



Analiză comparativă legat de gradul de noutate a metodelor, resurse materiale, de formare profesională în meserii din domeniul construcțiilor, adaptarea acestora la specificul activităților de formare profesională pentru angajații CONEST SA

ing. Constantin PLUGARU
ing. Ovidiu LUCA



Cuprins:

1. Introducere

2. Pregătirea și dezvoltarea personalului

2.1. Definiții

2.2. Factorii care influențează pregătirea și dezvoltarea resurselor umane

2.3. Procesul de pregătire și dezvoltare a resurselor umane

2.3.1. Determinarea nevoilor de pregătire și dezvoltare

2.3.2. Stabilirea obiectivelor

2.3.3. Metode de pregătire și dezvoltare

2.3.4. Implementarea programelor de pregătire și dezvoltare

3 Dezvoltarea carierei profesionale

3.1. Planificarea carierei

3.1.1. Planificarea carierei individuale

3.1.2. Planificarea carierei organizationale

3.1.3. Metode de dezvoltare și planificare a carierei

4. Reglementări și politici publice în domeniul formării profesionale continue

5. Politici dezvoltate în România

6. Scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților

6.1. Aspecte privind obiectivele formării continue, competențe profesionale dobândite,

modalitățile de organizare, autorizarea furnizorilor de formare, evaluarea și certificarea

programelor, modalități de finanțare

6.2. Furnizori de formare profesională continuă

6.3. Furnizori din sectorul public

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



6.4.Furnizori din sectorul privat

7.Formarea profesională în Spania

7.1.Structura Catalogul Național de Professional

7.2.Formare profesională inițială

7.3.Formare ocupațională

7.4.Formare profesională continuă

***7.5.Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru
Formare***

Profesională

8.Descrierea modelului de buna practică

8.1. Sistemul de subvenționare a formării profesionale

***8.2.Necesitatea realizării unui studiu amanuntit asupra ocupațiilor pe piața
forte de munca din România in perspectiva***

***8.3.Stimularea ocuparii in domeniul constructiilor prin formarea muncitorilor,
imbunatatirea conditiilor de munca si masurile de securitate la locul de
munca***

9. Bibliografie



1. Introducere

Într-o societate bazată pe progres tehnico-stiințific și aflată în permanentă schimbare, individul se confruntă cu nevoia de a dobândi noi competențe, de a-și reînnoi bagajul de cunoștințe și abilități, cel puțin o dată la 2-3 ani, prin participarea la programele de formare profesională.

Investiția în resursa umană, cel mai valoros activ al unei organizații, se dovedește a fi una inteligentă și de lungă durată, chiar dacă implică anumite costuri și rezultatele nu se observă imediat. Aplicarea principiului celor "3 I" – lifelong learning" (învățare continuă), generează beneficii atât companiilor cât și angajaților, prin crearea unei forțe de muncă bine calificate, prin creșterea competitivității, a productivității și a dezvoltării personale.

Astfel trebuie urmat modelul altor țări din UE (Spania) pentru dezvoltarea cu adevărat a resurselor umane și a conceptului de învățare pe tot parcursul vieții.

În această perioadă, Uniunea Europeană alocă României fonduri consistente pentru formarea profesională, în special prin Fondul Social European. Dar la o privire atentă, beneficiarii acestor fonduri sunt de fapt șomerii, românii, grupurile vulnerabile, tinerii până în 24 de ani și un procent nesemnificativ sunt angajați.

În Spania, există prevederi legislative, prin care atât angajatorii, cât și salariații creează pe perioada angajării lor, un fond special destinat formării profesionale a fiecărui individ. Din acest fond creat, fiecare angajat poate să acceadă la plata cursurilor de calificare/specializare sau perfecționare pentru a dobândi competențele cerute de angajatori, evident pentru a-și păstra locul de muncă.

2. Pregătirea și dezvoltarea personalului

2.1. Definiții

Pregătirea și dezvoltarea reprezintă centrul eforturilor continue de îmbunătățire a competențelor angajaților și, implicit, a performanței organizației. Pregătirea și dezvoltarea resurselor umane constituie o funcție de prim rang a managementului resurselor umane.

Deși termenii de pregătire și dezvoltare sunt adesea folosiți ca sinonimi, există o distincție. *Pregătirea* este procesul de asigurare, prin învățare a cunoștințelor și deprinderilor necesare angajaților în activitatea lor profesională. *Dezvoltarea* reprezintă **Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078**



un proces de învățare pe termen lung care pregătește angajații să facă față nu doar cerințelor actuale ale postului ci să se adapteze tuturor schimbărilor și evoluțiilor într-o lume ce se confruntă cu un ritm alert al provocărilor.

Recrutarea și selecția angajaților cu potențial mare nu garantează performanțele lor profesionale efective. Nu este suficient să vrei să faci ceva dacă nu știi ce să faci și cum să faci. Astfel un pas important al managementului resurselor umane ține tocmai de asigurarea acestei dimensiuni a orientării și pregătirii personalului. Organizația trebuie să se adapteze la schimbările tehnologice, să își îmbunătățească productivitatea și calitatea serviciilor pentru a rămâne în competiție. De aceea angajații au nevoie de pregătire. Pregătirea, este în esență, un proces de învățare.

Pregătirea și dezvoltarea resurselor umane reprezintă orice încercare de a îmbunătăți performanțele profesionale actuale și viitoare ale angajaților prin dezvoltarea abilităților lor profesionale.

Temeiurile care susțin nevoile de pregătire și dezvoltare sunt:

- ✓ organizația poate angaja personal cu abilități insuficiente;
- ✓ schimbările tehnologice rapide cer formarea unor noi deprinderi; organizația își poate redefini posturile;
- ✓ personalul poate fi transferat sau promovat în posturi care cer noi abilități și cunoștințe;

În toate aceste cazuri, nevoile de pregătire și dezvoltare pot fi imediate sau anticipate și planificate.

Scopul de bază al pregătirii și dezvoltării este acela de a anticipa schimbarea și a răspunde activ la ea. Schimbarea implică trecerea de la o stare la alta, fapt care afectează indivizii, grupurile și întreaga organizație. Cele mai proeminente schimbări care influențează o organizație sunt:

- schimbările în structura organizației datorate fuziunilor, achizițiilor, dezvoltării rapide etc.;
- schimbările tehnologice și nevoia de personal foarte calificat;
- schimbările la nivelul educației angajaților (unii sunt foarte instruiți, alții au nevoie de perfecționare);
- schimbările legate de nevoia unei forțe de muncă diversificate;
- presiunile exercitate de concurență;
- accentuarea tendinței organizațiilor de a deveni instituții de învățare, în condițiile în care pregătirea și dezvoltarea devin procese continue.

2.2.Factorii care influențează pregătirea și dezvoltarea resurselor umane pot fi:

- schimbarea;

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



- susținerea conducerii - managerii trebuie să ia parte activ la aceste programe și să pună la dispoziție resursele necesare;
- angajamentul tuturor managerilor - aceștia trebuie să fie implicați efectiv în programele de pregătire și dezvoltare;
- progresul tehnologic - calculatorul și Internetul afectează astăzi modul în care sunt transmise și ritmul în care se extind cunoștințele;
- complexitatea organizației - actualmente, interacțiunile dintre indivizi și grup (într-o organizație) au devenit mai complexe. Pe de altă parte, schimbările amintite mai sus îi pun pe angajați în fața unor nevoi constante de a-și îmbunătăți aptitudinile. Toate acestea conduc către o nevoie mare de pregătire și dezvoltare;
- principiile învățării - schimbarea afectează totodată și procesul de învățare care trebuie să facă față, el însuși, unor noi principii și actualizări;
- alte funcții ale resurselor umane cum ar fi recrutarea și selecția influențează procesele de pregătire și dezvoltare.

În sens restrâns, scopul pregătirii și dezvoltării este acela de a elimina lipsa de performanță la nivelul angajaților care lucrează sub așteptările dorite. Pregătirea și dezvoltarea sunt importante întrucât contribuie la creșterea percepției pozitive și a gradului de angajare a salariaților față de organizație. Acestea generează dezvoltarea productivității și evitarea absentismului.

2.3. Procesul de pregătire și dezvoltare a resurselor umane constă în cinci etape:

2.3.1. Determinarea nevoilor de pregătire și dezvoltare

Primul pas în procesul de pregătire și dezvoltare a resurselor umane constă în determinarea nevoilor specifice de pregătire și dezvoltare. Ele pot fi identificate prin realizarea unor analize la diferite niveluri. Din perspectivă organizațională, se impune necesitatea studierii obiectivelor și planurilor strategice ale organizației împreună cu rezultatele planificării resurselor umane. Al doilea nivel de analiză este centrat pe sarcinile care trebuie îndeplinite în vederea atingerii scopurilor organizației. Datele importante de la acest nivel sunt legate de fișa postului, evaluarea performanțelor și calificativele asociate performanței. În fine, cea de-a treia etapă vizează identificarea nevoilor individuale de pregătire. În acest moment apare necesitatea cristalizării unor soluții la întrebările: la ce nevoi răspund programele de pregătire și ce tip de pregătire este necesară?



