



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Investiții în competențe, o șansă pentru creșterea calității ocupării
POCU/726/6/12/134978

Beneficiar: Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Capital Uman



Ghid de promovare a formării profesionale



București
2022



Investiții în competențe,
o șansă pentru
creșterea calității ocupării

GHID DE PROMOVARE A FORMĂRII PROFESIONALE

IMPORTANTA - INFORMAȚII - BUNE PRACTICI

2022

134978 - Investiții în competențe, o șansă pentru creșterea calității ocupării

134978

Investiții în competențe, o șansă pentru creșterea calității ocupării

CUPRINS

Preambul	3
Domeniul de aplicare / Conținutul Ghidului	3
Proiectul	4
Promovarea EFP / FPC.....	8
I.1 Impactul inovației și digitalizării asupra EFP / FPC	9
I. INTRODUCERE	12
Generalități privind formarea profesională	12
Responsabilități privind formarea profesională.....	17
Formarea profesională continuă	20
II. SISTEMUL DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN ROMÂNIA	22
II.1 Contextul național – România	22
II.2 - Perspective FPC în România	4
III.2 Ocupații (COR)	9
III.3 Standarde ocupaționale - Comitete sectoriale.....	13
II.4 Stakeholder-ii	15
III. CADRUL EUROPEAN AL EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE	21
II. 1 Politica UE în domeniul EFP și eforturile de redresare în urma pandemiei de COVID-19.....	21
III.2 Acțiuni suplimentare privind politica UE în domeniul EFP	24
III.3 Agenda pentru competențe în Europa (câteva detalii).....	27
IV. PROMOVARE ȘI INOVAȚIE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ	31
IV.1 Promovarea / Consolidare FPC: ținte, direcții de acțiune	31
IV.2. Impactul digitalizării în FPC	33
V. MODELE DE BUNE PRACTICI ÎN EFP / FPC	38
V.1 Tendințe actuale în FPC.....	38
V.2 Modele inovative în FPC - Exemple de buna practică	42
VI. ROLUL PARTENERILOR SOCIALI	57
VI.1 Dimensiunea tripartită a formării profesionale	57
VI.2 Importanța implicării partenerilor sociali în promovarea FPC.....	61
VII. Concluzii	65
VIII. Referințe	70
VIII.1 Repere legale.....	70
VIII.2 Lista acronime	72
VIII.3 Dicționar termeni de specialitate.....	74
VIII.4 Bibliografie și surse internet	77

GHID DE PROMOVARE

A IMPORTANTEI FORMARII PROFESIONALE

- Versiune 2 Final -

PREAMBUL

Domeniul de aplicare / Conținutul Ghidului

Prezentul document își propune să se constituie într-un instrument care să contribuie pe două planuri la o problemă în legătură cu care România înregistrează unele deficiențe. Această problemă vizează bineînțeles desfășurarea programelor de formare (continuă) a adulților, cele două planuri invocate fiind următoarele:

- ▶ Teoretic, de dezvoltare - prin abordarea unor subiecte mai puțin dezbătute (oricum nu la nivel ordinar) și deschiderea unei platforme de discuție care să permită informarea publicului interesat și ulterior optimizare / eficientizare de proces;
- ▶ Practic, operațional - prin asigurarea unui instrument la purtător, care să poată fi consultat și folosit ca atare;

Crearea unei oportunități de dezbateră la diferite nivele, respectiv conștientizarea lucrătorilor și a angajatorilor, autorităților publice și a altor diverși actori relevanți, are ca obiectiv creșterea participării la formare profesională, precum și creșterea capacității instituționale¹ a partenerilor sociali pentru implementarea programelor de formare profesională, dar nu numai a acestora, prezentul Ghid fiind de fapt un instrument adresat publicului larg.

Se creează astfel o mijloc de comunicare a unor modele de bune practici privind învățarea pe tot parcursul vieții, respectiv formarea profesională continuă, între partenerii acestui proces: lucrători, prin reprezentanții lor, angajatori și furnizorii de formare profesională, capacitatea de intervenție a acestora fiind astfel întărită, concomitent cu stimularea participării adulților la formare profesională.

Se are în vedere să fie valorificate experiențele naționale (inclusiv experiența Promotorului proiectului în cadrul căruia este elaborat prezentul Ghid, cât și unele bune practici în formare profesională existente la nivel european, cu scopul de a adapta și dezvolta formule de suport destinat participanților la programele FPC, atât din postura de organizator / girant al proceselor, cât și din postura de participant.

¹ Creșterea capacității instituționale este identificată și reținută ca fiind una din deficiențele desfășurării proceselor de formare profesională în Strategia de Învățare pe tot Parcursul Vieții

În baza acestor surse de expertiză, Ghidul propune o recunoaștere a fenomenului formării profesionale în România, dar și o serie de idei, modele și servicii, punând accentul pe practicile europene inovative în domeniu, în special cele europene. Acestea ar trebui să permită o abordare mai adecvată a provocărilor sociale cu care se confruntă actorii publici și sociali, având ca scop creșterea calității serviciilor pe care aceștia le derulează. Dezideratul de calitate în furnizarea serviciilor de formare profesională continuă se referă, cu prioritate, la:

- ▶ Asigurarea relevanței formării profesionale continue (ca serviciu)
- ▶ Corelarea formării profesionale continue (a adulților) cu nevoile pieței muncii
- ▶ Consolidarea capacității stakeholder-ilor de a concepe programe de formare profesională adaptate / Identificarea eficientă a nevoilor de formare profesională

Elaborarea și diseminarea Ghidului va permite (pentru cei implicați în derularea programelor de formare profesională, parteneri sociali, autorități cu atribuții în domeniu și alții), o mai bună conștientizare a importanței formării profesionale și va oferi informația necesară pentru a promova învățarea pe tot parcursul vieții. Va furniza, de asemenea, modele generice de practici cu caracter inovativ care să contribuie la mai buna derulare a proceselor și la obținerea unor rezultate mai bune. Prin rezultate mai bune se înțelege, în sensul prezentului document, creșterea participării la formare profesională, implicit creșterea calității ocupării și reducerii riscului de sărăcie, aceste caracteristici urmărite implicând și un conținut de inovare socială.

Proiectul

Investiții în competențe, o șansă pentru creșterea calității ocupării

Perioada de implementare: aprilie 2021 - aprilie 2023

Perioada de implementare: aprilie 2021 - aprilie 2023

Grup țintă: salariații - în special implicați în reprezentarea intereselor lucrătorilor

Activități suport de derulat:

- ▶ Consiliere profesională
- ▶ Formare profesională
- ▶ Certificarea competențelor

Obiectivul general al proiectului este îmbunătățirea nivelului de competențe profesionale și socio-personale pentru 654 angajați din cele 7 regiuni de dezvoltare, în scopul creșterii calității ocupării dar și pentru îmbunătățirea statutului pe piața muncii pentru 380 dintre aceștia.

Obiective specifice:

- ▶ Îmbunătățirea competențelor profesionale pentru 654 pers, prin derularea programelor de formare.
- ▶ Îmbunătățirea statutului pe piața muncii pentru 380 angajați prin oferirea de servicii specializate pentru creșterea calității ocupării acestora și stabilizarea unei cariere profesionale.

Creșterea capacității partenerilor sociali, în vederea promovării activităților de învățare pe tot parcursul vieții la nivel local, național și regional.

Recrutare

- ▶ 654 de angajați vor fi recrutați, consiliați, tutorați și vor participa la programele de formare planificate în cadrul proiectului. Din aceștia cel puțin 200 de angajați vor fi din mediul rural sau/și au peste 40 ani sau/și nivelul acestora de calificare este scăzut.
- ▶ Pentru a fi eligibile, persoanele incluse în grupul țintă trebuie să fie angajați (inclusiv PFA și întreprinderi individuale) și să îndeplinească cumulativ anumite criterii de selecție.
- ▶ Criterii de selecție:
 - au domiciliul/reședința în una dintre cele 7 regiuni mai puțin dezvoltate;
 - sunt angajați, inclusiv persoană fizică autorizată și întreprinderi individuale; de asemenea se vizează cu prioritate persoane implicate în activitatea de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă, având în vedere obiectivul asumat de creștere a capacității partenerilor sociali.
 - au împlinit 25 ani;
 - au vârsta sub 65 de ani.

Grupul țintă este implicat în activități de:

- ▶ Furnizare de servicii de consiliere și tutorat pentru grupul țintă:
 - *Consiliere în carieră - sesiuni individuale și de grup,*
 - *Consiliere pe teme secundare - nediscriminare, TIC și inovare socială.*
 - *Tutorat pentru o mai bună reprezentare a intereselor lucrătorilor la locul de muncă.*
- ▶ Participare la programe de formare profesională:
 - *Cursuri de formare, evaluarea și certificarea competențelor dobândite.*
- ▶ Organizarea și derularea unor acțiuni de promovare a importanței formării profesionale și participării angajaților la programe FPC

- *Participare la cele 7 seminarii regionale ce vor organizate la nivelul celor 7 regiuni.*

Activitatea de consiliere și tutorat

- ▶ Componenta informare profesională:
 - furnizarea de informații privind piața muncii și evoluția ocupațiilor,
 - încadrarea în programele de formare profesională din cadrul proiectului.
- ▶ Componenta consiliere profesională:
 - evaluare,
 - bilanț profesional și instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă,
 - dezvoltarea încrederii în sine, în vederea luării deciziei privind propria carieră,
 - activități specifice reprezentării intereselor lucrătorilor.
- ▶ Activitatea se va subsuma pe patru paliere-țintă, respectiv:
 - evaluarea și autoevaluarea personalității în vederea orientării profesionale;
 - dezvoltarea abilității și încrederii în sine a persoanelor consiliate;
 - instruirea în metode și tehnici de căutare a unui loc de muncă;
 - instruire în metode de reprezentare a lucrătorilor la locul de muncă.

Activitatea de formare

- ▶ **18 cursuri de formare**, din care 3 vor fi subcontractate
 - *Delegat sindical*
 - *Evaluarea performanțelor angajaților*
 - *Responsabil SSM*
 - *Tehnici de normare a muncii*
 - *Auditor resurse umane*
 - *Tehnici și abilități de comunicare, recrutare și negocieri colective*
 - *Formator*
 - *Tehnici și abilități de comunicare*
 - *Protecția datelor cu caracter personal*
 - *Competențe informatice*
 - *Competențe lingvistice limba engleza*
 - *Responsabil de mediu,*
 - *Expert achiziții publice,*
 - *Control financiar preventiv; Control financiar de gestiune*
 - *Sistemul de Control Intern Managerial conform OSGG 600/2018*
 - *Sudor, nivel 3*

- *Electrician, nivel 3*
- *Asfaltator, nivel 2*
- ▶ **25 de grupe de formare**
- ▶ **654 de persoane implicate în cursuri de formare.**

Cerințe programe de formare (cursuri)

Denumire curs	Conditii de studii	Nr grupe	Nr ore de formare	Tip autorizare
Delegat sindical	<i>studii medii</i>	3	80 ore	<i>Autorizat</i>
Formator	<i>Studii superioare</i>	1	90 ore, cu evaluare inițială	<i>Autorizat</i>
Responsabil SSM	<i>Studii medii</i>	2	80 ore	<i>Autorizat Inspector SSM</i>
Evaluarea performanțelor angajaților	<i>Studii superioare</i>	3	80 ore	<i>Fără autorizație</i>
Tehnici de normare a muncii	<i>Studii superioare</i>	3	80 ore	<i>Fără autorizație</i>
Competențe informatice	<i>Studii medii</i>	3	40 ore	<i>Autorizat</i>
Auditor resurse umane	<i>Studii superioare</i>	1	90 ore cu evaluare inițială	<i>Autorizat manager RU</i>
Tehnici și abilități de comunicare, recrutare și negocieri colective	<i>Studii medii</i>	1	80 ore	<i>Autorizat ca delegat sindical</i>
Competențe lingvistice engleza	<i>Studii medii</i>	2	80 ore	<i>Autorizat</i>
Responsabil cu protecția datelor cu caracter personal	<i>Studii superioare</i>	3	90 ore cu evaluare inițială	<i>Autorizat</i>
Responsabil de mediu	<i>Studii superioare</i>	1	60 ore	<i>Neautorizat</i>
Tehnici și abilități de comunicare	<i>Studii medii</i>	1	40 ore	<i>Neautorizat</i>
Expert achiziții publice	<i>Studii superioare</i>	1	40 ore	<i>Autorizat</i>
Control financiar preventiv	<i>Studii superioare</i>	1	40 ore	<i>Neautorizat</i>

Sistem de control intern managerial	Studii superioare	1	20 ore	Neautorizat
Sudor	Studii medii	1	720 ore	Calificare / autorizat
Electrician	Studii medii	1	720 ore	Calificare / autorizat

Promovarea EFP / FPC

Dezvoltarea și implementarea unor acțiuni de promovare și conștientizare a beneficiilor formării profesionale, de stimulare a participării la programele de formare profesională inițială și continuă (inclusiv recunoașterea rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal), a importanței dezvoltării carierei, în general, tind să își ocupe rolul important pe care îl au în contextul pieței muncii. România ocupa ultimul loc² în ceea ce privește participarea adulților la programele de formare profesională, ceea ce ridică o serie de semne de întrebare și implică derularea unor măsuri care să corecteze acest parcurs disfuncțional care grevează indivizii și economia națională.

Pe lângă mobilizarea participanților, pentru a răspunde necesităților actuale și viitoare ale forței de muncă / ale pieței muncii, sistemele EFP / FPC trebuie să fie modernizate. Aceasta include și stimularea investițiilor în formare (element care este tratat ca o responsabilitate comună, la nivel european). În condițiile unei crize sanitare fără precedent (COVID-19), încetirii ritmului de creștere economică, constrângerilor bugetare, trebuie găsite soluții inovatoare pentru a identifica modele procedurale, pentru a asigura o finanțare durabilă a formării profesionale, dar și pentru a realiza o alocare eficientă și o distribuție echitabilă a resurselor.

Pentru ca învățarea de-a lungul vieții și mobilitatea să devină realitate, avem nevoie de acces flexibil la instruire și calificări precum și de dezvoltarea unei abordări strategice privind internaționalizarea EFP/FPC. Orice abordare strategică ar trebui însă să includă acțiuni de promovare a EFP/FPC ca serviciu de utilitate socială, dar și de promovare a programelor de formare ca atare. Pentru îndeplinirea acestor obiective, trebuie stabilit un cadru adecvat și proiectate măsuri astfel încât să fie atinse câteva obiective:

- ▶ schimbarea atitudinii generale față de formarea profesională (indivizi, instituții, întreprinderi etc.)

² Vezi cap. I.3 Contextul național - România

- ▶ stimularea interesului de a participa la programe de instruire, cu accentul pus pe capacitatea individului de a răspunde mai bine cerințelor pieței muncii;
- ▶ încurajarea întreprinderilor de a investi în dezvoltarea resurselor umane;

Combinatia adecvată (stimulente, drepturi, obligații) trebuie dozată atent, evitându-se conservarea unui comportament care să se situeze la extreme (dezinteres total, generat de lipsa de perspectivă / participarea formală la instruire guvernată numai de dorința de a obține unele avantaje materiale de tipul subvențiilor). Decizia privind combinația optimă ar trebui să fie rezultatul unei colaborări între instituțiile cu atribuții în domeniu, partenerii sociali și furnizorii de formare. De asemenea, trebuie avute în vedere acțiuni și investiții orientate pentru încurajarea formării continue a persoanelor cu participare scăzută, precum femeile sau persoanele cu domiciliul în mediul rural, lucrătorii cu nivel scăzut de calificare și cei vârstnici.

În perspectiva creșterii participării la programele EFP/FPC, a îmbunătățirii calității și promovării atractivității în rândul tuturor grupurilor-țintă trebuie avută în vedere cu prioritate crearea unor legături mai bune între sistemul de formare profesională și piața muncii.

I.1 Impactul inovației și digitalizării asupra EFP / FPC

Deoarece digitalizarea, numită de multe ori și Revoluția industrială 4.0 sau simplu Industria 4.0 este un fenomen global care se derulează cu viteză din ce în ce mai mare. Formarea profesională nu numai că nu se putea sustrage acestei schimbări fundamentale, ci trebuie să fie unul din motoarele acestei schimbări.

Digitalizarea și inovația sunt strâns legate, dar nu toate digitalizările conduc la inovație și nu toate inovațiile se bazează pe digitalizare. Chiar înainte de COVID-19, începeam să experimentăm inovații care erau radicale și perturbatoare, legate de cererea de noi competențe conduse de schimbarea tehnologică și utilizarea în creștere a tehnologiilor digitale în educație și formare profesională.

Inovațiile în tehnologii și metode de învățare / instruire au un potențial enorm de a adăuga valoare formării profesionale, dar ele în sine nu oferă garanții că vor conduce la beneficiile dorite³. Riscurile asociate menționate ar putea fi motivul pentru care la scară europeană tehnologiile mai avansate au avut un curs de

³ Unele cursuri online (în special MOOC) au rate de finalizare reduse, iar în alte cazuri, performanțele participanților la formare nu se îmbunătățesc prin folosirea computerelor în comparație cu utilizarea suporturilor de curs și a handout-urilor mai tradiționale.

adoptare pe scară largă mai lent decât tehnologiile considerate mai puțin disruptive. Acestea din urmă comportă riscuri, dar este neîndoielnic că înțelegerea mai bună a beneficiilor inovației reprezintă o provocare și o obligație legată de viitor.

Există o creștere rapidă continuă a învățării digitale, piața este foarte dinamică și diversificată (impulsionată și de condițiile pandemice), dar aceasta înseamnă că poate fi dificil de știut ce este cu adevărat eficient (inclusiv în termeni de inovație) și ce nu. Noile modalități de instruire online schimbă granițele dintre EFP/FPC formal și non-formal. De asemenea oferă o varietate de posibilități de creștere masivă a învățării individuale - se creează riscuri pentru cursanți cu privire la modul în care o astfel de învățare poate fi validată (și mai ales de către cine, incluzând aici cuantificarea procesului de instruire).

În special auto-instruirea (învățarea individuală) ridică probleme importante cu privire la validare: cine ar trebui să valideze învățarea și în raport cu ce standarde - ținând cont că metodele și sistemele de validare sunt încă în curs de dezvoltare în întreaga Europă. Moduri de validare alternative apar, dar este important că acestea sunt legate de calificări care sunt recunoscute și validate de stat și de partenerii sociali.

Nu trebuie pierdută din vedere **necesitatea unei abordări diferențiate**: în e-learning putem uza de realitatea virtuală pe scară largă, în timp ce în cazul unor cursuri ca „sudură” sau „îngrijitor bolnavi” acest lucru este cvasi-imposibil. Resursele digitale de înaltă calitate oferă oportunități fără precedent pentru crearea de conținut de învățare de către furnizorii formare profesională, împreună cu angajatorii și cursanții. Avantajul este că acestea pot fi ușor adaptate după cum este necesar. De asemenea, companiile și organizațiile sectoriale sau profesionale au un rol de jucat în inovarea și crearea de metode și conținut de înaltă calitate.

Este necesar să se adopte o abordare mai sistematică și mai interconectată pentru a identifica costurile și beneficiile pedagogice ale inovației și tehnologiilor digitale de învățare și pentru a determina eficiența și eficacitatea programelor de educație-instruire-formare profesională.

Impactul inovațiilor în formare, predare și învățare se bazează în mare măsură pe instructori (profesori) și formatori. Acest lucru aduce, de asemenea, provocări și oportunități în raport cu rolurile lor tradiționale. **Tehnologiile schimbă modul în care instructorii / formatorii interacționează prin furnizarea de platforme digitale pentru coordonarea EFP/FPC la sala de curs și la locul de muncă.** De aceea este necesar să înțelegă că inovațiile pot și vor fi bine primite în programe FPC și

la locurile lor de muncă și, de asemenea, este important ca aceștia fie educați să inoveze.

Experții implicați în formarea profesională au nevoie de **abilități și mentalități pentru a fi inovatori** și, în fața amplitudinii schimbărilor cu care se confruntă piața specifică, există acum o nevoie mai mare (pe lângă formarea inițială eficientă) și de dezvoltare profesională continuă.

În același timp, **dezvoltarea rețelelor și a comunităților de practică** poate permite **împărtășirea unor experiențe** și expertiză în ceea ce privește metodele de instruire, predare și învățare (inclusiv instrumentele digitale). Învățarea bazată pe muncă este esențială pentru dobândirea de abilități practice, experiențiale și de formare, dar în egală măsură experiențele generate de acest tip de învățare pot ajuta la determinarea modului în care instrumentele digitale pot sprijini acest tip de învățare (prin utilizarea mai extinsă a tehnologiilor precum realitatea virtuală / augmentată și/sau legate de inteligența artificială).

Una dintre întrebările majore din domeniul formării profesionale este **cât de mult pot înlocui instrumentele digitale experiențele practice din viața reală**. În acest moment învățarea bazată pe muncă, ca formă de educație și formare profesională, este foarte bine poziționată și poate răspunde unor provocări de mediu, sociale și economice mai largi, deoarece are potențialul de a satisface noi nevoi de abilități și de a oferi învățare experiențială și practică (în laboratoare, bucătării, ateliere) sau în alte locuri de muncă, în special pentru ucenici. Prin urmare, poate sprijini nu doar abilitățile tehnice și specifice locului de muncă, ci și abilitățile transversale necesare pentru inovație. Pentru furnizorii de educație și formare profesională care sunt grevați de pandemia COVID-19, este dificil să deruleze programe de formare bazate pe instruire practică tradițională. Prin urmare, o provocare cheie este în ce măsură formarea profesională în format clasic ar trebui să integreze învățarea digitală. Pandemia a demonstrat că există variații între sectoare în utilizarea instrumentelor digitale, însă acestea trebuie avute în vedere cu atât mai mult cu cât:

- ▶ răspund unor constrângeri la zi (COVID-19)
- ▶ pot reduce costurile unitare ale învățării
- ▶ pot oferi noi modalități de predare / formare și evaluare a cursanților

Se poate adăuga beneficiilor deja invocate și posibilitatea de îmbunătățire a cooperării și dialogului între furnizorii EFP/FPC și piața muncii (angajatori), prin utilizarea în comun a instrumentelor digitale pentru învățare și formare, iar această

cooperare se extinde și către autoritățile de profil, partenerii sociali, inclusiv în sensul asigurării calității în procesele de formare profesională.

Cu toate acestea, este important ca argumentele pro și contra (inovații, digitalizare) să fie atent analizate, puse în discuție, împărtășite și însușite de toți actorii implicați în acest gen de procese, astfel încât se fie reținut un mix optim între experiențele de instruire reală / on-site și cele virtuale / on-line.

Simplificând, putem reține două direcții mari de acțiune în ceea ce privește inovarea în formarea profesională continuă:

1. **dezvoltarea produselor intelectuale inovatoare** (instrumente, conținuturi, inclusiv produse digitale, dar nu numai)
2. **diseminarea și exploatarea structurată** (eficientă) a produselor/ instrumentelor/ conținuturilor inovatoare deja existente.

I. INTRODUCERE

Generalități privind formarea profesională

Formarea profesională reprezintă unul dintre cei mai importanți factori de dezvoltare, fie că vorbim de forța de muncă sau angajatori. Angajatorii știu că fără angajați bine pregătiți activitatea (indiferent de natura sa) are de suferit, iar beneficiile materiale oferite și / sau metoda de management utilizată nu pot compensa lipsa competențelor și cunoștințelor profesionale. Astfel, în absența unor alocări adecvate de efort și timp, dedicate formării profesionale, forța de muncă, ocupată sau nu, va regresa, competențele deținute (inițial) vor deveni insuficiente sau nepotrivite momentului, situație care se va reflecta în activitatea depusă la nivel individual și colectiv. În plus, la nivel strict individual, șomerii sau angajații care nu sunt preocupați de completarea și dezvoltarea competențelor profesionale devin o forță de muncă pe care angajatorii nu pun preț în recrutare sau de care se pot dispensa. Importanța pe care societatea o acordă formării profesionale este relevată și de faptul că este reglementată pe spații largi prin Codul Muncii, dar și prin alte acte normative importante.

Formarea profesională este un punct de sprijin important în dezvoltarea și evoluția profesională, mai ales în perspectiva ultimilor ani ai evoluției macroeconomice și sociale, ani caracterizați de apariția și consolidarea tehnologiilor disruptive. Implicațiile revoluției industriale 4.0, a digitalizării, la care s-au adăugat evenimente imprevizibile dar cu un impact covârșitor (pandemia Covid-19), au obligat la o adaptare rapidă la situații profesionale tot mai diverse și mai provocatoare. Atât

persoanele active profesional, cat și cele neocupate, trebuie să se specializeze cât mai mult și, pe cât posibil, pe mai multe arii din domeniul său de activitate și/sau din aria sa de responsabilitate.

Ariile de activitate înseși devin fluide, apar zone de intersecție majore și obligatorii, ceea ce impune și o (re)conversie profesională sau specializare cât mai atentă, mai adaptată, mai eficientă (sub aspect cantitativ, calitativ și temporal). Această refacere / completare a bagajului de competențe se poate realiza prin ceea ce numim în termeni generici formare profesională.

