

Raport de cercetare

Participarea în programe de învățare continuă în România

Studiu elaborat de **Centrul Pentru Studiul Democrației**
pentru **Confederația Patronală Concordia**

2023



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

© Copyright *Centrul Pentru Studiul Democrației, Confederația Patronală Concordia*





Cuprins

01. Introducere	4
02. Învățarea continuă în România conform datelor statistice oficiale și a datelor de sondaj	5
2.1. Învățarea pe tot parcursul vieții în România conform unui sondaj național	8
2.2. Formarea continuă, învățământul post-secundar și micro-certIFICATELE	16
03. Analiza interviurilor	19
3.1. Oferta, conținutul și forma de organizare a cursurilor de formare profesională	19
3.2. Atitudinea față de învățare și motivația intrinsecă	22
3.3. Participarea în programe de învățare continuă – factori declanșatori și inhibitori	24
3.4. Participarea la programe de formare – perspectiva dinspre potențialii beneficiari	26
04. Concluzii și recomandări	29
4.1. Concluzii	29
4.2. Recomandări	31
Anexa 1. Chestionar – sondaj	33
Anexa 2. Ghid de interviu - angajatori	38



Raport de cercetare

Introducere

Acest raport oferă o viziune de ansamblu asupra învățării pe tot parcursul vieții în România, pornind de la datele unui sondaj național pe un eșantion reprezentativ și a interviurilor cu angajatori și angajați. Analiza se concentrează pe explorarea ratei participării în programe de învățare continuă, dar și a factorilor care facilitează și, respectiv, inhibă participarea mai susținută în astfel de programe.

Raportul include și o serie de recomandări care credem că pot fi luate în considerare în contextul formulării unei noi strategii referitoare la învățarea pe tot parcursul vieții în România.

Datele culese reprezintă percepții și evaluări ale angajatorilor și angajaților din mai multe domenii profesionale, referitoare la experiența lor cu programe de formare și instruire profesională, atât din perspectiva celor care oferă aceste programe, cât și din cea a celor care le urmează. Dincolo de aceste percepții, raportul alăturat referitor la instituțiile și legislația care guvernează învățarea pe tot parcursul vieții este util în crearea unei imagini de ansamblu complexe.

Structura raportului este tripartită. În prima secțiune, oferim o analiză a datelor de sondaj culese în contextul acestui proiect. Partea a doua cuprinde o analiză

detaliată a interviurilor cu angajatori și angajați, în care explorăm în profunzime unele din aspectele legate de participarea la programe de formare profesională identificate prin intermediul sondajului. Această secțiune pune un accent sporit asupra celor din sectoarele HoReCa și comerț. Secțiunea finală cuprinde principalele concluzii ale studiului, precum și o serie de recomandări pentru creșterea participării în programe de învățare continuă în România.





Date statistice oficiale

02 Învățarea continuă în România conform datelor statistice oficiale și a datelor de sondaj

Analiza datelor cantitative are ca punct de pornire o scurtă contextualizare a situației participării în programe de învățare continuă în România, în comparație cu alte state UE.

Astfel, datele Eurostat indică o legătură strânsă între cei doi indicatori uzuali pentru învățare pe tot parcursul vieții: procentul celor care au participat la instruire în ultimele patru săptămâni, respectiv procentul celor care au participat în ultimele 12 luni (Figura 1). Este de notat poziția modestă a României pentru ambii indicatori, însă în special pentru participarea în ultimele 12 luni. Conform trendului general (reprezentat de dreapta de regresie), așteptarea ar fi ca România să aibă o participare în ultimele 12 luni de 30% corespunzătoare participării în ultima lună. O explicație posibilă pentru plasarea sub trend ar fi o durată a programelor de instruire peste

media celorlalte țări europene, care ar scădea entuziasmul participării în astfel de programe. În absența altor date, nu e clar dacă această explicație este plauzibilă. O altă explicație ține de eventuale erori de măsurare în cazul României. Faptul că datele sondajului realizat de noi (sondaj pe un eșantion reprezentativ național) au o estimare apropiată de 30% pentru participarea în ultimele 12 luni în România oferă credibilitate acestei explicații.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

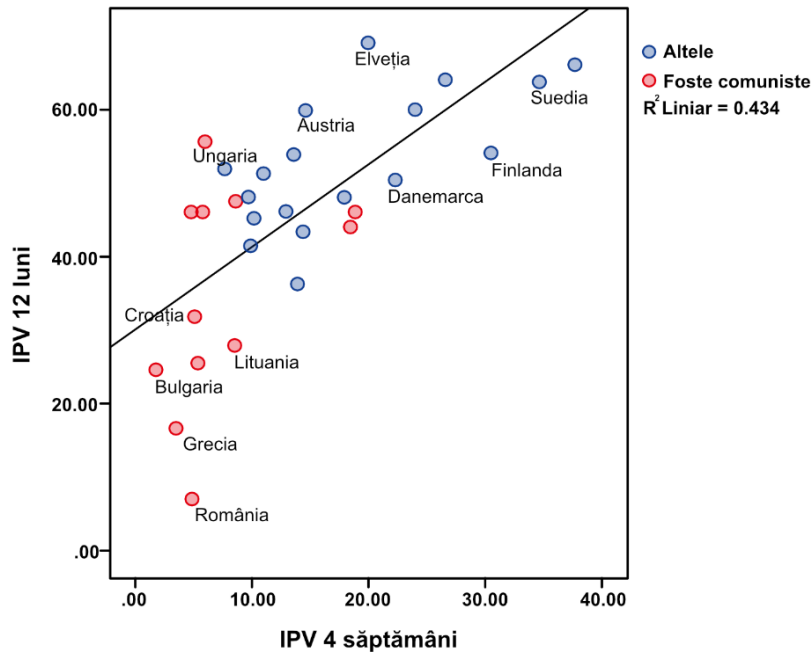


Figura 1. *Învățare pe tot parcursul vieții pentru ultimele 4 săptămâni vs învățare pe tot parcursul vieții pentru ultimele 12 luni, pentru țări ex-comuniste și alte țări din Europa.*

Sursa: Eurostat 2021, TRNG_LFSE_01 last update: 27/04/2023

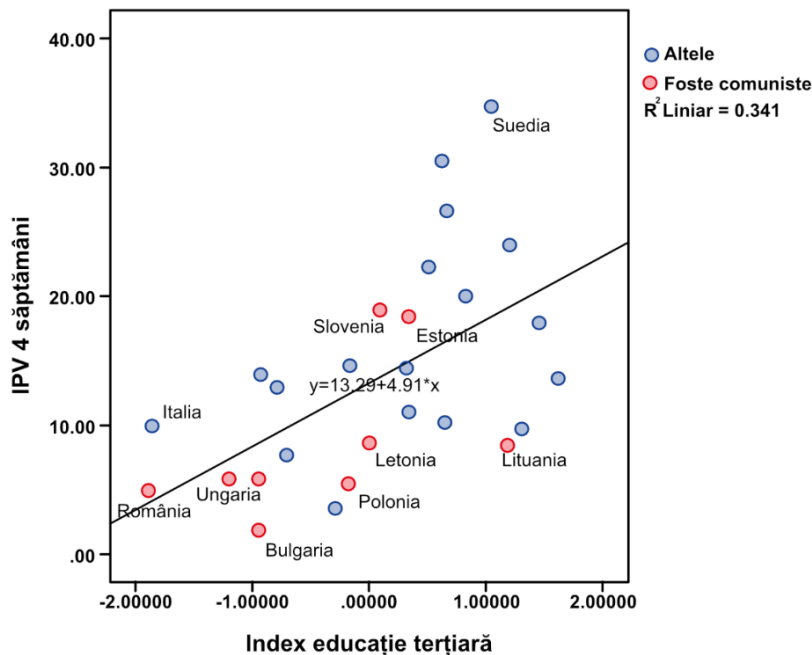


Figura 2. *Învățare pe tot parcursul vieții pentru ultimele 4 săptămâni vs un indice al educației terțiare pentru țări ex-comuniste și alte țări din Europa.*

Variația amplă a învățării pe tot parcursul vieții în rândul țărilor Europei poate fi explicată într-o măsură însemnată, de aproximativ o treime, de proporția celor care au studii superioare. Astfel, țările cu proporții ridicate de absolvenți de universitate tind să aibă proporții ridicate de adulți care participă la sesiuni de instruire și formare (Figura 2). România respectă trendul ilustrat în Figura 2: valoarea învățării pe tot parcursul vieții la 4 săptămâni este aproximativ cea egală cu valoarea prezisă de dreapta de regresie.



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Modelele de regresie care includ mai multe variabile explicative (index de educație terțiară, trecut ex-comunist, GDP/capita) conduc la același rezultat în cazul învățării pe tot parcursul vieții la 4 săptămâni: România este parte a trendului general.

În contextul în care modelele explică învățarea pe tot parcursul vieții la 12 săptămâni, România rămâne un caz atipic, având o valoare cu aproximativ 25% sub cea prezisă de model.

