



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMFOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CIPOSDRU



Observator
pentru dezvoltarea
inovării permanente

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni!



Învață pentru tine

FORMAREA CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR – ȘANSA UNOR ÎNTREPRINDERI INOVATIVE CU ANGAJAȚI PASIONAȚI DE MUNCA LOR

STRATEGIA NAȚIONALĂ DE STIMULARE A PARTICIPĂRII
LA FORMAREA CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR, CU FOCALIZARE PE
CATEGORII DEZAVANTAJATE



Fundația pentru
Dezvoltarea
Societății
Civile



TBWA BUCUREȘTI

POSDRU/62/2.3/S/22025

*PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați
în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces
la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți*

Formarea continuă a angajaților – șansa unor întreprinderi inovative cu angajați pasionați de munca lor

**STRATEGIA NAȚIONALĂ DE STIMULARE A PARTICIPĂRII
LA FORMAREA CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR, CU FOCALIZARE PE
CATEGORII DEZAVANTAJATE**

Autori (în ordine alfabetică):

Mirela **ARGĂSEALĂ**, Mikaela **BĂLAN**, Magdalena **BALICA**, Cezar **BÎRZEA**, Adrian
CIOBANU, Ciprian **FARTUȘNIC**, Camelia **GHEORGHE**, Irina **HORGA**, Mihaela **JIGĂU**,
Mihai **JIGĂU**, Georgeta **JURCAN**, Costin **MĂRUȚĂ**, Nela **PLUGĂRESCU**, Alina **SÎMPETRU**,
Firuța **TACEA**, Cătălina **ULRICH**, Liliana **VOICU**

București, 2012



Cuprins

INTRODUCERE	5
ARGUMENT	6
PRINCIPII	11
GRUPURI ȚINTĂ	13
COMPONENTELE STRATEGIEI	16
SCOP ȘI OBIECTIVE	19
DESCRIEREA COMPONENTELOR STRATEGICE	20
FINANȚAREA – Investește inteligent în viitorul tău	20
ÎNVĂȚAREA INFORMALĂ ȘI NONFORMALĂ – Angajații pot învăța oriunde și oricând	33
FLEXIBILIZAREA FORMĂRII – Formarea potrivită pentru angajatul potrivit	39
MASS-MEDIA – Formarea este o responsabilitate publică	45
PARTENERIATUL SOCIAL - Fii partener în formarea continuă a angajaților	51
MEMORANDUM PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR	57



1. INTRODUCERE

Strategia națională de stimulare a participării la formarea continuă a fost elaborată în cadrul proiectului **POSDRU/62/2.3/S/22025 – PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare de calitate pe parcursul întregii vieți**, realizat în baza unui parteneriat între Observatorul pentru Dezvoltarea Învățării Permanente, TBWA București, Fundația pentru Dezvoltarea Societății Civile și GNOSOS Consult.

Strategia reprezintă unul dintre cele mai importante documente elaborate în cadrul primului proiect din România care a realizat o campanie de informare la nivel național pentru informarea publicului larg privind importanța și beneficiile formării continue a angajaților.

Strategia a pornit de la o analiză de tip expert, care a trecut în revistă principalele aspecte ale sistemului de formare continuă din România. Au fost constituite 5 grupuri de lucru, care au elaborat cele 5 componente ale strategiei și au coordonat activitățile de consultare și culegere de bune practici în domeniile specifice fiecărei componente.

De asemenea, au fost culese informații sistematice privind situația formării continue în România, printr-o anchetă pe eșantion național realizată la debutul proiectului, către Observatorul pentru Dezvoltarea Învățării Permanente. Pe baza acestor informații, au fost colectate și validate propuneri strategice printr-un proces complex de consultare realizat în cadrul a numeroase seminarii locale și regionale, mese rotunde și comunități de practici organizate în spațiul online.

Unele dintre propunerile strategice au fost inspirate din experiențele pozitive ale diferitelor sisteme de formare din țară sau din Europa, colectate de către experții implicați în proiect cu ocazia seminariilor regionale și locale organizate în România sau în cadrul unor vizite de studiu pe tema formării continue, realizate în Spania și Olanda la mijlocul celui de-al doilea an de proiect.

Forma actuală a propunerilor strategice se lansează spre dezbatere publică și va beneficia de 5 luni de consultare în mediul online. Textul integral al strategiei, precum și *Memorandumul pentru stimularea formării continue a angajaților* poate fi consultat pe site-ul proiectului:

www.invatapentrutine.ro



2. ARGUMENT

O nouă strategie în domeniul formării continue?! De ce, pentru cine și la ce folosește?

Până în prezent, despre formare continuă s-a scris și s-a vorbit mult în România, cu siguranță nu suficient și, mai ales, nu cu aceeași intensitate în arena socială a celor direct interesați: angajați și angajatori. Interesul pentru această problematică s-a situat de obicei în zona experților și a decidenților și a fost stimulat mai ales în contextul discursului politicilor europene în acest domeniu.

Deși interesul științific este încă relativ limitat în problematica formării continue în România, există în acest moment strategii, planuri și programe de intervenție, precum și un cadru legislativ care reglementează acest domeniu. Au fost elaborate studii și cercetări, statistici și anchete, dar cel mai adesea rezultatele acestora nu au pătruns în zona dezbaterii publice, păstrându-și încă apanajul limbajului de specialitate, mai greu accesibil angajatorilor sau angajaților înșiși. În zona pieței de formare continuă de tip privat sau corporatist, există de asemenea dezvoltări și oferte interesante. Dialogul dintre experiențele de formare ale companiilor private multinaționale și dezvoltările sistemelor de formare continuă din sistemul public este adesea deficitar, în detrimentul dezvoltării unei comunități reale de practici în formarea continuă a angajaților.

Datele comparative privind participarea la formare continuă ne situează încă pe ultimele locuri în Europa. Cu o pondere de aproximativ 1,3% dintre adulți participanți la formare continuă, comparativ cu 12% media europeană, sau 38-40% în cazul țărilor nordice, de ani buni România nu reușește să depășească această limită.

Mai mult decât atât, cei 1,3% sunt, în majoritate angajați cu nivel ridicat de educație și calificare. Marii absenți ai statisticilor referitoare la formarea continuă sunt tocmai cei care ar avea cel mai mult nevoie de formare: categoriile de angajați cu nivel redus de educație și calificare, angajații din mediul rural, angajații de peste 40 de ani.

Dincolo de cifre, procesul de consultare din cadrul proiectului de față a evidențiat un interes real din partea angajaților și a angajatorilor pentru formarea continuă.

În cuvinte și abordări mult mai pragmatice, realiste și ancorate în realități extrem de diverse, toți actorii care au participat la procesul de consultare văd în formarea continuă o șansă reală pentru creșterea afacerii, dar și pentru planurile de carieră individuală ale angajaților.

Și totuși, statisticile sunt încă sumbre. E firească întrebarea: unde este atunci problema? De ce avem în continuare un nivel de participare la formarea profesională continuă atât de scăzut? Și mai ales ce ar fi de făcut, astfel încât lucrurile să se schimbe?

La aceste câteva întrebări încercăm să răspundem strategia de față.

Imperativele unei viziuni diferite asupra formării continue

Strategia de față propune câteva direcții majore de intervenție pe termen mediu și lung.

Aceste propuneri sunt inspirate din realitățile actuale ale nevoilor angajaților și angajatorilor din România, dar ia în calcul și imperativele unei noi viziuni asupra formării continue. Aceste imperative sunt prezentate pe scurt în cele ce urmează.

Cutia neagră a tendințelor dezvoltării economice – prognoze și gândire strategică sau inovație, imaginație și gândire divergentă în formarea continuă?

Multă vreme, a planifica strategic sistemele de formare și ofertele puse la dispoziția angajaților și angajatorilor, în raport cu cerințele pieței, a reprezentat cheia unei forțe de muncă bine calificate și competitive economic.

În condițiile unei piețe a forței de muncă atât de dinamice și mobile ca cea din zilele noastre, estimările și prognozele pot fi uneori înșelătoare.

Desigur, răspunsurile pe care le oferim această strategie nu sunt nici exhaustive și nici nu au pretenția că vor rezolva toate aspectele legate de formare continuă din România. Fiind mai degrabă vocea actorilor direct implicați, propunerile pe care le vom prezenta în continuare sunt subiecte de reflecție și dezbateri, care invită la participare și la o viziune nouă a formării continue în România.

Atât angajatorii, cât și angajații se află într-o situație de dezorientare și confuzie în raport cu tendințele dezvoltării economice, care îi împiedică adesea să își planifice nevoile reale de formare.

În acest context, adesea, locul planificării strategice este luat, în sistemele moderne de formare, de o nouă abordare: **asumarea de către angajați și angajatori a nevoii de formare ca o condiție implicită permanentă, de fiecare zi.**

Nevoia de formare nu mai apare din când în când, o dată la 2, la 3 sau la 5 ani, ci este asumată ca o permanentă preocupare a companiei. Modelele departamentelor de formare din cadrul companiilor, permanent preocupate de pregătirea continuă a angajaților, sistemele de mentorat sau ideea de *organizație care învață* vin în sprijinul unei astfel de abordări.

Reactivitatea sistemelor publice și a prevederilor legislative versus abordările sectoriale asumate în parteneriat social

De obicei, cadrul legislativ cu privire la formarea continuă din România a avut mai degrabă un caracter reactiv, încercând să răspundă adesea cu întârziere unor realități care s-au produs în zona formării continue.

Așa se face, de exemplu, că legea formării continue în România se centrează pe mecanismele de acreditare a furnizorilor de formare, ca o măsură reactivă la nevoia de calitate a ofertelor de formare.

Cadrul legislativ oferă în schimb puține reperi de stimulare a participării la formare.

Furnizorii publici de formare continuă se confruntă cu aceeași problemă a predicțiilor economice, preferând adesea să promoveze inerțial programe de formare în meserii care nu mai sunt cerute pe piața muncii.

Abordările sectoriale ale formării continue, care sunt preluate ca responsabilitate de asociații patronale sau sindicale de ramură, câștigă teren în Europa, în detrimentul unor strategii și programe naționale, care pot eșua în a răspunde unor nevoi de formare specifice.

Dilemele dezvoltării în organizații și companii – supraviețuire economică sau investiții în dezvoltarea resurselor umane?

Nu puțini dintre angajatorii care au participat la seminariile locale și regionale organizate în cadrul proiectului au afirmat că se află în momentul de față în situații dificile economic. În aceste condiții, primele costuri care sunt

tăiate de pe lista priorităților sunt cele de formare continuă. În același timp, angajatorii declară că fără o forță de muncă bine pregătită profesional e dificil să supraviețuiești.

Așadar, cum se poate scăpa de acest cerc vicios?

Sprijinul pe care sistemele publice îl pot oferi companiilor în perioade dificile s-ar putea îndrepta tocmai spre zona formării continue, astfel încât angajatorii să poată avea mai multă libertate de mișcare în prioritizarea măsurilor de redresare sau de creștere economică.

De asemenea, alocarea unui sprijin financiar pentru formare direct angajaților reprezintă o altă oportunitate de acces mai facil la programe de formare.

Lumea tehnologiilor și a inovațiilor rapide – calificări complete sau formări de scurtă durată?

Nevoia unei forțe de muncă înalt calificate, mereu la curent cu schimbările rapide din tehnologie, dar și din societate nu mai este astăzi doar un deziderat, ci un imperativ. O astfel de nevoie este resimțită de angajatorii care se străduiesc să își dezvolte permanent afacerile, dar și de angajații înșiși, pentru care adesea lucrurile învățate la școală nu le mai sunt de un real folos în noile contexte tehnologice de la locul de muncă.

Orientarea sistemelor de formare inițială pe competențe generice reprezintă o caracteristică a modernizării.

Tendința pe o urmează programele de formare continuă se îndreaptă mai ales pe stagii de formare modulare, de scurtă durată, care vizează dezvoltarea unor abilități specifice, în detrimentul programelor de calificare completă, cu durate mult mai lungi.

Globalizare, mobilitate și multiculturalism – nevoia competențelor transversale

Într-o piața a muncii din ce în ce mai dinamică, globalizată și multiculturală, competențele strict profesionale nu mai sunt suficiente pentru a avea succes în carieră. Oferta de formare continuă câștigă teren în domeniul în care altă dată erau apanajul dezvoltării personale.

Comunicare, interculturalitate, limbi străine, rezolvarea conflictelor, etica profesională sunt competențe care vor fi absolut necesare oricărui angajat, indiferent de domeniul de activitate.

Orientarea ofertelor de formare în direcția dezvoltării competențelor transversale, precum și promovarea strategiilor de dezvoltare a resurselor umane focalizate pe organizația care învață, team building și valori împărtășite reprezintă un reper pentru viitoarele direcții ale formării continue.

Granițele învățării – plăcerea de a munci, voluntariat și locuri de muncă flexibile

Nu doar noile teorii ale învățării, dar și anchete recente privind motivația participării la formare continuă pun în evidență faptul că, indi-

ferent de vârstă și de context, angajații învață permanent lucruri noi, chiar dacă adesea acest proces nu este suficient conștientizat. Este o realitate confirmată de mulți angajatori și angajați că diplomele și certificatele oficiale pe care le dețin angajații reflectă doar parțial ceea ce știe și poate face cineva.

Și totuși, conform anchetei realizate în cadrul proiectului, diplomele și certificatele rămân în continuare reperi la angajare și promovare. Cel mai mult de pierdut în acest context îl au tocmai categoriile de angajați aflați în situație de dezavantaj economic, educațional sau cultural.

Sistemele actuale de recunoaștere și certificare a competențelor dobândite în contexte informale și nonformale de educație rămân încă greu accesibile și complicate pentru astfel de categorii de angajați.

Soluțiile alternative pe care multe țări le promovează pentru stimula oportunitățile de învățare formală și informală merg către soluții alternative: învățarea la locul de muncă, strategiile de orientare în carieră, locurile de muncă cu timp parțial oferite absolvenților sau pensionarilor, crearea unor zone de voluntariat în cadrul companiilor, care să ofere contexte de învățare și celor care nu au beneficiat niciodată de oportunitățile clasice de formare profesională.

Relația angajat și angajator – paradoxul de statut sau cine vinde și cine cumpără cunoaștere?

Multă vreme, sistemele de formare continuă s-au centrat pe cerințele angajatorilor, care erau în măsură să solicite anumite profiluri de angajați cu competențe specifice de care aveau nevoie.

Companiile deschise care au înregistrat dezvoltări spectaculoase ale cifrelor de afaceri prezintă însă modele diferite.

Acestea nu caută doar angajați care să satisfacă anumite nevoi și cerințe ale companiei, ci încurajează angajații care vin cu propriile interese, pasiuni și nevoi de dezvoltare, ca o pârgie a inovației și succesului.

Astfel se răstoarnă oarecum relația de statut dintre angajat și angajator, aceștia devenind mai degrabă parteneri ai unei întreprinderi inovative care aduce satisfacții ambelor părți.

De asemenea, multe companii au renunțat la strategiile de resurse umane centrate pe sisteme clasice de analiză a nevoilor de formare și pe obligativitatea participării periodice a angajaților la formare, înlocuindu-le cu strategii de susținere a învățării în contexte mai puțin formale, orientate mai ales pe valori împărtășite ale companiei, pe principii formulate în comun, pe dorința de schimbare în bine a fiecărui angajat.

De la informare la educare și conștientizare – rolul massmediei în promovarea formării continue

În fiecare dintre grupurile-țintă ale proiectului, una dintre primele trei bariere identificate în calea participării la formarea continuă a fost „lipsa informației relevante”. Ce înseamnă asta? Înseamnă că informațiile despre cursuri și nevoia de formare nu sunt suficient diseminate și/sau că acele mesaje sunt exprimate într-un limbaj greu accesibil, neadecvat așteptărilor și nevoilor angajaților. Atunci când vorbim despre mesaje educative, efortul de comunicare este semnificativ mai mare și necesită implicarea specialiștilor (a creatorilor) mass-media.

Mass-media este un factor esențial și în crearea de valori și modele. În cazul României, ea este principalul factor de influență în acest sens și prima sursă de informare, mai ales pentru grupurile țintă vizate de proiectul de față. Astăzi, 3 din 4 români se uită zilnic la televizor. Conform datelor cercetării întreprinse în cadrul proiectului, televizorul este interfața media preferată pentru toate categoriile de angajați. Pe primul loc în ceea ce privește vizionarea, se află știrile televizate, urmate îndeaproape de emisiunile de divertisment.

În acest context, din ce în ce mai multe țări au conștientizat nevoia ca mass-media să nu ofere doar informație, ci și să promoveze un set de valori orientat către principiile învățării permanente. Astfel, **conceptul de EDU-tainment, în locul celui de entertainment reprezintă o schimbare majoră în orientare programelor publice de televiziune și radio.**



3. PRINCIPII

Principiile pe baza cărora a fost elaborată strategia sunt următoarele:

Principiul învățării permanente

În contextul strategiei, Formarea continuă este subsumată ideii de învățare permanentă. Din această perspectivă, formarea continuă nu este doar o secvență temporară în viața profesională a angajatului, ci o atitudine deschisă a acestuia către învățare în orice context. De asemenea, consecvent acestui principiu al învățării permanente, formarea continuă nu se limitează doar la a dobândi competențe strict profesionale, ci vizează un spectru larg de abilități care țin de dezvoltarea profesională și mai ales de capacitatea de a învăța.

