



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

INSTRUMENTE INOVATIVE PENTRU CREȘTEREA PARTICIPĂRII LA FPC

GHID DE SOLUȚII ȘI BUNE PRACTICI INOVATIVE





Instrumente Structurale
2014-2020



2022

Ghidul “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC” este elaborat în cadrul proiectului

ACCES la performanța prin calificare!

desfășurat de **ROGLAS IND SRL**, Piatra Neamț,

finanțat prin POCU/726/6/12/Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale/ 12/Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin

Ghid “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC”

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț

recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale



Obiectivul general al proiectului/Scopul proiectului

Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, a angajaților din Regiunea Nord-Est, județele Neamt, Bacău, Iași, Vaslui, Suceava și Botoșani, prin implementarea de măsuri specifice integrate care asigură formarea profesională și certificarea superioară a 654 de angajați (inclusiv PFA și întreprinderi individuale, din care 200 persoane, respectiv un procent de 30,58% din total grup țintă fac parte din categoriile: angajați cu nivel scăzut de calificare - 70 persoane, angajați din mediul rural - 70 persoane, angajați cu vârsta peste 40 de ani - 60 persoane), îmbunătățirea statutului în câmpul muncii pentru minim 380 de angajați și stimularea participării viitoare la programele de FPC.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



CUPRINS

- 1. Formarea profesională continuă în România - context, concepte și reglementări generale;**

- 2. Bune practici în abordarea aspectelor privind constientizarea importanței participării la programe de Formare Profesională Continuă - Practici și metode de încurajare a participării la Formare Profesională Continuă;**
 - Context - perspectiva angajaților, perspectiva angajatorilor
 - Obiectiv specific stabilit în proiect
 - Practici și metode de încurajare a participării la Formare Profesională Continuă

- 3. Corelarea programelor de Formare Profesională Continuă cu piața muncii - bune practici, rezultate integrate, instrumente și soluții inovative;**
 - Context actual - corelarea conținutului formării cu nevoile pieței muncii
 - Obiective specifice stabilite în proiect

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



- Bune practici, rezultate integrate, instrumente si solutii inovative

4. Rezultatele specifice concrete obținute in cadrul proiectului din perspectiva participării la programele de Formare Profesională Continuă.

5. Bibliografie



Formarea profesională continuă în România

context, concepte și reglementări generale

descriere succintă

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Context

Legea Educației Naționale definește formarea profesională continuă ca fiind „totalitatea activităților de învățare realizate de fiecare persoană pe tot parcursul vieții în context formal, nonformal și informal în scopul formării sau dezvoltării competențelor dintr-o multiplă perspectivă: personală, civică, socială ori ocupațională”.

Într-o lucrare publicată sub egida Organizației Internaționale a Muncii se menționează că o definiție completă a formării profesionale continue ar lua în calcul toate punctele de vedere: al celor care furnizează, al celor care sunt beneficiari, al celor care administrează și al celor care livrează direct formare profesională continuă. Conform acestei viziuni, formarea profesională continuă poate fi definită ca fiind:

- activitate de educație care determină în mod esențial implementarea unor valori fundamentale, precum egalitatea de șanse, dreptatea, solidaritatea, democrația și demnitatea umană. Educația este cheia pentru ascensiune socială, pentru participarea la viața culturală, socială, precum și la dezvoltarea respectului de sine;



- activitate orientată spre a asigura cunoștințele și deprinderile necesare pentru o performanță profesională și de muncă relevante, dar și spre asigurarea exercitării participării cetățenești de către lucrători;
- activitate care are atât o componentă teoretică, cât și o practică, dar cu o mai mare influență a practicii în comparație cu alte tipuri de educație;
- activitate care are o puternică dimensiune tehnologică bazată pe nevoia de a rămâne la zi cu schimbările ce intervin în procesele tehnologice;
- activitate care îi pregătește pe oameni pentru a se implica în diverse relații de muncă.

Formarea profesională este în continuare un punct important pe agendele politice ale statelor din Uniunea Europeană. Schimbările economice, sociale și politice fără precedent au generat o nevoie de adaptare semnificativă la toate nivelurile societății.

Formarea profesională este un proces de învățare, care implică acumularea de cunoștințe, rafinarea de competențe, concepte, reguli sau schimbarea atitudinii și a



comportamentelor în vederea îmbunătățirii performanțelor oamenilor la locul de muncă și în viața de zi cu zi.

Se spune că necesarul de formare reiese din amploarea schimbărilor. Astfel, într-o lume în care schimbarea se întâmplă dramatic și în mod regulat, formarea profesională se impune ca o necesitate esențială pentru a oferi abilități pentru activarea competență la locul de muncă.

Prin formarea profesională se urmărește dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce prin perfecționare profesională se urmărește îmbunătățirea capacităților existente, aceasta din urmă fiind văzută uneori ca un stadiu în formarea profesională, cel al acumulării de cunoștințe profesionale suplimentare formării de bază.

În ciuda eforturilor, participarea la formarea competențelor relevante și educația adulților în Uniunea Europeană continuă să aibă cote scăzute.

Strategia Europa 2020 stabilea 3 priorități strategice:



Instrumente Structurale
2014-2020

Prioritatea 1 - creștere inteligentă:
dezvoltarea unei economii bazate pe
cunoaștere și inovație

Prioritatea 2 - creștere sustenabilă:
promovarea unei economii mai
competitive, mai verde și mai eficientă în
privința utilizării resurselor

Prioritatea 3 - creștere incluzivă:
găzduirea unei economii cu o rată mare
de ocupare a forței de muncă, oferind
coeziune socială și teritorială.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț

Succesul acestor măsuri prioritare este influențat direct de calitatea capitalului uman.

Conform acestei strategii, elementele cheie pentru îmbunătățirea calității capitalului uman sunt pregătirea și livrarea de educație și formare relevantă, corelate cu creșterea accesului la oportunități de dezvoltare de abilități pentru facilitarea procesului de învățare pe tot parcursul vieții.

Sistemul de Formare Profesională Continuă din România este organizat pe trei nivele, fiind corelat cu sistemele europene de formare profesională continuă. Este un sistem complex, multinivellar, organizat ca o rețea de structură și autorități naționale, regionale, locale și sectoriale.





Autorizarea unui program de formare profesională este realizată de către comisiile județene ale Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților la cererea furnizorilor de FPC.

Autorizarea se face în baza unui dosar întocmit în conformitate cu standardul ocupațional aferent profesiei pe care furnizorul dorește să o autorizeze, dosar care conține documente care atestă îndeplinirea condițiilor de eligibilitate și a criteriilor de autorizare (certIFICATE de înregistrare ONRC, autorizații și avize, resursele umane și materiale asigurate de furnizorul de formare, etc).

Autorizarea, Certificarea și Monitorizarea sunt etape gestionate la nivel național și la nivel local, acestea fiind etape care contribuie la transpunerea corectă în practică a reglementărilor, asigurarea unui nivel calitativ optim și la conformitatea sporită a furnizorilor și a programelor de formare oferite de acestea. Printre organismele responsabile avem ministere de resort, asociații naționale, comisii județene ale CNFPA.

Ca mecanism de cooperare între furnizorii de formare și angajatori, sunt folosite standarde ocupaționale, pentru ca formarea profesională să răspundă cerințelor reale de pe piața muncii, respectiv pentru asigurarea unui nivel calitativ superior al acesteia.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Standardul ocupațional urmărește:

- Respectarea formatelor de scriere a analizei ocupaționale și standardului;
- Calitatea surselor folosite pentru colectarea informațiilor necesare realizării analizei ocupaționale;
- Metodele pentru colectarea informațiilor;
- Relevanța informațiilor din analiza ocupațională utilizată pentru elaborarea standardului ocupațional (CNFPA).

Standardele ocupaționale trasează cadrul pe care un program de formare trebuie să îl respecte pentru a fi în conformitate cu profilul ocupației pe care o abordează.

Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specializări, în strânsă legătură cu nevoile angajatorilor, de competențele de baza ale adulților, de cerințele posturilor, de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile adulților.



În Europa formarea profesională continuă beneficiază de o atenție sporită din partea factorilor de decizie, fiind considerată un motor al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și inovare.

Deși în România formarea profesională continuă a început să se dezvolte, ea continuă să aibă rate de participare scăzute. În general, oamenii percep formarea profesională drept un cost, nu o investiție în propria dezvoltare.

Conform unui studiu recent (biziday.ro) România se află pe ultimul loc din Uniunea Europeană în privința numărului adulților care urmează cursuri de formare profesională (1% din populația de 25-64 de ani). Este printre puținele țări în care tendința în acest sens nu a crescut în ultimii zece ani.

Obiectivul programului european ”Educația și Formarea profesională a adulților” este ca 15% dintre adulții între 25 și 64 de ani, din fiecare stat, să participe la activități de învățare. Ținta a fost depășită doar în statele nordice, Olanda, Estonia și Luxemburg.

Biroul de statistică al UE arată că numărul adulților care participă la ”cursuri de formare pe tot parcursul vieții”, raportat la grupa de populație determinată, a crescut între 2010 și 2019, dar în 2020 a scăzut cu 1,6 puncte procentuale, până la 9,2%.



Anul trecut, indicatorul a crescut ușor în numai trei țări membre: Spania (+0,4 puncte procentuale), Grecia și Lituania (fiecare cu +0,2 pp).

Pentru ca procesul de progres social și economic să continue, în condițiile de modernizare și dezvoltare tehnologică, este nevoie de un capital uman cât mai dezvoltat, care să dețină cunoștințe și abilități relevante pentru domeniul în care activează. Formarea inițială nu este suficientă, ea trebuie completată cu formarea profesională continuă, un proces care ar trebui să se deruleze pe tot parcursul vieții

Schimbările tot mai dese din societatea modernă în continua evoluție, obligă la o adaptare rapidă la situații profesionale tot mai diverse și mai provocatoare. Fiecare persoană activă profesional trebuie să se specializeze cât mai mult și, acolo unde este posibil, pe mai multe arii din domeniul său de activitate. Angajații trebuie să fie în permanență în posesia celor mai noi informații din domeniul în care activează pentru a putea fi competitive la locul de muncă.