Este recomandat ca, prin studii ulterioare, realizate pe eșantioane mai mari și cu mai multe informații despre învățare pe tot parcursul vieții, să fie clarificat rolul erorilor de măsură și cel al factorilor explicativi.





2.1. Învățarea pe tot parcursul vieții în România conform unui sondaj național

Analizele statistice din această secțiune au fost realizate asupra unui eșantion reprezentativ de adulți din România din care au fost excluși pensionarii, elevii și studenții. Datele au fost culese prin metoda CATI (Computer Assisted Telephone Interviews) de Mercury Research, ca parte a unui sondaj tip Omnibus. Eșantionul are 1000 de respondenți, ceea ce asigură o marjă maximă de eroare de 3,1% pentru un nivel de încredere de 95%¹.

Cât de frecventă a fost participarea la cursuri de instruire profesională în ultimele 12 luni și care a fost durata medie a acestora?

Datele sondajului indică proporții de participanți mai ridicate decât cele cuprinse în datele statistice oficiale (ex. Eurostat). Astfel, dintre respondenții sub 65 de ani care nu sunt elevi sau studenți, 28,5% afirmă că au participat în ultimele 12 luni la cursuri de instruire profesională la locul de muncă, iar 21,5% la cursuri de instruire organizate în timpul liber. În total, 38% dintre respondenți afirmă că au participat la instruire profesională la locul de muncă sau în timpul liber în ultimele 12 luni. Tabelul 1 reprezintă relația dintre cele două tipuri de instruire.



¹ Întrebările care au fost adresate unui subeșantion au marjă de eroare mai ridicată de 3,1%. Astfel, o parte dintre întrebări au fost adresate doar respondenților care nu sunt elevi sau studenți, și care nu au depășit 65 de ani. Pentru răspunsurile la aceste întrebări eroarea maximă este de 3,8%.



Tabelul 1. *Relația dintre participarea la cursuri de instruire profesională organizate la locul de muncă, în timpul programului și participarea la cursuri de instruire profesională organizate în timpul liber în ultimele 12 luni. Valorile reprezintă procentaje din totalul celor eligibili.*

		În ultimele 12 luni, ați participat la cursuri de instruire profesională organizate în timpul dvs. liber?		Total
		Da	Nu	
În ultimele 12 luni, ați participat la cursuri de instruire profesională organizate la locul de muncă, în timpul programului?	Da	11,5%	17,0%	28,5%
	Nu	10,0%	61,6%	71,5%
Total		21,4%	78,6%	100,0%

Conform tabelului,

12%

**au participat la ambele
tipuri de pregătire
profesională**

De asemenea, datele din tabel arată că participarea la locul de muncă crește de peste patru ori șansa de a participa în timpul liber, și invers. Astfel, este posibil ca participarea într-un program de învățare continuă să atragă după sine dorința de participare și în alte programe. În fapt, această idee s-a regăsit și în interviurile cu angajatorii: reticența de a participa se diminuează după participarea în astfel de programe. De multe ori, experiența participării devine un predictor al participării viitoare.





Conform sondajului, cursurile la locul de muncă au fost gratuite în 81% dintre cazuri. Dintre cursurile organizate în timpul liber 59% sunt gratuite. Datele de sondaj sunt în acord cu informațiile obținute din interviuri, conform cărora, de cele mai multe ori, cursurile oferite la locul de muncă sunt asigurate gratuit de către angajator.

Durata cursurilor de instruire profesională

Conform respondenților, cel mai adesea cursurile tind să dureze de una sau câteva zile (Figura 3, 4). Doar 16% dintre respondenți afirmă că au participat în ultimele 12 luni la instruire profesională la locul de muncă sau în timpul liber **cu durata mai mare de o săptămână.**

Cursurile la locul de muncă tind să fie mai scurte decât cele organizate în timpul

liber: o treime dintre cele la locul de muncă au mai mult de o săptămână, față de 51% dintre cele în timpul liber. Această discrepanță poate fi legată de mai multe explicații. Pe de o parte, cursurile care sunt oferite mai ales în timpul liber pot fi spațiate pe o perioadă mai lungă, dar cu un număr de ore mai scăzut pe zi sau pe săptămână. Pe de altă parte, așa cum au sugerat unele din persoanele intervievate, de multe ori, firmele nu își permit să ofere cursuri mai lungi pentru angajați, întrucât această variantă ar conduce la o scădere în productivitate.

Figura 3. Durata cursurilor de instruire profesională la locul de muncă.



Figura 4. Durata cursurilor de instruire profesională în timpul liber.





Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Cine sunt cei care au participat la programe de învățare continuă?

În ceea ce privește programele de la locul de muncă, anumite categorii de respondenți sunt asociate cu o participare mai susținută (peste media eșantionului).

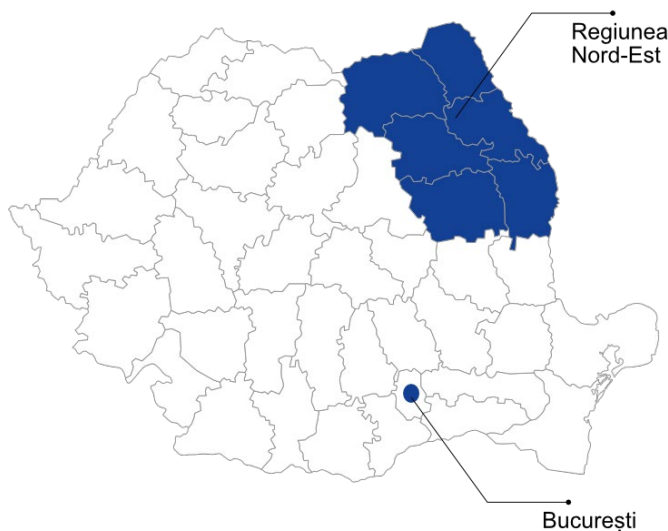
Astfel, bărbații participă mai mult decât femeile (diferența este mică, în marjă de eroare), iar persoanele în intervalul de vârstă 25-55 de ani participă mai mult decât cele mai în vârstă de 55 ani. Categoria care participă cel mai puțin este a celor cuprinși în intervalul 18-24 de ani, probabil datorită faptului ca sunt fie studenți sau nu au un loc de muncă stabil deocamdată. Așa cum era de așteptat, participarea este mai ridicată în mediul urban, dar și în această situație, participarea sporită se regăsește în orașele mai mari (peste 50.000 de locuitori). Din perspectiva zonelor geografice, rate de participare mai ridicată se observă în București, în zona de Centru și de Nord-Vest. Datele arată și că persoanele care lucrează la stat participă la programe de învățare continuă mai mult decât cele care activează în privat. Un rezultat interesant este cel legat de faptul că persoanele care au funcții de conducere (peste 6 subalterni) participă mai mult decât celelalte. Acest rezultat este în

concordanță și cu informațiile obținute din interviuri, de unde a reieșit că cele mai multe cursuri de instruire și formare profesională se adresează celor a căror poziție la locul de muncă implică și sarcini manageriale. Domeniile în care există participare crescută în programe de învățare continuă sunt IT, administrație publică și sănătate. Din punct de vedere socio-economic, participarea este mai ridicată în rândul respondenților cu educație superioară (peste liceu – școala post-liceală, licență, masterat), și a celor cu un venit peste medie. Participarea în programe de învățare continuă care au loc în timpul liber este asemănătoare cu cea de mai sus, dar cu câteva diferențe notabile. Astfel, educația superioară, venitul peste medie, mediul de rezidență urban și sexul sunt asociate cu participarea mai ridicată în aceleași moduri ca în exemplul precedent. Dar, grupa de vârstă cel mai adesea asociată cu o participare mai ridicată este cea între 35-44 de ani, urmată de cea între 18-24 (doar pentru participarea în programe care au loc în timpul liber).





Cofinanțat de
Uniunea Europeană



Cele mai ridicate rate de participare se observă în București, urmat de orașele mai mici (sub 50.000 de locuitori), iar ca zone geografice, Bucureștiul (care este pe locul întâi) este urmat de regiunea Nord-Est.

Și în această situație a cursurilor care au loc în timpul liber, cei care lucrează la stat participă mai mult decât cei care activează în privat, însă spre deosebire de exemplul precedent, persoanele în funcții de conducere care implică mai puțin de 6 subalterni sunt mai activi.

Domeniile în care participarea este mai ridicată sunt învățământ și HoReCa. Datele pun în evidență diferențe de gen de aproximativ 3,5% în favoarea bărbaților în ceea ce privește participarea la învățarea pe tot parcursul vieții (IPV), însă diferența este în marja de eroare statistică. Cursurile urmate de bărbați au fost mai frecvent mai lungi de o zi decât în cazul femeilor (diferență de 4%).

În același timp, bărbații care au urmat IPV au mai frecvent percepții pozitive asupra instruirii urmate decât femeile: 27% dintre bărbați afirmă că și-au găsit un loc de muncă nou, în comparație cu 18% dintre femei, iar 41% dintre bărbați spun că au avut o mărire de salariu datorită instruirii, în comparație cu doar 29% dintre femei.





