STOP CADRU: FURNIZORII DE FORMARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ ÎN ROMÂNIA

Ioana-Loredana CÎRSTEA¹

Abstract:

Employment growth, increasing adaptability and performance of those working in a dynamic labour market conditions, increasing the duration of active life are needs fulfilled by vocational training programmes in general, and particularly by continuous vocational training (CVT) programmes. A way of understanding the structure and functioning of CVT systems in the multi-level analysis: the political level - policy-makers, the operational level - public and private CVT providers and the beneficiaries (individuals, institutions, society as a whole).

Regarding the operational level, the measures dedicated to training market development in Romania have already effects. The training programmes offer has increased since 2000s. Necessary interventions at this level should focus now on providing quality CVT, having as key elements: partnerships within the training providers, the employers and other representatives of the labour market, orientation of training offer to clearly defined sectors/ areas of training, an integrated approach of customer needs, increase training providers visibility and credibility among employers.

¹ Ioana Loredana Cîrstea este doctor în Științele Educației și lucrează la Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

Key words: *continuous vocational training providers, trainers, effective trainer skills, CVT offer, mechanisms to support adults' participation in CVT, partnerships.*

1. Contextul

Interesul față de tema educației adulților nu este unul recent și nici singular. Există în România tot mai multe inițiative de cercetare care abordează subiecte precum *accesul adulților la educație, participarea la învățare pe tot parcursul vieții, formarea profesională în întreprinderi, educația de tip „a doua șansă”, etc.* Un fapt deosebit de important este acela că, începând cu perioada 2000 – 2006 (etapa de preaderare a României la Uniunea Europeană, etapă în care s-au intensificat eforturile de aliniere a politicilor naționale la politicile Uniunii, inclusiv în ceea ce privește educația și formarea profesională), aceste inițiative de cercetare au căpătat constanță și tot mai multă consistență. Se conturează, așadar, o adevărată mișcare de promovare și dezvoltare a educației adulților, în general, și a formării profesionale continue, în special.

Pentru ca inițiativele de creștere a participării la formare profesională să se poată materializa, este absolut necesar să fie creat cadrul în care formarea profesională să se realizeze. Furnizorii de formare reprezintă aici nivelul operațional, sunt cei „responsabili” pentru crearea și întreținerea acestui cadru.

2. O cercetare empirică privind reprezentările furnizorilor asupra experiențelor *formale* de formare profesională continuă din România

Pentru investigația întreprinsă în rândul furnizorilor de formare profesională continuă a fost utilizat, ca și tehnică principală de cercetare, focus-grupul. Astfel s-au crea premisele aprofundării unor date deja existente și ale explicării lor chiar de către cei care le generează. Informații despre oferta de formare profesională continuă din România, deși necorelate și neactualizate constant, sunt disponibile la Ministerul Muncii, Familiei și Protecției Sociale, Consiliul Național al Calificărilor și al Formării Profesionale a Adulților, Institutul Național de Statistică, Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale, etc.

Organizarea focus-grupurilor cu reprezentanți ai furnizorilor de formare profesională s-a realizat în grupuri mici sau medii, întrucât acestea „sunt mai potrivite atunci când participanții sunt foarte implicați și în cunoștință de cauză. Subiectele de natură delicată, când participanții pot da multe informații și păreri personale asupra unui subiect controversat, nu covin, în general, unei discuții în fața unui public larg” (conform D. L. Morgan, citat de I. Marková, în S. Moscovici F. Buschini, 2007, pag. 278).

Tot în sursa citată anterior se precizează că „atunci când subiectul este de o diversitate moderată, cercetătorul are nevoie, în principiu, de trei până la cinci grupuri, pentru a epuiza diversitatea subiectului și pentru a atinge saturația teoretică. Dincolo de această limită, discuțiile

devin repetitive” (conform D. L. Morgan, citat de I. Marková, în S. Moscovici F. Buschini, 2007, pag. 279).

