

## Formarea profesională continuă

*La nivel European dezvoltarea sistemelor de educație și de formare profesională inițială și continuă are în vedere în mod specific prioritățile stabilite prin Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, convenită în 29 și 30 noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesională „Declarația de la Copenhaga” și anume: dimensiunea europeană, transparență, informare și consiliere, recunoașterea competențelor și calificărilor, asigurarea calității în formare.*

*În viziunea Declarației de la Copenhaga strategiile pentru învățarea pe parcursul vieții și mobilitatea sunt esențiale pentru a promova angajabilitatea, cetățenia activă, incluziunea socială și dezvoltarea personală. Totodată sistemele de educație și formare profesională trebuie să se adapteze cerințelor, schimbărilor și tranziției către economia și societatea bazată pe cunoaștere. Pentru aceasta Memorandumul Comisiei Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții, adoptat în octombrie 2000, invită statele să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue, mesajele cheie ale acestuia fiind:*

- Noi competențe de bază pentru toți;
- Realizarea unor investiții superioare în resurse umane;
- Încurajarea inovației în predare și învățare;
- Valorizarea învățării;
- Regândirea orientării și consilierii;
- Apropierea învățării de domiciliu.

### **Formarea profesională continuă în Franța**

În Franța, fiecare individ poate avea acces la formare pe tot parcursul vieții, fie sub forma formării inițiale școlare sau universitare, fie sub forma formării profesionale continue disponibile pentru toată lumea, tânăr sau adult deja angajat în viața activă.

Apărută încă de la începutul anilor `70 și îmbunătățită de-a lungul timpului, formarea profesională continuă mobilizează atât statul, consiliile regionale, cât și întreprinderile, organismele de formare publice și private, organizațiile profesionale, sindicale și familiale.

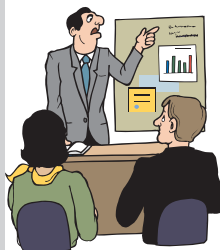
Formarea profesională continuă se caracterizează printr-o construcție originală lăsând un loc important negocierii colective și permițând accesul la formare în funcție de statutul fiecărui individ.

Dispozițiile referitoare la formarea profesională continuă sunt rezultatul inițiativelor partenerilor sociali prin acorduri colective și ale statului prin intermediul legilor și a decretelor.

În funcție de statutul lor și de problemele specifice de formare pe care le întâmpină fiecare individ, partenerii sociali și statul au creat și au pus în aplicare anumite dispozitive, cum ar fi: formarea alternativă, concediul individual pentru formare și, mai recent, contractele și perioadele de profesionalizare, precum și dreptul individual la formare.

Formarea profesională continuă are scopul de: a favoriza integrarea sau reintegrarea profesională a forței de muncă, a le permite acestora păstrarea locului de muncă, a favoriza dezvoltarea competențelor lor și accesul la diferite niveluri ale calificării profesionale, a contribui la dezvoltarea economică și culturală și la promovarea lor pe plan social.

Autoritățile publice centrale, regionale, locale și partenerii sociali colaborează la elaborarea politicii de formare profesională. Pentru a favoriza acordul între acești actori,



reprezentanții acestora s-au reunit la nivel național în cadrul Consiliului național al formării profesionale pe tot parcursul vieții, rezultând următoarea configurație:

- Regiunile și statul își împart responsabilitatea punerii în aplicare a formării profesionale continue. Regiunile au o competență generală în materie de învățare și formare profesională. Ele își

elaborează propria politică de formare. Statul exercită competențe limitative prevăzute de lege.

- Organizațiile profesionale și sindicale participă la elaborarea dispozițiilor referitoare la formarea profesională continuă, contribuie la aplicarea lor și la gestiunea contribuțiilor întreprinderilor, colectate de către organisme paritare create la inițiativa lor.

- Întreprinderile sunt în același timp locuri privilegiate pentru aplicarea formării și, împreună cu regiunile și cu statul, sunt principalii finanțatori ai formării profesionale continue.

Formarea profesională continuă este finanțată în principal de către stat, regiuni și întreprinderi, iar competențele statului și regiunilor sunt stabilite prin lege. Regiunile au o competență generală în materie de formare profesională continuă. Ele sunt responsabile de formarea profesională continuă destinată persoanelor cu vârsta cuprinsă între 16 și 25 de ani și adulților. Statul intervine în direcția segmentelor aflate în dificultate. Acesta ajută atât ramurile profesionale cât și întreprinderile să-și anticipeze nevoile în ceea ce privește calificarea și formarea.