Cofinanțat de
Uniunea Europeană

Una dintre diferențele de gen notabile se referă la motivele pentru care respondenții nu au participat la programe de învățare continuă. Astfel, proporția femeilor care menționează costurile ridicate este dublă față de cea a bărbaților (38% față de 19%). De asemenea, proporția celor care afirmă că ar urma un curs de instruire dacă ar fi gratuit este mai mare în rândul femeilor decât al bărbaților (71% față de 62%).

Luată împreună, aceste rezultate sugerează existența unor condiții inegale de gen pe piața muncii, posibil și în cadrul familiei. Pentru femei pare să fie mai dificil să obțină resurse financiare pentru specializări profesionale, iar piața muncii

preiază în mai mică măsură astfel de specializări în cazul femeilor decât al bărbaților. O explicație alternativă este aceea că proporția femeilor este mai ridicată decât cea a bărbaților în cadrul unor profesii pentru care IPV are un efect relativ redus. Astfel, în educație și învățământ raportul de gen este de peste 3:1 în favoarea femeilor, în timp ce proporția respondenților din aceste domenii care afirmă că IPV conduce la creșterea salariului sau la găsirea unui loc de muncă mai bun, au valori de aproximativ jumătate din cele medii la nivelul întregului eșantion.





În ce măsură contează contextul socio-economic al județului pentru participarea la cursuri de învățare continuă?

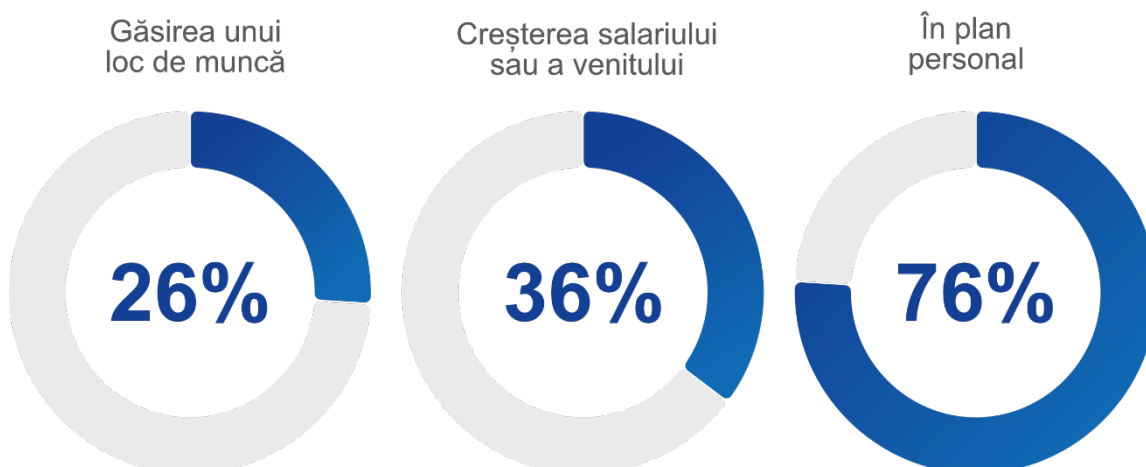
Analiza a inclus o serie de indicatori de dezvoltare socio-economică la nivel de județ precum rata de urbanizare, mortalitate infantilă, speranța de viață la naștere, venit mediu, GDP/capita, și procentul celor care și-au luat bacalaureatul. Niciunul dintre acești indicatori nu are un efect semnificativ statistic independent de nivelul de educație și venitul respondenților. Județele dezvoltate tind să aibă proporții mai mari de persoane care participă la cursuri de formare/instruire, însă efectul dezvoltării este transmis integral prin nivelul individual de educație și venit al subiecților. Cu alte cuvinte, o persoană dintr-un județ dezvoltat are șanse similare

cu ale unei persoane cu același nivel de educație și venit dintr-un județ mai puțin dezvoltat, să participe la cursurile de învățare continuă.

Percepții privind cursurile urmate

Respondenții care au participat la un curs de pregătire profesională în ultimele 12 luni au fost întrebați dacă acesta a fost util pentru găsirea unui loc de muncă, pentru creșterea venitului sau în plan personal. Răspunsurile sunt reprezentate în Figura 5. În plus, datele arată că 84% dintre cei care au răspuns au indicat cel puțin un răspuns pozitiv: 45% un singur răspuns pozitiv, 24% două răspunsuri, 15% trei răspunsuri. Astfel, chiar și într-un interval de timp de 12 luni, cursurile de pregătire profesională sunt percepute drept a avea efecte pozitive pentru marea majoritate a cursanților.

Figura 5. Cele învățate la cursul cel mai recent au ajutat respondentul la:



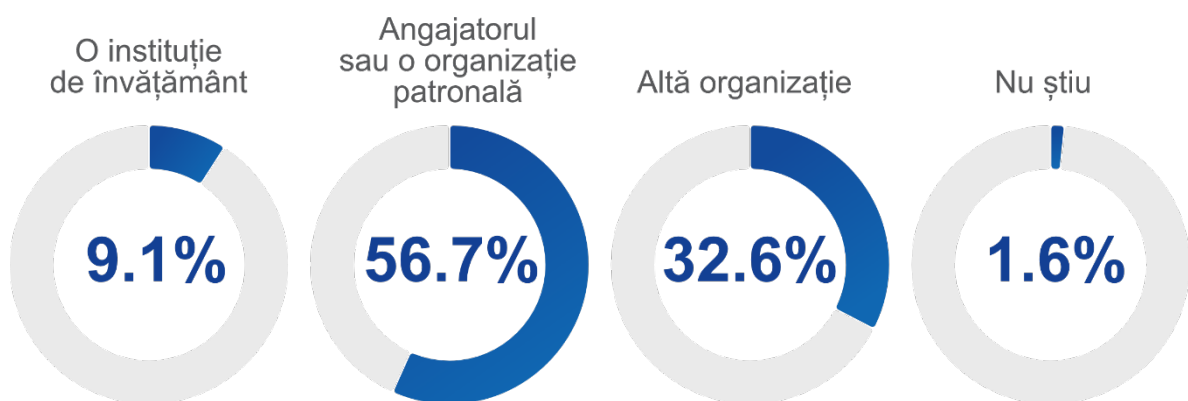


Respondenții au fost întrebați din ce categorii de organizații face parte organizatorul cursului cel mai recent. În peste jumătate dintre cazuri, organizatorul a fost angajatorul sau o organizație patronală, în 9% a fost o

instituție de învățământ, iar în 33% a fost o altă organizație (Figura 6).

Acest rezultat indică rolul extrem de redus pe care îl au în prezent instituțiile de învățământ în asigurarea pregătirii pe parcursul vieții.

Figura 6. Organizatorul celui mai recent curs la care a participat respondentul



Tipul de organizație care a organizat cursurile de instruire nu este corelat cu răspunsurile privind utilitatea cursurilor.





Motivele pentru care respondenții nu au participat în ultimele 12 luni

Am întrebat respondenții care nu au participat la cursuri de învățare continuă care sunt acestea pentru care nu au participat, iar motivele sunt următoarele (în ordinea proporțiilor de respondenți care le-au indicat): lipsa timpului (62%), nu au simțit nevoia (39%), alte motive (34%), costul cursurilor (28%), oferta slabă de cursuri (24%). De asemenea i-am întrebat pe cei care nu au participat în programe de învățare continuă, ce anume

i-ar convinge să participe, iar răspunsurile sunt următoarele: să fie gratuit (68%), să ofere o diplomă sau un certificat (68%), să ajute la locul de muncă (64%), să ajute la găsirea unui loc de muncă mai bun (60%), să fie în timpul orelor de serviciu (39%). Diferența dintre numărul relativ mic de respondenți care nu au participat pentru că acestea sunt costisitoare și procentul celor care ar vrea ca aceste cursuri să fie gratuite sugerează că problema legată de cost nu este singura potențială barieră în a participa la cursuri de formare, dar este unul dintre cele mai relevante.

2.2. Formarea continuă, învățământul post-secundar și micro-certIFICATELE

Angajatorii au un interes direct ca forța de muncă să aibă competențele și abilitățile necesare pentru locurile de muncă curente dar și pentru cele ale viitorului, însă piața muncii nu poate fi complet responsabilă de pârgurile de creștere a calității și relevanței învățării pe tot parcursul vieții.