Formarea profesională a adulților are ca principale obiective:



Instrumente Structurale
2014-2020

a) facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii

b) pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă

c) actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;

d) schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



e) însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu

f) promovarea învățării pe tot parcursul vieții

Formarea profesională a adulților se organizează prin programe de inițiere, calificare, recalificare, perfecționare, specializare, definite astfel:

- a) inițierea reprezintă dobândirea uneia sau mai multor competențe specifice unei calificări conform standardului ocupațional sau de pregătire profesională;
- b) calificarea, respectiv recalificarea, reprezintă pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de



competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații;

- c) perfecționarea, respectiv specializarea reprezintă pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare, respectiv dezvoltarea competențelor în cadrul aceleiași calificări, dobândirea de competențe noi în aceeași arie ocupațională sau într-o arie ocupațională nouă, dobândirea de competențe fundamentale/cheie sau competențe tehnice noi.

Formele de realizare a formării profesionale a adulților sunt:

a) cursuri organizate de furnizorii de formare profesională;

b) cursuri organizate de angajatori în cadrul unităților proprii;

c) stagii de practică și specializare în unități din țară sau din străinătate;

d) alte forme de pregătire profesională.

Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieții reprezintă o condiție fundamentală pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și adaptare.

Necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diverse contexte de învățare și a creșterii accesului și participării la învățare constituie premise fundamentale pentru societatea contemporană.

Deși se conștientizează aceste necesități, există încă reticențe atât din partea angajaților cât și a angajatorilor. Astfel ne-am orientat spre beneficiile pe care le poate aduce formarea



profesională pe termen lung, și chiar pe termen scurt, în perioada imediat următoare a specializării sau calificării într-un domeniu.

În societatea actuală se pune tot mai mult accent pe învățarea continuă, văzută ca o formă de dezvoltare și perfecționare permanentă, cu atât mai necesară cu cât cariera profesională este însoțită din ce în ce mai mult de fenomene precum reconversii profesionale, reveniri în sistemul de formare profesională, șomaj și altele.

Succesul profesional reprezintă obiectivul multora dintre noi. Percepția succesului profesional al unei persoane în carieră poate fi atât de natură subiectivă, cât și obiectivă, dacă aceasta evaluează succesul prin statutul câștigat ori prin salariul obținut.

Atât formarea profesională continuă cât și dezvoltarea personală presupun conștientizarea procesului și a nevoilor de învățare, identificarea oportunităților existente și abilitatea de a depăși obstacolele și de a inova.

Conform Comunicatului de la Bruges, pentru a concura pe piața mondială, Europa trebuie să fie mai inteligentă și să promoveze creșterea în industrii durabile și adaptabile la schimbare.



Pentru a atinge acest obiectiv, Europa are nevoie de sisteme de educație și de formare care să răspundă cererilor pieței forței de muncă și ale cursanților.

O formare eficientă și relevantă oferă angajatorilor cele mai bune șanse să recruteze persoane competente care sunt în măsură să le asigure succesul întreprinderii.

Educația și formarea profesională inițială și cea continuă au în comun obiectivul dublu de a contribui la creșterea gradului de ocupare și la creșterea economică și de a răspunde provocărilor mai extinse de la nivelul societății.

Nu doar piețele forței de muncă, ci și societățile în ansamblu sunt în permanentă schimbare. Persoanele trebuie să aibă capacitatea necesară adaptării la noile evoluții și pentru a putea gestiona schimbarea. Aceasta înseamnă facilitarea dobândirii de către persoane a unor cunoștințe, abilități și competențe care nu sunt pur profesionale.

Competențele în materie de TIC, în special, vor deveni din ce în ce mai importante pentru obținerea și păstrarea unui loc de muncă și pentru gestionarea vieții de zi cu zi.

Pentru a putea beneficia de posibilitățile pe care le oferă TIC în îmbunătățirea procesului de predare-invățare trebuie să fie respectate următoarele condiții:

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



- Formatorii și participanții la cursuri trebuie să aibă acces la tehnologiile informaționale și la Internet.
- Resurse digitale de conținut trebuie să fie disponibile atât pentru formatori precum și pentru participanții la cursuri.
- Formatorii trebuie să posede competențe și deprinderi adecvate pentru utilizarea instrumentelor și conținutului digital.

Educația adulților rămâne un subiect principal pe agenda dezbaterilor europene încă de la începutul secolului, când, prin Declarația de la Lisabona, s-a stabilit că educația reprezintă o resursă-cheie pentru dezvoltare.

Educația și formarea profesională au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, necesare pentru:

- împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța pe tot parcursul vieții;
- integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;



- ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural și la momentul actual diferențele dintre țările membre ale UE sunt semnificative. În timp ce în Țările Scandinave, în Irlanda și Olanda sistemul de instruire a adulților este complex și suficient finanțat, în alte țări sistemul respectiv aproape că lipsește.

Conform analizei CEDEFOP (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale), educația și formarea profesională pentru tineri și adulți, cu accent pe excelență și



competențe cheie, precum și pe perfecționarea și recalificarea adulților, este una din prioritățile asumate de România.

Promovarea programelor de perfecționare, reintegrare a adulților în domeniul educației și formării profesionale, prin programe de tipul „a doua șansă”, precum și extinderea uceniciei și a altor sisteme de formare profesională la locul de muncă, sunt măsuri care au potențialul de a aduce schimbări.

În urma analizei SWOT a sistemului de educație și formare profesională se evidențiază următoarele aspecte principale:

RELEVANȚA SISTEMELOR DE EDUCAȚIE ȘI FORMARE PROFESIONALĂ ÎN RAPORT CU CERINȚELE PIETEI MUNCII

- a) instrumente de descriere a ocupațiilor și calificărilor: au fost actualizate un număr semnificativ de calificări și curricula, dar nu există o suficientă adecvare a acestora la nevoile pieței muncii; calificările care pot fi obținute prin formare profesională inițială și prin formare profesională continuă nu sunt suficient corelate, pentru a permite permeabilitatea și flexibilitatea traseelor de pregătire;



- b) mecanisme pentru anticiparea competențelor solicitate pe piața muncii: au fost dezvoltate mecanisme pentru anticiparea competențelor cerute de piața muncii și de planificare strategică la diferite niveluri, dar acestea sunt aplicabile numai în formarea profesională inițială; de asemenea, instituțiile responsabile nu dispun de toate resursele necesare pentru gestionarea integrată a bazelor de date care să fundamenteze anticiparea nevoilor de formare profesională;
- c) monitorizarea inserției profesionale a absolvenților învățământului profesional și tehnic: a fost dezvoltată și pilotată o metodologie de monitorizare a inserției profesionale a absolvenților învățământului profesional și tehnic, dar capacitatea instituțională a instituțiilor cu responsabilități în implementarea ei este limitată, iar costurile sunt foarte ridicate; nu este posibilă încă monitorizarea pe cale administrativă a tuturor absolvenților învățământului profesional și tehnic;
- d) învățarea la locul de muncă în formarea profesională: deși au fost dezvoltate trasee de formare cu o componentă semnificativă de învățare la locul de muncă, lipsește un mecanism de asigurare a calității învățării în cadrul



companiilor și de formare a competențelor pedagogice necesare tutorilor;

- e) mecanisme de finanțare publică și privată a formării profesionale: sprijinul financiar al Uniunii Europene a făcut posibilă cofinanțarea unui număr mare de programe de formare profesională, dar sunt insuficiente măsuri la nivel de sistem pentru stimularea implicării companiilor în formarea profesională inițială și a participării adulților la programe de formare profesională continuă; lipsa unui sistem adecvat de finanțare a structurilor parteneriale conduce la disfuncționalități majore în activitatea acestora;
- f) implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea sistemului de formare profesională: sunt create structurile de dialog social la toate nivelurile: național, regional, județean și există cadrul legal de reglementare a funcționării Comitetelor sectoriale, dar reglementările existente și mecanismele de coordonare de la nivel național, regional și local nu acoperă toate ariile de acțiune ale acestor structuri pentru formarea profesională inițială și formarea profesională continuă;



GRADUL DE PARTICIPARE ȘI FACILITAREA ACCESULUI LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ

- a) marketingul programelor de formare profesională: formarea profesională inițială nu este suficient de atractivă și formarea profesională continuă nu este motivantă pentru adulți; deși în ultima perioadă au fost întreprinse o serie de acțiuni de promovare a formării profesionale, sunt necesare măsuri susținute de marketing care să conducă la conștientizarea beneficiilor formării profesionale inițiale și continue;
- b) mediul de rezidență al angajaților: reprezintă un factor discriminator, proporția celor din mediul urban care participă la formare este de peste două ori mai mare față de cea corespunzătoare rezidenților în rural;
- c) rata de participare la formare: înregistrează, în general, un trend ascendent pe măsură ce nivelul de educație este mai înalt;
- d) orientare profesională și consilierea în carieră: există un cadru instituțional pentru orientare profesională și consilierea în carieră, atât în cazul formării profesionale inițiale, cât și al formării profesionale continue, dar nu

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

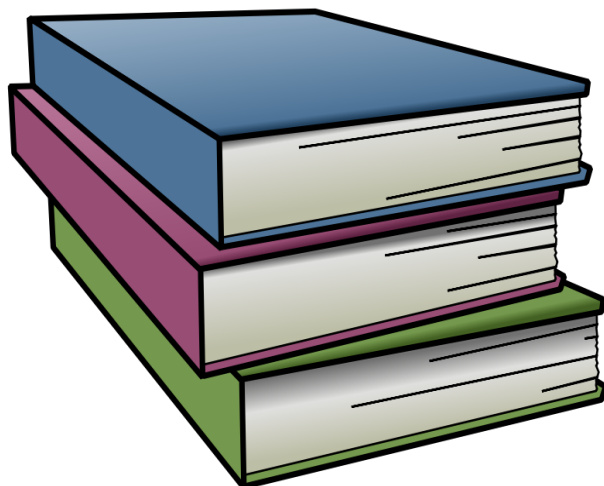
ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



există în prezent un sistem național coerent de informare, consiliere și orientare profesională care să vizeze atât formarea profesională inițială, cât și formarea profesională continuă;

- e) recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal: a fost dezvoltată o procedură de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, dar capacitatea instituțională pentru punerea acesteia în practică și pentru extinderea către toate categoriile de rezultate ale învățării este încă limitată;
- f) accesul la programe de formare profesională pentru tinerii din categoriile "greu accesibile", cu accent pe cei din mediul rural și din medii defavorizate, precum și populația roma: au fost implementate o serie de măsuri care să sprijine accesul la formare profesională a tinerilor din medii dezavantajate, prin acordarea unor facilitati (alocarea de locuri speciale pentru acestia, asigurarea transportului, etc).