Finanțarea de către întreprinderi se bazează pe obligația legală de a participa la finanțarea formării. Dacă statul, regiunile și întreprinderile participă la finanțarea formării profesionale continue, fiecare pe domeniul său, posibilitățile de co-finanțare sunt încurajate.

Doi prestatori intervin în formarea profesională continuă: organismele de formare (organismele publice și parapublice de formare, organismele private) și organismele de bilanț de competențe.

Peste 45000 de organisme de formare își împart piața formării la care accesul este liber, din care 7500 au un rol principal.

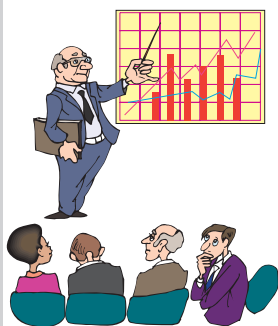
### **Formarea profesională continuă în Italia**

În scopul realizării unei prime hărți naționale de analiză a ofertei de formare continuă în Italia, a fost realizată, în cursul

anului trecut o amplă cercetare sociologică. Harta rezultată e fragmentată și implică un câmp mai larg, străin în multe locuri, cel puțin pentru o parte din segmente. În perfectă concordanță cu strategia publică de integrare într-un context formal, al învățării informale și non formale, a fost luat în studiu domeniul ofertei formale.

Cercetarea, constituie prima acțiune de acest gen făcută pe întreg teritoriul. Ea nu are pretenția unui studiu exhaustiv al ofertei de formare, ci ne prezintă un tablou de referință cu privire la tipologia și structura formării, distribuția la nivel național, activitatea predominantă a autorităților, tradiția lor educațională și formativă, cursurile oferite, resursele umane implicate, grupurile țintă, certificatele eliberate, dificultățile întâmpinate și nu în ultimul rând sursele de finanțare a activității de formare continuă.

Luând în considerare marea diversitate a unor oferte de formare continuă și a potențialilor destinatari ai ofertelor, a fost adoptată o metodologie complexă. A fost realizată o cercetare de



teren, interviuri ale asociațiilor, prelucrări ale bazei de date instituționalizată și achiziționarea de date de la autoritățile locale și naționale.

Din cadrul eșantionului cu un volum de 5.306 structuri implicate, 1.295 au fost structurile individualizate ca potențiale furnizoare de activități de formare, iar atenția noastră se va concentra doar asupra acestora din urmă. Referitor la distribuția lor teritorială, studiul a relevat că: 30% sunt localizate în sud sau pe insule, 25,7% în nord est, 24,2 în nord vest, 19,5% în centru. Tot din aceste organizații, organismele formative și educaționale reprezintă 48,8%, structurile din zona a treia 37,1%, structurile culturale și celelalte structuri afiliate administrației publice 13,6%, alte tipuri de organisme 0,5%.

Structurile cu activități de formare profesională ce au

răspuns chestionarului sunt finanțate astfel: 37,5% din totalul finanțărilor obținute, finanțare de la stat; 24,6%, contribuții private; 14% fonduri de la administrația locală și, în sfârșit, utilizarea Fondului Social European.

Pe lângă însemnătatea datelor furnizate, cercetarea a avut drept rezultate: încurajarea unei acțiuni sinergetice a segmentului formativ al școlii, încurajarea formării profesionale și trainingul non formal pentru adulți (asociații culturale, universități ale vârstei a treia, biblioteci orașenești etc.) și sprijinul activității de planificare a dezvoltării aptitudinilor.

Ghidurile de dezvoltare calitativă a învățării pe durata întregii vieți, accentuată în Memorandumul European asupra educației și formării permanente precum și în alte documente publice nu lasă nici un dubiu: este nevoie să se realizeze o creștere a aptitudinilor de bază a cetățenilor (lingvistice, numerice, IT&C, cunoașterea a cel puțin unei limbi de circulație internațională)

### **Formarea profesională continuă în Polonia**

În Polonia învățarea pe durata întregii vieți și trainingul vocațional pentru adulți sunt organizate de către:

1. Școli pentru adulți și instituții de învățământ superior;
2. Centre publice pentru educația continuă;
3. Instituții de training non-publice (asociații, fundații, cooperative, companii private) ex: *Asociația pentru training vocațional*, *Asociația poloneză pentru educația adulților*, *Societatea economică poloneză*, *Universitățile populare și Asociația poloneză a meșteșugarilor*;
4. Oficiile de muncă (Serviciul public de angajare);

