



“Reducerea decalajului digital pentru angajații și IMM din Regiunea Vest”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, POCU/860/3/12/143613.

Formarea profesională continuă: Ghid de bune practice

Formarea profesională este una din multele metode de implementare a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții.

Formarea profesională este reglementată prin Codul Muncii ca o formă de educație continuă pentru angajați, în completarea sistemului formal de învățământ.

Formarea profesională se poate realiza prin:

1. Participarea la cursuri organizate de către angajator sau de către furnizorii de servicii de formare profesională din țară sau din străinătate.
2. Stagii de practică și specializare în țară și în străinătate.
3. Stagii de adaptare profesională la cerințele postului și ale locului de muncă.
4. Ucenicie organizată la locul de muncă.
5. Alte forme de pregătire convenite între angajator și salariat.

De asemenea, participarea la diferite programe individuale de formare profesională, programe de training, coaching, mentorat, chiar și la conferințe, activități de cercetare, voluntariat, diferite competiții profesionale, webinarii sau programe de internship este tot o formă de formare profesională.

Formarea profesională vizează dezvoltarea de cunoștințe și competențe și obținerea de calificare ori certificare în domenii de activitate specifice, în timp ce învățarea pe tot parcursul vieții poate fi adaptată pentru mai multe sectoare și competențe care nu sunt neapărat legate de un singur domeniu.

Așadar, formarea profesională continuă este mult mai specifică și oferă diferite cursuri de specializare, certificare, calificare în diverse domenii de activitate

Majoritatea companiilor mari și internaționale investesc în formarea profesională pentru angajații lor. De asemenea, Uniunea Europeană urmărește susținerea mediului de afaceri în realizarea de cursuri de formare profesională. Formarea continuă a angajaților este un atu strategic pentru companii deoarece o pregătire actuală a personalului asigură că firma are întotdeauna noi cunoștințe și abilități interne utile pentru succesul ei.





“Reducerea decalajului digital pentru angajații și IMM din Regiunea Vest”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, POCU/860/3/12/143613.

Un angajat format în mod sistematic de-a lungul întregii sale cariere aduce multe avantaje organizației căreia îi aparține, atât pe termen scurt cât și pe termen lung.

Formarea profesională a adulților, finalizată cu certificate de calificare sau de absolvire cu recunoaștere națională și/sau certificate de competențe profesionale, este o activitate de interes general care face parte din sistemul național de educație și formare profesională.

Metode folosite în formarea profesională

Dezvoltarea profesională presupune extinderea ariilor domeniilor de activitate, ceea ce impune o specializare cât mai profundă din partea celor activi profesional, lucru ce se poate realiza prin formare profesională. Obținută în urma studiilor obligatorii, de bază sau facultative, aceasta poate fi completată prin cursuri de specializare sau perfecționare și de calificare, aceasta din urmă având o durată mai mare, dar permițând prestarea muncii în alt domeniu de activitate.

După raportarea la contextul profesional, metodele se clasifică în: **instruire on-the-job**, adică în cadrul activităților de la locul de muncă și instruire **off-the-job**.

Metodele de formare “on the job” (la locul de muncă) au avantajul major că angajatul nu este scos din activitatea productivă, mediul de învățare fiind același cu mediul de lucru.

Formarea “on-the-job”

Formarea “on the job” reprezintă un program conceput pentru a ajuta angajații să dobândească cunoștințe practice în locul de muncă. Acest tip de instruire implică utilizarea resurselor disponibile la locul de muncă și le permite să învețe în timp ce se integrează în mediul lor de lucru cotidian¹². În loc să angajeze o persoană din afara organizației, formarea “on the job” este de obicei un tip de instruire internă. Aceasta poate fi structurată ca un program, cu așteptări definite și un început și sfârșit stabilite, dar adesea este mult mai puțin formală. Colegii experimentați, managerii și membrii departamentului de resurse umane au responsabilitatea de a ajuta individul să dezvolte abilități și competențe profesionale. Aceștia se concentrează pe “cum se desfășoară activitatea aici”. Un coleg sau manager poate oferi o mini-prelegere sau o demonstrație privind modul de realizare a unei sarcini sau pașii unui proces. O mare parte din formarea “on the job” se realizează prin mentorat, modelare și coaching, unde un angajat își transmite abilitățile și cunoștințele către un angajat nou sau mai puțin experimentat.