Având în vedere că unul dintre criteriile de alcătuire a grupurilor a fost proximitatea locației participanților, aceștia nu au fost cu totul necunoscuți unii față de alții. Locațiile derulării interviurilor au fost: București, Brașov, Timișoara, Drobeta Turnu Severin, Craiova, Râmnicu Vâlcea. S-au organizat, astfel, 6 grupuri, în care fiecare dintre participanți cunoștea deja cel puțin încă o persoană dintre cele prezente la discuție, exclusiv moderatorul. Cunoașterea interpersonală, precum și informarea prealabilă au făcut ca discuțiile să poată fi inițiate și întreținute cu ușurință.

Focus-grupurile au urmărit ca și elemente de discuție:

- ✓ caracteristicile instituționale ale furnizorilor de formare prezenți (instituții publice/ instituții private, obiecte de activitate, „vechimea” pe piața de formare, filiale, etc.);

- ✓ resursele umane și resursele materiale existente/ necesare la nivelul furnizorilor de formare în general (caracteristici ale formatorilor, tipuri de relații contractuale cu formatorii, suporturi de curs, parteneriat pentru derularea programelor de formare, etc.);

- ✓ oferta de programe disponibilă pe piața formării continue și descrierea ofertei furnizorilor prezenți (concurența pe piața de formare, autorizarea programelor de pregătire, tipuri de programe furnizate, modalități de promovare a ofertei, surse de finanțare a programelor furnizate, etc.);

- ✓ cursanți (modalități de recrutare, tipuri de cursanți în funcție de statutul lor pe piața muncii, motive care determină cursanții să

se înscrie și sa participe la programe de pregătire, dificultăți întâmpinate în menținerea cursanților în program pe întreg parcursul derulării acestuia);

✓ elemente definitorii pentru statutul unui furnizor de formare profesională continuă (avantaje, dificultăți, relația cu autoritățile, perspective de viitor, etc.).

Prelucrarea datelor culese s-a realizat prin analiză de conținut (în urma transcrierii înregistrărilor), fiind de o serie de observații și comentarii formulate pe baza elementelor de comunicare non-verbală înregistrate.

În urma derulării celor șase focus-grupuri, analiza discuțiilor a conturat o serie de reprezentări ale furnizorilor de formare cu privire la sistemul de formare profesională continuă din România, care pot fi sintetizate astfel:

3. Caracteristici instituționale ale furnizorilor de formare

Tipologia furnizorilor de formare profesională continuă este una foarte diversificată atât din punctul de vedere al formei de proprietate al organizației (sunt atât instituții publice, cât și private), dar și din punctul de vedere al finalității urmărite (orientate către obținerea profitului sau către oferirea de bunuri colective) sau al gamei de activități desfășurate.

Fig. 1. Tipuri de instituții furnizoare de formare profesională continuă

Toate aceste aspecte care diferențiază furnizorii de formare profesională continuă se reflectă și în resursele disponibile, în modul de atragere a beneficiarilor, în modul de organizare a activităților.

Furnizorii publici de formare continuă sunt în principal serviciile specializate aflate în subordonarea agențiilor județene de ocupare a forței de muncă sau unități de învățământ profesional și tehnic, care dezvoltă servicii educaționale și pentru adulți. În sectorul privat există societăți comerciale ce au o gamă largă de activități (oferă și servicii de consultanță sau servicii din domeniul securității muncii), formarea profesională continuă fiind una din activitățile principale sau una secundară. În ceea ce privește organizațiile neguvernamentale, acestea au în general alte activități principale.

4. Reprezentări asupra resurselor existente/ necesare în cadrul furnizorilor de formare profesională continuă

Formatorul reprezintă persoana cheie în definirea furnizorului de formare profesională. Indiferent de motivația cursanților pentru participarea la cursuri, formatorul poate crea diferența pe o piață cu o concurență în creștere: *“Dacă cursul de formare este unul solicitat de piață, atunci (...) cauți un formator care să fie expert pe domeniul respectiv, dacă însă cursul este unul propus din inițiativa ta (...), atunci ești foarte interesat ca formatorul acela să fie unul care să atragă cursanții, prestația lui să fie o garanție a calității cursului, în faza de promovare. Din aceste două puncte de vedere există criterii care definesc calitatea formatorului. În niciuna din situații el nu poate să fie decât o persoană foarte bine pregătită pe domeniul respectiv, ca să poată să ofere garanție.”* – Focus-grup Craiova

Atributele unui formator de succes se situează pe mai multe axe: cunoștințe, experiență practică, comunicare interpersonală, recunoaștere formală. De modul în care se îmbină cele patru depinde succesul unui formator.