Cele mai importante reglementări legale ale educației continue sunt:

1. Actul privind sistemul de educație (Septembrie 2002), ce introduce schimbări vitale privind educația adulților în Polonia. În versiunea inițială a acestei legislații a fost introdusă o reglementare ce separă centrele de educație continuă (CKU) și centrele de educație practică (CKP) de școli, ca fiind instituții cu

scopuri statutare ce diferă de cele ale școlilor. Această nouă poziție a CKU și CKP le permite acestora să integreze acțiuni susținute de către diverse instituții de educație continuă și să creeze rețele regionale sau naționale de institute de educație continuă. În actul amendat a fost introdusă supervizarea pedagogică a sistemului prin examinări externe. Actul asigură, de asemenea, baze de susținere a educației prin asociații, fundații, și alte organizații non-guvernamentale din domeniul educației. Această schimbare reglementează finanțarea de la bugetul de stat a organizațiilor non-publice de educație continuă. Acest aspect este de o importanță particulară în termenii susținerii educației adulților.

2. Strategia de dezvoltare a învățării continue în Polonia până în 2010 pregătită de Ministerul Educației Naționale și Sportului a fost adoptată de către Consiliul de Miniștri în 08.07.2003. Obiectivul strategic al educației continue este de a susține și a oferi îndrumare pentru realizare personală, stimulând inovația și competitivitatea indivizilor. Implementarea obiectivului se bazează pe prioritățile corespunzătoare zonei europene de învățare pe durata întregii vieți, cum ar fi: cooperare și parteneriat, creșterea investițiilor în dezvoltarea resurselor umane, crearea de resurse de informare în domeniul învățării continue și dezvoltarea serviciilor de asistare, creșterea conștientizării rolului învățării continue. Această strategie este implementată prin educația centrală, instituții de educație și parteneri sociali. Ea este finanțată în principal de la bugetul de stat și din fondurile structurale.

Strategia scoate în evidență necesitatea integrării educației formale, non-formale și informale, permițând adulților să-și realizeze cerințele unei educații obligatorii, să dobândească și să-și completeze educația lor generală, precum



și calificările vocaționale. Toate programele de acest tip trebuie să ia în considerare standardele de calificare vocațională.

Un obiectiv principal al acestei strategii este și includerea dezvoltării învățării adulților în contextul învățării pe durata întregii vieți și în acela al creării unei societăți bazate pe cunoaștere, ce permite dezvoltarea individuală a fiecărei ființe umane.

Învățarea adulților (în școli și în afara lor) este finanțată din următoarele surse:

- Bugetul de stat și bugetele autoguvernării teritoriale;
- Programe potrivite: Fondul Muncii, Fondul de stat pentru reabilitarea persoanelor cu handicap, Programul de susținere a activității economice a persoanelor cu handicap;
- Granturi de asistență, programe ale Băncii Mondiale și Phare 2003;
- Fonduri din Programele comunitare și fonduri structurale;
- Resurse de la întreprinderile particulare;
- Resurse personale ale studenților sau participanților.

#### **Formarea profesională continuă în România**

România a cunoscut în ultimii ani transformări economice fără precedent care au condus la apariția unor noi oportunități și provocări pe piața muncii. Acestea solicită din partea fiecărei persoane un efort de adaptare și, în special, de construire a propriilor calificări pe baza "blocurilor" de cunoștințe dobândite în momente de timp și situații diferite. În acest sens formarea profesională, indiferent dacă se desfășoară în cadrul unui sistem formal, la locul de muncă sau în mod informal, reprezintă pentru fiecare cheia evoluției în carieră și a dezvoltării personale cu o influență deosebită în asigurarea calității vieții.

În acest context, învățarea pe tot parcursul vieții trebuie abordată ca o necesitate obiectivă impusă de tranziția către o economie și o societate bazate pe cunoaștere având în vedere îndeplinirea obiectivului strategic Lisabona: Uniunea Europeană să devină până în 2010 "cea mai competitivă și dinamică

*economie bazată pe cunoaștere din lume, capabilă de o creștere economică durabilă, cu locuri de muncă mai bune și mai multe și o mai mare coeziune socială“ (Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010).*