Normativ, formarea profesională a adulților are ca principale obiective:

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

Într-un sens mai larg, pentru definirea formării profesionale putem reține două formule:

- ▶ „Formarea profesională reprezintă procesul planificat prin care se urmărește modificarea atitudinilor, cerințelor și abilităților profesionale prin intermediul studiului pentru a atinge o performanță corespunzătoare într-o activitate sau ansamblu de activități. Obiectul fundamental rezidă în dezvoltarea abilităților individului și în satisfacerea necesităților curente și viitoare ale organizației în domeniul resurselor umane”⁴
- ▶ „[...] Formarea profesională reprezintă procesul prin care individul găsește soluții la întrebările pe care și le pune în situații de muncă și provoacă o schimbare de care este conștient”⁵

Formarea profesională se poate dobândi în urma studiilor obligatorii, de bază sau facultative, de lungă sau scurtă durată și poate fi completată prin programe de specializare, perfecționare și calificare, (cu durate variabile, dar calificarea implică o durată mai mare), permițând atât completarea competențelor profesionale deja

⁴ C. Manole, „M.R.U. în administrația publică”, București, 2013

⁵ D. Weiss (colab.), „Les Ressources Humaines”, Paris, 1999

dobândite pentru anumite ocupații, cât și accesul la activitate profesională în alte domenii de activitate. În general oamenii se pot confrunta cu câteva situații care reclamă participarea la programe de formare:

- ▶ Ocuparea unui loc de muncă
- ▶ Menținerea / Dezvoltarea carierei
- ▶ Dezvoltare profesională (anticipativă)

Aceste trei situații foarte generale se translatează într-o multitudine de obiective tactice ale formării profesionale continue, dintre care putem enumera:

- ▶ Actualizarea cunoștințelor și deprinderilor specifice locului de muncă;
- ▶ Perfecționarea pregătirii profesionale pentru ocupația de bază;
- ▶ Creșterea calității produselor / serviciilor realizate;
- ▶ Adaptarea mai bună și mai rapidă la cerințele locului de muncă;
- ▶ Îmbunătățirea comunicării cu colegii/superiorii ierarhici;
- ▶ Asumarea de noi responsabilități la locul de muncă;
- ▶ Îmbunătățirea capacității de muncă în echipă;
- ▶ Îmbunătățirea managementului timpului;
- ▶ Creșterea satisfacției la locul de muncă prin punerea în practică a cunoștințelor și abilităților dobândite;
- ▶ Creșterea flexibilității și stabilității angajaților;
- ▶ Reducerea fluxului de personal și asigurarea succesiunii pe posturi.
- ▶ Creșterea perspectivelor de promovare și dezvoltare a carierei profesionale;
- ▶ Reconversia profesională rapidă în condițiile în care apar restructurări socio-economice, concedieri etc.

În afara acestor nevoi care favorizează orientarea spre formarea profesională a oamenilor și organizațiilor, apar și impedimente în proiectarea și derularea programelor de formare profesională sau în ceea ce privește participarea oamenilor la aceste programe. Aceste impedimente se regăsesc în special în zona indisponibilităților temporale și financiare, mai ales în perioadele de criză economică sau crize cu efect în socio-economic și implicațiile derivate din acestea.

Formarea profesională a devenit în perioada actuală o necesitate. Dacă în urmă cu câteva decenii cei ce dobândeau anumite cunoștințe în timpul școlii (educației inițiale de lungă durată) puteau să le exercite pe toată durata vieții, astăzi cunoștințele dobândite pe parcursul școlii se perimează rapid. În situația în care noutățile ce apar în tehnologie, comportamente de consum etc. schimbă managementul de la o zi la alta, companiile sunt obligate să-și asigure competențele care să le permită această adaptare.

Formarea profesională constituie o totalitate a cunoștințelor științifice, consolidate și sistematizate ce asigură dezvoltarea capacității personale a individului, referindu-se la elementele teoretice care trebuie însușite și la deprinderi practice ce trebuie dobândite. Este un proces de creșteri, însușiri, îmbogățire și consolidare sistematică a cunoștințelor și deprinderilor dobândite până la momentul începerii formării profesionale.

Modernizarea societăților și dezvoltarea tehnologică înregistrate în ultimele decenii, toate au fost propulsate de oameni prin viziunea și abilitățile lor. Pentru ca acest progres să continue, completat de o abordare responsabilă, este nevoie de un capital uman cât mai dezvoltat, care să dețină cunoștințe și abilități relevante pentru domeniul în care activează. Pentru aceasta, formarea inițială nu este suficientă, ea trebuie completată cu formarea profesională continuă, un proces care ar trebui să se deruleze pe tot parcursul vieții.

În Europa formarea profesională continuă este considerată un motor al dezvoltării societății bazate pe cunoaștere și inovare, drept pentru care beneficiază de o atenție sporită din partea factorilor de decizie, făcând obiectul multor documente strategice, politici, priorități de dezvoltare. Convergența acestora ar trebui să rezulte în asigurarea dezvoltării sustenabile și a coeziunii sociale care constituie obiective majore ale Uniunii, însă după cum a relevat analiza datelor, coeziunea este departe de a se fi realizat în domeniul formării, diferențele dintre ratele de participare ale statelor membre rămânând în continuare problematice.

Participarea scăzută la programele de formare profesională continuă influențează în mod negativ calitatea capitalului uman, care, la rândul său, influențează productivitatea companiilor, fapt care rezultă într-o competitivitate redusă a economiilor. Aceasta este o reacție în lanț cu impact pe termen lung care stingherește progresul societăților, căreia trebuie să i se acorde o atenție sporită în sensul adoptării unor mecanisme funcționale de contracarare a efectelor negative asupra populațiilor. Există politici, strategii, măsuri și obiective, însă transpunerea lor în practică este problematică ceea ce poate denota mai degrabă o ruptură între nivelul suprastatal și cel local, decât o coerență fructuoasă.

Deși în România, formarea profesională continuă (așa cum este înțeleasă astăzi) a început să se dezvolte încă din 1990 și în ultimii ani a beneficiat de oarecare atenție în cadrul politicilor publice (deși niciodată atât de multă și cum ar fi fost necesar), ea continuă să aibă rate de participare foarte reduse, țara noastră clasându-se pe un loc extrem de scăzut în Uniunea Europeană.

O regulă generală spune că necesarul de formare reiese din amploarea schimbărilor - raportându-ne la această regulă și la cursul accelerat al schimbărilor tehnologice și sociale, necesarul de formare profesională continuă devine enorm și extrem de presant.

Dobândirea cunoștințelor și competențelor pe parcursul întregii vieții reprezintă o condiție fundamentală pentru dezvoltarea individuală și profesională, pentru creșterea capacității de ocupare și adaptare, iar necesitatea de a moderniza sistemele de educație și formare profesională în vederea înlăturării barierelor dintre diversele contexte de învățare și de a crește accesul și participarea la învățare constituie premise fundamentale pentru societatea contemporană.

Ce implică educația și formarea profesională?

Sistemul de educație și formare profesională (EFP), la nivel național sau european, ar trebui să:

- ▶ să răspunde nevoilor economiei
- ▶ să ofere cursanților competențe relevante (de care au nevoie pentru a se dezvolta pe plan personal și pentru a deveni cetățeni activi)

EFP contribuie la creșterea performanței întreprinderilor și a competitivității, sprijină cercetarea și inovarea și reprezintă un element central al politicii sociale și de ocupare a forței de muncă.

Sistemele EFP din Europa se pot baza pe o rețea bine dezvoltată de furnizori de educație și formare profesională. Aceste rețele sunt conduse cu implicarea partenerilor sociali, cum ar fi angajatorii și sindicatele, precum și în diferite organisme, cum ar fi camerele, comitetele și consiliile.

Sistemele EFP se articulează în jurul educației și formării profesionale inițiale și continue.

Educația și formarea profesională inițială (EFP-I) se desfășoară, de obicei, la nivel secundar superior și la nivel post-secundar înainte de începerea vieții profesionale. Are loc fie în mediul școlar (activitatea de învățare derulându-se în principal într-o sală de curs), fie într-un context profesional, de exemplu în centre de formare sau în întreprinderi. Totuși, acest lucru variază de la o țară la alta și depinde de sistemul național de educație și formare, precum și de structura economiei.

Educația și formarea profesională continuă (EFP-C) se desfășoară după ciclul inițial de educație și formare sau după intrarea pe piața muncii. Scopul său este să actualizeze cunoștințele și să contribuie la dobândirea de noi competențe, la reorientarea carierei și la dezvoltarea personală și profesională continuă.

EFP-C se realizează în cea mai mare parte în context profesional, activitatea de învățare derulându-se în principal la locul de muncă.

Formarea profesională - fluxul de proces și corelațiile sale

Corelări

piața muncii / producție/servicii
 întreprinderi / instituții / organizații
 ISCO08/ESCO/COR
 experți / specialiști
 EQF / CNC
 autorizare



specialiști producție/servicii și formare
 furnizori autorizați
 specialiști producție/servicii
 ISCO08/ESCO/COR
 EQF / CNC
 autorizare

Corelări

Responsabilități privind formarea profesională

Importanța învățării în rândul adulților

Adulții participă la acțiuni de învățare din diverse motive: pentru a-și îmbunătăți perspectivele de carieră, pentru a se dezvolta pe plan personal sau profesional și pentru a obține competențe transferabile, cum ar fi gândirea critică. De asemenea, învățarea în rândul adulților contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale și promovează cetățenia activă.

Din ce în ce mai mult, cetățenii trebuie să dispună de o formare profesională continuă pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Prin urmare, punerea accentului pe învățarea în rândul adulților este necesară pentru ca Europa să facă față actualelor provocări economice, să răspundă la cererea de noi competențe și să își mențină productivitatea pe fondul unei economii mondiale din ce în ce mai digitalizate.

Acțiunile și inițiativele la nivel european contribuie la o mai bună înțelegere a modului în care putem răspunde provocărilor legate de educația adulților. De

asemenea, acestea pot oferi sprijin instituțiilor și cetățenilor și pot facilita un schimb mai bun de cunoștințe și experiență între țări.

Anticiparea nevoii de competențe

Pentru a furniza pieței muncii calificări profesionale relevante, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, sprijinit de părțile interesate și de experți, a elaborat un **model de planificare strategică** pentru furnizarea ofertei de educație și formare profesională inițială prin învățământ profesional și tehnic, care duce la dobândirea calificărilor profesionale, aprobat de Ministerul Educației. Obiectivul principal al acestuia este de a mări contribuția învățământului profesional și tehnic prin tranziții eficiente către o economie incluzivă, participativă, competitivă și bazată pe cunoștințe, care se sprijină pe inovație.

Termenul „planificare strategică” se referă la o previziune pe termen mediu (cinci până la șapte ani). Modelul analizează relevanța ofertei pentru cererea pieței muncii (previzionată) din perspectivă calitativă și cantitativă și utilizează următoarele surse:

- ▶ Planurile regionale de acțiune pentru învățământ (PRAI);
- ▶ Planurile locale (județene) de acțiune pentru învățământ (PLAI);
- ▶ Planurile de acțiune ale școlilor (PAS).

Planurile regionale de acțiune pentru învățământ stabilite de consorțiile regionale și planurile locale de acțiune pentru învățământ ale comitetelor locale pentru dezvoltarea parteneriatului social includ:

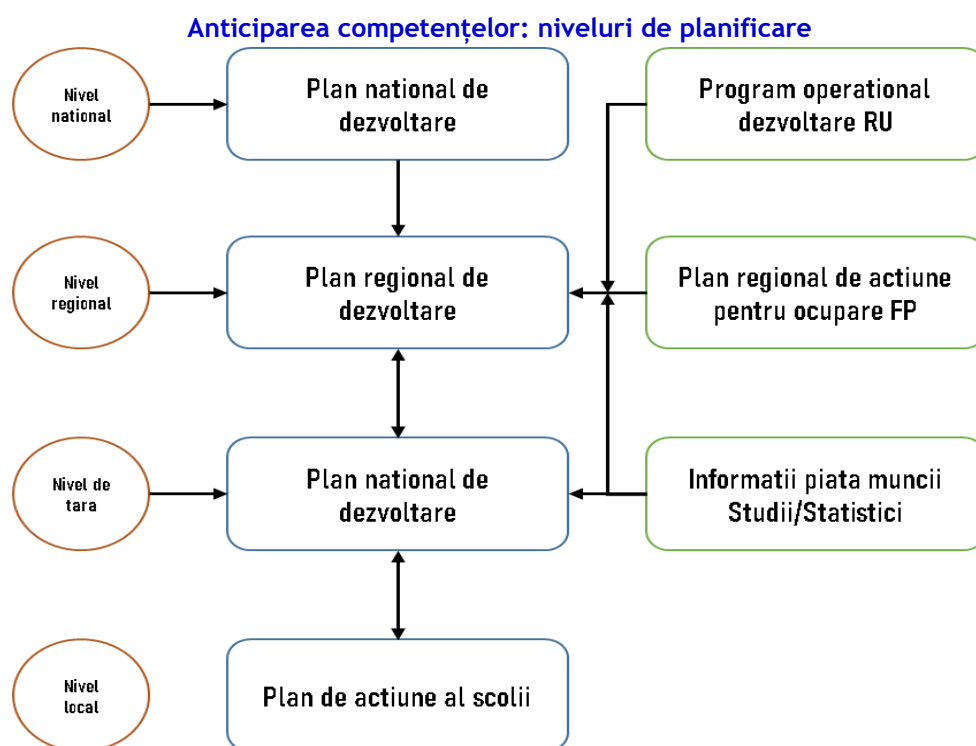
- ▶ analiza contextului regional/județean din punctul de vedere al demografiei, pieței muncii și schimbărilor și previziunilor economice;
- ▶ analiza capacității ÎPT de a servi nevoilor identificate ale pieței muncii în context regional/județean;
- ▶ prioritățile, țintele și acțiunile pentru dezvoltarea ÎPT la nivel regional/județean;
- ▶ contribuția învățământului superior la dezvoltarea regională.

Membrii consorțiilor regionale și ai comitetelor locale pentru dezvoltarea parteneriatului social elaborează cercetări documentare care analizează:

- ▶ planul național de dezvoltare;
- ▶ strategia națională pentru dezvoltarea resursei umane;
- ▶ planurile regionale de dezvoltare;
- ▶ strategiile specifice din educație și formare profesională și planurile de acțiune;
- ▶ strategia națională pentru ocuparea forței de muncă;
- ▶ previziunile de cerere și ofertă ale pieței muncii și ale programelor de formare profesională;
- ▶ sondaje ale firmelor privind cererea de forță de muncă pe termen scurt (6

luni).

Modelul se bazează pe un proces de luare a deciziilor descentralizat la nivel regional, județean și local. Planificarea strategică este caracterizată de acțiunea colectivă a mai multor parteneri sociali, reprezentând interesele angajatorilor, asociațiilor profesionale, asociațiilor angajaților/sindicatelor, administrației publice, organizațiilor relevante guvernamentale și ale societății civile.



Modelul combină procesele decizionale ascendente și descendente. Acest model implică consorțiile regionale de la nivel regional, comitetele locale pentru dezvoltarea parteneriatului social de la nivel județean, precum și consiliile administrative școlare de la nivel local. Dar deși acest flux pare foarte logic și funcțional, în esență rămâne o construcție pur teoretică care rareori depășește formalismul unor simple documente. Trebuie remarcat și lipsa oricărei construcții de subansamblu care să vizeze formarea profesională a adulților (programe FPC). Prin urmare, fie și numai ca măsură strict orientativă (la nivel de intenție), programele FPC nu se subsumează unei planificări în ceea ce privește achiziția de competențe, iar eventualele orientări de care ar trebui să se țină seamă în finanțarea și susținerea furnizării cursurilor de formare profesională pentru adulți este vagă și bazată de ținte atât de generale încât devin simple direcții cardinale, și nu ținte precise, orientate pe sectoare de activitate, domenii etc.

În ultimii ani au existat mai multe tentative (cel puțin la nivel declarativ) de a se asigura o corelare între necesitățile pieței muncii și derularea programelor de formare, inclusiv în ceea ce privește asigurarea calității în FPC. Din păcate niciuna dintre aceste tentative (unele foarte recente) nu a generat rezultate vizibile și utilizabile. De curând a fost lansat proiectul ReConnect care are o serie de obiective ambițioase, unul dintre acestea fiind crearea unui sistem care să asigure date în direcția corelării cererii din piața muncii cu oferta de muncă (competențe).

Partenerii sociali joacă un rol central în cunoașterea, evaluarea și anticiparea necesarului de competențe de pe piața muncii. Rolul lor este esențial pentru activitatea observatoarelor meseriilor și competențelor și pentru analizarea datelor colectate. Analiza lor prospectivă trebuie să se articuleze cu evaluările realizate de toate părțile interesate: state membre, regiuni, camere și toate organismele care activează în domeniul ocupării forței de muncă, al formării și al orientării profesionale, cum ar fi serviciile și organismele sociale. Și prin aceste forme de cooperare, Europa poate deveni centrul pieței forței de muncă.

Din perspectiva europeană, acest rol esențial trebuie reafirmat, punând la dispoziția partenerilor sociali toate mijloacele necesare pentru a acționa cu aceeași viteză cu care se produc transformările majore de pe piața muncii. Criza sanitară, economică și socială care s-a declanșat în 2020 și care continuă în momentul de față se dovedește a fi un accelerator puternic al mutațiilor din economia noastră. Pentru ca întreprinderile, inclusiv cele mai mici dintre ele, să se poată adapta, digitalizarea lor este absolut esențială. Tranziția ecologică, pe lângă noile meserii care o însoțesc, este foarte așteptată în ziua de astăzi de către clienți și consumatori, ca răspuns la consecințele crizei.

Formarea profesională continuă

Formarea profesională continuă (FPC) (cunoscută și ca formare profesională pentru adulți) este disponibilă pentru cursanți cu vârsta de minim 16 ani. Programele de formare profesională ajută la dezvoltarea competențelor dobândite în calificarea existentă, la însușirea de noi competențe în același domeniu ocupațional, la însușirea competențelor fundamentale/cheie sau a unor competențe tehnice noi, specifice unei noi ocupații.

Furnizarea ofertei de educație și formare profesională

Comparativ cu educația și formarea profesională inițială, educația adulților implică deseori o durată mai scurtă, se bazează pe standarde diferite⁶ și se concentrează

⁶ Calificările din cadrul educației și formării profesionale continue au la bază „standarde ocupaționale” (SO) calificările din cadrul educației și formării profesionale inițiale au la bază „standarde de pregătire profesională” (SPP)

pe o ocupație specifică⁷. Deși există excepții, FPC nu conține materii din trunchiul comun de curriculum, specific FPI (formare profesională inițială). FPC este furnizată de organizații de formare autorizate publice și private⁸ în funcție de nevoile angajatorilor și de necesitățile adulților în materie de competențe de bază, sub formă de:

- ▶ ucenicie la locul de muncă;
- ▶ stagii de formare profesională pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior;
- ▶ cursuri de formare profesională pentru adulți.

În cadrul FPC, instruirea practică reprezintă cel puțin două treimi din durata totală a programului. Programele de calificare profesională sunt organizate la nivelurile 1-4 CNC / CEC, iar durata acestora variază:

- ▶ Nivel 1 → min. 180 ore;
- ▶ Nivel 2 → min. 360 ore;
- ▶ Nivel 3 → min. 720 ore;
- ▶ Nivel 4 → min. 1 080 ore.

Pentru participanții care au deja setul necesar de competențe, durata programului se poate reduce cu până la 50% în urma unei evaluări inițiale.

Începând din 2017, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a preluat coordonarea autorizării furnizorilor de FPC, organizată în 42 de comisii județene de autorizare, care țin și registrele cu furnizori⁹. Certificatele de calificare și absolvire (specializare)¹⁰ sunt eliberate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin intermediul comisiilor de autorizare.\

Importanța învățării în rândul adulților

Adulții participă la acțiuni de învățare din diverse motive: pentru a-și îmbunătăți perspectivele de carieră, pentru a se dezvolta pe plan personal sau profesional și pentru a obține competențe transferabile, cum ar fi gândirea critică. De asemenea, învățarea în rândul adulților contribuie la îmbunătățirea coeziunii sociale și promovează cetățenia activă.

Din ce în ce mai mult, cetățenii trebuie să dispună de o formare profesională continuă pentru a rămâne competitivi pe piața muncii. Prin urmare, punerea

⁷ Calificările din cadrul educației și formării profesionale inițiale au un caracter mai extins decât cele din cadrul educației și formării profesionale continue și pot pregăti cursanții simultan pentru mai mult decât o singură ocupație. Programele de formare profesională sunt organizate pentru ocupațiile incluse în Clasificarea ocupațiilor din România.

⁸ Și de persoane fizice (formatori de adulți) care acționează în calitate de furnizori de formare profesională.

⁹ Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2016, pentru actualizarea Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind VET continuă, Articolul 37

¹⁰ Certificatele de specializare sunt eliberate la finalul programelor de specializare cu o durată variabilă și nu oferă cursanților noi calificări (număr de ore inferior numărului de ore alocat pentru nivelul 1 de calificare – 180).

accentului pe învățarea în rândul adulților este necesară pentru ca Europa să facă față actualelor provocări economice, să răspundă la cererea de **noi competențe** și să își mențină productivitatea pe fondul unei economii mondiale din ce în ce mai digitalizate.

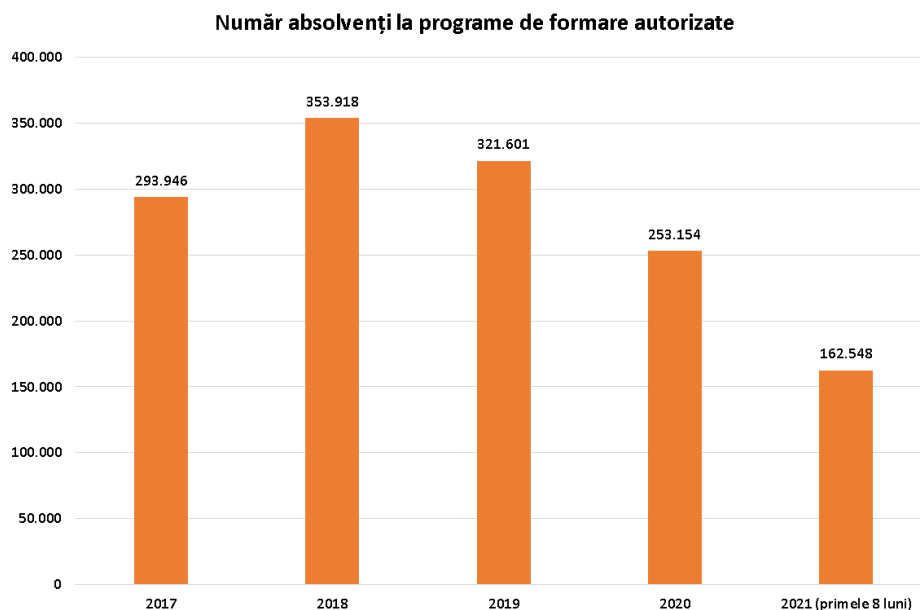
II. SISTEMUL DE FORMARE PROFESIONALĂ DIN ROMÂNIA

II.1 Contextul național - România

Situația formării profesionale a adulților

Deși a existat permanent în ultimii ani posibilitatea finanțării prin FSE a unor proiecte specifice, programele FPC rămân la cote mici (atât sub aspect cantitativ, cât și calitativ).

Rata participării adulților la programele de formare a crescut în 2019 față de anul precedent cu 0,4 puncte procentuale, ajungând la 1,3%. Dar, de fapt, continuă să fie foarte mică (România fiind pe ultimul loc în UE)- de aproape 12 ori mai mică decât media UE28 (11,3%) .



Date colectate de la Comisiile Județene de Autorizare a Furnizorilor de Formare Profesională a adulților (CAJ)

O posibilă explicație ar fi faptul că oamenii și organizațiile percep formarea profesională drept un cost, nu o investiție în propria dezvoltare. Crizele din ultimul deceniu (economică, cea sanitară încă în curs) au fost un alt factor de influență negativă, deoarece au determinat deopotrivă oamenii și companiile să-și reducă bugetele alocate formării. Acest lucru nu s-a întâmplat doar în România, ci în majoritatea statelor UE. FPC ocupă în continuare o poziție importantă pe agendele politice ale statelor membre, dar și a Uniunii, în ansamblul său, lucru demonstrat și

de documentele strategice, fondurile alocate și directivele emise în acest sens. Formarea este un proces de învățare care implică acumularea de cunoștințe, rafinarea de competențe, concepte, reguli sau schimbarea atitudinii și a comportamentelor în vederea îmbunătățirii performanțelor oamenilor la locul de muncă și în viața de zi cu zi.

În perioada 1 ianuarie 2021 - 1 septembrie 2021 (8 luni)
188.540 persoane participante la programe de formare autorizate (programe de calificare, specializare, perfecționare, competențe cheie)
din care au absolvit 86%, restul programelor aflându-se în derulare

Cursuri de formare profesională pentru adulți

Cursurile de formare profesională pentru adulți sunt oferite de furnizori autorizați de formare sau de angajatori adulților care doresc să obțină o calificare profesională, o specializare sau competențe cheie:

- ▶ cursuri autorizate pentru șomeri, angajați, persoane care reîncep munca după concediul de maternitate sau după un concediu de boală prelungit, persoane de etnie romă, grupuri expuse riscului sau altor grupuri;
- ▶ cursuri organizate de angajatori pentru personalul propriu, fără eliberarea unor certificate recunoscute la nivel național;
- ▶ stagiul de practică și specializare, inclusiv perioade de studiu în străinătate;
- ▶ toate celelalte forme de formare profesională.

