



NEVOIA FORMARII CONTINUE

Problema competitivității resurselor umane este un domeniu prioritar de intervenție în contextul eforturilor de contracarare a efectelor crizei economice mondiale. Este nevoie de participarea sporită pe piața muncii a unei forțe de muncă înalt calificate și adaptabile, creșterea adaptabilității acestora la cererea pieței muncii, promovarea educației pe tot parcursul vieții, creșterea adaptabilității angajaților și a întreprinderilor, asigurarea calificărilor și cunoștințelor necesare integrării și mobilității pe piața muncii și facilitarea dezvoltării economice.

Aceste deziderate pot fi atinse doar prin formarea profesională continuă sau permanentă (FPC) – un proces complex de pregătire, care presupune fie dobândirea de noi cunoștințe și abilități în calificarea pe care o persoană o posedă deja, fie o policalificare sau recalificare, fie îmbunătățirea abilităților existente și capătarea de deprinderi și competențe noi, fie acumularea unor cunoștințe suplimentare ce ne vor fi utile mai târziu (asa zisa "anticipare profesională").

Avantaje pentru angajați și angajatori

Participarea angajaților la programele de formare profesională continuă aduce beneficii atât celui implicat direct în achiziționarea de competențe, cât și angajatorului. Indiferent de natura și ponderea lor, de categoria de personal din care fac parte, de vârstă sau vechimea în companie sau în muncă, **angajații** manifestă din ce în ce mai mult interes pentru participarea la aceste programe de formare.

Principalele avantaje ale formării continue pentru angajați:

- Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice postului /locului de
- muncă
- Perfectionarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază
- Creșterea calității produselor/serviciilor realizate
- Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele postului / locului de



- munca
- Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici
- Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă
- Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă
- Îmbunătățirea managementului timpului
- Creșterea satisfacției pe post (cu condiția ca angajații să fie încurajați
- să pună în practică cunoștințele și abilitățile dobândite)
- Creșterea perspectivelor de promovare în muncă și dezvoltarea carierei
- profesionale
- Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări
- socio-economice
- Facilitarea transferului și a utilizării calificărilor în alte țări cu sisteme
- educationale/ de formare diferite
- Scăderea riscului de pierdere a locului de muncă și a riscului de somaj.

Cadrul național și european de stimulare a formării/învățării continue

În Strategia Națională de Învățare pe tot Parcursul Vieții, 2015-2020, se menționează: „Aceasta se referă la toată activitatea de învățare desfășurată pe parcursul vieții ÎPV, pentru îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor din motive personale, sociale și profesionale și are un obiectiv social dublu: inserție profesională și incluziune socială. Mai mult, sistemele de ÎPV ar trebui să le furnizeze oamenilor oportunități de învățare, flexibile pe toată durata vieții, combinând învățarea în context formal cu abilitățile și competențele dobândite la locul de muncă și oportunitățile mai vaste de învățare pe toată durata vieții și în diferite contexte. La nivelul UE, implementarea inițiativelor de ÎPV este măsurată prin participarea adulților (cu vârste între 25 și 64 de ani) la învățarea pe tot parcursul vieții”. (Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții, p. 53).

Educația pe tot parcursul vieții (life long learning) a devenit o prioritate a sistemelor de învățământ la nivel global. Chiar dacă rolul educației de bază, formale, rămâne esențial, învățarea permanentă, împreună cu educația nonformală, vin să personalizeze și să dezvolte aptitudini cât mai aproape de cerințele pieței și societății, dar și priceperea și sufletul celui care învață. Prioritatea centrală a Programului de





**Cofinanțat de
Uniunea Europeană**



Învățarea pe tot parcursul vieții este să întărească contribuția adusă de educație și formarea profesională în atingerea obiectivului Lisabona de transformare a UE „în cea mai competitivă economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă însoțită de o creștere cantitativă și calitativă a numărului locurilor de muncă și de o mai mare coeziune socială”, potrivit Comisiei Europene.

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă. Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde. Oamenii, indiferent de locul de muncă pe care îl au, trebuie să își actualizeze cunoștințele și competențele, ca indivizi, cetățeni și angajați. Acest lucru este esențial pentru a sprijini competitivitatea în contextul unei economii globale a cunoașterii bazată pe tehnologie și pentru a promova integrarea socială și participarea la o societate democratică.

Promovarea Învățării pe tot Parcursul Vieții este, de asemenea, esențială pentru a realiza o serie de obiective europene și naționale cheie. Trebuie abordate obiectivele identificate în Strategia Europa 2020: creștere inteligentă, prin îmbunătățirea nivelului de educație și formare profesională; creștere incluzivă, prin accentuarea ÎPV în vederea reducerii șomajului, sărăciei și excluziunii sociale; și creștere durabilă, prin accentuarea utilizării eficiente a resurselor și a competitivității prin ÎPV. La nivel național, România continuă să sprijine eforturile de îmbunătățire a competențelor populației și de creștere a ocupării forței de muncă și a productivității muncii, toate acestea bazându-se pe o participare mai mare la învățarea pe tot parcursul vieții.

Participarea redusă la educația și formarea adulților din România poate fi explicată prin existența unor disfuncționalități între angajatori, angajați și furnizorii de educație și formare profesională. Aceste disfuncționalități duc la un sistem de





Învățare pe tot parcursul vieții neperformant și puțin receptiv, în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent unul de celălalt, neinteracționând suficient. Furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți ce dețin competențe care nu reflectă pe deplin necesitățile angajatorilor. Este posibil ca angajații și firmele să nu solicite tipurile de programe necesare economiei în schimbare a României. Extinderea învățării pe tot parcursul vieții în România impune depășirea constrângerilor care provoacă disfuncționalitățile menționate, și anume: informații reduse și asimetrice între instituțiile implicate; stimulente insuficiente pentru participarea la activități de educație și formare capacitatea instituțională inadecvată.