În primul rând, un formator trebuie să aibă foarte bune abilități de comunicare cu adulții. Așa cum au remarcat o mare parte dintre participanții la focus-grupuri, educația adulților este un proces cel puțin la fel de complex ca cel al copiilor și adolescenților, date fiind responsabilitățile diverse și semnificative care revin adulților. Motivațiile acestora sunt diferite; agenda personală a fiecărui participant adult poate determina absenteismul sau lipsa participării active; grupurile de cursanți

sunt eterogene. *“Exact, cu personalitate, să știe să se impună, să stăpânească, cu tehnici. Adulții te sancționează cu ușurință”*. – Focus-grup Craiova

Capacitatea de a se adapta caracteristicilor fiecărei grupe de cursanți în parte este foarte importantă. Fiecare grup are propria dinamică, propriile limite, un alt grad de participare. Chiar dacă programa cursului este una standardizată, formatorul nu poate folosi aceleași metode și tehnici la toate grupurile, ci trebuie să adapteze din mers în funcție de modul în care simte și înțelege reacțiile grupului.

La fel de importantă, în opinia participanților la focus-grupuri, este experiența practică a formatorilor. Formarea profesională continuă trebuie să ofere, alături de cele mai noi cunoștințe specifice unui domeniu de activitate, și competențele practice solicitate de angajatori. *„Foarte mulți dintre formatorii pe care îi văd eu sunt rupți de realitatea practică, economică a lumii în care trăim. Atunci e foarte greu să te numești formator, când formezi ce? (...) Sunt foarte teoretici, unii. Sau... și asta e cazul cel mai des întâlnit... sau nu au nicio experiență și cred că pot să suplinească cu faptul că vorbesc coerent, orice.”* – Focus-grup Timișoara

Pregătirea teoretică este importantă, dar nu poate fi singurul criteriu pentru selectarea unui formator. Totuși, cadrul legal actual impune anumite condiții/ criterii formale de selecție a formatorilor (respectiv, finalizarea anumitor cicluri de învățământ, recunoașterea formală ca și formator, etc.).

Așadar, resursele umane implicate în procesul formării sunt considerate elementul cheie al succesului. Atunci când se referă la situația generală, la piața formatorilor, afirmațiile respondenților converg

către o ofertă bogată de formatori. Totuși, atunci când vorbim de anumite cursuri pentru care există standarde bine definite în legislația în vigoare, piața formatorilor se restrânge, furnizorii regăsindu-se la cealaltă extremă, confruntându-se cu reale dificultăți în găsirea unui formator.

“Dacă am curs de lăcătuș mecanic, o să caut inginer (...) Nu este simplu, dar noroc cu AJOFM-urile, care ne spun cine a mai lucrat pe acolo. Dar să știți că generațiile care vin după '90 încoace... S-au deprofesionalizat facultățile, și, în general, cele care sunt pur aplicative nu mai este așa ușor să găsești formator. Mai sunt într-adevar oameni care au făcut stagii de practică în fabrică - pune mana exact pe ceea ce trebuie să faci. Acum nu știu dacă mai e cineva la facultatea de construcții care să fii fost pe șantier să facă practică.” – Focus-grup Râmnicu-Vâlcea

Tabel 1. Aspecte privind selecția formatorilor

Criterii de selecție a formatorilor		Oferta de formatori		Localizarea furnizorului
Generale, nespecifice	→	BOGATĂ	←	Centre urbane importante
Specifice, cumulative	→	SĂRACĂ	←	Orașe mici/ mijlocii

Furnizorii de formare profesională continuă oscilează între două strategii de gestionare a resurselor umane, în funcție de resursele financiare disponibile și de cerințele cadrului legal: utilizarea formatorilor angajați sau utilizarea formatorilor colaboratori. Există argumente pro și contra pentru fiecare tip de strategie, dar factorul cel mai important în decizie este cel financiar. Pentru furnizorii privați este

foarte importantă constanța și volumul cererii de programe de formare, astfel încât să-și permită să aibă angajați permanent.