Principiul participării

Strategia a fost proiectată încă de la debutul proiectului ca un proces larg de implicare și participare a tuturor actorilor interesați de problematica formării continue. Propunerile strategice au fost supuse unui proces de consultare în cadrul a numeroase evenimente: seminarii locale și regionale, mese rotunde și forumuri online, la care au participat deopotrivă angajați, angajatori, experți, decidenți, formatori și furnizori de formare, societatea civilă și mass-media.

Principiul comunităților de practici

Conform acestui principiu, strategia a pornit de la interesele comune și experiențele diferitelor categorii de actori, iar multe dintre propunerile strategice sunt inspirate din practici concrete colectate de-a lungul proiectului, atât prin întâlnirile față în față cât și cu ajutorul unor comunități de practici găzduite pe site-ul proiectului. În cadrul strategiei sunt astfel valorificate exemple de bune practici de la nivel local, regional, național, european sau internațional.

Principiul abordării pozitive

Conform acestui principiu, strategia a plecat în construcția sa nu doar de la punctele slabe ale sistemelor de formare din România, ci și de la realizările și experiențele pozitive înregistrate până în prezent. Astfel, unele dintre propunerile strategiei nu sunt cu totul noi, ci încearcă să continue unele inițiative pozitive care au fost deja implementate în zona formării continue din România, accentuând posibilele direcții de valorificare și îmbunătățire a acestora.

Principiul adaptării la nevoi și grupuri specifice

Construcția strategiei a pornit de la formularea profilului unor categorii specifice de grupuri țintă din rândul angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii, asupra cărora se focalizează propunerile care urmează. Aceste nevoi au fost investigate printr-o anchetă la nivel național încă de la debutul proiectului.

Principiul vizibilității și transparenței

Propunerile cuprinse în strategie au fost permanent puse la dispoziția celor interesați în cadrul diferitelor evenimente organizate de-a lungul proiectului. De asemenea, adoptarea acestei strategii se va realiza printr-un amplu proces de consultare publică.



4. GRUPURI ȚINTĂ

Cele 3 grupuri țintă ale strategiei sunt următoarele:

- **G1:** tineri cu vârste cuprinse între 18-24 de ani, cu nivel scăzut de educație, din mediul urban și rural, angajați ca necalificați sau pe poziții cu un nivel scăzut de calificare.
- **G2:** angajați peste 40 de ani, cu nivel mai scăzut de educație, rezidenți în mediul urban și rural, cu calificare redusă sau necalificați.
- **G3:** tineri absolvenți de învățământ liceal (teoretic) sau universitar, în vârstă de 18-35 de ani, aflați în primii ani ai carierei, rezidenți în special în mediul urban, angajați pe poziții cu nivel mai scăzut de calificare.

Grupul 1 – Tineri cu vârste între 18 – 24 ani, cu nivel scăzut de educație din mediul urban și rural, angajați necalificați sau pe poziții cu un nivel scăzut de calificare

- mărimea acestui grup este estimată la **250.000 persoane**; o parte importantă este reprezentată de persoane din mediul rural și care activează în special în comerț, agricultură și silvicultură,

fiind angajați prioritar în **microîntreprinderi**;

- înregistrează **rate foarte scăzute de participare la formarea continuă**; această categorie de angajați are totuși un **nivel ridicat al motivației pentru formare profesională**, ancheta indicând aproximativ 73% din persoanele intervievate ca dorind să urmeze cursuri de formare, iar 40% ca având disponibilitatea de a-și finanta un curs; acest nivel ridicat al motivației pornește de la convingerea că participarea la cursuri le poate mări șansele de a ocupa un alt loc de muncă, mai stabil sau mai bine plătit;
- prezintă o încredere mai ridicată în calificarea obținută în școală și, într-o măsură mai mică, într-o calificare ulterioară, inclusiv la locul de muncă; sunt puțin interesați să urmeze cursuri de pregătire bazate pe utilizarea calculatorului sau să învețe pe cont propriu (6%);
- se informează rar asupra oportunităților de formare profesională, în special cei care locuiesc în mediul rural;

- reprezintă grupul pentru care pregătirea profesională trebuie să contribuie la **integrarea în activitate pentru cel mai lung orizont de timp** (o perioadă de activitate estimată la aproximativ 40 sau chiar 45 de ani, perioadă în care este posibilă și, probabil, chiar necesară ocuparea mai multor locuri de muncă cu cerințe / calificări diverse;
- în conformitate cu obiectivele Strategiei Europa 2020 , **rata de părăsire timpurie** a sistemului de educație și formare ar trebui să nu depășească **10%**. În cazul României, acest indicator a fost de **16,6% în anul 2009**, înregistrând o tendință de creștere. Acest lucru implică o creștere semnificativă a implicării în formarea continuă cel puțin la nivelul celor 250.000 persoane de 18-24 ani care în 2009 erau cel mult absolvenți de gimnaziu.

Grupul 2 – Angajați peste 40 de ani cu nivel mai scăzut de educație, rezidenți în mediul rural sau urban, cu calificare redusă sau necalificați

- mărimea acestui grup este estimată la aproximativ **1 milion persoane**, din care cel puțin **350.000 sunt persoane necalificate**; numărul persoanelor care au absolvit cel mult gimnaziul, ca și ponderea acestora în cadrul populației ocupate crește odată cu vârsta; **80% dintre angajații din acest grup provin din mediul rural** (aproximativ 800.000 de persoane);

- activează în special în comerț (30%), activități artisanale, ca operatori instalații și echipamente și în agricultură (doar 5%), fiind angajați prioritar **în microîntreprinderi și întreprinderi mici**;
- reprezintă un grup cu o **variație destul de mare a ratei de activitate în funcție de grupa de vârstă și cu rate relativ reduse de șomaj**; acest lucru derivă cel mai probabil din faptul că odată pierdut locul de muncă, persoanele din grupele mari de vârstă devin inactive; creșterea vârstei de pensionare, conform noii legi a pensiilor, poate conduce în viitor la modificări în această situație în sensul creșterii ratei de șomaj față de cea înregistrată în prezent;
- deși e grupul care înregistrează cea mai mare pondere a celor care percep riscul de a-și pierde locul actual de muncă, membrii săi au **cea mai slabă motivație, interes și disponibilitate pentru formare profesională**, acordând o importanță mai mare experienței și stabilității anterioare la locul de muncă; doar 22% din ei au disponibilitatea de a-și finanța un curs, conform anchetei;

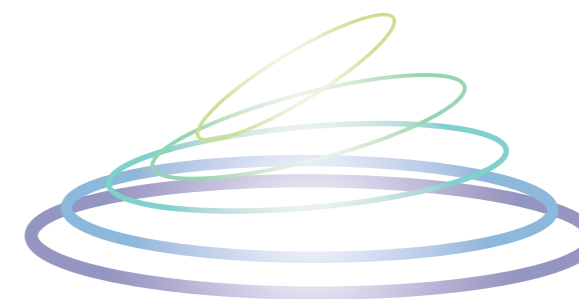
- prezintă o doză mare de autosuficiență (60% consideră că știu suficient pentru locul lor de muncă) și consideră că învățarea nu este specifică vârstelor mari (50% se consideră prea în vârstă pentru a învăța); în plus, **au o încredere foarte redusă în formarea continuă** (în special cei din mediul urban și cei peste 55 ani), deși experiența lor în orice formă de pregătire profesională este redusă;

- dau o mai mare apreciere formării inițiale din perspectiva dobândirii unei calificări și a influenței pe care aceasta o are în păstrarea locului de muncă actual; sunt puțin interesați să urmeze cursuri de pregătire bazate pe utilizarea computerului; în foarte mică măsură apelează la învățatul pe cont propriu;
- au un interes limitat în a se informa asupra oportunităților de formare profesională, în special cei care locuiesc în mediul rural.

Grupul 3 – Tineri absolvenți de învățământ liceal (teoretic) sau universitar, în vârstă de 18-35 de ani, aflați în primii ani ai carierei, rezidenți în special în mediul urban, angajați pe poziții cu nivel mai scăzut de calificare

- mărimea acestui grup este estimată la aproximativ **500.000-600.000 persoane**, din care în jur de 85% locuiesc în mediul urban; activează în comerț și reparații, fiind angajați prioritar **în microîntreprinderi și întreprinderi mici**;
- reprezintă un grup eterogen, în special din punct de vedere al nivelului de pregătire, dar și al experienței profesionale;

- înregistrează **rata cea mai ridicată de participare la formarea continuă** dintre grupurile-țintă ale proiectului, având și **cel mai ridicat nivel al motivației pentru formare**, ancheta indicând aproximativ 80% din persoanele intervievate ca dorind să urmeze cursuri de FPC, iar 56% ca având disponibilitatea de a-și finanța un curs;
- formarea continuă este percepută ca având un rol important în special în dezvoltarea personală și profesională și în promovarea la locul de muncă, dar și în menținerea locului de muncă, în special de către angajații din domeniul public;
- sunt favorabili modalităților alternative de formare și cei mai interesați pentru urmarea unor cursuri de pregătire online, precum și pentru învățarea pe cont propriu (de 3-4 ori mai mare decât G1 și G2);
- reprezintă grupul care ridică cele mai puține probleme în ce privește formarea continuă și care are cel mai mare potențial de a-și schimba statutul ocupațional și poziția în firmă prin măsuri adecvate de adaptare a calificării la noile cerințe impuse de piața muncii.





5. COMPONENTELE STRATEGIEI

Strategia este construită pe 5 componente, identificate ca fiind prioritare pe termen mediu și lung în formarea continuă.

Componenta 1: FINANȚAREA

Investește inteligent în viitorul tău!

Această componentă propune câteva mecanisme alternative de finanțare a formării continue. Din această perspectivă, Strategia propune o serie de măsuri menite să faciliteze accesul și participarea la formare profesională continuă, îndeosebi a persoanelor necalificate sau cu nivel redus de calificare, să stimuleze investiția în FPC la nivelul angajatului, angajatorului, statului și a comunității. Cele mai importante dintre aceste măsuri sunt următoarele:

- Înființarea unui Fond pentru Formare Profesională Continuă, constituit pe baza unui sistem de contribuții (ale angajatorilor și angajaților) și decontare: un anumit procent din fondul de salarii, scutire de la plata unor impozite sau deduceri fiscale pentru angajați și angajatori, redirectionarea unei părți a CAS plătit de angajați și angajatori către Fond ș.a. Înființarea Fondului pentru Formare Profesională permite reducerea cheltuielilor de formare atât pentru angajatori, cât și pentru angajați, contribuind astfel la stimularea interesului pentru formare / investiția în formare a celor două categorii de actori.

- Instituirea unui sistem pilot de Vouchere pentru Formare Profesională Continuă, constituit din fonduri publice și care să finanțeze / cofinanțeze formarea. Acest sistem este destinat angajaților cu venituri mici și necalificați sau cu o calificare redusă, facilitând participarea lor la programe combinate de continuare a formării inițiale de bază în paralel cu dobândirea unei calificări sau creșterea nivelului de calificare.

- Înființarea de Centre Regionale / Sectoriale de Inovare în Formarea Profesională Continuă, cu finanțare preponderent de stat. Aceste Centre, pe baza inovațiilor preluate din universități, cercetare și industrie, vor elabora materiale educaționale, suporturi de curs ș.a., contribuind astfel la sporirea calității ofertei de formare și a eficacității programelor de FPC derulate de Centrele de formare profesională a adulților.

- Adoptarea cadrului legal și instituțional necesar, precum și a altor reglementări relevante pentru înființarea și funcționarea Fondului de FPC, a sistemului de Vouchere pentru FPC, a Centrelor de Inovare, precum și a altor măsuri prevăzute de Strategie.

Componenta 2: ÎNVĂȚAREA NONFORMALĂ ȘI INFORMALĂ

Angajații pot învăța oriunde și oricând!

Această prioritate pornește de la realitatea că angajații pot dobândi o varietate largă de competențe în contexte non-formale și informale de învățare. Aceste abilități pot fi dezvoltate atunci adulții își asumă anumite responsabilități la locul de muncă, în cadrul familiei, când se întâlnesc cu prietenii sau când se implică în diverse activități culturale, civice. Competențele asimilate în astfel de contexte pot avea un rol foarte important în momentul în care aceștia aleg să se reîntorcă în sistemele de educație și formare sau să își continue educația. Conștientizarea, recunoașterea și validarea acestor tipuri de competențe poate fi relevantă pentru a

spori încrederea în sine a celui care învață, dar și șansele sale reale de ocupare. În această perspectivă, strategia propune:

- Dezvoltarea rețelei centrelor de evaluare a competențelor dobândite în contexte informale și non-formale și integrarea în cadrul acestora a unor servicii de consiliere în carieră și în formarea profesională;
- O campanie de promovare a centrelor de evaluare în rândul categoriilor de angajați aflați în situație de risc pe piața muncii;
- Program de acces gratuit la servicii de evaluare a competențelor pentru angajații care au lucrat o perioadă în străinătate sau care au avut locuri de muncă sezoniere.

Componenta 3:

FLEXIBILIZAREA FORMĂRII

Formarea potrivită pentru angajatul potrivit!

Flexibilizarea ofertelor de formare presupune dezvoltarea de parcursuri alternative, centrate pe flexibilitatea curriculară și organizațională și pe dezvoltarea de contexte și metode de formare inovative.

Ofertele de formare continuă a diferitelor categorii de angajați ar trebui să cuprindă o varietate de tipuri de cursuri și forme de organizare, fapt care să asigure o anumită flexibilitate a sistemului de formare continuă și posibilități crescute de adaptare a acestuia atât la nevoile diferitelor categorii țintă de angajați, cât și la resursele de timp și materiale ale angajatorilor.

Componenta 4: MASS-MEDIA

Formarea este o responsabilitate publică!

Strategia promovează ideea că este necesar să transformăm mass-media dintr-un furnizor oarecare într-un partener pe care trebuie să

îl sprijinim să își re-inventeze abordarea subiectelor ce țin de competență și competitivitate, de bucuria de a învăța și de satisfacția performanței, fără a renunța la obiectivele de rating.

Componenta 5:

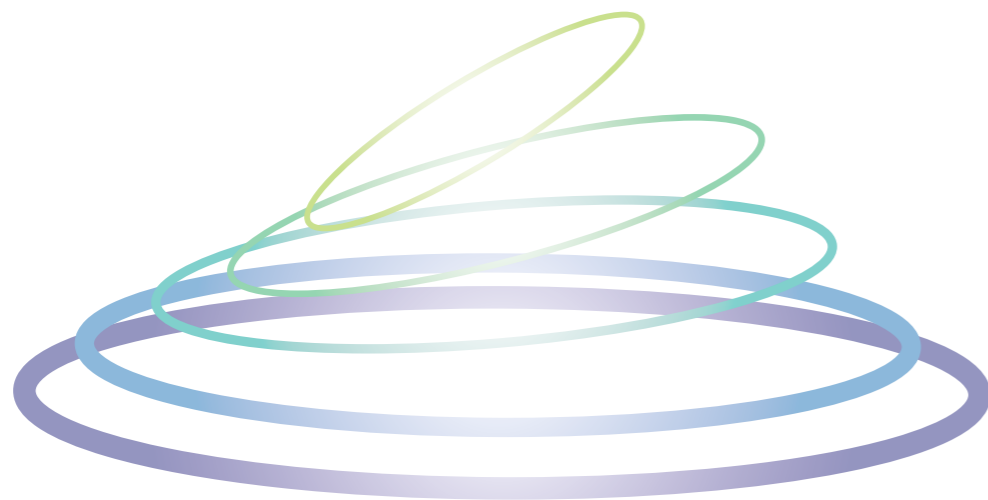
PARTENERIATUL SOCIAL

Fii partener în formarea continuă a angajaților!

Un prim pas pe care îl propune strategia este recunoașterea ca parteneri a actorilor non-publici și întărirea funcției de reprezentare a acestora în structuri asociative care reunesc reprezentanți ai autorităților publice, agenților economici și ai societății civile.

De asemenea, strategia propune identificarea unor mecanisme de consultare sistematică a organizațiilor și structurilor asociative relevante în aria formării profesionale continue și asigurarea convergenței rolurilor acestora.

Stimularea politicilor publice care pun în comun resursele diferitelor organizații și structuri asociative din domeniul formării profesionale continue (inclusiv prin dezvoltarea în comun a unor Centre Regionale / Sectoriale de Inovare în Formarea Profesională Continuă) este considerată la fel de importantă.



6. SCOP ȘI OBIECTIVE

SCOPUL STRATEGIEI

- Promovarea accesului la formare continuă al tuturor angajaților, în special al celor aflați în situație de dezavantaj pe piața muncii, contribuind astfel la crearea unei culturi a învățării permanente la nivel individual, organizațional, comunitar și social.

OBIECTIVE STRATEGICE:

OBIECTIV STRATEGIC 1

- Dezvoltarea unor scheme eficiente, predictibile și sustenabile de finanțare a formării profesionale continue (FPC), care: să faciliteze accesul și participarea la formare, îndeosebi a persoanelor necalificate sau cu nivel redus de calificare; să stimuleze investiția în FPC la nivelul individului, angajatorului, statului și a comunității.

