



PERFECTIONAREA CONTINUA

Crezi ca este important sa te perfectionezi (in orice domeniu legat de activitatea ta profesionala) permanent? Sau ceea ce stii sa faci este suficient?

În contextul în care se pune accent din ce în ce mai mult pe formarea profesională continuă, aceasta nu mai poate fi considerată o modalitate de dezvoltare personală a angajaților, ci o reală investiție superioară în dezvoltarea capitalului uman, cu implicații asupra calității muncii și implicit a vieții.

Formarea **profesională** este o metodă de perfecționare ce te poate ajuta să acumulezi noi cunoștințe și abilități. Acestea îți pot crește șansele de a avansa mai repede la locul de muncă și să te îndrepti către oportunități profesionale mai avantajoase.

Dacă ar fi să ne gândim la un cuvânt prin care să definim piața muncii, cred că printre primele care ne-ar veni în minte ar fi dinamică. Dacă piața locurilor de muncă este dominată de schimbare, înseamnă că și noi trebuie să ne adaptăm.

Pregătirea din școală, studiile, educația și cursurile pe care le facem sunt importante. Ele sunt cele care la început de drum în viață ne ghidează către o anumită cale.

În societatea actuală se pune tot mai mult accent pe învățarea continuă, văzută ca o formă de dezvoltare și perfecționare permanentă. Intrarea în piața muncii este startul experienței profesionale. Semnarea primului contract de muncă este poarta de intrare. Parcursul de aici înainte depinde de noi și de voința noastră!

Succesul în carieră reprezintă obiectivul multora dintre noi. O persoană ce urmărește să aibă succes are nevoie de numeroase abilități pentru a reuși să se dezvolte. Fără dorința de a învăța și de a ne specializa în domeniile care ne pasionează, riscăm să stagnăm la un nivel inferior. De aceea, formarea profesională trebuie să fie unul dintre obiectivele noastre permanente.

Formarea profesională reprezintă un proces complex de pregătire, care presupune dobândirea unei noi calificări, atestată printr-un certificat sau o diplomă, eliberate conform legislației în vigoare.

De asemenea, formarea profesională reprezintă o activitate prin care o persoană, dobândește noi cunoștințe și abilități în calificarea pe care o posedă deja, fie o policalificare sau recalificare.

Formarea profesională se organizează pentru ocupații, meserii, specialități și profesii cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România (COR), pe baza standardelor ocupaționale și a clasificărilor elaborate de comitetele sectoriale.

Codul Muncii stabilește drepturile pe care le au angajații, unul dintre acestea fiind dreptul de acces la formare profesională. Aceste drepturi ce decurg din prevederile legale menționate se completează cu cele ce decurg din contractul colectiv de muncă aplicabil și din contractele individuale de muncă.

La nivel individual, **perfecționarea/învățarea** continuă se referă la dezvoltarea abilităților în mod regulat, actualizând astfel abilitățile și crescând nivelul de cunoaștere.

De ce? Pentru a se putea adapta mai bine la nevoile de schimbare la locul de muncă, dar



și în viața personală, dat fiind că astăzi mulți oameni lucrează de-acasă, lucrează la distanță, au un înalt grad de autonomie, trebuie să planifice și să își stabilească singuri ritmul de lucru și să găsească soluții mult mai rapid.

În context organizațional, învățarea continuă implică analiza propriilor experiențe, folosirea acestora ca palier de învățare și, de foarte multe ori, punerea sub semnul întrebării a propriilor prezumții, valori, metode și politici, practici de lucru și de interacțiune cu oameni pe care poate nu i-ai văzut niciodată, din alte culturi și de pe alte continente.

Perfectionarea/învatarea continuă și dezvoltarea angajaților și a abilităților lor profesionale sunt elemente esențiale pentru eficiența echipei și a proiectelor dezvoltate de aceasta, în special în condițiile în care totul se schimbă și cunoașterea reprezintă resursa fundamentală a companiilor. Totuși, de multe ori managerii se confruntă cu rezistența angajaților în a se dezvolta. Pentru a stimula interesul pentru procesul de învățare, managerul trebuie să comunice clar relevanța acestuia în atingerea obiectivelor profesionale, personale și organizaționale. Învatarea continuă este însă un proces bi-direcțional ce presupune, pe lângă participarea activă a angajaților, și implicarea managementului organizației, întrucât feedback-ul furnizat de angajați necesită a fi monitorizat și analizat din perspectiva unei dezvoltări permanente.