Teoretic, resursele financiare ale furnizorilor de formare continuă sunt diversificate: publice (de la bugetul de stat sau fonduri europene) sau private (de la angajatori sau cursanți). În practică, odată cu apariția fondurilor europene destinate dezvoltării resurselor umane, ponderea și volumul surselor private au scăzut drastic. Chiar dacă fondurile europene au reprezentat „supraviețuirea” pentru mulți furnizori de formare continuă, intervievații subliniază că există și dezavantaje ce se manifestă la nivelul calității acestor cursuri.

„Și problema principală până la urmă, asta subliniez că este părerea mea personală, oferta de formare pe proiecte în mare măsură se bazează pe necesități inventate, nu pe necesități studiate (...) Ar trebui să existe și un audit în ceea ce privește angajările pe meseriile pe care s-a făcut calificarea, dar, din păcate, proiectele se scriu și se roagă la Dumnezeu să se aprobe proiectul fără a avea sarcina de angajare. Un proiect adevărat așa trebuie să fie.” – Focus-grup Brașov

5. Dezvoltarea ofertei de formare profesională continuă

Stabilirea ofertei de formare profesională continuă încearcă să ia în calcul mai mulți factori. Pe de-o parte, AJOFM-urile stabilesc anumite direcții de acțiune/ planuri de formare, în funcție de situația prezentă și previziunile pe care le elaborează. Aceste direcții sunt importante mai ales pentru furnizorii publici. Un alt factor important din aceeași

categorie îl reprezintă disponibilitatea fondurilor europene pentru anumite direcții de formare.

Observațiile directe ale pieței muncii realizate de furnizori sunt poate cele mai frecvente informații pe baza cărora se iau decizii privind oferta de formare. Totuși acest tip de informație nu poate fi folosită pentru a stabili planuri pe un termen mediu sau lung. Practic, cei mai mulți dintre furnizorii privați doar reacționează la schimbările pieței.

Fig. 2. Surse de fundamentare a ofertei de formare

Sintetizând factorii care contribuie la stabilirea unei oferte și menținerea/ dezvoltarea acesteia, se poate afirma că în acest moment nu există o bază solidă pentru decizii pe termen mediu sau lung: „*Ideea e că nu te poți baza pe absolut nimic, nu poți să prognozezi nimic din ceea ce va fi mâine. Nu poți să-ți dai seama ce se va întâmpla. Codul muncii s-a schimbat anul trecut, s-a schimbat acum trei ani și acum s-a schimbat din nou.*” – Focus-grup Drobeta Turnu Severin

În ceea ce privește actualizarea programelor de formare, legislația actuală prevede o perioadă de 4 ani în care autorizarea unui program este valabilă. În funcție de domeniul de activitate, participanții la focus-grupuri percep această reglementare ca o barieră sau ca un cadru adecvat funcționării. În domeniile cu evoluții rapide precum IT, sau cele care au o componentă importantă de legislație, perioada de 4 ani este inadecvată. În practică, furnizorii se văd nevoiți să adapteze din mers curricula, pentru a se menține la un nivel corespunzător evoluției domeniului, fără a mai formaliza în vreun fel aceste modificări.

6. Modalități de promovare

Beneficiarii cursurilor de formare sunt atât persoane ocupate, cât și șomeri. Dacă în cazul șomerilor, modalitățile prin care aceștia ajung în contact cu furnizorii de formare sunt în general mediate de agențiile de ocupare a forței de muncă, în cazul persoanelor ocupate este necesară promovarea ofertei disponibile. Furnizorii apelează la toate canalele de comunicare, în funcție de resursele financiare alocate acestei activități: Internet, materiale de promovare tipărite (afișe, fluturași), anunțuri în presa scrisă, trimiterea de oferte direct către companii ce ar putea fi interesate, televiziune, radio. O altă modalitate de promovare o constituie distribuirea de informații în cadrul evenimentelor specializate: bursa locurilor de muncă sau întâlniri cu profesioniștii din domeniul de interes. Totuși, cea mai eficientă cale este cea a promovării „pe calea recomandărilor”, pornind de la cursanții satisfăcuți de calitatea cursurilor urmate: „*Practic, promovarea se face prin cei cu care am mai ținut, am*

avut contacte. Foarte puțini oameni se selectează pe net sau, știu eu, caută o firmă și «Hai că mă duc la X!». Foarte mulți caută recomandări și, aș putea spune, că prin recomandări.” – Focus-grup Râmnicu Vâlcea