OBIECTIV STRATEGIC 2

- Promovarea, consolidarea și flexibilizarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării non-formale și informale.

OBIECTIV STRATEGIC 3

- Dezvoltarea unor mecanisme inovative de flexibilizare a ofertelor de formare, mai adaptate nevoilor specifice ale beneficiarilor, care să țină seama de principiile și abordărilor teoretice și metodologice de actualitate privind învățarea la adulți și care să fie însoțite de măsuri coerente de orientare în carieră.

OBIECTIV STRATEGIC 4

- Susținerea rolului educativ al mass-mediei în promovarea unei culturi a învățării permanente în rândul tuturor categoriilor de beneficiari, inclusiv al celor aflați în situație de dezavantaj pe piața muncii.

OBIECTIV STRATEGIC 5

- Valorificarea și multiplicarea exemplarelor de bune practici ale parteneriatului social în formarea continuă, prin reconsiderarea rolului angajatorilor și al organizațiilor societății civile în elaborarea și implementarea politicilor în domeniul FPC, la nivel sectorial și național.



7. DESCRIEREA COMPONENTELOR STRATEGICE

COMPONENTA 1 FINANȚAREA INVESTEȘTE INTELIGENT ÎN VIITORUL TĂU! Mecanisme de finanțare a formării continue

1. Argument

Finanțarea formării profesionale continue în România este reglementată de o serie de acte normative, care precizează drepturile și obligațiile angajaților și angajatorilor privind formarea profesională continuă, precum și a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ce urmează programe de calificare sau recalificare. Există, de asemenea, prevederi referitoare la populația adultă, în general, din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți. În ultimul an, cadrul legal a fost îmbunătățit prin simplificarea procedurilor de accesare a stimulentei prevăzute prin Legea nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, introducerea conturilor de învățare permanentă odată cu adoptarea Legii nr.1/2011 a educației naționale, armonizarea prevederilor între diferite acte normative referitoare la obligațiile de plată ale angajatorului pe perioada formării profesionale realizată din inițiativa acestuia (prin modificarea, în mai 2011, a Codului Muncii) și, nu în ultimul rând, condiționarea acordării beneficiilor de asistență socială de participare la programe de formare profesională (Legea asistenței sociale, art.9, recent adoptată de Parlament).

În pofida acestor îmbunătățiri de dată recentă, analiza cadrului legal arată că legislația în domeniu este în continuare confuză, lacunară și în general nefavorizantă investiției în formarea profesională continuă (*Anexa nr.1 - Cadrul legal al formării profesionale continue în România*). Se pune accentul pe obligația angajatorului de a finanța programe de formare profesională și aproape deloc pe stimularea reală a acestuia de a investi în formarea angajaților săi.

Ponderea întreprinderilor care au oferit formare profesională continuă angajaților proprii a fost de 40,3% (2005¹), în timp ce investițiile întreprinderilor în formare în raport cu costul mediu lunar al forței de muncă au fost doar de 0,3% (2007²). În 2009, peste 60% din IMM-uri nu au derulat activități de formare profesională iar procentul mediu alocat formării profesionale din cifra de afaceri a unei firme a fost de doar 3,61%³.

¹ MMFPS, *Strategia integrată pentru dezvoltarea resurselor umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți 2009-2020*

² *Idem*

³ CNIPMMR, *Cartea Albă a IMM-urilor din România, ediția 2010*

În plus, măsurile de stimulare a indivizilor de a investi în propria dezvoltare personală și profesională lipsesc aproape în totalitate. Analiza cadrului legal explică așadar, în bună măsură, investiția redusă în formarea profesională continuă în țara noastră.

Unele programe speciale ale statului de a promova formarea profesională continuă în rândul persoanelor necalificate sau slab calificate sunt sub-utilizate de angajatori și sub-finanțate.

În bugetul asigurărilor sociale de șomaj pe anul 2010, Titlul IV, s-a prevăzut o sumă de 291.000 lei pentru acoperirea unei părți a cheltuielilor de formare profesională făcută de angajatori ce funcționează în zone cu nivel ridicat al șomajului, conform Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (art.48¹). Raportul ANOFM din 2010 menționează că de această prevedere a beneficiat un număr de 1.824 angajați, ceea ce înseamnă în jur de 37 Eur/angajat – o sumă derizorie.

Statul a alocat în 2011 o sumă de 460.000 lei pentru formarea profesională a 1500-1800 ucenici în condițiile în care mărimea grupului-țintă 1 al proiectului care s-ar preta ucenicii este, conform estimărilor noastre, în jur de 250.000 persoane.

Investiția semnificativă sau, dimpotrivă, neglijabilă în formarea profesională continuă este datorată în egală măsură motivației indivizilor de a investi în propria formare profesională. Astfel, datele preluate din ancheta realizată în

cadrul acestui proiect și coroborarea acestora cu statisticile AMIGO la nivelul anului 2010 indică faptul că nivelul cel mai crescut de motivație, interes și disponibilitate pentru formare profesională se înregistrează în rândul persoanelor tinere în vârstă de 18-24 / 18-35 ani, în special a celor cu un nivel crescut de educație și calificare (grupul-țintă 3, urmat de grupul-țintă 1 al proiectului). La polul opus, cu cea mai redusă motivație de a investi în propria formare profesională, se situează grupul persoanelor angajate cu vârsta de peste 40 de ani, care au un nivel scăzut de educație și calificare sau sunt necalificați (grupul-țintă 2 al proiectului), grup al cărui număr este estimat la aproximativ un milion persoane (*Anexa nr.2 – Dimensiunea și motivația grupurilor-țintă de investiție în formarea profesională continuă*). Conform anchetei, principalele obstacole în calea formării profesionale continue percepute de toate grupurile-țintă ale proiectului sunt de natură financiară, și anume costul cursului, dar mai ales cheltuielile colaterale acestuia (pentru deplasare și subzistență). Printre obstacole se numără și *lipsa de sprijin a angajatorului*, mai ales în condițiile actuale de criză economică în care se recurge la măsuri susținute de raționalizare a cheltuielilor, inclusiv a celor privind resursele umane.

În afara programelor și finanțării naționale, există o serie de programe co-finanțate de Uniunea Europeană din Fonduri Structurale, prin care este susținută formarea profesională continuă a personalului din administrația publică, a angajaților din întreprinderi, managerilor, persoanelor în căutarea unui loc de muncă, formatorilor și evaluatorilor de competențe (POS DRU, PO DCA).

Pentru tema prioritară „dezvoltarea sistemelor și strategiilor de învățare pe tot parcursul vieții în cadrul firmelor; formare și servicii pentru angajați în vederea îmbunătățirii capacității lor de adaptare la schimbare; promovarea antreprenoriatului și inovării”⁴, contribuția UE la valoarea proiectelor contractate până în decembrie 2010 a fost de 307.893.304,5 Eur.⁵

Numărul participanților la programe de calificare și recalificare (DMI 2.3) a fost de 5.607 din 2007 până în 2010, în condițiile în care programul și-a propus o țintă de 156.200 persoane pentru această perioadă. Numărul cursanților pentru actualizarea și îmbunătățirea competențelor (DMI 3.2) a atins 10.427 la finalul anului 2010, față de un număr estimat de 102.000. O situație mai bună s-a înregistrat în furnizarea ajutorului de stat, ponderea întreprinderilor care furnizează programe de calificare și recalificare pentru personalul propriu fiind în 2010 de 22,99% față de 20% planificat pentru 2015. Totuși, doar 67 firme au beneficiat de acest ajutor de stat, finanțarea publică totală fiind de aproximativ 42,6 milioane lei, iar contribuția proprie a firmelor de 28,5 milioane lei.

Există și așa-numitele *programe comunitare* la care are acces țara noastră ca membră a UE și cotizantă la bugetul acestor programe (Învățare pe parcursul întregii vieți, Progress, Programul European pentru Ajustare Globală pentru susținerea reconversiei profesionale și re poziționării pe piața forței de muncă a angajaților afectați de schimbările survenite

⁴ Tema 62, Regulamentul CE nr. 1828/2006, Anexa II
⁵ Autoritatea de Management POS DRU, Raportul anual de implementare 2010

în comerțul global). Nu în ultimul rând, există o serie de *programe bilaterale* (de ex. România-Elveția, România-Norvegia) sau *multilaterale* (Mecanismul Financiar SEE) ce contribuie la reducerea disparităților economice și sociale în Spațiul Economic European, acordând finanțare sub formă de grant pentru dezvoltarea resurselor umane prin promovarea educației și pregătirii profesionale.

Avantajele principale ale unor asemenea programe constau în caracterul nerambursabil al finanțării (grant), stimulentele financiare acordate cursanților care stimulează participarea la formare, accesul la expertiză de calitate și programe autorizate. În același timp, există dificultăți majore ce constau în accesarea relativ anevoioasă a finanțării, necesitatea existenței unei contribuții proprii în cash și procedurile de implementare ce necesită cunoștințe specifice de management de proiect. În acest sens, finanțarea din fonduri nerambursabile nu poate substitui finanțarea publică națională, fiind necesare surse și mecanisme de finanțare stabile, susținute printr-un cadru legal adecvat care să faciliteze implicarea tuturor părților interesate.

2. Context specific

Conform **Strategiei Europa 2020**, România, în calitate de Stat Membru al UE, trebuie să efectueze investiții eficiente în sistemele de învățământ și de formare la toate nivelurile (Inițiativa emblematică „Tineretul în mișcare”), să analizeze și să monitorizeze în mod regulat eficiența sistemelor fiscale și de asigurări

sociale pentru a asigura rentabilitatea muncii, acordând o atenție specială persoanelor cu un nivel scăzut de calificare (Inițiativa emblematică „O agendă pentru noi competențe și noi locuri de muncă”). Conform acestei strategii, o creștere favorabilă incluziunii presupune asigurarea autonomiei cetățenilor prin rate ridicate ale ocupării forței de muncă, investirea în dezvoltarea competențelor, combaterea sărăciei și modernizarea piețelor muncii și a sistemelor de formare și de protecție socială pentru a ajuta cetățenii să anticipeze și să gestioneze schimbările, precum și pentru a construi o societate solidară. La nivelul UE, Comisia va depune eforturi pentru asigurarea unei corespondențe mai bune între cererea și oferta de locuri de muncă, prin intermediul unui sprijin financiar adecvat acordat din Fondurile Structurale, în special din Fondul Social European, și promovarea unei politici care să răspundă, într-un mod flexibil, priorităților și nevoilor de pe piața muncii.

În vederea atingerii țintelor naționale de creștere favorabilă a incluziunii prin promovarea unei economii cu o rată ridicată a ocupării forței de muncă, România își propune ca direcție de acțiune „creșterea investițiilor în formare profesională continuă și implicarea partenerilor sociali în corelarea sistemelor de educație și formare cu evoluția pieței muncii”. Măsurile enumerate în documentele de fundamentare pentru stabilirea valorilor de referință la nivel național ale obiectivelor Strategiei Europa 2020 includ încurajarea întreprinderilor de a investi în formarea propriilor angajați (campanii de diseminare, scheme de ajutor de stat, co-finanțare), facilitarea accesului persoanelor aparținând

grupurilor vulnerabile, în special a celor provenind din zonele rurale și a persoanelor inactive, la cursuri gratuite de formare profesională continuă, implicarea partenerilor sociali în planificarea ofertelor de educație și formare (planificare strategică în cadrul structurilor manageriale consultative la nivelul învățământului profesional și tehnic). Pentru reducerea ratei părăsirii timpurii a școlii, România își propune să acționeze în direcția dezvoltării și diversificării oportunităților educaționale de reintrare în sistem a tinerilor care au părăsit școala prematur prin acordarea de sprijin financiar pentru unitățile de învățământ în vederea funcționării ca Centre Comunitare de Educație Permanentă, astfel încât acestea să asigure și accesul gratuit la servicii de consiliere și orientare în carieră pentru toți elevii și pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă (1000 Centre Comunitare de Educație Permanentă).

Conform **Strategiei integrate pentru dezvoltarea resurselor umane din perspectiva învățării pe parcursul întregii vieți 2009-2020 (SIDRU)**, investiția în resursele umane este una dintre pârghiile principale ale creșterii economiei naționale. Educația, formarea profesională inițială și continuă, precum și cercetarea trebuie să contribuie la întregul proces investițional în resursele umane, astfel încât ele să poată sprijini într-o manieră reală capacitatea economiei naționale și implicit a resurselor umane, pentru a face față presiunilor competitive crescânde de pe piața unică europeană și de pe cea globală. Pentru stimularea participării la formarea profesională continuă, SIDRU specifică faptul că este necesară regândirea pârghiilor finan-

ciare stimulatoare centrate pe adult (ex. de genul Conturilor individuale pentru învățare), care să-l sprijine în demersul de învățare, actualizare, perfecționare a cunoștințelor și competențelor. Este nevoie să se creeze mecanisme financiare funcționale, atât pentru indivizi, cât și pentru angajatori (facilități fiscale atractive pentru învățare), introducerea principiului co-finanțării directe a învățării individului pentru dezvoltare de-a lungul carierei profesionale, realizarea de planuri anuale de finanțare prin care să se stabilească grupurile prioritare eligibile pentru finanțare individuală. Pentru încurajarea implicării mai consistente a angajatorilor în finanțarea dezvoltării resurselor umane, SIDRU propune pilotarea unor Conturi de învățare pentru întreprinderi. De asemenea, propune o serie de ținte, și anume:

- efortul financiar programat pentru formare continuă din fondul de somaj: de la 2,7% în 2007 la 10% în 2020;
- ponderea întreprinderilor care oferă FPC angajaților proprii: de la 40,3% în 2005 la 67% în 2020;
- investițiile întreprinderilor în formarea profesională continuă în raport cu costul mediu lunar al forței de muncă: de la 0,3% în 2007 la 1% în 2020.

3. Exemple de bune practici

- **Fond (sectorial) pentru Formare Profesională Continuă (FPC)**

Cererea pentru o forță de muncă mai bună și mai educată este în continuă creștere. Provocarea actuală este de a găsi strategii de finanțare noi și eficiente pentru mobilizarea de resurse financiare suplimentare, publice și private.

Una din practicile internaționale se referă la înființarea de Fonduri sectoriale pentru FPC, finanțate dintr-o taxă sau o cotă de impozit pe salariu și administrate de angajatori și angajați. Dimensiunea sectorială este explicită (fonduri separate pentru fiecare sector de activitate) ori implicită (fonduri multisectoriale sau fonduri comune mai multor industrii, a căror colectare și / sau alocare are însă o dimensiune sectorială).

Atractivitatea Fondurilor Sectoriale pentru FPC a crescut în ultimii ani în multe țări europene datorită cadrului de cooperare pe care îl oferă partenerilor sociali în mobilizarea resurselor și partajarea costurilor și responsabilităților.

Fondul sectorial oferă o platformă pentru stimularea activităților de formare profesională continuă, dar și pentru o serie de alte activități subsecvente, ca de exemplu consilierea și orientarea profesională pentru angajați și predicția nevoilor de instruire.

Aceste activități favorizează o redistribuire mai echitabilă a oportunităților de instruire în rândul grupurilor defavorizate, alcătuite din persoane necalificate sau cu o calificare redusă (grupurile țintă 1 și 2 ale proiectului), precum și pentru șomerii sau tinerii care au părăsit prematur sistemul inițial de educație.

Această formă de finanțare a FPC a fost adoptată de mai multe țări europene printre care Belgia, Danemarca, Olanda, Franța, Italia, Spania, Marea Britanie, Cipru, cu unele particularități de la țară la țară. În unele situații, administrarea Fondului este făcută prin intermediul unor acorduri colective voluntare între partenerii sociali în cadrul sectorului. În alte situații, partenerii sociali (guvern, sindicate, patronate) au ajuns la o înțelegere la nivel național, înființând un Fond Unic, ce beneficiază de administrare tripartită intersectorială. În Marea Britanie modelul este puțin diferit în sensul în care la inițiativa patronatelor au fost create niște consilii sectoriale pentru competențe, sprijinite de către autoritatea publică și conduse de un consiliu ce include și reprezentanții angajaților.

De regulă, Fondul sectorial este finanțat prin intermediul unei taxe ce se aplică întreprinderii la fondul de salarii și variază între 0,1% și 2,5 %. De asemenea, se poate aplica un mecanism de tip „instruiește sau plătește” care presupune că întreprinderea poate decide dacă să cheltuiască pe cont propriu contribuția minimă pentru formare sau să o verse la Fondul Unic. De regulă, aceste taxe sunt colectate prin sistemul de asigurări sociale sau prin alte organisme externe. În continuare, sprijinul financiar este redistribuit către întreprinderi sub formă de subvenții pentru instruirea personalului.

Sustenabilitatea Fondurilor sectoriale depinde de cooperarea efectivă între partenerii sociali, de evaluarea modului în care sunt finanțati, orientarea către rezultate și de direcționarea mai multor fonduri către angajați în situații de risc.