Angajatorii se confruntă cu așa numitele dileme ale cooperării, în contextul deficitului forței de muncă: astfel, un angajat a cărui calificare crește în urma unui curs, devine atractiv și pentru alte firme; în același timp, organizarea de instruire pentru angajați este adesea mai eficientă la o scară mai mare decât cea a unei singure firme. Pe fondul deficitului forței de muncă, instruirea unui angajat devine o potențială miză pentru angajator, într-o piață a muncii dinamică: angajatorul vrea un angajat instruit, dar nu atât de instruit încât să plece la o altă firmă. În

plus, firmele tind să pună accent pe nevoile din prezent, ignorând în mare măsură proiecțiile de viitor. În fapt, unele firme nu își permit să ia în calcul aceste proiecții din motive financiare (mai ales firmele mai mici). Cu alte cuvinte, ceea ce aduce beneficii angajatorului, din perspectiva instruirii, nu este neapărat benefic pentru sau formulat în interesul angajatului. Din aceste motive, sarcina statului este să creeze mecanisme de stimulare a învățării pe tot parcursul vieții care transced relevanța acesteia pentru piața muncii din prezent și contribuie la



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

crearea unei societăți sustenabile care valorizează cunoașterea, principiile democratice și incluziunea. Învățarea pe tot parcursul vieții se suprapune într-o măsură importantă cu învățământul post-secundar (IPS) și cu micro-certIFICATELE. De aceea, măsurile de dezvoltare a IPS și a micro-certIFICATELE au efecte și asupra învățării pe tot parcursul vieții.

Învățământul post-secundar și învățarea pe tot parcursul vieții

În 2020, doar 25% din populația României avea studii terțiare, în comparație cu 40% la nivel european. Media României este mai scăzută decât cea a Bulgariei și Serbiei. Un învățământ post-secundar/post-liceal (non terțiar, non-universitar) (IPS) puternic ar contribui la formarea continuă a forței de muncă din România. Pentru a consolida rolul IPS, este necesară diversificarea căilor de acces din IPS la învățământul superior prin reformarea bacalaureatului și prin creșterea posibilităților de recunoaștere a cursurilor din IPS și transferul de credite în cadrul învățământului superior.²

Micro-certIFICATELE și învățarea pe tot parcursul vieții

Micro-certificatul este o formă de calificare obținută în urma parcurgerii unui curs sau modul, pe baza unei evaluări transparente (EC, n.d.c). Micro-certIFICATELE pot fi dobândite prin activități

care se desfășoară în format hibrid, online, sau în persoană. Aceste forme de certificare sunt utile pentru dobândirea de abilități și cunoștințe noi, într-o perioadă mai scurtă decât calificările și diplomele tradiționale. În context european, micro-certIFICATELE sunt văzute și ca mecanisme de adresare a nevoilor societale, cum ar fi revitalizarea economică în urma pandemiei Covid-19 și tranziția la o economie sustenabilă. Analizele recente în contextul românesc sugerează că micro-certIFICATELE au un potențial ridicat, dar folosit într-o măsură extrem de redusă, și că Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC), agențiile naționale de asigurare a calității și Ministerul Educației pot susține crearea și oferirea de micro-certIFICATELE.³

Este posibil ca noile legi ale educației (respectiv Legea învățământului preuniversitar nr. 198/2023 și Legea învățământului universitar nr. 199/2023) să aducă clarificări și un plus de viziune asupra modului în care statul contribuie la recunoașterea rezultatelor învățării în diverse contexte, mai ales prin Cadrul Național al Calificărilor (CNC) și Autoritatea Națională pentru Calificări (ANC). Cu toate acestea, la momentul redactării acestui raport, Strategia Națională de formare a adulților 2023-2027 încă nu a fost finalizată, ceea ce nu permite o predicție mai precisă referitoare

² Mihut, G. G. Badescu. 2022. Învățământul Post-secundar în România. Fundamentarea deciziilor în învățământul superior. Nr. 1/2022. https://www.researchgate.net/publication/361174350_atamantul_Post-secundar_in_Romania

³ Iucu, R. B., Ciolan, L., Nedelcu, A., & Cartis, A. (2021). De ce micro-creditele trebuie sa devina "macropolitici" educaționale pentru definirea viitoarelor programe

europene de studii. Disponibil la <https://unibuc.ro/wp-content/uploads/2021/02/Micro-creditele-in-sistemul-universitar-din-Romania-finalcu-coperta.pdf> și Mihut, G. G. Badescu. 2022. Învățământul Post-secundar în România. Fundamentarea deciziilor în învățământul superior. Nr. 1/2022.

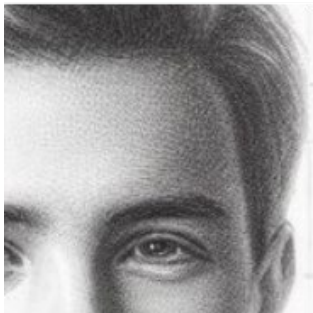
https://www.researchgate.net/publication/361174350_atamantul_Post-secundar_in_Romania



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

la evoluția învățământului pe tot parcursul vieții.

În concluzie, datele culese prin intermediul sondajului creionează un context de participare în programe de formare mai optimist decât cel sugerat de datele culese la nivel european. Deși angajatorul este entitatea care oferă cel mai adesea programe de formare, beneficiarii consideră că utilitatea acestor programe se reflectă predominant în plan personal, și abia apoi în plan profesional (și aici, mai mult din perspectivă instrumentală, referitoare la creșterea veniturilor sau găsirea unui nou loc de muncă).





Analiză

Analiza interviurilor

Această subsecțiune a analizei datelor vine în completarea analizei datelor de sondaj. În cadrul procesului de adunare a datelor, am interviuat 9 persoane reprezentanți ai angajatorilor (7 din companii de energie, retail și HoReCa, un membru al comunității academice și un reprezentant al societății civile). În plus, am vorbit și cu 9 angajați sau foști angajați din domeniul HoReCa. Analiza se bazează în mare parte pe interviurile cu angajatori, cele cu angajați fiind folosite mai degrabă pentru validarea și completarea informațiilor obținute din primele.

3.1. Oferta, conținutul și forma de organizare a cursurilor de formare profesională

Din perspectiva **diversității ofertei de cursuri** asigurate de către angajator, se constată o plajă semnificativă de astfel de cursuri. Oferta de programe de pregătire profesională este influențată, în primul rând, de competențele vizate de angajator, practic de nevoile sale de a avea un colectiv instruit și productiv. La o companie din sectorul utilităților de exemplu, angajații au acces la foarte multe programe de formare, iar strategia departamentului de resurse umane este să gândească oferta de programe astfel încât să existe interes în mod continuu.

Multe companii încearcă să ofere o plajă largă de cursuri in-house, sau oferă angajaților acces gratuit la cursuri online pe teme diverse oferite de platforme externe la care firmele plătesc abonamente. Uneori, instruirea la locul de muncă se suprapune cu programe de integrare. În multe din interviurile cu angajatori au apărut exemple referitoare la modul în care angajații noi sunt integrați în echipa pre-existentă, acest lucru aplicându-se și unor angajați care au lipsit o perioadă mai îndelungată (concediu de creștere a copilului de exemplu), sau celor care schimbă poziția sau echipa cu care lucrează. Este folosit uneori un sistem în care un angajat primește în grijă un alt angajat, similar unui mecanism de buddy/mentor, care îl ajută pe cel nou venit în companie sau în echipă să se adapteze noului context de muncă.





Sistemul de mentorat/buddy contribuie nu doar la integrarea angajaților noi, ci funcționează și ca o modalitate prin care, prin discuții și consiliere (cu mentorul/buddy), angajatul realizează mai ușor care sunt direcțiile de dezvoltare profesională cele mai potrivite. Considerăm că programele de formare care includ, atunci când este posibil, o componentă de integrare a unui angajat fie într-un colectiv nou, fie într-o structură nouă din același colectiv, sunt benefice pentru angajat, întrucât combină dobândirea de competențe profesionale cu motivația derivată din dorința de integrare.

În ceea ce privește **conținutul și forma/modul de desfășurare a programelor oferite de către angajator**, acestea sunt organizate fie cu expertiză in-house, fie cu experți externi. Desigur, există considerente diverse pe care se bazează fundamentarea deciziei de a contracta expertiză de pe piață, întrucât aceste servicii presupun costuri mai ridicate și necesită existența unei cereri semnificative (formarea unui grup minim de angajați pentru care să fie organizat un atelier, de exemplu, cu resursă externă), comparativ cu utilizarea unor resurse interne. Un respondent din sectorul HoReCa a menționat că multe dintre aceste cursuri de calificare cu resursă umană contractată din exterior se adresează în mare parte angajaților recenți (penuria de forță de muncă forțează companiile să renunțe la a căuta angajați calificați, bazându-se mai degrabă pe motivația candidaților), dar asemenea cursuri au costuri foarte ridicate, și, unele hoteluri, de exemplu,

preferă să investească aceste resurse financiare în alte zone, cum ar fi măririle salariale. Conform unui respondent de la o companie de energie, cursurile contractate extern au avantajul că oferă oportunitatea de a cunoaște realitățile profesionale și din alte domenii, și implică un anumit grad de relaționare cu alte persoane din aceste domenii. Dezavantajul este că aceste cursuri, de multe ori, nu sunt adaptate la nevoile specifice ale unei companii, ele fiind construite ca un produs generic, care poate fi oferit mai multor angajatori. În ceea ce privește modul de desfășurare a cursurilor, pandemia a dovedit că, deși mediul online nu poate înlocui interacțiunea față în față, diverse programe de training au putut fi organizate mai eficient și, datorită eliminării restricțiilor de natură geografică, mai mulți angajați au putut beneficia de aceste cursuri. Acest aspect a fost confirmat și de un alt respondent din zona companiilor de energie. De asemenea, mai ales după pandemie, s-a observat o reticență în a participa în programe de instruire care au loc exclusiv online, datorită așa numitului *online fatigue*, dar și în funcție de tipul de profesie (de exemplu, pentru angajații care lucrează mult cu clienți față în față, este necesar ca și cursurile de formare să conțină măcar o componentă de interacțiune offline).

