



POCU



## Care sunt cele 6 tipuri de programe de formare la locul de muncă?

### 1. Ucenicie

O ucenicie este un tip de program de formare la locul de muncă care necesită instruire la clasă. Este conceput pentru a oferi indivizilor abilitățile și cunoștințele de care au nevoie pentru a reuși într-o anumită meserie sau profesie.

În timpul programelor de ucenicie la locul de muncă, persoanele lucrează sub îndrumarea unui profesionist cu experiență, cunoscut sub numele de mentor sau calf. Ei învață abilitati practice a meseriei sau profesiei prin efectuarea de lucrări practice și respectarea tehnicilor mentorului. De asemenea, primesc instruirea la clasă, de obicei printr-o școală profesională sau un colegiu comunitar, care acoperă cunoștințele teoretice și principiile din spatele muncii.

Durata uceniciei poate varia în funcție de meserie sau profesie, dar durează în general de la unu la cinci ani. La sfârșitul programului, ucenicilor li se cere adesea să treacă un examen de certificare pentru a-și demonstra competența în domeniu.

### 2. Instruire de muncă

Un alt program popular de formare la locul de muncă, Instruirea locurilor de muncă își propune să învețe angajații cum să îndeplinească anumite sarcini sau sarcini specifice. Aceasta implică împărțirea unui loc de muncă într-o serie de pași și apoi predarea acelor pași angajatului într-o manieră structurată și organizată.

Cei patru pași ai instruirii postului sunt:

**Pregătire:** Formatorul revizuieste jobul, îl descompune în părțile sale componente și pregătește o schiță a pașilor care trebuie predați.

**Despre Institutul Bruno Comby:** Trainerul prezintă angajatului instrucțiunile de lucru, explicând fiecare pas în detaliu și demonstrând modul de îndeplinire a sarcinii.

**Performanță:** Angajatul exersează sarcina sub îndrumarea formatorului, cu feedback și corecție după cum este necesar.

**Urmare:** Trainerul verifică munca angajatului și oferă instruire sau instruire suplimentară, după cum este necesar, pentru a se asigura că angajatul și-a însușit sarcina.

### 3. Rotația locului de muncă

Dacă programele dvs. de formare la locul de muncă se concentrează pe dezvoltarea unei strategii în care angajații sunt mutați prin diferite locuri de muncă în cadrul organizației pentru o perioadă de timp stabilită, ar trebui să fie Rotația locurilor de muncă. Această abordare îi ajută pe angajați să se expună la diferite funcții, departamente și responsabilități ale postului și îi ajută să dezvolte un set mai larg de abilități și cunoștințe.

Rotația locurilor de muncă poate lua multe forme diferite, de la misiuni pe termen scurt într-un singur departament, la misiuni pe termen mai lung în diferite unități de afaceri sau locații geografice. Este de obicei structurat și planificat în avans, cu scopuri și obiective specifice pentru fiecare rotație.

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020**

Cod SMIS: 143118

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Vest*



#### 4. Substudiu

Un supleant este o persoană care este instruită să preia îndatoririle și responsabilitățile unui alt angajat în cazul în care acesta este absent sau nu își poate îndeplini locul de muncă. Substudiile sunt utilizate în mod obișnuit în producțiile de teatru în programele de formare la locul de muncă, în care un actor sau o actriță poate avea un substudent care poate interveni dacă nu poate juca din cauza unei boli sau din alte motive.

La locul de muncă, studiile sunt adesea folosite în poziții cheie în care absența angajatului principal ar putea avea consecințe semnificative pentru organizație. De exemplu, un CEO poate avea un substudent care este instruit să intervină în cazul în care CEO-ul este temporar indisponibil.

#### 5. Coaching și mentoring

În timp ce coachingul și mentoringul au unele asemănări, există unele diferențe cheie între cele două abordări. Coaching-ul se concentrează de obicei pe sarcini sau abilități specifice, în timp ce mentoratul se concentrează pe obiective mai largi de dezvoltare a carierei. Coaching-ul este adesea un angajament pe termen mai scurt, în timp ce relațiile de mentorat pot dura câțiva ani.

Coaching-ul este un proces de furnizare de feedback, îndrumare și sprijin unui individ pentru a-l ajuta să-și îmbunătățească performanța într-o anumită sarcină sau rol. Mentoratul, pe de altă parte, este un proces de a oferi îndrumare și sprijin unui individ pentru a-l ajuta să-și dezvolte obiectivele personale sau de carieră.

#### 6. Stagiile

Stagiul este puțin diferit față de un ucenicie. Un stagiul este o experiență de muncă temporară care este de obicei oferită studenților sau proaspeților absolvenți pentru a le oferi o pregătire practică, la locul de muncă, într-un anumit domeniu sau industrie. Stagiile pot fi plătite sau neplătite și pot dura câteva săptămâni, luni sau chiar un an.

Stagiile pot fi structurate într-o varietate de moduri, în funcție de nevoile organizației și de obiectivele stagiului. Unele stagii pot implica lucrul la proiecte sau sarcini specifice, în timp ce altele pot implica urmărirea angajaților sau participarea la întâlniri și evenimente. În unele cazuri, stagiile pot duce la o ofertă de muncă cu organizația odată ce stagiul de formare la locul de muncă este finalizat.

#### Exemple de programe de formare la locul de muncă

##### a) Programe de formare la locul de muncă la hotel

Industria serviciilor, în special hotelurile și F&B oferă o gamă largă de programe de formare la locul de muncă, în special posturi de stagiul în fiecare an, de obicei de la 3 luni la 1 an. În prima lună, cursantul urmărește un trainer experimentat de la recepție, observând interacțiunile lor cu oaspeții, modul în care gestionează check-in-urile și check-out-urile și modul în care gestionează întrebările obișnuite ale oaspeților.



