



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
ORPOSDRU Regiunea Vest

# Avantajele formarii profesionale





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



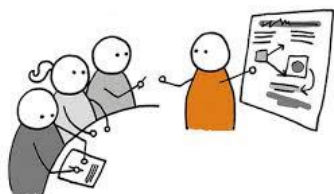
Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

## ✚ Ce este formarea profesionala?

**Formarea profesionala** este procedura prin care se asigura cresterea si diversificarea competentelor profesionale, prin initeria, calificarea, recalificarea, perfectionarea si specializarea persoanelor, in cautarea unui loc de munca, in vederea realizarii mobilitatii si integrarii sau reintegrarii acestora pe piata fortei de munca.



**Formarea profesionala** incepe cu etapa de “pregatirea profesionala” realizata prin sistemul traditional: scolara primara, gimnaziala, liceala, universitara si postuniversitara, numita **educatie formala**.

Schimbările sunt în ziua de astăzi la ordinea zilei, nu mai avem cum să le evităm sau să așteptăm pasivi, sperând că nu vor veni peste noi, la un moment dat. O vor face oricum!

Important este să avem capacitatea de a prevedea și de a preîntâmpina schimbările ce apar la tot pasul în viața noastră, să le înțelegem rostul, să le acceptăm și să ne adaptăm lor.



Se poate observa o diferență semnificativă între un om care se supune schimbărilor sau este stăpânit de ele și un om care stăpânește schimbările din viața lui.

Acesta din urmă se informează constant, se gândește la aspectele care s-ar putea schimba în viitor și încearcă să învețe mereu lucruri noi, care l-ar putea ajuta să facă față mai bine noutăților care îl

înconjoară.

Pentru a ne putea adapta la toate aceste schimbări, nu mai este suficient să învățăm din mers și să ne adaptăm pe parcurs, deși acest lucru este și el deosebit de important, ci se cere căutarea unor contexte de învățare organizate.

Acestea se regăsesc în cadrul **educației non-formale, gândită special pentru nevoile adulților!**



**Educația non-formală**, concretizată prin **programe de formare profesionala/ training**, reprezintă **o completare a educației formale**, care se petrece la



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POS DRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

vârsta tinereții (școală generală, liceu, facultate), dar care nu mai poate răspunde la nevoile în permanentă schimbare ale pieței muncii sau angajaților.

Educația non-formală poate avea loc oricând pe perioada vieții. Astfel s-a generat conceptul care a luat amploare mai ales în ultima perioadă, și anume **”învățarea pe tot parcursul vieții”**, ca răspuns la numeroasele modificări ce se petrec în sfera socială și la nevoile de adaptare.

### Cum ne ajută formarea profesională continuă?



În trecut, cele mai multe persoane se calificau o singură dată, pentru o singură meserie, pe care urmau să o desfășoare toată viața. Așadar, ceea ce învățau în timpul anilor de școlarizare tradițională le era de ajuns pentru a întreprinde cu succes o meserie.

Astăzi, lucrurile stau cu totul diferit!

În perioada actuală, piața muncii este într-o continuă schimbare și remodelare, situație datorată unor modificări fundamentale, care s-au produs în societatea ultimelor câteva decenii.

Avem persoane care au studiat ani de zile pentru o profesie, dar sunt angajați în domenii total diferite celui în care s-au calificat inițial. Alte persoane profesionează câțiva ani într-un domeniu pentru a-l schimba, apoi, cu altceva fără nicio legătură cu primul.

Există și persoane care rămân toată viața în cadrul aceluiași domeniu, dar nici acestea nu-și păstrează același loc de muncă toată viața. Și chiar și cei care o fac, constată pe parcurs că cerințele care erau acum 5 ani nu mai sunt aceleași cu acum 2 ani sau cu cele din prezent și că au nevoie să învețe mereu lucruri noi, pentru a-și îndeplini în mod eficient fișa postului, aflată în continuă transformare.

Astfel, conceptul **”învățarea pe tot parcursul vieții”** vine ca răspuns la numeroasele modificări ce se petrec în sfera socială și afectează considerabil meseriile de altădată.