Multe din programele de formare asigurate de angajatori oferă competențe specifice fiecărei specializări. Cu toate acestea, unele companii se axează și pe dobândirea de **competențe adiacente**, multe din sfera digitalizării, care oferă angajaților o mai bună și variată pregătire



pe piața muncii. Într-o companie de retail, de exemplu, programele de instruire în sine sunt gândite ca fiind foarte apropiate de modul în care funcționează rețelele sociale, oferindu-le participanților o experiență diversă ca mediu de învățare, în care digitalul întotdeauna se întrepătrunde cu experiențele mai clasice de învățare. Astfel, competențele digitale sunt dobândite mai ușor. Unii angajați sunt mai interesați să participe la astfel de programe și, în funcție de specializarea lor, pot fi atrași de programe ce dezvoltă competențe de management. De asemenea, în retail, se observă că nu există o preferință exclusivă pentru cursurile și programele aflate în strânsă legătură cu profesia angajaților, aceștia fiind deschiși spre a-și lărgi aria de competențe și în alte domenii. O

companie uneori își asumă că rezultatul unei perfecționări poate duce la pierderea unui angajat în care s-a investit mult, mai ales dacă compania nu poate oferi o poziție superioară aceluia angajat ca urmare a absolvirii anumitor cursuri de formare profesională.

Una dintre ideile extrase din interviurile efectuate vizează **oportunitatea suprapunerii sau asimilării procesului de achiziție și perfecționare a abilităților digitale unei strategii de îmbunătățire a competențelor media (media literacy)**. Astfel, dobândirea abilităților digitale ar fi parte integrată a aceluiași proces de învățare prin care se creează competențe legate de gândire critică și alfabetizare media.

O posibilă ierarhizare a acestor competențe ar arăta astfel (conform respondentului reprezentant al ONG-ului menționat anterior):

- 1. **abilitatea de a utiliza media digitală într-un mod sigur și responsabil***
- 2. **abilitatea de a deveni parte a ecosistemului digital prin abilitatea de a crea conținut***
- 3. **abilitatea de a utiliza tehnologiile digitale pentru a rezolva probleme globale dar și pentru a crea noi oportunități (antreprenorialul digital).***



Accesul angajaților la programe de învățare pe tot parcursul vieții se face diferențiat de la o companie la alta. În primul rând, există, conform profesiei și specializării, cursuri care sunt obligatorii pentru păstrarea unei certificări sau dobândirea uneia noi. Pentru această categorie se înregistrează o rată crescută de participare pentru că angajații au obligația legală de a participa pentru a putea să își desfășoare activitatea. Pentru orice alt tip de formare, companiile implementează diverse strategii de selecție. De exemplu, o companie din sectorul energiei a indicat faptul că, o minoritate este selectată pentru a participa în astfel de programe, motivația intrinsecă a aplicanților fiind principalul criteriu. Astfel, cu toate că este vizat un grup destul de mic în care compania investește resurse semnificative, rezultatele sunt pe măsură; această abordare neutralizează riscul de abandon sau pierdere a interesului pe parcursul programelor. **Oferta de participare la programe de formare se realizează, de multe ori, în contextul evaluării performanței angajatului.** Astfel, angajatorul și angajatul discută despre abilitățile și aptitudinile necesare pentru dezvoltarea profesională a celui din urmă, și apoi, prin evaluări succesive, se monitorizează progresul angajatului în direcția dobândirii acestor aptitudini. Conform unui respondent din sectorul energiei, motivația principală de participare în programe de formare și instruire este a angajatului, superiorul direct fiind cel care discută și stabilește cu angajatul care ar fi competențele/aptitudinile de care are cel mai mult nevoie. În plus, compania în sine

este responsabilă pentru organizarea de programe, atunci când anumite certificări sunt solicitate prin act normativ, participarea fiind obligatorie.

3.2. Atitudinea față de învățare și motivația intrinsecă

Participarea angajaților la programe de instruire oferite de/la locul de muncă poate avea motivație intrinsecă sau extrinsecă. În general, angajatorii consideră că **atitudinea și motivația intrinsecă a angajaților** sunt cei mai importanți factori pentru participarea în programe de formare. Cu toate acestea, mulți respondenți au menționat faptul că tipologia aceasta de angajat este de fapt minoritară: sunt foarte puțini angajații care sunt proactivi și au o dorință reală să participe la aceste programe. În cel puțin două interviuri din sectorul HoReCa, persoanele intervievate care se ocupă de partea de managementul resurselor umane și formarea profesională a angajaților, au fost, la rândul lor, persoane cu un interes real în a-și dezvolta abilitățile profesionale. Cu alte cuvinte, implementează programe de succes pentru angajați pentru că ele însele au trecut prin multe programe asemănătoare și înțeleg cât este de importantă atât motivația intrinsecă, cât și oferta de programe disponibile. Acești respondenți au menționat că experiența lor de formare îi ajută să înțeleagă mai bine nevoile angajaților, recunoscând, în același timp, că nu pot să asume că motivația intrinsecă este regula; mai degrabă,



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

motivația intrinsecă este excepția. Un respondent din domeniul HoReCa a vorbit despre faptul că participarea la multe programe de formare în diverse orașe și țări îi conferă un sentiment de siguranță indiferent de locația unde merge, întrucât peste tot va cunoaște oameni din domeniul său.

Pe lângă satisfacția oferită de participarea la astfel de programe de formare, a fost subliniată și **creșterea sentimentului de siguranță și stabilitate la locul de muncă, precum și oportunitatea de a acumula cunoștințe noi**, fapt ce sprijină evoluția profesională. Angajații au indicat, de asemenea, că participarea la aceste programe generează un nivel ridicat de apreciere și recunoaștere din partea angajatorilor, fapt ce contribuie la creșterea satisfacției profesionale. Atitudinea față de învățare este de asemenea foarte importantă: dacă un angajat este implicat constant în programe de învățare și într-un proces de dobândire de aptitudini noi, sentimentul de siguranță pe o piață a muncii volatilă crește. Calificările și recalificările dobândite prin programe de învățare continuă conferă individului o anumită autonomie pe piața muncii, fapt ce sporește acest sentiment de siguranță.

Motivația extrinsecă se referă la participarea la anumite programe de perfecționare sau instruire în vederea promovării pe o poziție superioară sau pentru o creștere salarială. De exemplu,

una dintre companiile cu ai cărei angajați am discutat, din sectorul de comerț, derulează un program complex de mentorat, care se desfășoară pe o perioadă de aproximativ 10 luni și implică atât consiliere în carieră, cât și o pregătire tehnică, dar și dobândirea de competențe transversale, competențe ale viitorului, precum gândire critică sau aptitudini legate de prezentare și rezolvarea de probleme. Investiția de timp este semnificativă din partea angajatului, întrucât implică și dedicarea a 3 până la 10 ore pe săptămână din timpul său liber. Cu toate acestea, unii participanți la programele de formare aleg să ia parte la astfel de programe dintr-o perspectivă instrumentală – corelează acest efort cu o eventuală promovare și un câștig financiar în viitorul apropiat.





3.3. Participarea în programe de învățare continuă – factori declanșatori și inhibitori

O parte din respondenți au vorbit și despre **factorii inhibitori ai participării la programe de învățare continuă**. În general, unii angajatori consideră că motivația intrinsecă a angajaților de a participa la programe de învățare lipsește – disponibilitatea foarte mare a informației inhibă învățarea; fiindcă există atât de multă informație disponibilă permanent, angajatul uneori alege să nu o exploreze. Conform unui respondent din sectorul energiei, în România există o **problemă cu definirea standardelor profesionale**, iar susținerea statului pentru participarea în aceste programe este scăzută. Nu este suficient ca universitățile să aibă diverse programe postuniversitare, ci potențialii candidați trebuie să fie motivați să acceseze aceste resurse. De exemplu, pentru femeile care au revenit din concediul de creștere a copilului, participarea la un program de formare poate fi încurajată prin reducerea programului de muncă de la 8 la 6 ore, dar cu menținerea nivelului salariului pentru normă întreagă. O altă opțiune ar putea fi instituirea unei scheme de deducere de taxe, care să fie relaționată cu participarea în programe educaționale, fiind încurajată astfel participarea activă la cursuri de formare și instruire.

