

**Constantin Popoiu** Expert consultant  
*Centrul pentru Formare Educație Permanentă  
și Management în Domeniul Culturii  
București*

### **I. Cadrul general al formării profesionale a adulților în România**

Este din ce în ce mai evident faptul că pe parcursul unei vieți active putem fi nevoiți să ne schimbăm foarte des locul de muncă, și chiar profesia pentru care ne-am pregătiți în școală. Această tendință a determinat ca în multe din statele dezvoltate să se adopte multiple măsuri pentru facilitarea dezvoltării profesionale pe parcursul întregii vieți.

Uniunea Europeană a adoptat în 2000 Memorandum-ul privind învățarea pe tot parcursul vieții, care subliniază că promovarea învățării permanente este un proces esențial pentru asigurarea unei dezvoltări durabile. Pentru aceasta, toate țările membre și candidate, deci și România, vor trebui:

- să asigure tuturor persoanelor posibilități egale de acces la o pregătire de calitate pe tot parcursul vieții;
- să adapteze oferta de pregătire astfel încât oamenii să poată participa la învățare pe toată durata vieții lor și să-și poată planifica singuri modul în care să combine învățarea cu munca și cu viața de familie;
- să realizeze standarde ridicate de educație și calificare în toate sectoarele, pentru a asigura compatibilitatea dintre calitățile și competențele oamenilor și cerințele, în permanentă schimbare, ale locurilor de muncă;
- să încurajeze formarea unor indivizi care să posede competențele necesare participării active la toate sferile vieții publice, în special în plan politic și social, la toate nivelurile de participare, inclusiv cel european.

În ultimii ani în România au fost inițiate o serie de măsuri care vor determina probabil apariția unui sistem modern de formare și dezvoltare profesională, compatibil cu cel european.

Ordonanța Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților cu completările și modificările ulterioare stabilește următoarele **obiective ale formării profesionale**, inițiale și continue, a adulților:

- facilitarea integrării sociale a indivizilor în concordanță cu aspirațiile lor profesionale și cu necesitățile pieței muncii;
- pregătirea resurselor umane capabile să contribuie la creșterea competitivității forței de muncă;
- actualizarea cunoștințelor și perfecționarea pregătirii profesionale în ocupația de bază, precum și în ocupații înrudite;
- schimbarea calificării, determinată de restructurarea economică, de mobilitatea socială sau de modificări ale capacității de muncă;
- însușirea unor cunoștințe avansate, metode și procedee moderne necesare pentru îndeplinirea sarcinilor de serviciu.

Același act normativ care stă practic la baza noului sistem al formării profesionale în țara noastră aduce o serie de elemente de noutate dintre care enumăr:

- Stabilește cine și în ce condiții poate organiza programe de formare profesională la absolvirea cărora participanții pot obține certificate cu acoperire națională (ART. 6(1) : *Formarea profesională a adulților se poate realiza, în condițiile prevăzute de prezenta ordonanță, de către persoane juridice de drept public sau privat, iar în cazul uceniciei, și de către persoane fizice, denumite în continuare furnizori de formare profesională.*)
- Specifică pentru ce ocupații se pot organiza programe de formare profesională (ART. 7(1): *Formarea profesională a adulților se organizează în mod distinct pe niveluri de pregătire, profesii, ocupații, meserii și specialități, ținându-se seama de nevoile angajatorilor, de competențele de bază ale adulților, de cerințele posturilor pe care aceștia le ocupă și de posibilitățile lor de promovare sau de încadrare în muncă, precum și de cerințele de pe piața muncii și aspirațiile adulților*)
- Precizează ca scopul programelor de formare profesională este dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite sau dobândirea de noi competențe. În sens mai larg **competența profesională este capacitatea unei persoane de a utiliza, combina și transfera cunoștințe teoretice, deprinderi practice și atitudini specifice pentru a realiza activități de muncă la nivelul calitativ cerut la locul de muncă**
- Prevede obligativitatea derulării programelor de formare profesională în conformitate cu prevederilor standardelor ocupaționale (ART. 12 (1) *Programele de formare profesională asigură dobândirea unor competențe profesionale în conformitate cu standardele ocupaționale recunoscute la nivel național, aprobate în condițiile reglementărilor legale în vigoare*).