CALITATEA FORMĂRII PROFESIONALE

- a) asigurarea calității educației și formării profesionale la nivel de sistem: sunt dezvoltate mecanisme de cooperare interinstituțională la nivel de sistem în vederea asigurării calității formării profesionale, dar nu există un sistem național de colectare a datelor, precum și un mecanism de evaluare și revizuire sistematică a dezvoltărilor din formarea profesională bine fundamentat;
- b) asigurarea calității în formarea profesională continuă: lipsa unui cadru de reglementare și implementare pentru asigurarea calității în formarea profesională continuă decredibilizează major acest tip de formare;
- c) calitatea certificării rezultatelor învățării: sunt dezvoltate mecanisme de certificare a rezultatelor învățării în

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



formarea profesională inițială și în formarea profesională continuă, dar implementarea acestora este inegală și nu asigură încrederea la nivel de sistem în calitatea certificatelor de calificare;

- d) competențele persoanelor cu atribuții în furnizarea programelor de formare profesională: sprijinul financiar al Uniunii Europene a făcut posibilă cofinanțarea unui număr mare de programe de dezvoltare profesională a profesorilor și formatorilor, dar acestea au fost fragmentate, neexistând o abordare coordonată la nivel național, care să asigure dezvoltarea coerentă și unitară a competențelor persoanelor cu atribuții în formarea profesională;
- e) calitatea infrastructurii educației și formării profesionale: sprijinul financiar al Uniunii Europene a permis îmbunătățirea infrastructurii educației și formării profesionale într- un număr semnificativ de școli, dar nu a acoperit întreaga rețea de școli din învățământul profesional și tehnic; în plus, progresul tehnologic rapid conduce la uzura morală a mijloacelor didactice și a echipamentelor existente;



- f) excelența în educația și formarea profesională: formarea profesională în domenii tehnologice avansate necesită existența unui nivel de excelență, care să permită absolvenților accesul pe o piață a muncii, națională și internațională, extrem de competitivă și să sporească nivelul de performanță a educației și formării profesionale din România.

INOVAREA ȘI COOPERAREA ÎN DOMENIUL FORMĂRII PROFESIONALE

- a) inovarea, creativitatea și dezvoltarea spiritului antreprenorial: au fost dezvoltate în sistemul de formare profesională inițială o serie de activități menite să le dezvolte elevilor creativitatea și spiritului antreprenorial, dar acestea necesită a fi extinse, având în vedere mai ales dezvoltarea parteneriatelor între furnizorii de formare profesională, instituțiile de învățământ superior, mediul de afaceri și comunitatea locală;
- b) capacitatea instituțională de a accesa fonduri europene: un număr semnificativ de furnizori de formare au accesat fonduri europene, dar ponderea acestora din totalul furnizorilor rămâne extrem de redus, atât datorită unei



capacități instituționale reduse, cât și datorită insuficienței asistențe adecvate în acest scop;

- c) mobilități internaționale în formarea profesională: un număr important de furnizori de formare au implementat proiecte de mobilitate internațională a formabililor, dar la nivel național, capacitatea furnizorilor de accesa fonduri europene destinate mobilității internaționale este încă scăzută;
- d) învățarea mutuală și schimburile de bune practici la nivel internațional: există, până în acest moment, o serie de exemple de cooperare internațională și schimb de bune practici, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizori, dar pentru punerea în practică a mecanismului de coordonare a educației și formării profesionale la nivel european, aceste exemple trebuie dezvoltate și multiplicare.

Într-o lume aflată în permanentă schimbare, UE și-a propus să devină o economie inteligentă, durabilă și favorabilă incluziunii. Astfel, statele membre urmăresc să realizeze un nivel



ridicat de ocupare a forței de muncă, de productivitate și de coeziune socială (Europa 2020).

În aceste condiții, educația și formarea forței de muncă și investiția eficientă în capitalul uman sunt componente esențiale necesare pentru asigurarea unor niveluri înalte de creștere economică durabilă, bazată pe cunoaștere și de ocupare a forței de muncă, dar și pentru a răspunde provocărilor complexe ale economiei actuale.

Una dintre țintele strategice ale Strategiei Europa 2020, este atingerea unui procent de minim 15% a adulților participanți la programele de învățare de-a lungul vieții.

Potrivit Strategiei Educației și Formării Profesionale din România, pentru perioada 2016-2020, precum și a Strategiei naționale de învățare pe tot parcursul vieții 2015-2020, formarea profesională continuă reprezintă o componentă majoră a politicilor în domeniul învățării pe tot parcursul vieții, la nivel național și european, având ca obiectiv general creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere.

Conform Institutului National de Statistica, principalul „consumator” de cursuri de formare continuă îl reprezintă sectorul public (aici fiind incluse atât întreprinderile cât și



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

instituțiile administrative), aproximativ 70% dintre întreprinderile din sectorul public declarând că au un plan anual de programe de formare destinate angajaților. De asemenea, dimensiunea întreprinderii în termeni de număr de angajați are o influență directă asupra derulării programelor de formare profesională. Astfel, potrivit datelor oferite de INS, aproximativ 90% dintre întreprinderile cu peste 1000 de angajați declară că oferă cursuri de formare pentru propriul personal, iar procentajul descrește ajungând la 36% în cazul întreprinderilor cu un număr de angajați cuprins între 10 și 49.

Referitor la finanțarea formării, majoritatea angajatorilor care oferă astfel de programe au afirmat că aceasta se bazează pe bugetul firmei. Alte modalități, menționate cu o frecvență mai redusă, sunt: finanțare mixtă (atât din bugetul firmei, cât și din contribuția angajaților) și finanțare din fonduri publice, special destinate pentru formare (procent egal).

Finanțarea de la bugetul firmei este mult mai frecventă în cazul firmelor private (61%), comparativ cu firmele de stat /instituțiile publice (9%). În schimb, finanțarea din fonduri publice predomină în cazul instituțiilor din domeniul administrație publică și învățământ (64%, față de 5%, 8%, respectiv 13% în alte domenii), instituții care, de altfel sunt în

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



proprietatea statului. În mult mai mare pondere este menționat bugetul firmei ca sursă de finanțare și de către angajatorii ale căror firme au perspective de dezvoltare (65%), comparativ cu firmele care se vor menține la același nivel (31%) și, respectiv, cu cele care își vor restrânge activitatea (0%).

Atât la nivel european, cât și la nivel național, se remarcă importanța din ce în ce mai mare acordată formării profesionale continue.

Aceasta nu este privită numai ca o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci devine o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii și a vieții.

În acest context, prioritățile în domeniu vizează concepte precum:

- învățarea continuă;
- valorizarea învățării non-formale și informale;
- recunoașterea competențelor și a calificărilor;
- asigurarea calității în formare;



- creșterea adaptabilității și facilitarea mobilității;
- implicarea tuturor actorilor sociali;
- ameliorarea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională;
- creșterea participării la formare;
- dezvoltarea pieței furnizorilor de programe de formare profesională continuă.

Extinderea generalizată a facilităților pentru formarea și perfecționarea continuă pe tot parcursul vieții, sporirea considerabilă a participării la sistemele formale și nonformale de cunoaștere în vederea apropierii României de media performanțelor din statele membre ale UE, precum și creșterea substanțială a numărului de tineri și adulți care dețin competențe relevante, inclusiv competențe profesionale, care să faciliteze angajarea, reprezintă două dintre țintele Strategiei Naționale pentru Dezvoltarea Durabilă a României 2030.

Strategia educației și formării profesionale din România va trebui să asigure continuarea proceselor de modernizare a formării profesionale, de racordare a acesteia la nevoile unei



piețe europene a forței de muncă și de a răspunde priorităților de dezvoltare economică și socială națională.

Educația adulților nu trebuie să se limiteze la formarea abilităților de încadrare în câmpul muncii. Fiecare cetățean ar trebui să-și poată satisface nevoile de dezvoltare economică, socială și personală.

Noua Agendă strategică pentru Uniune pentru anii 2019 - 2024 adoptată de Consiliul European la 20 iunie 2019 evidențiază faptul că statele membre „trebuie să accelereze investițiile în competențele și în educația oamenilor”.

Ministerul Educației și Cercetării continuă reformele în domeniul educației și formării, în vederea asigurării unui învățământ adaptat cerințelor pieței muncii și centrat pe dezvoltare personală și socială.



Concepte

Conform comunicatului Comisiei Europene din noiembrie 2001 - Realizarea unei arii europene a educației permanente - termenul de învățare permanentă este definit astfel: totalitatea activităților de învățare care se produc de-a lungul întregii vieți, în scopul îmbunătățirii cunoștințelor, abilităților și competențelor dintr-o multiplă perspectivă, și anume personală, civică, socială sau ocupatională.

De-a lungul timpului granițele conceptuale ale educației adulților, au devenit mult mai flexibile, termenul de educație a adulților fiind din ce în ce mai des înlocuit cu termenul de educație permanentă (lifelong learning).

În contextul evolutiv actual formarea profesională continuă a adulților este văzută ca o condiție esențială pentru participarea cu succes a adulților la viața socială și economică în permanentă schimbare.

Orice context de viață poate avea un potențial educațional. Astfel, nu mai învățăm doar pentru a obține o calificare, ci învățăm mai ales pentru a ne putea găsi locul de muncă dorit și pentru a fi capabili de a-l păstra, pentru a ne dezvolta competențele într-un anumit domeniu, pentru a ști cum să ne petrecem timpul liber, pentru a face față rolurilor sociale

pe care le jucăm sau pentru a ne face propriile planuri financiare.



Învățând formal, non-formal sau informal, la școală, la locul de muncă, acasă sau în oricare alte situații, învățăm de fapt permanent, la orice vârstă, chiar și fără să conștientizăm asta.

Educația adulților cuprinde atât formarea profesională continuă (legată mai ales de progresul în carieră și în viața profesională), cât și componenta de dezvoltare personală și civică (orientată mai ales pe educarea unei pasiuni, a unor



interese personale de cunoaștere, de manifestare a comportamentului civic sau de petrecere a timpului liber).

Programele de formare profesională ajută la dezvoltarea competențelor dobândite în calificarea existentă, la însușirea de noi competențe în același domeniu ocupațional, la însușirea competențelor fundamentale/cheie sau a unor competențe tehnice noi, specifice unei noi ocupații.

Din definiția CE, putem înțelege că învățarea permanentă sau formarea profesională continuă presupune ca oportunitățile de învățare să fie disponibile tuturor cetățenilor și în orice moment, fiecare individ putând să își creeze propriul parcurs de educație și formare, adaptat nevoilor și intereselor personale, în orice moment al vieții.