Mai mulți respondenți au menționat absența unei strategii naționale coerente în ceea ce privește programele de formare și din interviuri reiese că **toate companiile se bazează exclusiv pe propriile resurse și cunoștințe când organizează programe de formare**. O strategie națională detaliată și o susținere din partea instituțiilor publice abilitate este resimțită de multe ori ca o piedică în calea dezvoltării acestui domeniu. Mai mult, un respondent din sectorul HoReCa a menționat că, deși programele lor de instruire sunt permanent adaptate și actualizate, astfel încât să reflecte schimbările de nevoi și așteptări ale clienților, curriculele pe baza cărora se predau anumite materii/competențe și care trebuie certificate de instituții publice printr-un sistem anevoios, sunt în continuare cele de acum câteva decenii.

Un alt factor inhibitor al participării se leagă de faptul că **anumite poziții au un potențial de creștere și dezvoltare limitat**, din cauza specificului muncii prestate (de exemplu, instalatorii din companiile de energie). Pentru acești angajați, participarea la programe este, uneori obligatorie (dată de nevoia regulată de re-certificare pe anumite aspecte), dar motivația de a învăța lucruri noi este inhibată de lipsa necesității sau de posibilitățile limitate de a avansa profesional.

Pe de altă parte, unii angajați au menționat că multitudinea de cursuri online din pandemie i-a făcut pe unii dintre aceștia să fie mai puțin receptivi la asemenea oportunități, mai ales că, o parte din aceste cursuri online durau și o zi întreagă, ceea ce a fost considerat





Cofinanțat de
Uniunea Europeană

foarte obositor. Unii dintre angajații unui operator din sectorul de comerț au indicat că vor reveni cu mai mult entuziasm după ce **cursurile vor fi organizate din nou în format fizic**, ceea ce s-a și întâmplat. La același angajator, s-a constatat faptul că unii angajați asociază programele de formare cu experiențele din perioada școlii, ceea ce generează o adaptare mai dificilă la ideea de participare la un curs de formare. Popularitatea unui astfel de program crește odată ce angajații nu îl mai percep ca pe un examen din timpul anilor de educație obligatorie.

Așa cum am menționat și mai sus, forma în care are loc un program de instruire este importantă. Dincolo de distincția între online/offline, **pregătirea educațională formală, de exemplu, poate fi un inhibitor al participării** pentru că această situație implică programe care vizează o anumită categorie (uneori limitată) de angajați (de exemplu, ingineri de instalații sau recepționeri).

O categorie aparte de factori inhibitori ai participării este cea legată de **durata unui program de instruire**. Mai mulți respondenți din sectorul HoReCa au menționat că pandemia a avut un efect puternic asupra acestei industrii, iar acest efect este încă vizibil. Deși din punctul de

vedere al clienților cererea este din nou comparabilă cu cea de dinainte de pandemie, sectorul HoReCa a devenit mai degrabă un domeniu neatrăgător pentru lucrători. La această percepție a contribuit atât nivelul veniturilor obținute de angajații din sector, precum și faptul că în pandemie, acesta a fost unul din domeniile cele mai afectate, multe persoane pierzându-și locul de muncă. Cu toate acestea, un respondent din sectorul HoReCa a indicat faptul că munca într-o unitate de cazare este, sau poate fi, o experiență cu multe avantaje, mai ales din punctul de vedere al muncii într-o comunitate relativ restrânsă și apropiată, care creează o stare de bine și de siguranță. Mai mulți respondenți din domeniul hotelier au menționat că, în principiu, angajații răspund pozitiv ofertelor de a participa la cursuri de formare, la programe de instruire și certificări, atât obligatorii, cât și voluntare, însă pun tot mai mult accentul pe echilibrul între viața profesională și cea personală/privată.





Astfel, **angajații răspund cu mai mult entuziasm invitațiilor de participare la un curs dacă acesta are loc în timpul orelor de program**, și nu după încheierea acestuia, sau la final de săptămână. Această situație a fost amintită și de respondenții din sectorul de comerț. Un respondent a fost întrebat dacă există un profil al angajatului care refuză cu precădere formarea în timpul său privat, mergând pe ideea că, eventual, angajații care au o familie s-ar înscrie preponderent în această categorie din motive obiective. Surprinzător, se pare că uneori chiar angajații care au familii sunt cei care își fac timp pentru aceste programe în timpul lor liber, pentru că înțeleg mai clar nevoia lor de dezvoltare profesională care poate conduce la o promovare, ce ar putea, la rândul său genera abilitatea de a oferi copiilor mai multe variante de dezvoltare, care implică costuri suplimentare semnificative. Tinerii, cu precădere, sunt mai puțin dispuși să aloce din timpul lor liber dezvoltării profesionale. S-a observat în acest sens o abordare conform căreia formarea din timpul privat este considerată drept o măsură a dedicării și profesionalismului angajaților, ceea ce, din păcate sugerează o viziune care desconsideră într-o oarecare măsură viața privată a acestuia.

În unele companii (de ex., din HoReCa), persoanele de peste 30 de ani par să aibă o reticență în a participa în programe de formare, mai ales dacă acestea sunt online. Un respondent consideră că participarea în astfel de programe după o anumită vârstă este mai scăzută din cauza contextului educațional din

România: practica de a continua dezvoltarea profesională și după o anumită vârstă nu este internalizată. Din contră, într-o companie din sectorul energiei, s-a observat că cei din generația X sunt mai participativi și mai deschiși în a lua parte la astfel de programe.

Un respondent din domeniul energiei a explicat că **toate costurile asociate cu programele de instruire sunt suportate de angajator atunci când programele sunt obligatorii**, însă când acestea nu sunt derivate din cerințe legale, există și posibilitatea de coplată sau de semnare a unui act adițional la contractul individual de muncă, conform căruia angajatul va rămâne la compania respectivă un timp anume, după ce beneficiază de un program de pregătire.

3.4. Participarea la programe de formare – perspectiva dinspre potențialii beneficiari

Din punctul de vedere al angajaților, **factorii inhibitori dar și facilitatori ai participării în programe de învățare multiplă sunt asemănători cu cei menționați de angajatori**, dar există și unele diferențe. **Principalul motiv pentru care angajații nu participă la cursuri de formare este reprezentat de lipsa de calibrare a acestora cu nevoile angajaților**. Cu toate acestea, se remarcă și o dificultate a angajaților de a



Cofinanțat de
Uniunea Europeană

indica acele nevoi la care ar trebui să răspundă oferta de cursuri de formare.

În vederea formării unei imagini cuprinzătoare asupra factorilor care motivează sau inhibă participarea angajaților în programe de învățare continuă, cercetarea de față include și analiza unui set de reacții ale unor angajați sau foști angajați din domeniul HoReCa. Dintr-un total de 9 respondenți, persoane aflate în intervalul de vârstă 25-55 de ani, 5 dintre acestea au absolvit liceul, iar 4 sunt absolvenți de studii superioare, fie la nivel licență, masterat. Toți cei 9 respondenți au participat la un moment dat în trecut la programe de formare sau instruire profesională. 8 respondenți au menționat că programele la care au participat au durat mai mult de o zi, iar 7 au declarat că aceste programe au fost contra cost. Dintre cei 9 respondenți, 7 au ales să participe pentru că au avut curiozitatea să învețe ceva ce îi poate ajuta să promoveze în meseria/profesia/domeniul lor de activitate, unul ca urmare a unei obligații din partea angajatorului și unul din curiozitatea de a învăța ceva nerelaționat cu domeniul de activitate (hobby). În cazul tuturor respondenților, programele au avut loc în timpul lor liber,

iar pentru 6 dintre aceștia, programul s-a finalizat cu o diplomă sau un certificat dobândit la sfârșitul cursurilor/programului de instruire. Sursele principale de informare referitoare la programe de instruire au fost, în ordinea popularității lor: internetul, angajatorul, rețelele sociale și prietenii/collegii. Deși majoritatea respondenților au participat la programe contra cost, doar 5 din 9 consideră că acestea au fost utile pentru dezvoltarea lor profesională. Mulți respondenți au afirmat că a fost ușor să identifice cursurile care îi interesau, fie că acestea au fost online, fie față în față. **Pentru mulți dintre cei intervievați motivația a fost intrinsecă**, urmărind să își sporească nivelul de cunoștințe dintr-un anumit domeniu. Cu toate acestea, au fost semnalate și aspecte negative, unii respondenți afirmând că a fost dificil să identifice cursuri cu un orar care să le permită participarea, iar într-un caz au existat și insatisfacții datorate calității învechite a materialelor suport. Un respondent a menționat că, de multe ori, programele universitare nu sunt corelate cu nevoile reale și pragmatice de pe piața muncii, ceea ce le face mai puțin atrăgătoare.