Acolo unde nu există standarde ocupaționale, furnizorul de formare poate elabora proiecte de standarde ocupaționale care vor fi supuse aprobării conform legislației în vigoare. Precizăm că **Standardele ocupaționale sunt documente care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație.**

- **Stabilește tipurile de programe de formare profesională a adulților, care pot fi de:**
  2. **inițiere – dobândirea unor cunoștințe, priceperi și deprinderi minime, necesare desfășurării unei activități;**
  3. **calificare – dobândirea competențelor necesare practicării unei meserii sau profesii;**
  4. **perfecționare – dezvoltarea competențelor profesionale din cadrul aceleiași calificări;**
  5. **specializare – aprofundarea cunoștințelor și deprinderilor dintr-o arie restrânsă din sfera de cuprindere a unei ocupații;**

Programele de inițiere, perfecționare și specializare se finalizează cu **certIFICATE DE ABSOLVIRE**, iar cele de calificare cu **certIFICATE DE CALIFICARE PROFESIONALĂ**. Atât certificatele de absolvire cât și cele de calificare sunt însoțite de un **SUPLIMENT DESCRIPTIV** în care se precizează competențele dobândite. În cazul programelor de formare structurate pe module, la terminarea fiecărui modul se poate elibera un **CERTIFICAT DE ABSOLVIRE**, cu menționarea competențelor profesionale dobândite, cuantificabile în credite transferabile.

**Organizarea programelor de formare profesională a adulților se realizează la inițiativa furnizorilor de formare**, în condițiile legii. Furnizorul de formare solicită autorizarea programului **numai dacă** dorește să elibereze certificate de absolvire sau de calificare cu recunoaștere națională. Este de reținut că , nu este necesară autorizarea programului dacă, de exemplu, un agent economic dorește dobândirea unor noi competențe pentru angajații săi și pentru care oferă doar o recunoaștere internă.

**În autorizarea furnizorilor de formare profesională sunt implicate următoarele Instituții și structuri :**

9. **Consiliul Național de Formare Profesională a Adulților (CNFPA)** care este instituția centrală, abilitată prin lege să coordoneze la nivel național activitatea de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților.
10. **Comisiile de autorizare județene, respectiv a municipiului București** care sunt structurile care realizează autorizarea și monitorizarea furnizorilor de formare profesională. Acestea sunt

înființate de CNFPA și au sediul la direcțiile generale județene de muncă și solidaritate socială, respectiv a municipiului București. Ele aprobă/resping dosarul de autorizare al furnizorului de formare, în funcție de rezultatele evaluării realizate de experți/specialiști în domeniile ocupaționale;

11. **Secretariatele tehnice teritoriale care sprijină activitatea comisiilor de autorizare.** Acestea sunt formate din salariați ai direcției generale județene de muncă și solidaritate socială, respectiv a municipiului București și oferă informații și consultanță tehnică furnizorilor de formare pentru alcătuirea dosarului de autorizare;
12. **Experții/specialiștii pe diverse domenii ocupaționale** realizează evaluarea în vederea autorizării furnizorilor de formare și participă la examinarea absolvenților programelor de formare.

Ordonanța 129/2000 a fost urmata de o serie de alte acte normative destinate aplicării în practică dintre care enumerăm:

- Hotărârea Guvernului Nr. 522/ 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și ministrului educației, cercetării și tineretului nr. 353/5202 din 2003 pentru aprobarea metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și ministrului educației, cercetării și tineretului Nr. 501/5253 din 2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților
- Ordinul comun al ministrului muncii, solidarității sociale și familiei și ministrului educației, cercetării și tineretului Nr. 4543/468 din 2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale

Acest pachet de acte normative creează posibilitatea realizării unui sistem coerent de formare profesională a adulților la care trebuie să se alinieze și sistemul formării profesionale din cultură.

