

# **IMPLEMENTAREA ACTIVITATILOR PROIECTULUI LA PARTENERUL FLUIDAS**

**Prezentare**

**Dr. ing. Gabriela MATACHE Director Zonal**

**Dr. ing. Adrian MIREA – responsabil stiintific**

**Material realizat cu sprijinul ing. Magdalena NEACSU responsabil formare orientare**

## Concepte privind formarea și pregătirea profesională

### Particularități:

- formarea și perfecționarea salariaților a devenit o cerință a perioadei în care trăim
- dacă în trecut tinerii care dobândeau o profesie reușeau, pe baza cunoștințelor obținute în timpul scolii, să o exercite pe toată durata vieții, astăzi cunoștințele se perimează foarte rapid
- în perioada actuală de schimbări rapide prin care trece România formarea și perfecționarea ar trebui să devină un proces continuu și organizat care să țină seama atât de schimbările care au loc în trecerea spre economia de piață, cât și de cele care pot fi anticipate
- în condițiile în care inovațiile schimbă tehnologia și managementul de la o zi la alta, companiile și societățile comerciale sunt obligate să-și reconsidere permanent politica de resurse umane și valoarea muncii
- nici o firmă nu poate da rezultate comparabile cu ceea ce există pe plan mondial dacă nu-și va instrui permanent angajații, asigurând în același timp întărirea relațiilor dintre angajați, comunicarea internă, lucrul în echipă, antrenarea angajaților în dezvoltarea instituției la care lucrează

Formarea și perfecționarea se întrepătrund, uneori fiind dificil de apreciat dacă anumite activități sunt de formare sau de perfecționare

- **Deosebiri între formarea și perfecționarea profesională**

### **Formarea profesională**

- calificarea inițială
- însușirea unei noi meserii

### **Perfecționarea profesională**

- însușirea de către lucrători deja calificați într-un anumit domeniu a unor noi cunoștințe, priceperi și deprinderi de muncă, recunoscute ca fiind parte din conținutul meseriei
- policalificare
- recalificare

# Formare profesională

- urmărește dezvoltarea unor capacități noi
- include calificarea profesională, perfecționarea, specializarea, formarea prin experiență și informarea profesională
- reprezintă un ansamblu logic și sistematic de cunoștințe teoretice și deprinderi practice acumulate prin pregătire profesională, supuse procesului de extindere și înnoire permanentă prin perfecționarea pregătirii profesionale, cunoștințe și deprinderi necesare pentru a exercita o anumită profesiune
- presupune “un proces sistematic de schimbare a comportamentului, cunoștințelor și motivației angajaților existenți în scopul îmbunătățirii echilibrului între caracteristicile angajatului și cerințele locului de muncă”

# Perfecționare profesională

- vizează îmbunătățirea capacității existente
- poate fi considerată ca și stadiu al formării, care constă în acumularea cunoștințelor referitoare la profesia de bază
- este procesul de transformare a “materialului” pe care îl reprezintă omul, iar rezultatul prestației oferite, prin acest proces, este forța de muncă, aptitudinile fizice și intelectuale “prelucrate” în materialul nativ, capacitatea de muncă la un anumit nivel de calificare
- se are în vedere, de obicei, un rezultat concretizat într-o meserie cu o anumită utilitate. Dar pentru a ajunge aici este absolut necesar un proces complex și îndelungat, care începe cu educația în familie a noilor-născuți, continuă și se împletește cu educația școlară elementară, gimnazială și liceală. Procesul educațional nu se încheie niciodată, iar startul procesului de pregătire pentru o meserie anumită este foarte greu de precizat ca moment în timp.
- începerea învățării unei meserii

# Etapele procesului de formare profesională

## 1) Stabilirea cerințelor imediate și de perspectiva de formare profesională

se pornește de la nivelul existent de pregătire, evaluat prin testarea cunoștințelor la începerea programului de perfecționare. Această etapă cuprinde:

- **determinarea cerințelor generale, realizată pe baza:**

- analizei situației actuale privind resursele umane din cadrul organizației (nivelul calitativ și cantitativ al acesteia, circuația, fluctuația etc.)
- analizei organizării și funcționării organizației
- evidențieri diferențelor dintre cerințele organizării și funcționării eficiente a organizației și potențialul profesional real al resurselor umane existente

