



STRATEGIA DE FORMARE CONTINUĂ A PERSONALULUI INTERN

UNIVERSITATEA BABEȘ-BOLYAI CLUJ-NAPOCA

Context general

“Respectând trinomul Universității moderne – educație, cercetare și servicii adresate comunității, misiunea generală a universității constă în generarea și transferul de cunoaștere” (*Planul strategic al UBB pe perioada 2012-2015*)

Universitatea este o organizație care învață, care depinde de capitalul său uman pentru a oferi servicii educaționale de calitate ridicată, pentru a inova în cercetare și pentru a contribui la dezvoltarea comunității.

Unele dintre cele mai relevante provocări legate de dezvoltarea capitalului uman, cărora universitățile trebuie să le răspundă sunt:

- intensificarea concurenței pe piața serviciilor de educație și formare profesională,
- presiunea angajatorilor – cerere pentru absolvenți cu competențe transferabile, interes pentru cursuri *in house* dedicate susținerii dezvoltării organizaționale,
- diversificarea nevoilor și așteptărilor de dezvoltare profesională la nivelul studenților, a cadrelor didactice și a cercetătorilor
- diversificarea instrumentelor *New Media* utilizate în predare,

Conform prevederilor **Cartei UBB**, formarea continuă reprezintă una dintre preocupările importante ale Universității noastre, obiectivele acesteia fiind legate de perfecționarea profesională în direcții care asigură modernizarea societății noastre, precum și asigurarea unui nivel profesional în concordanță cu ritmul actual de dezvoltare a științei și culturii.



Universitatea Babeș Bolyai își asumă, prin misiunea sa, susținerea dezvoltării unei culturi a învățării permanente și inovatoare, în termeni de conținut și metode.

Învățarea organizațională este un proces de schimbare la nivel individual și la nivelul acțiunilor și ideilor împărtășite (*Crossan, 2003, p.123 în Kalling T., (2007). The lure of simplicity: learning perspectives on innovation, European Journal of Innovation Management, Vol.10, No.1, 2007, pp. 65-89*). Prin urmare, apare ca necesară articularea strategiilor de formare continuă, dedicate personalului propriu – didactic, de cercetare și didactic auxiliar, din universitatea noastră. Se răspunde astfel, unuia dintre obiectivele legate de educație, din *Planul strategic al UBB pe perioada 2012-2015 – inițierea și susținerea unor programe de formare continuă și perfecționare a cadrelor didactice și a cercetătorilor*.

Performanța instituțională, precum și excelența în predare și cercetare depind de calitatea resursei umane și motivarea acesteia în asumarea unor modele de învățare pe tot parcursul vieții (*lifelong learning*). Motivarea resursei umane poate fi realizată prin implementarea unui management al carierei la nivel instituțional, componenta de formare continuă fiind deosebit de importantă.

Articularea unei oferte de cursuri/ module de formare profesională, organizarea de ateliere tematice, și de seminarii cu tematică transdisciplinară pot susține transferul de bune practici între membrii universității și stimula formarea unor comunități de învățare. Universitatea este susținută de activitatea personalului didactic, de cercetare și didactic auxiliar, nevoile de dezvoltare profesională ale acestora fiind diferite. Diferențierea și adaptarea programelor de formare la nevoile beneficiarilor sunt esențiale atât pentru design-ul programelor de formare și derularea activităților de formare, cât și pentru evaluarea eficienței acestora.

Dinamica pieței muncii impune actualizarea conținuturilor, dar și aplicarea unor noi metode de predare-învățare, utilizarea noilor tehnologii în predare, cercetare și realizarea activităților administrative, cu suportul competențelor transversale (avem în vedere cele opt tipuri de competențe cheie definite la nivelul Comisiei Europene).