De asemenea, deducem că învățarea permanentă înseamnă și oferirea de programe de formare profesională pentru actualizarea competențelor de bază dar și pentru a beneficia de oportunități de învățare de nivel mai înalt, adaptate la condițiile de viață și muncă în permanentă schimbare și la potențialul real al fiecărei persoane.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Reglementări generale

Trebuie subliniat de la bun început faptul că Formarea Profesională Continuă a adulților nu este numai o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci o investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu impact asupra creșterii calității muncii.

Obiectivele și direcțiile cheie de acțiune în domeniul FPC, formulate în politicile elaborate la nivel european și național, sunt transferate și aplicate în legislația privind piața muncii și a calificărilor profesionale. Principalele acte normative în acest sens sunt Codul Muncii și Legea privind Formarea Profesională a Adulților, completate de alte reglementări legislative specifice domeniului formării profesionale continue.

Potrivit prevederilor Codului Muncii, principalele obiective ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de altă parte, obținerea unei calificări profesionale/ reconversia profesională/perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.

Cadrul general și condițiile specifice de funcționare a sistemului de formare profesională din România, sunt

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



reglementate legal prin Legea nr. 375/2002 pentru aprobarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare, printre care, enumerăm cele mai importante evoluții și politici legislative:

- Metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților - Ordin nr. 353/5202 din 23 iulie 2003;
- Elaborarea și adoptarea Cadrului Național al Calificărilor - Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 și Hotărârea Guvernului nr. 567/ 2015;
- Elaborarea și adoptarea Strategiei Naționale de Învățare pe tot parcursul vieții - HG nr.418 / 2015;
- Metodologia pentru stabilirea criteriilor și procedurilor de evaluare și certificare ale evaluatorilor de competențe profesionale, evaluatorilor de evaluatori și evaluatorilor externi (Ordinul Ministerului Educației Naționale nr. 3.629 din 2 mai 2018);



- Metodologia de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard occupational - Ordin Nr. 3712/1.721/2018 din 21 mai 2018;
- Lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare - Ordinul nr. 1151/4115/2018;
- Aprobarea Registrului național al calificărilor profesionale din România - Hotărârea nr. 917 din 15 noiembrie 2018;
- Aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1 - Ordin nr. 2495 din 29 noiembrie 2018;

Din analiza reglementărilor în vigoare, principalele obiective ale formării profesionale continue se axează pe aspecte precum perfecționarea, conversia și reconversia profesională etc., accentul fiind pus pe adaptarea și flexibilizarea angajaților pe o piață a muncii în continuă schimbare.



În România, instituțiile care asigură punerea în aplicarea a reglementărilor din domeniul formării profesionale continue sunt: Ministerul Muncii și Solidarității Sociale, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile județene subordonate acesteia, Autoritate Națională pentru Calificări.

Ministerul Muncii (MM), prin Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă, coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul forței de muncă și formării profesionale, având atribuții precum:



- elaborarea de politici, strategii, planuri și proiecte de acte normative și intervenție în domeniu;
- analiza, evaluarea și monitorizarea implementării Planului Național de Formare Profesională;
- colaborarea cu alte ministere și instituții în elaborarea Cadrului național al calificărilor din România;
- actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România și a Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare; coordonarea activității Observatorului Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă (ce furnizează expertiză în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă);
- exercitarea controlului asupra modului în care sunt organizate și se desfășoară formarea profesională continuă și ucenicia la locul de muncă.

Agențiile Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) au ca principale atribuții - exercitate prin intermediul celor 41 de agenții județene și al Agenției Municipiului București

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



și prin cele 88 de agenții locale și 156 puncte de lucru - următoarele aspecte: implementarea la nivel național, județean și local a strategiilor și politicilor în domeniul ocupării și formării profesionale, organizarea, finanțarea și prestarea serviciilor de formare profesională și a celor de informare, consiliere și orientare profesională adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau organizate în vederea prevenirii șomajului.

Agențiile Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă organizează programe de formare profesională pentru angajați, precum și programe de formare profesională gratuite pentru șomeri. Acestea se organizează prin centrele proprii de formare profesională, prin centrele regionale de formare profesională pentru adulți și prin furnizorii de formare profesională autorizați în condițiile legii.

ANOFM mai organizează, prin centrele județene, bursa locurilor de muncă pentru tipuri specifice de beneficiari (absolvenți de studii universitare, profesionale etc., persoane private de libertate, alte categorii socio-profesionale). De asemenea, reprezentanții ANOFM fac parte din comisiile de autorizare a furnizorilor de servicii profesionale.

Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNFPA), înființat prin Legea nr. 132/1999, este Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



organismul cu roluri majore în definirea și asigurarea funcționării formării continue a adulților. CNFPA are rol consultativ în fundamentarea și promovarea politicilor și strategiilor de formare profesională a adulților, îndeplinind, de asemenea, rolul de autoritate națională pentru calificări (cf. Legea nr.559/2004 pentru modificarea și completarea Legii nr. 132/1999 republicată).

În acest sens, are următoarele responsabilități:

- elaborarea standardelor ocupaționale și a celor de calificare; realizarea registrului național al calificărilor;
- certificarea competențelor și a calificărilor (cu principii comune pentru formarea inițială și cea continuă, pentru contextul formal, non-formal și informal de pregătire profesională);
- asigurarea calității sistemului de FPC;
- coordonarea autorizării furnizorilor de formare profesională;
- consolidarea comitetelor sectoriale și a pregătirii membrilor acestora.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț

Programele de formare profesională sunt desfășurate de către furnizorii de formare profesională, definiți de lege ca prestatori ai serviciilor de formare profesională, persoane juridice de drept public sau privat ori persoane fizice care au prevăzut în actul de înființare sau în autorizația pentru desfășurarea unor activități independente, activități de formare profesională conform codului CAEN.



Educația și formarea profesională a tinerilor și adulților au ca finalitate principală formarea competențelor, înțelese ca



ansamblu multifuncțional și transferabil de cunoștințe, deprinderi/abilități și atitudini, necesare pentru:

- împlinirea și dezvoltarea personală, prin realizarea propriilor obiective și idealuri în viață, conform intereselor și aspirațiilor fiecăruia și dorinței de a învăța și a se perfecționa pe tot parcursul vieții;
- integrarea socială și participarea cetățenească activă în societate;
- ocuparea unui loc de muncă și participarea la funcționarea și dezvoltarea unei economii durabile;
- formarea unei concepții de viață, bazate pe valorile umaniste și științifice, pe cultura națională și universală și pe stimularea dialogului intercultural;
- educarea în spiritul demnității, toleranței și respectării drepturilor și libertăților fundamentale ale omului;
- cultivarea sensibilității față de problematica umană, față de valorile moral-civice și a respectului pentru natură și mediul înconjurător natural, social și cultural.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Bune practici în abordarea aspectelor privind conștientizarea importanței participării la FPC

Practici și metode de încurajare și motivare
pentru participarea la Formare Profesională
Continuă - perspective de inovare

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț

Formarea profesională poate avea loc la inițiativa angajatului dar și a angajatorului.

Angajatorii care inițiază participarea la cursuri de pregătire profesională au următoarele obligații:

- ✓ Să asigure cheltuielile de participare pentru salariați, dar și alte cheltuieli ocazionale pe perioada derulării cursurilor;
- ✓ Să asigure angajaților toate drepturile salariale pe toată durata formării profesionale.





Atunci când formarea se face la inițiativa angajatului, ambele părți trebuie să cadă de comun acord cu privire la modalitatea de formare profesională, durata programului, dar și alte drepturi și obligații ale părților implicate. Angajatorul va decide care sunt condițiile în care se va desfășura stagiul de formare profesională, inclusiv dacă va suporta cheltuielile în totalitate sau doar parțial.

În ceea ce privește drepturile angajatului, acesta va beneficia de:

- ✓ Toate drepturile salariale deținute pe toată durata programului de formare profesională;
- ✓ Vechime în muncă pe toată perioada derulării programului de formare profesională, aceasta fiind considerată stagiul de cotizare pentru sistemul asigurărilor sociale de stat;
- ✓ Dreptul la concediu pentru pregătire profesională pentru o perioadă de 80 de ore sau 10 zile, în cazul concediului cu plată.



Obiectivele principale ale formării profesionale includ:

- Obținerea unei calificări profesionale;
- Adaptarea angajaților la cerințele locului de muncă și ale postului respectiv;
- Promovarea la locul de muncă;
- Dezvoltarea carierei profesionale;
- Actualizarea cunoștințelor și abilităților profesionale pentru locul de muncă respectiv;
- Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- Reconversia profesională pentru angajații care vor să lucreze în alt domeniu;
- Dobândirea de cunoștințe avansate;



- Prevenirea și scăderea ratei șomajului.

În concluzie, programele de formare profesională sunt avantajoase pentru angajații care vor să își îmbunătățească abilitățile profesionale, să promoveze la locul de muncă sau chiar să treacă printr-un stagiu de reconversie profesională. Așa cum prevede legislația, atât angajatorul, cât și salariații pot solicita dreptul de a urma cursuri de pregătire profesională, iar perioada respectivă este luată în calcul pentru stabilirea vechimii în muncă.

Principalele avantaje pe care le au angajații care au participat la programele de formare profesională continuă sunt:

- ✓ Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului /locului de muncă;
- ✓ Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;



- ✓ Creșterea calității produselor/serviciilor realizate;
- ✓ Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele postului /
locului de muncă;
- ✓ Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici;
- ✓ Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă;
- ✓ Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă;
- ✓ Îmbunătățirea managementului timpului;
- ✓ Creșterea satisfacției pe post (cu condiția ca angajații să
fie încurajați să pună în practică cunoștințele și abilitățile
dobândite);
- ✓ Creșterea perspectivelor de promovare în muncă și
dezvoltarea carierei profesionale;



- ✓ Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice;
- ✓ Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme educaționale/ de formare diferite;
- ✓ Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de somaj.

