

ADAPTAREA FORMĂRII PROFESIONALE LA CONTEXTUL SOCIO-ECONOMIC

Istrate Camelia¹
Istrate Fulger Cătălin²

Abstract: O atenție deosebită a fost acordată consolidării capacității educației și formării profesionale inițiale, de a contribui la furnizarea competențelor necesare viitorilor absolvenți pentru ocuparea unui loc de muncă. Restructurarea învățământului, văzută ca un proces continuu și coerent, este un exemplu pentru importanța dată nevoii de îmbunătățire a cooperării cu angajatorii și a abordare a nevoilor individuale de educație și formare profesională. Noul curriculum, bazat pe competențe și pe sistemul de credite transferabile, creează premisele pentru o ofertă de formare profesională flexibilă și mai bine adaptată nevoilor pieței muncii și pentru promovarea antreprenoriatului.

Importanța activității de formare și perfecționare a tuturor angajaților oricărei organizații este determinată de caracteristica dominantă a perioadei actuale (accelerarea schimbărilor, produse noi din punct de vedere tehnologic, devenite forțe motrice ale dezvoltării societății).

Formarea profesională este activitatea desfășurată în scopul însușirii de cunoștințe teoretice și deprinderi practice, în măsură să asigure sarcinile ce revin angajaților, în procesul muncii, a unei profesii sau meserii. Perfecționarea profesională este o activitate cu caracter precumpănitor informativ, desfășurată în instituții de învățământ sau organizații, în vederea lărgirii și actualizării cunoștințelor, dezvoltării aptitudinilor, în vederea creșterii nivelului calitativ al activității profesionale.

Cuvinte cheie: antreprenoriat, competențe, formare, perfecționare profesională

Clasificare JEL: M31 - Marketing

O atenție deosebită a fost acordată consolidării capacității educației și formării profesionale inițiale, de a contribui la furnizarea competențelor necesare viitorilor absolvenți pentru ocuparea unui loc de muncă. Restructurarea învățământului, văzută ca un proces continuu și coerent, este un exemplu pentru importanța dată nevoii de îmbunătățire a cooperării cu angajatorii și a abordare a nevoilor individuale de educație și formare profesională. Noul curriculum, bazat pe competențe și pe sistemul de credite transferabile, creează premisele pentru o ofertă de formare profesională flexibilă și mai bine adaptată nevoilor pieței muncii și pentru promovarea antreprenoriatului.

Importanța activității de formare și perfecționare a tuturor angajaților oricărei organizații este determinată de caracteristica dominantă a perioadei actuale (accelerarea schimbărilor, produse noi din punct de vedere tehnologic, devenite forțe motrice ale dezvoltării societății).

Formarea profesională este activitatea desfășurată în scopul însușirii de cunoștințe teoretice și deprinderi practice, în măsură să asigure sarcinile ce revin angajaților, în procesul muncii, a unei profesii sau meserii. Perfecționarea profesională este o activitate cu caracter precumpănitor informativ, desfășurată în instituții de învățământ sau organizații, în vederea lărgirii și actualizării cunoștințelor, dezvoltării aptitudinilor, în vederea creșterii nivelului calitativ al activității profesionale.

În acest sens, P.H. Giscard afirma: ”Se poate defini formarea, în sensul cel mai general, ca o transformare a individului (acumularea de cunoștințe, adaptarea unor atitudini sau deprinderea unor manifestări) determinată de transmiterea unor conținuturi noi de idei, a unor principii de judecată sau a unor moduri de acțiune. Între formare și perfecționare trebuie să se stabilească o anumită distincție, cel puțin de principiu: formarea este dezvoltarea unor capacități noi, în timp ce perfecționarea este îmbunătățirea capacităților existente”.

¹ Prof., gr. I, Colegiul Economic „Ion Ghica”, Brăila

² Prof., gr. I, Colegiul Economic „Ion Ghica”, Brăila

Câteva aspecte importante, puse în evidență de cele două definiții, sunt:

- ambele trebuie să răspundă unor cerințe reale, determinate de progresul științific și tehnologic;
- esențial, în planul promovării și al dezvoltării carierei, este dorința angajaților de autodezvoltare;
- ambele procese să asigure educația permanentă a lucrătorilor;
- ambele procese sunt dinamice și parțial se suprapun;
- eficacitatea proceselor de formare și perfecționare, crește semnificativ dacă sunt cuprinse grupuri de persoane, ceea ce oferă posibilitatea de a aplica, corelat și sinergic, cunoștințele și abilitățile însușite.