Creșterea participării la acest tip de program prin măsuri care rezolvă disfuncționalitățile pieței, așa cum a fost menționat anterior, necesită un efort coordonat și susținut din partea tuturor actorilor cheie. În același timp, sprijinirea acestuia constituie unul dintre obiectivele de bază ale Cadrului strategic ET 2020 pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale. Totodată, elaborarea unei strategii Învățare pe tot parcursul vieții este condiționalitate ex ante -pentru a putea beneficia de fonduri europene structurale și de investiții. Această strategie de învățare pe tot parcursul vieții propune trei piloni strategici care includ acțiuni de coordonare, finanțare și reglementare pentru a depăși constrângerile cu care se confruntă ÎPV.

Principalul obiectiv strategic al României pentru anul 2020 era ca cel puțin 10% din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții. Aceste obiective sunt acoperite de cei trei piloni strategici: acces și stimulente pentru participare; calitate și relevanță; parteneriate pentru o mai bună informare. Direcțiile de acțiune cuprinse în cadrul acestor piloni se încadrează în una sau mai multe categorii de instrumente pentru intervenție guvernamentală: coordonare, finanțare și reglementare. Au fost selectate direcțiile de acțiune prezentate deoarece acestea abordează direct constrângerile identificate privind participarea la ÎPV: informații reduse și asimetrice, stimulente insuficiente și capacitate inadecvată. Strategia propune măsuri menite să consolideze monitorizarea și evaluarea ÎPV pe termen mediu și lung. În cele din urmă, aceste măsuri vor permite și monitorizarea rezultatelor finale care decurg din





implementarea strategiei și a impactului acestora asupra rezultatelor socio-economice, cu toate că monitorizarea acestor rezultate nu reprezintă în sine un obiectiv al mecanismului de monitorizare. Acest mecanism de monitorizare include, de asemenea, un sistem de management al informațiilor, ca element central elaborat special pentru înregistrarea, stocarea și analiza datelor privind învățarea permanentă în România. Mecanismul de monitorizare, un element cheie al strategiei de învățare pe tot parcursul vieții, este un punct de plecare pentru procesul decizional bazat pe date concrete, care este în sine un aspect esențial pentru susținerea succesului de ÎPV în România.

Competențele forței de muncă rămân o provocare majoră pentru promovarea ocupării forței de muncă și a productivității în România. Există decalaje între competențe la nivelul regiunilor și al mai multor sectoare, inclusiv la nivelul celor care au experimentat o creștere recentă a ocupării forței de muncă. Asigurarea competențelor este parțial condiționată de cerințele tradiționale ale industriei din România, accentul fiind pus pe activitățile cu o contribuție importantă a forței de muncă și cu valoare adăugată redusă. În producție, cota forței de muncă înalt calificată este aproximativ jumătate din media UE. Cu toate acestea, din 2006, creșterea graduală a ratei de forță de muncă înalt calificată indică o deplasare către o economie bazată mai mult pe cunoaștere și o creștere a locurilor de muncă ce necesită calificare medie sau înaltă, în detrimentul celor cu calificare scăzută. Disponibilitatea de competențe pe piața muncii a fost afectată negativ de emigrarea pe scară largă a forței de muncă calificate în ultimul deceniu, un fenomen care s-a reflectat, de asemenea, în îmbătrânirea forței de muncă. Peste două milioane de muncitori au emigrat în căutarea unor locuri de muncă mai bune. În plus, se estimează că populația cu vârstă de muncă din România va scădea cu 30% până în 2050. În România lipsesc informațiile cu privire la competențele necesare pe piața muncii și mecanismele prin care aceste informații să fie puse la dispoziția populației. România încă nu participă la Programul OCDE pentru evaluarea internațională a competențelor adulților. Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențe cognitive, socio-emoționale și competențe specifice activității/postului. Aceste competențe sunt dobândite de-a





lungul vieții, existând argumente care sprijină ideea că procesul de acumulare a competențelor cognitive și socio-emoționale se realizează îndeosebi în prima parte a vieții unei persoane. Competențele cognitive și socio-emoționale solide asigură o bază pentru acumularea ulterioară a competențelor specifice prin învățământul profesional și tehnic, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții.

Evolutii preconizate

Se estimează că peste două milioane de oameni activi (25% din forța de muncă) au emigrat în căutarea unor oportunități de muncă în țări din Europa sau în alte părți ale lumii. Combinația de factori demografici și de migrație este cel mai important element care susține nevoia unei strategii pentru învățare pe tot parcursul vieții în România. Obiectivele strategice sunt creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii. Problemele legate de calitate și neconcordanța dintre competențe și nevoile pieței muncii afectează o parte semnificativă a educației profesionale și terțiare. Creșterea relevanței în domeniul învățării pe tot parcursul vieții presupune o bună înțelegere a nevoilor pieței muncii; capacitatea de a concepe și reconcepe programe, astfel încât să răspundă nevoilor angajatorilor și ale societății; mecanisme de feedback care să permită îmbunătățirea și inovarea permanentă; și inițiative puternice de responsabilizare, incluzând stimulente pentru asigurarea unei calități ridicate.

Întocmit

Expert consiliere 1

MÂNDRU GERTRUDE

Ianuarie 2025