Avantajele și beneficiile angajatorilor/companiilor ai căror angajați au participat/participă la programe de formare profesională continuă:

- ✓ Creșterea flexibilității și stabilității angajaților.
Dezvoltarea competențelor profesionale oferă angajaților avantajul de a lucra pe mai multe posturi, chiar, în cadrul aceleiași companii;



- ✓ Dobândirea unor cunoștințe avansate, în special în TIC, a unor metode și procedee moderne, necesare pentru realizarea activității profesionale;
- ✓ Creșterea calității resurselor umane transpusă în creșterea calității produselor sau serviciilor realizate;
- ✓ Creșterea competitivității companiei oferită de creșterea calitatii resursei umane;
- ✓ Creșterea productivității companiei - avantaj oferit de angajații mai bine pregătiți care vor lucra mai eficient, crescând astfel productivitatea;
- ✓ Creșterea capacității de dezvoltare tehnologică a companiei. Prin dobândirea de noi competente TIC corelate cu noutățile tehnologice, organizația se va putea dezvolta mai mult;



- ✓ Creșterea coeziunii organizaționale. Angajații cu competențe de comunicare, relaționare interpersonală și lucru în echipă vor lucra ca o echipă în adevăratul sens al cuvântului, fiind uniți de obiectivele comune;
- ✓ Creșterea inițiativei în ceea ce privește sarcinile de serviciu. Angajații cu competențe în mai multe domenii preiau inițiativa rezolvării unor sarcini, fără a aștepta îndrumări sau îndrumări;
- ✓ Creșterea inovației în cadrul organizației, asigurată de acei angajați care sunt foarte bine pregătiți și au idei inovatoare.

Aspectul corelării competențelor disponibile cu nevoile de pe piața muncii este perceput în diverse moduri la nivelul țărilor din Uniunea Europeană.

Potrivit CEDEFOP, 45 % din lucrători consideră că competențele lor nu corespund pe deplin locului de muncă pe care îl ocupă, în timp ce 70 % dintre întreprinderi suferă de lipsa



de personal calificat, dar puține dintre ele asociază aceste dificultăți cu obstacolele întâmpinate, cum ar fi o problemă de recrutare, localizarea geografică a întreprinderii, nivelul de remunerare sau condițiile de muncă.

Pornind de la evaluarea necesarului de competențe, elementele de referință ale formării și certificării trebuie să fie actualizate regulat, pentru a se evita perimarea acestora. Astfel, competențele legate de noile tehnologii, de imperativele tranziției ecologice sau de transformările digitale accelerate necesită răspunsuri rapide.

Succesul sistemului de formare profesională depinde de implicarea activă a partenerilor sociali în elaborarea acestuia. Cooperarea între cele două locuri de învățare, care sunt instituțiile de formare și întreprinderea, reprezintă un factor-cheie pentru succes.

Pentru a anticipa viitoarele nevoi în materie de competențe, părțile interesate de pe piața muncii, inclusiv organizațiile angajatorilor și cele ale angajaților și instituțiile de învățământ și de formare profesională, trebuie să se implice puternic la toate nivelurile, în special în conceperea, punerea în aplicare și evaluarea programelor de calificare profesională, care asigură o tranziție eficientă de la învățământul formal la



Învățarea la locul de muncă.

(<https://www.europarl.europa.eu/>)

Este necesară o abordare mai flexibilă și individuală a evoluției carierei și a educației și formării profesionale de-a lungul vieții.

Perspectiva angajaților

În cea mai mare parte, participarea la formare profesională continuă este văzută ca o necesitate, ca o condiție obligatorie pentru menținerea locului de muncă. Inițiativa proprie a angajatului pentru formare profesională este rar întâlnită.

Conform studiilor CNFT, motivația/motivațiile privind participarea la formare sunt influențate de o serie de variabile asociate angajaților, printre care se numără și poziția detinută în cadrul companiei. Dezvoltarea competențelor profesionale și a celor personale sunt motivele care, în general, sunt cel mai frecvent invocate de către toate categoriile de personal. Alte motivații identificate sunt:



- stabilitatea pe post si creșterea nivelului de salarizare;
- riscul redus privind pierderea postului, creșterea pe scară ierarhică, un nivel mai mare de salarizare;
- recomandarea companiei (a superiorului ierarhic sau a conducerii/departamentului de resurse umane).

Programele de formare spre care se orienteaza angajații corespund, in general, prin tematica lor, nevoilor acestora privind o cât mai bună performare la locul de muncă. În general, angajații urmaresc fie să își aprofundeze cunoștințele și să își îmbunătățească aptitudinile pe care deja le dețin, fie să-și dezvolte alte competențe pe care consideră că vor trebui sa le stăpânească în viitorul apropiat.

Principalele obstacole privind participarea angajaților la formare profesională continuă sunt reprezentate de: taxa ridicată de participare, oferta saracă de cursuri si plasarea necorespunzătoare în timp a cursurilor în raport cu disponibilitățile individuale.

Alte obstacole privind participarea la formare vizează:



- distanța mare față de locul în care se organizează cursul de formare;
- lipsa unor oferte flexibile de formare (la distanță, on-line);
- modalități inadecvate de certificare (lipsa unui certificat la finalul cursului sau certificat nerecunoscut la nivel de companie, sector);
- lipsa unor formatori cu experiență în cazul cursurilor organizate pentru anumite domenii, accesul dificil la informații privind oferta de formare.

Perspectiva angajatorilor

Conform studiului „Formarea profesională continuă în România“, realizat de Institutul de Științe ale Educației, se înregistrează o pondere tot mai mare a interesului agenților economici pentru formarea propriilor angajați. Tot mai mulți angajatori din diferite domenii de activitate dezvoltă strategii pe termen lung de formare profesională, în scopul dezvoltării competențelor profesionale ale angajaților.



Politica firmelor in domeniul formării profesionale continue este influențată în mod direct de capacitatea acesteia de investiție, raportat la numărul de angajați, tipul de capital investit, domeniul de activitate, managementul resurselor umane practicat, disponibilitatea și motivația personalului de a se dezvolta și de a performa.

Interesul companiilor pentru formarea propriilor angajați diferă în funcție de dimensiunile și numărul acestora. Astfel, cu cât firmele au dimensiuni mai mari din punct de vedere al numărului de angajați, cu atât angajatorul este mai preocupat de identificarea nevoilor lor de dezvoltare profesională, pentru a le „transforma” în competențe ce vor fi valorificate ulterior în cadrul firmei. Aceste companii sunt și cele care au capacitatea de a-și susține financiar angajații de-a lungul parcursului lor de dezvoltare profesională.

Firmele cu număr redus de angajați au și interes redus pentru formarea acestora, iar printre motive se pot număra lipsa personalului specializat sau a resurselor financiare necesare pentru astfel de activități.

Se observă, de asemenea, o anumită legatură între existența, la nivelul companiilor, a unei strategii privind dezvoltarea resurselor umane, respectiv a perioadei pentru care a fost elaborată, și perspectivele de dezvoltare ale firmelor. În

Ghid “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC”

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



general, companiile care prognozează o dezvoltare în orizontul de timp de 5 ani, au elaborat strategii de dezvoltare a resurselor umane pentru perioade mai scurte.

Este posibil ca, unele firme să opteze pentru strategii anuale tocmai pentru a le adapta nevoilor de creștere economică și a eficienței firmei respective. Există și firme care nu au elaborat o strategie pentru dezvoltarea resurselor umane; în general, acestea sunt firme private, cu număr mic de angajați, numărul redus de personal constituind unul dintre principalele motive pentru care nu există o strategie de dezvoltare profesională a angajaților. La aceasta se adaugă angajarea exclusivă de personal calificat și cu experiență care, în opinia unor angajatori, nu necesită perfecționarea competențelor, dobândirea de competențe profesionale din domenii conexe sau de competențe transversale.

Firmele preocupate de dezvoltarea profesională a angajaților, colaborează cu diverse instituții atât pentru obținerea de informații cu privire la oportunitățile de formare, cât și pentru derularea unor programe de formare destinate angajaților; în ambele cazuri, sunt preferate companiile private care oferă formare profesională.



Ca sursa de informare, aceste instituții pot oferi date variate referitoare la competențele cheie cerute pe piața forței de muncă, programele de formare pe diferite domenii, informații care pot fi utile atât firmelor preocupate de investiția în resursele umane de care dispun, cât și angajaților ca subiecți directi ai formării. Sursele de informare cel mai des utilizate sunt și cel mai des solicitate pentru derularea diferitelor programe de formare sunt furnizorii privati de formarea profesională continuă (59%).

Conform celor declarate de angajatori, cel mai important efect, în urma participării salariaților săi la cursuri de formare profesională continuă, îl reprezintă creșterea calității



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

resurselor umane. Totodată, un efect nedorit al participării la formare, din perspectiva angajatorilor, îl constituie fenomenul de migrație a personalului, în urma îmbunătățirii competențelor ca urmare a parcurgerii programelor de formare (părăsirea companiei, de către angajații care au participat la formare, pentru poziții similare/superioare în firme concurente sau pentru o remunerație superioară).

În cadrul unui studiu privind modalitățile de evaluare a participanților la FPC, pentru evaluarea performanțelor angajaților după ce aceștia participă la cursuri de formare profesională continuă numai 55,6% dintre angajatori evaluează performanțele la locul de muncă după absolvirea cursului de formare. Acest lucru are loc atât prin aplicarea unor chestionare, formulare și/sau fișe (37%), cât și prin implicarea în diverse activități profesionale (14,8%). Foarte puține societăți dintre cele investigate (3,7%) apelează și la recomandări din partea formatorilor, pentru a evalua performanțele angajatului, imediat ce acesta a finalizat un curs de formare. Deși există preocuparea de a evalua performanțele propriilor angajați participant la cursuri de formare profesională, nu există totuși o politică evidentă în acest sens, evaluarea realizându-se de cele mai multe ori numai în cazul în care există o nevoie imediată pentru o astfel de analiză. Potrivit datelor cercetării, doar 3,7%



dintre angajatori au în vedere o strategie de monitorizare a FPC la nivelul companiei. Foarte multe companii au afirmat că atât la nivelul companiei cât și în activitatea angajaților a crescut calitatea serviciilor realizate sau a produselor fabricate, s-a îmbunătățit capacitatea de muncă în echipă, iar angajații și-au asumat noi responsabilități la locul de muncă. Datorită acestor efecte, un efect important al participării la cursuri de formare profesională a fost promovarea angajaților.

În concluzie, participarea salariaților la formare profesională continuă este tot mai mult apreciată și, ca atare, susținută de angajatori, prin diverse mecanisme:

- ✓ evaluarea nevoilor de formare;
- ✓ susținere financiară în vederea participării la cursuri de perfecționare;
- ✓ elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire directă la dezvoltarea competențelor angajaților;
- ✓ organizarea departamentelor de resurse umane și chiar, în cazul unora dintre acestea, a centrelor de formare profesională.