Mulți respondenți (angajați) au văzut utilitatea participării în aceste programe atât prin prisma dobândirii de cunoștințe teoretice, cât și practice. De asemenea, participarea a favorizat și dezvoltarea rețelelor profesionale, ceea ce este un punct în plus în dezvoltarea profesională. Din perspectiva impactului pandemiei de Covid-19, acesta a fost resimțit în mod diferit. Unii respondenți au luat o pauză de la activitățile lor profesionale, fenomen perceput de o parte din ei în cheie pozitivă. Alții, au continuat să lucreze după ce restricțiile au fost ridicate, dar au subliniat dificultățile cu care s-au confruntat din cauza contextului. Astfel, unele restaurante putând funcționa doar ca terase, au apărut situații ce au generat un nivel ridicat de stres, care a condus la nervozitate și un grad ridicat de impolitețe din partea clienților, interacțiunile cu aceștia devenind astfel mai greu de gestionat. În fine, unii respondenți au renunțat complet la locul de muncă pe care îl aveau înainte de pandemie și s-au calificat în alte domenii. Alți respondenți au indicat faptul că în timpul pandemiei, disponibilitatea programelor de instruire nu i-a ajutat, probabil și din cauza presiunilor financiare care au amenințat întreg domeniul.

În concluzie, interviurile cu angajatori și angajați au nuanțat informația obținută prin sondajul de opinie pe un eșantion reprezentativ. Distincția între motivația

intrinsecă și cea extrinsecă pare să fie una dintre variabilele importante în explicarea participării la programe de învățare continuă, cel puțin în sectoarele cuprinse în cercetare (HoReCa, retail, energie). În fiecare domeniu, minoritatea de angajați cu motivație intrinsecă este cea participativă, în timp ce majoritatea motivată extrinsec ia parte la programe de formare doar dacă acestea sunt obligatorii, gratuite, au loc mai degrabă în timpul liber, și sunt organizate într-un format hibrid. Această concluzie principală sugerează modul în care învățarea continuă trebuie adaptată atât nevoilor angajatorilor, cât, mai ales nevoilor angajaților. Dat fiind că interviurile au fost realizate cu un număr relativ scăzut de respondenți concentrați mai ales în câteva sectoare de activitate (HoReCa, energie, retail), informațiile obținute nu sunt generalizabile, ele caracterizând doar aceste domenii.





Concluzii

04 Concluzii și recomandări

Acest raport conține analiza unui sondaj național pentru un eșantion reprezentativ și aproximativ 20 de interviuri cu respondenți din domeniile HoReCa, energie și retail, referitor la factorii care inhibă sau facilitează participarea la programe de învățare continuă în România.

4.1. Concluzii

Câteva concluzii principale ale acestui studiu sunt relevante din perspectiva înțelegerii ratei de participare scăzută în programe de formare profesională în România, dar și a formulării de recomandări pentru creșterea acesteia.

1. Participarea în programe de învățare continuă în rândul adulților de sub 65 de ani în România este, conform datelor culese prin sondaj, semnificativ mai mare decât cea menționată în sondajele europene: 38% dintre respondenți afirmă că au participat la programe de formare în ultimele 12 luni, organizate fie la locul de muncă, fie în timpul lor liber. Astfel, participarea în programe de învățare continuă nu este atât de slabă în România precum ne așteptam. Desigur, aceste rate ale participării pot fi afectate de mai mulți factori precum participarea obligatorie în anumite programe (care sunt frecvente mai ales în rândul angajaților din sectorul public), considerarea drept programe de instruire inclusiv a unor ateliere care durează mai puțin de o zi, sau includerea în aceste valori și a dezvoltării unor competențe nu neapărat legate de profesia respondentului (de exemplu hobby-uri).
2. Observăm că persoanele cu un statut socio-economic mai ridicat participă mai mult în programe de învățare continuă, indiferent de zona din care provin. Persoanele între 35 și 55 de ani participă cel mai adesea în astfel de programe, fie că sunt organizate în timpul serviciului sau în timpul liber, tinerii fiind mai adesea atrași de programe care se desfășoară în timpul liber. De altfel, aceste programe se întind, în medie, pe o durată mai lungă, decât cele organizate la locul de muncă.



3. Percepția utilității participării la programe de formare și instruire se concentrează pe trei dimensiuni: în plan personal (75% dintre respondenți), pentru creșterea veniturilor (36%), și pentru găsirea unui loc de muncă (26%).
4. Cele mai multe dintre aceste cursuri sunt oferite de angajator sau o organizație patronală (aproape 60%), instituțiile de învățământ situându-se la 9%.
5. Deși lipsa timpului este considerată drept un factor inhibitor din punctul de vedere al participării (peste 60%), unii respondenți ar lua în considerare participarea la asemenea programe dacă ar fi gratuite, s-ar finaliza prin oferirea unei diplome/a unui certificat, ar ajuta la locul de muncă sau la găsirea altuia.
6. Din punctul de vedere al angajatorilor, deși de multe ori oferta de cursuri de formare este extinsă, participarea angajaților nu este ridicată pentru că cei mai mulți nu sunt motivați intrinsec. De multe ori, o motivație extrinsecă precum creșterea salariului sau promovarea face ca participarea să nu fie susținută, uneori conducând la abandon pe parcurs.
7. Dintre factorii care facilitează participarea în programe de învățare continuă enumerăm: organizarea cursurilor în mod gratuit, organizarea acestora în timpul programului de muncă, derularea unor programe de formare care să cuprindă atât competențe fundamentale cât și transversale (digitale, de exemplu), includerea unor dimensiuni de integrare în colectiv sau interacțiune socială în mai multe programe de formare, sau implicarea mai largă a angajaților în programe de formare (nu doar a celor din management, de exemplu) care conduce la sentimentul de *ownership*.
8. Dintre factorii care inhibă participarea în programe de învățare continuă enumerăm: durata prea lungă a unor cursuri de formare, lipsa definiției clare a unor standarde profesionale în România, lipsa concordanței între nevoile angajatului și cursurile de formare oferite de diferite entități, organizarea cursurilor exclusiv online, lipsa interesului și a timpului, o atitudine pasivă față de procesul învățării la modul general în România.



4.2. Recomandări

În baza analizei datelor cantitative și a interviurilor realizate cu angajatori și angajați, se conturează următoarele recomandări pentru creșterea participării în programe de instruire/formare profesională în România.

R1. Dezvoltarea unor mecanisme de recunoaștere a învățării anterioare pentru recunoașterea cursurilor absolvite. Acestea ar trebui să permită recunoașterea între programele IPS, micro-certIFICATE, nivelul de licență și învățare pe tot parcursul vieții. Reiterăm speranța ca noua Strategie Națională de formare a adulților 2023-2027 să includă referințe specifice referitoare la aceste aspecte.

R2. Dezvoltarea unor mecanisme prin care experiența profesională a elevilor și studenților să fie evaluată și valorizată pentru obținerea de certificări profesionale (proceduri pentru recunoașterea învățării în contexte non-formale).

R3. Crearea unui mecanism prin care oferta de cursuri de instruire și/sau perfecționare profesională să fie corelată cu nevoile angajaților. Un astfel de mecanism ar putea fi creat de stat, prin oferirea de sprijin pentru programele care în urma evaluărilor au rate ridicate de angajabilitate și niveluri ridicate de satisfacție din partea foștilor cursanți. De asemenea, este important ca, prin studii să încercăm să înțelegem mai bine care sunt percepțiile angajaților despre propriile nevoi.

R4. Recomandăm ca programele de învățare pe tot parcursul vieții să acorde o atenție sporită categoriilor vulnerabile, întrucât acestea sunt, de multe ori, și cele care au dificultăți în a participa în astfel de programe. Astfel, statul ar trebui să ofere burse educaționale prioritar pentru persoanele cu un statut socio-economic precar, persoanele care au lipsit o perioadă din câmpul muncii, sau persoanele mai în vârstă.

R5. În prezent, datele legate de învățare pe tot parcursul vieții sunt fragmentate, utilizează definiții diferite și nu oferă posibilitatea de a desfășura analize detaliate despre acest sector. Pentru a informa politici publice, este necesar ca datele existente să fie centralizate și armonizate. Unde sunt disponibile—atât date la nivel individual, cât și la nivel agregat—acestea ar trebui făcute disponibile pentru analiza cercetătorilor și altor actori relevanți. Colectarea de date statistice ar trebui să includă informații despre trecutul educațional al adulților care se referă la educația formală, la IPS, microcredite și învățare pe tot parcursul vieții, precum și la profilul socio-economic. În plus, sunt necesare informații mai detaliate despre conținutul programelor de învățare pe tot parcursul vieții precum și despre evaluarea lor de către participanți.

R6. Statul ar trebui să își asume un rol sporit în reglementarea și promovarea programelor de instruire/formare profesională pe durata vieții. Astfel, recomandăm:



1. Oferirea de burse de studiu. Criteriile de acordare ar trebui să țină cont de apartenența aplicanților la categorii vulnerabile și de importanța programelor vizate (domeniu de interes național, indicatori de calitate).
2. Acordarea de stimulente fiscale pentru firmele care oferă programe de instruire sau burse de studiu angajaților, dincolo de deductibilitate fiscală.
3. Promovarea unor atitudini pro-învățare pe tot parcursul vieții prin campanii de informare privind beneficiile în plan personal ale educației la orice vârstă.