România este și ea supusă aceluiași presiuni și provocări ca toate țările UE, în ceea ce privește formarea profesională continuă. Modificările care au intervenit pe piața muncii precum și recomandările care au fost făcute României în Foaia de parcurs pentru integrarea României în UE (noiembrie 2002) pentru dezvoltarea, pe termen mediu, a unui sistem structurat de formare profesională, mai ales de formare profesională continuă, pentru a sprijini îmbunătățirea calității forței de muncă și adaptarea ei la noile cerințe ale pieței muncii în schimbare, au condus la necesitatea creării unui cadru legislativ național.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei împreună cu Ministerul Educației și Cercetării, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților au definitivat cadrul legislativ pentru formarea profesională a adulților, fiind adoptate acte normative prin care au fost aprobate: metodologia de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților; metodologia certificării formării profesionale a adulților; nomenclatorul calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare; procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale, care reglementează evaluarea și certificarea competențelor dobândite pe cale non-formală și informală.

O serie de analize au fost realizate până în prezent atât la nivel național, cât și la nivel local. Și CCIA BN a realizat în anul precedent o analiză privind evoluția și tendințele pieței muncii în cadrul proiectului „Creșterea calității serviciilor de informare,

consiliere profesională și medierea muncii la nivelul județului Bistrița-Năsăud”. Din toate aceste materiale se pot trage, cu ușurință, anumite concluzii legate de barierele existente în acest moment în calea unei dezvoltări armonioase a formării profesionale continue după cum urmează:

- Prevederile legislative pentru recunoașterea învățării anterioare în realizarea unui sistem de credite transferabile sunt insuficiente ;
- Codul Muncii abordează într-un mod inflexibil și plin de constrângeri aceste probleme;
- Lipsa unui sistem de formare profesională continuă flexibil și modular, bazat pe competențe;
- Insuficiente legături și coordonare între MMSSF și M.Ed.C fapt care afectează direct posibilitatea dezvoltării formării profesionale continue;
- Nomenclatorul calificărilor este depășit și completarea acestuia cu noile calificări cerute de piață este deosebit de anevoioasă;
- Serviciile de informare, consiliere și orientare profesională insuficient dezvoltate;
- Insuficienta cantitate și calitate în ceea ce privește furnizarea de formare profesională continuă;
- Sume alocate și structuri insuficiente pentru a finanța formarea profesională continuă;
- Formare profesională continuă este privită de către companii, în special IMM-uri ca o cheltuială nu ca o investiție;
- Cultura organizațională pentru dezvoltarea formării profesionale continue insuficient dezvoltată;
- Insuficienta calitate în furnizarea de formare profesională continuă.

Direcțiile strategice ale politicii de ocupare până în 2010 au fost stabilite în concordanță cu obiectivele și liniile directoare ale Strategiei Europene pentru Ocupare. Măsurile și acțiunile avute în vedere în cadrul Strategiei Naționale de Ocupare a Forței de muncă sunt în concordanță cu liniile directoare ale SEO și anume:

- Măsuri active și preventive pentru șomeri și persoane in-

active;

- Crearea de locuri de muncă și spiritul antreprenorial;
- Managementul tranziției și promovarea adaptabilității și mobilității pe piața muncii;
- Promovarea dezvoltării capitalului uman și a învățării pe tot parcursul vieții;
- Creșterea ofertei pe piața muncii și promovarea îmbătrânirii active;
- Egalitate de gen;
- Promovarea integrării și combaterea discriminării persoanelor dezavantajate pe piața muncii;
- Rentabilizarea muncii și crearea de stimulente corespunzătoare;
- Transformarea muncii nedeclarate în ocupare corespunzătoare;
- Combaterea disparităților regionale privind ocuparea.

Obiectivele Strategiei Naționale de Ocupare se aliniază atingerii obiectivelor stabilite la Lisabona pentru statele membre UE în vederea implementării Strategiei Europene de Ocupare până în 2010:

- Rata generală a ocupării 70%;
- Rata de ocupare în rândul femeilor 60%;
- Rata de ocupare de 50% pentru persoanele cu vârste cuprinse între 55-64;
- Fiecărui șomer i se va oferi un nou început înainte de a atinge 6 luni de șomaj în cazul tinerilor și 12 luni în cazul adulților, sub formă de formare profesională, reconversie, practică în muncă, loc de muncă sau alte măsuri de ocupare, inclusiv de sprijinire a orientării profesionale personale și de consiliere în vederea integrării efective pe piața muncii;
- Nivelul mediu de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții să fie de cel puțin 12,5% pentru populația adultă aptă de muncă (grupa de vârstă 25-64 ani).