Evaluarea nevoilor de formare a angajaților, la care recurg tot mai multe companii din diferite domenii de activitate, se realizează, în general, cu oarecare periodicitate. Majoritatea firmelor finantează, uneori dintr-un buget special destinat, participarea la formarea resurselor umane de care dispun, având elaborate strategii de dezvoltare a resurselor umane. Altă modalitate o reprezintă co-finanțarea, firmele susținând parțial participarea angajaților la cursuri de formare, această metodă fiind considerată de 67% dintre respondenți cea mai importantă modalitate de stimulare a participării propriilor angajați la formare.



Obiectiv specific stabilit în proiect

Proiectul **”ACCES la performanță prin calificare!”**, implementat de **ROGLAS IND SRL**, Piatra Neamț, susține cunoașterea și accesul la informație și educație ca forțe motrice în procesul de creștere economică viitoare corelată cu aspirațiile angajaților către o mai mare siguranță a locului de muncă. Resursele umane reprezintă sursa principală de asigurare a competitivității, fiind unice în ceea ce privește potențialul de creștere și dezvoltare, pentru a face față noilor provocări sau exigențelor actuale și de perspectivă.

- + Promovarea importanței formării profesionale continue și participării la programele de formare profesională continuă în rândul angajatorilor și angajaților din Regiunea Nord-Est, în vederea obținerii unui nivel ridicat de conștientizare a importanței formării profesionale și participării la programele de FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ, este unul dintre principalele obiective specifice al proiectului nostru.**

Pentru a determina participarea crescută la programele de formare profesională continuă este necesară în primul rând

Ghid “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC”

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



schimbarea atitudinii angajaților și angajatorilor față de formarea profesională continuă.

Proiectul a acordat prioritate promovării importanței formării profesionale și participării la programele de formare profesională continuă a angajaților, la nivelul Regiunii Nord-Est (Judetul Neamt, Judetul Bacau, Judetul Vaslui, Judetul Iasi, Judetul Botosani si Judetul Suceava) prin acțiuni concentrate și susținute de informare și conștientizare asupra importanței participării la programe de formare continuă pentru creșterea performanțelor atât individuale cât și profesionale/la nivel de întreprindere, precum și asupra beneficiilor participării la programe de formare profesională continuă atât asupra angajatului cât și a angajatorului.

Proiectul pune accent pe rolul esențial al participării la programele de formare profesională continuă pentru creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere, având prevazute măsuri specifice de consiliere, tutorat și formare profesională prin cursuri autorizate de calificare și specializare și cursuri informale.

Serviciile de consiliere și tutorat, urmate de serviciile de formare profesională, vor permite identificarea intereselor personale și profesionale ale angajaților, și vor asigura dezvoltarea superioară pe termen lung a competențelor

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



profesionale si non-profesionale, facilitând astfel adaptarea la noile schimbări tehnologice, avansarea in cadrul companiei, stabilitatea pe postul deținut sau schimbarea locului de muncă.

Practici si metode de incurajare și motivare pentru participarea la Formare Profesionala Continua - *perspective de inovare*

- *Am acționat proactiv pentru cultivarea unei perceptii pozitive asupra impactului formării profesionale continue - ca sursa pentru cresterea competitivitatii pe piata muncii a angajatilor, precum si a competitivitatii intreprinderilor.*

Prin acțiuni de informare si constietizarea asupra importanței participării la formare, offline și online, s-a realizat informarea amplă și conștientizarea asupra beneficiilor participării la formarea profesională continuă și impactul pozitiv al participării la programe de formare profesională continuă, atât asupra carierei angajaților, cât și asupra competitivității economice a companiilor din Regiunea Nord Est.



S-a urmărit schimbarea percepției cu privire la importanța și necesitatea formării profesionale pe tot parcursul vieții.

Promovarea importanței formării profesionale și a participării la programele de formare profesională continuă s-a realizat prin activități derulate la nivelul întregii regiuni Nord-Est, respectiv în Județele Neamț, Bacău, Vaslui, Iași, Botoșani și Suceava ce s-au concretizat în acțiuni de grup (evenimente organizate) și acțiuni individuale (întâlniri directe) cu fiecare angajator și cu angajați-potențiali grup țintă, cu diseminarea de materiale informative specifice cu impact pozitiv semnificativ (mape personalizate, broșuri, ghiduri privind integrarea nediscriminată, egalității de șanse și de gen, ghiduri de informare privind importanța și necesitatea participării la formare profesională continuă și utilizarea tehnologiei informației în procesele de FPC, etc).

Au fost abordate teme precum:

- rolul formării profesionale continuă în cadrul firmei și analiza nevoilor de formare ale angajaților în cadrul firmei;
- beneficiile participării la formare profesională continuă atât pentru cel implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și pentru angajator;

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



- motivarea și încurajarea participării la programe de formare profesională continuă;
 - impactul formării profesionale continue asupra carierei.
-
- *Ne-am axat pe utilizarea de metode și tehnici speciale de comunicare, diferențiate pe categorii de angajați / angajatori și am aplicat strategii personalizate în funcție de percepțiile și nevoile de informare ale grupului țintă avizat din Regiunea Nord - Est.*
 - *Am încheiat acorduri de colaborare cu actori sociali relevanți pentru activitățile proiectului (reprezentanți ai mediului de afaceri) dispuși să se implice în proiect și s-au organizat întâlniri cu angajatori și angajați - potențiali grup țintă.*

Atitudinea angajatorilor cu privire la importanța formării profesionale continue a angajaților s-a îmbunătățit considerabil, aceștia fiind încurajați de măsurile de sprijin oferite prin proiect în vederea formării personalului angajat. Majoritatea angajatorilor încep să privească formarea



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

profesională a angajaților ca o măsură strategică relevantă pentru menținerea/îmbunătățirea productivității întreprinderii, a capacității de dezvoltare tehnologică a companiei.

- *În vederea mediatizării ample a importanței programelor de formare continuă pentru creșterea performanțelor atât individuale cât și profesionale/la nivel de întreprindere și a beneficiilor participării la programe de formare profesională continuă, s-au derulat în paralel, acțiuni online de postare anunțuri/articole/materiale de informare și constientizare pe pagina web a solicitantului și pe pagina facebook destinată exclusiv proiectului, au fost postate fotografii din timpul desfășurării teoretice și practice a programelor de formare și au fost trimise invitații pentru participarea la aceste activități.*

Prin acțiunile implementate s-a înregistrat un nivel ridicat de constientizare a importanței formării profesionale continue în rândul angajatorilor, determinat și de percepția pozitivă a acestora asupra impactului formării atât asupra angajaților, cât și asupra companiei: creșterea productivității, a competitivității și, nu în ultimă instanță, a profitului acesteia.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Peste 65% din agenții economici implicați în acțiunile noastre au făcut demersuri pentru a dezvolta strategii pe termen lung de formare profesională, în scopul dezvoltării competențelor profesionale ale angajaților, manifestându-și interesul de a colabora cu firme care activează în domeniul formării profesionale continue.

Practicile și metodele aplicate în cadrul proiectului au condus la atingerea unor ținte majore cu ecou pe termen lung în ceea ce privește obiectivele noastre de încurajare și motivare pentru participarea la Formare Profesională Continuă:

- ✓ **CREAREA UNEI ATITUDINI POZITIVE FAȚĂ DE FPC ȘI STIMULAREA INTERESULUI ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR PENTRU PARTICIPAREA LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ**

- ✓ **CREȘTEREA NIVELULUI DE INFORMARE ȘI CONȘTIENȚIZARE A ANGAJAȚILOR ȘI ANGAJATORILOR DIN REGIUNEA NORD-EST PRIVIND IMPORTANȚA FORMĂRII PROFESIONALE ȘI NECESITATEA PARTICIPĂRII LA PROGRAMELE DE FPC A ANGAJAȚILOR**

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Corelarea programelor de Formare Profesională Continuă cu piața muncii

Bune practici, rezultate integrate,
instrumente și soluții inovative

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Context actual - corelarea conținutului formării cu nevoile pieței muncii

Pe piața muncii au apărut noi condiții pentru angajare, presupunând flexibilitate, competențe superioare, descentralizare, cooperare în rețea, subcontractare, lucrul în echipă.

La nivel local și regional, se evidentiază interesul tot mai accentuat al agenților economici pentru formarea propriilor angajați, interes manifestat prin creșterea semnificativă a ponderii întreprinderilor care oferă formare pentru salariați.

Variațiile mari ale pieței muncii în continuă evoluție au determinat schimbări apărute în cadrul structurii ocupaționale a populației, care au afectat semnificativ modificarea cererii de forță de muncă și implicit modificarea ofertei de formare profesională. Re-tehnologizarea sau reorganizarea unor ramuri de activitate economică au determinat modificări substanțiale ale cererii de forță de muncă, în special în ceea ce privește nivelul de calificare al angajaților și competențele deținute de aceștia.

În acest context, se relevă o creștere semnificativă a importanței unor noi grupe de activități și implicit noi



competențe profesionale asociate acestor schimbări ale structurii ocupaționale cerute pe piața forței de muncă.

Formarea profesională continuă, într-o societate bazată pe cunoaștere, este esențială pentru creșterea competitivității pe piața muncii și în același timp o provocare atât pentru angajați cât și pentru angajatorii din cele 6 județe ale regiunii Nord Est (Neamț, Iași, Bacău, Vaslui, Botoșani și Suceava).

Cea mai eficientă formă de corelare a conținutului formării cu nevoile pieței muncii se realizează atunci când formarea are loc la cererea agenților economici, iar practica se desfășoară în condiții reale de muncă sau când furnizorii de formare cooperează strâns cu agenții economici din anumite sectoare de activitate.

Unul dintre factorii importanți de influență ai participării la formare îl reprezintă nivelul de informare cu privire la oferta de cursuri de formare profesională. Accesul la astfel de activități depinde în mod direct de tematică, costuri, forme de organizare, calitatea furnizorului, distanța față de locul de domiciliu etc. Este astfel de așteptat ca participanții la formare să încerce să aibă o cât mai bună informare asupra acestor aspecte, astfel încât să poată lua o decizie informată cu privire la implicarea în aceste de programe.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Multe dintre sursele de informare utilizate de angajații interesați să participe la astfel de cursuri sunt de natură informală: colegi, superiori ierarhici, mass-media etc. Această stare de fapt demonstrează că nu există încă o promovare sistematică a programelor/cursurilor de formare, furnizorii sau instituțiile publice cu responsabilități în domeniu reușind într-o măsură mai redusă să ofere acest tip de serviciu angajaților.