Formarea profesională prezintă o serie de avantaje, atât pentru angajați cât și pentru angajatori, dintre care menționăm:

- oamenii își dezvoltă în permanență capacitatea de a crea rezultatele pe care le doresc cu adevărat,
- oamenii învață tot timpul cum să lucreze împreună,
- reducerea costurilor, creșterea randamentului investițiilor, creșterea productivității,
- stabilirea unui nivel la care se raportează cunoștințele pentru noii angajați,
- asigură o folosire eficientă a resurselor alocate instruirii personalului, în condițiile stipulate de Codul Muncii,
- constituie o bază solidă de cunoștințe pentru specializările ulterioare,
- reprezintă o armonizare între nevoile angajatorilor și abilitățile angajaților,
- certifică același standard de competență, indiferent de naționalitate, rezidență, educație, vârstă sau sex,
- aceste cunoștințe deschid și alte perspective.

Calitatea forței de muncă este un factor important pentru creșterea productivității și competitivității, fiind necesar un nivel ridicat de conștientizare (în rândul angajaților și angajatorilor) a importanței investiției în resursele umane. În acest context, este evident interesul tot mai accentuat al companiilor pentru formarea profesională a propriilor angajați, prin mecanisme specifice, precum: evaluarea nevoilor de formare, susținere financiară în vederea participării la cursuri de perfecționare, elaborarea de strategii de dezvoltare cu referire directă la dezvoltarea competențelor angajaților etc.

Pe de altă parte, participarea angajaților la cursuri de formare profesională poate aduce multiple beneficii acestora, cum ar fi menținerea locului actual de muncă, posibila avansare ierarhică după absolvirea cursului sau creșterea salarială.

Cu alte cuvinte, cu cât se investește mai mult în resursele umane, cu atât cresc șansele companiei de a rezista pe piața economică.

Situația actuală



“În România, rata de participare a adulților la forme de învățare continuă este de 4,9%, jumătate din cea înregistrată la nivel european, de 10,8%, conform celor mai recente date făcute publice marți de Confederația Patronală Concordia.

România și-a asumat, printr-o nouă strategie de țară, să crească această rată de la 4,9% la 12% până în 2027. Obiectivul setat de UE prin Agenda Europeană pentru Competențe îl reprezintă participarea a cel puțin 60% dintre adulții cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani la formare și educație în fiecare an până în 2030.

Motivele pentru care adulții nu au participat la oportunități de formare continuă sunt următoarele (în ordinea proporțiilor de respondenți care le-au indicat): lipsa timpului (62%), nu au simțit nevoia (39%), alte motive (34%), costul cursurilor (28%), oferta slabă de cursuri (24%). Mai bine de jumătate (56,7%) dintre respondenți au menționat că organizatorul acestor cursuri este, de obicei, angajatorul.

Persoanele cu un statut socio-economic mai ridicat participă mai mult în programe de învățare continuă, indiferent de zona din care provin. Persoanele între 35 și 55 de ani participă cel mai adesea în astfel de programe, fie că sunt organizate în timpul serviciului sau în timpul liber, tinerii fiind mai adesea atrași de programe care se desfășoară în timpul liber. Percepția utilității participării la programe de formare și instruire se concentrează pe trei dimensiuni: în plan personal (75% dintre respondenți), pentru creșterea veniturilor (36%), și pentru găsirea unui loc de muncă (26%), arată rezultatele cercetărilor”. (datele fac parte din Rapoartele AdultLearningROSK, Confederația Patronală Concordia, cu sprijinul Uniunii Europene, și au fost realizate de Centrul pentru Studiul Democrației)

Prin urmare, este necesar un nivel mai ridicat de constientizare al importanței perfecționării continue prin participarea angajaților (în mod periodic) la cursuri.

Vom pregăti și alte materiale, inclusiv despre Învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV), care este un proces flexibil și în flux continuu de oportunități de învățare. El trebuie însă corelat cu învățarea și dobândirea de competențe atât în instituțiile formale cât și în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă.

Februarie 2025

Expert informare si constientizare S

BARTOȘ ELVIRA VIRGINIA