Ucenicia la locul de muncă

Programele de formare profesională prin „ucenicie la locul de muncă” au fost gestionate de Serviciul public de ocupare a forței de muncă din anul 2005¹¹. Acestea sunt disponibile numai în cadrul educației și formării profesionale continue și au un caracter distinct din punct de vedere juridic față de forma duală oferită în cadrul învățământului profesional și tehnic (inițial). Stagiile de ucenicie oferă adulților (vârsta de peste 16 ani, vârsta minimă legală de încadrare în muncă) o calificare profesională la nivelurile 1-4 CNC/CEC. Nu există o limită superioară de vârstă pentru înscriere. Durata minimă a programului variază în funcție de nivelul de calificare profesională:

- | | |
|-----------------------------|----------------------------|
| ▶ Nivel 1 CNC/CEC → 6 luni; | ▶ Nivel 1 CNC/CEC → 2 ani; |
| ▶ Nivel 1 CNC/CEC → 1 an; | ▶ Nivel 1 CNC/CEC → 3 ani. |

Ucenicii primesc certificate de calificare profesională recunoscute la nivel național care au o valoare egală cu cele primite prin învățământ profesional și tehnic. Participanții la programele de ucenicie lucrează și obțin o calificare simultan → această abordare este adecvată în primul rând pentru șomeri și pentru acele persoane care au abandonat programele de educație și formare profesională inițială.

¹¹ În prezent, stagiile de ucenicie sunt oferite conform Legii nr. 279/2005 (amendată în 2018 și norme de aplicare completate/modificate în 2019).

Teoria și formarea practică (învățare prin muncă - WBL - de cel puțin 70%) sunt furnizate în principal de firme, în cooperare cu furnizorii autorizați de formare profesională care sunt responsabili inclusiv de examenele de absolvire al acestor programe de calificare. Schema de ucenicie se bazează pe un tip special de contract de muncă ce sprijină exercitarea muncii, dobândirea de competențe / formare profesională la locul de muncă. Angajatorii pot solicita subvenții de la serviciul public de ocupare a forței de muncă (ANOFM, respectiv AJOFM) având o valoare aproximativă de 483 EUR pe lună (2 250 RON)¹². Perioadele de formare alternează cu timpul de lucru alocat pentru sarcinile specificate în fișa postului, formarea practică desfășurându-se sub îndrumarea și supravegherea furnizorului de formare. Numărul de contracte de ucenicie este relativ scăzut deoarece angajatorii percep deseori formarea profesională mai degrabă ca un cost suplimentar decât ca pe o investiție, la această situație adăugându-se și situația pandemiei Covid-19 care a încetinit procesele de formare profesională.

Stagii de formare profesională pentru absolvenții de învățământ superior

Stagiile pentru absolvenții de învățământ superior sunt reglementate de legea privind stagiul pentru absolvenții de învățământ superior (nr. 335/2013) și de Codul Muncii (legea nr. 53/2003). După absolvirea unei instituții de învățământ superior, debutanții pot urma un stagiul de formare profesională cu durată de șase luni pentru a-și practica profesia într-un mediu de muncă real; nu se aplică în cazul unor profesii, cum ar fi doctorii, avocații și notarii, pentru care legislația specială prevede oportunități diferite. Acest proces este subvenționat de guvern. Angajatorii pot solicita subvenții de la serviciul public de ocupare a forței de muncă având o valoare aproximativă de 483 EUR pe lună (2 250 RON) pentru fiecare stagiar pentru durata programului.

Schimbări recente în cadrul formării profesionale continue

▶ În 2012, au fost reintroduse programele de educație și formare profesională inițială cu durată de trei ani (ISCED-P nivel 352, învățământ profesional), după o întrerupere de trei ani;	▶ <i>Învățământul profesional înregistrează o evoluție lentă, puține fiind situațiile în care aceasta formă de învățământ este o alegere propriu-zisă;</i> ▶ <i>Baza materială și organizarea învățării practice sunt deficitare;</i>
▶ În noiembrie 2016, a fost introdusă forma de învățământ dual ca fiind o altă formă de organizare a învățământului profesional pentru dobândirea calificărilor profesionale de nivel 3, 4 și 5 CEC, avizată în aprilie 2018 prin amendamente la legea educației. Implementarea formei de învățământ dual a	▶ <i>Este practic tot ISCED 352;</i> ▶ <i>S-au înregistrat unele evoluții pe acest tip de învățământ profesional;</i>

¹² Pentru fiecare ucenic, pe o durată maximă de 3 ani (durata maximă a unui program de ucenicie) - subvenție acordată de la bugetul asigurărilor pentru șomaj sau di schemele de finanțare FSE (Fondul Social European).

început în anul școlar 2017/18, în prezent fiind valabilă numai pentru nivel 3 CEC;	
▶ În 2016, Ministerul Educației a aprobat noile standarde de pregătire profesională pentru calificările de nivel 3 și 4 CEC/CNC, prin ÎPT. Standardele de pregătire profesională sunt compatibile cu standardele ocupaționale;	▶ <i>Situația standardelor ocupaționale este în continuare deficitară (proiectele care susțin elaborarea standardelor ocupaționale sunt de mici dimensiuni și neoptime ca abordare);</i>
▶ În 2017, metodologia pentru examenul de certificare pentru calificările de nivel 3 CEC a fost revizuită și a fost introdusă o componentă pentru demonstrarea competențelor (examen practic), cu scopul de a crește relevanța certificării pentru piața muncii;	
▶ În 2016, a fost elaborată Strategia națională pentru educație și formare profesională 2016-2020¹³ sub coordonarea Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic și aprobată de Guvern. Aceasta stabilește viziunea pentru următorii ani: „până în 2020, sistemul de educație și formare profesională din România va satisface cererile pieței muncii și nevoile beneficiarilor direcți, prin utilizarea competențelor și aptitudinilor resurselor umane” (Ministerul Educației Naționale, 2016, p.19). Strategia definește prioritățile pentru noile evoluții și inițiative în domeniul educației și formării profesionale și include patru obiective strategice: ○ îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii; ○ creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională; ○ îmbunătățirea calității formării profesionale; ○ dezvoltarea inovării și cooperării în domeniul formării profesionale.	▶ <i>Dezideratele și obiectivele incluse în Strategia națională pentru educație și formare profesională 2016-2020 nu pot fi considerate ca fiind atinse;</i> ▶ <i>Niciunul dintre obiectivele majore asumate nu pot fi considerate îndeplinite, respectiv:</i> ○ <i>îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională în raport cu piața muncii - acest rezultat nu s-a produs, eventualele alinieri s-au produs circumstanțial săi numai pe zone restrânse;</i> ○ <i>creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională - nu sunt disponibile date certe, însă participarea la programele de formare profesională nu a crescut în mod semnificativ, indiferent de aspectul vizat (cantitativ sau calitativ);</i> ○ <i>îmbunătățirea calității formării profesionale - vezi observația precedentă;</i> ○ <i>dezvoltarea inovării și cooperării în domeniul formării profesionale - sunt mari întârzieri în ceea ce privește programele de formare pentru digitalizare, dar au fost luate unele măsuri pentru facilitarea desfășurării instruirilor în sistem on-line; în ce privește cooperarea, aceasta se limitează strict la unele consultări cu mediul partenerilor sociali și mediul asociativ.</i>
▶ În mai 2018, Guvernul a actualizat metodologia pentru elaborarea, validarea și aprobarea standardelor ocupaționale;	
▶ În iulie 2018, Autoritatea Națională pentru Calificări și Ministerul Muncii au	

¹³ Noua strategie pentru educație și formare profesională sau strategia pentru formarea profesională a adulților nu sunt încă elaborate / asumate.

introdus nivelul 1 de calificare în cadrul național al calificărilor;	
▶ În noiembrie 2018, Ministerul Muncii a elaborat o listă cu ocupații de bază pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1 pentru adulții necalificați;	
▶ Ordin nr. 2495 din 29 noiembrie 2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1	
▶ În februarie 2019 Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale au emis un ordin privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România;	
▶ În februarie 2019 Ministerul Educației și Cercetării și Ministerul Muncii și Protecției Sociale au emis un ordin pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3.177/660/2019;	
▶ În iulie 2020 Ministerul Muncii a emis un ordinul privind Procedura pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line	▶ <i>Această măsură a fost emisă în scopul susținerii eforturilor de a asigura derularea proceselor de instruire (formare profesională continuă) în context pandemic;</i>
▶ În aprilie 2021 Ministerul Muncii a emis un ordin pentru modificarea procedurii de stabilire a domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională pentru desfășurarea programelor de formare profesională a adulților în sistem on-line	
▶ În cursul anului 2021 a fost elaborat și pus în discuție ¹⁴ un sistem de indicatori de calitate pentru procesele de formare profesională a adulților;	▶ <i>Până la momentul elaborării acestui document sistemul de indicatori în cauză nu a fost operaționalizat;</i>
▶ 2021 - Sistemul informatizat de autorizare a furnizorilor de formare profesională - a fost dezvoltat în cadrul unui proiect POCA al MMPS;	▶ <i>Cu aplicabilitate inclusiv la Registrul Furnizorilor de formare profesională autorizați, dar neoperaționalizat complet la momentul prezentării acestor informații;</i>
▶ 2021 - Metodologia de alocare a nivelurilor de calificare - a fost elaborată în cadrul unui	▶ <i>Urma să fie aprobată prin ordin comun (ME și MMSS), dar nu a fost operaționalizată;</i>

¹⁴ Elaborarea setului de indicatori s-a desfășurat în cadrul proiectului „Dezvoltarea, stimularea, eficientizarea muncii prin agent de muncă temporară și a serviciilor de formare profesională pentru o piață a muncii competitivă și performantă”, implementat de Ministerul Muncii și Protecției Sociale.

proiect POCA implementat în parteneriat de ANC și MMPS ► Alocarea nivelurilor de calificare se realizează după următoarele criterii: ○ cunoștințe; ○ abilități cognitive; ○ aptitudini/abilități/competențe; ○ responsabilitate și autonomie.	
► 2021 - Hotărâre de Guvern privind sistemul de credite transferabile în formarea profesională a adulților - a fost elaborată în cadrul unui proiect POCA implementat în parteneriat de ANC și MMPS;	► <i>Doar pentru sistemul de formare profesională a adulților - creditele transferabile urmau a fi utilizate atât în procesul de formare profesională continuă a adulților cât și în procesul de evaluare și certificare a competențelor dobândite pe alte căi decât cele formale (includea și stabilirea un număr de credite corespunzător fiecărui nivel de calificare);</i> ► <i>Neoperaționalizat;</i>

II.2 - Perspective FPC în România

Țintele de formare profesională a adulților

Ținta generală stabilită la nivelul UE :

- Cel puțin 60% dintre adulți ar trebui să participe la învățare în fiecare an până în 2030

Stabilirea unei ținte în domeniul competențelor la nivel național (România) în linie cu cea stabilită la nivel european trebuie să aibă în vedere:

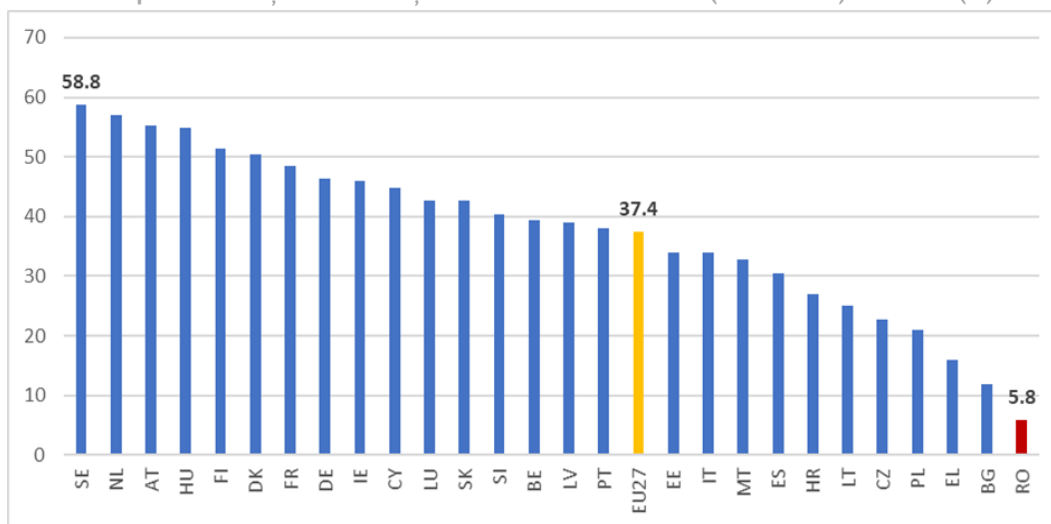
- nivelul inițial înregistrat
- progresul care poate fi realizat în mod realist ținând cont de circumstanțele particulare
- necesitatea ca statele membre să contribuie în mod adecvat la atingerea țintei europene

Principiile care ghidează stabilirea țintelor naționale sunt următoarele (Nota Comisiei Europene):

- Ținta națională trebuie să fie ambițioasă și să asigure o contribuție adecvată la realizarea țintei europene
- Statele membre care înregistrează decalaje mai mari ar trebui să facă eforturi mai importante prin definirea unui ritm de recuperare ambițios și realist care să sprijine creșterea convergentă la nivelul UE
- Statele membre cu performanțe ridicate trebuie să stabilească ținte naționale peste nivelul țintei europene pentru a sprijini progresul național și atingerea obiectivelor europene

- Statele membre trebuie să stabilească ținte naționale pe baza indicatorilor comuni.

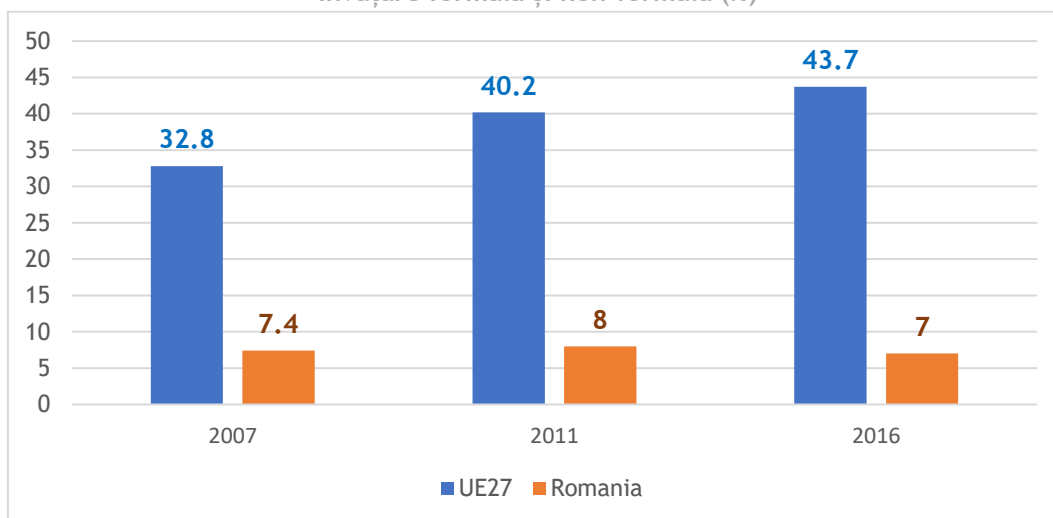
Participarea adulților la învățare în ultimele 12 luni (25-64 ani) în 2016 (%)



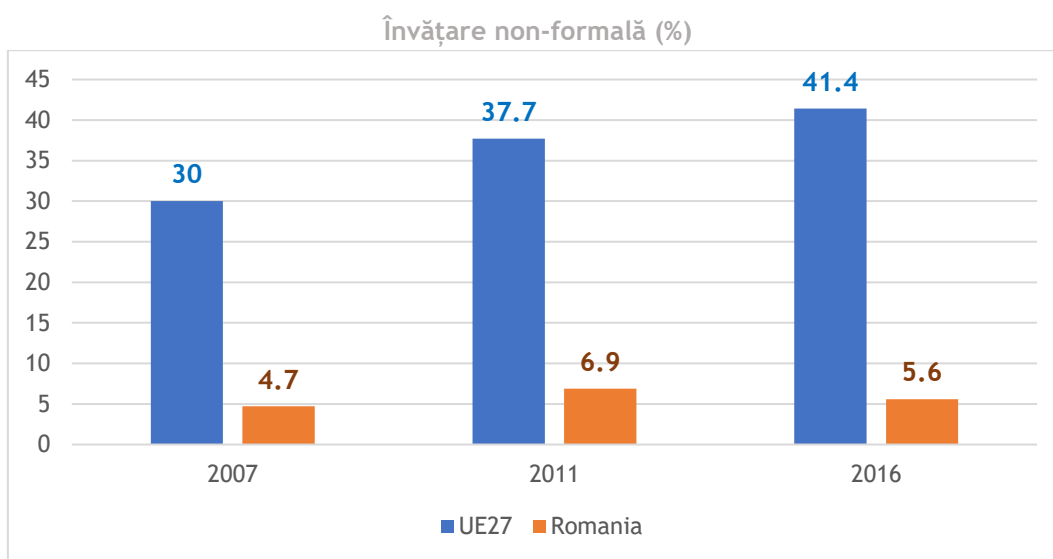
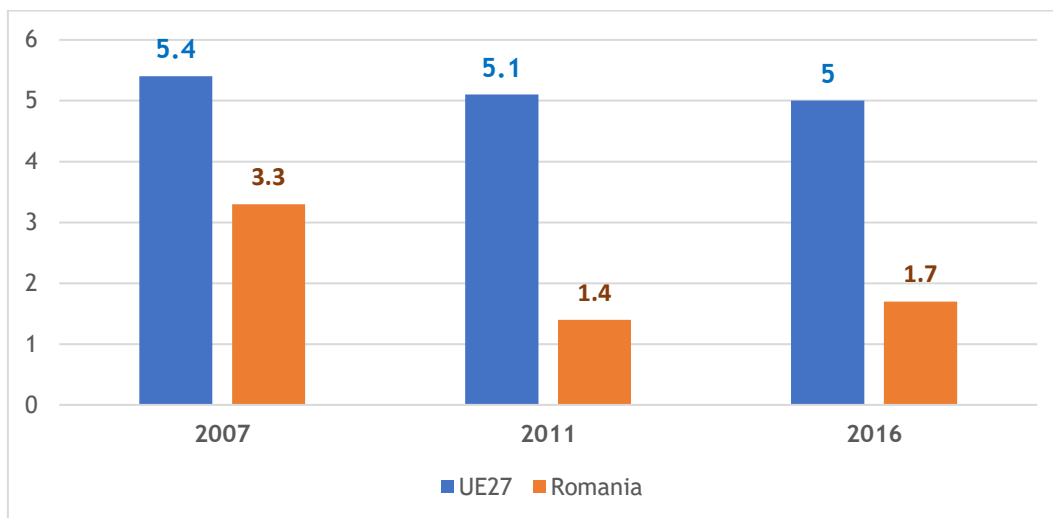
Sursa: AES 2016, Nota CE

- Nivelul inițial înregistrat de România (2016) → 5,8%
- Media UE 27 (2016) → 37,4%
- Decalajul României față de media UE (2016) → 31,6 pp
- Ținta UE 27 (2030) → 60%
- Progresul așteptat la nivelul UE 27 (2016-2030) → +22,6 pp

Învățare formală și non-formală (%)



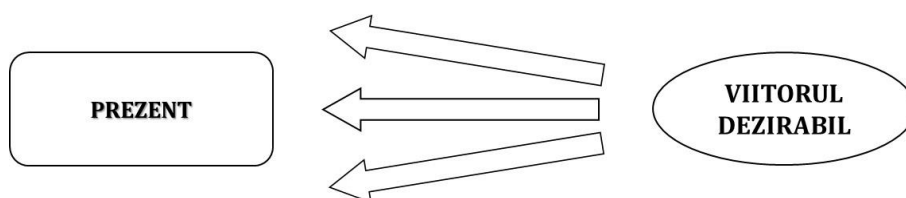
Învățare formală (%)



- ▶ Participare la învățare formală
 - Rata de participare - Șomeri: 8,5%, Persoane inactive: 2,3%, Persoane ocupate: 0,9%
 - 64,9% erau absolvenți de studii medii, iar 33,0% absolvenți de studii superioare
- ▶ Participare la învățare non-formală
 - Persoanele ocupate reprezentau 92,1% din totalul participanților, iar salariații reprezentau 87%

- Rata de participare - Studii superioare: 13,6%, Studii medii: 4,8%, Nivel scăzut de educație: 0,8%
- ▶ 1978 mii persoane care nu au participat nici la educația formală nici la cea non-formală (19,2%) și-ar fi dorit să o facă
- ▶ 2002 mii persoane, deși nu au dorit să participe, consideră că ar fi avut nevoie
- ▶ Dimensionarea țintei naționale în domeniul participării adulților la învățare are la bază o abordare normativă
- ▶ Metodele normative pornesc de la proiecția viitorului și apoi deduc regresiv cum și dacă se poate atinge acest viitor

Schema logica abordărilor normative



Sursa: CEDEFOP, ETF, ILO, 2016, Developing Skills Foresights, Scenarios and Forecasts

Propuneri de ținte naționale Romania - Orizontul 2030 / Scenariile de lucru

- ▶ Varianta 1: ținta națională pentru 2030 = 17,4% - progres către valoarea țintei europene, fără a depăși un nivel de 3 ori mai mare față de nivelul inițial înregistrat în 2016 (modelul restricționat/constrâns propus în Nota CE)
- ▶ Varianta 2: ținta națională pentru 2030 = 19,4% - progres către valoarea țintei europene reducând cu 25% decalajul dintre nivelul inițial înregistrat în 2016 și obiectivul stabilit la nivelul UE
- ▶ Varianta 3: ținta națională pentru 2030 = 23,9% - progres către valoarea țintei europene reducând cu o treime decalajul dintre nivelul inițial înregistrat în 2016 și obiectivul stabilit la nivelul UE
- ▶ Varianta 4 : ținta națională pentru 2030 = 28,4% - progres către valoarea țintei europene egal cu progresul așteptat la nivelul UE (+ 22,6 pp)

Respectarea principiilor	Varianta 1	Varianta 2	Varianta 3	Varianta 4
Principiul 1: ambitios/ contribuție adecvată	☒	☒	☒	☒
Principiul 2 efort / creștere convergentă				☒
Principiul 3 ținta națională peste ținta UE	-	-	-	-

Principiul 4 ținta naț. pe baza ind. comuni	☒	☒	☒	☒
---	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------	-------------------------------------

- La 1 ianuarie 2020, populația rezidentă 25-64 ani a fost de 10 608 mii persoane

Populația activă		8115.8 mii persoane
Populația ocupată		7770.3 mii persoane
Populația șomeră		345.5 mii persoane
Populația inactivă		2452.9 mii persoane

- Proiecția populației rezidente realizată de Institutul Național de Statistică estimează la orizontul anului 2030 un total de 17 892 489 persoane (varianta medie a proiecției), în scădere cu aproximativ 10% față de nivelul anului 2015
- Pe fondul menținerii unor valori scăzute ale natalității și fertilității, precum și a migrației populației apte de muncă, structura pe grupe mari de vârstă a populației va continua să se modifice, în sensul reducerii numărului și ponderii tinerilor și a populației adulte în paralel cu creșterea numărului și ponderii populației vârstnice.
- În acest context de declin demografic, este de așteptat ca populația rezidentă 25-64 de ani să cuprindă aproximativ 10 milioane de persoane la orizontul anului 2030.
- Astfel, țintele naționale raportate la populația rezidentă estimată presupun că:
 - Varianta 1: **aproximativ 1,74 mil.** persoane ar trebui să participe la învățare în fiecare an până în 2030
 - Varianta 2: **aproximativ 1,94 mil.** persoane ar trebui să participe la învățare în fiecare an până în 2030
 - Varianta 3: **aproximativ 2,39 mil.** persoane ar trebui să participe la învățare în fiecare an până în 2030
 - Varianta 4: **aproximativ 2,84 mil.** persoane ar trebui să participe la învățare în fiecare an până în 2030

Proiecția populației active 25-64 ani la orizontul anului 2030 realizată de Cedefop (Skills Forecast) estimează un total de aproximativ 8 327 mii persoane.

Luând în considerare datele AES 2016 care arată că, în cea mai mare parte, adulții care participă la învățare fac parte din populația activă, se poate estima cu aproximație volumul de participare necesar pentru atingerea Țintelor propuse:

- ▶ Varianta 1 - **echivalentul a 20% din populația activă** (una din cinci persoane active)
- ▶ Varianta 2 - **echivalentul a 23% din populația activă**
- ▶ Varianta 3 - **echivalentul a 29% din populația activă**
- ▶ Varianta 4 - **echivalentul a 34% din populația activă** (una din trei persoane active)

Conform cadrului legal în vigoare, angajatorii au obligația de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toți salariații cel puțin o dată la 2 ani (cel puțin 21 de salariați) sau cel puțin o dată la 3 ani (sub 21 de salariați).

Formarea profesională a salariaților se poate realiza printr-o varietate de forme și considerând structura populației active și ocupate din România din perspectiva statutului profesional, formele de învățare incluse în definiția indicatorului vizat, participarea mai scăzută la învățare a persoanelor cu niveluri reduse de educație, se poate estima că:

- Variantele de lucru 3 și 4 se dovedesc nefezabile în raport cu condițiile particulare existente la nivel național
- Variantele de lucru 1 (17,4%) și 2 (19,4%) reprezintă scenarii posibile pentru stabilirea țintei naționale, deși sunt greu de realizat pentru că presupun un ritm accelerat de creștere a participării adulților la învățare

III.2 Ocupații (COR).