Majoritatea subiecților interesați de cursuri de formare profesională obțin aceste informații de la persoane cu care vin în contact sau prin eforturi proprii de informare (de exemplu, prin utilizarea Internetului). O altă sursă de informații importantă pare să fie AJOFM, în special pentru angajații tineri. Alte instituții cu un rol important în domeniu (de exemplu, Direcția Județeană de Muncă, Familie și Egalitate de Șanse sau CNFPA, prin centrele de formare regionale/județene) sunt menționate într-o măsură relativ redusă. Analizând caracteristicile celor care au utilizat serviciile acestor instituții sunt în marea majoritate persoane din mediul urban, în special cele care au un nivel mediu sau ridicat de educație, rămânând cvasi-necunoscute angajaților din mediul rural.



Obiective specifice stabilite în proiect

Ne-am propus să aducem o contribuție directă, reală și valoroasă, la realizarea Obiectivelor specifice Programului Operational Capital Uman, Axa prioritară 6: „Educație și competențe”, Prioritatea de investiții 10.iii.: „Îmbunătățirea accesului egal la învățare pe tot parcursul vieții pentru toate grupurile de vârstă într-un cadru formal, non-formal sau informal, actualizarea cunoștințelor, a aptitudinilor și a competențelor forței de muncă și promovarea unor cai de învățare flexibile, inclusiv prin orientare profesională și prin validarea competențelor dobândite”, și Obiectivului specific 6.12: „Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 de ani, din zonele rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale”.

Astfel, două dintre obiectivele specifice primordiale stabilite și urmărite în cadrul proiectului sunt:



Instrumente Structurale
2014-2020

- ✚ Creșterea nivelului de participare la programele de formare profesională continuă, a angajaților din Regiunea Nord-Est (inclusiv PFA și întreprinderi individuale, cu accent pe angajați cu nivel scăzut de calificare, angajați din mediul rural, angajați cu vârsta peste 40 de ani), îmbunătățirea statutului în câmpul muncii a angajaților și promovarea participării viitoare la formare profesională continuă;*
- ✚ Creșterea participării la formare profesională continuă prin inovare socială - mecanisme pentru dezvoltarea de soluții inovatoare pentru corelarea programelor de FPC cu piața muncii și creșterea participării angajaților la formare profesională continuă.*



Bune practici, instrumente și soluții inovative
din perspectiva valorificării rezultatelor și transferabilitatea acestora

În cadrul acestui proiect, bunele practici sunt reprezentate de exemple de inițiative, metode sau instrumente care servesc la stimularea investiției în formare profesională.

Pentru a fi considerate „bună practică”, trebuie să fie îndeplinite o serie de caracteristici relevante și să existe un efect de stimulare a investiției în formare, aducând beneficii la nivelul companiei, atât din punct de vedere al angajatorului care permite, creează condiții pentru derularea programelor de formare, cât și al angajatului care participă activ la procesul de formare.

Aceste caracteristici ale mecanismelor și instrumentelor se referă la:



- *Eficacitate: măsura în care practica de formare contribuie la realizarea obiectivelor stabilite ale politicii de educație și formare;*
- *Eficiența crescută: raportul dintre cheltuielile de formare profesională și rezultatele obținute, astfel încât competențele, cunoștințele, abilitățile câștigate să justifice investiția, cheltuiala;*
- *Efect de încurajare a angajatorilor pentru a se implica activ în procesul de formare, utilizând mecanismele politicilor publice de stimulare a investiției în formare.*
- *Obținerea de beneficii și îndeplinirea obiectivelor organizaționale;*
- *Reglementare cât mai „inteligentă” (a reglementa inteligent înseamnă a elabora politici și norme care să aducă beneficii maxime cetățenilor și întreprinderilor, în modul cel mai eficient).*

Am plecat de la premisa că formarea profesională reprezintă o condiție obligatorie pentru menținerea companiei



Instrumente Structurale
2014-2020

pe piața economică pe de o parte și menținerea angajatului pe o piața a muncii în continuă schimbare, pe de altă parte. Pregătirea constantă a angajaților diminuează riscurile ieșirii de pe piața muncii, oferind stabilitatea urmărită, asigură o serie de avantaje profesionale și în același timp asigură calitatea și competitivitatea companiei pe piața economică.

Ținând cont de diferitele nevoi de formare ale angajaților, prin acest proiect ne-am concentrat eforturile spre a oferi suportul necesar pentru participarea crescută la formarea profesională continuă și am furnizat competențe esențiale îmbunătățirii statutului pe piața muncii pentru minim 654 de angajați antrenați în grupul nostru țintă (inclusiv PFA și întreprinderi individuale, din care cel puțin 200 persoane, respectiv un procent de 30,58% din total grup țintă, fac parte din categoriile: angajați cu nivel scăzut de calificare - 70 persoane, angajați din mediul rural - 70 persoane, angajați cu vârsta peste 40 de ani - 60 persoane).



- *Pentru a ne adapta la potențialul de dezvoltare a fiecărui angajat în parte, achiziția de noi cunoștințe și dobândirea de competențe profesionale s-a realizat în paralel cu activități de dezvoltare personală a individului pentru dezvoltarea caracterului, lărgirea orizontului și acceptarea propriei responsabilități în societate. S-au aplicat instrumente integrate de consiliere profesională și tutorat, urmate de programe de formare profesională adaptate nevoilor fiecărui angajat grup țintă.*

Specialiștii angajați în cadrul proiectului au ajutat persoanele grup țintă să depășească mentalitățile care împiedică dezvoltarea și creșterea competitivității la nivel



individual și organizational. S-a acționat în special pentru încurajarea angajaților spre dezvoltarea potențialului individual și profesional și pentru creșterea stimei de sine .

Prin servicii de consiliere profesională, asistență, tutorat, consiliere psihologică și orientare în carieră oferite în cadrul proiectului, angajații au avut acces la instrumente de autocunoaștere, abordând abilitățile, interesele, valorile, trăsăturile de personalitate, tipul de motivație, emoțiile și au fost motivați și stimulați să-și îmbunătățească statutul personal și profesional.

Setul de servicii profesionale, personalizate, a fost format din trei etape axate pe ședințe individuale și de grup în funcție de nevoile fiecărei persoane grup țintă, cu accent pe utilizarea TIC. Fiecare angajat a beneficiat de minim 8h de consiliere profesională și tutorat în funcție de nevoile identificate ale acestuia. A fost asistat și sprijinit pentru realizarea bilanțului de competențe, stabilirea strategiilor de avansare la locul de muncă sau de căutare a unui alt loc de muncă. S-au identificat nevoile de instruire ale fiecăruia și a fost îndrumat către programul de formare profesională potrivit, în funcție de nevoile și interesele personale ale angajatului, corelate cu nevoile angajatorului/firmei.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț

Ținte atinse:

- ✓ **ÎNCURAJAREA SI SPRIJINIREA A MINIM 654 ANGAJAȚI GRUP TINTĂ (inclusiv PFA si întreprinderi individuale, din care cel puțin 200 persoane, respectiv un procent de 30,58% din total grup tintă, fac parte din categoriile: angajați cu nivel scăzut de calificare-70 persoane, angajați din mediul rural-70 persoane, angajați cu vârsta peste 40 de ani-60 persoane) din Regiunea Nord-Est PENTRU PARTICIPAREA LA FPC**





- *Ne-am axat pe ridicarea nivelului de competență al angajaților, îmbinând formarea profesională continuă formală cu formarea profesională continuă informală; astfel am reușit să oferim posibilitatea ca dobândirea de cunoștințe să se facă alternativ, prin ambele metode de formare.*

S-au desfășurat 31 de programe de formare profesională continuă, pentru minim 654 angajați Grup Tintă (inclusiv PFA și întreprinderi individuale, din care cel puțin 200 persoane, fac parte din categoriile: angajați cu nivel scăzut de calificare - 70 persoane, angajați din mediul rural - 70 persoane, angajați cu vârsta peste 40 de ani - 60 persoane), din care:

- 12 cursuri de calificare autorizate și certificate ANC în meseriile "Dulgher - Tâmplar - Parchetar" și "Mașinist la mașini pentru terasamente" pentru 280 angajați;*

- 8 cursuri de specializare autorizate și certificate ANC în "Inspector/Referent Resurse Umane" și în "Competențe antreprenoriale" pentru 132 angajați și*

- 11 cursuri de educație informală, în "Competențe informatice" și "Responsabil Protecția Datelor" pentru 242 angajați.*



Instrumente Structurale
2014-2020

Programele de formare profesională din cadrul proiectului nostru au fost susținute de către formatori specializați, cu experiență vastă, autorizați ANC. Acestea s-au derulat în sistem modular și cu program flexibil în funcție de disponibilitatea angajaților participanți la curs.

Formarea a avut în vedere parcurgerea în întregime, de către angajații participanți la cursuri, a curriculei de curs, pentru o pregătire teoretică riguroasă, iar practica a avut loc în condiții reale de muncă, pe șantiere, ceea ce a facilitat dobândirea de competențe și abilități reale valoroase care vor asigura creșterea performanțelor la locul de muncă.



Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



*Toate aceste bune practici au asigurat **PARTICIPARE CRESCUTĂ LA PROGRAMELE DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ, CU ACCENT PE TIC și ÎMBUNATĂȚIREA COMPETENȚELOR SI ABILITĂȚILOR PROFESIONALE SI NON-PROFESIONALE A ANGAJAȚILOR DIN REGIUNEA NORD EST.***

- *Am asigurat în permanență o colaborare strânsă cu agenți economici-angajatori, ținând cont de cerințele acestora în ceea ce privește necesarul real de competențe al angajaților, ceea ce a condus la dezvoltarea de instrumente importante ce au contribuit la corelarea*



programelor de formare profesională continuă cu piața muncii;

Periodic s-au organizat întâlniri de lucru cu angajatorii din Regiunea Nord Est și s-au făcut analize, studii de caz pentru stabilirea categoriilor de competențe necesare în funcție de noile criterii de performanță și competitivitate impuse de mediul economic și identificarea celor mai bune metode de însușire și integrare a acestora la locul de muncă.

Specialiștii noștri au lucrat în strânsă legătură cu agenții economici/companiile din diferite domenii de activitate (construcții, comerț, repararea autovehiculelor, transport, hoteluri și restaurante, învățământ, sănătate și asistență socială, alte activități de servicii, etc), implicate în proiect și angajați, făcând posibilă reducerea disfuncționalităților între aceste categorii și noi, ca furnizor de FPC. Am avut astfel șansa să furnizăm o formare profesională de calitate, cu adevărat valoroasă pentru piața muncii.