R7. Din mai multe interviuri dar și din analiza datelor de sondaj a reieșit ideea că mulți angajați nu sunt dispuși să participe la programe de instruire dacă acestea necesită un sacrificiu de timp personal semnificativ sau dacă sunt costisitoare. Astfel, recomandăm ca acele cursuri de instruire/formare care se desfășoară la locul de muncă să fie gratuite și să aibă loc în timpul programului, chiar dacă acest lucru înseamnă că unele cursuri se vor desfășura pe o perioadă mai lungă, dar cu un număr de ore mai mic pe zi.

R8. Din interviuri a reieșit ideea conform căreia programele de formare beneficiază de mai multă susținere și apreciere din partea angajaților dacă au cel puțin o componentă față în față. Recomandăm ca programele de învățare continuă să fie organizate fie față-în-față, fie în format hibrid, atunci când este posibil.

R9. Programele de mentorat din corporații au o contribuție notabilă la dezvoltarea motivației intrinseci pentru dezvoltarea profesională. Recomandăm dezvoltarea programelor de acest tip.

R10. Competențele digitale sunt indubitabil necesare oricărui tip de angajat, în contextul tranziției accelerate către o economie digitală. Recomandăm ca programele de formare/instruire care dezvoltă competențe digitale să fie adresate într-o măsură mai ridicată celor care nu fac parte din structurile de management.



Anexa 1. Chestionar – sondaj

Secțiunea **DEMOGRAFICE DE RECRUTARE** (se adresează la începutul chestionarului, înainte de toate secțiunile)

Gen

Vârstă (colectăm vârsta pe ani, deci putem face orice intervale începând cu 18 ani)

Mediu de reședință urban-rural

Mărime localitate (București, orașe peste 200K, orașe 50K-200K, orașe sub 50K, rural)

Regiune (cele 8 de dezvoltare)

Statut ocupațional:

- Salariat la stat (cu / fără funcție de conducere, cu 0-5 sau 6+ subalterni)
- Salariat la privat (cu / fără funcție de conducere, cu 0-5 sau 6+ subalterni)
- Pe cont propriu (include patroni + liber profesioniști)
- Pensionar
- Elev sau student
- Casnică
- Șomer, între slujbe
- Nu lucrează din alte motive

Filtru: Pentru cei care sunt salariați:

În ce domeniu lucrați?

- a. Construcții
- b. Industrie
- c. Agricultură
- d. IT și comunicații
- e. Hoteluri și restaurante
- f. Transport
- g. Comerț
- h. Sănătate
- i. Învățământ
- j. Administrație publică
- k. Alt domeniu



Educație:

- 10 clase sau mai puțin
- Liceu
- Post-liceală
- Facultate
- Master
- Doctorat

Stare civilă

- Căsătorit/ă
- Divorțat/ă
- Văduv/ă
- Necăsătorit/ă

Secțiunea **CURSURI DE INSTRUIRE PROFESIONALĂ**

SE APLICĂ TUTUROR CU EXCEPȚIA PENSIONARI, ELEVI, STUDENȚI

În cele ce urmează vom vorbi despre cursuri sau activități de instruire profesională realizate cu un instructor sau profesor.

Q1. În ultimele 12 luni, ați participat la cursuri de instruire profesională organizate la locul de muncă, în timpul programului?

1. *Da*

2. *Nu*

Q2. În ultimele 12 luni, ați participat la cursuri de instruire profesională organizate în timpul dvs. liber?

1. *Da*

2. *Nu*

Filtru: Cei care au răspuns DA la Q1 sau Q2

Dacă ați urmat mai multe astfel de cursuri în ultimele 12 luni, vă rugăm să răspundeți despre cel mai recent.



A1. Ce durată a avut cursul?

OP: Citiți variantele. Răspuns unic. Dacă e nevoie, reamintește că ne interesează doar CEL MAI RECENT CURS din ultimele 12 luni.

1. O zi sau mai puțin
2. Mai multe zile
3. Între o săptămână și o lună
4. Mai mult de o lună
5. *Nu știe/Nu poate răspunde (OP: nu citiți)*

A2. Cursul a fost gratuit?

1. *Da*
2. *Nu*

A3. Cele învățate la acest curs v-au ajutat în vreuna din situațiile de mai jos?

OP: Citiți variantele, insistați cu da / nu la fiecare variantă

1. Găsirea unui loc de muncă	Da	Nu	<i>Nu știe / nu răspunde (NU CITIȚI)</i>
2. Creșterea salariului sau a venitului	Da	Nu	<i>Nu știe / nu răspunde (NU CITIȚI)</i>
3. În plan personal	Da	Nu	<i>Nu știe / nu răspunde (NU CITIȚI)</i>

A4. Cine a organizat cel mai recent curs la care ați participat?

OP: Citiți variantele, așteptați răspuns după fiecare. Răspuns unic

1. O instituție de învățământ
2. Angajatorul sau o organizație patronală
3. Altă organizație
4. *Nu știe/Nu poate răspunde (OP: nu citiți)*



Filtru: Cei care au răspuns NU la Q1 și NU la Q2.

B1. Care sunt motivele pentru care NU ați participat în ultimele 12 luni la cursuri de instruire profesională?

OP: Citiți variantele, așteptați răspuns după fiecare. Răspuns multiplu

1. Nu ați simțit nevoia
2. Oferta slabă de cursuri
3. Lipsa timpului
4. Costul cursurilor
5. Alt motiv
6. *Nu știe/Nu poate răspunde (OP: nu citiți)*

B2. Unele cursuri sunt oferite în mod gratuit de diverse instituții, altele sunt contra cost. Dumneavoastră ați vrea să participați la un curs de instruire profesională dacă ar trebui să plătiți?

1. Da
2. Nu
3. *Nu știe/Nu poate răspunde (OP: nu citiți)*

B3. Care din următoarele v-ar convinge să participați la un curs de instruire profesională în următoarele 12 luni?

OP: Citiți variantele, așteptați răspuns după fiecare. Răspuns multiplu.

PROG: Randomizare variante de răspuns

1. Să fie gratuit
2. Să se desfășoare în timpul orelor de serviciu
3. Să ofere o diplomă sau un certificat
4. Să vă ajute să vă faceți mai bine treaba la actualul loc de muncă sau să promovați la actualul loc de muncă
5. Să vă ajute să găsiți un nou loc de muncă, mai bine plătit
6. *Nu știe/Nu poate răspunde (OP: nu citiți)*



Secțiunea DEMOGRAFICE SENSIBILE (se adresează la finalul chestionarului, după toate secțiunile)

Număr persoane în gospodărie

Venit lunar net pe gospodărie

- Până în 2000 de lei
- Între 2001 și 3000 de lei
- Între 3001 și 4000 de lei
- Între 4001 și 5000 de lei
- Între 5001 și 7000 de lei
- Între 7001 și 7900 de lei
- Peste 9000 de lei

Venit lunar net personal

- Până în 2000 de lei
- Între 2001 și 3000 de lei
- Între 3001 și 4000 de lei
- Între 4001 și 5000 de lei
- Între 5001 și 7000 de lei
- Peste 7000 de lei



Anexa 2. Ghid de interviu -angajatori

1. Care este poziția dumneavoastră la acest loc de munca și de cât timp o ocupați?
2. Care este experiența dumneavoastră cu programe de învățare continuă? (atât ca participant/fost participant, cât și ca reprezentant al angajatorului care se ocupă cu identificarea unor astfel de programe pentru angajați și facilitarea accesului acestora la ele)
3. Care credeți ca sunt domeniile care au fost vulnerabilizate de pandemia de Covid-19 (și, deci, cele în care este cel mai important să existe implicare în programe de învățare continuă)?
4. În opinia dumneavoastră, care considerați că sunt principalele bariere care îi fac pe angajați să nu participe la programe de învățare continuă, în general în România? Și, în special, aici, la locul dumneavoastră de muncă?
5. În opinia dumneavoastră, care considerați că sunt principalii factori care facilitează participarea angajaților la învățare continuă? Și, în special, aici, la locul dumneavoastră de muncă?
6. Referindu-ne doar locul dumneavoastră de muncă, care credeți ca sunt abilitățile/competențele cele mai importante care ar putea fi dobândite de angajați prin programe de învățare continuă? De care ar fi cea mai mare nevoie?
7. La locul dumneavoastră de muncă considerați că sunt anumite categorii de angajați care ar beneficia cu precădere de implicarea în programe de învățare continuă (angajați pe poziții potențial vulnerabile)? Dacă da, care ar fi acelea și de ce?
8. Dacă vă ocupați/v-ați ocupat de identificarea/facilitarea unor programe de învățare continuă pentru angajații cu care lucrați, cum ați identificat acele programe? Cu cine ați colaborat?