planificare inteligentă
6. Mentalitatea ecologică și sustenabilitatea în inovare, leadership și corporație

7. Adaptarea la comunicarea digitală și familiarizarea cu alfabetizarea digitală, educația IT, inteligența artificială
8. Strategia verde: economie circulară și tehnologii cu emisii scăzute de carbon
9. CSR, Consum durabil, Amprenta ecologică, Întreprinderi sociale
10. Adaptabilitate și competențe transferabile pentru a le permite lucrătorilor să învețe și să aplice noile tehnologii și procese (cu emisii reduse de carbon) necesare pentru a-și face locurile de muncă mai ecologice
11. Leadership și Motivație
12. Crearea și aplicarea unui plan de acțiune
13. Gândire creativă și rezolvare de probleme
14. Identificați noile tendințe și cerințele pieței pentru a produce noi bunuri și/sau servicii care să atragă publicul țintă și modul în care acestea vă vor afecta organizația
15. Înțelegerea și aplicarea principiilor antreprenoriatului social

Înregistrare și cont de utilizator

Parola pentru contul utilizatorilor trebuie păstrată secretă. Nu este permis să distribuiți aceste informații unei terțe părți. Prin finalizarea procesului de înregistrare și accesarea Platformei, acceptați aceste Acorduri de învățare și utilizare.

În timpul programului de învățare Regio.Digi.Hub, sunteți responsabil pentru tot ceea ce se întâmplă cu ajutorul numelui de utilizator și al parolei.

Adresă E-mail Validă

Toate datele personale sunt tratate cu respect și protejate împotriva accesului neautorizat. Echipa de proiect își rezervă dreptul de a utiliza date anonime pentru cercetări legate de proiect sau relații publice.

Drepturi de autor

Când sunteți de acord cu acest acord de învățare și de utilizare, recunoașteți în mod explicit că mediul de învățare Regio.Digi.Hub conține informații, texte, software, imagini, videoclipuri, audio, grafică și alte materiale care sunt protejate de drepturi de autor, mărci comerciale sau brevete și că drepturile de autor aparțin exclusiv consorțiului Regio.Digi.Hub și Uniunii Europene.

Dreptul de utilizare pentru produsele Regio.Digi.Hub nu este transferabil și se referă doar la dvs. Puteți utiliza, constitui, reformata, descărca și imprima materialele care vă sunt accesibile în Regio.Digi.Hub. Aceste drepturi se referă numai la utilizarea privată, necomercială.

Nu este permisă duplicarea, utilizarea, transferul sau publicarea materialelor Regio.Digi.Hub în alte scopuri.

Vă rugăm să contactați consorțiul atunci când doriți să utilizați materialele Regio.Digi.Hub în alte scopuri decât cele menționate.

Despre acest acord de învățare și utilizator

Acordul de învățare și de utilizare poate fi citit online pe pagina de conectare a platformei. Administratorul platformei poate adăuga sau modifica oricând conținutul acordului de utilizare. În cazul modificărilor relevante, utilizatorii vor fi informați și vor trebui să își reînnoiască acceptarea. În caz de dezacord cu noile reglementări ale acordului de utilizare, sunteți liber să renunțați la participarea la platformă. Prin urmare, vă rugăm să contactați administratorul. Odată cu accesarea platformei după ce a fost făcută o modificare a acordului de utilizare, va fi considerată acceptarea adăugării sau modificărilor.

Sfârșitul învățării și acordul cu utilizatorul

Pentru a rezilia participarea unui utilizator la platformă, un mesaj informal trebuie trimis administratorului sau contul utilizatorului trebuie șters. După încheierea proiectului, platforma poate rămâne online o anumită perioadă de timp, dar va fi închisă într-o zi. La sfârșitul proiectului, toate conturile de utilizator de pe platformă vor fi dezactivate. Toate datele colectate în perioada în care platforma a fost online pot fi utilizate așa cum este descris mai sus.

Actualizări

S-ar putea întâmpla ca o actualizare a platformei să fie necesară. Din acest motiv, platforma ar putea fi setată offline. Administratorul va menține perioada unei astfel de actualizări cât mai scurtă posibil. În timpul unei faze de actualizare, toate sau cel puțin unele dintre funcțiile platformei ar putea fi nefuncționale.