Creșterea relevanței educației și formării profesionale inițiale pentru nevoile pieței muncii rămâne un obiectiv major, urmărit în elaborarea politicilor educaționale și în activitățile desfășurate de furnizorii de educație. Rata șomajului în rândul tinerilor, ridică problema relevanței educației pe piața forței de muncă. Sunt adoptate o serie de măsuri vizând adaptarea ofertei de educație și formare profesională la nevoile pieței muncii:

- îmbunătățirea planificării strategice a ofertelor din învățământ;
- furnizarea de servicii de orientare profesională în carieră;
- furnizarea competențelor cheie.
- printre factorii care limitează gradul de corelare a educației și formării profesionale cu piața muncii se numără:
 - insuficienta implicare a partenerilor relevanți în planificarea activităților educaționale;
 - dezvoltarea și valorizarea insuficientă a parteneriatului în educație și formare;
 - instruire specifică insuficientă furnizată partenerilor implicați în planificarea în instruire și formare profesională.

Este necesară adaptarea continuă a sistemului de educație și formare profesională, fiind în continuă schimbare, către o economie și societate bazată pe cunoaștere.

Se are în vedere dezvoltarea sistemelor de educație și formare profesională inițială și continuă conform priorităților stabilite de Comisia Europeană cu referire la consolidarea cooperării europene în formarea profesională precum: transparența, informarea și consilierea, recunoașterea competențelor și calificărilor, dimensiunea europeană și asigurarea calității în formare (Declarația de la Copenhaga, 29-30 noiembrie 2002).

Strategia Europeană pentru ocupare are ca prioritate investiția în capitalul uman și în învățarea continuă. Aceasta presupune:

- crearea unor politici adecvate pentru realizarea creșterii nivelului capitalului uman, pentru sporirea investițiilor din domeniul cercetării, dezvoltării și inovării, precum și pentru promovarea unei atitudini antreprenoriale și a abilităților prin intermediul educației de la toate nivelurile;
- cheltuieli și atribuții ale autorităților publice, societăți și persoane, dar și reactualizarea sistemului de recompensare pentru creșterea investițiilor în sfera capitalului uman, precum și în întreprinderi;
- scăderea abandonului școlar și revizuirea ofertei de formare profesională în scopul creșterii accesului la formarea profesională continuă, în special pentru indivizii necalificați și pentru angajații în vârstă, având în vedere viitoarele cerințe de pe piața muncii;
- utilizarea unor metode inovative de învățare și formare profesională și acumularea unor deprinderi legate de utilizarea tehnologiilor de informație și comunicare.

În România a fost adoptată Strategia Europeană de ocupare revizuită fiind concordantă între politica din domeniul pieței muncii și obiectivele acestei strategii.

În prezent, se arată că în România s-au realizat progrese privind restructurarea sistemului de învățământ. Având ca direcție de acțiune asigurarea necesarului de forță de muncă calificată au fost elaborate politici educaționale în corelare cu evoluția pieței muncii, prin consultarea mediului de afaceri, partenerilor sociali și a celorlalte instituții implicate în sistem.

Prin Hotărârea de Guvern nr. 875/2005 a fost aprobată strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă, prin care se urmărește realizarea unui sistem

restructurat de formare profesională continuă, flexibil și transparent, cu un anumit nivel de finanțare și implicare din partea angajatorilor, care asigură creșterea nivelului de adaptare și mobilitate pe piața forței de muncă și care să corespundă nevoilor partenerilor sociali existenți ținând cont de restructurarea economică și condițiile aflate pe piața europeană. Tranziția către o economie și o societate bazată pe cunoaștere impune ca o necesitate obiectivă învățarea pe tot parcursul vieții.

În acest sens, orientarea către o societate bazată pe cunoaștere înseamnă realizarea unor investiții în resursele umane, în scopul încurajării angajaților pentru a dobândi noi calificări și competențe, dar și să accepte mobilitatea ocupațională. Oferta de formare profesională trebuie să promoveze calitatea și să asigure relevanța acesteia conform abilităților, cunoștințelor și nevoilor individului. Prin acumularea de cunoștințe și abilități se îmbunătățește poziția de pe piața muncii și se asigură creșterea productivității. Atât individul cât și societatea obține beneficii dacă investește în formare.

Formarea profesională continuă este relevantă în susținerea transformării forței de muncă, ca instrument principal în adaptarea noilor cerințe, facilitând mobilitatea între diferite sectoare de activitate.