Programul de formare de competențe transversale va urma etapele consacrate:



- Analiza nevoilor de formare (pe baza unui exercițiu instituțional de evaluare a nevoilor de formare profesională)
- Design-ul programului de formare (elaborare materiale, calendar formări, etc)
- Derularea sesiunilor de formare
- Evaluarea sesiunilor și a programului de formare (conținut, metode, prestația formatorilor și a formabililor)



Obiective

Obiective strategice

- Dezvoltarea unei *culturi a învățării* în Universitate, prin crearea de oportunități de învățare.
- Susținerea managementului carierei la nivel instituțional.

Obiective pe termen mediu

- Asigurarea accesului resursei umane la programe de formare profesională, indiferent de aria de activitate: predare, cercetare, administrație.
- Creșterea performanței în predare, cercetare și administrație prin dezvoltarea competențelor transversale (competențe-cheie). Focalizare: competențe digitale, competențe de comunicare, competențe de *networking*.

Obiectiv pe termen scurt

- Stimularea interesului personalului UBB pentru participarea la programul pilot de formare profesională

Pentru realizarea acestor obiective, se propune următorul plan de acțiuni:



Obiectiv	Activitate	Coordonator	Termen de realizare /Calendar estimativ	Sursa de finanțare
OB. STRATEGICE				
Dezvoltarea unei culturi a învățării în Universitate prin crearea de oportunități de învățare.	Organizarea de ateliere tematice pentru formarea unei culturi a învățării în comunitatea academică. Organizarea de sesiuni de sensibilizare – importanța culturii învățării și mecanismele de dezvoltare ale organizației care învață	CFCIDFR prin unitatea de FC-LL	Permanent	Fonduri proprii
Suținerea managementului carierei la nivel instituțional.	Elaborarea strategiei de managementul carierei la nivel instituțional	CFCIDFR prin unitatea de FC-LL Direcția Resurse Umane a UBB	Permanent	
OB. TERMEN MEDIU				
Asigurarea accesului resursei umane la programe de formare profesională, indiferent de aria de activitate: predare, cercetare, administrație, servicii suport.	Lansarea unui program pilot – pachet de module de formare (vezi anexa1) Realizarea unui exercițiu instituțional de analiză de nevoi de formare profesională Elaborarea unui program instituțional de formare, inclusiv pentru <i>cadrele didactice și personalul didactic auxiliar nou-intrat în sistem.</i>	CFCIDFR prin unitatea de FC-LL Facultăți	Februarie-iunie 2015 Aprilie – Mai 2015 Iunie-Iulie 2015	Fonduri disponibile prin diverse programe de finanțare
Creșterea performanței în	Elaborarea unor modele de evaluare periodică a		Septembrie 2015	



predare, cercetare și administrație prin dezvoltarea competențelor transversale (competențe-cheie).	personalului beneficiar al programelor de formare profesională	de formare	Responsabili FC-LL facultăți	Periodic	
OB. TERMEN SCURT	Organizarea științifice transversale	de seminarii cu tematici			
Stimularea interesului personalului UBB pentru participarea la programul pilot de formare profesională	Ațiuni de informare a personalului UBB tematica și calendarul atelierelor tematice	privind UBB și calendarul	CFCIDFR prin unitatea de FC-LL	Ianuarie 2015	

*Atelierele tematice, seminariile științifice, sesiunile de sensibilizare vor fi organizate semestrial.

Potențialele obstacole în realizarea planului de acțiuni:

1. Constrângeri bugetare – dificultăți în asigurarea accesului la cursuri pentru un număr semnificativ de cadre didactice și personal auxiliar, în special pe termen scurt.
2. Supraîncărcarea cu responsabilități a personalului – risc de demotivare pentru implicarea în programul de formare.
3. Rezistența la schimbare – metode noi de formare.
4. Atitudini diferite față de procesele de formare de competențe profesionale – eterogenitate ridicată la nivel de așteptări.
5. Dificultăți în asigurarea continuității programului de formare profesională – suportul financiar și nivelul de implicare manifestat de factorii interesați (decidenți, formatori, personal intern).