Clasificarea ocupațiilor din România (COR), este un nomenclator de interes general, apărut în anul 1995, a cărui utilizare este obligatorie pentru ordonarea și evidența informațiilor referitoare la ocupațiile practicate în cadrul economiei naționale. COR reprezintă sistemul de identificare, ierarhizare și codificare a tuturor ocupațiilor desfășurate în economie, indiferent de tipul și locul desfășurării lor. COR poate genera și alte clasificări și nomenclatoare ocupaționale, specializate pe domenii de activitate. A fost elaborat pentru alinierea la standardele internaționale ale Uniunii Europene (ISCO - 08 COM) și ONU (ISCO - 88).

OIM a definitivat structura Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor - ISCO 08 și prin Rezoluția din 6 decembrie 2007 a aprobat ISCO 08 potrivit propunerii formulate la Întâlnirea de lucru a Experților în Statistica Muncii. În vederea asigurării relevanței, coerenței și comparabilității datelor statistice structurate la nivel de ocupație, EUROSTAT a propus reglementarea de către Comisia Europeană a utilizării ISCO 08, concretizată prin Regulamentul nr.1022/29.10.2009 care impune atât

implementarea ISCO 08 în clasificările naționale pentru ocupații, cât și adaptarea anchetelor statistice conform structurii ISCO 08.

Implementarea Regulamentului nr.1022/29.10.2009 a fost realizată în două etape și anume:

- **Etapa I:** Aprobarea, prin hotărâre a Guvernului, a Structurii Clasificării Ocupațiilor din România potrivit Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor - ISCO 08, până la nivelul grupelor de bază.
- **Etapa II:** Elaborarea unei noi structuri a Clasificării Ocupațiilor din România - la nivel de ocupație (șase caractere), care a implicat un proces de translatăre a ocupațiilor în noua versiune a Structurii COR.

Astfel, prima etapă a fost finalizată prin Hotărârea Guvernului nr.1.352/2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România - nivel grupă de bază, conform Clasificării Internaționale Standard a Ocupațiilor - ISCO 08, publicată în M.O. nr.894/30.12.2010, iar a doua etapă s-a încheiat prin Ordinul nr.1.832 al ministrului muncii, familiei și protecției sociale și nr. 856 al președintelui Institutului National de Statistică privind aprobarea Clasificării ocupațiilor din România - nivel de ocupație (șase caractere), publicat în M.O. nr. 561/2011.

Așa cum este specificat la articolul 2 din Procedura de actualizare a nomenclatorului Clasificarea ocupațiilor din România¹⁵ COR îndeplinește următoarele funcții:

- a) Asigură informații la nivelul de detaliere cerut pentru gestionarea forței de muncă;
- b) Satisface cerințele de agregare și detaliere în funcție de scopul cercetărilor statistice;
- c) Facilitează identificarea unitară a ocupațiilor din România;
- d) Asigură un cadru de referință care permite compararea datelor statistice privind piața muncii din România;
- e) Asigură interpretarea unitară a datelor statistice de către toți utilizatorii;
- f) Asigură comparabilitatea cu datele statistice internaționale.

COR se aplică în toate domeniile de activitate economică și socială, la completarea documentelor oficiale, ori de câte ori se cere precizarea ocupației care face obiectul activităților desfășurate. Utilizarea codurilor COR este obligatorie pentru toate organele administrației publice centrale și locale, unitățile bugetare, agenții economici, indiferent de forma de proprietate, organizațiile patronale, sindicale, profesionale și politice, fundațiile, asociațiile, persoanele fizice și juridice, denumite în continuare utilizatori.

¹⁵ Ordin Nr. 270/273 din 12 iunie 2002 privind aprobarea Procedurii de actualizare a nomenclatorului Clasificarea ocupațiilor din România

Actualizarea COR este asigurată de Ministerul Muncii și Solidarității Sociale în colaborare cu Institutul Național de Statistică la cererea organizațiilor utilizatoare în concordanță cu modificările care se produc în: structura economiei naționale, legislația specifică în vigoare privind introducerea și sau reglementarea de noi funcții meserii și ocupații și nomenclatoarele ocupațiilor elaborate de organisme de specialitate ale Organizației Națiunilor Unite și ale Uniunii Europene, și anume: Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor recomandată de Uniunea Europeană, ISCO - (COM), Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor - ISCO (88).

Conținutul COR se aliniază la nomenclatoarele internaționale existente după următoarea ierarhie de priorități:

- ▶ prioritate 0 - UE (Uniunea Europeană);
- ▶ prioritate 1 - ONU (Organizația Națiunilor Unite);
- ▶ prioritate 2 - alte reglementări internaționale.

Toate aceste cerințe pentru actualizarea COR îngreunează procesul de actualizare, reducând solicitările de actualizare care ar putea veni din partea angajatorilor. Astfel, în prezent, la nivelul anului 2021, în COR sunt aproximativ 4000 de ocupații, multe dintre acestea neavând corespondență în piața muncii. COR este revizuit periodic însă angajatorii din mediul privat sunt nemulțumiți că sunt nevoiți să declare la inspectoratele teritoriale de muncă (ITM) alte funcții pentru angajații ale căror joburi nu se regăsesc în COR. Aceasta nu este singura soluție identificată de angajatori atunci când o ocupație nu se regăsește în COR, adaptarea responsabilităților angajaților la pozițiile existente în COR fiind o altă soluție.

În ultimii ani s-au făcut actualizări ale COR constând în adăugarea sau modificarea unor ocupații. Dintre cele 74 ocupații adăugate în ultimii 5 ani, 59,5% (44 ocupații) sunt la grupa majoră 2, Specialiști în diverse domenii de activitate, iar 21,6% (16 ocupații) sunt la grupa majoră 3, Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic, conform tabel structura ocupațiilor adăugate în COR - grupe majore).

Pe subgrupe majore, cele mai multe ocupații au fost adăugate la subgrupa 21 - Specialiști în domeniul științei și ingineriei (28,4% - 21 ocupații), și subgrupa 26 - Specialiști în domeniul juridic, social și cultural (23,0% - 17 ocupații) și 34 - Alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural (10,8% - 8 ocupații), conform tabel structura ocupațiilor adăugate în COR - subgrupe majore).. În cadrul subgrupeii 21, ponderea cea mai mare de ocupații adăugate a fost înregistrată la grupa minoră 214 (Ingineri (exclusiv în electro-tehnologie)), cu 23% dintre toate ocupațiile adăugate în ultimii 5 ani (17 ocupații din 74). În cadrul aceleiași subgrupe au mai fost adăugate

ocupații de la subgrupa minoră 215 - Ingineri în electro-tehnologie (4,1%) și 213 - Specialiști în științele vieții (1,4%). În cadrul subgrupeii 26 au fost adăugate ocupații în special la subgrupa minoră 263 - Specialiști în domeniul social și religios (17,6%, respectiv 16,2% din grupa de bază 2631 - Specialiști în religie) și mai puțin la 265 - Artiști creatori și actori (5,4%).

Tabel - Structura ocupațiilor adăugate în COR în perioada 2016 - 2020, pe grupe majore

Grupe majore	Cazuri	%
Total	74	100%
(1) Membri ai corpului legislativ, ai executivului, înalți conducători ai administrației publice, conducători și funcționari superiori	5	6,8%
(2) Specialiști în diverse domenii de activitate	44	59,5%
(3) Tehnicienii și alți specialiști din domeniul tehnic	16	21,6%
(4) Funcționari administrativi	1	1,4%
(5) Lucrători în domeniul serviciilor	4	5,4%
(7) Muncitori calificați și asimilați	3	4,1%
(9) Ocupații elementare	1	1,4%

Tabel - Structura ocupațiilor adăugate în COR în perioada 2016 - 2020, pe subgrupe majore

Grupe majore	Cazuri	%
Total	74	100%
(11) Legislatori, membri ai executivului și înalți conducători ai administrației publice	1	1,4%
(12) Conducători în domeniul administrativ și comercial	1	1,4%
(13) Conducători de unități din industrie și servicii	2	2,7%
(14) Conducători de unități din industria hotelieră, comerț și alte servicii	1	1,4%
(21) Specialiști în domeniul științei și ingineriei	21	28,4%
(22) Specialiști în domeniul sănătății	1	1,4%
(24) Specialiști în domeniul administrativ-comercial	3	4,1%
(25) Specialiști în tehnologia informației și comunicațiilor	2	2,7%
(26) Specialiști în domeniul juridic, social și cultural	17	23,0%
(31) Specialiști asimilați în știință și inginerie	3	4,1%
(32) Tehnicienii și asimilați în domeniul sănătății	3	4,1%
(33) Specialiști în servicii administrative și asimilați	2	2,7%
(34) Alți specialiști în domeniul juridic, social și cultural	8	10,8%
(43) Funcționari în serviciile de evidență contabilă și financiară	1	1,4%
(51) Lucrători în domeniul serviciilor personale	2	2,7%
(53) Personal de îngrijire	2	2,7%

(74) Tehnicienii la echipamente electrice și electronice	2	2,7%
(75) Muncitori calificați în industria alimentară, prelucrarea lemnului, confecții și alți lucrători asimilați	1	1,4%
(94) Ajutori de bucătari	1	1,4%

III.3 Standarde ocupaționale - Comitete sectoriale

Ce sunt standardele ocupaționale?

Standardele ocupaționale sunt documente care specifică ceea ce o persoană trebuie să cunoască și să fie capabilă să facă, pentru a fi considerată competentă la locul de muncă.

Aceste documente sunt denumite :

- ▶ Standarde deoarece definesc un reper de ordin calitativ general acceptat, care ia în considerare toate cerințele obligatorii specifice locului de muncă.
- ▶ Ocuționale deoarece descriu rolurile și activitățile specifice unei arii ocupaționale.

Aria ocupațională se relaționează cu un grup de ocupații care au caracteristici tehnice/economice/sociale similare și același grad de autonomie și responsabilitate. Standardele ocupaționale se focalizează pe ceea ce trebuie să se realizeze pentru a atinge rezultatele așteptate într-o activitate profesională și nu pe modalitățile de obținere a acestora.

Standardele ocupaționale sunt declarații privind deprinderile practice, cunoștințele teoretice și capacitatea de înțelegere necesare unui individ pentru a îndeplini standardele cerute la angajare. (www.lsc.gov.uk - Learning and Skills Council UK)

Standardele ocupaționale definesc principalele roluri și responsabilități dintr-un domeniu de activitate. Ele oferă o descriere clară a ceea ce se așteaptă de la angajați pentru a avea o prestație bună la locul de muncă. Standardele ocupaționale cuprind o descriere detaliată a sarcinilor, cunoștințelor și aptitudinilor necesare pentru o prestație eficientă la locul de muncă, incluzând responsabilitățile legale. (www.skillsactive.com/training/standards - UK Sector Skills Council for Active Leisure and Learning)

În contextul acestui ghid se va folosi o definiție a standardului ocupațional adoptată de ANC pentru elaborarea unui Cadru Național al Calificărilor.

Standardul ocupațional este documentul care descrie activitățile profesionale specifice ocupațiilor dintr-o arie ocupațională și reperele calitative asociate îndeplinirii cu succes a acestora în concordanță cu cerințele pieței muncii.

Ce sunt calificările?

Calificarea este rezultatul formal al unui proces de evaluare și de validare, obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană a dobândit rezultate ca urmare a învățării la anumite standard (*Recomandare EQF*)

Calificarea este dobândită atunci când un organism abilitat constată că nivelul de învățare la care a ajuns o persoană a atins un anumit standard al capacităților de cunoaștere, al deprinderilor și competențelor generale. Standardul rezultatelor învățării este confirmat prin intermediul unui proces de evaluare sau prin finalizarea cu succes a unui program de studiu. O calificare conferă recunoașterea oficială a valorii rezultatelor învățării pentru piața muncii, precum și pentru educația și formarea profesională continuă. O calificare conferă un drept legal de a practica o ocupație/meserie/profesie (*Acordul tripartit privind CNC*)

Definiția calificării profesionale adoptată de ANC pentru elaborarea unui Cadru Național al Calificărilor.

Calificarea este documentul standard care descrie rezultatele învățării în concordanță cu cerințele pieței muncii, specificate în standardul ocupațional.

Calificarea este un set unic de competențe care permit angajabilitatea unei persoane.

Obiectivele elaborării standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale corespunzătoare

- ▶ elaborarea standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale corespunzătoare ca bază pentru un Cadru Național al Calificărilor (CNC) coerent și transparent, atât pentru formarea profesională inițială, cât și pentru formarea profesională continuă;
- ▶ reformarea sistemului de formare și educație profesională (VET) din România, bazată pe standardele ocupaționale și calificările profesionale corespunzătoare, în vederea alinierii CNC la EQF.

Standardele ocupaționale și calificările profesionale corespunzătoare pot fi folosite pentru :

- ▶ dezvoltarea standardelor de pregătire profesională
- ▶ dezvoltarea unei structuri pentru formarea și dezvoltarea profesională a angajaților
- ▶ informarea specialiștilor de pe piața muncii și a furnizorilor de formare privind cerințele dintr-o arie ocupațională
- ▶ identificarea competențelor pentru care dovezile de performanță cerute au fost acceptate
- ▶ elaborarea fișelor de post

- ▶ recrutarea personalului
- ▶ dezvoltarea unui sistem stimulativ de evaluare a angajaților
- ▶ stabilirea sistemelor de management al calității.
- ▶ elaborarea programelor de formare profesională

Procesul de elaborare și revizuire a standardelor ocupaționale și a calificărilor profesionale corespunzătoare.

Standardele ocupaționale sunt elaborate de specialiști practicanți ai ocupațiilor sau coordonatori direcți ai acestora.

Procesul de elaborare a standardului ocupațional și a calificărilor cuprinde două etape:

Etapa I: Elaborarea standardului ocupațional

Etapa a II-a: Elaborarea calificărilor

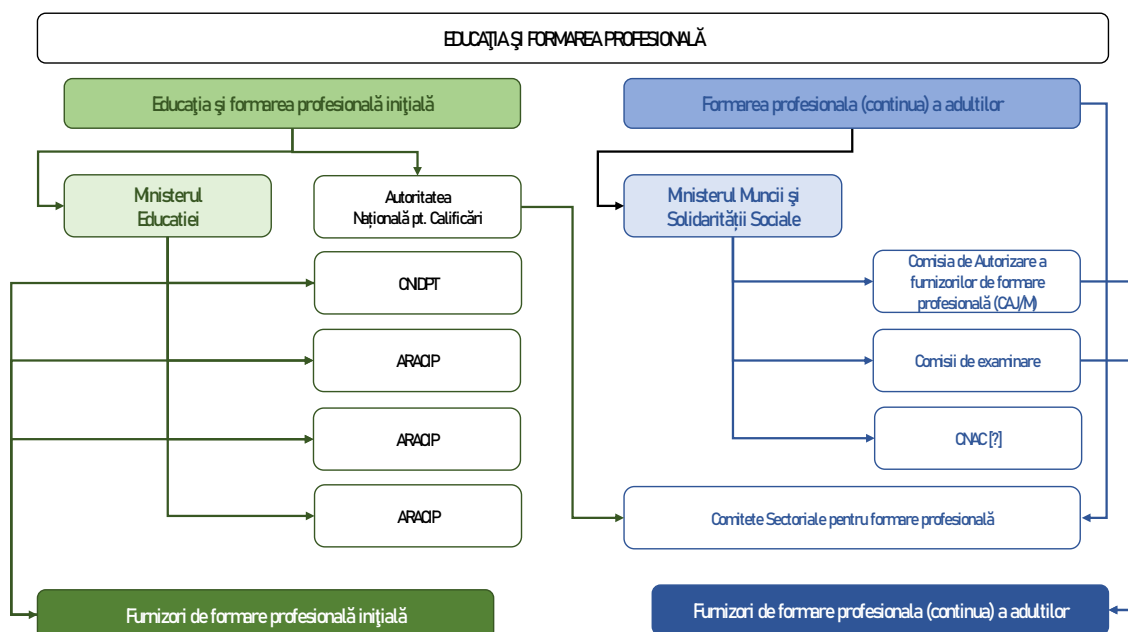
Elaborarea standardului ocupațional cuprinde următoarele activități:

Activitatea 1: **Identificarea unităților de competență** → Activitatea 2: **Stabilirea tipurilor de unități de competență** → Activitatea 3: **Identificarea elementelor de competență** → Activitatea 4: **Revizuirea structurii standardului ocupațional** → Activitatea 5: **Elaborarea conținutului unității de competență** → Activitatea 6: **Revizuirea finală a standardului ocupațional.**

II.4 Stakeholder-ii

Educația și formarea profesională în România au un caracter interdependent (uneori aceasta a funcționat ca o frână în dezvoltarea programelor de formare în adaptarea serviciilor de formare pentru public). În acest moment sunt două ministere de linie și mai multe agenții și autorități sau comisii care sunt subsumate celor două ministere. O vedere destul de completă asupra acestui sistem este relevată în figura de mai jos.

Structura și relațiile entităților implicate în EFP în România



Ministerul Muncii și Solidarității Sociale

Ministerul Muncii și Solidarității Sociale se organizează și funcționează ca organ de specialitate al administrației publice centrale, în subordinea Guvernului, cu personalitate juridică, având rol de sinteză și de coordonare a aplicării strategiei și politicilor Guvernului în domeniile: muncii, familiei, egalității de șanse, protecției sociale. Coordonează Agenția Națională pentru Prestații Sociale (ANPS), în ale cărei reprezentanțe județene funcționează Comisia de Autorizare a furnizorilor de formare profesională.

Comisia de Autorizare a furnizorilor de formare profesională (CAJ/M)

- ▶ Comisiile de autorizare județene, respectiv a municipiului București, sunt organisme fără personalitate juridică (pentru simplificare le vom denumi în continuare comisia de autorizare);
- ▶ Comisiile de autorizare sunt constituite din 5 membri, după cum urmează:
 - directorul agenției pentru plăți și inspecție socială județene, respectiv a municipiului București, care are calitatea de președinte;
 - un reprezentant al inspectoratului școlar județean, respectiv al municipiului București;
 - un reprezentant al agenției pentru ocuparea forței de muncă județene, respectiv a municipiului București;
 - un reprezentant al asociațiilor patronale reprezentative la nivel județean, propus prin consens;
 - un reprezentant al organizațiilor sindicale reprezentative la nivel județean, propus prin consens.

- ▶ Pentru fiecare dintre membrii comisiei de autorizare menționați, asociațiile patronale și organizațiile sindicale menționate reprezentative la nivel național pot nominaliza câte un supleant.

Comisii de examinare

- ▶ Comisiile de examinare sunt constituite din 3 persoane, dintre care, conform prevederilor:
 - 2 specialiști din afara furnizorului de formare profesională;
 - 1 specialist care reprezintă furnizorul de formare profesională care a organizat programul de formare profesională;
- ▶ Membrii comisiei de examinare din afara furnizorului de formare profesională sunt selectați din listele de specialiști aprobate de comisiile de autorizare, de regulă alte persoane decât cele care au realizat evaluarea în vederea autorizării.

Comisia Națională pt. Asigurarea Calității și Control (în FPC, proiect)

- ▶ S-a propus înființarea la nivelul Ministerului Muncii și Protecției Sociale a Comisiei Naționale pentru Asigurarea Calității și Control (CNACC);
- ▶ CNACC ar trebui să contribuie la creșterea transparenței și coerenței dezvoltării politicilor în domeniul formării profesionale a adulților, promovând încrederea reciprocă, mobilitatea forței de muncă și a cursanților și învățarea pe tot parcursul vieții, implicarea partenerilor sociali etc.
- ▶ Demersul este în continuare în stare de proiect de HG (la momentul elaborării acestui Ghid).

Comitetele sectoriale (pentru formare profesională)

Comitetele sectoriale sunt instituții de dialog social de utilitate publică, cu personalitate juridică, organizate în baza legii. La nivelul unei sector de activitate se poate constitui un singur comitet sectorial.

Principalele atribuții ale comitetelor sectoriale sunt:

- ▶ participă la elaborarea strategiilor naționale și sectoriale în domeniul formării profesionale;
- ▶ participă la dezvoltarea cadrului normativ privind formarea, evaluarea și certificarea competențelor;
- ▶ susțin promovarea sistemului de formare și evaluare pe bază de competențe;
- ▶ participă la dezvoltarea și actualizarea, sub coordonarea Consiliului Național de Formare Profesională a Adulților, a calificărilor aferente sectoarelor din care fac parte;
- ▶ validează calificările și standardele asociate calificărilor, cu excepția celor dobândite prin învățământul superior;
- ▶ recomandă specialiști pe domenii ocupaționale pentru realizarea analizei ocupaționale, pentru definirea competențelor și calificărilor și pentru elaborarea și validarea standardelor ocupaționale, pentru verificarea și

- validarea standardelor de pregătire profesională, precum și pentru evaluarea și certificarea pe bază de standarde și avizează lucrările efectuate de aceștia;
- ▶ încurajează și stimulează participarea organizațiilor și persoanelor la formarea profesională continuă și la învățământul profesional și tehnic;
 - ▶ colaborează, în scopul realizării obiectului lor de activitate, cu ministere și alte organe de specialitate ale administrației publice centrale, cu autorități administrative autonome, cu organizații neguvernamentale naționale și internaționale, cu furnizorii de formare profesională și cu alte instituții publice;
 - ▶ oferă partenerilor sociali consultanță în domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă;
 - ▶ realizează analize ocupaționale și studii cu privire la cererea de forță de muncă pentru ramura reprezentată;
 - ▶ acordă aviz consultativ solicitanților în vederea actualizării Clasificării ocupațiilor din România;
 - ▶ propun furnizorilor de formare profesională calificările și competențele asociate acestora, precum și corelarea calificărilor cu ocupațiile care pot fi practicate;
 - ▶ stabilesc prin statutul propriu alte activități în interesul ramurii de activitate pe care o reprezintă.

Ministerul Educației Naționale

- ▶ Ministerul Educației este organismul Guvernului României care coordonează sistemul de învățământ din România, stabilește obiectivele sistemului de învățământ în ansamblul său, precum și obiectivele educaționale pe niveluri și profiluri de învățământ.
- ▶ În exercitarea atribuțiilor sale, Ministerul Educației consultă, după caz, societățile științifice naționale ale cadrelor didactice, federațiile sindicale reprezentative la nivel de ramură, structurile asociative ale autorităților administrației publice locale, ca parteneri sociali, și organizațiile studentești și de elevi, recunoscute pe plan național.
- ▶ Ministerul Educației decide anual prin ordin al ministrului structura anului de învățământ din România. În acest demers stabilește inclusiv țintele și structura pentru sistemul de educație și formare profesională inițială.

Autoritatea Națională pt. Calificări

- ▶ Autoritatea Națională pentru Calificări (A.N.C.) este o instituție publică cu personalitate juridică, organ de specialitate în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării. (ART 342-Legea educației naționale /2011 cu modificările și completările ulterioare)

- ▶ Misiunea asumată de A.N.C. este de asigurare a cadrului general pentru realizarea formării profesionale continue și dezvoltarea de calificări necesare susținerii unei resurse umane naționale competitive, capabile să funcționeze eficient în societatea actuală și într-o comunitate a cunoașterii. (HG 556/2011 cu modificările și completările ulterioare)

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar

Instituție publică de interes național, aflată în coordonarea Ministerului Educației și Cercetării, cu personalitate juridică și cu buget propriu de venituri și cheltuieli, înființată prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației, aprobată prin Legea nr. 87/2006.

- ▶ realizează activitatea de evaluare externă a calității educației (în vederea autorizării, acreditării, evaluării periodice și monitorizării) din învățământul preuniversitar;
- ▶ efectuează, pe baze contractuale, la solicitarea ministrului educației, evaluarea calității educației din învățământul preuniversitar;
- ▶ se implică, împreună cu inspectoratele școlare și direcțiile de resort din Ministerul Educației și Cercetării, în activitatea de monitorizare și control al calității;
- ▶ propune Ministerului Educației și Cercetării înființarea și acreditarea, prin ordin, a instituțiilor de învățământ preuniversitar pentru fiecare nivel de învățământ, program de studii și calificare profesională, după caz;
- ▶ elaborează standardele, standardele de referință și indicatorii de performanță, metodologia de evaluare instituțională și de acreditare, manuale de evaluare internă a calității, ghiduri de bune practici, un raport anual cu privire la propria activitate, analize de sistem asupra calității învățământului preuniversitar din România, recomandări de îmbunătățire a calității învățământului preuniversitar, codul de etică profesională a experților în evaluare și acreditare.

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior (ARACIS)

Misiunea ARACIS este de a efectua evaluarea externă a calității educației oferite de instituțiile de învățământ superior și de alte organizații furnizoare de programe de studii specifice învățământului superior, care operează în România cu scopul de:

- ▶ a atesta, pe baza standardelor de calitate, capacitatea organizațiilor furnizoare de educație de a satisface așteptările beneficiarilor;
- ▶ a contribui la dezvoltarea unei culturi instituționale a calității învățământului superior;
- ▶ a asigura protecția beneficiarilor direcți de programe de studiu de nivelul învățământului superior prin producerea și diseminarea de informații

sistematice, coerente și credibile, public accesibile, despre calitatea educației;

- ▶ a propune Ministerului Educației strategii și politici de permanentă ameliorare a calității învățământului superior, în strânsă corelare cu învățământului preuniversitar.