2.3.2. Stabilirea obiectivelor

Proiectarea unor programe de pregătire și dezvoltare a resurselor umane nu este posibilă fără formularea unor obiective clare și concise. De asemenea, evaluarea unor astfel de programe este dependentă tot de obiective. Pe baza lor managerii pot determina dacă o persoană a obținut sau nu cunoștințele necesare.

2.3.3. Metode de pregătire și dezvoltare

Există o diversitate de metode de pregătire și dezvoltare ce pot fi clasificate în funcție de diferite criterii. Unele dintre acestea sunt aplicabile la nivel managerial, altele la nivelurile inferioare ierarhic. Însă, marea lor majoritate se aplică tuturor tipurilor de angajați. Metodele pot fi utilizate fie la locul de muncă, fie în afara sa.

Pregătirea în afara mediului de lucru

Atunci când se consideră că efectele pregătirii la locul de muncă pot fi nesatisfăcătoare este recomandată alegerea unor metode aplicabile în afara locului de muncă. Acest tip de pregătire este adecvat și în situațiile în care trebuie antrenate și dezvoltate abilități complexe sau când se au în vedere aptitudini interpersonale specifice ce nu pot fi educate în mediul normal de lucru.

Costurile pregătirii în afara mediului de lucru sunt mari și există riscul ca posibilitatea de aplicare în practică a cunoștințelor căpătate de salariați să fie mai redusă.

Metoda instruirii și tutoriatului reprezintă o metodă de bază a pregătirii la locul de muncă. Instruirea este considerată ca fiind responsabilitatea de bază a șefului de departament care are cea mai mare experiență și responsabilitate în domeniul formării continue a personalului. Totodată, el se află în postura de a oferi sfaturi avizate.

Tutoriatul presupune același lucru ca și instruirea dar, în plus, tutorele poate fi și din afara organizației. Relațiile cu participanții la program pot fi de natură formală sau informală.

Instructorii și tutorii îndeplinesc următoarele roluri:

- asigură instruirea;
- susțin dezvoltarea profesională;
- elaborează sarcini care stimulează creativitatea;
- încurajează afirmarea pozitivă a angajaților;
- încurajează prietenia, acceptarea și colaborarea;
- consiliază.

Studiul de caz reprezintă o metodă de pregătire în care participanții trebuie să studieze informația furnizată despre un caz anume și să ia decizii pe baza acesteia. De

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



regulă, studiul de caz este utilizat la clasă, sub supravegherea unui moderator/instructor.

Casetele video reprezintă un instrument extrem de popular, utilizat în pregătirea tuturor angajaților. Ele sunt folosite de firmele mici care nu-și permit metode mai costisitoare. Metoda are avantaje legate de costul redus și de flexibilitate și are drept scop modelarea comportamentului. Cu ajutorul casetelor video se ilustrează aptitudinile interpersonale și comportamentale în diferite situații inspirate din domeniul de activitate al participanților. Aceștia trebuie să observe modelele de comportament și să le raporteze comparativ la ale lor.

Jocurile de rol reprezintă o metodă folosită în general pentru nivelul managerial, la locul de muncă. Ea vizează un tip de pregătire în care li se cere participanților să răspundă unor probleme specifice legate de activitatea lor profesională. Jocurile de rol au scopul de a rezolva probleme legate de munca în echipă, comunicare, analiza stilului de conducere etc.

Rotația posturilor. Metoda rotației este o tehnică prin care un angajat se mută dintr-un post în altul, la intervale planificate. Metoda îi ajută pe noii angajați să aibă un tablou general asupra varietății posturilor și situațiilor de decizie, să înțeleagă legăturile ce se stabilesc între acestea. Din perspectiva strategiei de planificare a carierei nu este recomandat să se apeleze la această metodă pentru că poate conduce la scăderea simțului responsabilității. Este recomandat să se opteze pentru sarcini mai fixe dar mai provocatoare.

Pregătirea bazată pe calculator este o metodă care are avantajul vitezei, memoriei și manipulării unui număr mare de date. Mai mult, ea oferă flexibilitate în instrucție. Alte avantaje: independență față de instructor, utilizarea multimedia.

Pregătirea bazată pe Internet/intranet. Internetul și intranetul sunt utile pentru că oferă acces la materialele de curs. Prin intermediul lor are loc tutoriatul interactiv ce le permite persoanelor interesate să participe la cursuri *on line*. Avantajul major al acestei practici este că pune la dispoziție oriunde, oricând, în limbi diferite, ceea ce se cere. În plus, informația este prezentată atractiv.

Pregătirea la locul de muncă reprezintă o abordare informală a pregătirii ce constă în a învăța pe cineva o profesie concomitent cu exercitarea sa. Această metodă are avantajul de a corela foarte bine teoria cu practica. De asemenea, îi motivează foarte bine pe angajați întrucât face evidentă necesitatea pregătirii.

Metoda uceniciei este folosită încă din Evul Mediu. Ea reprezintă un proces structurat prin care personalul dobândește abilități prin activități combinate de instruire la clasă și



la locul de muncă. Pentru a fi eficientă ea trebuie să fie bine planificată și să țină seama de diferențele dintre indivizi.

Simularea reprezintă o tehnică de pregătire și dezvoltare care îi pune pe participanți în condiții similare cu cele ale posturilor pe care le ocupă. De pildă, liniile aeriene de pasageri își pregătesc piloții utilizând simulatoarele de zbor, ceea ce implică mai puțin stres și absența riscului. Metoda este folosită pentru toți angajații care practică aceeași meserie. Avantajele sale pot fi:

- reducerea frustrării participantului în caz de nereușită;
- evitarea unor accidente sau erori în exercitarea reală a profesiei;
- salvarea imaginii organizației.

2.3.4. Implementarea programelor de pregătire și dezvoltare

Un program de pregătire și dezvoltare proiectat perfect poate fi sortit eșecului dacă managerii nu-i persuadează pe participanți de meritele și avantajele sale. Participanții trebuie să fie convinși că programele sunt utile și valide și că îi pot ajuta în realizarea obiectivelor profesionale și personale. Cu alte cuvinte, implementarea programelor și reușita lor țin de gradul de credibilitate al acestora.

Implementarea este un pas foarte dificil din mai multe motive:

- managerii nu acordă destulă importanță programelor de pregătire și dezvoltare în sensul că acționează și se comportă ca și cum alte lucruri ar fi mai presante;
- există sau nu specialiști calificați disponibili;
- se manifestă rezistența angajaților la schimbare - feedback-ul participanților este vital în această etapă a procesului;
- trebuie asigurat un nivel ridicat al rezultatelor pe parcursul programului - acest lucru este foarte important în măsurarea eficienței programului și a progresului angajaților implicați în proces.

Aceste probleme nu sunt însă insurmontabile, dar ele trebuie rezolvate prompt pentru ca șansele de reușită ale programului să fie asigurate

5. Evaluarea pregătirii și dezvoltării

Această etapă are în vedere identificarea beneficiilor tangibile pe care le are organizația prin implementarea programelor de pregătire și dezvoltare a resurselor umane. Pentru evaluarea procesului se poate face apel la o serie de criterii cum ar fi:

- *opiniile participanților*. Evaluarea programelor de pregătire și dezvoltare se poate realiza prin identificarea opiniilor participanților. Această activitate reprezintă o modalitate ce oferă răspunsuri și sugestii pentru îmbunătățirea programelor, dar nu ne putem baza doar pe ea. De pildă, programul se poate desfășura într-un loc exotic, ce

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



oferă diverse prilejuri de relaxare, care pot induce evaluări subiective. Să recunoaștem că este, totuși, un mod bun de a obține feedback rapid.

- *aria de cuprindere a instruirii.* Anumite organizații administrează teste pentru a determina ce au învățat participanții la program. Testările preliminare și post-testările pot fi o procedură de evaluare a programelor. Conform acesteia, se administrează aceleași teste la începutul și la finalul programului. Compararea lor arată ce au acumulat în realitate candidații.

- *schimbarea comportamentală.* Testele pot arăta nu numai ce a învățat participantul, dar și cum i s-a schimbat comportamentul.

- *îndeplinirea obiectivelor programelor.* O altă procedură de evaluare a programelor de pregătire și dezvoltare este determinarea măsurii în care au fost atinse obiectivele asumate; la programele cu caracter aplicativ este mai ușor, pe când la cele care tratează chestiuni de mare anvergură este mai greu.

3.Dezvoltarea carierei profesionale

Dezvoltarea carierei salariaților este importantă pentru organizații în măsura în care asigură deprinderile și experiența necesare pentru a face față schimbărilor legate de natura muncii.

În general, prin *carieră* înțelegem direcția și drumul pe care alege să le urmeze o persoană din punct de vedere al activității profesionale. O persoană își poate schimba cariera o dată sau de mai multe ori de-a lungul vieții, fie datorită schimbărilor economice, tehnologice sau sociale, fie dintr-o motivație personală.