7. Reprezentări cu privire la participanții la formare

Motivațiile participanților la cursurile de formare sunt percepute de furnizori a fi în principal extrinseci: dorința de a obține diploma sau un număr de credite (în cazul cadrelor didactice din învățământ) sau chiar obținerea stimulentei financiare acordate participanților la anumite cursuri de formare. În cazurile în care motivația este exclusiv extrinsecă, apare fie abandonul pe parcursul cursurilor, fie lipsa de participare și performanțe scăzute ale învățării.

Fig. 3. Reprezentarea furnizorilor asupra motivației participării la formare

Deși intervievații se așteptau ca efectele crizei financiare să fie pozitive în ceea ce privește motivația participanților la formare (să fie interesați de dezvoltarea competențelor), aceste așteptări nu s-au materializat.

Puținele situații în care este mai probabil ca motivația participanților să fie una intrinsecă și participarea să se mențină pe parcursul cursurilor sunt acelea în care participanții au depus un efort (financiar sau au muncit) pentru a fi acceptați la cursuri. *„Când firma a plătit pentru cursanți, 30% firma a plătit, restul au plătit cursanții atunci ei sunt mai serioși și mai interesați, pentru că au scos bani din buzunar ca să învețe. Depinde și aici dacă au plătit să învețe sau dacă au plătit pentru diplomă, deci și aici se împart în două categorii.”* – Focus-grup București

O parte dintre respondenți consideră că furnizorii de servicii de formare continuă sunt într-o anumită măsură responsabili de menținerea acestei motivații extrinseci și de scăderea calității și eficienței cursurilor în ultimă instanță, deoarece acceptă abaterile de la reguli. Dată fiind creșterea concurenței pe această piață, furnizorii de formare preferă uneori să-și coboare nivelul de cerințe cu privire la participarea la curs pentru a nu-și pierde cursanții.

8. Reprezentări asupra mecanismelor de susținere a formării adulților

A. Măsuri ale autorităților

Pentru a se realiza unitar și la un anumit nivel de calitate, participanții la focus-grupuri consideră că ar trebui adoptate măsuri în

plan legislativ, al procedurilor și practicilor instituțiilor care reglementează acest domeniu de activitate.

În plan legislativ, respondenții așteaptă în primul rând coerență și adaptare la realitatea actuală. „În primul rând ar trebui îmbunătățit 129-le care s-a tot modificat și s-a rupt din el iar la momentul acesta este... nu mai înțelegi nimic, probabil știți. Legislația ar trebui îmbunătățită în domeniul formării profesionale că nu mai e...” – Focus-grup Drobeta Turnu Severin

Procesul de autorizare ar trebui de asemenea îmbunătățit. O primă măsură așteptată de intervievați vizează calitatea cursului, respectiv definirea unor criterii mai eficiente de măsurare a calității cursului supus acreditării. De asemenea, cerințele privind formatorii ar trebui să țină cont de situația învățământului românesc, astfel încât găsirea unui formator care să îndeplinească toate criteriile solicitate de reglementările actuale să nu mai reprezinte o barieră în calea autorizării. Totodată, respondenții sunt de părere că autorizarea programelor de formare profesională continuă nu ar trebui să mai fie o obligație pentru unitățile de învățământ și instituțiile de învățământ superior autorizarea sau acreditate deja pentru formare profesională inițială.

În ceea ce privește reautorizarea, sugestiile intervievaților variază de la unele foarte concrete, la recomandări mai generale: modificarea reglementărilor astfel încât să nu mai existe perioada de discontinuitate de luni dintre expirarea autorizării și obținerea reautorizării, reducerea birocrăției în cazul reautorizării și crearea unui set de cerințe care să surprindă nu numai aspectele administrative, de formă, ci și performanțele obținute prin cursurile care se reautorizează.