POCU



Apoi, cursantului i se va oferi oportunități de a exersa sarcini cheie, cum ar fi înregistrarea oaspeților, efectuarea rezervărilor și răspunsul la telefon. S-ar putea să lucreze cu un supervisor sau cu un receptioner mediu pentru a primi feedback și îndrumări cu privire la aceste performanță.

#### **b) Program de formare la locul de muncă pentru asistent didactic**

În programele de asistenți didactici de formare la locul de muncă, stagiului i se vor acorda aranjamente pentru a practica asistența la clasă, cum ar fi ajutarea studenților cu sarcinile sau supravegherea lor în timpul activităților.

În plus, atunci când stagiul își arată îmbunătățirea în timpul formării medii la locul de muncă, este probabil să fie instruit pentru sarcini mai complicate, cum ar fi acordarea de sprijin studenților care au nevoie de ajutor sau atenție suplimentară, de exemplu, studenții cu nevoi speciale sau care se luptă cu anumite subiecte.

#### **c) Programe de formare IT la locul de muncă**

În funcție de nevoile organizației și de rolul profesioniștilor IT, aceștia pot primi programe specializate de formare la locul de muncă în diferite domenii, cum ar fi securitatea cibernetică, administrarea rețelei sau dezvoltarea de software.

Profesionist IT ar primi în curs de desfășurare dezvoltare profesională oportunități de a rămâne la curent cu cele mai recente tehnologii, cele mai bune practici și tendințele din industrie.

### **Sfaturi pentru a construi un program de formare la locul de muncă**

Construirea unui program eficient de formare la locul de muncă necesită o planificare și execuție atentă. Iată câteva sfaturi pentru a vă ajuta să creați un program de succes:

#### **Identificați obiectivele de învățare**

La început, managerii trebuie să determine abilitățile și cunoștințele pe care angajații trebuie să le dobândească prin programul de formare. Acest lucru vă va ajuta să creați un program de antrenament mai concentrat și mai eficient.

#### **Creați un plan de antrenament**

De asemenea, este important să dezvoltați un plan cuprinzător care să includă scopurile, obiectivele și calendarul programului de formare. Acest lucru vă va ajuta să rămâneți pe drumul cel bun și să vă asigurați că antrenamentul este finalizat în timpul alocat.

#### **Oferă experiență practică**

Formarea la locul de muncă se referă la experiență practică. Asigurați-vă că programul dvs. de formare oferă angajaților oportunități ample de a practica ceea ce au învățat.

#### **Atribuiți mentori**

Alocați cu atenție mentori sau formatori care pot ghida angajații prin procesul de formare, deoarece nu toți seniorii sunt buni la coaching și mentorat. Mentorii pot ajuta să răspundă la întrebări, să ofere feedback și să ofere sprijin pe tot parcursul programului de formare.

#### **Utilizați scenarii din lumea reală**

**Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020**

Cod SMIS: 143118

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Vest*



POCU



Asigurați-vă că compania dvs. folosește scenarii din lumea reală pentru a ajuta cursanții să aplice ceea ce au învățat la formare în situații din viața reală. Acest lucru va ajuta la consolidarea învățării și va asigura că angajații sunt mai bine pregătiți pentru a face față provocărilor de la locul de muncă.

### Oferi feedback

Cel mai important, antrenorii trebuie să ofere regulat feedback-ul angajaților cu privire la progresul și performanța lor în timpul programului de formare, ceea ce îi ajută să rămână motivați și implicați în procesul de învățare.

Feedback pentru cursanți în timpul programelor lor de formare la locul de muncă în domeniul resurselor umane

### Evaluati programul

Evaluarea eficacității programului de formare este, de asemenea, crucială pentru îmbunătățirea și dezvoltarea acestora. Ajută la identificarea zonelor de îmbunătățire și la efectuarea modificărilor necesare pentru a se asigura că programul răspunde atât nevoilor angajaților, cât și ale organizației.

### Adunați sondaj

Pe lângă oferirea de evaluări de performanță pentru cursanți, este important să îi întrebați despre experiența și părerea lor pe parcursul întregului program de formare la locul de muncă. Ca diferiți cursanți vor avea ritmuri diferite în învățare și exersare. Unii chiar ar putea întâmpina dificultăți și le este frică să vorbească.

### Adoptă noi tehnologii pentru programele de formare la locul de muncă

În era digitalului, este benefic să utilizați noile tehnologii în formarea dvs., de exemplu folosind testul și șablonul AhaSlides pentru a testa cursanții despre ceea ce au învățat fără a le supune prea multă presiune. Sau folosind Instrument de brainstorming AhaSlides pentru a ajuta toți cursanții să împartă șansa egală de a-și arăta opinia și ideile creative.

### Intrebari cu cheie

Programele de formare la locul de muncă reprezintă o investiție valoroasă în dezvoltarea angajaților, care poate aduce roade în multe feluri atât pentru angajați, cât și pentru angajatori. Deși sunt printre cele mai eficiente modalități de a instrui angajații, organizațiile trebuie încă să își actualizeze și să-și avanseze formarea frecvent, astfel încât să nu fie depășite și mai adaptabile pentru noua generație.

Intocmit de

Popiac Diana, expert sprijin IMM

Țiru Nicolae, expert sprijin IMM

Seculini Gheorghe, coordonator activități P 1

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014 – 2020

Cod SMIS: 143118

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Proiect: *Dezvoltarea sustenabilă a competențelor digitale pentru angajații IMM din Regiunea Vest*