Putem observa cum meserii ce înainte erau considerate foarte utile devin din ce în ce mai rare, iar funcțiile persoanelor angajate pe respectivele posturi sunt preluate de calculatoare, precum și meserii sau domenii la care nu ne-am fi gândit niciodată înainte și care totuși s-au născut sub ochii noștri (ex: PR, marketing, publicitate, comerț online etc).



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

Un program de formare profesională/ training este un **curs pe termen relativ scurt** (de obicei de la câteva zile până la câteva luni), în care se **pleacă de la identificarea nevoilor efective de formare** ale celor care vor participa și urmărește să-i ajute pe aceștia în mod practic, în munca pe care o desfășoară. planificarea activitatii de formare profesională;

### Principalele sub-activități ale formării profesionale sunt:

- identificarea nevoilor de formare profesională;
- planificarea activității de formare profesională;
- evaluarea activității de formare profesională.



### Scopul programelor de formare profesională este:

- ✓ Stimularea ocupării forței de muncă;
- ✓ Ridicarea nivelului de competență profesională;
- ✓ Facilitarea încadrării în muncă în concordanță cu tendințele pieței forței de muncă;
- ✓ Ajustarea cererii și ofertei forței de muncă calificate;
- ✓ Menținerea și dezvoltarea competențelor profesionale;
- ✓ Stimularea mobilității forței de muncă;
- ✓ Sporirea șanselor de integrare sau reintegrare profesională;
- ✓ Reinsertia unei părți a forței de muncă pe piața profesională;
- ✓ Creșterea nivelului de pregătire pentru a răspunde nevoilor reale de personal calificat ale agenților economici.

### Există două tipuri principale de training axate pe:

- competențe "hard"
- competențe "soft"

**Competențele "hard"** sunt lucruri foarte practice pe care învățăm să le facem. Spre exemplu, lucrăm pe un anumit post de multă vreme și ne îndeplinim datoriile fără asistență tehnică. La un moment dat, însă, apare un program IT care ne-ar ușura și eficientiza foarte mult munca, dacă am ști să-l folosim. Și putem să învățăm cum se



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

folosește în cadrul unui training, la care fie suntem trimiși, fie pe care îl găsim și alegem singuri să îl urmăm.

**Competențele "soft"**, în schimb, sunt niște atuuri deosebit de importante și necesare în orice domeniu în care am lucra. Ele se referă la abilități de a comunica eficient, de a asculta activ, de a lucra bine în echipă etc, lucruri fără de care este greu să mai avem succes în vreun domeniu, în contextul actual, în care totul se află în interdependență, iar munca pe cont propriu este din ce în ce mai rar întâlnită. Indiferent dacă suntem muncitori, profesori, avocați, vânzători, someri, manichiuriști, ingineri sau directori, este necesar să știm cum să comunicăm cu cei din jurul nostru, să lucrăm în mod eficient împreună cu ei, să ne facem plăcuți, să ne atragem oportunitati, clienți etc, pentru a avea cât mai mult succes.



Programele de formare profesională/ trainingurile sunt **concepute special pentru adulți** și țin cont de particularitățile de vârstă ale acestora.

Astfel, ele folosesc metode și tehnici interactive, valorificând experiențele de o viață ale adulților și deosebindu-se de cursurile din timpul perioadei de școlarizare, în care profesorul este cel care transmite informația, iar cei din sală o învață.

În timpul trainingurilor, conținutul este construit deopotrivă de **trainer** și de participanți, trainerul având mai ales sarcina de a crea experiențe de învățare, de a structura informația și de a facilita interacțiunea dintre participanți. El scoate la iveală lucruri pe care participanții le știau deja sau aduce elemente noi la o baza deja existentă, ușurând foarte mult procesul de învățare al adulților, cărora le-ar fi greu să se mai adapteze la un sistem de învățare formal, valabil pe vremea când erau elevi.

**Programele de formare profesională** a adulților ne aduc în prim plan numeroase oportunități de perfecționare, dar și de calificare și recalificare, pentru toate domeniile.