Un alt aspect controversat și care se așteaptă a fi reglementat de autoritățile din domeniu este acela al uniformității programei. Date fiind diferențele mari între duratele cursurilor, programele autorizate nu au cum să dezvolte aceleași competențe. Atâta vreme cât diploma obținută are aceeași valoare indiferent de formator, aceasta ar trebui să reflecte în mod real competențele formate. Sugestiile participanților converg către o anumită uniformizare a programelor prin impunerea unor standarde minime.

În vederea creșterii motivației și participării la cursuri, o măsură care ar trebui adoptată de autorități ar fi creșterea calității serviciilor de consiliere în carieră oferite de furnizorii publici și privați. De asemenea, accesul la subvenții pentru formarea continuă ar trebui regândit în sensul schimbării abordării globale, a grupului, cu o abordare individuală. O astfel de schimbare ar putea crea un cadru în care furnizorul să nu mai fie presat de participarea formală a întregului grup de cursanți până la final și ar putea lua măsuri individuale în cazul neparticipării. În plus, ar trebui adoptate măsuri care să responsabilizeze beneficiarii de subvenții sau de cursuri gratuite.

B. Măsuri la nivelul furnizorilor de formare

Furnizorii de formare sunt percepuți a avea mai puține pârghii prin care să îmbunătățească funcționarea pieței de formare profesională continuă. Aceștia nu pot face altceva decât să-și îmbunătățească activitatea, să reacționeze la semnalele pieței astfel încât să rămână competitiv, iar piața prin mecanismele ei îi elimină pe cei care nu corespund.

Totuși, creșterea capacității furnizorilor de a previziona evoluția pieței ar putea contribui la o mai bună planificare a serviciilor de formare.

La nivelul activității de formare, furnizorii trebuie să-și dezvolte gama de activități și metode de lucru astfel încât să reușească să implice fiecare participant în funcție de experiența și cunoștințele existente ale fiecăruia în parte. Eterogenitatea grupurilor de cursanți nu poate fi abordată decât prin metode personalizate de lucru: *„În cazul adulților e nevoie de a le valorifica experiența anterioară (...). Nu neapărat că nu ar fi interesant cursul, nu va fi el motivat, pur și simplu vede că anumite lucruri deja el le știe și așa dacă să vină să facă act de prezență, i se pare inutil.”* – Focus-grup Brașov.

9. Câteva concluzii...

Concluziile care se desprind din rezultatele celor șase focus-grupuri organizate cu furnizorii de formare, precum și din observațiile nestructurate realizate cu privire la activitatea acestor instituții pot fi sintetizate astfel:

Piața serviciilor de furnizare a programelor de formare profesională continuă să se dezvolte puternic în ultimii ani. Susțin această afirmație argumente precum: numărul din ce în ce mai crescut al instituțiilor care furnizează programe de formare în condiții de autorizare, diversitatea formelor de organizare juridică a furnizorilor, orientarea către furnizarea de servicii de formare profesională continuă a unor instituții

care aveau un obiect de activitate cu totul diferit (servicii sociale, formare profesională inițială, producție de bunuri, etc.).

Cu toate că acceptă faptul că procesul propriu-zis de autorizare a programelor de formare continuă nu este unul complicat și nici îndelungat, furnizorii întâmpină dificultăți în implementarea reglementărilor aplicabile formării continue. Printe aceste dificultăți regăsim: modificările repetate ale reglementărilor legislative, comunicarea cu întârziere a informațiilor care afectează organizarea și implementarea programelor de formare, etc.

Planificarea activităților de formare profesională se realizează aproape în întregime pe termen scurt, în funcție de solicitări izolate ale pieței muncii. Absența unei viziuni de dezvoltare pe termen mediu și lung afectează negativ stabilitatea instituțională a furnizorilor de formare.