Prin elaborarea și implementarea programelor necesare instruirii permanente a forței de muncă se va contribui la prevenirea lipsurilor de forță de muncă calificată din anumite domenii și ocupații aferente.

Este utilă schimbarea gândirii individului, privind formarea profesională, în sensul creșterii nivelului de conștientizare cu referire la importanța învățării continue, a gradului de motivare, pentru sporirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor profesionale.

Sistemul de formare profesională continuă se dezvoltă prin realizarea unor parteneriate, cu contribuția factorilor ce pot afecta evoluția sistemului de învățământ. Implicarea partenerilor sociali este necesară în fixarea necesarului competențelor de pe piața muncii, astfel încât economia să beneficieze de resurse umane calificate corespunzător. Asigurarea cadrului necesar mobilizării resurselor în scopul formării profesionale continue se realizează prin adaptarea politicilor educaționale din sistemul de învățământ. Prin realizarea dialogului social dintre toți actorii implicați la dezvoltarea unui sistem de învățământ flexibil, continuu și transparent se asigură șanse egale tuturor în găsirea unui loc de muncă.

În acest sens, se continuă adaptarea actualului cadru legislativ, pentru a se asigura:

- a) maximizarea investițiilor publice și private pentru formarea profesională continuă;
- b) sporirea rolului și responsabilităților partenerilor sociali în formare profesională continuă;
- c) realizarea ofertei educaționale accesibile atât persoanei cât și companiei prin stimularea furnizorilor de formare;

d) menținerea unui climat favorabil participării la formarea profesională continuă și folosirea rezultatelor acesteia, indiferent de modalitatea de obținere (formal, non-formal sau informal).

Educația formală și informală a tuturor categoriilor de persoane se concretizează prin formarea competențelor, ce reprezintă ansamblul multifuncțional și transferabil de deprinderi/abilități, aptitudini, și cunoștințe necesare pentru:

- a) realizarea propriilor obiective în viață în conformitate cu interesele și dorințele fiecărui individ de a învăța pe toată durata vieții în scopul împlinirii și dezvoltării personale;
- b) contribuția activă a cetățenilor în societate și integrarea lor socială;
- c) contribuția activă la funcționarea și dezvoltarea unei economii sustenabile prin ocuparea unui loc de muncă;
- d) realizarea unor concepții de viață, având la bază valorile umaniste și științifice din cultura națională și universală precum și încurajarea dialogului intercultural;
- e) educarea în spiritul statului de drept, a normelor democrației demnității și toleranței;
- f) inocularea sensibilității față de problemele umanității, față de importanța valorilor civice și morale, precum și a aprecierii față de natură și mediul natural, cultural și social.

Principiile care stau la baza învățământului preuniversitar și universitar, precum și învățarea pe tot parcursul vieții din România sunt:

a) un prim principiu este cel al echității - conform căruia accesul la educație se face fără discriminare;

b) cel de-al doilea principiu, al calității - conform căruia activitățile din educație au la bază standarde de referință și bune practici recunoscute național și internațional;

c) principiul relevanței - conform căruia actul educațional contribuie la nevoia de dezvoltare individuală și social-economică;

d) un alt principiu este cel al eficienței - conform căruia se obțin rezultate educaționale maxime, utilizând corect resursele existente;

e) principiul descentralizării - conform căruia deciziile principale se iau de către persoanele implicate în procesul educațional;

f) principiul răspunderii publice - conform căruia furnizorii de educație răspund public de performanțele lor;

g) principiul menținerii identității etnice și culturale a cetățenilor români și dialogului intercultural;

h) principiul asumării, promovării și păstrării valorilor naționale și culturale ale poporului român;

i) un alt principiu se referă la recunoașterea și garantarea drepturilor indivizilor care aparțin altor minorități naționale, păstrându-și dreptul la păstrarea, la dezvoltarea și la exprimarea identității lor etnice, culturale, lingvistice și religioase;

j) principiul menținerii egalității de șanse;

k) principiul independenței universitare și libertății academice;

l) principiul transparenței – conform căruia se asigură vizibilitatea totală a deciziei și a rezultatelor, prin comunicare ritmică și adecvată;

m) principiul independenței și libertății de gândire față de ideologii, dogme religioase și doctrine politice;

n) un alt principiu se referă la incluziunea socială;

o) principiul conform căruia educația este centrată pe beneficiarii acesteia;

p) principiul responsabilității părinților și a gradului de participare la educația tinerilor;

q) principiul în baza căruia se promovează educația pentru sănătate prin activități sportive;

r) principiul conform căruia se organizează învățământul confesional specific cultelor recunoscute;

t) principiul luării deciziilor bazate pe dialog și consultare;

u) principiul conform căruia elevului/studentului i se respectă libera exprimare ca beneficiar direct al sistemului de educație.