- **determinarea cerințelor individuale, realizate în funcție de:**

- cerințele activității angajatului reieșite din fișa postului
- cerințele generale de pregătire și profesionale
- standardele de performanță pregătite pentru angajați
- performanțele realizate de aceștia; diferențele dintre cerințele de viitor și performanțele prezentate

- **metode, tehnici și mijloace folosite:**

- analiza activității angajatului, a comportamentului său, a capacității sale de a rezolva diferite probleme complexe, a modului în care își organizează munca, a performanțelor sale comparativ cu standardele
- ancheta pentru consultarea unui grup de muncă
- lista de control ce cuprinde tematica detaliată a unor programe de formare profesională ce se intenționează a se organiza, angajații trebuind să indice temele care îi interesează
- folosirea consultantților exteriori, specializați în probleme de formare profesională
- fișele de apreciere anuale
- interviul

## 2) Elaborarea planului și programelor de formare profesională

3 faze:

- analiza cerințelor de pregătire și perfecționare
- stabilirea obiectivelor programului
- precizarea căilor de realizare a acestor obiective

Cel care concepe un curs de pregătire profesională trebuie să aibă în vedere următoarele aspecte:

- elementele teoretice au valoare în măsura în care ele pot fi aplicate la locul de muncă al cursantului. Ele au rolul de a orienta, de a explica cauzele și de a promova realizări, performante;
- experiența este o componentă importantă a procesului de pregătire profesională, cel ce concepe programul va avea în vedere participarea activă a cursanților;
- comunicarea este o problemă dificilă a activităților practice. În proiectul planului de pregătire se va rezerva un număr adecvat de ore pentru această problemă;
- schimbările de atitudine care urmează schimbărilor de comportament.

La elaborarea proiectului programului de pregătire profesională:

- este necesar să participe diferite compartimente, în funcție de specificul activității lor
- se vor stabili metode de învățare, mijloace de predare, conținutul, locul de predare și alte aspecte necesare
- dacă se asimilează cunoștințe noi, ritmul va fi mai lent la început și mai rapid după acumularea unui anumit nivel de cunoștințe
- se va ține seama de numărul orelor și de lungimea cursului, de nivelul de pornire și de sistemul de apreciere a rezultatelor



# Perfectionarea profesionala in cadrul proiectului POS DRU

## Pregatirea teoretica



- este o metodă de orientare a auto-învățării, care prevede studiul, învățarea pas cu pas și confirmarea ei imediată
- materia care trebuie să fie studiată și învățată este divizată în module

- Pregătirea practica



studiază evoluția comportamentului în cursul procesului de învățare, rezultatele obținute la un moment dat fiind considerate drept punct de plecare pentru pregătirea ulterioară



Rolul formării profesionale poate fi explicat astfel:

- a crescut complexitatea activităților desfășurate, fapt care reclamă nu numai actualizarea cunoștințelor, dar și cunoștințe în domenii noi, cum ar fi computere, planificare, negociere etc.
- datorită creșterii accentului pus pe cultura organizației a crescut necesitatea ca angajații să fie familiari cu valorile culturale fundamentale ale organizației și să se comporte în concordanță cu acestea;

Rolul perfecționării profesionale a angajaților din diferite firme poate fi explicat prin următoarele:

- creșterea complexității sistemelor de producție ceea ce reclamă cunoștințe în domenii noi de planificare, informatică, negociere;
- creșterea accentului pus pe cultura firmei, necesitatea ca angajații să cunoască valorile culturale ale unității și să se comporte în concordanță cu acestea;
- capacitatea indivizilor de a înțelege procesele ce se desfășoară în cadrul firmelor;
- preocuparea pentru dezvoltarea aptitudinilor și trasăturilor de personalitate necesare stimulării activității și succesului.

## **Cauze ale nereușitei unui program de pregătire profesională sunt:**

- cursanții nu au nevoie de pregătirea respectivă;
- cursanții au nevoie de pregătire, însă nu știu acest lucru sau nu vor să-l admită;
- nu există condiții materiale și didactice pentru a realiza programe specifice de pregătire;
- instructorul nu are cunoștințele necesare sau nu poate să și le exprime;
- materialul predat este foarte general sau prea abstract pentru a putea fi aplicat la locul de muncă al cursantului;
- cursantul reântors la locul de muncă, nu este lăsat de superiori să aplice cunoștințele dobândite;
- cursanții au nevoie de pregătire, știu că au nevoie de ea, însă ei se opun din diferite alte motive.