De-a lungul timpului cariera a fost considerată ca fiind succesiunea posturilor (de regulă în ordinea crescătoare a ierarhiei) pe care le ocupa o persoană pe parcursul vieții sale, în același loc sau în diverse companii. Astăzi, cariera reprezintă o problemă ce presupune o gestionare complexă din mai multe perspective: planificare individuală, organizațională, dezvoltare, securitate etc. Prin urmare, abordarea problemei dezvoltării carierei profesionale nu poate ignora configurarea relațiilor pe care le presupune aceasta atât cu planificarea carierei organizaționale cât și cu planificarea carierei individuale. Totuși, nu trebuie omis nici faptul că abordarea carierei individuale și organizaționale nu este posibilă decât în interiorul așa numitului sistem al managementului carierei. Managementul carierei este un proces prin care o organizație încearcă să adapteze obiectivele individuale ale angajaților legate de carieră la cerințele organizaționale. Acest lucru este posibil prin asigurarea de către organizație a unei

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



asistențe coerente în favoarea angajatului, în vederea planificării și dezvoltării strategiilor individuale legate de carieră.

3.1. Planificarea carierei

Planificarea carierei implică două niveluri: individual și organizațional.

3.1.1. Planificarea carierei individuale

În vederea planificării carierei, un individ își evaluează constant interesele, abilitățile, își apreciază oportunitățile, își stabilește scopurile carierei și proiectează activități de dezvoltare. Așadar, procesul de planificare individuală a carierei presupune înțelegere de sine și autoevaluare. Numai după aceasta o persoană este capabilă să-și stabilească obiectivele și să-și proiecteze modul în care le poate împlini.

Autoevaluarea reprezintă procesul cunoașterii de sine. O autoevaluare realistă îl poate ajuta pe individ să evite greșelile care pot afecta traiectul său profesional.

Există numeroase instrumentele utile în autoevaluare. Dintre acestea amintim: balanța punctelor tari și punctelor slabe, trecerea în revistă a ceea ce place și displace.

Balanța punctelor tari și punctelor slabe

Este o procedură de autoevaluare, al cărei creator a fost Benjamin Franklin, ce îi ajută pe indivizi să-și localizeze slăbiciunile și punctele forte. Angajații care își conștientizează punctele tari se pot folosi la maxim de ele. Conștientizându-și slăbiciunile ei le pot depăși. O astfel de balanță presupune următoarea procedură: se împarte o foaie de hârtie în două; într-o coloană se notează punctele tari, în cealaltă punctele slabe. De regulă, numărul slăbiciunilor surclasează numărul punctelor tari. Acest proces trebuie reiterat până ce persoanele ajung la o corectă cunoaștere de sine. Utilitatea procesului este garantată și de faptul că, la un moment dat, în timp, după reluări succesive, unele puncte slabe pot deveni puncte tari.

Pe lângă autoevaluare, un individ mai poate ține seama și de următorii pași în planificarea carierei individuale:

- acceptarea noilor valori de la locul de muncă;
- încercarea de a fi mereu cât mai valoros pentru organizație;
- evitarea lipsei de informare;
- căutarea unor noi forme și mijloace de formare;
- proiectarea unor scopuri financiare și profesionale, concomitent cu planurile de realizare a lor;
- pregătirea pentru supraviețuire în actualul post și pentru obținerea următorului;
- motivarea prin propriile obiective nu prin teamă sau mânie;
- punerea în valoare pe piața muncii („să știi să te vinzi”);
- îmbunătățirea motivației și implicării;

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



- anticiparea punctelor slabe viitoare;
- flexibilitate și adaptabilitate la schimbare;
- stabilirea propriilor limite.

3.1.2. Planificarea carierei organizaționale

Planificarea carierei organizaționale începe odată cu plasarea unei persoane într-un post și cu orientarea inițială. Conducerea va trebui să înregistreze performanța în muncă și să o compare cu standardele postului respectiv. De asemenea, trebuie identificate punctele tari și punctele slabe ale salariatului pentru a lua o decizie referitoare la cariera acestuia. Evident că această decizie nu este definitivă, întrucât ea poate fi infirmată pe parcursul procesului.

Această decizie preliminară se bazează pe următorii factori:

- nevoile individuale;
- aspirațiile și abilitățile;
- nevoile organizației.

Următorul pas constă în planificarea programelor de dezvoltare în funcție de nevoile specifice ale angajaților.

Nu trebuie să uităm că planificarea carierei este un proces dinamic. De aceea, flexibilitatea este absolut necesară în mediile organizaționale de astăzi.

Planificarea organizațională a carierei este strâns legată de planificarea individuală. Companiile trebuie să își orienteze eforturile de planificare a carierei organizaționale spre obiectivele specifice ale angajaților legate de carieră. Ele trebuie să le furnizeze acestora oportunități diverse de învățare și acțiune. Organizațiile trebuie să dezvolte programe de planificare a carierei.

Programele de planificare a carierei trebuie să îndeplinească următoarele obiective:

- cunoașterea, punerea în valoare și dezvoltarea eficientă a talentelor angajaților;
- creșterea loialității și motivației angajaților;
- determinarea nevoilor de pregătire și dezvoltare ale angajaților;
- evaluarea oportunităților profesionale ale angajaților;
- stimularea unei atitudini pozitive și a adeziunii la cultura organizațională.

Dezvoltarea carierei reprezintă o cale formală utilizată de o organizație în scopul de a-i ajuta pe angajați să dobândească abilitățile și experiența necesare în vederea îndeplinirii unei activități. Dezvoltarea carierei este foarte importantă întrucât motivează și crește loialitatea resurselor umane dintr-o organizație. Ea îi pregătește totodată pe angajați atât pentru satisfacerea nevoilor individuale cât și a nevoilor actuale și viitoare ale organizației.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Dezvoltarea carierei presupune o interacțiune între aptitudinile și aspirațiile individului legate de autorealizare și oportunitățile oferite de organizație. Această problemă nu poate fi discutată doar în context organizațional, ci și din perspectiva dezvoltării în ansamblu a individului.

Rolul organizației în dezvoltarea carierei vizează integrarea, loialitatea angajaților, implementarea unor programe de pregătire adecvate și sprijinirea celor ce caută oportunități de dezvoltare.

Pregătirea și dezvoltarea carierei reprezintă o parte integrantă a evaluării performanțelor organizaționale.

Elementele dezvoltării carierei sunt:

- a. stabilirea scopurilor și a acordurilor de pregătire;
 - b. identificarea sarcinilor critice ale postului;
 - c. pregătirea și dobândirea altor experiențe;
- evaluarea periodică.

Obiectivele clasice ale activităților de resurse umane

Activitatea de resurse umane	Obiectivele clasice ale activităților de resurse umane	Obiectivele dezvoltării carierei
Planificarea resurselor umane	Analiza posturilor, aptitudinilor, sarcinilor actuale și viitoare. Cunoașterea nevoilor de personal.	Îmbogățirea informațiilor despre interesele și preferințele individuale.
Pregătirea și dezvoltarea	Furnizarea oportunităților pentru învățare și informare.	Asigurarea informațiilor despre orientarea carierei și despre orientarea dezvoltării individuale.
Evaluare și/sau recompensă	Evaluarea performanțelor	Creșterea plajei scopurilor individuale și planurilor de dezvoltare.
Recrutarea	Identificarea și atragerea celor mai calificați candidați	Asigurarea adecvării dintre indivizi și posturi pe baza unor variabile legate de interesele profesionale ale angajaților.
Compensații și beneficii	Recompense pentru productivitate, talent etc.	Recompensarea activităților conexe profesiei.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Instrumentele dezvoltării carierei se referă la abilități, educație, experiență, modificări comportamentale care - abil gestionate de manageri - permit salariaților să muncească mai bine și mai performant.

Cei care participă la elaborarea efectivă a programelor de dezvoltare a carierei sunt:

- *conducerea* abilitată să ia decizia de a susține programul și de a aloca resursele necesare;
- *specialiștii* departamentului de resurse umane - oferă informația necesară, asigură instrumentele de lucru și orientarea salariaților;
- *șefii de departamente* sunt responsabili cu furnizarea suportului logistic și înregistrarea feedback-ului;
- *angajații* în calitate de responsabili ai dezvoltării carierei lor.

3.1.3. Metode de dezvoltare și planificare a carierei

Există numeroase metode de planificare și dezvoltare a carierei. Unele sunt utilizate independent, altele combinat. Dintre acestea amintim:

- discuțiile de cunoaștere a angajaților - metodă formală ce presupune discuții între subordonați și superiori sau reprezentanți ai departamentului de resurse umane cu scopul stabilirii celor mai bune tipuri de activități de planificare și dezvoltare a carierei;
- ✚ materialele de sprijin (ghiduri, broșuri) - anumite firme furnizează materiale specifice concepute să-i ajute pe angajați în planificarea și dezvoltarea carierei. Acestea sunt realizate astfel încât să se coaleze pe nevoile specifice ale organizației;
- ✚ sistemul evaluării performanțelor se referă la aprecierea performanței și la evaluarea punctelor tari și punctelor slabe ale angajaților;
- ✚ atelierele de lucru - anumite companii organizează workshop-uri cu scopul de a-i ajuta pe angajați să-și planifice și să-și dezvolte cariera în interiorul companiei;
- ✚ planurile de dezvoltare individuală - angajații sunt încurajați să conceapă propriul lor plan de dezvoltare a carierei, care va constitui un nucleu de pornire.