La nivel macrosocial, capitalul uman este apreciat prin unirea stocurilor individuale de capital uman. Una dintre măsuri se referă la însumarea anilor petrecuți de către tineri în instituțiile de învățământ, fie prin media anilor de școală parcurși, fie prin stabilirea ponderii pentru populația adultă care a urmat un nivel de educație.

Dezvoltarea și creșterea economică a unei țări caracterizează capitalul uman la nivel național.

Explicațiile frecvente pentru creșterea economică rapidă din a doua jumătate a secolului al XX-lea din unele țări sud-est asiatice (Singapore, Coreea de Sud, Hong Kong) constă în investițiile majore din educație ale guvernelor (în 1999, 75% dintre absolvenții învățământului preuniversitar din Coreea de Sud erau înscriși la o formă de învățământ universitar).

Starea de sănătate a unei persoane conduce implicit la diminuarea forței de muncă.. Pe de altă parte, capitalul educațional înseamnă o valoare mai mare a forței de muncă crescute ceea ce conduce la o recompensă mai consistentă în cazul vânzării acesteia (salariul evidențiază productivitatea marginală a muncii, crescând în concordanță cu nivelul de educație). Un nivel de educație mai avansat înseamnă flexibilitate în adaptarea individului conform condițiilor de pe piața muncii, evitând riscul apariției șomajului.

James Hackman (1999) constată apariția decalajului dintre salariile celor mai educați indivizi, care se află în continuă creștere, precum și cele ale angajaților mai puțin instruiți și remunerați mai prost, decalaj în continuă creștere ce conduce la menținerea unor inegalități economice și sociale. Conform acestuia, modalitatea cea mai sigură de prevenire a sărăciei populației se datorează dezvoltării capitalului educațional prin eficientizarea sistemului de educație și prin realizarea unor investiții în formarea continuă a persoanelor. Toate acestea contribuie la îmbunătățirea abilităților persoanelor.

Thomas Davenport (1999) realizează un model al salariatului ca investitor în capitalul educațional. El remarcă faptul că pe piața muncii ponderea locurilor de muncă înalt specializate este mai ridicată pentru toate nivelurile de educație în defavoarea activităților necalificate sau slab specializate. Protecția persoanelor împotriva riscurilor apariției șomajului o constituie realizarea investițiilor în educația continuă și reprezintă o prioritate.

Angajatorii obțin un profit ridicat efectuând investiții în instruirea propriilor angajați, mai mult decât în sporirea stocului de capital economic. Efectele productivității muncii se observă imediat, angajații devin mai creativi și au o dependență crescândă în luarea deciziilor, reacționând eficient, și găsind soluții potrivite fiecărei situații.

Un interes special pentru investițiile efectuate în capitalul uman este arătat și de preocuparea majoră și continuă a OECD de a sprijini dezvoltarea economică, prin implementarea unor programe de dezvoltare a capitalului educațional.

La nivel macrosocial, se constată că rata profitului investițiilor în învățământul secundar este mai mare decât rata profitului capitalului folosit în afaceri, comparativ cu beneficiile rezultate din investițiile realizate în învățământul terțiar plasându-l la aceleași niveluri cu rata profitului capitalului investit în activități de producție sau comerciale.

Bibliografie:

1. **Bîrzea, Cezar (coord.)**, *Anchetă asupra participării la formarea profesională continuă a angajaților aflați în situația de risc pe piața muncii*, ODIP, 2011
2. **Jacob, Mincer**, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution*, *Journal of Political Economy*, vol. 66.
3. **Jacob, Mincer**, *Studies in Human Capital*, Collected Essays of Jacob Mincer, Hardcover Publisher: Edward Elgar Publishing Ltd Publication date: 1993/02/05 Edition.
4. **Marinescu, Georgeta**, *Managementul resurselor umane*, Editura Independența Economică, Pitești, 2012.

*** *Comunicarea Comisiei către Parlamentul Europei "Un cadru strategic actualizat pentru cooperare Europeană în educație și formare"* 2008.