Fondurile sectoriale pentru FPC întăresc dialogul social, cresc nivelul de conștientizare a importanței formării profesionale în rândul companiilor, întăresc angajamentul pentru instruirea profesională, sporesc resursele disponibile pentru formare profesională prin contribuția suplimentară a întreprinderilor și a fondurilor publice, stabilizează acordul mutual asupra resurselor financiare pentru FPC, reduc diferențele între întreprinderi în ceea ce privește intensitatea FPC, reduc inegalitățile privind accesul la FPC a angajaților, îmbunătățesc oferta de servicii de formare profesională și pot deveni centre de expertiză și bază de cunoștințe pentru sectoarele respective.

Printre dezavantajele Fondurilor sectoriale pentru FPC se numără contribuțiile obligatorii, văzute de către angajatori ca taxe suplimentare și frâne pentru competitivitate, sistemul birocratic de accesare, mai ales de către IMM-uri, punerea accentului pe competențele specifice unui sector în detrimentul competențelor transversale, predominanța perspectivei angajatorului asupra nevoilor de instruire față de cea a angajatului.

■ Transferul inovației prin FPC

Creșterea economică inteligentă, durabilă și inclusivă reprezintă formule de creștere ce stau la baza strategiilor europene actuale de dezvoltare. Ele se bazează pe consolidarea cunoașterii, inovație, educație, societate digitală concomitent cu creșterea eficienței producției și a competitivității, o participare sporită pe piețele muncii și dobândirea de noi abilități profesionale.

Transferul inovației din zona de cercetare fundamentală și aplicativă către industrie reprezintă provocarea căreia trebuie să i se facă față.

Un exemplu de bună practică în acest sens, întâlnit în vizita de studiu organizată în cadrul proiectului, îl oferă Centrul de Inovare pentru Formare Profesională - Tknika din San Sebastian (Spania). Centrul joacă rolul de placă turnantă pentru transferul inovației din mediul universitar sau cercetare către industrie. Inovațiile și noile tehnologii sunt identificate și cunoscute de către specialiștii centrului care, în termen de 2 ani, trebuie să le introducă în materialele educaționale din școli și din centrele de formare profesională. Colaborarea se desfășoară la nivelul directorilor de școli, profesorilor și managerilor din industrie sau centre de cercetare.

Centrul este finanțat majoritar din fonduri publice (90%). O altă parte provine din fonduri europene, pe bază de proiecte, dar care au un caracter aleatoriu, inconstant. Bugetul Tknika este de 8 milioane EUR/an. Guvernul sprijină atât centrele de instruire publice, cât și cele private, deoarece consideră că furnizarea de formare profesională pentru noile domenii este de importanță deosebită pentru dezvoltarea economică a țării. De asemenea, promovează flexibilitatea în adaptarea în consecință a curriculei de formare.

■ **Conturile individuale pentru învățare**

Conturile individuale pentru învățare au drept scop co-finanțarea din diverse surse a acțiunilor de educație permanentă și acorda-

rea unui grad mai mare de decizie individului în alegerea programului de formare la care urmează să participe. Implicit, aceste mecanisme urmăresc ca oferta de formare profesională să fie mai adaptată la cerere (nevoile de pregătire), determinând implicit și creșterea calității serviciilor și eficienței programelor și furnizorilor de formare profesională continuă. Nu în ultimul rând, se dorește creșterea motivării individului pentru a investi în propria educație și formare profesională continuă, precum și creșterea transparenței în utilizarea fondurilor publice destinate educației permanente.

În ceea ce privește mecanismul propriu-zis de funcționare, sunt utilizate atât conturi "reale", deschise în numele beneficiarului și în care se transferă din fonduri publice o anumită sumă de bani cu destinația precisă a acoperirii unei părți a costurilor de pregătire, cât și conturi "virtuale". În această a doua variantă, individul poate să-și "deschidă" un cont la organizația care administrează schema (instituție publică, bancă etc.) și să-și aleagă un curs și furnizorul de servicii, acesta din urmă primind ulterior contribuția financiară stabilită direct de la administratorul schemei.

În unele țări, transferul contribuției publice în cont este condiționat de contribuția proprie a individului. Sub titulatura de „conturi individuale pentru învățare” sunt incluse și schemele prin care se acordă vouchere indivizilor, tot numai în scopul achiziționării unor servicii de formare profesională continuă, indiferent de varianta în care acestea sunt oferite (cu sau fără solicitarea unei contribuții proprii).

Conturile individuale pentru învățare sunt utilizate, într-o formă sau alta, în mai multe țări, îndeosebi ca scheme pilot. Este cazul Austriei, Belgiei, Irlandei, Italiei, Olandei, Spaniei, Marii Britanii, precum și a Canadei și Statelor Unite. Experiența implementării acestor mecanisme de finanțare este destul de diversă, date fiind obiectivele și criteriile de eligibilitate diferite de la țară la țară. Sumele acordate variază, de asemenea, media situându-se în apropierea valorii de 300 Euro.

Există opinii destul de diverse referitoare la avantajele și aplicabilitatea unor asemenea mecanisme în ceea ce privește categoria persoanelor cu un nivel scăzut de educație și calificare. Totuși, majoritatea consideră că deschiderea unor conturi individuale și necesitatea co-finanțării de către beneficiar sunt mai adecvate persoanelor cu un grad crescut de educație, în timp ce sistemele mai „simple”, de genul voucherelor, pot funcționa mai bine în cazul persoanelor necalificate sau cu un nivel scăzut de educație și calificare.

Pentru această a doua categorie se consideră necesar ca sumele acordate să fie mai mari, iar schema să includă măsuri complementare, în special informare și consiliere pentru beneficiari în alegerea programelor de formare potrivite. În plus, ar fi nevoie de furnizori de formare profesională continuă - eventual incluși într-un sistem de acreditare - care să ofere servicii de calitate și care să răspundă nevoilor specifice ale acestei categorii de persoane. În acest context, trebuie menționată recent adoptata LEGE A EDUCAȚIEI NAȚIONALE care prevede introducerea și în România a conturilor

individuale de învățare permanentă prin care părinții pot depune anual sume la care se adaugă echivalentul a 500 Euro primiți de la stat la nașterea fiecărui copil. După vârsta de 16 ani, tinerii vor primi vouchere pentru echivalentul sumei existente în cont, ce pot fi utilizate pentru finanțarea educației permanente. Prin această inițiativă, România se încadrează, deși timid, în trendul general al experimentării unor sisteme inovative de investiție în formarea profesională continuă.

4. Obiective strategice specifice componentei

Obiectiv strategic general:

Dezvoltarea unor scheme eficiente, predictibile și sustenabile de finanțare a formării profesionale continue (FPC), care să faciliteze accesul și participarea la FPC, îndeosebi a persoanelor necalificate sau cu nivel redus de calificare; să stimuleze investiția în FPC la nivelul individului, angajatorului, statului și a comunității; să susțină noile forme de organizare a muncii conform Strategiei Europa 2020, contribuind la atingerea țintelor pentru România în domeniul educației, ocupării și competitivității.

Obiective strategice specifice:

1. Promovarea continuării **Formării Inițiale** de bază, în paralel cu dobândirea unei **Calificări** sau creșterea nivelului de calificare, în cadrul unui sistem cu finanțare preponderent publică.

2. Înființarea unui **Fond pentru Formare Profesională Continuă**, pe baza unui sistem de contribuții (ale angajatorilor și angajaților) și decontare, predictibil și continuu și a unui sistem accesibil și transparent de aplicare și recunoaștere a formării profesionale, cu administrare tripartită.

3. Înființarea unor **Centre Regionale / Sectoriale de Inovare în Formarea Profesională Continuă**, cu finanțare preponderent de stat, care să preia inovațiile din universități, cercetare, industrie și să pregătească materiale educaționale și cursuri pe care să le introducă în școli și centre de instruire profesională.

4. Instituirea unui sistem pilot de **Vouchere pentru Formare Profesională Continuă** destinat angajaților cu venituri mici și necalificați sau cu o calificare redusă, care să co-finanțeze participarea acestora în programe combinate de continuare a formării inițiale de bază în paralel cu dobândirea unei calificări sau creșterea nivelului de calificare.

5. Revizuirea și completarea **Cadrului Legislativ** ce reglementează finanțarea formării profesionale continue în vederea eliminării confuziilor, lacunelor și ambiguităților, în paralel cu introducerea unor mecanisme eficiente de **Control și Reglaj** a implementării reglementărilor legale.

5. Activități posibile

Activități aferente Obiectivului specific 1

Adoptarea unor scheme de finanțare specifice angajaților ce au caracteristicile grupurilor-țintă 1 și 2 (G1 și G2) ale proiectului pe modelul prezentat mai jos.

G1	Continuarea formării inițiale de bază	Cursuri de FPC
Finanțator	Fonduri publice + (programe de tip remedial)	Varianta a) – furnizor extern de FPC angajator: programul de calificare/recalificare fonduri publice: costurile de personal + cheltuieli colaterale programului de formare (cazare, masă, transport pentru participanți, după caz)
		Varianta b) – FPC la locul de muncă (sistem ucenicie) angajator: programul de calificare la locul de muncă fonduri publice: subvenții salariale ucenici + co-finanțare costuri de personal pentru formatori

G2	Subgrupul 40-50 ani	
Finanțator	Dobândirea / Completarea competențelor - cheie	Cursuri de FPC
	Fonduri publice +	angajator: programul de calificare / recalificare angajat: co-finanțare cheltuieli colaterale programului de formare (cazare, masă, transport) fonduri publice: costurile de personal
	Subgrupul peste 55 ani	
	Acțiuni de informare și conștientizare	Cursuri de FPC
	Fonduri publice +	angajator: programul de calificare / recalificare angajat: co-finanțare cheltuieli colaterale programului de formare (cazare, masă, transport) fonduri publice: costurile de personal

Activități aferente Obiectivului specific 2

2.1 Elaborarea unui Studiu de Fezabilitate asupra înființării unui Fond pentru Formare Profesională Continuă.

■ **Indicator:** Studiu de Fezabilitate care să prezinte scopul, obiectivele, aria de acțiune regională /sectorială /intersectorială a Fondului, statutul legal, modul de funcționare și administrare, stabilirea tipului de participare (obligatorie, voluntară etc.) și a mecanismului de finanțare (procent din fondul de salarii, scutire de plată a unor impozite sau deduceri fiscale, redirecționarea unei părți a CAS plătit de angajați și angajatori către Fond sau o altă formulă), modul de decontare către angajatori a cheltuielilor cu formarea angajaților sau către furnizorii de formare etc.

2.2 Adoptarea cadrului legal și instituțional necesar, precum și a altor reglementări relevante pentru înființarea și funcționarea Fondului de FPC.

■ **Indicator:** Acte normative adoptate, modificate sau completate, după caz.

2.3 Monitorizarea și evaluarea funcționării Fondului pentru FPC.

■ **Indicator:** Numărul de firme și furnizori acreditați de formare profesională care au accesat Fondul.

■ **Indicator:** Numărul programelor de formare profesională continuă co-finanțate de Fond, din care propuse de angajator și propuse de angajați.

■ **Indicator:** Numărul de angajați care au beneficiat de formare profesională co-finanțată de Fond.

■ **Indicator:** Volumul investițiilor firmelor în formarea profesională continuă în raport cu costul mediu lunar al forței de muncă înainte și după înființarea Fondului.

■ **Indicator:** Ponderea întreprinderilor care oferă FPC angajaților proprii înainte și după înființarea Fondului.

■ **Indicator:** Numărul activităților desfășurate de Fond (instruire directă, activități indirecte – consiliere, orientare, studii, cercetare etc.).

■ **Indicator:** Procentul de acoperire de către Fond a costurilor indirecte de formare profesională (salarii, transport, subzistență).

Principii de funcționare a Fondului de FPC:

■ asigurarea unei cooperări eficiente între partenerii sociali ca o condiție preliminară pentru funcționarea Fondului;

■ utilizarea unor proceduri administrative simple și directe care să asigure transparența și minimizarea abuzurilor; limitarea procedurilor birocratice care să împiedice angajatorii și angajații să utilizeze subvențiile, în special pentru IMM-uri;

■ asigurarea unei bune informări asupra oportunităților de instruire oferite de Fond angajatorilor și lucrătorilor; asigurarea că furnizorii de formare sunt acreditați și cursurile sunt certificate;

- luarea în considerare în stabilirea cotelor de participare (contribuțiilor) a faptului că nevoile de formare profesională, nivelul de aptitudini și costurile de instruire sunt diferite de la sector la sector;

- considerarea atât a intereselor angajatorului, cât și ale angajaților în stabilirea programelor de formare;

- asigurarea că sprijinul financiar este de un real folos și stimulează întreprinderile să participe la activitățile de formare profesională (ex. compensează cheltuielile indirecte ale FPC, nu numai cheltuielile directe).

Activități aferente Obiectivului specific 3

3.1 Realizarea unui Studiu de Fezabilitate referitor la înființarea Centrelor de Inovare în formarea profesională continuă.

- Indicator:* Studiu de Fezabilitate care prezintă misiunea, obiectivele, aria de acțiune regională /sectorială, „populația” căreia se adresează, cadrul de cooperare cercetare - industrie – educație, resursele necesare etc.

3.2 Adoptarea cadrului legal și instituțional necesar, precum și a altor reglementări relevante (de ex. flexibilizarea curriculei de formare astfel încât să permită adaptarea acesteia la noile tehnologii și inovații) pentru înființarea și funcționarea Centrelor de Inovare.

- Indicator:* Acte normative adoptate, modificate sau completate, după caz.

- Indicator:* Număr de Centre de Inovare înființate.

3.3 Alocarea resurselor necesare funcționării Centrelor de Inovare.

- Indicator:* Volumul fondurilor publice alocate Centrelor de Inovare.

- Indicator:* Număr de proiecte de inovare implementate, introducerea unui nou curriculum.

- Indicator:* Număr de cursanți asupra cărora au impact proiectele de inovare introduse.

3.4 Dezvoltarea unor rețele de cooperare și schimb de experiență internațională.

- Indicator:* Număr de proiecte de inovare implementate în parteneriat.

- Indicator:* Volumul fondurilor europene atrase pentru finanțarea proiectelor de inovare implementate în parteneriat.

Activități aferente Obiectivului specific 4

4.1 Evaluarea necesarului de pregătire (inițială de bază și de calificare /creștere a nivelului de calificare) pentru persoanele din grupul-țintă ⁶, pe total sau pe sub-grupuri (de exemplu, absolvenți de gimnaziu, persoane care nu au absolvit gimnaziul etc.) și a ofertei de servicii de consiliere și formare.

⁶ Alegerea G1 ca grup țintă este susținută de faptul că include persoane care trebuie să fie pregătite pentru alți 40-45 de ani de activitate profesională și care în prezent au un nivel foarte scăzut de educație. O asemenea intervenție ar conduce la reducerea ratei de părăsire timpurie a sistemului de educație și formare profesională, conform obiectivelor stabilite în Strategia Europa 2020 și țintele naționale aferente.

- Indicator:* Studiu de evaluare a nevoilor specifice de pregătire pentru fiecare sub-grup țintă, realizat cu consultarea beneficiarilor și a angajatorilor potențiali, și a ofertei de consiliere și formare, inclusiv acoperirea / distribuirea regională sau sectorială.

4.2. Estimarea costurilor totale de pregătire, identificarea elementelor de cost pentru (co-) finanțare din fonduri publice și stabilirea valorii finanțării publice (valoarea unui voucher).

- Indicator:* Studiu de cost ce include prezentarea programelor-cadru de pregătire pentru fiecare subgrup țintă în parte, estimarea costurilor totale și pe categorii de costuri pentru fiecare modul și subgrup, stabilirea valorii unui voucher în funcție de caracteristicile sub-grupului țintă și de tipul de pregătire ce urmează a fi finanțat.

4.3 Proiectarea schemei pilot de vouchere, alocarea fondurilor publice necesare și promovarea schemei.

- Indicator:* Document de prezentare a subgrupurilor incluse în schema pilot (număr total, criterii de selecție, estimare beneficiari potențiali, localizare geografică și / sau sectorială).

- Indicator:* Existența bazei legale cu stabilirea sumei alocate schemei de vouchere, valorii / valorilor fiecărui voucher, structurilor și mecanismelor de implementare.

- Indicator:* Număr de evenimente / acțiuni organizate.

- Indicator:* Număr de participanți (persoane grup țintă, angajatori și formatori).

4.4 Implementarea, monitorizarea și evaluarea schemei.

- Indicator:* Numărul de vouchere distribuit.

- Indicator:* Numărul de vouchere utilizat, numărul de beneficiari (indivizi și angajatori) și distribuția geografică / sectorială.

- Indicator:* Numărul și tipul de programe de pregătire și numărul furnizorilor implicați.

- Indicator:* Costurile totale și cotele de cofinanțare.

Activități aferente Obiectivului specific 5

5.1 Reglementarea unitară a drepturilor și obligațiilor ce revin angajatului după absolvirea unui program de formare profesională continuă susținut financiar de către angajator.

- Indicator:* armonizarea prevederilor Ordonanței Guvernului nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților (art.38) cu cele din Contractul Colectiv de Muncă Unic la nivel național 2011-2014 și Codul Muncii (art.195 alin.1).

- Indicator:* dreptul angajatorului de a stabili, prin act adițional la contractul individual de muncă, a obligațiilor angajatului dacă acesta a beneficiat de FPC plătită de angajator pentru o perioadă mai mare de 30 zile într-un an calendaristic.