## **II. Dezvoltarea resurselor umane în cultura**

### **2.1 Sistemul actual de formare și dezvoltare a resurselor umane în cultură**

În prezent, în formarea și dezvoltarea resurselor umane din cultură sunt implicate mai multe instituții: Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei, Ministerul Educației, Cercetării și

Tineretului, Ministerul Culturii și Cultelor - prin Centrul pentru Formare, Educație Permanentă și Management în domeniul Culturii, asociații profesionale, furnizori privați de asemenea servicii, diverși alți actori sociali (ONG, syndicate, patronate, etc.). De menționat că instituțiile /organizațiile implicate, se ocupă fie de formarea profesională inițială, fie de cea permanentă, fie de ambele.

Elaborarea unei strategii de dezvoltare a resurselor umane în cultura este dificilă datorită lipsei **informațiilor** privind calitatea și nevoile resurselor umane din activitatea de cultură: și al informațiilor referitoare la fondurile alocate culturii

Derularea unor programe de formare profesională este dificilă și datorită inexistenței **standardelor ocupaționale** pentru ocupații din domeniul culturii. Ocupații importante cum sunt :muzeograf, restaurator de bunuri culturale, director de muzeu, organizator de spectacole, cântăreț etc. nu au elaborate standarde ocupaționale și nu pot beneficia de programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu acoperire națională. Dificultăți în formarea profesională continuă a resurselor umane din cultura apar și datorită calității relativ scăzute a formării inițiale a unor persoane din sistem. O serie de competențe de bază cum ar fi lucrul cu calculatorul, comunicarea în limbi străine, lucrul în echipă nu au fost dobândite încă de lucrătorii din cultură iar în aceste condiții dobândirea unor competențe superioare specifice ocupației devine aproape imposibilă.

## **2.2. Locul și rolul Centrului pentru Formare Educație Permanentă și Management în Domeniul Culturii**

Chiar dacă formarea și dezvoltarea resurselor umane din cultura presupune traversarea dificultăților arătate mai sus Centrul trebuie să găsească resurse și soluții pentru a-și îndeplini rolul de principal furnizor de formare profesională pentru personalul din cultură astfel încât acesta să facă față, cu eficiență economică și socială maximă provocărilor mileniului al treilea.

În acest context Centrul I va trebui să urmărească :

- formarea unor noi specialiști în diferite familii ocupaționale, bine pregătiți astfel încât să asigure concomitent **înlocuirea** celor care pe cale naturală își încetează activitatea și, să răspundă cerințelor de dezvoltare în domeniu;
- utilizarea și dezvoltarea competenței personalului existent în sistem prin modalități și, cu deosebire capitalizarea nivelului de competență al acestuia astfel încât patrimoniul cultural să fie îmbogățit prin noi valori și gestionat la cote înalte de performanță.

### **2.3. Obiective pe termen mediu în domeniul formării profesionale**

Începând cu luna septembrie a acestui an Centrul are o noua echipa de conducere care își propune ca instituția să fie mult mai prezenta în viața operatorilor culturali oferind servicii diverse și de înaltă calitate. Enumerăm în continuare câteva dintre obiectivele pe care instituția și le-a propus pe termen mediu

#### **1. Dezvoltarea programelor „tradiționale” de formare profesionala**

În cei peste 40 de ani de existență Centrul a derulat consecvent programe de formare profesionala pentru ocupațiile de bibliotecar, muzeograf, conservator și restaurator bunuri culturale. În continuare Centrul poate și trebuie să dezvolte calitativ aceste programele “tradiționale” respectând prevederile O.G 129/2000

De altfel începând cu anul 2004 ca urmare a autorizării potrivit prevederilor legale pentru ocupația de bibliotecar studii medii se eliberează certificat de calificare iar pentru cea de bibliotecar studii superioare certificat de absolvire cu acoperire națională. Începând cu acest an au fost autorizate și programele de perfecționare pentru ocupațiile de conservator, și impresar artistic.