4. Reglementări și politici publice în domeniul formării profesionale continue

Politicile de la nivelul UE în domeniul formării profesionale constituie puncte de reper pentru elaborarea, de către fiecare stat membru, a reglementărilor, politicilor și direcțiilor de acțiune specifice.

Documente europene semnificative de politica in domeniu:

- ✚ Declarația de la Lisabona (martie 2000) stabilește o serie de obiective pentru statele membre UE de a pune bazele unei societăți și economii bazate pe cunoaștere,

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



care se pot realiza doar prin adaptarea și îmbunătățirea sistemelor de educație și formare profesională.

✚ Memorandumul privind învățarea pe tot parcursul vieții al Comisiei Europene (adoptat în octombrie 2000) formulează o serie de mesaje cheie cu rol de orientare a acțiunilor viitoare în domeniu: garantarea accesului universal și continuu la învățare pentru formarea și îmbunătățirea competențelor; realizarea unor investiții superioare în resurse umane; încurajarea inovației în predare și învățare; valorizarea învățării non-formale și informale; regândirea orientării și consilierii, cu focalizare pe accesul la informație de calitate și la consiliere privind oportunitățile de învățare pe tot parcursul vieții; apropierea învățării de domiciliu, oferirea de oportunități de învățare continuă, cât mai aproape de beneficiari, în propriile lor comunități.

✚ „Declarația de la Copenhaga” (Declarația miniștrilor europeni ai educației și formării profesionale și a Comisiei Europene, convenită în noiembrie 2002, cu privire la consolidarea cooperării europene în formare profesională) stabilește următoarele priorități în dezvoltarea sistemelor de educație și de formare profesională inițială și continuă: dimensiunea europeană, transparență, informare și consiliere, recunoașterea competențelor și a calificărilor, asigurarea calității în formare.

✚ Consiliul European din martie 2005 a redefinit, ca prioritate fundamentală de acțiune pentru UE și fiecare stat membru, creșterea investiției în capitalul uman prin sisteme mai bune de educație și de formare și adaptarea sistemelor de educație și formare la noile cerințe de competențe, iar ca linie directoare - creșterea și îmbunătățirea investiției în cercetare și dezvoltare în vederea formării Ariei Europene a Cunoașterii.

✚ Strategia Europeană pentru Ocupare (Luxemburg, noiembrie 1997 cu modificările ulterioare) oferă orientare și asigură coordonare a priorităților din domeniul politicilor de ocupare la nivelul UE, însușit de toate statele membre. Obiectivele globale ale strategiei sunt: atingerea, până în anul 2010, a unei medii a ratei generale de ocupare de 70%; creșterea ratei de ocupare în rândul femeilor până la 60%. Strategia stabilește ca prioritate investiția mai mare în capitalul uman și în învățarea continuă, ceea ce presupune intervenții ameliorative în următoarele domenii: politici educaționale specifice, costuri și responsabilități, oferta de formare, metode de învățare și formare profesională, dotări și tehnologii, rate e participare la învățarea pe întreg parcursul vieții.

5. Politici dezvoltate în România

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



Având ca premise politicile din domeniul formării profesionale continue de la nivelul UE, România a elaborat strategii, politici și direcții de acțiune care sunt în concordanță cu acestea și adaptate contextului socio-profesional particular din țara noastră.

Strategia națională pentru formare profesională continuă, elaborată în concordanță cu Strategia Europeană pentru Ocupare, stabilește o serie de direcții de acțiune, dintre care menționăm:

- elaborarea de politici de învățare pe tot parcursul vieții, în corelare cu evoluțiile și cerințele pieței muncii;
- dezvoltarea unui sistem structurat de formare profesională continuă, transparent și flexibil, cu un nivel adecvat de finanțare și o puternică implicare a partenerilor sociali vizând creșterea ocupabilității, adaptabilității și mobilității forței de muncă;
- creșterea nivelului de participare la procesul de învățare pe tot parcursul vieții până la 7% în 2010, pentru populația adultă (grupa de vârstă 25-64 ani);
- promovarea unei oferte de formare de calitate și asigurarea, prin investiția în formare, de beneficii atât la nivel personal / individual, cât și social.

Strategia pe termen scurt și mediu pentru formarea profesională continuă 2005-2010 (aprobată prin HG nr. 875/2005) vizează: susținerea transformării forței de muncă; facilitarea mobilității între diferite sectoare de activitate; creșterea gradului de conștientizare a importanței învățării continue, a gradului de motivare pentru lărgirea cunoștințelor și dezvoltarea competențelor persoanelor; implicarea tuturor actorilor sociali în procesul FPC. Strategia stabilește următoarele obiective strategice:

- creșterea participării la FPC și facilitarea accesului pentru toate categoriile de persoane din perspectiva învățării pe tot parcursul vieții - prin următoarele direcții de acțiune: conștientizarea de către persoane, angajatori și alți factori interesați a beneficiilor FPC;
- creșterea investițiilor publice și private în FPC și eficientizarea lor; dezvoltarea unui sistem de FPC flexibil și transparent, bazat pe competențe, integrat Cadrului Național al Calificărilor; îmbunătățirea rețelei de informare, consiliere și orientare profesională; asigurarea evaluării / validării și recunoașterii experienței / învățării anterioare, inclusiv a competențelor dobândite în contexte non-formale și informale de învățare;
- sporirea calității și eficienței sistemului de FPC printr-un management orientat spre rezultate - prin: consolidarea structurilor instituționale și a parteneriatelor în FPC; implementarea mecanismelor de asigurare a calității; realizarea de studii, analize și

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



statistici pentru FPC; adaptarea cadrului legal pentru elaborarea și implementarea noului sistem de FPC.

Planul Național de Acțiune în domeniul Ocupării - PNAO (aprobat prin HG nr. 970/2006) stabilește următoarele obiective: participarea adulților (25-64 de ani) la educație și formare profesională; participarea șomerilor înregistrați la cursuri de formare profesională; creșterea fondurilor pentru formarea profesională a șomerilor din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

Programul Național de Reforme 2006-2010 - PNR prevede obligativitatea includerii, în contractele colective de muncă, a prevederilor privind formarea profesională, precum și creșterea participării la formare profesională continuă prin inițierea unor măsuri menite să schimbe cultura angajatorilor, în sensul orientării spre investiții în resurse umane. PNR urmărește furnizarea de suport financiar pentru programe de formare profesională continuă și creșterea disponibilității șanselor de școlarizare a adulților din mediul rural. De asemenea, în perioada 2008-2011, se prevede derularea Programului național pentru promovarea ocupării lucrătorilor vârstnici, vizând, printre altele, acordarea de șanse egale la educație și formare profesională continuă.

Planul Național de Dezvoltare 2007-2013 - PND stabilește următoarele obiective cu impact asupra formării profesionale: optimizarea corelării între calificări, nevoile pieței muncii și ale sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților cu modelul european; o mai bună dezvoltare a educației antreprenoriale în formarea profesională a adulților; asigurarea unui număr suficient de furnizori de programe de formare profesională; o acoperire geografică optimă a ofertei de formare profesională (mediul urban și rural); creșterea gradului de incluziune pe piața muncii a grupurilor defavorizate.

Cadrul Strategic Național de Referință 2007-2013 - CSNR trasează direcțiile pentru programarea Fondurilor Structurale și de Coeziune pentru țara noastră, făcând legătura între prioritățile naționale de dezvoltare și cele la nivel european.

Unul dintre principalele elemente ale CSNR vizează dezvoltarea resurselor umane, prin măsuri de intervenție precum:

- sprijinirea sistemelor de învățământ și formare profesională, prin: creșterea flexibilității, transformarea școlilor în centre de educație continuă și resurse, crearea de oportunități noi și mai complexe de învățare pentru tineri și adulți;
- plasarea în centrul politicilor în domeniu a unor elemente precum: creșterea adaptabilității, dezvoltarea spiritului antreprenorial, stimularea investițiilor în capitalul uman și învățarea pe parcursul întregii vieți;

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



- combaterea excluziunii sociale și promovarea incluziunii sociale a diferitelor grupuri vulnerabile, categorii dezavantajate pe piața forței de muncă (de exemplu, șomeri, persoane care au părăsit prematur sistemul de educație);
- dezvoltarea sistemului de consiliere și îndrumare în vederea participării la educația și formarea profesională continuă;
- realizarea educației pe tot parcursul vieții cu o rată de participare în programe de instruire de 12,5% până în 2010 (de la 1,5% în 2004);
- elaborarea unor standarde de certificare a calității FPC și a unui cadru național al calificărilor; derularea unor acțiuni de creștere a profesionalismului și statutului formatorilor.