5.2. Precizarea prin lege a tuturor formelor prin care se poate realiza formarea profesională continuă a angajaților finanțată de angajator în paralel cu instituirea unui sistem eficient de monitorizare și control a implementării reglementărilor legale.

- *Indicator:* revizuirea Codului Muncii (articol 189, alineat f) pentru eliminarea ambiguităților.
- *Indicator:* transparentizarea datelor referitoare la formarea profesională finanțată de angajator, în special a formării la locul de muncă (număr beneficiari de formare, sume investite pe tipuri de formare etc.).
- *Indicator:* sistem de monitorizare și control a respectării de către angajatori a obligației de a asigura participarea angajaților la formare, proiectat, testat și aplicat într-o formulă care să angajeze toți partenerii sociali.
- *Indicator:* Ponderea întreprinderilor care au oferit programe de formare profesională continuă angajaților proprii (%).
- *Indicator:* Investițiile întreprinderilor în formarea profesională continuă în raport cu costul mediu lunar al forței de muncă (%).

5.3. Instituirea unui sistem de reglaj care să permită orientarea fondurilor publice pentru formare profesională continuă către zone prioritare de investiție, cu efect catalizator, și

eliminarea ineficiențelor în cheltuirea resurselor existente.

- *Indicator:* evaluarea până în decembrie 2012 a impactului Legii nr.279/2005 privind ucenicia la locul de muncă (modificată) asupra angajării ucenicilor și a gradului de acoperire a nevoilor, având în vedere nivelul stimulentei, sumele alocate și dimensiunea grupului-țintă 1 al proiectului (250.000 persoane) care s-ar preta uceniciei.
- *Indicator:* evaluarea, până în iunie 2012, a impactului Legii nr.76/2002 privind sistemul asigurărilor de șomaj și stimularea ocupării forței de muncă (art.48¹) asupra prevenirii șomajului și consolidării locurilor de muncă.
- *Indicator:* efortul financiar programat pentru formare profesională continuă din fondul de asigurări de șomaj și pentru ucenicie (%).
- *Indicator:* studiu de identificare a zonelor cu valoare adăugată măsurabilă și a zonelor de ineficiență în cheltuirea banilor publici pentru formare profesională continuă (șomaj printre absolvenții programelor de formare, durata excesivă a cursurilor, niveluri scăzute ale performanțelor profesionale etc.) *Indicator:* pârghii de reglaj a alocării fondurilor către zonele prioritare de investiție identificate și instituite prin lege.

COMPONENTA 2 ÎNVĂȚAREA NONFORMALĂ ȘI INFORMALĂ

Angajații pot învăța oriunde și oricând!

Argument

Identificarea și validarea rezultatelor învățării non-formale și informale sprijină dezvoltarea și utilizarea resurselor umane în context economic, civic, social și răspunde nevoilor specifice ale acelor persoane care doresc integrarea sau reintegrarea în educație și formare, piața muncii și societate. De aceea, existența sistemului de evaluare a competențelor plasează România în plutonul fruntaș al statelor europene care promovează învățarea pe tot parcursul vieții.

Totuși, sistemul este departe de a fi atins un nivel satisfăcător de dezvoltare, deoarece:

- el rămâne încă subutilizat, nefiind suficient de bine cunoscut de către beneficiari, potențialul învățării nonformale și informale nefiind suficient conștientizat de aceștia;
- nu este încă integrat în cadrul sistemului de învățământ, unde nu există un sistem propriu de evaluare a rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, nici măcar pentru competențele cheie iar certificatele de competență eliberate de centrele de evaluare nu sunt recunoscute pentru continuarea studiilor;
- potențialul de extindere este considerabil, acoperirea teritorială și sectorială rămânând încă mult sub nivelul cerințelor.

1. Context

În strânsă legătură cu adoptarea principiilor educației permanente ca principii prioritare pentru dezvoltarea învățământului și formării profesionale, încă de la începutul anilor 90 în România s-a discutat necesitatea adoptării unui sistem de validare a rezultatelor învățării nonformale și informale. Transformările economice și sociale rapide și profunde legate de trecerea la economia de piață și la sistemul democratic pluralist au determinat o dinamică accentuată pe piața forței de muncă, mecanismele de acoperire a deficitului de competențe prin formare inițială sau continuă dovedindu-se insuficiente cantitativ și calitativ. Ca urmare, în cadrul dezvoltării politicilor domeniului, s-a conștientizat de timpuriu că identificarea și validarea competențelor dobândite în context nonformal și informal este un mecanism care, dacă funcționează pe principii de calitate și este recunoscut pe piața muncii, poate accelera procesul de adaptare a forței de muncă la evoluțiile dramatice ale economiei și, în același timp, poate favoriza procesul de dezvoltare personală într-o societate democratică bazată pe incluziune.

În acest context, în anul 1994 au fost puse bazele sistemului de evaluare a competențelor profesionale, prin înființarea COSA și definirea unui sistem de asigurare a calității pentru evaluarea competențelor profesionale pe principii internaționale recunoscute, fiind elaborat și primul set consistent de standarde ocupaționale.

În 2003, atribuțiile legate de acest sistem au fost preluate de Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților, legislația domeniului asigurând articularea sa în cadrul formării profesionale continue: certificatele de competență eliberate de centrele de evaluare acreditate de CNFPA capătă recunoaștere națională, având aceeași valabilitate pe piața muncii cu celelalte certificate și titluri oficiale, eliberate sub egida Ministerului Educației sau de furnizori de formare profesională autorizați.

Drept urmare, interesul pentru acest sistem crește, în condițiile unor evoluții economice pozitive, cu un nivel ridicat al investițiilor și al dezvoltărilor tehnologice și modificări importante ale cerințelor pe piața forței de muncă.

Așa încât, în perioada 2004-2010 numărul centrelor de evaluare acreditate și cel al ocupațiilor pentru care se pot elibera certificate de competență crește exponențial, ajungând să acopere o bună parte din ocupațiile cele mai cerute pe piața muncii, mai ales că se amplifică în mod semnificativ numărul standardelor ocupaționale și al celor de pregătire profesională, ceea ce lărgeste considerabil baza sa de aplicare.

În același timp, procesul de integrare europeană și adoptarea priorităților europene privind creșterea competitivității forței de muncă și promovarea incluziunii sociale asigură condiții favorabile pentru dezvoltarea sistemului de evaluare a competențelor, conform direcțiilor prioritare ale politicilor specifice privind învățarea permanentă.

2. Exemple de bune practici

Centrul de Resurse și Formare în Profesiuni Sociale (CRFPS) Pro Vocație

CRFPS Pro Vocație a fost autorizat în 2003 ca centru de evaluare și certificare a competențelor pentru ocupațiile: *formator și îngrijitor la domiciliu*, iar din 2004 pentru: *lucrător social, asistent personal al persoanei cu handicap grav, asistent maternal, baby sitter, îngrijitor bătrâni la domiciliu, îngrijitor bolnavi la domiciliu, animator socio-educativ, manager proiect, expert local pe problemele romilor*.

CRFPS Pro Vocație este un exemplu de bună practică în domeniu, fiind singurul centru de evaluare care, pentru una din ocupații, a fost autorizat de CNFPA pentru nivelul 3 de performanță.

În concordanță cu cerințele *Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale*, Pro Vocație și-a elaborat proceduri interne privind: derularea proceselor de evaluare (accesibile candidaților), procedura de contestație și de înregistrare a rezultatelor evaluărilor și are o evidență strictă a eliberării certificatelor de competențe profesionale și păstrează, conform legislației, pentru fiecare candidat evaluat, dosarul de evaluare împreună cu dovezile de competență culese.

La fiecare autorizare/reautorizare verificatorii interni numiți de centru dintre evaluatorii certificați, analizează performanțele în raport cu cele 8 criterii de evaluare stabilite prin lege: resurse, cunoștințe și experiență, materiale și

documentații, derularea evaluărilor, difuzarea de informații, egalitate de șanse, procedură de contestație, evidența înregistrărilor. Fiecare criteriu este analizat pentru fiecare etapă a ciclului calității: planificat, realizat, verificat, îmbunătățit. Fiecare etapă a fiecărui criteriu este punctată de la 0 la 3. Nivelul de performanță este dat de punctajul minim acordat criteriilor de evaluare. Centrul Pro Vocație își analizează activitatea la fiecare 3 luni, cu ocazia transmiterii electronice, către CNFPA, a rapoartelor trimestriale. Centrul se preocupă de realizarea materialelor informative și promoționale, precum și de culegerea de feedback-uri de la angajatorii persoanelor certificate.

În ultimii ani, Centrul Pro Vocație a derulat proiecte importante pentru tot ceea ce înseamnă procesul de validare a învățării anterioare și recunoașterea certificărilor.

Cea mai mare reușită, pe parcursul celor șapte ani de activitate a centrului, o reprezintă recunoașterea certificatelor și a procesului de evaluare a competențelor de către marii angajatori din domeniul social care sunt autorități locale și centrale, atât prin semnarea a peste 50 contracte de parteneriat cu instituții angajatoare pentru evaluarea competențelor salariaților în București, Mureș, Maramureș, Bacău, Constanța, Cluj, Timiș, Iași, Dâmbovița, Prahova, Brașov, Teleorman, Galați, Brăila, Giurgiu, Sibiu cât și prin realizarea unui număr total de aproximativ 3300 evaluări de competențe.

Recunoașterea procesului de evaluare și a certificării a competențelor angajaților din domeniul social s-a realizat și prin semnarea a unor contracte de parteneriat cu cele mai reprezen-

tative instituții din domeniul social cum sunt: Autoritatea Națională pentru Protecția Drepturilor Copilului, Autoritatea Națională pentru Protecția Persoanelor cu Handicap, Federația Națională a Asistenților Sociali din România și Colegiul Național al Asistenților Sociali din România.

Printre acțiunile de succes ale Centrului Pro Vocație care au determinat aprecierea acestuia ca model de bune practici este și activitatea de promovare prin participarea evaluatorilor la manifestări interne și internaționale, care a determinat creșterea semnificativă a cererilor pentru evaluarea competențelor, evaluări pozitive din partea tuturor beneficiarilor și numeroase articole favorabile în mass-media internă și internațională.

3. Obiective strategice specifice componentei

Conștientizarea importanței și a ponderii învățării nonformale și informale în cadrul LLL (Lifelong Learning)

Prima cerință pentru valorificarea efectelor învățării nonformale și informale pe piața muncii este conștientizarea importanței acesteia de către beneficiari, atât de angajatori, cât și de angajați. Adesea, angajatorii nu conștientizează că stimularea oportunităților de învățare nonformală și dezvoltarea cadrului profesional în care se desfășoară aceasta duc la dezvoltarea mai rapidă și mai consistentă a competențelor angajaților, cu efecte de motivare a acestora, creștere a productivității muncii și îmbunătățire a calității produselor și serviciilor obținute, ceea ce se materializează în creșterea profitului afacerii și consolidarea pe piața de profil.

Este nevoie de măsuri care să stimuleze interesul angajatorilor de a organiza mai des și mai bine condiții pentru învățarea nonformală și informală și să îi încurajeze să apeleze la serviciile de evaluare a competențelor profesionale pentru angajații lor. În același timp, angajații nu realizează că în cadrul adaptării la o nouă tehnologie dobândesc competențe profesionale valoroase, care pot fi importante și pentru alte locuri de muncă sau alte contexte de învățare, și care, atestate corespunzător, le pot oferi drepturi și avantaje pe piața muncii, precum și posibilități sporite de dezvoltare personală. Oportunitatea de a-și putea evalua competențele dobândite în context nonformal și informal și de a dobândi în acest fel un certificat recunoscut pe piața muncii, echivalent cu cel de calificare sau de absolvire a unui program autorizat de FPC rămâne încă insuficient cunoscută – fie oamenii nu știu că există acest sistem, fie nu cunosc bine pentru ce ocupații se pot face asemenea evaluări sau ce organizații oferă aceste servicii și cum se pot informa în legătură cu facilitățile și procedurile aplicabile. Se impune deci adoptarea de măsuri care să răspândească în mod sistematic și pe canale multiple informații privind dezvoltarea acestor oportunități.

Consolidarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării nonformale și informale

Echivalarea oficială a certificatelor de competență cu cele obținute la finalizarea programelor autorizate de FPC și validarea lor de către un mare număr de angajatori a reprezentat un mare pas înainte, dar încă nu au fost depășite toate barierele din calea recunoașterii rezultatelor învățării non-formale și informale.

Planează încă incertitudini în legătură cu calitatea acestor certificate, pentru mulți angajatori, fie din cauza insuficienței cunoașterii a procedurilor de asigurare a calității, fie din motive care țin de unele curențe pe care le mai are încă acest sistem în raport cu cerințele europene și internaționale în domeniu. Sistemul de învățământ nu recunoaște încă aceste certificate ca fiind echivalente celor obținute prin programele de educație de același nivel, ceea ce restrânge beneficiile pentru utilizatorii sistemului și menține clișee încă insurmontabile în cadrul promovării învățării pe tot parcursul vieții, mai ales când se pune problema trecerii la nivel universitar. Lipsa unui sistem de recunoaștere a competențelor cheie dobândite pe alte căi decât cele formale limitează, în fapt, mecanismele de validare a învățării anterioare strict la piața muncii și impiedică aplicarea politicilor europene pe care România și le-a asumat deja, în cadrul proceselor pre și post-aderare.

Extinderea sistemului de evaluare a competențelor obținute în alte contexte decât formale

Sistemul de evaluare a competențelor profesionale a progresat mult în ultimii ani dar e departe de a acoperi cerințele în creștere pentru aceste servicii. Acoperirea teritorială, dar, mai ales, cea sectorială, sunt încă parțiale, pentru multe ocupații cu cerere mare pe piața forței de muncă nu sunt disponibile încă servicii de evaluare a competențelor, sau nu există un standard ocupațional sau de pregătire profesională, fără de care evaluarea competențelor nu este posibilă. Nu există suficiente stimulente legislative și financiare

care să permită un ritm satisfăcător de dezvoltare a acestui sistem, efectele sale fiind astfel limitate la oferta existentă pe piață și la capacitatea internă de evoluție spontană a centrelor de evaluare.

4. Activități posibile

1. Conștientizarea importanței și a ponderii învățării non-formale și informale în cadrul LLL

1.1 Încurajarea formelor de învățare non-formale și informale:

- profesionalizarea statutului de tutor/mentor/ consilier de dezvoltare personală (coach) la locul de muncă;
- introducerea ocupațiilor de tutor și consilier de dezvoltare personală (coach) în COR;
- introducerea / încurajarea și sprijinirea prin schemele de mentorat, tutorat și dezvoltare personală a planurilor individuale de învățare și dezvoltare personală care să conțină planificarea și evaluarea învățării;

1.2 Campanie anuală de conștientizare a importanței învățării permanente: Ziua națională a învățării permanente (15 februarie), eveniment anual, prin care se va promova și sprijini organizarea de evenimente naționale / regionale / locale pentru cunoașterea diferitelor modalități de învățare: învățare la locul de muncă, învățare pe cont propriu, învățare prin activități de voluntariat, etc. și valorizarea / recunoașterea învățării.

1.3 Introducerea unor portofolii de competențe pentru angajați la nivelul întreprinderilor – crearea unui model de portofolii pe ocupații asumat la nivelul partenerilor sociali.

1.4 Integrarea activităților de recunoaștere a rezultatelor învățării în sistem non-formal și informal în cadrul planurilor de FPC a angajaților.

1.5 Îmbunătățirea cunoașterii sistemului de evaluare a competențelor profesionale:

- mesaje/anunțuri de mare publicitate, spoturi TV și radio (anunțuri de utilitate publică difuzate gratuit);
- organizarea unei caravane a evaluării competențelor profesionale (preferabil într-o perioadă a anului diferită de Ziua educației permanente);
- elaborarea unui ghid al învățării permanente cu o secțiune dedicată celor care pot facilita/suține învățarea (manageri, profesori, formatori, tutori, mentori, consilieri de dezvoltare personală) și o secțiune dedicată celor ce învață, care au nevoie de dezvoltare personală, profesională, socială;
- editarea unei reviste lunare de profil care să fie distribuită gratuit și care să se susțină din publicitate;
- organizarea zilelor porților deschise la centrele de evaluare a competențelor, de exemplu, în cadrul unor evenimente mai largi, cum ar fi Festivalul șanselor tale.

2. Consolidarea mecanismelor de recunoaștere și validare a rezultatelor învățării nonformale și informale

2.1 Articulare sistemului de recunoaștere a rezultatelor învățării formale, non-formale și informale din FPC cu sistemul de învățământ – preuniversitar, universitar:

- asigurarea transferabilității rezultatelor învățării în context nonformal/informal către cadrul formal la toate nivelurile de calificare;

- crearea unor mecanisme de adaptare a duratei și conținutului programelor de FPI pentru persoanele care au obținut certificat de competență pe domeniul respectiv .