Dintre metodele de pregătire la locul de muncă fără scoatere din producție, menționăm:





“Reducerea decalajului digital pentru angajații și IMM din Regiunea Vest”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, POCU/860/3/12/143613.

- **Instruirea la locul de muncă:** Angajatul este pregătit de un instructor, de obicei un coleg cu experiență, pentru îndeplinirea sarcinilor specifice postului ocupat.
- **Rotăția posturilor:** Cursantul trece prin mai multe posturi în același departament, ceea ce îi permite să înțeleagă mai bine diversele aspecte ale organizației.
- **Coaching-ul:** Angajatul este încurajat să-și asume responsabilitatea pentru propriile decizii, în scopul eficientizării activității.
- **Mentoring-ul:** Colegul mai neexperimentat primește îndrumare și sprijin pentru dezvoltarea potențialului personal și a obiectivelor de carieră.
- **Delegarea sarcinilor:** primind de la șeful ierarhic unele responsabilități, un angajat își poate însuși noi deprinderi și cunoștințe profesionale. Cel care delegă trebuie să-i explice și să-i demonstreze subalternului diferitele situații cu care s-ar putea confrunta.

Formarea “off-the-job”

Formarea “off the job” reprezintă o metodă de perfecționare profesională care se desfășoară în afara locului de muncă. Aceasta îi ajută pe angajați să-și îmbunătățească pregătirea profesională și să acumuleze cunoștințe pentru a avansa în carieră¹². Este o oportunitate de a dobândi noi abilități și cunoștințe, contribuind astfel la dezvoltarea personală și profesională.

Dintre metodele de pregătire în afara instituției fără scoatere din producție, menționăm:

Dintre **metodele de pregătire în afara instituției** cu scoatere din producție, menționăm:

- Cursuri de specializare sau perfecționare: Acestea completează formarea de bază și permit prestarea muncii în alt domeniu de activitate.
- Seminarii și conferințe: Participarea la evenimente de specialitate pentru a învăța de la experți și pentru a fi la curent cu ultimele tendințe.
- Studii de caz și simulări: Exerciții practice care dezvoltă abilități și cunoștințe într-un mediu controlat.

Pentru mai multe detalii, puteți consulta [Ghidul de bune practici inovative în formarea profesională](#) continuă realizat de Centrul de Dezvoltare Socială.





“Reducerea decalajului digital pentru angajații și IMM din Regiunea Vest”, proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020, axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți, POCU/860/3/12/143613.

Surse:

- Strategia sectorială de dezvoltare pentru anii 2014-2020. Educația 2020, 2014
https://mecc.gov.md/sites/default/files/1_strategia_educatia-2020_3.pdf
- Tendințe internaționale de învățare pe tot parcursul Vieții. <http://carte.psihologie.md/tendintel%D0%B5-internationale-in-domeniul-invatarii-pe-tot-parcursulvietii/>.
- <https://bunincariera.ro/formarea-profesionala-ce-este-si-cum-te-ajuta-in-cariera/>
- Educația pe tot parcursul vieții <https://epale.ec.europa.eu/en/node/36102>
- <https://eduform.snsr.ro/campanie-online/invatare-pe-tot-parcursul-vietii>
- <https://education.ec.europa.eu/ro/education-levels/vocational-education-and-training/about-vocational-education-and-training>
- (Mathis R., Rusu C., 1997; Tabachiu A., 1997; Emilian R., 1999).

Acest material a fost elaborat în vederea informării persoanelor/IMM-urilor înregistrate în grupul țintă și face parte din categoria informării și sprijinului specializat, pentru a asigura sustenabilitatea proiectului și pentru a multiplica rezultatele obținute. Materialul cuprinde informații preluate din articole de specialitate. Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene.