Relația furnizorului de formare, ca instituție prestatoare de servicii, cu formatorii, ca elemente-cheie ale serviciului de formare prestat, este una de colaborare periodică. Acesta este un alt efect al proiectării pe termen scurt a ofertei de formare, care are atât valențe pozitive (flexibilitatea, adaptabilitatea), cât și efecte negative (incertitudinea contractării unor formatori bine pregătiți, interesul scăzut al furnizorilor în a asigura formarea formatorilor, etc.).

Există o competiție recunoscută între furnizorii instituții publice și furnizorii privați de formare profesională. Puse în situația de a-și apăra poziția pe piața de formare, ambele „tabere” tind să arate mai degrabă punctele slabe ale „adversarilor” decât propriile puncte forte.

Modalitățile de recrutare a cursanților sunt similare, atât în cazul furnizorilor publici, cât și în cazul furnizorilor privați. Publicitatea ofertei

de formare este asigurată în principal prin mijloace media (presă, internet), dar și prin promovarea directă către beneficiari (direct mailing, prezentări în cadrul companiilor, etc). O inițiativă nouă și foarte eficientă din punct de vedere ale costurilor implicate este promovarea prin intermediul rețelelor virtuale de socializare (în principal *Facebook* și *Twitter*).

Există deja o tradiție a parteneriatului între furnizorii de formare și agenții economici, impusă de nevoia de a asigura pregătirea practică a cursanților.

Principalele recomandări adresate furnizorilor de formare ar putea fi sintetizate astfel:

1. Crearea unor rețele de parteneriat ale furnizorilor de formare sau aderarea la rețele deja existente. Apartenența la astfel de rețele tematice facilitează informarea reciprocă, schimbul de experiență și bune practici, colaborarea pentru soluționarea problemelor comune, fără a exclude competiția, dezvoltarea instituțională sustenabilă a furnizorilor.
2. Orientarea ofertei de formare către un număr determinat de sectoare/ domenii de pregătire. Sintagma *Putem oferi orice program de formare, în orice domeniu are nevoie clientul!* nu este credibilă pentru instituțiile și persoanele interesate de calitatea serviciilor achiziționate.
3. Sunt puține cazurile în care participanții la programele de formare continuă au nevoie doar de formare profesională. Chiar și în aceste cazuri, pentru ca formarea să răspundă nevoilor cursanților, este necesară evaluarea psihologică și profesională a acestora. De cele mai multe ori însă, pentru a produce efecte pozitive vizibile, formarea profesională continuă trebuie însoțită de consiliere și orientare

profesională, servicii de ocupare, servicii de mediere a muncii, servicii de îngrijire, etc.

4. În cazul cursanților - angajați, cea mai frecventă sursă de finanțare o reprezintă bugetele companiilor/ instituțiilor din care provin, prin urmare, în cadrul campaniilor de promovare a ofertei de formare ar trebui să se regăsească măsuri speciale de informare/ conștientizare dedicate angajatorilor.

5. Inițiatorii politicilor în diferite domenii au obligația consultării publice înainte de a formula propuneri de reglementări legislative. Pentru a se asigura că poziția lor cu privire la organizarea și funcționarea sistemului de formare profesională continuă este avută în vedere, furnizorii trebuie să participe la aceste procese de consultare publică.

Referințe bibliografice

***. (2006). *Designing adult learning strategies – The case of South Eastern Europe*. The European Traininig Foundation. Luxembourg: Office for Official Publication of the European Communities

***. (2009). *The development of national qualifications frameworks in Europe*. European Centre for the Development of Vocational Training. Publications Office of the European Union: Luxembourg

***. *Ordonanța Guvernului Nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare*

Jigău, M. (coord). (2009). *Formarea profesională continuă în România*. București: Institutul de Științe ale Educației – Centrul Național de Resurse pentru Orientare Profesională

Moscovici, S. Buschini, F. (coord.). (2007). *Metodologia științelor socioumane* (trad. V. Savin). Iași: Editura Polirom

Neculau, Adrian. (2004). *Educația adulților. Experiențe românești*. Iași: Editura Polirom

Paloș, Ramona. Sava, Simona. Ungureanu, Dorel. (2007). *Educația adulților. Baze teoretice și repere practice*. Iași: Editura Polirom