6.Scopurile și formele de organizare a formării profesionale continue a angajaților

- ☑ Principalele **obiective** ale formării profesionale a salariaților au în vedere, pe de o parte, adaptarea salariatului la solicitările locului de muncă (prin actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice), iar pe de altă parte, obținerea unei calificări profesionale / reconversia profesională / perfecționarea pregătirii pentru promovarea în muncă și dezvoltarea carierei profesionale.
- ☑ Aceste obiective pot fi atinse prin următoarele **forme**: 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 angajator și salariat.
- ☑ În funcție de numărul total al angajaților, angajatorii au **obligația** să asigure participarea periodică la programe de formare profesională pentru toți salariații (cu asigurarea cheltuielilor de participare în cazul în care inițiativa participării le aparține) și obligația de a elabora și aplica anual planuri de formare profesională.

6.1.Aspecte privind obiectivele formării continue, competențe profesionale dobândite, modalitățile de organizare, autorizarea furnizorilor de formare, evaluarea și certificarea programelor, modalități de finanțare:

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



- ✚ **obiectivele** formării profesionale a adulților: acestea vizează inițierea, calificarea, perfecționarea, specializarea, recalificarea, perfecționarea profesională, calificarea sau schimbarea calificării pentru: facilitarea integrării sociale în concordanță cu aspirațiile profesionale ale persoanelor și cu necesitățile pieței muncii; creșterea competitivității forței de muncă; dobândirea de noi competențe, metode și procedee moderne de lucru.
- ✚ **competențele profesionale:** acestea pot fi dobândite în contexte formale (printr-un program organizat de un furnizor de formare profesională), non-formale (prin practicarea unor activități specifice direct la locul de muncă / autoinstruire) și informale și sunt acreditate prin sistemul de credite transferabile.
- ✚ **domeniile de formare:** vizează ocupații, meserii, specialități și profesii cuprinse în Clasificarea Ocupațiilor din România pentru care există standarde ocupaționale / de pregătire profesională (cf. *Ordinul MMSSF nr. 35/2004* și *Ordinul MECT nr. 3112/2004* privind Nomenclatorul Calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare) sau nu există încă definite aceste standarde (cf. *Ordinul MMSSF nr. 59/2004* și *Ordinul MECT nr. 3175/2004*). Prin *OMECT nr. 4543/2004* și *OMMSSF nr. 468/2004* s-a aprobat Procedura de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (modificată prin *OMECT nr. 3329/2005* și *OMMSSF nr. 81/2005*).
- ✚ **finanțarea** formării profesionale a adulților: poate fi realizată prin: fonduri proprii ale angajatorilor; bugetul asigurărilor pentru șomaj; sponsorizări, donații, surse externe; taxe de la persoanele participante la programele de formare profesională. Finanțarea FPC din fondurile publice este reglementată prin *Legea nr. 571/2003 privind Codul Fiscal*, cu modificările și completările ulterioare.
- ✚ **evaluarea și certificarea** competențelor dobândite: se realizează prin variate forme de certificare, în funcție de tipul programului urmat: certificat de calificare profesională pentru programele de calificare sau recalificare; certificat de absolvire pentru programele de inițiere, perfecționare, specializare, precum și la absolvirea fiecărui modul, în cazul programelor de formare profesională structurate pe module (cf. *OMMSSF nr. 501/2003* și *OMECT nr. 5253/2003*, modificate și completate prin *OMECT nr. 3327/2003* și *OMMSSF nr. 77/2005*). De asemenea, alte reglementări *OMMSSF nr. 701/2003*, modificat prin *OMMSSF nr. 27/2005*, *OMMSSF nr. 410/2005*) desemnează modalitățile de recunoaștere a

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



calificărilor dobândite în străinătate.

În România, reglementările în domeniul formării profesionale continue sunt aplicate prin intermediul următoarelor instituții: Ministerul Muncii, Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă și agențiile județene subordonate acesteia, Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților - investit cu rolul de Autoritate Națională pentru Calificări.

Ministerul Muncii (MM), prin Direcția Programe și Strategii Forță de Muncă, coordonează aplicarea strategiei și politicilor Guvernului în domeniul forței de muncă și formării profesionale, având atribuții precum: elaborarea de politici, strategii, planuri și proiecte de acte normative și intervenție în domeniu; analiza, evaluarea și monitorizarea implementării Planului Național de Formare Profesională; colaborarea cu alte ministere și instituții în elaborarea Cadrului național al calificărilor din România; actualizarea Clasificării Ocupațiilor din România și a Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe de formare profesională finalizate cu certificate de calificare; coordonarea activității Observatorului Național al Ocupării și Formării Profesionale a Forței de Muncă (ce furnizează expertiză în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă); exercitarea controlului asupra modului în care sunt organizate și se desfășoară formarea profesională continuă și ucenicia la locul de muncă.

Agențiile Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (ANOFM) au ca principale atribuții - exercitate prin intermediul celor 41 de agenții județene și al Agenției Municipiului București și prin cele 88 de agenții locale și 156 puncte de lucru - următoarele aspecte: implementarea la nivel național, județean și local a strategiilor și politicilor în domeniul ocupării și formării profesionale, organizarea, finanțarea și prestarea serviciilor de formare profesională și a celor de informare, consiliere și orientare profesională adresate persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă sau organizate în vederea prevenirii șomajului. ANOFM organizează programe de formare profesională pentru angajați, precum și programe de formare profesională gratuite pentru șomeri. Acestea se organizează prin centrele proprii de formare profesională, prin centrele regionale de formare profesională pentru adulți și prin furnizorii de formare profesională autorizați în condițiile legii. ANOFM mai organizează, prin centrele județene, bursa locurilor de muncă pentru tipuri specifice de beneficiari (absolvenți de studii universitare, profesionale etc., persoane private de libertate, alte categorii socio-profesionale). De asemenea, reprezentanții ANOFM fac parte din comisiile de autorizare a furnizorilor de servicii profesionale.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



Consiliul Național pentru Formarea Profesională a Adulților (CNFPA), înființat prin *Legea nr. 132/1999*, este organismul cu roluri majore în definirea și asigurarea funcționării formării continue a adulților. CNFPA are rol consultativ în fundamentarea și promovarea politicilor și strategiilor de formare profesională a adulților, îndeplinind, de asemenea, rolul de autoritate națională pentru calificări (cf. *Legea nr. 559/2004* pentru modificarea și completarea *Legii nr. 132/1999* republicată). În acest sens, are următoarele responsabilități: elaborarea standardelor ocupaționale și a celor de calificare; realizarea registrului național al calificărilor; certificarea competențelor și a calificărilor (cu principii comune pentru formarea inițială și cea continuă, pentru contextul formal, non-formal și informal de pregătire profesională); asigurarea calității sistemului de FPC; coordonarea autorizării furnizorilor de formare profesională; consolidarea comitetelor sectoriale și a pregătirii membrilor acestora.

6.2. Furnizori de formare profesională continuă

Reglementările în domeniu precizează o mare varietate a instituțiilor și organizațiilor cu rol de furnizori de formare profesională continuă, atât în sectorul public, cât și în cel privat.

6.3. Furnizori din sectorul public

- ✓ unități de învățământ aflate în subordinea ME - grupurile școlare și școlile de arte și meserii (SAM) sunt furnizori de formare pentru calificări din diverse domenii de activitate (construcții, confecții, servicii etc.);
- ✓ Centre Regionale de Formarea Profesională a Adulților - analizează nevoile regionale de formare și propun programe de formare adecvate acestora;
- ✓ centre de pregătire specifice anumitor domenii de activitate, cu finanțare publică (de exemplu, Academia Română de Aviație, Centrul Național al Cinematografiei, Centrul de Pregătire și Perfecționare a Grefierilor, Institutul Național de Administrație etc.) - asigură inițierea și derularea programelor de formare în domenii de specialitate;
- ✓ Școlile Populare de Arte - funcționează cu personalitate juridică proprie și în subordinea Ministerului Culturii sau coordonate și finanțate de consiliile locale, în subordinea Caselor de Cultură; funcționează la nivel județean și asigură o varietate de cursuri teoretice și practice în diferite domenii.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



6.4. Furnizori din sectorul privat

- asociații culturale sau religioase;
- sindicate și organizații aparținând sindicatelor;
- organizații non-guvernamentale;
- partidele politice - prin departamente și fundații de educație, desfășurând la nivel național, regional și local activități specifice de educație politică, civică, precum și unele cursuri de formare profesională;
- agenți economici specializați în domeniul formării;
- asociații profesionale sau patronale (de exemplu, Asociația Română a Agențiilor Imobiliare; Institutul Bancar Român; Școala Română de Afaceri a Camerelor de Comerț și Industrie din România, prin filialele județene și din municipiul București; rețeaua de formare în administrație publică din România).

Aceste instituții oferă formare specifică (calificare, perfecționare) pentru anumite domenii de activitate, precum și o serie de cursuri de calificare/perfecționare pentru publicul larg, în domenii conexe (diplome ECDL, cursuri de limbi străine, management etc.). De asemenea, unele dintre acestea au rol în instituirea unor standarde de calitate în formarea profesională continuă.