2.2 Îmbunătățirea sistemului de asigurare a calității:

- îmbunătățirea AC în cadrul acreditării centrelor de evaluare – revizuirea standardului ocupațional Evaluator de competențe profesionale prin crearea noului standard ocupațional Evaluator în cadrul sistemului de FPC și a calificărilor corespunzătoare: Evaluator de competențe profesionale, Evaluator de evaluatori și Evaluator extern;

- inițiativa reglementării ocupației „evaluator de competențe profesionale” de către UE-CNCFPA;

- crearea unor organisme intermediare de certificare;

- certificarea CNCFPA - UE pentru AC, ca autoritate în domeniu.

2.3 Promovarea la nivel UE a sistemului de evaluare a competențelor din România.

2.4 Introducerea posibilității de susținere a evaluării competențelor profesionale într-o limbă străină de circulație internațională, sau introducerea posibilității de susținere a evaluării competențelor profesionale cu ajutorul unui interpret pentru refugiați, solicitanți de azil, imigranți.

3. Dezvoltarea sistemului de evaluare a competențelor

3.1 Înființarea de centre de evaluare a competențelor cheie pentru adulți, organizate de sistemul de învățământ.

3.2 Asigurarea unei cât mai bune acoperiri sectoriale pentru procesele de evaluare a competențelor - încurajarea înființării centrelor de evaluare.

3.3 Diversificarea surselor de finanțare a evaluării de competențe:

- recunoașterea cheltuielilor efectuate de întreprinderi pentru validarea rezultatelor învățării non-formale și informale ca deductibile la calculul impozitului pe profit;

- posibilitatea de finanțare a evaluării competențelor profesionale din surse diverse (bugetul asigurărilor de șomaj, bugetele locale).

COMPONENTA 3: FLEXIBILIZAREA FORMĂRII

Formarea potrivită pentru angajatul potrivit!

1. Argument

Criza economică, instabilitatea instituțională și constrângerile generate de contextul legislativ au generat și generează demotivarea evidentă a angajatorilor pentru calificarea și formarea personalului. În același timp, se înregistrează o scădere a interesului și motivației angajaților pentru participarea la formare.

Slaba participare a adulților la cursurile de formare este determinată, adesea, atât de insuficienta conștientizare a nevoilor și beneficiilor investițiilor în dezvoltarea personală și profesională, cât și de tipul și calitatea activităților de formare. De multe ori, procesul de acreditare se concentrează pe resursele de intrare și pe rezultate și aproape deloc pe proces.

De asemenea, corespondențe între traseele de formare profesională inițială și cele de formare profesională continuă nu sunt întotdeauna bine definite, în avantajul formabililor, astfel încât trecerea de la un sistem la altul să nu fie obstructată de lipsa reglementărilor.

De exemplu, în prezent, pentru o persoană ce a finalizat școlarizarea obligatorie și a continuat formarea profesională continuă, intenția de a dobândi o calificare pentru care formarea este furnizată numai în sistemul de formare profesională inițială (învățământul profesional și tehnic) nu este posibilă, nefiind

reglementată; certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale de învățare nu este posibilă în cadrul formării profesionale inițiale, în timp ce acest aspect este reglementat în cadrul formării profesionale continue.

Din perspectiva furnizorilor de formare, aceștia utilizează și aplică metodologii de efectuare a analizei de nevoi, dar au puține oportunități de a propune strategii alternative de dezvoltare a aceleiași competențe, ce iau în considerare diferențele individuale dintre cursanți: stiluri de învățare, stiluri cognitive, experiență profesională/de conducere etc.

Astfel, toate metodele și procesele utilizate pentru a evalua achizițiile unei persoane, în scopul declarării acesteia ca fiind competență/ nefiind deocamdată competentă, trebuie să fie asigurate din punct de vedere calitativ și să constituie obiectivul unui proces de îmbunătățire continuă a calității.

Pornind de la aceste date de context, orientarea angajatorilor, dar și a angajaților, în special a celor aflați în situații de risc pe piața muncii, în direcția conștientizării beneficiilor formării profesionale continue trebuie să fie o prioritate. Totodată, trebuie căutate noi abordări, noi paradigme de dezvoltare a serviciilor de formare, îmbunătățirea calității și eficienței investițiilor în formare, care în final să răspundă obiectivelor de ocupare a forței de muncă.

Astfel, sistemele de educație și formare profesională trebuie să fie suficient de flexibile pentru a răspunde unei game variate de nevoi și de așteptări, asigurând, pe de o parte, calitatea rezultatelor formării, iar pe de altă parte, o utilizare mai eficientă a resurselor umane, materiale, financiare. Asigurarea calității reprezintă un obiectiv important în procesul de definire și implementare a sistemelor actuale de formare continuă a cadrelor didactice. Teoreticienii și analiștii domeniului propun modele coerente de calitate, centrate pe următoarele aspecte: dimensiunea metacognitivă; dimensiunea academică și pedagogică; dimensiunea deontologică și social-partenerială; dimensiunea reflexivă; dimensiunea practic-aplicativă.

De aceea, eficacitatea și eficiența furnizării formării – atât a celei inițiale, cât și a celei continue – trebuie să fie evaluate, monitorizate și îmbunătățite în mod constant, pe bază de dovezi ce trebuie colectate, analizate și interpretate. Pentru aceasta, devine obiectiv prioritar dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă în relație cu oferta de formare inițială, cu așteptările persoanelor și, în același timp, cu nevoile companiilor.

Flexibilizarea ofertelor de formare presupune dezvoltarea de parcursuri alternative, centrate pe flexibilitatea curriculară și organizațională și pe dezvoltarea de contexte și metode de formare inovative. Ofertele de formare continuă a diferitelor categorii de angajați ar trebui să cuprindă o varietate de tipuri de cursuri și forme de organizare, fapt care să asigure o anumită flexibilitate a sistemului de formare continuă și posibilități crescute de adaptare a acestuia atât la nevoile diferitelor categorii

țintă de angajați, cât și la resursele de timp și materiale ale angajatorilor.

Analiza ofertei actuale remarcă o serie de domenii prioritare de formare și teme de interes pentru o pondere semnificativă din categoriile de angajați, determinate, pe de o parte, de schimbările implementate la locul de muncă sau la nivel general pe piața muncii și, pe de altă parte, de nevoile de dezvoltare personală a acestora.

2. Context specific

Prin Strategia Europa 2020, statele membre sunt invitate să întreprindă acțiuni de politică pentru a anticipa și a corela necesitățile în materie de competențe cu cele de pe piața muncii, precum și să asigure combinația potrivită de competențe, inclusiv de abilități transversale pentru îmbunătățirea accesului la învățarea pe tot parcursul vieții, în special pentru grupurile dezavantajate.

Astfel, la nivel european se remarcă importanța din ce în ce mai mare acordată flexibilizării parcurșurilor de formare profesională. 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; ameliorarea relației dintre formarea inițială și cea continuă, recunoașterea competențelor și a calificărilor în ambele contexte; dezvoltarea strategiilor de asigurare a egalității de șanse și de acces la diferite rute de formare; creșterea adaptabilității și facilitarea mobilității; ameliorarea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională.

În același sens, obiectivul flexibilizării formării profesionale și adaptării acesteia la nevoile angajatului și ale angajatorului a făcut parte din majoritatea documentelor strategice naționale din domeniu, elaborate în ultimii ani: *Strategia națională pentru formare profesională continuă*; *Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010*; *Planul Național de Acțiune în domeniul Ocupării*; *Programul Național de Reforme 2006-2010*; *Planul Național de Dezvoltare 2007-2013*; *Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013*; *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane*.

Aceste documente au promovat o serie de obiective specifice relevante din perspectiva flexibilizării formării: elaborarea de politici de învățare pe tot parcursul vieții, în corelație cu evoluțiile și cerințele pieței muncii; dezvoltarea unui sistem structurat de formare profesională continuă, transparent și flexibil, bazat pe competențe, integrat Cadrului Național al Calificărilor; o activă implicare a partenerilor sociali vizând creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă; facilitarea mobilității între diferite sectoare de activitate; facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții; creșterea flexibilității prin transformarea școlilor în centre de educație continuă și de resurse; crearea de oportunități noi și mai complexe de învățare pentru tineri și adulți.

3. Obiective strategice specifice componente

Obiectiv strategic general:

Dezvoltarea unor mecanisme inovative de flexibilizare a ofertelor de formare, mai adaptate nevoilor specifice ale beneficiarilor, care să țină seama de principiile și abordărilor teoretice și metodologice de actualitate privind învățarea la adulți și care să fie însoțite de măsuri coerente de orientare în carieră.

Obiective strategice specifice:

1. Promovarea unei viziuni conceptuale și metodologice unitare și flexibile la nivel național privind programele de formare continuă, prin abordarea sistematică a formării.
2. Asigurarea coerenței dintre formarea inițială și formarea profesională continuă (cu referire la instituții, procese, legături, tranziții).
3. Îmbunătățirea ofertei de formare prin organizarea de programe de formare modulare, cu accent pe formarea de competențe cheie.
4. Îmbunătățirea calității serviciilor de formare, prin mutarea accentului de pe autorizarea furnizorilor de formare către autorizarea furnizorilor de servicii de evaluare.
5. Îmbunătățirea eficienței și atractivității formării profesionale continue, prin valorificarea principiilor și a abordărilor teoretice și metodologice de actualitate privind învățarea la adulți.
6. Facilitarea accesului adulților la formare profesională prin flexibilizarea organizării programului de lucru combinat cu programul de formare.

4. Activități posibile

Activități aferente

Obiectivului specific 1

- Organizarea de dezbateri, cu participarea comună a instituțiilor responsabile de formarea profesională inițială și continuă, în vederea agreării termenilor cheie specifici acestor domenii (*calificare, competență, competență profesională, credite transferabile* etc.), utilizați la următoarele niveluri:
 - nivel european – documentele europene de politică educațională relevante pentru formarea profesională inițială și continuă (*Cadrul European al Calificărilor, Cadrul Comun de Asigurare a Calității în VET din Europa, Cadrul Comun European de Referință al Limbilor, Sistemul European de Credite Transferabile pentru VET, Recommendation of the European Parliament and of the Council on Key Competences for Lifelong Learning*);
 - nivel național (*Cadrul Național al Calificărilor, Cadrul de Referință al Curriculumului Național* etc.).
- Dezvoltarea unor activități de formare cu scop de abilitare (formare și / sau informare) a instituțiilor și a personalului implicat în elaborarea documentelor reglatoare pentru domeniile formare profesională inițială și formare profesională continuă, în privința semnificațiilor agreate ale termenilor cheie utilizați în aceste domenii, la nivel european și național.

- Elaborarea unor ghiduri / pachete de resurse privind abordările teoretice și metodologice de actualitate în domeniul educației adulților, care să cuprindă definiții incluse în documentele reglatoare pentru domeniul formării profesionale.

Activități aferente

Obiectivului specific 2

- Corelarea documentelor reglatoare privind formarea profesională – inițială și continuă – cu prevederile Cadrului European al Calificărilor și cu cele ale Cadrului Național al Calificărilor.
- Elaborarea de documente suport (metodologii, proceduri etc.), având la bază acorduri interinstituționale, în care să fie reglementate aspecte precum:
 - corespondența dintre traseele de formare profesională inițială și cele de formare profesională continuă, în avantajul formabililor, cu referire explicită la grupurile dezavantajate (de exemplu, persoanele care au părăsit prematur sistemul de educație inițial);
 - certificarea competențelor profesionale dobândite în contexte non-formale și informale de învățare, într-un sistem coerent valabil pentru formarea inițială și pentru cea continuă;
 - asigurarea sincronizării / coerenței dintre standardele ocupaționale și standardele de pregătire profesională.

Activități aferente

Obiectivului specific 3

- Organizarea de activități de conștientizare a nevoilor și beneficiilor investițiilor în dezvoltarea personală și profesională precum și identificarea unor modalități de depășire a obstacolelor colaterale (referitoare la resurse de timp, resurse financiare etc.).
- Dezvoltarea ofertelor de formare profesională continuă cu accent pe promovarea dobândirii competențelor cheie, alături de competențe profesionale specifice.
- Promovarea unor modele de proiectare modulară a programelor de formare – ca principiu organizatoric, dar și pedagogic – care să asigure posibilitatea adaptării formării la nevoile diferitelor grupuri țintă și să promoveze caracterul incluziv (atât pentru adulții care fac parte din grupurile dezavantajate, cât și pentru cei care nu au timpul necesar pentru participarea la formare).

Activități aferente

Obiectivului specific 4

- Elaborarea unei metodologii comune pentru evaluarea și certificarea calificărilor și competențelor atât în formarea profesională inițială, cât și în formarea continuă, luând în calcul contextele formale, non-formale sau informale de dobândire a rezultatelor învățării – bazată pe standarde și pe principii unitare, comune pentru toate calificările, la toate nivelurile din Cadrul Național al Calificărilor.

- Realizarea cadrului metodologic și instituțional pentru aplicarea metodologiei de certificare care să aibă în vedere:

- elaborarea de cerințe privind evaluarea de către organismele cu atribuții în definirea standardelor;
 - certificarea personalului specializat în evaluare;
 - acreditarea furnizorilor de servicii de evaluare, certificare și asigurare a calității;
 - verificarea externă a furnizării de servicii de evaluare (procesul și instrumentele), pe baza eșantionării;
 - evaluarea organismelor de monitorizare externă a calității serviciilor de evaluare furnizate;
 - colectarea datelor, analizarea acestora și îmbunătățirea calității.
- Dezvoltarea unor programe de formare a unui corp de profesioniști în domeniul evaluării, cu competențe pentru: proiectarea proceselor de evaluare (proceduri și instrumente de evaluare); efectuarea evaluării; verificarea evaluării (internă și externă).
 - Certificarea și recunoașterea competențelor corespunzătoare unei părți a unei calificări, în condițiile în care aceasta răspunde solicitărilor pieței muncii.

Activități aferente Obiectivului specific 5

- Inițierea unor demersuri pentru recunoașterea programelor de formare profesională continuă la distanță, online sau în sistem *blended learning*, respectiv a certificatelor emise în acest context (de exemplu, acordul din partea ministerelor muncii și al educației pentru derularea și recunoașterea unor astfel de cursuri).
- Dezvoltarea infrastructurii și facilitarea accesului adulților din medii defavorizate la informații și la echipamente TIC și platforme de învățare online, care să permită dezvoltarea ofertei de cursuri de tip *e-learning*.
- Promovarea unor strategii de formare centrate pe principii specifice educației adulților: învățarea prin exersare, învățarea în module mici, învățarea treptată, raportarea la experiențele de viață și la interesele adulților, accent pe promovarea exercițiilor practice și a aplicațiilor; valorificarea unei varietăți de stiluri de învățare.
- Elaborarea unor ghiduri / pachete de resurse care să promoveze în mod accesibil specificul învățării la adulți și fundamentele procesului de proiectare, organizare și desfășurare a activității de formare cu acest grup țintă.

Activități aferente Obiectivului specific 6

- Flexibilizarea programului de lucru al angajaților pentru a facilita participarea acestora la formare continuă, prin:
 - prevederea posibilității de alegere a orei de începere sau încheiere a programului de lucru, care să respecte durata de 8 ore zilnic;
 - posibilitatea comprimării săptămânii de lucru la patru zile pe săptămână / 10 ore lucru zilnic, pentru a identifica timpul necesar pentru formarea continuă;
 - desfășurarea activității de lucru / de formare, integral sau parțial, la domiciliu și comunicare prin media;
 - încheierea de contracte de muncă cu timp parțial, în vederea ocupării unui loc de muncă;
 - reducerea programului de lucru pentru prelungirea vieții active în cazul persoanelor în vârstă și angajarea cu contract de muncă cu timp parțial a începătorilor, care să le permită accesul la forme alternative de dezvoltare profesională;
 - facilitarea accesului adulților la formare profesională prin flexibilizarea ofertelor de locuri de muncă combinat cu formare.

Componenta 4: MASS-MEDIA Formarea este o responsabilitate publică!

1. Argument

PREMISE ALE ROLULUI MASS-MEDIA

Progresul nu poate exista într-o societate în care se muncește din ce în ce mai puțin și mai prost. Economia e în criză, societatea e în criză, nu avem valori, nu avem modele, nu avem motivație...

Cum să cultivăm profesionalismul și competitivitatea versus negativism și mediocritate? Cum poți schimba mentalități?

Un lucru este clar: fără motivație relevantă (mesaje clare și credibile) și comunicare eficientă (campanii naționale mass-media), orice proces de acest tip își reduce atât șansele de reușită, cât și rapiditatea impactului.

În fiecare dintre grupurile-țintă ale proiectului, una dintre primele 3 bariere identificate în calea participării la formare continuă a fost „lipsa informației relevante”.

Ce înseamnă asta? Înseamnă că acoperirea mesajelor de până acum despre cursuri și nevoia de pregătire nu a fost suficient de largă și / sau că acele mesaje sunt exprimate într-o limbă atât de străină de a lor încât fie nu le înțeleg, fie nu le reperează pur și simplu în mulțimea de informații zilnice.

Trebuie să notăm că atunci când vorbim despre schimbare de mentalități, despre

mesaje educative, efortul de comunicare este semnificativ mai mare și necesită implicarea specialiștilor (a creatorilor) mass-media.

Nu putem avea inițiative care vizează schimbarea de mentalitate fără campanii naționale împreună cu mass-media, cu un nivel de investiție corespunzător tipului de mesaj, respectiv nivelului de dificultate al barierelor identificate.