Atribuții în domeniul acreditării:

- ▶ Elaborează periodic metodologia și standardele pentru diferitele tipuri de programe și furnizori de învățământ superior, care se avizează de ME și se aprobă prin hotărâre a Guvernului;
- ▶ Evaluează în temeiul standardelor și al metodologiei aprobate prin hotărâri ale Guvernului, la cerere sau din proprie inițiativă, și propune autorizarea, respectiv acreditarea furnizorilor de învățământ superior și a programelor de studii. Pe baza rapoartelor de acreditare, ME elaborează actele normative pentru înființarea de structuri de învățământ superior.

Atribuții în asigurarea calității:

- ▶ Formulează și revizuieste periodic, pe baza bunelor practici, standarde naționale de referință și indicatorii de performanță pentru evaluarea și asigurarea calității în învățământul superior;
- ▶ Colaborează cu ME și cu ARACIP în elaborarea și promovarea de politici și strategii de acțiune, pentru creșterea calității educației în România;
- ▶ Organizează anual consultări cu instituțiile de învățământ superior pentru a stabili prioritățile asigurării calității;
- ▶ Elaborează și face publice propriile proceduri de evaluare externă a calității educației;
- ▶ Încheie, cu instituții de învățământ din țară și din străinătate, contracte de prestări de servicii pentru evaluarea externă a calității programelor și furnizorilor de programe de educație specifice învățământului superior, precum și pentru evaluarea interinstituțională a programelor similare;
- ▶ Efectuează evaluarea calității unor programe și instituții de învățământ superior, la solicitarea Ministerului Educației. Condițiile privind realizarea activității de evaluare se stabilesc prin contract;
- ▶ Elaborează periodic, la fiecare trei ani, analize de sistem asupra calității învățământului superior din România;
- ▶ Elaborează Codul de etică profesională a experților ARACIS;
- ▶ Elaborează, o dată la trei ani, rapoarte de autoevaluare a calității propriei activități, în vederea pregătirii evaluării externe de către agenții similare din alte țări.

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT)

- ▶ Centrul Național pentru Dezvoltarea Învățământului Profesional și Tehnic coordonează principiile politicii educaționale și strategiile de dezvoltare a formării profesionale inițiale prin rețeaua de unități școlare a învățământului profesional și tehnic, precum și principiile de corelare a pregătirii profesionale și de specialitate din învățământul preuniversitar și universitar;
- ▶ Contribuie la dezvoltarea unui învățământ profesional și tehnic de calitate și atractiv, care să ofere șanse egale fiecărui elev, astfel încât acesta să dobândească o calificare și să-și continue educația pe tot parcursul vieții, să contribuie la dezvoltarea comunității și la consolidarea societății democratice românești.

III. CADRUL EUROPEAN AL EDUCAȚIEI ȘI FORMĂRII PROFESIONALE

II. 1 Politica UE în domeniul EFP și eforturile de redresare în urma pandemiei de COVID-19

La 1 iulie 2020, Comisia a prezentat o agendă ambițioasă pentru a orienta eforturile de redresare în urma crizei provocate de COVID-19 în domeniul ocupării forței de muncă și al politicii sociale. Accentul este pus pe competențe și pe EFP.

Propunerile reprezintă o contribuție importantă la planul de redresare pentru Europa prezentat de președinta von der Leyen. Propunerile includ:

- ▶ **Comunicarea Comisiei privind Agenda pentru competențe în Europa** în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității și rezilienței sociale. Comunicarea propune 12 acțiuni ale UE menite să sprijine parteneriatele pentru competențe, perfecționarea și recalificarea, precum și autonomizarea învățării pe tot parcursul vieții.

Un obiectiv major al comunicării este **Pactul pentru competențe**, lansat în noiembrie 2020 în cadrul **Săptămânii europene a competențelor profesionale**. Scopul său este să mobilizeze diverse părți interesate în ceea ce privește perfecționarea și recalificarea persoanelor de vârstă activă și (dacă este cazul) prin intermediul parteneriatelor.

- ▶ Comunicarea este însoțită de un **document de lucru al serviciilor Comisiei privind evaluarea Recomandării Consiliului din 2012** referitoare la validarea învățării informale și non-formale.

- ▶ **Propunerea Comisiei de Recomandare a Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP)** pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență urmărește să garanteze că EFP oferă forței de muncă, tinere și în vârstă, competențele necesare pentru a sprijini redresarea în urma pandemiei de COVID-19, tranziția verde și tranziția digitală, într-un mod echitabil din punct de vedere social. Propunerea a fost adoptată de Consiliu la 24 noiembrie 2020.
- ▶ Propunerea prevede acțiuni la nivelul UE pentru sprijinirea reformei EFP, cu obiective cantitative clare. Propunerea este însoțită de un **document de lucru al serviciilor Comisiei**.

Evoluții recente ale politicii UE în domeniul EFP

- ▶ **Angajamentul social și declarația de la Porto din 2021**
 - Liderii UE, instituțiile europene, partenerii sociali și reprezentanții societății civile și-au consolidat angajamentul față de punerea în aplicare a Pilonului European al drepturilor sociale, acest angajament incluzând și EFP;
 - Toți partenerii se angajează să atingă obiectivele sociale pentru 2030:
 - recuperarea ocupării forței de muncă și crearea de locuri de muncă de calitate, ca bază a dezvoltării economice și sociale pentru a atinge obiectivul pentru 2030 de o rată a ocupării forței de muncă de cel puțin 78%;
 - investiții în competențe, învățare pe tot parcursul vieții și formare care să răspundă nevoilor economiei și societății pentru a atinge obiectivul pentru 2030 ca cel puțin 60% dintre europeni să participe anual la instruire și promovarea accesului la competențe digitale de bază pentru cel puțin 80% dintre persoanele cu vârsta cuprinsă între 16 și 74 de ani;
 - politici adecvate de incluziune socială și protecție socială pentru a reduce până în 2030 numărul de persoane care trăiesc în sărăcie sau excluziune socială cu cel puțin 15 milioane (comparativ cu cifrele din 2019), inclusiv 5 milioane de copii și cu accent deosebit pe întreruperea ciclului generațional al sărăciei;
 - Liderii UE (șefii de stat sau de guvern) au adoptat Declarația de la Porto, prin care:
 - își iau angajamentul să consolideze în continuare punerea în aplicare a pilonului european al drepturilor sociale la nivelul UE și la nivel național,

- salută noile obiective principale ale UE privind locurile de muncă, competențele și reducerea sărăciei, precum și tabloul de bord social revizuit propus în planul de acțiune,
- plasează educația și competențele în centrul acțiunii politice,
- subliniază importanța unei monitorizări atente, inclusiv la cel mai înalt nivel, a progreselor înregistrate în direcția punerii în aplicare a pilonului european al drepturilor sociale și în vederea atingerii obiectivelor principale ale UE pentru 2030.

► **Recomandarea Consiliului din 2020 privind EFP**

- La 24 noiembrie 2020, Consiliul Uniunii Europene a adoptat o **Recomandare** privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență.
- Recomandarea definește principii-cheie pentru a se asigura că educația și formarea profesională sunt flexibile, în sensul că se adaptează rapid la nevoile pieței forței de muncă și oferă oportunități de învățare de calitate atât pentru tineri, cât și pentru adulți.
- Ea pune un accent puternic pe creșterea flexibilității educației și formării profesionale, pe consolidarea oportunităților de ucenicie și de învățare la locul de muncă și pe îmbunătățirea asigurării calității.
- Recomandarea înlocuiește, recomandarea **EQAVET** (European Quality Assurance în Vocational Education and Training) și include un cadru EQAVET actualizat cu indicatori și descriptori de calitate, abrogând, în același timp, fosta recomandare ECVET.
- Pentru a promova aceste reforme, Comisia sprijină **centrele de excelență profesională (CEP)** care reunesc parteneri locali pentru a dezvolta „ecosisteme ale competențelor”. Ecosistemele competențelor vor contribui la dezvoltarea regională, economică și socială, la inovare și la strategiile de specializare inteligentă.

► **Declarația de la Osnabrück din 2020**

- La 30 noiembrie 2020, miniștrii responsabili cu educația și formarea profesională din statele membre ale UE, țările candidate, țările SEE-AELS (Spațiul Economic European - Asociația Europeană a Liberului Schimb), partenerii sociali europeni și Comisia Europeană au aprobat „**Declarația de la Osnabrück** 2020 privind educația și formarea profesională ca factor de redresare și de tranziție justă către economii digitale și verzi”.
- Declarația de la Osnabrück este sprijinită de **asociațiile furnizorilor de EFP** de la nivel european (VET4EU2) și de **reprezentanții cursanților EFP** (OBESSU, Rețeaua europeană a ucenicilor).

- Declarația stabilește noi acțiuni de politică pentru perioada 2021-2025 pentru a completa Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență:
 - promovarea rezilienței și a excelenței prin educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii și flexibilă
 - stabilirea unei noi culturi a învățării pe tot parcursul vieții, care să pună accentul pe relevanța EFP-C și a digitalizării
 - promovarea sustenabilității EFP
 - dezvoltarea unui spațiu european al educației și formării profesionale și a unui învățământ profesional și tehnic internațional.

Comitetul consultativ pentru formare profesională a aprobat un [aviz](#) privind viitorul EFP, care va contribui la elaborarea politicii Comisiei Europene pentru perioada de după 2020.

III.2 Acțiuni suplimentare privind politica UE în domeniul EFP

- ▶ [Cadru european de referință pentru asigurarea calității \(EQAVET\)](#) este un instrument important de susținere a statelor membre în promovarea și monitorizarea îmbunătățirii continue a sistemelor EFP, bazat pe referințe convenite de comun acord. Detalii pot fi găsite pe site-ul EQAVET.;
- ▶ [Recomandarea Consiliului privind un Cadru european pentru programe de ucenicie de calitate și eficace](#) identifică 14 criterii pe care țările UE și părțile interesate ar trebui să le utilizeze pentru a dezvolta programe de ucenicie eficiente și de înaltă calitate;
- ▶ [Alianța europeană pentru ucenicii](#), formată în 2013, a mobilizat în mod eficient statele membre ale UE, țările din Asociația Europeană a Liberului Schimb și țările candidate la UE și peste 230 de părți interesate să ia parte la consolidarea ofertei de programe de ucenicie și la creșterea calității și imaginii acestora. Recent, pe lista obiectivelor Alianței a fost adăugată și mobilitatea ucenicilor;
- ▶ [Rețeaua europeană a ucenicilor](#) a fost creată pentru a se asigura că membrii săi își fac vocea auzită în cadrul discuțiilor referitoare la EFP și la programele de ucenicie;
- ▶ Săptămâna europeană a competențelor profesionale este o campanie anuală, lansată în 2016, cu scopul de a îmbunătăți atractivitatea și imaginea EFP;
- ▶ [Grupul de lucru ET2020 pentru EFP](#) are scopul de a ajuta factorii de decizie și alte părți interesate să elaboreze politici și practici. Cel mai recent grup de lucru s-a concentrat, în perioada 2018-2020, pe inovare și digitalizare în ceea ce privește EFP și EFP de nivel superior.

- ▶ Grupul interagenții privind educația și formarea tehnică și profesională (IAG-TVET), condus de UNESCO, asigură coordonarea activităților între principalele organizații internaționale, printre care și Comisia, care sunt implicate în politicile, programele și activitățile de cercetare privind educația și formarea profesională și tehnică.

Instrumente financiare de sprijinire a politicilor în materie de EFP:

- ▶ **Programul Erasmus+** dispune de un pachet financiar indicativ de 14,774 miliarde EUR. Din această sumă, aproximativ 3 miliarde EUR sunt alocate EFP pentru perioada 2014-2020. În fiecare an, circa 130 000 de cursanți și 20 000 de membri ai personalului EFP beneficiază de oportunitățile de mobilitate oferite de Erasmus+;
- ▶ Aproximativ 500 de proiecte EFP sunt finanțate anual în baza **parteneriatelor strategice Erasmus+**. Programul finanțează și alte activități, cum ar fi alianțele pentru competențe sectoriale;
- ▶ **Fondul social european (FSE)** este o pârghie financiară importantă pentru EFP. În perioada 2014-2020, FSE are un obiectiv tematic care alocă un buget semnificativ acțiunilor de sprijinire a EFP. Circa 15 miliarde EUR au fost dedicate, printre altele, consolidării accesului egal la învățarea pe tot parcursul vieții și promovării unui parcurs profesional flexibil, precum și îmbunătățirii relevanței pentru piața muncii a sistemelor de educație și formare.

Cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale a început în 2002, cu procesul de la Copenhaga. A fost consolidată de-a lungul anilor, de exemplu prin **Comunicatul de la Bruges** și prin **concluziile de la Riga**.

Acțiunile Comisiei în domeniul EFP sunt sprijinite de două agenții:

- ▶ **Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (CEDEFOP)** contribuie la dezvoltarea politicilor europene în materie de EFP și la implementarea acestora prin intermediul cercetării și analizelor sale și al informațiilor privind sistemele EFP, politicile și practicile din domeniu, precum și cererile și nevoile de competențe din UE;
- ▶ **Fundația Europeană de Formare (ETF)** contribuie, în contextul politicii UE privind relațiile externe, la dezvoltarea de aptitudini și competențe profesionale.

Ce măsuri ia UE pentru a sprijini învățarea în rândul adulților

Rezoluția adoptată de Consiliu cu privire la un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților subliniază necesitatea de a spori în mod semnificativ participarea adulților la programele de educație formală, non-formală și informală, atât pentru a dobândi noi competențe profesionale, cât și pentru a juca un rol activ în societate sau pentru dezvoltarea și împlinirea personală.

Planul definește modul în care ar trebui să evolueze învățarea în rândul adulților în Europa până în 2020 și stabilește următoarele priorități specifice pentru perioada 2015-2020:

- ▶ îmbunătățirea guvernancei printr-o mai bună coordonare între domeniile de politică, o mai mare eficacitate și relevanță pentru societate;
- ▶ îmbunătățirea semnificativă a ofertei și cererii de programe de înaltă calitate, în special în ceea ce privește alfabetizarea, competențele numerice și competențele digitale;
- ▶ instituirea unor strategii eficiente de informare, orientare și motivare pentru cooptarea și susținerea cursanților adulți;
- ▶ crearea unor oportunități mai flexibile pentru adulți și îmbunătățirea accesului prin învățarea la locul de muncă, utilizarea TIC și a programelor de calificare de tip „a doua șansă”;
- ▶ consolidarea calității învățării în rândul adulților prin monitorizarea impactului politicilor și îmbunătățirea formării oferite formatorilor adulților.

În plus, Consiliul a adoptat o **recomandare privind parcursurile de actualizare a competențelor**, pentru a-i ajuta pe adulți să dobândească un nivel minim de alfabetizare, de competențe numerice și digitale sau o calificare de învățământ secundar superior (nivelul 3 sau 4 din **Cadrul european al calificărilor**). Pentru informații suplimentare, consultați pagina privind **parcursurile de actualizare a competențelor**.

Comisia a instituit **Grupul de lucru ET 2020** privind învățarea în rândul adulților, format din experți naționali, reprezentanți ai partenerilor sociali europeni și ai societății civile. Grupul analizează și schimbă informații și elaborează orientări de politică în domeniul învățării în rândul adulților, pe baza celor mai bune practici preluate din întreaga Europă. Informații despre activitatea Grupului de lucru sunt disponibile pe site-ul **Platformei electronice pentru educația adulților în Europa (EPALE)**.

De asemenea, fost creată o **rețea de coordonatori naționali** care promovează învățarea în rândul adulților în țările lor, oferă consiliere și sprijin în materie de politici și difuzează bune practici.

Platforma electronică pentru educația adulților în Europa (EPALE) este un spațiu online multilingv, care permite schimbul, prezentarea și promovarea de bune practici privind învățarea în rândul adulților, pentru a favoriza învățarea reciprocă.

III.3 Agenda pentru competențe în Europa (câteva detalii)

E are nevoie de o revoluție în materie de competențe pentru a se asigura că oamenii pot prospera în tranziția verde și digitală și pentru a stimula redresarea economică în urma pandemiei de coronavirus.

Agenda pentru competențe în Europa în vederea obținerii unei competitivități durabile, a echității sociale și a rezilienței:

- ▶ Invită la acțiuni colective, mobilizând întreprinderile, partenerii sociali și părțile interesate pentru a se angaja să colaboreze, în special în cadrul ecosistemelor industriale ale UE
- ▶ Identifică mijloacele financiare pentru a promova investițiile în competențe
- ▶ Definește o strategie clară pentru a se asigura că dobândirea de competențe facilitează obținerea de locuri de muncă
- ▶ Ajută oamenii să își dezvolte competențele pe tot parcursul vieții, într-un mediu în care învățarea pe tot parcursul vieții reprezintă regula
- ▶ Stabilește obiective ambițioase în materie de perfecționare și recalificare, care să fie atinse în următorii 5 ani

Care sunt avantajele pentru cetățeni:

- ▶ Pot vedea care sunt cele mai căutate locuri de muncă și pot identifica ce competențe trebuie să dobândească pentru a obține unul din aceste locuri de muncă
- ▶ Își pot îmbunătăți competențele digitale, fiind astfel mai bine pregătiți pentru viață și pentru muncă
- ▶ Pot urma cursuri de formare atunci când doresc / situația personală sau profesională o cere
- ▶ Pot obține recunoaștere pentru cursurile de formare pe care le-au urmat și își pot utiliza mai bine noile competențe dobândite
- ▶ Pot obține finanțare pentru a-și dezvolta competențele de care au nevoie ca să își schimbe cariera
- ▶ Pot învăța bune practici de la colegii din cadrul rețelelor de dezvoltare a carierei

În următorii cinci ani, în Europa ar trebui să avem:

- ▶ 120 de milioane de adulți care participă anual la activități de învățare → **o creștere de 32%**
- ▶ 14 de milioane de adulți slab calificați care participă anual la activități de învățare → **creștere de 67%**
- ▶ 2 de milioane de persoane aflate în căuta-rea unui loc de muncă, având o experiență recentă de învățare → **creștere de 82%**
- ▶ 230 de milioane de adulți cu competențe digitale de bază → **creștere de 25%**

Agenda pentru competențe în Europa constă în douăsprezece acțiuni:

1) Pactul pentru competențe

- ▶ Mobilizarea tuturor partenerilor pentru a oferi oamenilor oportunități de formare mai numeroase și de mai bună calitate, dar și pentru deblocarea de investiții publice și private care să stimuleze sinergiile dintre ecosistemele industriale și competențe.

2) Consolidarea informațiilor privind competențele

- ▶ Pentru a dobândi competențele necesare pentru un loc de muncă, avem nevoie de informații on-line în timp real cu privire la cererea de competențe, inclusiv la nivel regional și sectorial, utilizând analiza volumelor mari de date cu privire la locurile de muncă vacante și punând la dispoziție pe scară largă aceste informații.

3) Sprijinul din partea UE pentru acțiuni naționale strategice de perfecționare

- ▶ Colaborarea cu statele membre pentru a elabora strategii naționale moderne și cuprinzătoare în materie de competențe și unirea forțelor cu agențiile publice de ocupare a forței de muncă de la nivel național pentru a pune în practică aceste strategii. Colaborarea poate fi însoțită de o abordare mai strategică a migrației legale, orientată către o mai bună atragere și menținere a talentelor.

4) Educație și formare profesională adaptată exigențelor viitorului (EFP)

- ▶ Adoptarea unei noi abordări pentru ca educația și formarea profesională să devină mai modernă, mai atractivă pentru toți cursanții, mai flexibilă și mai adecvată erei digitale și tranziției verzi.

5) Implementarea inițiativei privind universitățile europene și perfecționarea oamenilor de știință

- ▶ Crearea de alianțe transnaționale pe termen lung între instituțiile de învățământ superior din întreaga Europă și definirea unui set de competențe de bază pentru cercetători.

6) Competențe care să sprijine dubla tranziție verde și digitală

- ▶ Dezvoltarea unui set de competențe ecologice de bază, monitorizarea statistică a ecologizării locurilor noastre de muncă, stimularea dobândirii de competențe digitale prin intermediul unui Plan de acțiune pentru educația digitală și al unor cursuri de inițiere rapidă în domeniul TIC.

7) Creșterea numărului de absolvenți din domeniile STEM, promovarea competențelor antreprenoriale și transversale

- ▶ Încurajarea tinerilor, în special femeile, să urmeze studii în domeniul științelor, tehnologiei, ingineriei și matematicii și consolidarea sprijinului

acordat antreprenorilor și dobândirii de competențe transversale, cum ar fi cooperarea și gândirea critică.

8) **Abilități de viață**

- ▶ În afara pieței muncii, sprijinirea atât a tinerilor, cât și a adulților să continue învățarea în domenii precum alfabetizarea mediatică, competențele civice, educația financiară, mediul și sănătatea.

9) **Inițiativa privind conturile personale de învățare pe tot parcursul vieții**

- ▶ Analiza dacă și în ce mod drepturile la formare portabile și garantate calitativ ar putea contribui la stimularea tuturor să continue învățarea pe tot parcursul vieții.

10) **O abordare europeană pentru micro-certificate**

- ▶ Cursurile de formare încep să aibă o durată din ce în ce mai scurtă și sunt mai bine țintite, iar adesea se desfășoară online. Se vor crea standarde europene care ar trebui să ajute la recunoașterea rezultatelor unor astfel de formări.

11) **Noua platformă Europass**

- ▶ S-a reorganizat complet platforma Europass. Începând de astăzi, platforma, disponibilă în 29 de limbi, propune instrumente și orientări online pentru elaborarea CV-ului, sugerează locuri de muncă și oportunități de învățare adaptate și oferă informații pentru persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă. CONSULTAȚI NOUA PLATFORMĂ EUROPASS! www.europa.eu/europass

12) **Îmbunătățirea cadrului care să faciliteze deblocarea investițiilor**

- ▶ Un element esențial al agendei pentru competențe îl constituie bugetul UE mult majorat pentru a impulsiona statele membre și actorii privați să investească în competențe. Se depun eforturi pentru a îmbunătăți transparența în ceea ce privește investițiile în competențe și se vor explora noi mecanisme de finanțare.

Situația investițiilor în competențe și a țintelor se prezintă astfel

Investiția UE în competențe

Program	Investiție (în miliarde de euro) *
Fondul Social European Plus (FSE +)	61,5
Erasmus	16,2
InvestEU	4,1
Fondul european de ajustare la globalizare	1,1
Corpul european de solidaritate	0,8
Europa digitală	0,5

* Resursele din Programul de Redresare și Reziliență special pentru investiții în competențe nu pot fi încă estimate

Obiective (simplificat)

Agenda europeană pentru competențe stabilește obiective care trebuie atinse până în 2025, pe baza unor indicatori cantitativi bine stabiliți.

Indicatori	Obiective pentru 2025	Nivelul actual (ultimul an disponibil)	Creșterea procentuală
Participarea adulților cu vârste între 25 și 64 de ani la învățare în ultimele 12 luni (în%)	50%	38% (2016)	32%
Participarea adulților cu calificare scăzută 25-64 la învățare în ultimele 12 luni (în%)	30%	18% (2016)	67%
Pondere adultilor șomeri cu vârsta cuprinsă între 25 și 64 de ani cu o experiență de învățare recentă (în%)	20%	11% (2019)	82%
Pondere adultilor în vârstă de 16-74 de ani care au cel puțin abilități digitale de bază (în%)	70%	56% (2019)	25%

Instrumente europene pentru formarea profesională

► EQF - Cadrul European al Calificărilor:

- este un cadru comun de referință menit să servească drept instrument de traducere între diferite sisteme și niveluri de calificări, atât pentru învățământul preuniversitar, cât și pentru învățământul superior. Elementul central al EQF este un set de opt niveluri de referință, fiecare nivel fiind definit de un set de descriptori (prezențați în termeni de cunoștințe, abilități și competențe) care indică rezultatele învățării relevante pentru calificările de la nivelul respectiv, în orice sistem de calificări. Setul precizează:
 - ceea ce știe persoana care învață;
 - ceea ce înțelege persoana care învață;
 - ceea ce este capabilă să facă persoana care învață.
- EQF nu este conceput pentru a înlocui sistemele naționale de calificări, ci pentru a completa acțiunile statelor membre prin facilitarea cooperării între acestea.

► ECVET - Sistemul European de Credite pentru Educație și Formare Profesională:

- este un cadru metodologic comun care facilitează acumularea și transferul de credite aferente rezultatelor învățării între diversele sisteme de calificări;
- scopul acestui sistem este de a promova mobilitatea transnațională și accesul la învățarea pe tot parcursul vieții;
- ECVET nu este menit să înlocuiască sistemele naționale de calificări, ci să optimizeze comparabilitatea și compatibilitatea între acestea;

- ECVET se aplică tuturor rezultatelor obținute de o persoană în diversele sisteme de educație și formare, care sunt ulterior transferate, recunoscute și cumulate în vederea obținerii unei calificări;
- ECVET le permite cetățenilor europeni să obțină mai ușor recunoașterea formării, competențelor și cunoștințelor dobândite în alt stat membru;
- ▶ **EQAVET - Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în formarea profesională:**
 - este un instrument important de susținere a statelor membre în promovarea și monitorizarea îmbunătățirii continue a sistemelor de educație și formare profesională (EFP), pe baza unor criterii și a unor indicatori de calitate comuni;
 - cadrul trebuie luat în considerare la nivelul sistemului EFP, al furnizorilor EFP și la nivelul acordării calificărilor;
 - asigură o abordare sistemică a calității, acoperind și interrelaționând nivelurile importante și actorii;
 - accentul este pus pe monitorizarea și îmbunătățirea calității, prin combinarea evaluării interne și externe, a evaluării și a proceselor pentru îmbunătățire, susținută de analiză cantitativă și calitativă.
- ▶ **ESCO - Sistemul european de clasificare a aptitudinilor/ competențelor, calificărilor și Profesiilor:**
 - clasificarea dispune de anumite caracteristici unice și inovatoare: va fi multilingvă, se va baza pe aptitudini/ competențe și va fi publicată într-un format deschis, care va putea fi utilizat de programele informatice ale părților terțe;
 - clasificarea va deveni un element de bază al portalurilor online de locuri de muncă, al instrumentelor de consiliere profesională și al bazelor de date privind posibilitățile de învățare, generând beneficii concrete pentru solicitanții de locuri de muncă, persoanele care doresc să își schimbe cariera, cursanți și angajatori.