#### **2. Abordarea unor noi programe de formare profesionala**

Pentru viitor ca urmare a cererilor operatorilor culturali Centrul își propune să abordeze programe de formare profesionala și pentru alte ocupații existente în domeniul culturii cum ar fi: manager de proiect, inspector resurse umane, operator PC, operator camera video, fotograf, editor, arhivar, asistent relații publice, secretar dactilograf, regizor de platou etc.

În luna decembrie Centrul a prezentat Comisiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a Municipiului București 6 proiecte de programe de formare profesională (manager de proiect, inspector resurse umane, operator P.C inițiere și perfecționare, grafician PC, realizator pagini WEB) iar acțiunea de autorizare și derulare a unor noi programe de formare profesională va continua.

Derularea unor noi programe de formare profesionala presupune din partea Centrul realizarea următoarelor activități:

- Autorizarea programelor de formare profesionala la care se vor elibera certificate de calificare sau absolvire potrivit prevederilor legislației în vigoare ;
- Realizarea unor parteneriate solide cu instituțiile de cultura în vederea asigurării condițiilor de efectuare a activităților practice din cadrul programelor de formare profesională;

- Formarea sau după caz specializarea personalului care derulează activități de formare profesională;
  - Realizarea de studii, analize și statistici pentru dezvoltarea sistemului programelor de formare profesională;
  - Oferirea de oportunități de învățare continuă cât mai aproape de beneficiari. Centrul intenționează să inițieze derularea unor programe de formare profesională la sediul beneficiarilor activitate frecvent practică de alți furnizori de formare profesională.
- *Înființarea și autorizarea unui Centru de evaluare a competențelor obținute pe alte căi decât cele formale pentru ocupații din domeniul culturii.*

Prin Ordinului comun al Ministerului Educației și Cercetării și al Ministerului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei nr. 4543/468 din 23 august 2004 pentru aprobarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale se reglementează modalitatea de autorizare a unui astfel de Centru.

Cele mai importante etape care trebuie parcurse sunt:

- f) elaborarea instrumentelor de evaluare pentru ocupații din domeniul culturii;
- g) testarea instrumentelor de evaluare în condiții de muncă reale, prin realizarea de către fiecare evaluator a unui număr minim de 5 procese de evaluare;
- h) certificarea evaluatorilor de competențe profesionale;
- i) Întocmirea documentației și prezentarea acesteia în vederea obținerii autorizării din partea CNFPA

Pentru realizarea obiectivului vor trebui rezolvate o serie de probleme dintre care enumăr:

- j) Găsirea unor colaboratori care să întrunească condițiile prevăzute de procedură și care să fie dispuși să se supună procesului de atestare ca evaluator de competențe profesionale
  - k) Întocmirea instrumentelor de evaluare (teste scrise, întrebări orale, fise de observare, etc.)
  - l) Realizarea unor parteneriate cu instituții de cultură dispuse să accepte accesul persoanelor evaluate la condiții reale de muncă
- *Realizarea în colaborare cu instituțiile culturale interesate de standarde ocupaționale*

Așa cum am mai arătat la baza organizării programelor de formare profesională și a certificării competențelor obținute pe alte căi decât cele formale stau standardele ocupaționale. Potrivit legislației în vigoare elaborarea standardelor este de competența comitetelor sectoriale dar până la aceasta dată la nivelul întregii țări s-au înființat doar câteva astfel de comitete cel pentru cultura ne funcționând încă. Numărul total insuficient de standarde ocupaționale elaborate pentru domeniul culturii a determinat implicarea Centrului în elaborarea acestora.

Experții consultanți din Centru au inițiat și elaborat până în prezent standarde pentru două ocupații: conservator obiecte de artă și impresar artistic. Întrucât metodologia de realizare a acestor standarde este relativ complicată și presupune validarea standardelor de specialiști din domeniul de activitate respectiv, Centrul va înainta propuneri de colaborare unor specialiști și unor instituții de cultură. Se intenționează realizarea de urgență a standardelor de muzeograf și restaurator obiecte de artă.