- *În funcție de rezultatele sesiunilor de lucru cu angajatorii, formatorii noștri au adaptat și actualizat în permanență curriculele de curs la nevoile reale din cadrul firmei și la cerințele actuale ale pieței muncii.*





Realizarea corelării între cursurile de formare profesională continuă și cerințele de pe piața muncii, ne-a ajutat să furnizăm competențe profesionale și transversale relevante pentru locul de muncă și să formăm angajați mai siguri pe capacitățile de performare eficientă la locul de muncă, în viitor aceștia putându-se gândi la avansarea în carieră sau chiar la schimbarea locului de muncă.

În mod implicit, toate acestea conduc la **CREȘTEREA COMPETITIVITĂȚII și a CALITĂȚII FORȚEI DE MUNCĂ, CREȘTEREA ADAPTABILITĂȚII LA SCHIMBARE, ÎMBUNĂTĂȚIREA STATUTULUI PE PIAȚA MUNCII A ANGAJAȚILOR.**

- *Corelarea între cursurile de formare profesională continuă și cerințele de pe piața muncii au contribuit la creșterea relevanței sistemelor de formare profesională continuă pentru piața muncii și creșterea dorinței de participare viitoare a angajaților la programe de FPC, aceștia dobândind încrederea că formarea profesională continuă le poate aduce un mare avantaj pentru îmbunătățirea statutului acestora în câmpul muncii și a creșterii stimei de sine.*



- Un număr de peste 280 de angajați au obținut certificare superioară, în meseriile: *”Dulgher - Tâmplar - Parchetar”*; *”Mașinist la mașini pentru terasamente”*, oferindu-le posibilitatea aplicării competențelor și cunoștințelor necesare profesiei cu succes a acestora și avansarea în cadrul firmei angajatoare sau identificarea unui alt loc de muncă pe un post superior.
- Cel puțin 132 de angajați în firme din Regiunea Nord-Est, s-au certificate superior în *”Inspector/Referent Resurse Umane”* și în *”Competențe antreprenoriale”*, obținând o mai mare stabilitate la locul de muncă și capacitate de adaptare la schimbare.
- Cel puțin 242 de angajați au dobândit abilități și competențe digitale superioare în *”Competențe informatice”* și *”Responsabil Protecția Datelor”*, necesare adaptării în condițiile progresului tehnologic și a economiei digitale.
- 66 de angajați au fost înscriși pentru participarea la noi cursuri de FPC.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Desigur, pe toata perioada desfășurării activităților de formare s-a pus accent pe utilizarea TIC și s-a avut în vedere asigurarea respectării principiilor egalității de șanse, a egalității de gen și nediscriminării, precum și a dezvoltării durabile.

Certificarea superioară obținută în urma programelor de FPC furnizate prin proiect, a oferit angajaților noi avantaje, precum: menținere în cadrul firmei, pe o funcție superioară corespunzătoare noii calificări, găsirea unui nou loc de muncă și încadrarea pe o funcție corespunzătoare calificării superioare, stabilitate pe post, asumarea de noi responsabilități și creșterea nivelului de salarizare, avansare în carieră, etc., generând
ÎMBUNATĂȚIREA STATUTULUI ÎN CÂMPUL MUNCII A ANGAJAȚILOR CERTIFICAȚI SUPERIOR.

Formarea profesională continua reprezintă, pentru salariați, o necesitate personală pentru a progresa în carieră sau pentru a putea fi la curent cu noile dezvoltări în domeniu și/sau pentru dezvoltarea personală.

Impactul participării angajaților la programe de formare profesională este apreciat ca pozitiv, principalele efecte benefice pe termen mediu și lung constând în dobândirea de competențe profesionale relevante pentru locul de muncă,

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



creșterea calității muncii, a productivității și a competitivității firmei.

- *Am dezvoltat un PARTENERIAT DURABIL pentru PROMOVAREA PE TERMEN LUNG A PARTICIPĂRII LA FPC PE PARCURSUL INTREGII VIEȚI.*

Parteneriatele pot oferi o platformă pentru identificarea competențelor adecvate, în cazul în care sunt sprijinite în mod activ. Acestea reprezintă nu doar o sursă de finanțare dar și o sursă de învățare reciprocă, o ocazie de a elabora programe privind competențele în mod direct, inovator și durabil și de a include părțile direct implicate în furnizarea, punerea în aplicare și actualizarea competențelor specifice.

Demersurile noastre în acest sens, au avut ca prioritate crearea unor legături parteneriale cu agentii economici/angajatori implicați în proiect, precum și identificarea și atragerea în parteneriat a altor agenti economici/angajatori și alti furnizori de FPC, din Regiunea Nord Est.

S-au semnat acorduri de parteneriat cu agenți economici din Regiunea Nord Est interesați de formarea profesională continuă a angajaților și au fost demarate acțiuni

pentru atingerea scopului din proiect, precum pentru continuitatea acestuia în plan durabil.



Au fost organizate workshop-uri și au fost discutate măsuri de stimulare interesului firmelor pentru formarea profesională a angajaților și s-a propus elaborarea unui plan de acțiune pentru identificarea de soluții pentru crearea unor forme alternative de organizare a programelor de formare profesională continuă, mai puțin costisitoare și mai flexibile, precum și soluții pentru flexibilizarea ofertelor de formare orientate către nevoi specifice ale angajaților, inclusiv în zona dezvoltării personale a acestora, în acord cu cerințele reale de competențe de pe piața muncii.



**Rezultatele specifice concrete
obținute în cadrul proiectului din
perspectiva participării la programele
de Formare Profesională Continuă.**

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Proiectul „ACCES la performanță prin calificare” pune accent pe rolul esențial al participării la programele de formare profesională continuă pentru creșterea competitivității și sprijinirea dezvoltării societății bazate pe cunoaștere, având prevăzute măsuri specifice de consiliere, tutorat și formare profesională prin cursuri autorizate de calificare și specializare și cursuri informale.

Serviciile oferite de specialiștii noștri, de consiliere și tutorat, urmate de serviciile de formare profesională, vor permite identificarea intereselor personale și profesionale ale angajaților, și vor asigura dezvoltarea superioară pe termen lung a competențelor profesionale și non-profesionale, facilitând astfel adaptarea la noile schimbări tehnologice, avansarea în cadrul companiei, stabilitatea pe postul deținut sau schimbarea locului de muncă.

Proiectul a generat efecte pozitive și beneficii pe termen lung nu doar la nivelul grupului țintă ci și la nivelul comunităților locale și regionale.

Proiectul a acordat importanță crescută promovării importanței formării profesionale și participării la programele de formare profesională continuă, la nivelul Regiunii Nord-Est, prin acțiuni concentrate și susținute de informare și conștientizare asupra importanței participării la programele de formare

Ghid “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC”

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



continuă pentru creșterea performanțelor atât individuale cât și profesionale/la nivel de întreprindere, precum și asupra beneficiilor participării la programe de FPC atât asupra angajatului cât și a angajatorului, cu includerea temelor orizontale:

- egalitatea de șanse și de gen;
- nediscriminarea;
- nevoia privind dezvoltarea competențelor digitale (TIC).

Astfel, un EFECT POZITIV PE TERMEN LUNG generat de proiect l-a constituit crearea unei atitudini pozitive față de FPC și stimularea interesului angajaților și angajatorilor pentru participarea la programele de FPC.

Proiectul a sprijinit participarea la programe de formare profesională prin oferirea accesului egal și nediscriminatoriu la 31 de programe de formare profesională, monitorizarea statutului angajaților și a nivelului de participare viitoare la FPC, ca urmare a sprijinului oferit, a susținut inovarea socială în domeniul formării profesionale continua prin dezvoltarea de



mecanisme de inovare pentru participarea pe termen lung la programele de FPC pe parcursul întregii vieți.

Mecanismele de inovare dezvoltate prin proiect, au creat cadrulul necesar pentru concentrarea eforturilor comune, relaționarea și colaborarea proactivă pe termen lung între angajatori, angajați și furnizori de Formare Profesională Continuă, în vederea creșterii participării la educație și formare continuă.

Efectul pozitiv pe termen lung generat de aceste acțiuni de inovare este reprezentat de reducerea disfuncționalităților între angajatori, angajați și furnizorii de FPC, creșterea relevanței programelor de formare profesională pe piața muncii și implicit participarea crescută la FPC.

Proiectul a asigurat accesul tuturor categoriilor de persoane în mod egal la activitățile proiectului, astfel încât nu au existat bariere care să limiteze egalitatea de șanse (program flexibil, spații și dotări accesibile inclusiv persoanelor cu dizabilități, resurse echilibrate în funcție de nevoile diverselor categorii de persoane, etc.), asigurându-se în grupul țintă o structură echilibrată între femei și bărbați, dar și pe grupe de vârstă, în funcție de situație.

Ghid "Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC"

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț



Bibliografie:

1. Strategia Educației și Formării Profesionale în România.
2. Ancheta privind participarea la formarea profesională continuă în România (www.academia.edu).
3. Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă (www.mmuncii.ro).
4. Codul Muncii.
5. Studiu Perspectiva angajatorilor asupra formării profesionale continue a propriilor salariați.
6. Formarea profesională continuă în România - Coordonator Mihaela Jigau, Institutul de Științe ale Educației, București.
7. Studiu privind importanța și beneficiile formării profesionale Continue.
8. Rolul tehnologiilor Informaționale în modernizarea sistemului educational - Eugenia Cebotaru și Natalia Buga.
9. Impactul noilor tehnologii informaționale în educație, Fundația pentru Dezvoltare Digitală din Moldova.



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

FONDUL SOCIAL EUROPEAN

Programul Operațional Capital Uman 2014 - 2020

Axa Prioritară 6: Educație și competențe

Domeniul major de intervenție 6.12 “Creșterea participării la programele de formare profesională continuă, cu accent pe acei adulți, cu un nivel scăzut de calificare și persoanele cu vârsta de peste 40 ani, din zone rurale defavorizate, inclusiv prin recunoașterea și certificarea rezultatelor învățării dobândite în contexte non-formale și informale”

Titlul proiect: „ACCES la performanță prin calificare!”

Editor: RED CONS 2000 SRL

Data publicării: noiembrie 2022

Proiectul susține egalitatea de șanse și de gen, nediscriminarea, TIC și dezvoltarea durabilă.

“Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României”

Ghid “Instrumente inovative pentru creșterea participării la FPC”

ACCES la performanță prin calificare!

ROGLAS IND SRL, Piatra Neamț