Disclaimer

Nu suntem responsabili pentru daunele rezultate din utilizarea acestei platforme. Nu suntem răspunzători pentru nicio daune cauzate de programe malware sau de instalarea sau utilizarea de software la apelarea sau descărcarea datelor.

Operatorul își rezervă în mod expres dreptul de a modifica, completa sau șterge paginile web individuale, serviciile web sau întregul site fără notificare prealabilă sau de a înceta temporar sau definitiv publicarea.

Vă rugăm să nu postați niciun mesaj sau să adăugați documente pe platformă care nu au legătură cu obiectivele proiectului. Dacă procedați la fel, aceste postări sau documente ar putea fi șterse de administrator și contul dvs. pe această platformă ar putea fi blocat. Nu există nicio garanție pentru service-ul acestui site web. Dacă aveți întrebări cu privire la acest acord sau serviciul platformei, vă rugăm să contactați administrația.

Acest proiect a fost finanțat cu sprijinul Comisiei Europene. Această publicație reflectă numai punctul de vedere al autorului, iar Comisia nu poate fi făcută responsabilă pentru orice utilizare care poate fi făcută a informațiilor conținute în ea.

GDPR

Sunt de acord cu utilizarea și prelucrarea datelor mele personale furnizate în timpul procesului de învățare, în platformă.

Acestea vor fi utilizate în scopul organizării și desfășurării activităților specifice proiectului, în scop statistic, precum și pentru arhivare, cu respectarea tuturor prevederilor legale. Numele și

prenumele, numărul de telefon și adresa de e-mail vor fi prelucrate și utilizate, pentru informarea corespunzătoare a participantului pe parcursul proiectului, pentru eliberarea certificatelor de participare și pentru informații specifice ulterioare.

Declar că am fost informat cu privire la toate drepturile mele în temeiul „Regulamentului (UE) 2016/679 privind protecția persoanelor cu privire la prelucrarea datelor cu caracter personal și la libera circulație a acestor date”, precum și cu privire la faptul că datele furnizate vor fi tratate confidențial, vor fi protejate, nu vor fi transmise niciunui terț decât pe motive legale, la solicitarea autorităților publice/de control etc. și vor fi prelucrate în scopuri statistice în cadrul consorțiului de proiect odată cu cererea a tuturor măsurilor tehnice și organizatorice adecvate pentru protecția și securitatea acestora, fiind stocate și arhivate în cadrul consorțiului, în conformitate cu respectarea tuturor termenelor și prevederilor legale în domeniu.

Confirm că am citit și înțeles condițiile acordului de învățare și utilizare și înțeleg că cursul este dedicat lucrătorilor din sectorul dezvoltării regionale.

Referințe

CEDEFOP.2015, Linii directoare europene pentru validarea învățării non-formale și informale,
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3073>

CEDEFOP.2016, Validare și resurse educaționale deschise (REO)
<https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/4149>

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8450&furtherPubs=yes>

<https://www.sick.com/at/en/green-mindset-sustainability/w/green-mindset/#:~:text=By%20%E2%80%9CGreen%20Mindset%E2%80%9D%20%20insemn%C3%A4m,aproximativ%20le%20in%20m%C3%A4suri%20educative>

<https://www.tetrapak.com/sustainability/planet/circular-economy>

<https://www.investopedia.com/terms/c/corp-social-responsibility.asp>

Alton, Liz. 2018. „5 strategii pentru o învățare eficientă la locul de muncă”.

<https://www.adp.com/spark/articles/2017/01/5-strategies-for-effective-workplace-learning.aspx> (22 iunie 2022).

Crouse, Paula, Wendy Doyle și Jeffrey D. Young. 2011. „Strategii de învățare la locul de muncă, bariere, facilitatori și rezultate: un studiu calitativ printre practicienii în managementul resurselor umane”.

<http://dx.doi.org/10.1080/13678868.2011.542897> 14(1): 39–55.

<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13678868.2011.542897> (22 iunie 2022).

„Cum să dezvolți un program de formare a angajaților.” <https://www.ispringsolutions.com/blog/how-to-develop-a-training-program> (30 iunie 2022).

Meier, Dave. 2000. „Manualul de învățare accelerată : Un ghid creativ pentru proiectarea și furnizarea de programe de formare mai rapide și mai eficiente.” : 274.