7. FORMAREA PROFESIONALĂ ÎN SPANIA

În privința asigurării calității în educație și formare profesională (EFP), sunt implicate două entități majore ale administrației centrale:

- Ministerul Educației (MEDU) are ca principale funcții: adoptarea standardelor de bază care asigură dreptul constituțional la educație; stabilirea unor reguli generale pentru sistemul de învățământ; stabilirea standardelor minime pentru centrele pedagogice; instituirea programului general de educație; stabilirea conținutului minim al programelor educaționale; reglementarea perioadei de valabilitate a calificărilor academice și profesionale; garantarea dreptului și obligației de a cunoaște limba spaniolă (fără a afecta dreptul regiunilor autonome care au limbile lor proprii de a-și stabili propriile standarde, care garantează că persoanele cunosc și utilizează propriul patrimoniu lingvistic). Menționăm, în acest context, că Regiunile Autonome sunt responsabile pentru aplicarea standardelor de bază naționale și reglementarea aspectelor specifice ale sistemului de învățământ. Totodată, regiunile autonome au

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



autoritatea de management executiv și administrativ asupra sistemului de învățământ în regiunile lor (în acest domeniu administrația centrală având autoritate limitată).

- Ministerul Muncii și Imigrației (MLI) este responsabil pentru: implementarea Planului Național de Educație și Formare Profesională; implementarea Planului Național pentru Ateliere Școlare, Centre de Învățare a Meseriilor și Ateliere de Ocupare a Forței de Muncă (programare, organizare și management, emiterea, acreditarea și recunoașterea certificatelor profesionale); desfășurarea Recensământul Național al centrelor de formare profesională; păstrarea statisticilor naționale privind formarea profesională la nivel național; reglementarea condițiilor pentru obținerea, eliberarea și recunoașterea certificatelor de muncă valabile la nivel național; implementarea Planului Național pentru Investigarea Nevoilor Pieței Muncii (care stabilește programele de calificare pentru cei care caută un loc de muncă și reglementează sistemul de monitorizare permanentă a pieței muncii); cooperarea la nivel internațional (bilateral și multilateral) în domeniul formării profesionale pentru șomeri; inițierea procedurilor de inspecție la nivel înalt.

Ca parte esențială a reformelor educaționale, reorganizarea educației profesionale creează o legătură între școală și viața profesională. Consejo General de Formación Profesional (Consiliul General pentru Educație Profesională) a fost fondat ca un organ tripartit participant al angajaților și uniunilor organizatorice și de asemenea ca administrație publică. Oferă consiliere guvernului cu privire la toate aspectele formării profesionale în școli sau companii și se află sub controlul Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale. De asemenea Instituto Nacional de las Cualificaciones (Institutul Național pentru Calificări) a fost fondat în 1999 ca instrument tehnic cu caracter independent pentru a susține Consejo General de Formación Profesional. Institutul Național al Calificărilor (denumită în continuare INCUAL) a fost creat prin Decretul regal 375/1999 din 5 martie 1999. Acesta este un instrument tehnic, înzestrată cu capacitate și independență, care sprijină Consiliul General de Educație și Formare Profesională spaniolă, în scopul de a atinge obiectivele Sistemului Național al Calificărilor și de educație și formare profesională (cunoscut în limba spaniolă ca SNCFP). În concluzie educația profesională în Spania se realizează prin trei sisteme:

- **inițial/ regulat:** determinat de autoritățile educaționale;
- **ocupațional:** determinat de autoritățile muncii;
- **continuu:** organizat de angajați, sindicate și alte agenții sociale

Legea 5/2002 al Consiliului din 19 iunie 2002 privind calificări și educație și formare profesională conferă INCUAL responsabilitatea pentru definirea, crearea și

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



actualizarea Catalogului Național al Calificărilor Profesionale și Catalogul modulare corespunzătoare de educație și formare profesională.

Obiective :

- sa observe calificările și evoluția lor.
- sa determine calificarea.
- sa acrediteze calificări.
- sa dezvolte integrarea calificărilor profesionale.
- urmarirea și evaluare a Programului Național de Formare Profesională.

Institutul Național de Calificări (INCUAL): este instrumentul tehnic, având competențele și independența necesare, care sprijină Consiliul General de Formare Profesională pentru atingerea obiectivelor Sistemului Național de Calificări și Formare Profesională. Conform legii, INCUAL are atribuții cu privire la definirea, elaborarea și actualizarea Catalogului Național al Calificărilor Profesionale și, respectiv, a Catalogului Modular de Formare Profesională.

Principiile sale de bază sunt următoarele :

- Dezvoltarea personală atunci când își exercită dreptul de a lucra și de a alege în mod liber meseria .
- Pentru a satisface nevoile ale sistemului productiv și a ocupării forței de muncă prin formare continua.
- Accesul egal al tuturor cetățenilor la diferite modalități de educație și formare profesională .
- participarea și cooperarea agenților sociale cu autoritățile publice .
- Pentru a adapta formarea și calificarea la standardele Uniunii Europene .
- participarea și cooperarea între diferitele administrații publice .
- Promovarea dezvoltării economice , ținând seama de nevoile regionale în ceea ce privește sistemul productiv.

Obiective:

- ✦ sa împuterniceasca lucrătorii de pe piața forței de muncă.
- ✦ sa promoveze o educație și o formare profesională de calitate.
- ✦ sa ofere informații și îndrumări cu privire la educație și formare profesională, precum și calificările pentru ocuparea forței de muncă.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



- ✦ sa încurajeze spiritul antreprenorial prin introducerea de acțiuni în educație și formare pentru a dezvolta inițiative de afaceri și de auto-ocuparea forței de muncă profesională.
- ✦ sa evalueze și sa acrediteze oficial o calificare profesională, indiferent de modul în care au fost dobândite.
- ✦ sa încurajeze investițiile publice și private asupra mai multor muncitori calificați și sa optimizeze resursele alocate pentru educație și formare profesională.

Catalogul Național al Calificărilor Profesionale (CNCP) este instrumentul care stabilește calificările profesionale susceptibile de a fi recunoscute și acreditate, identificate în sistemul de producție, în funcție de competențele adecvate exercițiului profesional. Include calificările profesionale cele mai importante ale sistemului spaniol de producție, organizate pe familii profesionale și niveluri. Constituie baza pentru elaborarea ofertei de formare, în urma căreia se obțin diplome și certificate profesionale.

CNCP cuprinde cele mai importante calificările profesionale ale sistemului productiv spaniol . Acesta include conținutul corespunzătoare pentru fiecare calificare învățământul profesional și formarea profesională (EFP) . Conținutul este organizat în module , care sunt incluse într-un catalog modular de educație și formare profesională .

În Spania, dezvoltarea profesionala continua este optionala, dar este in mod direct legata de avansarea in cariera si de cresterea salariala.

7.1.Structura Catalogul Național de Professional

Catalogul spaniol Național al Calificărilor Profesionale (CNCP) este format din calificări profesionale aranjate în funcție de calificare profesională și de familie.

Cele 26 de familii profesionale care alcătuiesc Catalogul Național al Calificărilor Profesionale (CNCP) au fost create în funcție de criterii de afinitate între diferite competențe profesionale.

Cele 5 niveluri de calificare profesională se bazează pe competența profesională necesară pentru fiecare activitate de producție, luând în considerare diferite criterii, cum ar fi cunoștințe, inițiativă, autonomie, responsabilitate și complexitate, printre altele, necesare pentru realizarea de fiecare activitate.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Familii profesionale	Nivel de calificare	
<input type="checkbox"/> Agricultură <input type="checkbox"/> industrie maritimă și Pescuit <input type="checkbox"/> Industria alimentară	Nivel 1	Competență într- un grup redus de activități de muncă relativ simple, legate de procesele normalizate , în care cunoștințele teoretice și practice legate de capacitățile sunt limitate .
<input type="checkbox"/> Chimie <input type="checkbox"/> Personal imagine <input type="checkbox"/> Sănătate <input type="checkbox"/> Securitate si de Mediu <input type="checkbox"/> Producție mecanică <input type="checkbox"/> Electricitate și Electronică <input type="checkbox"/> Apa si Energie <input type="checkbox"/> Instalare si Intretinere		Nivel 2
<input type="checkbox"/> Extracția Industrie <input type="checkbox"/> Transport si întreținerea de autovehicule <input type="checkbox"/> Constructii si lucrari civile <input type="checkbox"/> Sticla si ceramica <input type="checkbox"/> Lemn, mobila si pluta	Nivel 3	
<input type="checkbox"/> textile, fabricare, piele si blana <input type="checkbox"/> Arta grafica <input type="checkbox"/> Imagine si Sunet <input type="checkbox"/> calculatoare si comunicatii <input type="checkbox"/> Administrare si		Nivel 4



<p>Management</p> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> Comerț și Marketing <input type="checkbox"/> Servicii socio-culturale și comunitare <input type="checkbox"/> Hotel Industrie și Turism <input type="checkbox"/> Activități fizice și sportive <input type="checkbox"/> Artă și meșteșugărit 	<p>Nivel 5</p>	<p>Competență într-un grup larg de activități profesionale de mare complexitate realizate în contexte diferite, de multe ori imprevizibile, care implică planificare de acțiuni sau pentru a concepe produse, procese sau servicii. Autonomie personală mare. Responsabilitatea frecvent pe alocarea de resurse și pe analiza, diagnosticul, proiectarea, planificarea, execuția și evaluare.</p>
--	----------------	---

Calificările trebuie să fie publicate în Buletinul Oficial de Stat, ele pot fi consultate într-o bază de date. În acest moment Catalogul Național al Calificărilor Profesionale are 664 de calificări publicate.