Prezentul proiect, "*Femeia: geneza, patriarhie, leadership*", va oferi cursuri de calificare și recalificare în special în domeniul serviciilor, programe de dezvoltare a competențelor antreprenoriale sau de tehnologia informației, după caz, în funcție de nevoi, femeilor din regiunea de dezvoltare București-Ilfov.

## **Forme de pregătire profesională a adulților**





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

Potrivit legislației românești “Formarea profesională a adulților” se poate realiza prin următoarele forme:



angajator și salariat

- participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate;
- stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă;
- stagii de practică și specializare în țară și în străinătate;
- ucenicie organizată la locul de muncă;
- formare individualizată;
- alte forme de pregătire convenite între

Principalele forme de pregătire profesională a adulților sunt următoarele: inițierea, calificarea, perfecționarea, specializarea, recalificarea.

### Inițierea

- inițierea reprezintă dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime necesare pentru desfășurarea unei activități;

### Calificarea

- calificarea reprezintă ansamblul de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice unei ocupații sau profesii;

### Perfecționarea

- perfecționarea constă în dezvoltarea competențelor profesionale în cadrul aceleiași calificări;

### Specializarea

- specializarea este o formă specifică de formare profesională care urmărește obținerea de cunoștințe și deprinderi într-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații;

### Recalificarea

- recalificarea constă în obținerea competențelor specifice unei alte ocupații sau profesii, diferită de cele dobândite anterior.





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
ORPOSDRU Regiunea Vest

## Rezultate urmarite

- inzestrarea individului cu competentele necesare pentru a participa mai activ in sferele vietii sociale, la toate nivelele comunitatii, inclusiv la nivel european;
- sporirea mobilitatii fortei de munca;
- sporirea sanselor de acces la locuri de munca;
- limitarea proportiilor somajului de lunga durata;
- facilitarea integrarii sau reintegrarii in activitate a categoriilor de forta de munca defavorizate;
- cresterea nivelului investitiilor in resurse umane;
- dezvoltarea efectiva a metodelor de predare si invatare;
- imbunatatirea evaluarii competentelor si in sistemul nonformal si informal;
- sporirea eficientei cursurilor de formare profesionala.



### Beneficiile formarii profesionale

Educatia, implicit formarea profesionala, indiferent daca se desfasoara în cadrul unui sistem formal, la locul de munca sau în mod informal, reprezinta pentru fiecare cheia evolutiei în cariera si a dezvoltarii personale.

Problema formarii profesionale continue este importanta pentru sustinerea transformarii fortei de munca, fiind principalul instrument prin care aceasta se poate adapta la noi cerinte, facilitând astfel mobilitatea între diferite sectoare de activitate.

Acumularea de cunostinte si abilitati permite îmbunatatirea pozitiei pe piata muncii, ducând în acelasi timp si la cresterea productivitatii. Schimbarile rapide în toate domeniile determina un spectru al nevoilor de noi competente mult mai dinamic. Investitia în formare aduce beneficii atât persoanei cât si întregii societati.

### Avantajele Formării profesionale continue pentru **cursant**:

- ✓ Specializarea și supraspecializarea pe anumite activități
- ✓ Recunoașterea competențelor dobândite în sistem formal sau informal
- ✓ Recunoașterea națională a calificărilor dobândite



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

- ✓ Câștiguri salariale mai mari
- ✓ Eligibilitate pe piața muncii naționale sau europene
- ✓ Mobilitate în dobândirea rapidă de competențe cerute pe piața muncii
- ✓ Evitarea/scurtarea perioadelor de inactivitate sau șomaj
- ✓ Îmbunătățirea poziției pe piața muncii, prin cumularea de cunoștințe și abilități
- ✓ Creșterea productivității
- ✓ Cunoștințe superioare, instruire activă
- ✓ Transferul de competențe, metode și instrumente de lucru
- ✓ Facilitatea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii
- ✓ Actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază
- ✓ Creșterea adaptabilității și competitivității pe piața muncii
- ✓ Reușita profesională, evitarea excluziunii sociale

#### Avantaje din punctul de vedere al angajatorului:

- asigurarea calității lucrărilor efectuate/ serviciilor prestate;
- forța de muncă calificată în scurt timp;
- asigurarea de forță de muncă necesară în calificari deficitare sau noi;
- reducerea până la eliminare a timpilor de inactivitate a angajaților;
- pierderi materiale mai mici;
- rata mai mare a profitabilității societății comerciale;
- loializarea și fidelizarea angajaților.