IV. PROMOVARE ȘI INOVAȚIE ÎN FORMAREA PROFESIONALĂ CONTINUĂ

IV.1 Promovarea / Consolidare FPC: ținte, direcții de acțiune

În cadrul unei abordări naționale a promovării FPC sunt identificate câteva direcții și măsuri subsecvente.

1. O prima direcție este **consolidarea propriu-zisă a formării profesionale (cadru și condiții)**, care, pentru ducerea la îndeplinire și cu implicarea partenerilor sociali, poate include următoarele tipuri de măsuri:

- ▶ Revizuirea / Optimizarea cadrului de reglementare a formării profesionale a adulților și a uceniciei la locul de muncă, inclusiv a învățării la distanță, cu accent pe:
 - identificarea de noi surse de finanțare sustenabile
 - crearea condițiilor necesare pentru asigurarea accesului la formare;
 - crearea condițiilor de asigurare a tehnologiilor și echipamentelor necesare;
- ▶ Operaționalizarea sistemului de acordare a creditelor transferabile în sistemul de formare profesională a adulților;
- ▶ Stabilirea cadrului normativ complet pentru alocarea niveluri de calificare (calificările nivel 1-5 CNC);
- ▶ Reglementarea și dezvoltarea sistemului de asigurare a calității în formarea profesională a adulților cu participarea / implicarea partenerilor sociali;
- ▶ Elaborarea / Actualizarea standardelor ocupaționale corespunzător schimbărilor tehnologice, Agendei pentru competențe și Agendei digitale
 - *Această măsură se poate realiza în mod sustenabil și în timp util numai prin proiectarea și implementarea unei acțiuni masive, care să implice toți actorii relevanți din piața muncii, în mod coordonat.*

2. O a doua direcție care să conducă la promovarea și consolidarea formării profesionale ca proces, este **sprijinirea participării adulților la educație și formare profesională de calitate, favorabilă incluziunii, atractivă, mai flexibilă și adecvată tranzițiilor digitale și verzi**, prin:

- ▶ Asigurarea costurilor legate de participarea la programe de formare profesională pentru persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă (cazare, masă și transport);
- ▶ Dezvoltarea și implementarea unui mecanism național de finanțare a formării profesionale a lucrătorilor (angajaților) prin constituirea unui fond de formare profesională¹⁶;
- ▶ Campanii comune (autorități / parteneri sociali) pentru promovarea și conștientizarea cu privire la beneficiile participării la formarea profesională continuă;
- ▶ Facilitarea accesului la recunoașterea experienței profesionale a lucrătorilor, conform Directivei 36/2005/CE privind recunoașterea calificărilor profesionale;

¹⁶ Acest model va fi ilustrat pe scurt în sect. V.2 Modele inovative în FPC - Exemple de buna practică

- ▶ Flexibilizarea rutelor de formare profesională pentru angajații proprii și dezvoltarea unor instrumente sectoriale de recunoaștere a competențelor acestora;
- ▶ Stimularea / încurajarea organizării de programe de formare profesională pentru angajați în vederea dezvoltării și diversificării competențelor, în contextul schimbărilor de pe piața muncii;
- ▶ Consolidarea / optimizarea cadrului de reglementare privind recunoașterea aptitudinilor și a competențelor dobândite în contexte formale, non-formale și informale
 - *aceasta măsură va trebui să aibă în vedere inclusiv dobândirea experienței practice de specialitate, mobilitate și voluntariat, dar și crearea și dezvoltarea unor instrumente flexibile și mai simplu de abordat în ceea ce privește evaluarea competențelor dobândite în sistem nonformal și informal.*

3. O a treia direcție de acțiune ar putea viza **cooperarea și parteneriatul**, respectiv:

- ▶ Implicarea entităților relevante pentru a oferi adulților oportunități de formare de calitate și pentru deblocarea investițiilor publice și private care să stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea și oferta de competențe
- ▶ Adoptarea unui Pact național pentru competențe pentru a oferi adulților oportunități de formare mai consistente și de mai bună calitate, dar și pentru identificarea investițiilor publice și private care să stimuleze asigurarea corelării între cererea de pe piața muncii și oferta de competențe dobândite prin formare profesională;
- ▶ Dezvoltarea unor Pacte regionale / sectoriale pentru competențe;
 - *Atât Pactul național cat și Pactele regionale sau sectoriale trebuie să fie nu numai elaborate, semnate și implementate ci și monitorizate permanent / optimizate conform unor planuri de acțiune agreeate în cadrul unor structuri de dialog social adecvate.*
- ▶ Elaborarea în comun (cu participarea / implicarea partenerilor sociali) a unor analize și studii periodice privind nevoile de formare profesională pentru regiunile sau sectoarele care se confruntă cu deficit de forță de muncă instruită / calificată.

IV.2. Impactul digitalizării în FPC

Asistăm la schimbări masive de paradigme în tot ceea ce înseamnă piața muncii, cu implicații vaste în felul în care devine necesară proiectarea și derularea proceselor de formare profesională continuă. Două elemente sunt cele care, pe de o parte obligă și pe de altă parte permit un mod diferit și mai adaptat la noile condiții de susținere a programelor de instruire adresate adulților: inovația și digitalizarea.

În contextul expus, pe tematica abordată, inovația și digitalizarea sunt interdependente, dar trebuie reținut că nu toate inovațiile se bazează pe digitalizare și nici orice măsură de digitalizare nu conduce la și nu înseamnă inovație. Discuțiile și studiul asupra tehnologiilor disruptive reprezintă o problemă care s-a impus în peisajul ultimului deceniu, precedând cu mult pandemia COVID-19. Aceste inovații (considerate a fi perturbatoare, prin raportare la modelele de organizare consacrate și care includeau folosirea de tehnologii noi, radicale) implicau și o cerere de competențe reclamată tocmai de schimbarea tehnologică și de utilizarea în creștere a sistemelor digitale. Începând cu anul 2020, anul declanșării pandemiei COVID, schimbarea și nevoile asociate acestei schimbări au devenit mult mai evidente și abordări care până la acest moment păreau ne-necesare sau chiar îndoielnice ca eficiență s-au impus de facto, însă chiar procesul de impunere are un caracter disruptiv, trecerea la utilizarea tehnologiilor digitale în formarea profesională s-a realizat brusc, ca obligație impusă de măsurile luate în context pandemic, fără a se putea asigura toate condițiile de eficiență și garanții pe rezultate. Totuși, aceste tehnologii și resurse, corect utilizate, oferă posibilități foarte vaste de a crea conținut de instruire și mai mult, conținuturile astfel create sunt flexibile și pot fi adaptate în funcție de nevoi, public țintă, amplitudinea programelor etc., păstrând o calitate înaltă a informației și metodei de transfer.

Inovația în tehnologie și instrumentele digitale atașate proceselor EFP/FPC deși ajută enorm în derulare, nu oferă garanții în privința beneficiilor scontate. De exemplu, în programe de formare online participarea propriu-zisă este foarte greu de stimulat și măsurat și se generează unele riscuri legate de rezultate învățării. Unele cursuri deschise (MOOC) au rate de finalizare foarte scăzute, dar creșterea rapidă a EdTech impune o abordare atentă care să limiteze efectele riscurilor inerente. Aceste riscuri, care se adaugă rezistenței naturale la schimbare, pot fi un motiv pentru care sunt preferate tehnologiile / modalitățile mai tradiționale și mai puțin

MOOC - Massive Open Online Courses

Curs online destinat participării nelimitate, cu acces complet deschis prin intermediul internetului.

EdTech - Tehnologie educațională

Reprezintă utilizarea combinată a hardware-ului computerului, a software-ului și a teoriei și practicii educaționale pentru a facilita învățarea. Abrevierea „EdTech” se folosește adesea ca referință la industria companiilor care creează tehnologie educațională.

perturbatoare, în raport cu tehnologiile mai avansate, dar disruptive. De aceea, apar situații în care este greu de stabilit ce este util și ce nu, dar printr-o proiectare atentă și monitorizarea rezultatelor se pot decela practicile utile de cele mai puțin lucrative. Noile modele de formare profesională și dezvoltare, prin model de proces și accesibilitate, retracează limitele dintre instruirea formală și cea informală. Totodată, pentru că este o modalitate mai simplă de instruire și cu costuri foarte scăzute de multe ori, se impune din ce în ce mai mult ca formă de auto-instruire (învățare individuală). Dar, date fiind metodele utilizate și modalitatea de transfer a cunoștințelor (de multe ori practic incontrollabil cât și cum a fost receptat și integrat) schimbă paradigma validării achiziției de cunoștințe / competențe, aceasta devenind una din principalele probleme / provocări în ceea ce privește formarea pe noile modele. Se nasc, astfel, moduri alternative de validare, dar nu pot fi considerate ca fiind social utile atât timp cât nu sunt raportate la standarde recunoscute.

Deși utile și din ce în ce mai accesibile, abordările bazate pe tehnologii digitale trebuie abordate sistematic și complet (interconectat) pentru a se putea realiza o analiză corectă în termeni de cost / beneficiu. Structuri responsabile trebuie să se adapteze ele însele (sau să fie create unele noi) pentru a se putea asigura o organizare / coordonare eficientă a programelor în sine și o alocare / implicare optimă a resurselor umane, pentru a maximiza beneficiile și bune practici generate în derularea proceselor EFP / FPC. Nu trebuie deloc scăpat din vedere specificul programelor avute în vedere și ținând cont de aceste specificuri, tehnologiile vor fi abordate diferențiat, reperul rămânând foarte clasic: achiziția de competențe la nivelul participantului, după absolvire.

Platformele digitale permit nu numai livrarea de cursuri, ci și gestionarea / coordonarea politicilor publice, a sistemelor de autorizare, a proceselor de validare, indiferent unde se pun în practică programele (on-line sau on-site). Aceasta implică însă și necesitatea utilizatorilor (este vorba de cele direct implicate în furnizarea cursurilor, în proiectare și livrare de conținut) să înțeleagă și să utilizeze inovațiile și să devină ei înșiși promotori de inovare. Lipsa acestei acțiuni organice conduce, din păcate, la rezistență în utilizarea inovației în formare, chiar și atunci când se impune, și rezultatul ar fi, dincolo de orice dubiu, unul extrem de pozitiv. De aceea, este esențial ca formatorii, furnizorii de formare, alte părți implicate în aceste procese să primească suportul necesar pentru a înțelege și integra schimbarea și a utiliza eficient disponibilitățile tehnologice / digitale. Formarea / Instruirea atât în format digital, dar și fizic, pot beneficia de tehnici și modalități de învățare mixtă, bazate de principii andragogice, mediul propice de dezvoltare fiind tot mai mult platformele online.

În același timp, nu poate fi trecută în plan secund învățarea bazată muncă (WBL), care este esențială pentru dobândirea de abilități practice, mai ales în contextul programelor dedicate calificărilor profesionale propriu-zise care implică interacțiunea fizică cu echipamente și instrumente în procesul muncii. Învățarea bazată pe muncă, ca formă de EFP / FPC, este foarte utilă pentru a răspunde unor cerințe de eficiență economică, socială și de mediu

văzute dintr-o perspectiva mai largă. WBL are potențialul de a satisface noi nevoi de abilități și de a oferi învățare experiențială și practică fie la locul instruirii (laboratoare, ateliere / bucătării tematice în centre de formare etc.) sau chiar la agenții economici, practic la locul de muncă (partea de instruire practică în programele de formare, dar mai ales la programele de ucenicie). WBL permite nu doar dobândirea unor abilități practice, tehnice și specifice locului de muncă, ci și dobândirea unor abilități transversale, ceea ce creează un mediu propice pentru însușirea inovației și chiar pentru generarea de inovație. Se poate utiliza realitatea augmentată, modele digitale pentru înțelegerea proceselor, și în același timp,

Învățarea pe bază de muncă (WBL)

- ▶ cale educațională care oferă participanților la formare experiențe de lucru reale, în care pot aplica abilități teoretice, practice, sociale, soft și transversale, dezvoltându-și astfel competențele și maximizând ocuparea forței de muncă.
- ▶ constă într-o serie de situații și experiențe de învățare care combină aspecte ale programei de instruire cu elemente practice de la și la locul de muncă, pentru a crea o paradigmă diferită și mai eficientă de învățare.
- ▶ învățarea pe bază de muncă este un aspect fundamental al formării profesionale - este direct legată de misiunea EFP / FPC de a ajuta participanții în dobândirea de cunoștințe, abilități și competențe esențiale în viața profesională.

accesul la noile tehnologii permite dezvoltarea rețelelor și a comunităților de practică. Aceste rețele oferă platforma pentru împărtășirea experiențelor, promovarea bunelor practici și o bancă de expertiză (resurse comune și conținut tematic, metode de instruire, instrumente digitale, experți disponibili etc.). Instruirile practice în general și în special învățarea bazată pe muncă (în sensul unei abordări specifice necesare), sunt mai dificil de organizat și implementat în condiții normale și devin deosebit de dificile în condiții excepționale, referindu-ne aici în special la condițiile pandemiei COVID-19. De aceea, rămâne o provocare majoră cum poate fi integrată formarea digitală în programele de EFP / FPC. Este discutabil cât de mult pot înlocui instrumentele digitale experiențele practice din profesie și / sau din viața reală, dar în același timp aceste instrumente permit reducerea de costuri și oferă posibilități mai flexibile de formare și evaluare a participanților.

Ultima perioadă, cu restricțiile pe care le-a impus, a arătat că există variații majore între domenii / sectoare, referitor la utilizarea instrumentelor digitale. De aceea, se impun analize atente și dedicate, precum și utilizarea de bune practici, pentru a identifica combinația optimă între metode / instrumente digitale și cele tradiționale. În general, digitalizarea oferă posibilitatea de a reproiecta cooperarea dintre furnizorii EFP / FPC și companiile / agenții economici parteneri în programele de profil, aceștia din urmă având, în general, acces mai bun la noile tehnologii. Sintetic se impun următoarele concluzii și necesități care derivă din impactul inovației și digitalizării în formarea profesională.

1. Schimbările tehnologice, dar și cele de natură socială, economică și chiar culturală implică o creștere a bagajului de cunoștințe, abilități și competențe - pe cale de consecință, impun o adaptare a programelor de formare profesională;
2. Inovațiile tehnologice și digitalizarea au un potențial enorm de a adauga valoare formării profesionale, în condițiile utilizării corecte, adaptate specificului programelor, obiectivelor de instruire și categoriilor de public țintă și permit crearea de conținut flexibil și accesibil;
3. Partenerii sociali și organizațiile lor sectoriale ale partenerilor sociali (precum și alte organisme profesionale) au un rol foarte important de jucat în crearea de conținut online de calitate;

Nivelul scăzut al competențelor digitale și al digitalizării este reflectat în ponderea mare a românilor care nu au utilizat internetul (20%); mai puțin de o treime au competențe digitale de bază și numai 10,1 % din populația adultă deține competențe digitale peste nivelul de bază (cel mai mic procent din UE). România ocupă ultimul loc din UE, în ceea ce privește integrarea tehnologiei digitale în întreprinderile din România. (Comisia Europeană, 2019).

4. Abordarea sistematică, monitorizarea și analiza sistematică sunt necesare pentru a identifica condițiile de eficiență, costurile și beneficiile inovației și tehnologiei pentru programele de formare;
5. Inovația tehnologică și digitalizarea nu oferă garanții de eficiență și rezultat;
6. Utilizarea exclusivă a produselor digitale în EFP/FPC poate conduce la performanță slabă și la curențe în achiziția de abilități / competențe;
7. Creșterea rapidă a utilizării sistemelor digitale / online în formare, accesul facil la programele EFP / FPC din ce în ce mai disponibile modifică granițele dintre instruirea formală și cea informală și stimulează apariția unui model de formare individuală (autoinstruire);
8. Autoinstruirea / Formarea individuală, deși extrem de accesibilă și preferată (din rațiuni diverse) generează o întreagă serie de probleme legate de validarea rezultatelor formării - este important ca validarea să fie legată de nivelele de calificare și standardele recunoscute și să fie realizată de organisme de stat și de partenerii sociali;
9. Impactul inovațiilor și tehnologiei utilizate în formare, predare și învățare se bazează în mare măsură pe resursele umane alocate programelor de instruire, ceea ce conduce la o unele provocări și oportunități în raport cu rolul tradițional ale formatorului, mentorului sau instructorului.
10. Noile tehnologii și cerințele generate de piața muncii solicită programe EFP/FPC orientate cu prioritate pe instruire practică / formare bazată pe muncă - instrumentele digitale pot sprijini acest gen de abordare utilizând , de exemplu, realitatea virtuală și augmentată și inteligența artificială;

Utilizarea inovației tehnologice / digitale implica unele riscuri (participarea de-facto, beneficii, validarea rezultatelor), însă în contextul schimbărilor din piața muncii și mai ales în contexte nepredictibile (pandemie) ofere incontestabile elemente pozitive și posibilitatea de a obține rezultate care altfel ar fi de neatin. Accesul egal și nediscriminatoriu la tehnologie și instrumente digitale, utilizarea optima acestor tehnologii și asigurarea unui platforme transparente și corecte a validării rezultatelor învățării rămân cele mai importante aspecte legate de impactul inovației tehnologice și digitalizării în formarea profesională.

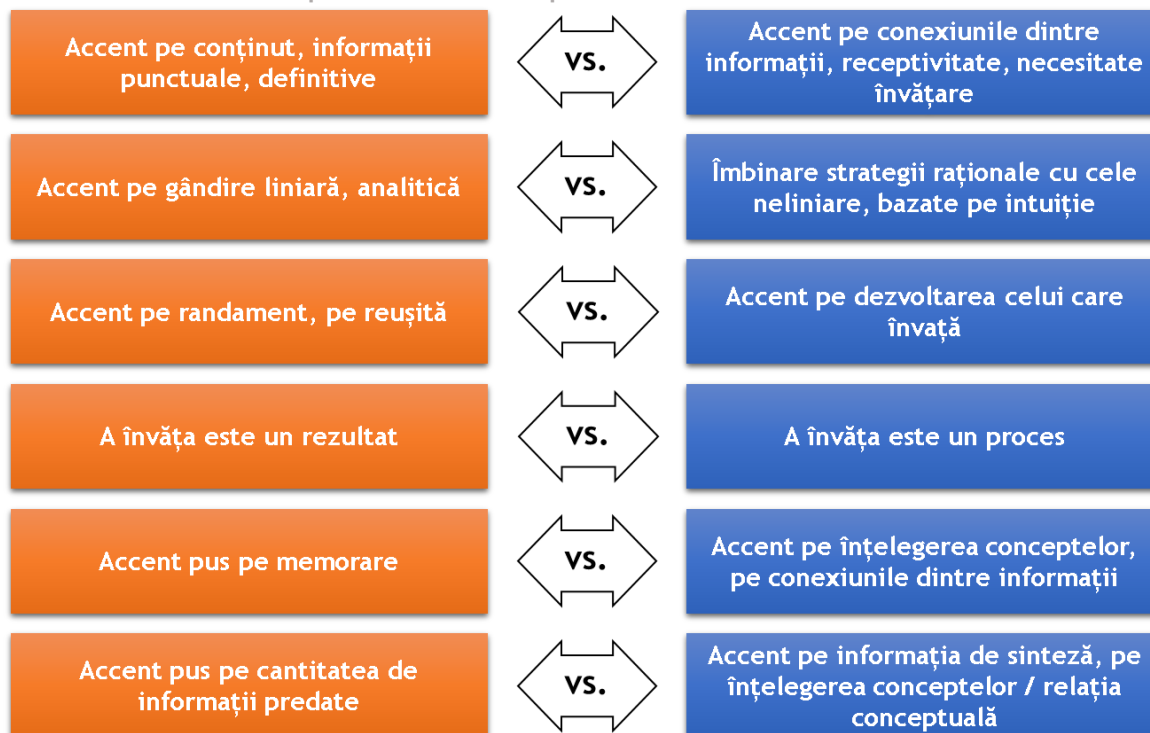
V. MODELE DE BUNE PRACTICI în EFP / FPC

V.1 Tendințe actuale în FPC

Tendințele în formarea profesională a adulților sunt, în mod inevitabil, mai vizibile la nivel internațional. La acest palier întâlnim ceea ce se cheamă „mega-trend-uri”. Inventariind aceste contexte internaționale din punctul de vedere al tendințelor, este necesar să fie analizat și contextul național, iar în măsura în care este posibil trebuie pus în linie cu orientările internaționale.

Din punctul de vedere al cadrului conceptual sunt câteva linii directoare care vor guverna orice tendință, la nivel intern sau extern. Aceste direcții sunt prezentate în figura de mai jos.

Abordări conceptuale în formarea profesională: cadru clasic vs. cadru dorit



Corespunzător tendințelor și provocărilor identificate, trebuie pus un accent mai mare pe educația și formarea profesională continuă, cu un obiectiv care să vizeze asigurarea de înaltă calitate. Aceasta optică de lucru ar trebui să includă următoarele:

- ▶ **Accesibilitate:** adresabilitate și abordare a întregului spectru de public țintă (forță de muncă ocupată și neocupată, persoane aflate în afara pieței muncii);
- ▶ **Centrare pe achiziția de competențe:** conținuturile trebuie să facă trecerea de la abilități tehnice strict perimetrare unui loc de muncă la competențe relevante pentru munca (care facilitează tranzițiile pe piața muncii și stimulează / facilitează învățarea la adulți / dezvoltarea carierei);
- ▶ **Rute flexibile de învățare / formare:** este necesară o mai bună integrare / coordonare între educația inițială și formarea profesională continuă, dar și asigurarea unei coerențe / integrări diversele forme de învățare / formare (formal, nonformal și informal).

În context național se adaugă un obiectiv major:

- ▶ **Corelare programe de formare vs. necesar de competențe din piața muncii:**
În România se încearcă o serie de măsuri care să completeze această carență majoră, inclusiv prin elaborarea și implementarea unui sistem¹⁷ de anticipare a nevoii de calificări și competențe pe piața muncii.

Agendele de politici UE și agendele naționale accentuează necesitatea unei mai bune integrări a pieței forței de muncă, formarea și ocuparea devenind astfel instrumente ale incluziunii sociale. Acest obiectiv de politică răspunde situației socio-demografice actuale, dar și imperativului de asigurare a unei tranziții juste corectă și echitabilă către o economie digitală și mai ecologică.

În acest context trebuie reținută Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională (EFP) pentru competitivitate durabilă și echitate socială, care poate acoperi acțiuni în toate etapele profesionalizării și poate aborda natura în schimbare a tuturor tipurilor de nevoi și competențe, respectiv:

- ▶ **în cadrul tuturor etapelor de profesionalizare** (referință CEDEFOP - Panorama competențelor)¹⁸:
 - înainte de intrarea în viața profesională:
 - prin dezvoltarea competențelor și a profesionalizării (formare profesională inițială și continuă, alternanță, ucenicie);
 - în momentul intrării în întreprindere sau în caz de mobilitate internă:
 - prin adaptarea competențelor profesionale și comportamentale la contextul întreprinderii (coaching în vederea adaptării la locul de muncă, formare în situații profesionale concrete);
 - pe întreaga durată a vieții profesionale:
 - prin adecvarea competențelor profesionale la evoluția nevoilor locului de muncă și a meseriei;
- ▶ **prin adaptarea mecanismelor la nevoile generate de evoluția situațiilor de muncă:** consolidarea competențelor (*upskilling*); reconversie profesională (*reskilling*); polivalență (*cross-skilling*); noi competențe;
- ▶ **în funcție de natura competențelor urmărite:** competențe de bază; competențe tehnice și expertiză profesională; competențe transversale;

¹⁷ Proiect ANOFM, aflat în derulare: ReCONNECT - Adaptare la Schimbare - Mecanism Integrat de Anticipare, Monitorizare, Evaluare a Pieței Muncii și Educației.

¹⁸ <https://skillspanorama.cedefop.europa.eu/en/dashboard/european-skills-index>.

Aceste schimbări strategice pe care le implica tranziții, aduc după sine și apariția unor tensiuni interne care afectează educația și formarea profesională în majoritatea sistemelor europene. Participarea la educația și formarea profesională continuă și învățarea pe tot parcursul vieții, în general, rămâne prea mică (Romania este din acest punct de vedere foarte slab plasată). Cercetările realizate de Cedefop indică faptul că o mare majoritate a adulților din UE nici nu caută oportunități de învățare.

