

# network enterprise europe

Consortiul Ro-Boost SMEs



*Business Support on Your Doorstep*

## FORMARE PROFESIONALA



## “Omul este mai mult decât o marfă” - Paul Samuelson

- Cea mai importantă resursă a societății o reprezintă potențialul uman
- Procesul de transformare a economiei a condus la modificări esențiale în structura profesională a populației
- Educația și formarea continuă se constituie, astfel, în continuarea firească a educației și formării inițiale

În multe companii românești, considerarea angajaților ca fiind “cea mai de preț resursă a unei companii” este încă în stadiul declarativ.

Obiectivul final al reformelor poate fi considerat ca fiind crearea unor firme mai eficiente, mai receptive și orientate către performanțe, înțelegând prin aceasta inclusiv integrarea performanței individuale în scopurile generale ale organizației

Firmele care nu se preocupă de introducerea unui sistem continuu de dezvoltare, susținut de formarea adecvată a angajaților, sunt, de regulă, cele mai expuse riscului de a nu mai face față nici măcar competiției interne, la nivel local



- Principalii stakeholderi în educația pentru viața activă din sistemul național actual sunt:
  - a) instituțiile de învățământ public și privat care oferă atât educație inițială cât și formare profesională continuă
  - b) operatori de piață pentru formare profesională continuă, care pregătesc/perfecționează forța de muncă pentru ocupare.
  - c) angajatorii, care, prin pregătire la locul de muncă sau cursuri externe oferite de furnizorii de formare acreditați din piață asigură formare țargetizată pe anumite competențe și particularizată la specificul activității din firmă.
  - d) instituții de certificare a competențelor dobândite în sistem informal și nonformal.

- Educația reprezintă un pilon al societății cunoașterii, “singura care poate aduce prosperitatea, dezvoltarea durabilă și dezvoltarea personală a fiecărui cetățean
- Legea nr. 133/2000 reglementează modul de organizare a programelor de educație permanentă prin instituțiile educaționale, precizând că aceste programe trebuie să asigure:
  - Educația permanentă (educația pentru a doua șansă);
  - Formarea profesională continuă;
  - Educația civică;
  - Educația personală pentru a putea juca un rol social activ.

- **“Educația permanentă în vederea obținerii unor calificări noi, a extinderii specializării și perfecționării”**
- Categoriile principale de învățare
  - - *Învățarea formală* are loc în instituții de educație și training, generând diplome și calificări recunoscute
  - - *Învățarea non formală* are loc alături de sistemele principale ale educației și trainingului și nu conduce neapărat la certificate formalizate. Învățarea non formală poate fi furnizată la locul de muncă prin activitățile organizațiilor și grupurilor societății
  - - *Învățarea informală* nu este un acompaniament obișnuit în viața de zi cu zi. Spre deosebire de învățarea formală și non formală, învățarea informală nu este neapărat o învățare intenționată și prin urmare poate fi ușor recunoscută de către persoane ca un mod de a contribui la cunoștințele și competențele lor.

- Sistemul tradițional de învățare nu a fost niciodată prea atractiv, dar în condițiile dezvoltării tehnologiei și informaticii, oamenii sunt obligați să învețe tot mai mult.
- Oamenii învață mult mai mult în afara instituțiilor tradiționale de învățământ, dar sistemele clasice de recunoaștere a calificărilor practice dobândite nu le permite valorificarea corespunzătoare în carieră.

Datorită schimbării continue, este important să se construiască sisteme care să poată exista fie la nivel local, fie la nivel național:

- Anticiparea nevoilor de învățare și
- Asigurarea pregătirii lor într-un mod flexibil și rapid cu implicarea / participarea activă a tuturor părților implicate
- Transferul cunoștințelor



Business Support on Your Doorstep



Universitatea din Craiova



- Formarea profesională este văzută ca un cost, care trebuie minimizat, și nu ca o investiție. Investițiile angajatorilor în dezvoltarea resurselor umane sunt mici și cheltuielile generate de formarea profesională sunt acoperite în special de persoanele fizice.
- În România angajatorul are obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la doi ani, dacă au cel puțin 21 de salariați, și cel puțin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariați.
- În cazul în care participarea la cursurile sau stagiile de formare profesională este inițiată de angajator, toate cheltuielile ocazionate de participare sunt suportate de acesta, iar salariatul va beneficia în această perioadă de vechime în muncă, precum și de toate drepturile salariale.

- Formarea profesională are două faze: prima se derulează în timpul școlarizării, în scopul de a dobândi cunoștințele de cultură generală și de specialitate necesare pentru exercitarea unei profesii, iar cea de-a doua, formarea profesională continuă, are loc în timpul activității profesionale.
- Formarea profesională se finanțează din următoarele surse: fonduri proprii ale angajatorilor, bugetul asigurărilor pentru șomaj pentru persoana care îndeplinește condițiile legale pentru a fi șomer, sponsorizări, donații, surse externe atrase, taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională.

- Educația permanentă pentru muncă generează un impact pozitiv asupra societății:
- a) **economic**, crește performanța în muncă, sporește capacitatea de a genera și utiliza progresul tehnologic și nontehnologic, mediul economic devine mai alert
- b) **al promovării politicilor**, generează nevoia de specialiști de înaltă performanță, competențe de comunicare;
- c) **incluziune socială**. Educația permanentă pentru piața muncii sporește șansele de ocupare, asigură egalitatea de oportunități, restricționează și chiar împiedică promovarea discriminărilor de orice gen pentru ocupare și participare la viața societății.
- d) **reducere a migrației pentru muncă și a fluxurilor de brain drain.**
- e) **cetățenie activă.**
- f) **colaborare internațională.**

- Dobândirea de cunoștințe și competențe cheie, comune la nivel european și apropierea tehnologică pe de o parte și procesul Bologna, Agenda Lisabona și construirea Ariei europene a cercetării pe de altă parte conduc la colaborare și acceptarea multiculturalității.
- Efectele menționate aduc beneficii non-materiale însemnate, dezvoltă o nouă cultură a învățării și a vieții active, într-o anumită măsură pregătesc forța de muncă pentru o economie globalizată, competitivă și „training demand intensive” și generează competențe specifice economiei cunoașterii.

- Piața de training din România este estimată la 15-20 milioane de euro, iar companiile pun accentul pe trainingurile pentru dezvoltarea profesională și creșterea performanței, dar sunt solicitate și cursuri de instruire de calificare, recalificare și perfecționare pentru diferite profesii susținute prin fonduri europene.
- Trainingurile manageriale și team buildingurile pentru echipele manageriale și de specialiști au devenit din ce în ce mai solicitate de către angajatori



*Business Support on Your Doorstep*



## **Va multumim!**

### **Consortiul Ro-Boost SMEs**

**Agentia pentru Dezvoltare Regionala Sud-Vest Oltenia**

**Aleea Teatrului nr.1, Craiova, 200402**

**tel: 0251.411.869, 0251.412.780**

**fax: 0351.463.966, 0351.463.967**

**office@adroltenia.ro**

**Trainer**

**Conf. Univ. Dr. Pirvu Ramona**

**ramopirvu@gmail.com**