- *Eficientizarea și dezvoltarea calitativă a personalului propriu*

Până în prezent pentru practicarea ocupației de expert consultant (formator de competențe profesionale) nu era nevoie de o pregătire specială. Potrivit prevederilor OG 129/20000 "**Începând cu data de 1 ianuarie 2010, pentru a fi autorizați furnizorii de formare profesională trebuie să facă dovada că realizează programele de formare profesională cu formatori care au pregătirea pedagogică specifică formării profesionale a adulților și pregătirea de specialitate corespunzătoare programei de pregătire**". În scopul pregătirii propriilor angajați precum și a colaboratorilor centrul va autoriza și derula în cursul anului 2006 un program de pregătire a formatorilor de competențe profesionale. În cadrul acestui program vor fi invitați să prezinte materiale specialiști din cadrul Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, Institutului de Științe ale Educației, Ministerul Culturii și Cultelor etc.;

- *Participarea la programe și proiecte cu finanțare națională și internațională în colaborare cu diverși operatori culturali*

În acest an Centrul a participat pentru prima dată împreună cu muzeele din

Galați, ca partener la un program de dezvoltare a resurselor umane (Restauru 2) finanțat din fonduri europene

Există mai multe posibilități de realizare a acestui obiectiv dintre care enumerăm:

- Întocmirea unor proiecte și prezentarea lor unui finanțator național (de exemplu Administrația



Fondului Cultural Național înființată în baza Ordonanței nr. 10 / 2005) în vederea obținerii finanțării.

- Identificarea de programe compatibile cu activitatea Centrului , lansate de diverși finanțatori (ONG-uri, ambasade...) stabilirea posibilităților de colaborare și întocmirea unor proiecte.
- Participarea cu oferte de proiecte la programe europene, independent sau în colaborare.

- *Promovarea activităților de marketing*

Piața serviciilor de formare profesională are din ce în ce mai mulți actori. În

curând domeniul culturii va face obiectul unor oferte de servicii din partea unor alți furnizori de formare profesională. În aceste condiții Centrul va trebui să intre în competiție cu ceilalți furnizori de formare profesională pentru a supraviețui.

Pentru a fi competitiv Centrul va trebui să identifice și să satisfacă cerințele clienților, să-și promoveze produsele și să-si vândă cât mai bine serviciile.

Având în vedere existența următoarelor oportunități:

- Existența unui context european extrem de favorabil formării profesionale a adulților. Memorandumul Comisiei Europene, privind învățarea pe tot parcursul vieții, adoptat în octombrie 2000, invită statele să identifice strategii coerente și măsuri practice pentru dezvoltarea învățării continue, mesajele cheie ale acestuia fiind: Noi competențe de bază pentru toți, Realizarea unor investiții superioare în resurse umane, Încurajarea inovației în predare și învățare, Valorizarea învățării, Regândirea orientării și consilierii, Apropierea învățării de domiciliu
- Existența unui context național favorabil formării profesionale a adulților.
- Existența unui cadru legal coerent care reglementează sistemul formării profesionale continue. În ultimii ani, în România s-a acționat pentru elaborarea cadrului normativ de reglementare privind formarea profesională continuă rezultatul fiind apariția O.G. nr.129/2000 privind formarea profesională a adulților, republicată, cu modificările și completările ulterioare și actele normative de aplicare a acesteia

Bazându-se pe calitatea personalului angajat și a celui cu care e colaborează Centrul privește cu optimism viitorul apropiat fiind convins că se va număra printre furnizorii de formare profesională care va elabora și implementează programe de formare profesională, de calitate, care să răspundă nevoilor pieței muncii. Totodată Centrul va coopera cu instituțiile de cultură, autoritățile publice la nivel național/local, alți furnizori de formare profesională din țară și străinătate pentru a-și perfecționa continuu activitatea.