Calificările sunt stabilite prin Decretele regale aprobate de Guvern. Textul calificărilor pot fi găsite în anexele decretelor regale. Aceste anexe alimentează Catalogul Național al Calificărilor Profesionale și ei Catalogul modulelor corespunzătoare de educație și formare profesională.

Formación Profesional Ocupacional (formarea ocupațională) se adresează persoanelor neangajate și încearcă să sporească reintegrarea profesională a celor fără loc de muncă, prin intermediul calificării, recalificării sau reactualizării competențelor lor profesionale, care pot fi dovedite cu certificate corespunzătoare.

7.2. Formare profesională inițială

Formarea profesională inițială în Spania este parte integrantă a sistemului educațional. Se adresează în primul rând tinerilor dar este valabilă și pentru adulții care doresc să obțină certificate școlare în conceptul educației și formării permanente. Este structurată astfel:

- Formacion Profesional de Base* (formare profesională de bază) pentru toți elevii din învățământul secundar inferior care vor urma liceul, și
- Formación Profesional Específica* (formare profesională specifică) care include:
 - *Programas de Iniciación Profesional* (programele de inițiere profesională): se adresează tinerilor cu vârsta între 16 și 21 de ani care nu au absolvit *Educación Secundaria Obligatoria - ESO* (învățământul secundar obligatoriu) și care nu au calificări profesionale;
 - *Formación Profesional Grado Medio* (formare profesională intermediară): elevii trebuie să fi absolvit cu succes nivelul de învățământ secundar

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



inferior. Durata cursurilor: aproximativ doi ani de instruire cu 300 de ore de instruire practică.

- *Formación Profesional Grado Superior* (formare profesională avansată): este destinată să pregătească tinerii pentru angajare în domenii specifice, și să ofere acces la studiile universitare. Durează un an sau doi, 25% din acest timp îl reprezintă instruirea practică. Formarea profesională intermediară și cea avansată sunt disponibile în cadrul *Institutos de Educación Secundaria* (școli secundare) sau în cadrul școlilor profesionale.

7.3. Formare ocupațională

Formación Profesional Ocupacional (formarea ocupațională) se adresează persoanelor neangajate și încearcă să sporească reintegrarea profesională a celor fără loc de muncă, prin intermediul calificării, recalificării sau reactualizării competențelor lor profesionale, care pot fi dovedite cu certificate corespunzătoare. Programele de angajare și formare profesională sunt responsabilitatea Ministerului Muncii și Afacerilor Sociale, *Servicio Público de Empleo Estatal - INEM* (Serviciul de Angajare) și al departamentelor corespunzătoare ale Regiunilor Autonome. Acțiuni ale *formación ocupacional* sunt dezvoltate ca mijloace ale *Plan Nacional de Formación e Inserción Profesional - Plan FIP* (Plan de Inserție și Formare Profesională), al școlilor atelier și centrelor de meserii, atelierelor pentru angajare, unități și centre de promovare și dezvoltare al programelor de inițiative antreprenoriale.

7.4. Formare profesională continuă

Cea mai mare parte a formării profesionale pentru muncitorii angajați, aceasta fiind *formación profesional continua* (formare continuă), este responsabilitatea partenerilor sociali și este sub conducerea *Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo* (Fundația pentru formarea la locul de muncă).

Alte posibilități

Ucenicia, este o formă valoroasă de formare pentru tinerii cu vârste între 16 și 21 de ani, care nu dețin nici o formă de calificare anterioară, precum diplome universitare, certificate de formare profesională de nivel mediu sau superior, sau alte certificate similare recunoscute oficial. *Contratos para la formación* (Contractele de formare) reglementează obținerea formării teoretice și practice necesare unei slujbe care cere un anumit nivel de calificare. *INEM*-ul și Ministerul Muncii și Afacerilor Sociale oferă informații detaliate



7.5.Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională

Instituția implementatoare

Fundația Tripartită pentru Formare Profesională (FTFE) gestionează fondul național pentru formare profesională care este format din cota de 0,7% din salariul brut al tuturor salariaților (cca. 0,6% din partea întreprinderii și 0,1% din partea angajatului) și banii proveniți din fonduri europene. Aceasta este însărcinată cu colectarea și atribuirea fondurilor furnizorilor de cursuri de formare profesională. Furnizor Centrul Privat de Formare Vocațională (ASIMAG), Spania.

Finanțare Fondul Social European (FSE)

În funcție de numărul mediu de lucrători pe care îi are întreprinderea și în funcție de contribuțiile la fondul de formare profesională, se poate obține un credit destinat subvenționării formării în funcție de numărul de angajați.

8.Descrierea modelului de buna practică

8.1. Sistemul de subvenționare a formării profesionale

În anul 2003, Spania a introdus un sistem de bonificație pentru firme în scopul organizării de cursuri de formare pentru proprii angajați în limita sumei totale care se strânge din cota de 0,7% din salariul brut al tuturor salariaților.

În acest context, Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională este utilizat de întreprinderi pentru subvenționarea costurilor cu formarea profesională a angajaților. Creditul este o sumă de bani care corespunde fiecărei companii, în funcție de contribuția la Asigurarea Socială realizată.

Astfel, pe baza bonificației se elaborează un plan de formare adaptat la nevoile specifice ale companiei, prin procesarea tuturor documentelor și informațiilor de către Fundația Tripartită pentru Formare Profesională în vederea obținerii fondurilor.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Grupul țintă vizat

Lucrătorii întreprinderilor care apelează la sistemul de bonificație introdus în 2003, destinat firmelor cu scopul organizării de cursuri de formare pentru proprii angajați.

Nivelul de aplicabilitate (local, regional, național, transnațional, în anumite regiuni sau state membre)

Sistemul funcționează la nivel național în Spania și se adresează tuturor companiilor, având menirea de a finanța și sprijini planurile de formare a angajaților în vederea profesionalizării personalului. Problema cel mai des semnalată în derularea proiectelor de formare profesională este birocrăția procedurii de obținere a bonificației.

Transferabilitate și replicabilitate

Deși în România nu există instrumente financiare și organisme specifice, similare celor din Spania, există posibilitatea transferabilității mecanismului și măsurilor (*Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională*), acestea putând fi de asemenea susținute prin fondurile europene, completate de finanțări private și naționale și incluse în oferta de servicii a organizațiilor și instituțiilor responsabile și cu atribuții în formarea profesională.

Inovare

Nevoile companiilor de a dezvolta planuri de formare profesională care să încurajeze și să **stimuleze formarea continuă și creșterea nivelului de calificare a propriilor lucrători** în funcție de nevoile pieței și evoluția rapidă a noilor tehnologii, adică pliate pe cerințele specifice ale întreprinderii și pieței muncii. Pe această cale, s-a creat un model de formare profesională pentru ocupare în care angajatorul nu plătește (sau plătește parțial) pentru formarea angajaților fiind în acest mod încurajată formarea profesională continuă.

Sustenabilitate (având în vedere preluarea bunei practici pentru creșterea ocupării în România)

Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională poate fi o soluție eficientă în ceea ce privește formarea profesională și

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



pentru angajații întreprinderilor românești, deoarece și acestea la rândul lor se confruntă cu aceeași nevoie de profesionalizare, calificare și specializare a personalului determinate de apariția noilor tehnologii sau cerințe ale pieței, și care se accentuează în contextul crizei economice.

Relevanță și Viabilitate

Având în vedere că piața muncii din România se confruntă cu problema de acces la formare profesională și un procent extrem de mic de angajați care au fost formați profesional, *Sistemul de subvenționare a formării profesionale a angajaților – Creditul pentru Formare Profesională* poate fi aplicat în România pentru a răspunde cerințelor de formare profesională ale angajatorilor din România și respectiv pentru reducerea diferențelor între cerințele pieței muncii pe de o parte și calificarea, competențele forței de muncă existente, pe de altă parte.

Astfel, *Sistemul de subvenționare a formării profesionale a angajaților – Creditul pentru Formare Profesională* permite îmbunătățirea nivelului de calificare și stimulare a formării continue care au dublu efect pozitiv: pe de o parte pentru angajați, în sensul în care reprezintă o modalitate de creștere a competențelor și valorii profesionale, și pe de altă parte pentru întreprinderi, în sensul în care contribuie la buna funcționare a afacerii și conduce la creșterea productivității la locul de muncă, deci implicit a profitului.

Prin urmare, întreprinderile care au între 1 și 5 angajați primesc o bonificație de 420 Euro destinată formării angajaților, cele care au între 6-9 angajați primesc întreaga sumă reprezentând contribuția la fondul de formare profesională (100%), întreprinderile care au între 10 și 49 de angajați primesc 75% din cotizația realizată către fondul de formare profesională, cele care au între 50 și 249 de angajați primesc 60% din această sumă, iar întreprinderile care au peste 250 de lucrători primesc 50% din cotizația realizată la acest fond. Dacă nu se utilizează într-un an, creditul de formare profesională se pierde.