#### **Inceperea activitatii intr-un nou domeniu**

Problematika promovării egalității de șanse este o cerință esențială pentru societatea românească, fiind o preocupare de bază în vederea respectării drepturilor fundamentale ale omului. Stimularea în egală măsură a contribuției femeilor și bărbaților la dezvoltarea durabilă și la progresul societății a căpătat o importanță crescândă în România.

Atunci când ni se oferă posibilitatea de a ne recalifica pe un alt domeniu decât cel de bază, în care activăm, putem să ne gândim la faptul că nu mai avem disponibilitatea și răbdarea de a învăța de altădată. Însă, dacă luăm în considerare faptul că domeniul în care activăm s-ar putea să nu mai aibă nevoie de noi în câțiva ani, poate că efortul de a învăța ceva nou ar părea un lucru necesar și, până la urmă, nu chiar atât de greu.

De cealaltă parte, atunci când alegem să ne recalificăm și să începem de la zero într-un alt domeniu de activitate, putem fi tentați să renunțăm cu totul la ceea ce făceam înainte, pentru niște perspective care ni se par promițătoare. Riscul este însă acela că noua activitate nu va merge, din diverse motive. Important este, poate, să fim deshiși, să luăm în considerare noile oportunități de pe piață, să învățăm și





UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

lucruri diferite de meseria de bază pe care o avem, dar să nu lăsăm, totuși, dintr-o dată, tot ceea ce am făcut până la un anumit moment pentru ceva cu totul nou, pentru un domeniu în care nu avem experiență și în care nu putem merge la sigur.

Acest lucru nu anulează însă posibilitatea de a încerca să construim într-un domeniu nou. Putem să ne păstrăm actualul loc de muncă, dar, în timpul care ne rămâne după îndeplinirea sarcinilor de serviciu, să ne ocupăm și de altceva. Cu un efort personal, adăugându-se și un ajutor venit din partea familiei sau al prietenilor, putem să pornim și pe un alt drum, în paralel cu cel de până la momentul respectiv.

Pentru a continua exemplul de mai sus, putem să încercăm să asistăm pe cineva care practica o meserie diferită, pentru a vedea dacă ni se potrivește și ne place această meserie. În acest fel, în situația în care domeniul în care activăm ar suferi schimbări majore și multe locuri de muncă ar fi desființate, am putea, cu experiența de muncă acumulată în paralel pentru o anumită perioadă de timp, să continuăm cu a doua ocupație, de data aceasta având un program full time.



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

## Bibliografie

Ghid de informare, consiliere și orientare în carieră, editat de Asociația Euro<26 și Fundația Melba

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, Instituto de Formacion Integral. (2011). Situația femeii - perspectivă socio-profesională. Raport de cercetare calitativă și cantitativă

[www.legislatiamuncii.manager.ro](http://www.legislatiamuncii.manager.ro)

[www.primulpasspresucces.ro](http://www.primulpasspresucces.ro)



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European  
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale  
2007-2013



GUVERNUL ROMÂNIEI  
MINISTERUL MUNCII, FAMILIEI,  
PROTECȚIEI SOCIALE ȘI  
PERSOANELOR VÂRSTNICE  
DIRPOSDRU Regiunea Vest

**PROGRAMUL OPERATIONAL SECTORIAL - DEZVOLTAREA RESURSELOR UMANE  
ORGANISM INTERMEDIAR REGIONAL POS DRU Regiunea Vest**

**PROIECTUL: „Femeia – de la miscarea sufrageta la sec. XXI”**

**Materialul este editat și distribuit gratuit în cadrul proiectului,  
de CENTRUL DE ANALIZA SI INOVARE ECONOMICO SOCIALA în anii 2014 - 2015**

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