Unul dintre motivele principale pentru aceasta este atractivitatea scăzută a educației și formării profesionale continue în rândul grupurilor în mare măsură subreprezentate pe piața muncii. Lipsa de atractivitate poate proveni din percepții părtinitoare, de calitate scăzută sau de acces la oportunități de formare. Cu toate acestea, este de asemenea cunoscut faptul că motivația¹⁹ și atitudinile față de educație și formare profesională sunt influențate de mediul social al indivizilor (mediu apropiat sau îndepărtat), de elementele de cultura națională care ating educația și formarea, de experiențele de învățare anterioare, dar și de experiențe de profesionale directe sau indirecte (vorbind și de adulți care sunt deja prezenți în piața muncii).

Așa cum am văzut obiectivele de participare la formare pentru viitor sunt foarte ambițioase (vezi sect. III.3 Agenda pentru competențe în Europa). Dar aceste deziderate nu vor putea fi îndeplinite decât în măsura în care se vor derula măsuri care să țină cont de acces, de flexibilitate, de omogenitatea și integrarea programelor, de asigurarea unui transfer de competențe care să favorizeze tranzițiile. Viitorul nu va oferi prea mult persoanelor care în prezent nu se ocupă în mod corespunzător de învățare și formare profesională. Din păcate, aceste persoane fac parte în majoritate din medii mai sărace, au poziții vulnerabile pe piața forței de muncă, sunt la vârste înaintate și cu un nivel scăzut de educație. De aceea, ei sunt în special expuși riscului de excluziune. Programele naționale de formare profesională trebuie să acorde atenție acestor categorii, fără a-i pierde din vedere pe toți ceilalți.

¹⁹ Motivația adulților va fi abordată și la Sect. VI.2 Importanța implicării partenerilor sociali în promovarea FPC

V.2 Modele inovative în FPC - Exemple de buna practică

Pandemia COVID-19, necesitatea accelerării dublei tranziții (digitală și verde) impun măsuri greu imaginabile, practic fără precedent în societate. Printre acestea se regăsesc și modificări și în ceea ce privește actualizarea și formarea de noi competențe și aptitudini care să răspundă noului context și schimbărilor de pe piața forței de muncă. Se estimează că aproximativ 280 milioane de noi posturi pot fi create până în anul 2030, la nivel global, ca urmare a avansului tehnologic și a trecerii la economia verde. Acest trend va conduce însă și la dispariția multor locuri de muncă sau la modificarea (uneori semnificativă) celor existente²⁰, fapt ce va atrage necesitatea reconversiei profesionale (calificare / recalificare) pentru a ține pasul cu tendințele globale care domina din ce în ce mai mult piața muncii.

Învățarea pe tot parcursul vieții și formarea continuă în rândul adulților reprezintă căi sigure prin care lucrătorii se pot adapta / răspunde schimbărilor, rămânând relevanți pe piața muncii. Prin intermediul acestor mijloace lucrătorii își pot îmbunătăți constant abilitățile și competențele necesare pentru a face față schimbărilor profesionale și, pe cale de consecință, vor parcurge mai bine anumite schimbări de natură personală. Totuși, datele statistice relevă că în fiecare an mai puțin de doi din cinci adulți participă la activități de învățare / formare, iar România (cu doar 1,1% în anul 2020) este pe ultimul loc în statistica europeană²¹ în ceea ce privește participarea adulților la activitățile de formare, (ținta asumată la nivel European pentru anul 2020 fiind de 15%).

Este cert, prin urmare, că piața formării profesionale din România, învățarea pe tot parcursul vieții și formarea profesională în general, au nevoie de o serie de reforme și măsuri absolut necesare. Unele derivă din recomandări și alte norme europene, din bune practici EFP / FPC ale țărilor membre sau reprezintă idei de măsuri care se impun prin însăși cursul proceselor FPC, respectiv gradul de realizare, rezultate, efecte etc.

În cele ce urmează, în cadrul acestei secțiuni vor fi prezentate trei exemple (modele) considerate ca fiind utile, cu caracter inovativ, aliniat direcțiilor de consolidare și promovare a formării profesionale.

- A. Primul subiect este de fapt un model conceptual aflat în plină etapă de promovare / recomandare, după ce a parcurs o consistentă etapă de consultare la nivelul UE. Este vorba de „Conturile personale de învățare (CPI)”

²⁰ Cedefop estimează că peste 45% din populația adultă din statele UE este susceptibilă de calificare / recalificare, așadar foarte mulți adulții europeni sunt expuși amenințărilor legate de pierderea locului de muncă sau pur și simplu de a nu putea ocupa un loc de muncă în mod sustenabil pentru că au un nivel scăzut de educație/educație digitală sau nu au competențele potrivite / căutate. (Cedefop, 2020)

²¹ https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Adult_learning_statistics

/ Conturi individuale de învățare²²”, care face obiectul unei recomandări a Consiliului. Acest model este foarte util ca temă de reflecție pentru problematica abordată în cadrul acestui Ghid.

- B. Cel de-al doilea model este un exemplu direct de bună practică, deja verificat ca implementare și considerat la nivelul EMCO PAG²³. Modelul în cauză este Transitions Collective (TRANSCO), un mecanism, care așa cum îi arată și denumirea, abordează tranzițiile colective pe un sistem hibrid care prin intermediul formării profesionale conduce la o ocupare sustenabilă în contextul schimbărilor masive din piața muncii.
- C. Modelul-propunere reprezintă o formulă posibilă de realizarea a unui fond comun pentru formarea profesională a angajaților, acesta fiind la rândul său una din direcțiile de acțiune identificate ca fiind extrem de necesare în România.

A. CONTURILE INDIVIDUALE DE ÎNVĂȚARE (CII)

Important!

CII face obiectul unei Recomandări a Consiliului și reprezintă în esență o propunere pe care autoritățile naționale o pot integra propriilor politici de învățare / formare profesională

Ce sunt conturile individuale de învățare? Cine poate beneficia de ele?

- ▶ CPI sunt portofele virtuale, gestionate de autoritățile naționale, pentru fiecare persoană în vârstă de muncă - acestea includ:
 - Angajații;
 - Persoanele care desfășoară activități independente;
 - Persoanele care desfășoară activități atipice (forme atipice de muncă);
 - Șomerii (în definiție largă, inclusiv persoane neocupate aflate în căutarea unui loc de muncă²⁴);

²² https://ec.europa.eu/info/law/better-regulation/have-your-say/initiatives/12876-Competentele-adultilor-Conturi-de-invatare-individuala-un-instrument-de-imbunatatire-a-accesului-la-formare_ro

²³ Comitetul pentru ocuparea forței de muncă (EMCO) a fost creat în anul 2000, printr-o decizie a Consiliului în baza art.150 din TFUE. EMCO operează în cadrul politicii Strategiei europene de ocupare a forței de muncă și joacă un rol cheie în semestrul european. EMCO are două subgrupuri: Grupul de analiză a politicilor (PAG) oferă consiliere pentru a sprijini activitatea și dezbaterile EMCO și Grupul de indicatori (IG) care abordează tehnici indicatorii utilizați în monitorizarea strategiei UE de ocupare a forței de muncă.

²⁴ Precizarea este necesară, deoarece în România, deși Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă oferă o definiție omogenă, în activitățile curente ale ANOFM se face diferența între șomer (înțeles ca șomer indemnizat) și persoana aflată în căutarea unui loc de muncă (PCLM, înțeles ca șomer neindemnizat).

- Persoane din afara muncii.
- ▶ Corespunzător propunerii, autoritățile naționale ar asigura furnizarea anuală adecvată de drepturi individuale de formare în aceste conturi, cu sume mai mari pentru persoanele care au cea mai mare nevoie de formare. Oamenii ar putea să acumuleze aceste drepturi și să le folosească pe parcursul carierei lor;
- ▶ Acest lucru ar permite oamenilor să se angajeze atât în formări ample de calificare (care presupun costuri și timp alocat mai mari) sau să abordeze o modalitate mai simplă (actualizare / completare de cunoștințe) pentru a răspunde nevoilor emergente de competențe de pe piața muncii;
- ▶ Statele membre vor trebui să decidă cu privire la proiectarea conturilor individuale de învățare, inclusiv cuantumul și finanțarea drepturilor, precum și modul în care va fi furnizat cadrul de facilitare.

Dincolo de contul în sine și de acordarea unui drept, un cadru favorabil este esențial pentru a ajuta oamenii să urmeze formarea. Acest cadru ar trebui să includă acces la oportunități de orientare și validare în carieră, concediu de formare plătit, un registru național public de formare asigurată de calitate și relevantă pentru piața muncii, care este eligibil pentru finanțare din conturile de învățare și un portal digital național unic cu o autentificare electronică sigură și conexiunea la registru.

Micro-acreditările / Micro-certificări²⁵:

Ce sunt? Cine poate beneficia de ele?

- ▶ O micro-acreditare / Un micro-credit este înregistrarea rezultatelor învățării pe care un cursant le-a dobândit în urma unei mici experiențe de învățare (de exemplu, certificate, premii etc.);
- ▶ Micro-acreditările sunt deja utilizate pe scară largă în multe sectoare de educație și formare, profesii și piețele muncii;
- ▶ Este necesară stabilirea unei abordări unitare europene, care să ofere o definiție comună, să ofere standarde comune și să îmbunătățească recunoașterea transfrontalieră;
- ▶ Micro-acreditările pot sprijini perfecționarea și recalificarea într-un mod mai flexibil, pentru a răspunde nevoilor noi și emergente din societate și pe piața muncii.

Micro-acreditările pot fi utilizate ca parte a măsurilor specifice pentru a sprijini activarea și incluziunea pe piața muncii. Micro-acreditările nu se limitează la nicio categorie de populație. Sunt pentru toată lumea, indiferent de vârstă, angajare sau nivel de educație.

²⁵ În literatura de specialitate și studii apar ambele sintagme / terminologii.

De ce avem nevoie de conturi individuale de învățare și micro-acreditări (micro-certificări)²⁶?

- ▶ Succesul atât a tranziției digitale, cât și a celei ecologice depinde de existența unor lucrători cu competențele potrivite, la care se adaugă și nevoia de a acționa rapid;
- ▶ Schimbările demografice din Europa înseamnă că trebuie activat întregul potențial al tuturor cetățenilor, pentru a asigura o creștere durabilă;
- ▶ Recuperarea după impactul socio-economic al pandemiei de COVID-19 necesită o politică consolidată privind competențele pentru a sprijini tranzițiile profesionale de succes acolo unde este necesar;
- ▶ Deși dezvoltarea competențelor este o parte fundamentală a răspunsului la aceste provocări și multiplică oportunitățile de angajare, până acum nu sunt suficienți participanți la învățare și formare pentru a-și extinde cunoștințele și abilitățile după ce părăsesc educația formală;
- ▶ În 2016, doar 37%²⁷ dintre adulți au participat la formarea profesională.
- ▶ Conturile individuale de învățare și micro-acreditările vor facilita accesul oamenilor la oportunități de învățare și formare de calitate și vor primi sprijin pentru a identifica oportunitățile de învățare care îi ajută să-și îmbunătățească parcursul de carieră.

Planul de acțiune pentru implementarea Pilonului european pentru drepturi sociale indica o țintă pentru 2030 ca cel puțin 60% dintre adulții să participe la formare în fiecare an.

Cum se leagă micro-acreditările cu calificările existente?

- ▶ Micro-acreditările sunt complementare calificărilor tradiționale, formale;
- ▶ Există deja mii de micro-acreditări oferite de instituțiile de învățământ superior și de educație și formare profesională (VET), furnizori privați, organisme publice și non-profit, departamente guvernamentale și organizații internaționale;

²⁶ Se mai folosește și formula „micro-credite” mai ales cu referire la aplicabilitatea în mediul universitar; în cuprinsul acestui Ghid nu este utilizată formula „micro-credite” din cauza confuziilor care se pot genera.

²⁷ Corespunzător aceluiași reper de timp, România avea o rată de participare de 7%.

- ▶ Abordarea europeană a micro-acreditărilor urmărește să sporească calitatea, transparența și utilizarea acestor micro-acreditări.

Vor putea oamenii să desfășoare orice tip de activitate de învățare / formare doresc, oricând doresc?

- ▶ Pentru conturile individuale de învățare, **statele membre sunt invitate să colaboreze îndeaproape cu partenerii sociali și partenerii relevanți** pentru a stabili conturile de învățare și cadrul de sprijin, inclusiv un registru național public cu formare autorizată;
- ▶ În acest cadru, participanții la FPC vor putea alege unde, când și ce să învețe, în conformitate cu obiectivele lor de carieră, nevoile personale și coerent cu cererea de locuri de muncă și nevoia de competențe de pe piața muncii;

Obiectiv major: controlul oamenilor asupra conturilor proprii de învățare, păstrându-și drepturile de formare chiar și atunci când se află în mobilitate profesională (între locuri de muncă), între muncă și învățare sau pur și simplu între diferite situații ocupaționale (angajat-șomer, activitate-inactivitate).

Cum vor fi implementate aceste inițiative?

- ▶ După ce vor fi adoptate de Consiliu, statele membre sunt încurajate să pună în aplicare aceste inițiative, adică:
- ▶ Statele membre sunt invitate să pună în aplicare conturi individuale de învățare și un cadru favorabil pentru a sprijini oamenii să găsească cele mai potrivite oportunități de formare relevante pentru piața muncii, lucrând îndeaproape cu partenerii sociali și cu părțile interesate relevante:
 - Statele membre sunt invitate să monitorizeze și să evalueze sistematic funcționarea conturilor individuale de învățare și a cadrului de activare și să facă ajustări după cum este necesar pentru a atinge obiectivul prezentei recomandări în cel mai eficient mod;
 - Partenerii sociali au un rol-cheie în a ajuta statele membre să elaboreze conturi naționale individuale de învățare și cadrul de sprijin.
- ▶ În ceea ce privește micro-certificările, recomandarea va fi implementată de statele membre și de orice furnizor, respectiv:
 - instituțiile de educație și formare (instituții / organizații care se ocupă de educație și formare profesională, instituțiile de învățământ superior, furnizori de formare profesională)
 - partenerii sociali;
 - organizațiile societății civile;
 - autoritățile naționale.
- ▶ Toate entitățile enumerate vor conlucra pentru a proiecta, furniza și emite micro-certificări pentru învățarea formală, non-formală și informală.

Cum vor fi finanțate conturile individuale de învățare?

- ▶ Statele membre vor stabili măsurile pentru asigurarea finanțării adecvate și durabile a conturilor individuale de învățare;
- ▶ Conturile individuale de învățare susțin ideea de partajare a costurilor, deoarece permit ca finanțările / contribuțiile din diferite surse (cum ar fi surse / autorități publice și angajatori), să fie grupate și gestionate într-un singur cont
 - *De exemplu, serviciile publice de ocupare a forței de muncă ar putea contribui la finanțarea unor drepturi individuale de formare suplimentare pentru șomeri, iar angajatorii ar putea oferi suplimente pentru angajații lor (inclusiv ca rezultat al contractelor colective de muncă).*

Cum vor avea oamenii acces la conturile individuale de învățare?

- ▶ Se recomandă statelor membre să creeze și să mențină un portal digital național unic, ușor accesibil prin intermediul dispozitivelor mobile (de exemplu, printr-o aplicație digitală);
- ▶ Acest portal va spori transparența cu privire la oportunitățile de formare și asistență disponibile la nivel național și va permite utilizatorilor să acceseze cu ușurință conturile lor individuale, să își revizuiască drepturile individuale de formare disponibile și să consulte registrul național al ofertelor de formare.

Statele membre pot beneficia, de asemenea, de sprijinul UE, inclusiv din partea Fondului Social European Plus, a Fondului European de Dezvoltare Regională și a Fondului pentru tranziție justă, precum și a Facilității pentru redresare și reziliență; Programul Erasmus+ poate oferi, de asemenea, sprijin organizațiilor de educație și formare pentru a dezvolta cursuri scurte care să conducă la micro-acreditări.

Conturile individuale de învățare vor înlocui schemele de formare care există deja?

- ▶ Propunerea CII nu urmărește înlocuirea schemelor existente;
- ▶ CII este complementar cu schemele existente;
- ▶ Conturile individuale de învățare pot contribui la creșterea participării la formarea necesară pentru succesul tranzițiilor verze și digitale;
- ▶ Posibilitatea de a acumula drepturi de formare accesibile și disponibilitatea conturilor pentru toți adulții în vârstă de muncă poate face diferența reală.

Ce înseamnă aceste inițiative pentru angajatori?

- ▶ Angajatorii au un rol cheie în sprijinirea perfecționării și recalificării adulților de vârstă activă și ar trebui să fie parteneri activi în conceperea și lansarea ambelor inițiative (CII și micro-acreditări);
- ▶ Aceștia pot furniza informații despre nevoile de competențe noi și emergente, pot ajuta la proiectare și pot asigura relevanța conturilor de învățare individuale și a micro-acreditărilor;
- ▶ Pot ajuta oferind îndrumări și informații cu privire la oportunitățile de formare și dezvoltare a carierei și contribuind la deciziile privind formarea (inclusiv cursurile care conduc la micro-acreditări) incluse în registrul național care susține conturile individuale de învățare;
- ▶ De asemenea, ei pot oferi finanțare în conturile angajaților și pot acorda concediu de formare plătit.

Pot fi „cumulate” micro-acreditările pentru a duce la o certificare completă?

- ▶ Orice decizie de a cumula sau combina micro-acreditări pentru a crea acreditări de grad mai mare (diplome, alte certificate) trebuie luată de autoritatea relevantă responsabilă cu acordarea acestora;
- ▶ Deși unele țări permit combinarea mai multor micro-acreditări (într-un grad / certificat total sau parțial), **propunerea nu promovează și nici nu exclude această posibilitate;**
- ▶ **Fiecare țară este responsabilă de organizarea propriului sistem de educație și formare.**

Cum se potrivesc micro-acreditările cu inițiativele existente precum Europass și Cadrul european al calificărilor?

- ▶ Europass este un cadru de instrumente și servicii care îi ajută pe oameni să își gestioneze cariera și învățarea pe tot parcursul vieții;
- ▶ Elementele cadrului Europass pot fi utilizate ca parte a abordării UE privind micro-acreditările:
 - utilizatorii individuali ai Europass pot stoca și partaja informații despre micro-acreditările lor într-un mod sigur în profilul lor Europass;
 - furnizorii pot emite micro-acreditări digitale, autentice și inviolabile utilizând acreditările digitale europene pentru învățare (care au fost stabilite prin Europass);
 - informațiile despre micro-acreditări pot fi publicate în secțiunea „Căutare cursuri” din Europass.

Concluzii privind Conturile individuale de învățare

- ▶ Conturile individuale de învățare pe tot parcursul vieții sunt instrumente care ar putea consolida / asigura dreptul la formare;
- ▶ Toți adulții și lucrătorii ar trebui să aibă dreptul - în conformitate cu acordurile colective și legislațiile naționale - de a avea acces la o formare de calitate, la concedii de studii plătite, la calificări, la validarea învățării informale și non-formale și la o orientare și o consiliere de calitate și flexibile.
- ▶ **Statele membre ale UE trebuie să instituie mecanisme și instrumente financiare pentru facilitarea accesului adulților - în special al lucrătorilor - la învățare și la formare, cu implicarea partenerilor sociali.**

Cadrul european al calificărilor (CEC) este un cadru bazat pe rezultatele învățării pentru toate tipurile de calificări și servește ca instrument de traducere între diferitele cadre naționale de calificări; Micro-acreditările pot fi incluse în cadrele naționale de calificări (CNC), acolo unde este cazul, și în conformitate cu prioritățile și deciziile naționale.

B. TRANSITIONS COLLECTIVE - TRANSCO

Sistemul de Tranziții Colective TransCo reprezintă un mix de politici care combină conturile individuale de formare / învățare și tranzițiile colective:

- ▶ **Conturi individuale de învățare:** de exemplu investiția pentru formarea a 25.000 de oameni care vor primi 1000 € pentru orice formare înregistrată în Registrul Național al Certificărilor Profesionale (RNCP) în domeniul digital.
- ▶ **Tranzițiile colective:** pe lângă schemele individuale de (re)calificare-specializare-perfecționare, a fost creat un mecanism colectiv pentru a anticipa schimbările economice și a reglementa tranzițiile profesionale colective pentru lucrătorii ale căror locuri de muncă sunt amenințate de evoluțiile digitale, ecologice sau industriale.

Mecanismul este elaborat împreună cu partenerii sociali și stabilit în cadrul Conferinței sociale din octombrie 2020. Ulterior, în ianuarie 2021, a fost lansat oficial, cu obiectivul de a acorda suport tranzițiilor locurilor de muncă și având în vedere modalități de a proiecta cel mai bine combinația de politici active pe piața muncii și guvernanta acestora.

În ce constă sistemul de tranziții colective?

- Sistemul Tranziții Colective TransCo este parte a Planului de Redresare (Relansare) de Stat²⁸. Cu o alocare națională de 500 de milioane euro este un nou instrument în slujba politicilor corporative de resurse umane. Are ca scop sprijinirea angajaților afectați de fragilizarea locurilor de muncă în context de schimbare a pieței muncii;
- Oferă posibilitatea de a urma o formare certificată, permițând astfel reconversia spre un loc de muncă sustenabil;
- Transitions Pro²⁹(ATpro) este responsabil pentru compensarea angajaților pentru recalificare / costul formării cu o durată maximă de 24 de luni. Condițiile de sprijin depind de mărimea companiei unde activează angajatul.

Tipuri de companii beneficiare TRANSCO (după mărime)	Finanțare publică alocată	Costuri pentru companie
300 de angajați	100%	0
Între 300 și 1000 de angajați	75%	25%
Peste 1000 de angajați	40%	60%

► Cine poate beneficia?

Toate companiile pot apela la acest dispozitiv după ce un acord GEPP / GPEC³⁰ este semnat. Apoi, angajații al căror loc de muncă este pus în pericol, dacă doresc, pot urma programe de formare profesională pentru calificări mai sustenabile, în zona lor de rezidență.

TransCO pe scurt

- Permite angajatorilor să anticipeze schimbările economice și să sprijine angajații în tranzițiile lor profesionale atunci când locurile lor de muncă sunt amenințate de schimbări (tehnologice, economice ...);

²⁸ Planul de Redresare de Stat este un plan de redresare fond istoric de 100 de miliarde de € pentru restabilirea economiei și construirea „Franței de mâine”. Lansat de la începutul crizei Covid-19 ca o completare a măsurilor de sprijin pentru companii și angajați, are ca scop transformarea economiei și a crea noi locuri de muncă. Se bazează pe trei piloni: ecologie, competitivitate și coeziune socială.

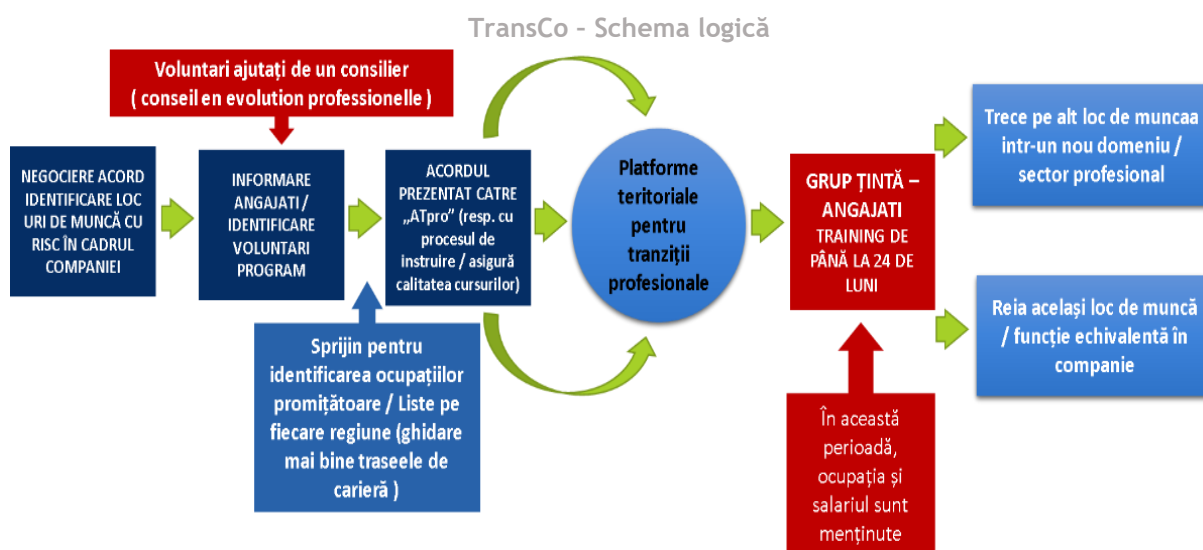
²⁹ Associations Transitions Pro (ATpro, fosta Fongecif) sunt actori majori în formarea profesională din Franța, partenerii angajaților care doresc să se recalifice. Aceștia sunt prezenți în fiecare regiune, coordonați de asociația mixtă națională CertifPro, în colaborare cu toți jucătorii naționali și regionali. Transitions Pro garantează un tratament personalizat, corect și echitabil al tuturor proiectelor de tranziție profesională de pe întreg teritoriul național.

³⁰ GEPP ((Managementul locurilor de muncă și a parcursurilor de carieră) / GPEC, (Gestiunea Previzională a Locurilor de Munca și a Competențelor) - reprezintă o oportunitate pentru întreprinderi / companii de a-și structura și îmbunătăți politica de management al resurselor umane, indiferent de dimensiune. Este un mijloc de adaptare la mediul economico-social, prin reducerea decalajului dintre nevoile sale actuale și viitoare de competențe, un element esențial pentru a asigura performanța politicilor de resurse umane.