Pentru a avea rezultate semnificative, este imperativă dezvoltarea și implementarea unui mecanism de corelare a gradului de dificultate a mesajului cu nivelul și tipul de investiție în comunicare.

Mass-media este un factor esențial și în crearea de valori și modele. În cazul României, ea este principalul factor de influență în acest sens și prima sursă de informare, mai ales pentru grupurile-țintă vizate de proiectul de față – astăzi, 3 din 4 români se uită zilnic la televizor.

Conform datelor cercetării întreprinse în cadrul proiectului, televizorul este interfața media preferată pentru toate cele trei grupuri.

Pe primul loc în ceea ce privește vizionarea se află știrile televizate (urmărite des de aproape 90% dintre persoanele din G1 și G2), urmate îndeaproape de emisiunile de divertisment (preferate de 90% din angajații G1 și aproximativ 65% din G2 și G3).

În același timp, cifrele de audiență demonstrează diferența importantă dintre emisiunile de top, în care investiția în atractivitate și interactivitate este evidentă, și cele care promovează valori esențiale pentru scopul renașterii personale și profesionale a publicului larg (și mai ales a grupurilor țintă cu risc crescut pe piața muncii).

Este evidentă și șansa semnificativ redusă de impact a campaniilor care se bazează 100% pe obținerea de spații media fără cost, în baza statutului lor de „campanie socială”, întrucât toate spațiile acordate în acest sens de către trusturile media fac parte din categoria „off prime time”, fiind gratuite, dar difuzate la orele cu cea mai scăzută audiență.

PERSPECTIVA MASS-MEDIA

Mass-media, și ea participantă în criza economică la rândul ei, caută modalități cât mai puțin costisitoare de a-și păstra audiența: violență, corupție, scandal, entertainment de calitate îndoielnică, dar ușor de realizat etc.

Ce ne învață mass-media despre etica muncii, curiozitatea de a învăța, competitivitate, profesionalism?

Și cine sunt modelele propuse pentru a ne forma atitudinea față de carieră?

Cum putem să ne asigurăm de sprijinul strategic al mass-mediei în efortul de educare al unei piețe a muncii bazate pe competitivitate și profesionalism, cum putem să facem din mass-media un formator și nu un „de-formator”?

Cu toate acestea, ultima perioadă demonstrează o dorință din ce în ce mai mare a trusturilor media de participare la efortul de educare, de rehabilitare a unui sistem viabil de valori – fără însă a-și putea permite investiții cu adevărat eficiente.

În urma discuțiilor și consultărilor din cadrul proiectului cu reprezentanți ai industriei de comunicare, am încercat să definim cerințele unui astfel de proces prin câteva direcții posibile:

- Identificarea rolului ideal al mass-media ca factor de informare și educație față de o piață a muncii cât mai performantă (prin dezvoltarea de cursuri, modele, oportunități de învățare/ dezvoltare personală);
- Identificarea principalelor bariere întâmpinate de mass-media în eforturile curente de educare/creare de valori și modele (atât la nivel de expertiză și bune practici, cât și la nivel investițional);
- Sugestii de re-inventare a abordărilor trusturilor mass-media versus tematica editorială legată de crearea de valori, educație și dezvoltare personală a publicului larg;
- Recomandări de soluții strategice și priorități pentru optimizarea eforturilor mass-media în:
 - Motivarea propriilor angajați (redactori, realizatori programe, etc);
 - Obținerea de resurse din piața privată de capital (sponsori, clienți media);

- Avantaje și obligativitate legal-fiscale (legislație, auto-reglementare, asociații sectoriale mass-media) etc.

2. Context specific

MASS-MEDIA, CEL MAI PUTERNIC EDUCATOR PE PARCURSUL ÎNTREGII VIEȚI

Rolul mass-media ar trebui să fie conștientizat și în privința formării de valori etice, nu doar de promovare a informației legate de programe de formare în sine – respectiv rolul său în promovarea formării continue în accepțiunea sa largă.

Ar trebui aici să privim mai cu atenție felul în care sectorul privat a știut să-și optimizeze investiția în mass-media, atât pentru atragerea participării publicului în activități promoționale punctuale, cât și în crearea de modele și valori asociate propriilor strategii (branduri).

Datoria noastră nu este doar de a asigura participarea la o anumită activitate legată de oportunități de formare, ci și de a înțelege prin formare continuă tot ceea ce reușește să cultive valori etice și morale necesare unei piețe a muncii profesionale și competitive.

Pe de altă parte, aceste valori ar trebui să includă (așa cum vedem și în cazul brandurilor comerciale) elemente legate de responsabilitate socială, egalitate de șanse, voluntariat, implicare civică etc.

Dorim să promovăm ideea că este necesar să transformăm mass-media dintr-un furnizor

oarecare într-un partener pe care trebuie să îl sprijinim să își re-inventeze abordarea subiectelor ce țin de competență și competitivitate, de bucuria de a învăța și de satisfacția performanței, fără a renunța la obiectivele de rating. Doar împreună putem însă identifica și aborda barierele și soluțiile cu privire la rolul pe care ar putea să îl aibă mass-media în revenirea românilor în topul celor mai bine pregătiți profesioniști.

Mai ales în contextul unei crize economice și sociale, competitivitatea pe piața muncii trebuie să fie o prioritate pentru oricine, indiferent de nivelul de angajare sau vârstă.

Din păcate, însuși conceptul de învățare sau pregătire constantă pe parcursul întregii vieți este străin majorității publicului românesc, iar participarea la programe de formare este una dintre cele mai scăzute din Europa.

În acest context, cea mai rapidă cale de schimbare a mentalităților este prin propunerea de modele vizibile și credibile pe care doar mass-media o poate face cu impact maxim. Ideea de succes prin profesionalizare nu poate funcționa atâta vreme cât modelele propuse zilnic la televizor dovedesc exact contrariul.

RELEVANȚA ȘI ATRACTIVITATEA – COMPONENTE NECESARE ÎN EFICIENȚA MESAJELOR EDUCAȚIONALE

Atât în cazul publicității, cât și – mai ales – în cazul materialelor editoriale, resursele necesare pentru obținerea relevanței și atractivității sunt în primul rând financiare.

Expertiza profesională, timpul necesar documentării, costurile de realizare a materialelor video sau foto, integrarea de opinii specializate, montajul, editarea, efectele speciale – toate acestea și altele sunt ceea ce pot transforma o informație seacă și ușor de trecut cu vederea într-un mesaj convingător, memorabil, educativ, cu influență reală asupra mentalităților și cu valoare de diseminare ulterioară („word-of-mouth”).

Aceste costuri însă nu pot fi lăsate pe seama trusturilor media, căci, în cazul campaniilor educaționale ele reprezintă un cost nejustificat economic și nu o alocare eficientă de fonduri în scopul profitului.

În Thailanda, pentru a crește rata de utilizare a internetului în scopul informării și educării față de jocuri și divertisment, Ministerul Culturii împreună cu cel al Educației și Tehnologiei și cu diverse ONG-uri locale au finanțat dezvoltarea unei rețele de „Good Internet Cafes” care își propuneau să utilizeze software creativ și educațional și să adere la un regulament strict în privința utilizării lor de către public, oferind promovare website-urilor locale, training în media și IT pentru a ajuta publicul mai puțin educat să își selecteze informația mai eficient și să își crească interactivitatea.

Fără intervenția statului, fie prin facilități fiscale, fie prin facilitarea parteneriatelor mass-media dincolo de tradiționala achiziție de spațiu media pentru publicitatea aferentă diverselor proiecte educaționale, acest tip de intervenție constructivă asupra mentalității și comportamentului publicului este greu de realizat.

Demersuri editoriale remarcabile în sensul susținerii valorilor morale, umane și profesionale (care stau și la baza oricărui proces de formare continuă) precum emisiuni ca „Nocturne”, „Înapoi la argument”, „Garantat 100%”, „Doamne de poveste”, etc, nu reușesc să facă parte din obiceiurile de consum ale grupurilor țintă cu risc mărit pe piața muncii datorită lipsei de resurse care să le permită dezvoltarea unui format atractiv pentru acestea.

Ele se bazează exclusiv pe elocvența invitațiilor, de cele mai multe ori reprezentanți marcanți ai profesiei lor, dar nepregătiți pentru un discurs simplu, ușor de înțeles și atractiv pentru grupurile în discuție.

Pe de altă parte, realizatorii implicați în acest tip de emisiuni formatoare de opinie, ca și cei implicați în realizarea programelor de știri, nu sunt motivați să urmărească o strategie solidă de promovare a valorilor formării continue (sau a altor mesaje educaționale strategice) în lipsa încurajării unei strategii editoriale în acest sens.

Desigur, orice peisaj media sănătos trebuie să conțină atât programe elitiste, cât și programe valoroase de larg consum.

Ceea ce remarcăm este că în cazul nostru, acestea din urmă nu există pentru că nu sunt încă motivante financiar pentru operatorii media în lipsa unei STRATEGII DE SUSȚINERE A ROLULUI FORMATOR AL MASS-MEDIA.

3. Obiective strategice specifice componentei

CUM POATE DEVENI MASS-MEDIA CEL MAI EFICIENT ATU ÎN PROMOVAREA ÎNVĂȚĂRII PE PARCURSUL ÎNTREGII VIEȚI?

O strategie eficientă de susținere a rolului formator al mass-media ar trebui să includă următoarele obiective pe termen lung:

- Schimbarea mentalității asupra rolului mass-media – din furnizor în partener;
- O mai mare eficiență a investiției în comunicare din bani publici prin obligativitatea respectării bunelor practici;
- Un transfer pozitiv de bune practici între sectorul privat și cel al programelor finanțate public – formarea continuă nu doar ca mesaj pentru public, dar și pentru proprii ei promotori, ca grup-țintă specific, adresat prin programe dedicate.

4. Activități posibile în vederea atingerii obiectivelor formulate anterior

Posibilele direcții care au fost identificate și evaluate în cadrul diverselor activități cu mass-media din cadrul proiectului, au fost:

- promovarea conceptului de EDUTAINMENT – pregătirea resurselor umane din mass-media în acest sens, înțelegerea

și aplicarea acestui nou concept, care îmbină obiective de rating ambițioase cu strategii educative de mesaj;

- facilități fiscale pentru companiile media care investesc buget și sprijin de difuzare propriu pentru campanii sociale/culturale/educație (pe baza unor criterii de eligibilitate clare și a unei supervizări atente);
- oportunitatea unui nou program structural de finanțare E.U. pentru educație în sensul său larg, unde s-ar putea regăsi priorități comune legate de rolul mass-media, problematica socială, imperativele strategice ale pieței muncii și nevoia de valori.

Propunem deci două inițiative strategice care să poată susține promovarea și optimizarea eforturilor de susținere a îmbrățișării conceptului de formare continuă în rândul unui public cât mai larg și cu impact cât mai rapid.

1. PROMOVAREA INTER-DISCIPLINARĂ A CONCEPTULUI DE EDUTAINMENT

Informarea și educarea nu au loc decât dacă mesajul nu este doar auzit, ci și înțeles pe limba publicului țintă.

Comunicarea eficientă, mai ales în cazul mesajelor educaționale, are nevoie de a fi tradusă în exemple, simboluri și valori deja acceptate și apreciate de către cei cărora ne adresăm.

Îmbrăcarea mesajelor ce doresc să schimbe mentalitatea față de muncă, etică, bucuria de a învăța, satisfacția performanței, ș.am.d. trebuie să se facă nu doar în formate oficiale, ci mai ales în produse editoriale, culturale sau artistice care pot maximiza impactul, credibilitatea și memorabilitatea lor.

Propunem identificarea și implementarea unui set de măsuri inter-sectoriale și la nivel legislativ care să promoveze valorile și avantajele formării continue (ca parte a schimbărilor de mentalitate strategice necesare la nivel național) prin dezvoltarea și susținerea EDU-TAINMENTULUI în mass-media.

Recomandăm ca acest set de măsuri să includă:

- Obligatorietatea canalelor media de a aloca un număr de minute săptămânale în prime-time pentru acest tip de programe.
- Facilitați fiscale pentru motivarea investiției în calitatea acestui tip de programe, calitate care la rândul ei să poată genera audiențe corespunzătoare.

2. GHID DE EFICIENTIZARE A IMPLEMENTĂRII COMPONENTELOR DE COMUNICARE ÎN CADRUL PROIECTELOR CE VIZEAZĂ SCHIMBAREA DE MENTALITĂȚI ȘI COMPORTAMENTE SOCIALE

Propunem elaborarea unui ghid (set de criterii și bune practici) pentru implementarea mai eficientă a componentelor de comunicare în

cadrul programelor POSDRU și nu numai. Printre posibilele elemente ale ghidului, enumerăm:

- Validarea obligatorie a mesajelor și a principalelor elemente creative de comunicare prin cercetare în cadrul grupului țintă;
- Asigurarea autenticității personajelor/mesajelor – credibilitate, empatie, endorsement/asocieri pozitive;
- Interactivitate – promisiunea de a fi auzit;
- Validarea eficienței mesajului creativ:
 - Schimbarea mentalității care consideră că mesajele educaționale/sociale sunt publicitate de mana a doua prin promovarea bunelor practici atât în rândul ONG-urilor cât și al mass-mediei;
 - Obligatorietatea respectării unor nivele minime de eficiență în achiziționarea de spații media pentru componentele de comunicare ale proiectelor finanțate POSDRU, pentru evitarea eforturilor ineficiente;

Componenta 5: PARTENERIATUL SOCIAL

Fii partener în formarea continuă a angajaților!

1. Argument

Unul dintre domeniile în care România a avut nevoie de o reconstrucție aproape de la zero după trecerea la un regim democratic l-a reprezentat instituționalizarea dialogului social și civic și promovarea unor mecanisme transparente de implicare a diferiților parteneri din mediul privat sau din cel non-guvernamental în procesul de elaborare a politicilor publice.

Domeniul formării profesionale continue nu face excepție, procesul prin care funcțiile proceselor de cooperare și parteneriat să poată fi în mod concret exercitate parcurgând un drum sinuos și fiind, și în prezent, sub semnul a numeroase incertitudini.

În general sunt recunoscute două condiții fundamentale pentru promovarea unui cadru de cooperare adecvat și pentru instituirea acestor mecanisme partenariale.

Prima condiție se referă la **existența unor părți distincte, independente și cu o agendă transparentă**, care devin actorii-cheie în procesul de cooperare. Înțelegând promovarea formării profesionale ca o responsabilitate comună și împărtășită de toate părțile, **implicarea partenerilor sociali în dezvoltarea politicilor și acțiunilor în acest domeniu este esențială**.

Numeroși angajatori, angajați sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă nu sunt

în măsură să identifice într-un mod eficient propriile lor nevoi de formare sau să găsească programe adecvate, care corespund acestor nevoi.

Existența unor actori activi care să poată reprezenta interese comune pe piața muncii este extrem de importantă pentru echilibrul intereselor publice și pentru asigurarea unei participări la o formare de calitate pe întreg parcursul vieții pentru o categorie largă de indivizi.

În domeniul formării profesionale România parcurge încă un proces de legitimizare și profesionalizare a structurilor ce se doresc a fi reprezentative: comitetele sectoriale (la nivelul diferitelor ramuri economice), asociațiile furnizorilor privați de formare, asociațiile centrelor de evaluare a competențelor dobândite în contexte non-formale, uniunile patronale și sindicale care promovează formarea în întreprinderi etc.

A doua condiție fundamentală se referă la **disponibilitatea diferitelor părți de a examina probleme comune și de a promova soluții care sunt acceptate de toți actorii implicați**, dincolo de interesele diferite care le animă.

Aceasta presupune existența unui cadru simplu dar eficient în care relațiile partenariale să se exprime și o viziune clară asupra rolurilor și activităților de cooperare.

Astfel, rolul autorităților și structurilor publice relevante pentru domeniul formării profesionale trebuie clarificat, dincolo de rolul oficial de garant al respectării cadrului de reglementare.

În egală măsură este încă insuficient definit și promovat rolul asociațiilor reprezentative pentru furnizorii de formare sau pentru organizațiile societății civile, ceea ce are un impact negativ direct asupra eficacității și eficienței activităților partenariale.

Miza este una deosebit de importantă în condițiile în care formarea profesională este recunoscută ca un instrument potențial pentru cariera și dezvoltarea personală, care poate contribui la creșterea competitivității forței de muncă și integrării pe piața muncii, crescând șansele de angajare ale adulților.

Pe de altă parte, tocmai prin complexitatea acestui domeniu, opțiunea pentru implicarea partenerilor este una logică, autoritățile publice având nevoie de expertiza, resursele și legătura directă a partenerilor cu beneficiarii politicilor din domeniul formării profesionale.

2.Context specific

Deși participarea la formarea profesională continuă rămâne una dintre cele mai scăzute la nivel european, în România interesul pentru dezvoltarea politicilor în domeniu a fost unul fluctuant, fiind puțin valorificat potențialul partenerilor sociali și civici în această arie.

În plus, poziția predominantă a autorităților publice a inhibat dezvoltarea parteneriatului social și a lăsat un spațiu redus pentru valorificarea potențialului actorilor din mediul privat sau cel neguvernamental.