Grupul țintă vizat

Lucrătorii întreprinderilor care apelează la sistemul de bonificație introdus în 2003, destinat firmelor cu scopul organizării de cursuri de formare pentru proprii angajați.

Nivelul de aplicabilitate (local, regional, național, transnațional, în anumite regiuni sau state membre)

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale și nici Comisia Europeană nu sunt responsabile de modul de utilizare a informațiilor din acest material, responsabilitatea revenind în totalitate SC CONEST SA.



Sistemul funcționează la nivel național în Spania și se adresează tuturor companiilor, având menirea de a finanța și sprijini planurile de formare a angajaților în vederea profesionalizării personalului. Problema cel mai des semnalată în derularea proiectelor de formare profesională este birocrăția procedurii de obținere a bonificației.

Transferabilitate și replicabilitate

Deși în România nu există instrumente financiare și organisme specifice, similare celor din Spania, există posibilitatea transferabilității mecanismului și măsurilor (Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională), acestea putând fi de asemenea susținute prin fondurile europene, completate de finanțări private și naționale și incluse în oferta de servicii a organizațiilor și instituțiilor responsabile și cu atribuții în formarea profesională.

Inovare

Proiectul vine în întâmpinarea nevoii companiilor de a dezvolta planuri de formare profesională care să încurajeze și să stimuleze formarea continuă și creșterea nivelului de calificare a propriilor lucrători în funcție de nevoile pieței și evoluția rapidă a noilor tehnologii, adică pliate pe cerințele specifice ale întreprinderii și pieței muncii. Pe această cale, s-a creat un model de formare profesională pentru ocupare în care angajatorul nu plătește (sau plătește parțial) pentru formarea angajaților fiind în acest mod încurajată formarea profesională continuă.

Sustenabilitate (având în vedere preluarea bunei practici pentru creșterea ocupării în România)

Sistemul de subvenționare a formării profesionale – Creditul pentru Formare Profesională poate fi o soluție eficientă în ceea ce privește formarea profesională și pentru angajații întreprinderilor românești, deoarece și acestea la rândul lor se confruntă cu aceeași nevoie de profesionalizare, calificare și specializare a personalului determinate de apariția noilor tehnologii sau cerințe ale pieței, și care se accentuează în contextul crizei economice.

Relevanță și Viabilitate

Având în vedere că piața muncii din România se confruntă cu aceleași probleme de acces la formare profesională și un procent extrem de mic de angajați care au fost formați profesional, Sistemul de subvenționare a formării profesionale a angajaților – Creditul pentru Formare Profesională poate fi aplicat în România pentru a răspunde cerințelor de formare profesională ale angajatorilor din România și respectiv pentru

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



reducerea diferențelor între cerințele pieței muncii pe de o parte și calificarea, competențele forței de muncă existente, pe de altă parte.

Astfel, Sistemul de subvenționare a formării profesionale a angajaților – Creditul pentru Formare Profesională permite îmbunătățirea nivelului de calificare și stimulare a formării continue care au dublu efect pozitiv: pe de o parte pentru angajați, în sensul în care reprezintă o modalitate de creștere a competențelor și valorii profesionale, și pe de altă parte pentru întreprinderi, în sensul în care contribuie la buna funcționare a afacerii și conduce la creșterea productivității la locul de muncă, deci implicit a profitului.

8.2.Necesitatea realizarii unui studiu amanuntit asupra ocupațiilor pe piața forței de munca din România in perspectiva

Este evidenta necesitatea realizarii unei economii de piata functionale si competitive care sa faca fata concurentei pe piata europeana si derularea unui proces de restrucurare pentru modernizarea economica si alinierea la piata europeana.

Este foarte important sa cunoastem dinamica schimbarilor tehnologice pentru asigurarea competitivitatii, care vor determina transformari majore in domeniul ocuparii si formarii profesionale a forței de munca.

Dezvoltarea sistemului de formare profesionala continua, care sa raspunda nevoilor pietei muncii si unei economii bazata pe cunoastere, necesita informatii relevante privind evolutia meseriilor si profesiilor, tendintele de evolutie a pietei muncii, nevoile de competente si calificari ale companiilor, gradul de corelare intre cererea si oferta de forta de munca si identificarea lipsurilor, oferta de programe a furnizorilor de formare profesionala si adecvarea acestia la nevoile solicitantilor.

8.3.Stimularea ocuparii in domeniul constructiilor prin formarea muncitorilor, imbunatatirea conditiilor de munca si masurile de securitate la locul de munca,

În 1992 Confederația Națională în construcții, Federația Națională a lucrătorilor în construcții din lemn, și Federația Națională lucrători în construcții din metal, a format un consiliu pentru a crea și gestiona în comun această entitate non-profit, care este Fundația Fundación Laboral de la Construcción (Fundația Muncii pentru construcții) lucrează pentru a oferi întreprinderilor și lucrătorilor resursele necesare pentru a promova un sector mai profesionist calificat și educat de construcție.

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Fundatia se finanteaza de la guvernul general, local si de la companiile din sectorul constructiilor, care, prin intermediul Conventiei Generale au stabilit o taxa obligatorie catre Fundatie, calculata procentual la fondul de salariu brut anual, platibila lunar pentru firmele cu peste 10 lucratori si anual, iun ianuarie, pentru societatile cu mai putin de 10 lucratori. Astfel, fundatia pentru munca in sectorul constructiilor este o entitate la nivel statal cu 17 departamente, din care 16 au centre de formare profesionala proprii.

Centrele de formare profesionala functioneaza in locatiile oferite de guvernele locale. Modulele de formare oferite de aceste centre sunt: formarea pe meserii, formarea pentru siguranta si securitatea in munca. Fondurile pentru formare sunt asigurate de autoritati locale si de guvernul Spaniei. Programele de formare se adreseaza atat muncitorilor activi cat si somerilor.

Obiective :

- Promovarea formării profesionale ;
- Promovarea de cercetare și dezvoltare de măsuri pentru a îmbunătăți sănătatea și securitatea în șantier ;

Promovarea de măsuri de îmbunătățire a pieței muncii și de a crea și de a facilita un card de acreditare profesional (TPC -) . Cardul contine informatii cu privire la cursul obligatoriu de securitate la locul de munca si orice alte cursuri de formare profesionala realizate care atesta diferite tipuri de competenta, si are o valabilitate de 5 ani cu posibilitate de reînnoire. Cardul este de utilitate nationala si este obligatoriu din 2012 pentru toti lucratorii din domeniul constructiilor, asigurand astfel o evidenta centralizata a formarii realizate de acesti lucratori.

Specifice fundatiei sunt centrele pentru practici de prevenire a riscurilor la locul de munca **organizate in santiere foarte mici, unde se simuleaza pentru muncitori conditiile de munca reale**, iar pe baza celor constatate se dezvoltă proiecte de cercetare si studii in vederea prevenirii numarului de accidente de munca si prevenire bolilor profesionale.

Programele de formare pe meserii se realizeaza unitar, in toate centrele de formare ale fundatiei, cursurile fiind autorizate si acreditate la nivel national si subventionate de guvernul spaniol.

Un alt serviciu oferit de fundatie pentru companii este registrul companiilor ce doresc sa fie subcontractate , unde sunt inregistrate societatile din acest domeniu, ce doresc sa fie subcontractate si care indeplinesc conditiile subcontractarii in domeniul constructiilor din 2007(lege care reglementeaza lantul de subcontractare prin prevederi care se refera la : numarul de angajati pe perioada nedeterminata pe care trebuie sa ii aiba o societate pentru a lucra ca subcontractant; baza materiala proprie; personal calificat in domeniul constructiilor; personal instruit in domeniul sigurantei si securitatii la locul de munca; acreditarea societatilor din domeniul constructiilor in vederea inregistrarii in registrul companiilor ce doresc sa fie subcontractate).

Fundatia oferă instruire pentru mai mult de 100.000 de oameni pe an prin intermediul este de 42 de centre de formare , oferind mai mult de 400 de cursuri de formare diferite, în colaborare cu mai mult de 1.700 de cadre didactice din Spania .

Proiectul nr: LLP-LdV/VETPRO/2013/RO/078



Formarea sa este specializată în activități de construcții , și este eminentă practic și de înaltă calitate , ale cărui obiective principale sunt să se recalifice și să se specializeze lucrătorilor și pentru a contribui la ocuparea forței de muncă și dezvoltarea profesională

Mai mult decât atât , ei au dezvoltat peste 100 de ghiduri de pe diferite subiecte legate de construcție și cele mai bune practici.

Pentru sesizari, îndrumări și întrebări fundația are la dispoziția membrilor sectorului de construcții o linie telefonică gratuită și un portal electronic cu toate informațiile din domeniul construcțiilor.

9. Bibliografie

<http://www.educacion.gob.es>

<http://www.fundacionlaboral.org>

Managementul resurselor umane - Ștefan Stanciu Mihaela Ionescu