Una dintre asumțiile strategiei noastre este aceea că partenerii sociali se situează într-o poziție cheie pentru promovarea dezvoltării și coerenței politicilor în domeniul formării profesionale.

Nu este suficient ca autoritățile publice să-și asume un rol activ în procesul de înfăptuire a acestor politici. În toate etapele principale ale acestui proces partenerii sociali trebuie să joace un rol similar: definirea problemelor, identificarea alternativelor de intervenție, alegerea variantei de intervenție optimale, implementare, monitorizare, evaluare și revizuirea politicilor.

În ultimii ani au fost elaborate o serie de instrumente care au permis înțelegerea, stimularea și reglementarea sistemului de formare profesională continuă și au fost implementate măsuri de îmbunătățire a ofertei de formare profesională continuă fără însă să existe o strategie coerentă de implicare a partenerilor sociali și civici.

Astfel, nu se poate vorbi încă despre un **parteneriat funcțional**, în care părțile au o putere de decizie apropiată și, implicit, un nivel de responsabilitate similar.

În absența unei astfel de abordări, partenerii sociali nu se vor putea dezvolta ca structuri distincte, competente pentru cooperare și

puternice pentru a-și îndeplini în mod eficient rolurile. Exemplele recente confirmă această asumție și scot la iveală limitările ce apar în condițiile în care organizațiile patronale și cele sindicale nu sunt suficient de reprezentative pentru asumarea unor angajamente și sau nu au capacitatea tehnică necesară pentru garantarea respectării lor.

Astfel, mecanismele partenariale promovate prin activitatea comitetelor sectoriale pentru stimularea formării profesionale, din variate motive, par să nu funcționeze, acestea îndeplinind într-o măsură limitată funcția consultativă și într-o măsură extrem de redusă alte funcții importante precum cea jurisdicțională sau cea de luare de decizii.

În aceste condiții, este de așteptat ca în viitorul apropiat, învățând din eșecurile politicilor înfăptuite până acum, părțile interesate să promoveze noi modalități de organizare a parteneriatului în formarea profesională continuă.

Cei mai importanți clienți ai formării profesionale în România continuă să fie mai degrabă indivizii decât companiile.

Concluziile unor cercetări anterioare (ETF, 2005) par să-și fi păstrat actualitatea în contextul actual al crizei economice: deși întreprinderile românești se confruntă cu nevoia de noi competențe și resimt presiunea de a crește productivitatea muncii, tendința generală este aceea de a adopta strategii pasive în domeniul resurselor umane (concediind surplusul de forță de muncă, rezolvând dezechilibrul de competențe cu resursele interne de personal) înaintea promovării strategiilor

active pentru dezvoltarea personalului existent, cu accent pe dezvoltarea de programe adecvate de formare profesională pentru angajați.

Contextul actual impune astfel o evaluare sistematică a impactul strategiilor de realizare a dialogului social într-o manieră de sus în jos.

În vederea creării unui climat mai receptiv, rolurile diferiților actori ar trebui redefinite. **Legislația ar trebui să încurajeze dialogul social fără intervenția guvernului**, permițând partenerilor sociali să determine ei înșiși cererile pieței forței de muncă pentru formare profesională, competențele și calificările necesare, să promoveze mijloace care să le permită să decidă pentru ei înșiși și să influențeze programele guvernamentale.

■ Aceasta ar **necesita o cooperare sectorială mai extinsă** a partenerilor sociali în FPC, fără a impune un model pentru cooperare sectorială într-o abordare de sus în jos, obligatorie pentru toate sectoarele. Atât **sindicatul, cât și patronatele trebuie să învețe să folosească negocierile directe** asupra acestor aspecte. Cooperarea sectorială poate fi construită doar pe baza problemelor și intereselor fiecărui sector și impune ca patronatele și sindicatele să lucreze împreună.

■ **Guvernul trebuie să fie pregătit să încredințeze partenerilor sociali responsabilitatea și puterea de decizie**, care până acum îi reveneau. În loc să ia inițiativa, guvernul ar trebui să reacționeze mai mult la inițiativele partenerilor sociali.

■ Sindicatele din România sunt, în general, mai bine organizate în direcția contribuției la dialogul tripartit și au legături mai strânse cu guvernul. Această situație conduce la un dialog social dezechilibrat. Fără interesul direct al patronatelor ar fi foarte dificil, dacă nu chiar imposibil, să se obțină o inovare reală a ofertei de FPC din România. **Patronatele au rolul primordial atunci când este vorba de oferta de FPC.** Trebuie căutate acele politici de FPC care să ia în considerație punctele de vedere ale unui spectru cât mai larg posibil de organizații patronale, incluzând aici și organizații precum Consiliul Național pentru Întreprinderi Mici și Mijlocii și Consiliul Investitorilor Străini. Guvernul trebuie să conștientizeze faptul că este în interesul economiei ca angajatorii să își expună punctul de vedere în domeniul FPC. Prin rotația conducerii între angajatori și sindicate în organizații tripartite și bipartite, echilibrul ar putea fi îmbunătățit.

Creșterea participării la FPC prin flexibilizarea legislației și crearea unui climat receptiv

■ Pentru a concura în Europa, România trebuie să investească mai mult în dezvoltarea propriei forțe de muncă. În momentul de față, FPC este finanțată fie de către indivizi fie de către guvern și această situație nu se poate menține. Guvernul trebuie să își reconsidere rolul sau coordonator și de control al FPC, asumându-și mai degrabă un rol de **motor și promotor.**

■ **În vederea creșterii participării la FPC, este necesar ca întreprinderile să fie motivate să facă mai mult.** Aceasta poate fi realizată prin stimulente fiscale. Colectarea unei contribuții obligatorii pentru FPC din partea fiecărui angajator nu este recomandată în condițiile nivelului actual împovăraător de impozitare. Prin urmare, soluțiile trebuie găsite în zona privată, ca de exemplu prin deduceri de taxe sau prin oferirea posibilității diferitelor sectoare de a-și crea propriile fonduri FPC. Sistemele de premiere ar putea oferi companiilor recunoașterea publică a succesului și excelenței obținute prin formare. **Persoanele** care investesc în formarea profesională ar putea de asemenea să fie **stimulate prin diversificarea posibilităților de deducere a costurilor cu formarea profesională din impozitul individual pe venit.** Dezvoltarea unui Cadru Național de Calificări oferă o oportunitate excelentă **dezbaterii publice pe tema calificărilor la nivel sectorial, condusă de partenerii sociali.** În acest demers, partenerii sociali vor avea nevoie de un sprijin eficient. Există sectoare unde rolul partenerilor sociali este slab.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională a reușit să crească încrederea diferiților actori în oferta de formare profesională și garantează certificarea. Prin urmare, autorizarea ar trebui să aibă, pe termen mediu, un impact pozitiv asupra participării la formare. Totuși, pe termen scurt, o parte dintre furnizori nu vor putea supraviețui, date fiind cerințele formale, costurile și timpul necesar autorizării care întrerupe desfășurarea normală a

activității furnizorului. Toate acestea pot afecta negativ o piață care nu este foarte dezvoltată, reducând și mai mult numărul furnizorilor existenți și descurajând noile inițiative, inclusiv pe cele ale partenerilor sociali. O utilizare efectivă a Fondului Social European depinde de disponibilitatea furnizorilor de formare din zonele mai slab dezvoltate. Autorizarea implică o creștere a costurilor pentru formare.

Acordarea de noi stimulente numai furnizorilor autorizați și obligarea numai a unor anumite categorii profesionale să urmeze cursuri oferite de furnizori autorizați, face ca autorizarea să nu mai fie voluntară. Companiile nu ar trebui să fie obligate să utilizeze serviciile furnizorilor autorizați, ci ar trebui să decidă singure cum să-și investească în cel mai eficient mod fondurile pentru formare profesională. **În afară de reanalizarea costurilor de autorizare, ar putea fi luate alte măsuri provizorii.**

Dialogul social nu are o tradiție îndelungată în România. Parteneriatele de succes se desfășoară **acolo unde managerii recunosc valoarea bunelor relații industriale și a managementului resurselor umane.** În astfel de domenii prioritare **trebuie urmărită profesionalizarea** în vederea dezvoltării FPC.

Pentru a întări relațiile industriale, pot fi organizate programe de formare pentru mediatori/negociatori selectați din rândul partenerilor sociali (pentru elaborarea unui plan / unor planuri de formare în întreprindere sau negocierea formării în contractul colectiv de muncă). O bază de date tematică care să cuprindă diverse exemple de contracte colecti-

ve de muncă poate fi utilă pentru diseminarea informației deja existente.

Nu în cele din urmă, parteneriatul trebuie dezvoltat și în aria managementului resurselor umane în România, în condițiile în care acesta nu beneficiază încă de recunoașterea pe care o deține în alte țări.

Astfel, puțini manageri au pregătire specializată în domeniul managementului resurselor umane iar asociațiile profesionale naționale ale managerilor de resurse umane nu promovează încă suficient exemplele de bune practici și nu contribuie la o dezvoltare a unei oferte de programe de formare de calitate în acest domeniu.

4. Obiective strategice specifice componentei

Valorificăm idei și resurse comune!

Dezvoltarea rețelelor parteneriale în formarea continuă din România

Obiective strategice specifice

1. Recunoașterea ca parteneri a actorilor non-publici și întărirea funcției de reprezentare a acestora în structuri asociative care reunesc reprezentanți ai autorităților publice, agenților economici și ai societății civile.
2. Consultarea sistematică a organizațiilor și structurilor asociative relevante în aria formării profesionale continue și asigurarea convergenței rolurilor acestora.

3. Stimularea politicilor publice care pun în comun resursele diferitelor organizații și structuri asociative din domeniul formării profesionale continue (inclusiv prin dezvoltarea în comun a unor Centre Regionale / Sectoriale de Inovare în formarea profesională continuă);

4. Integrarea actorilor din sectorul de afaceri și a societății civile în politicile și procesele de asigurare a calității în formarea profesională continuă.

5. Activități posibile

Măsuri și activități preconizate în vederea realizării Obiectivului strategic specific 1

- Informarea sistematică a actorilor din mediul de afaceri și a celor din societatea civilă cu privire la **politicile și strategiile** guvernamentale din domeniul formării profesionale continue.
- Dezvoltarea unor **comunități de practici** în domeniul formării profesionale continue cu o largă participare a actorilor relevanți prin dezvoltarea unor spații colaborative online, elaborarea unor materiale informative, organizarea în comun a unor conferințe tematice sau a altor evenimente relevante.

Măsuri și activități preconizate în vederea realizării Obiectivului strategic specific 2

- Consultarea sistematică de către autoritățile de decizie din domeniul formării profesionale continue a actorilor din mediul de afaceri și a celor din societatea

civilă cu privire la **problemele care intră pe agenda de decizie și alternativele de intervenție**.

- Consultarea actorilor din mediul de afaceri și a celor din societatea civilă cu privire la modificările **cadrelui legal și instituțional** în domeniul formării profesionale continue.

Măsuri și activități preconizate în vederea realizării Obiectivului strategic specific 3

- Stimularea organizării unor programe de formare continuă pe baza unor **scheme comune de finanțare**, prin implicarea diferiților actori din mediul privat.
- Creșterea **rolului actorilor non-publici** în arii relevante pentru formarea profesională continuă (de exemplu, în activitățile de validare a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale).

Măsuri și activități preconizate în vederea realizării Obiectivului strategic specific 4

- **Sprajin pentru dezvoltarea de rețele partenoriale tematice** (de exemplu, pentru evaluarea necesarului de pregătire pentru diferite categorii de persoane; evaluarea ofertei de servicii de consiliere și formare etc.).
- Integrarea actorilor din sectorul de afaceri și a societății civile în toate etapele procesului de **asigurare a calității** în formarea profesională continuă: planificare, implementare, evaluare și revizuirea politicilor.



7. MEMORANDUM PENTRU FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR

1. Investiția în formarea profesională continuă și în învățarea pe parcursul întregii vieți în general nu este opțională.

Formarea profesională continuă contribuie în mod semnificativ la creșterea productivității muncii. Un an adițional de educație și formare profesională amplifică creșterea economică cu până la 5% ca rezultat imediat și cu 2,5% pe termen lung.

Investiția în formarea profesională are un rol decisiv în combaterea excluziunii sociale și în reducerea costurilor publice asociate.

O creștere cu 1% în proporția forței de muncă ce a absolvit liceul mărește venitul celor mai sărace două cincimi din populație cu 6% și pe cel al celor mai sărace trei cincimi cu o rată de până la 15%, contribuind astfel la o distribuție mai echitabilă a veniturilor.

Aceste rate reflectă, de asemenea, faptul că educația și formarea generează beneficii sociale și economice prin dezvoltarea competențelor personale și civice și a aptitudinilor profesionale.

2. Investiția în formarea profesională continuă este o responsabilitate a tuturor: guvern, angajator, parteneri sociali, individ, comunitate.

Data fiind presiunea crescută asupra finanțelor publice, generată de stagnarea economică și restricțiile bugetare severe din ultimii ani, nivelul actual al cheltuielilor publice în formarea profesională reprezintă deja un efort important.

Cu toate acestea, investiția în sine este un factor determinant al creșterii și dezvoltării viitoare ce nu poate și nu trebuie să fie neglijat. În plus, în condițiile crizei economico-financiare, investiția în formarea profesională continuă este pârghia pentru creșterea flexibilității și adaptabilității la noile provocări.

Guvernul este așadar nevoit să își canalizeze resursele financiare către zonele formării profesionale continue ce aduc cea mai mare valoare adăugată, concomitent cu mobilizarea susținerii prin stimulente reale, transparente a unei game largi de actori: indivizi, companii, parteneri sociali, organizații ale societății civile, comunități.

3. A eșua să investești în învățarea pe parcursul întregii vieți înseamnă a compromite grav șansele de supraviețuire și dezvoltare a acestei națiuni și, în special, a grupurilor celor mai fragile ale populației.

Tocmai de aceea, strategiile de finanțare se vor orienta către nevoi specifice ale celor care le așteaptă.

4. Toți angajații și în special cei aflați în situație de risc pe piața muncii au mai multe șanse de calificare și recalificare dacă au acces la programe flexibile de formare care să înlocuiască cursurile de formare de lungă durată, cu un program rigid sau rupt de activitatea de la locul de muncă.

Flexibilizarea programului de lucru al angajaților pentru a facilita participarea acestora la formare continuă, încheierea de contracte de muncă cu timp parțial, în vederea ocupării unui loc de muncă sau reducerea programului de lucru pentru prelungirea vieții active în cazul persoanelor în vârstă și angajarea cu contract de muncă cu timp parțial a începătorilor, care să le permită accesul la forme alternative de dezvoltare profesională. Sunt doar câteva dintre soluțiile posibile.

5. Evaluarea competențelor dobândite în contexte informale și non-formale reprezintă o șansă reală pentru consolidarea încrederii adulților în propriile capacități, dar și pentru motivarea acestora de a se reîntoarce la învățare.

Este însă necesar un sistem coerent și multifuncțional de servicii care să sprijine

adulții aflați în situație de risc, de la informare la evaluarea competențelor, la consilierea privind cariera și oportunitățile de formare continuă accesibile și potrivite pentru interesele sale.

6. Cea mai rapidă cale de schimbare a mentalităților este prin propunerea de modele vizibile și credibile pe care doar mass-media o poate face cu impact maxim.

Ideea de succes prin profesionalizare nu poate funcționa atâta vreme cât modelele propuse zilnic la televizor dovedesc exact contrariul.

7. Este nevoie de schimbarea percepției generale despre importanța profesionalizării ca singura cale viabilă către un viitor mai bun – atât la nivel individual cât și la nivel național. Iar mass-media este singura care poate acționa durabil și rapid în acest sens, în primul rând prin introducerea și susținerea unor strategii editoriale de EDU-TAINMENT pe termen lung.

8. Partenerii sociali se situează într-o poziție cheie pentru promovarea dezvoltării și coerenței politicilor în domeniul formării profesionale.

Nu este suficient ca autoritățile publice să-și asume un rol activ în procesul de înfăptuire a acestor politici. În toate etapele principale ale acestui proces partenerii sociali trebuie să joace un rol similar: definirea problemelor, identificarea alternativelor de intervenție, alegerea variantei de intervenție optimale, implementarea, monitorizarea, evaluarea și revizuirea politicilor.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI
ȘI PROTECȚIEI SOCIALE
AMPOSDRU



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



CNDIPT
OIPOSDRU



Observator
pentru dezvoltarea
învățării permanente

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Investește în oameni!



Învățã pentru tine

www.invatapentrutine.ro

STRATEGIA NAȚIONALĂ DE STIMULARE A PARTICIPĂRII LA FORMAREA CONTINUĂ A ANGAJAȚILOR, CU FOCALIZARE PE CATEGORII DEZAVANTAJATE

PREZENT! Stimularea participării la formarea continuă a angajaților aflați
în situație de risc pe piața muncii – informare, conștientizare și acces la învățare
de calitate pe parcursul întregii vieți

Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013
Editor: Observator pentru Dezvoltarea Învățării Permanente

Mai 2012

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



Fundația pentru
Dezvoltarea
Societății
Civile



TBWA BUCUREȘTI