- ▶ Fiecare companie negociază un acord GEPP/GPEC care identifică locurile de muncă cu risc în cadrul companiei:
 - **Pasul 1:** după informarea angajaților, cei voluntari sunt ajutați de un consilier profesionist (*conseil en évolution professionnelle*) pentru a construi un proiect profesional solid;
 - **Pasul 2:** să prezinte acordul organismului responsabil cu procesul (Asociații ATPRO) care asigură calitatea cursurilor de formare.
- ▶ Mecanismul este administrat de delegatul statului în regiune și Asociațiile ATPRO;
- ▶ Se asigură sprijinul pentru identificarea ocupațiilor promițătoare: liste construite în fiecare regiune pentru a ghida mai bine traseele de carieră și postate pe website public;
- ▶ Pentru a coordona mai bine mecanismul se creează platformele teritoriale pentru tranziții profesionale:
 - Fiecare platformă ar acționa ca o legătură între companiile cu locuri de muncă expuse riscului și companiile cu ocupații promițătoare și ar contribui la coordonarea serviciilor la nivel regional
 - Avantaje: îmbunătățește potrivirea locurilor de muncă și a competențelor, ajută angajații să aleagă pregătirea relevantă, cu oportunități concrete de muncă la final

Ce fac angajații / lucrătorii:

- Angajații pot urma un program de formare cu o durată maximă de 24 de luni;
- În această perioadă, ocupația și salariul sunt menținute
- La finalul antrenamentului, angajatul trece în noul sector profesional / noul post sau reia același loc de muncă sau o funcție echivalentă în companie.



C. ORGANISM COLECTOR PT. FORMAREA PROFESIONALĂ A ANGAJAȚILOR (propunere de inovare)

Așa cum s-a putut constata și la IV.1 Promovarea și consolidarea FPC în România, una din măsurile avute în vedere este constituirea unui fond de formare profesională. Ideea este reluată pe parcursul acestui Ghid, căci reprezintă la modul real una din posibilitățile solide de revitalizare a proceselor de formare pentru adulți.

De ce este nevoie?

- ▶ Această propunere se referă la un Organism Colector pt. Formarea Profesională a Angajaților - OCFPA;
- ▶ O structură care să faciliteze colectarea și distribuția fondurilor provenite de la angajatori pentru finanțarea obligațiilor acestora pentru formare profesională; exemple de astfel de structuri se întâlnesc în mai multe țări, Franța fiind un foarte bun model în acest sens;
- ▶ OCFPA ar trebui să funcționeze ca organism sectorial, independent, acționând sub autoritatea unei Comisii Paritare Bipartite (constituită din reprezentanți ai organizațiilor sindicale și patronale reprezentative la nivel de sector)
- ▶ Obiective OCFPA se impun a fi în mod minimal:
 - Îndeplinirea obligațiilor legale prevăzute în Codul Muncii;
 - Asigurarea formării / achiziției de competențe pentru angajați;
 - Asigurarea unui element de interes comun și concertat, care poate mobiliza / capacita negocierile sectoriale.

Misiunile OCFPA

- ▶ Colectarea contribuției angajatorilor pentru formare profesională;
- ▶ Finanțarea programelor de formare profesională continuă derulate de angajatori, la nivel de sector;
- ▶ Suport pentru angajatori în procesele de certificare a angajaților proprii, inclusiv pentru competențe dobândite în sistem informal și non-formal;
- ▶ Suport pentru angajatori în definirea nevoilor de formare;
- ▶ Suport în beneficiul angajatorilor, prin:
 - îmbunătățirea informării și accesului angajaților acestor întreprinderi la formare profesională;
 - sprijin pentru angajatori în analiza și definirea nevoilor lor de formare profesională, în special în contextul schimbărilor economice și tehnice din sectorul lor de activitate;
- ▶ Asigurarea suport specific la nivel sectorial:
 - suport informațional / cooperare în perimetrul gestiunii previzionale a locurilor de munca și competențelor;

- cooperare (autorități, angajatori, comitete sectoriale, sindicate, alți actori interesați) în ceea ce privește activitatea de revizuire și completare a standardelor ocupaționale;
- ▶ Cooperare cu mediul de învățământ (în special cel secundar) pentru analiza și definirea direcțiilor de educație și formare (formarea profesională inițială de lungă durată, cu accent pe învățământ dual);

OCFPA - mini-analiza SWOT

Puncte forte	Puncte slabe
▶ Element de stimulare a contactelor și negocierilor sectoriale; ▶ Repartiție echitabilă a costurilor, funcție de numărul de salariați; ▶ Proces transparent, bipartit;	▶ Ponderea angajatorilor care oferă formare profesională este mică (aprox. ¼ din numărul total de întreprinderi oferă FPC) ▶ Distribuția costurilor în cadrul celor care oferă formare profesională este foarte mare (dispersie ridicată a costurilor medii pe ramuri de activitate și tip de întreprindere);
Interes comun	Rezistență / Neîncredere angajatori

Oportunități	Amenințări
▶ Obligație din Codul Muncii; ▶ Crearea unui Fond Bipartit de Formare Profesională; ▶ Efecte benefice la nivelul achiziției de competențe, reflectate în calitatea muncii / productivitate; ▶ Este necesară completarea Legii 53 / 2003, a Legii 62/2011, emiterea unui act normativ pt. funcționarea OCFPA și a instrumentelor asociate (Fond Colectiv de Formare Profesională, Comisie Paritară Bipartită etc.)	▶ Costurile cu formarea profesională sunt constituite inclusiv din costuri cu „alte forme decât FPC, ceea ce oferă multă flexibilitate politicilor și măsurilor operate de angajatori - prin apariția OCFPA - aceasta flexibilitate va fi limitată într-o oarecare măsură ▶ Masa mare de angajatori care nu oferă FPC;
Important: atenta definire!	Riscuri / Comportament de respingere

Nota: În măsură în care o astfel de idee este acceptată măcar ca temă de reflecție și analiză, se poate completa cu elemente absolut obligatorii ca:

- ▶ Calculul fondurilor avansate către Fondul Comun de Formare profesională;
- ▶ Caracteristicile / parametrii Fondului Comun pentru Formare Profesională;
- ▶ Modalități de finanțare a activității și programelor gestionate de OCFPA / Încadrarea OCFPA;
- ▶ Rolurile concrete ale actorilor implicați (sindicate, patronate, comitete sectoriale);
- ▶ Rolul autorităților;
- ▶ Modelul / Modelele de cooperare interinstituțională;

D. ALTE EXEMPLE DE BUNE PRACTICI (SINTETIC)

D.1 - Intrare în programul de ucenicie începând cu vârsta de 15 ani, în Austria

- ▶ În Austria 45 % dintre tinerii cu vârsta între 15 și 19 ani sunt ucenici;
- ▶ În cele mai multe cazuri, formarea tinerilor care optează pentru alternanța între școală și întreprindere durează trei ani;
- ▶ Numărul ucenicilor tineri era în 202 de 130 000 - acești petrec 80 % din timpul lor într-o întreprindere, adică au patru zile de cursuri practice și o zi de școală (pregătire teoretică) pe săptămână;
- ▶ Ucenicia este un drept garantat prin lege - elevii care nu găsesc o întreprindere pentru perioada de ucenicie (nu sunt acceptați din cauza rezultatelor proaste la școală), sunt formați în ateliere (entități) publice care suplinesc lipsa de interes a mediului economic.
- ▶ În Austria, un ucenic are, în general, de trei ori mai multe șanse să-și găsească un loc de muncă decât un tânăr care și-a încetat instruirea imediat după terminarea învățământului obligatoriu;

D.2 - Pregătirea operațională pentru angajare în Franța

- ▶ Pregătirea operațională pentru angajare (préparation opérationnelle à l'emploi - POE) în Franța reprezintă un răspuns rapid și proporțional pentru meseriile în care există dificultăți de recrutare;
- ▶ POE se constituie într-o formare care permite achiziția sau dezvoltarea competențelor profesionale necesare pentru satisfacerea unei nevoi de recrutare identificate și dimensionate în prealabil;
- ▶ POE este îndrumată în comun de către Pôle emploi (serviciul public francez de ocupare a forței de muncă) și de întreprinderea sau de ramura profesională respectivă (sector);
- ▶ Poe are o durată de maximum 400 de ore, această pregătire cuprinde o perioadă de activitate în întreprindere (imersiune) și conferă dreptul la statutul de stagiar în curs de formare profesională și la remunerare;
- ▶ La finalizarea acestei pregătiri, dacă este atins nivelul necesar pentru ocuparea postului, se semnează un contract de muncă pe termen lung cu întreprinderea care a selecționat candidatul.
- ▶ Rata inserției profesionale în cadrul POE este de circa 80 % (masurată în perioada 2019 - 2021).

D.3 - Rolul partenerilor sociali în Germania

- ▶ Experiența partenerilor sociali garantează adecvarea profilurilor profesionale la cerințele de pe piața muncii, astfel încât componentele formării să fie integrate ușor în procesele de producție și de prestare de servicii ale întreprinderilor;
- ▶ În Germania, acordurile de formare profesională sunt, de obicei, negociate de partenerii sociali, fiind apoi înscrise în convențiile colective la nivel de sector;
- ▶ În momentul în care conținutul acțiunilor de formare nu mai corespunde exigențelor de pe piața muncii, partenerii sociali realizează o revizuire a conținuturilor de formare sau agreează / creează noi formări pentru noi meserii;
- ▶ Utilizând ca bază finanțarea publică și a dreptul social (Socialgesetzbuch), se iau măsuri și pentru autonomie / sprijin profesional pentru tinerii defavorizați și cu handicap, acordând suport organizațiilor responsabile de protecția socială pe durata formării și de serviciile lor profesionale.

D.4 - Negocierea unui acord strategic privind formarea profesională în Portugalia

- ▶ În cadrul Comisiei permanente pentru dialog social, guvernul portughez a derulat proces de negociere în vederea încheierii unui acord strategic privind formarea profesională și învățarea pe tot parcursul vieții;
- ▶ Din 2021 funcționează un grup de lucru la care participă reprezentanții guvernului, organismele tutelare și partenerii sociali și care are scopul de a încheia un acord privind guvernarea sistemului de formare, precum și reglementarea și finanțarea acestuia;
- ▶ Printre obiectivele acestui acord se numără și îmbunătățirea calității formării, capacitatea de adaptare rapidă a cadrului național de certificare, răspunsul la nevoile sectoriale, stimularea în direcția formării pentru întreprinderi și persoane fizice, predarea inovativă și formarea în domeniul digital și la distanță.

D.5 - Sistem dual în Polonia

- ▶ În cadrul sistemului educativ polonez, formarea duală reprezintă o combinație între învățământul școlar - pentru dobândirea cunoștințelor teoretice - și munca în întreprindere - pentru experiența practică în situații profesionale.;
- ▶ Durata formării, conform programelor de învățământ ale școlilor profesionale, variază între 2 și 5 ani;

- ▶ Pe baza unui sistem de formare în alternanță, formarea practică se desfășoară în cadrul unui contract de activități de formare profesională;
- ▶ Formarea teoretică face obiectul unui contract de ucenicie încheiat între directorul instituției pedagogice și angajatorul care îl primește pe ucenic;
- ▶ Începând din luna septembrie 2019, toți elevii din învățământul profesional care nu beneficiază de acest mecanism pot opta / au acces la o perioadă de stagiul de studii, remunerată, în cadrul unei instituții angajatoare;
- ▶ Trebuie reținut că întreprinderile artisanale au dezvoltat programe de formare în alternanță, cu participarea a 23 500 de meșteșugari și a aproape 65 000 de tineri (2021).

Acțiunile și inițiativele la nivel european contribuie la o mai bună înțelegere a modului în care se poate răspunde provocărilor legate de educația adulților. De asemenea, acestea pot oferi sprijin instituțiilor și cetățenilor și pot facilita un schimb mai bun de cunoștințe și experiență între țări. Din aceasta perspectivă și pornind de la evaluarea necesarului de competențe, elementele de referință ale formării și certificării trebuie să fie actualizate regulat, pentru a se evita perimarea acestora.

Astfel, competențele legate de noile tehnologii, de imperativele tranziției ecologice sau de transformările digitale accelerate de criza sanitară necesită răspunsuri rapide. Pentru grupurile-țintă greu accesibile, practicile pedagogice inovatoare ar trebui adaptate prin metode incluzive corespunzătoare.

Principiul formării în alternanță permite combinarea sistemelor de formare cu capacitatea formatoare a întreprinderilor, aceasta din urmă facilitând în mare parte inserția profesională durabilă, favorizând astfel dezvoltarea activităților economice. Deși cei mai mulți angajatori își îndeplinesc pe deplin rolul de formator în cadrul formării în alternanță, ar trebui să se acorde atenție deosebită anticipării și interzicerii oricărui abuz legat de locurile de muncă productive neplătite ocupate de participanți la programe de formare în alternanță.

Aceste mecanisme de formare în alternanță pot îmbrăca diverse forme:

- ▶ formarea profesională a tinerilor și a celor mai puțin tineri prin ucenicie, în scopul obținerii unei certificări profesionale complete aferente unei meserii specifice;
- ▶ formare profesională inițială, cu perioade de stagii în întreprinderi, pe baza unor sisteme de alternanță;

- ▶ stagii de imersiune în întreprindere, mai ales pentru a face cunoștință cu o meserie;
- ▶ formare profesională în alternanță a solicitanților de locuri de muncă;
- ▶ formare internă în întreprindere, în situații profesionale concrete;
- ▶ formare prealabilă inserției profesionale, în scopul dobândirii competențelor necesare pentru exercitarea unei meserii.
- ▶ formare care să asigure autonomia, analiza competențelor, în special pentru persoanele aflate în dificultate, persoanele cu handicap și tinerii care părăsesc școala fără calificări.

VI. ROLUL PARTENERILOR SOCIALI

VI.1 Dimensiunea tripartită a formării profesionale

Este recunoscut faptul că dialogul social are o influență pozitivă în domenii precum formarea profesională (dobândirea de noi competențe pentru creșterea nivelului de calificare la forță de muncă ocupată sau neocupată) incluzând și inovația în aceste domenii. Prezența partenerilor sociali în cadrul entităților/structurilor care se ocupă de elaborarea, monitorizarea și implementarea politicilor care includ sau vizează formarea profesională, fără a fi un obiectiv în sine, contribuie în mod constructiv și sustenabil la abordarea și rezolvarea diverselor probleme specifice de educație / formare, plaja fiind de fapt mai largă (adaptarea / modernizarea sistemelor de organizare a muncii, accesul la muncă decentă, promovarea egalității de șanse, promovarea politicilor de îmbătrânire activă, etc.). Aceste beneficii ale dialogului social sunt recunoscute și la nivelul Uniunii Europene, care consideră că dialogul social este un element determinant pentru succesul reformelor economice sau sociale. Global, schimbările anunțate în procesul de dialog social la nivel european sunt, pe o platformă de acordare a sprijinului pentru întărirea capacității de acțiune, orientate pe două direcții principale:

- ▶ implicarea partenerilor sociali în guvernarea economică;
- ▶ creșterea contribuției partenerilor în procesele de elaborare a legislației.

Crearea condițiilor optime pentru un dialog social este pe agenda dezbaterilor la nivel internațional, inclusiv la nivelul UE. Orientarea eforturilor către crearea unui dialog social mai eficient (sectorial etc.) devine o miză în sine în condițiile în care relațiile de muncă între partenerii sociali (angajatori / sindicate) comportă schimbări rapide pe o piață a muncii aflată într-o dinamică permanentă și uneori disruptivă. Departe de a fi doar un instrument pentru managementul situațiilor de criză, dialogul (în speță cel social) trebuie să fie bazat pe buna credință prezumată,

pe încredere reciprocă între parteneri și foarte important, pe o implicare permanentă în acest proces.

După 2008, anul crizei financiare, problema dialogului social european a fost lăsată pe un plan secund al agendei politice, având în vedere preocupările economice imediate extrem de presante. Unul din efectele crizei a fost acela că la nivelul guvernelor a crescut apetența de a lua unilateral decizii, fără consultarea sau implicarea partenerilor sociali, România fiind printre țările în care această tendință a devenit deosebit de vizibilă, comportament care se conservă și în prezent. Deși din 2015, dialogul social a primit mult mai multă atenție la nivel european, la nivel național abordările sunt neomogene și inconsistente. O dată cu apariția Pilonului european al drepturilor sociale (2017) și adoptarea de către Comisia Europeană a Planului de Acțiune privind implementarea Pilonului European al Drepturilor Sociale (2021) dialogul social a primit un nou impuls de creștere în termeni de relevanță și acțiune. Totuși, România înregistrează carențe și primește în mod constant recomandarea (de exemplu, prin intermediul Raportului pe Semestrul European) de îmbunătățire a stării dialogului la nivel național și de creșterea implicării partenerilor sociali în elaborarea de legislație și la consultare / implementare politici publice (în special cele referitoare la educație și ocupare).

Cele mai sus expuse explică importanța și urgența implicării partenerilor sociali în procesul denumit generic „dialog social”. De aici derivă, în mod specific, dimensiunea tripartită a formării profesionale, respectiv angrenarea partenerilor sociali în elaborarea și aplicarea politicilor și măsurilor care vizează educația și formarea profesională. Aceasta reprezintă expresia unei necesități sociale, văzută ca o creștere a garanțiilor de eficiență, de asigurare a succesului implementării. Partenerii sociali, angajatori și sindicate / reprezentanți ai lucrătorilor, joacă un rol esențial deoarece ei sunt cei care înregistrează în mod direct schimbările / dinamicele referitoare la evoluția ocupațiilor, a locurilor de muncă și a sarcinilor pe care acestea le reclamă. Nevoile acestea se translatează, ca o contribuție majoră a dialogului social în domeniul tratat, într-o serie de seturi de acțiuni care permit optimizarea / proiectarea politicilor și măsurilor, respectiv:

- ▶ definirea nevoilor în materie de competențe (calitativ și cantitativ, dimensionat în timp);
- ▶ actualizarea / completarea standardelor ocupaționale / a profilurilor calificărilor - întreprinderile și lucrătorii se confruntă zi de zi cu evoluția locurilor de muncă și a sarcinilor;
- ▶ decelarea condițiilor concrete de implementare eficientă a normelor și măsurilor avute în vedere.

În aceste condiții, se impune ca partenerii sociali (sindicate, patronate / întreprinderi etc.) să se implice pe deplin în elaborarea de strategii în vederea dezvoltării competențelor necesare economiei naționale, la modul general. Este esențială înțelegerea rolului partenerilor sociali (naționali, sectoriali) în stabilirea cerințelor de competențe, dar și în gestionarea sistemelor naționale care finanțează și asigură accesul la formarea profesională a adulților (angajați și forță de muncă neocupată), în acest caz principiul subsidiarității fiind pe deplin justificat. Aplicarea Pilonului european al drepturilor sociale ar trebui să garanteze că toți partenerii sociali au dreptul și capacitatea de a institui strategii³¹ privind competențele care corespund nevoilor (inclusiv în materie de inovare) și de a sprijini tranziția justă a lucrătorilor în contextul tranziției verzi și al celei digitale.

Guvernanța democratică, în special dialogul social eficace și consultarea civică, este esențială pentru sistemele de educație și formare, pentru sprijinirea dezvoltării competențelor tuturor adulților, mai ales ale lucrătorilor și șomerilor, contribuind totodată la îndeplinirea obiectivelor UE în ceea ce privește participarea la învățarea în rândul adulților, astfel cum sunt definite în Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, în Recomandarea Consiliului privind educația și formarea profesională și în Declarația de la Osnabrück și pentru contribuția la viitoarea Recomandare a Consiliului privind un plan pentru învățarea în rândul adulților.

De asemenea, dialogul social, interacțiunea dintre sindicate și angajatori sunt esențiale și pentru garantarea / creșterea accesului tuturor la învățare/formare continuă, promovând următoarele:

- ▶ flexibilitatea programelor;
- ▶ orientarea optimă a participării la programe;
- ▶ alinierea formării cu cerințele pieței muncii;
- ▶ asigurarea calității;
- ▶ finanțarea programelor.

De asemenea nu trebuie lăsată în plan secund necesitatea îmbunătățirii situației formării profesionale prin ceea ce se numește „recunoașterea / validarea de competențe”. De aceea, în special lucrătorii, trebuie să aibă un acces mai bun la informații actualizate privind procedurile de recunoaștere și de validare. Implicându-se în această recunoaștere / validare a competențelor, angajatorii și sindicatele pot sprijini creșterea nivelurilor de calificare a lucrătorilor într-un mod mai rapid, mai

³¹ În orientările pentru politicile de ocupare a forței de muncă se face o distincție clară între asigurarea drepturilor la formare și oferirea de conturi personale de învățare pe tot parcursul vieții drept unul dintre posibilele instrumente, permițându-le țărilor să de în care asigură implementarea acestor drepturi.

eficace și pot contribui la dezvoltarea carierei acestora și la o tranziție justă pe piața muncii.

Totodată, un aspect major al dialogului social dedicat EFP / FPC este acela al optimizării sistemelor de asigurare a calității (pe structura și modelul EQAVET). Este necesar ca acest demers să țină cont de nevoile economiei, angajatorilor și lucrătorilor în ceea ce privește programele de învățare în rândul adulților și alte programe de educație conexe (învățământul dual, de exemplu).

Implicarea partenerilor sociali în guvernanta învățării în rândul adulților, a formării angajaților și a sistemelor de concedii plătite este esențială, inclusiv dezvoltarea unor acțiuni comune în rândul partenerilor sociali și reprezintă o formă activă de dialog social care poate conduce la rezultate pozitive și sustenabile.

Concluzionând: asigurarea succesului politicilor de învățare la adulți (proiectare/elaborare și implementare/aplicare) se poate realiza, cel puțin parțial, printr-o corectă abordare a dimensiunii tripartite, printr-un dialog social eficient care să recunoască importanța fiecărei părți implicate în acest proces.

Rolul partenerilor sociali în dezvoltarea și implementarea politicilor care vizează / includ formarea profesională, este un rol care trebuie consolidat, concluzie direct generată de situația pieței specifice și a rezultatelor slabe în materie, recunoscută ca atare de documente și recomandări europene.

Partenerii sociali sunt deținătorii unei experiențe concrete legate de necesarul de competente³², de procesele de recrutare și de mobilitatea forței de muncă, ceea ce îi califică să participe la definirea nevoilor actuale și viitoare în materie de competențe în ramurile profesionale respective sau la nivel interprofesional, sectorial și național. Implicarea lor în guvernanta sistemelor de formare este relativ minoră în prezent, iar participarea la gestionarea fondurilor de formare profesională a adulților, la cele destinate programelor de ucenicie este de fapt foarte scăzută, spre inexistentă. Foarte important partenerii sociali nu se regăsesc în sistemul de asigurare a măsurilor de orientare profesională pe tot parcursul vieții, deși este o zonă de responsabilitate socială în care sindicatele și patronatele reprezentative ar trebui să fie angrenați.

Deși formarea profesională este un subiect negociat, în general, de către partenerii sociali în cadrul negocierii colective (la nivel european), în țara noastră acest aspect este în cazul cel mai bun, un aspect tranzitoriu al negocierilor.

³² Vezi și Cap. V, Sect. V.2 / D.3 - Rolul partenerilor sociali în Germania

VI.2 Importanța implicării partenerilor sociali în promovarea FPC

Influențarea motivației unui adult de a participa la un curs de formare profesională este un aspect la fel de important în planificarea unui program de formare, la fel ca stabilirea conținutului, organizarea cursului și alegerea metodelor de evaluare finală. Adulții au anumite caracteristici care îi diferențiază de grupurile „tradiționale” (cursanți din școli sau facultăți). Aceștia (adulții) vin ca participanți la un program de formare având o mare varietate de experiențe de viață, profesionale sau educaționale. Toate aceste experiențe influențează decizia de a participa la un program de formare și condițiile în care ar face această alegere.

Participanții adulți la un program de formare au opinii ferme, valori și convingeri personale stabilite în timp și diferă între ei ca indivizi (uneori foarte mult). Adulții asimilează mai bine informația într-un mediu participativ și colaborativ guvernat de principii andragogice. Sunt persoane mature care preferă să fie tratate ca atare. Când participă la programe de formare, se orientează către scopul formării și relevanța acesteia - de aceea se impune o definiție comună a obiectivelor și relevanței, astfel încât așteptările să fie cât mai optim calibrate. Deloc de neglijat, uneori adulții sunt deja obosiți când ajung la cursuri.

Dacă în România (cel puțin la nivel declarativ) se recunoaște importanța educației inițiale, importanța formării profesionale (a adulților) devine destul de relativă. Deși în ultimii ani opinia a înregistrat o dinamică pozitivă, iar atenția publică pentru acest fenomen social a crescut, în continuare participarea la programele de formare destinate adulților plasează România printre ultimele țări din Europa (nu numai UE)³³. Cauzele sunt multiple:

► **Pentru forța de muncă neocupată:**

- Cauze de natură economică - foarte mulți cetățeni nu-și permit acoperirea costurilor unui curs de calificare într-o meserie industrială, sau, prin participarea la un curs de calificare (care are o întindere de timp relativ mare) își compromit asigurarea condițiilor de trai pentru propria familie (căci nu va mai putea munci pe perioada respectivă);
- Cauze legate de proasta percepție publică - una dintre cele mai prezente ca impresie: cursurile de formare profesională, nu folosesc cu adevărat, că pierd timp în care ar putea face ceva mai util (chiar și în cazul șomerilor) etc.;
- Cauze legate de poziționare - mulți adulți din România au percepția că își asumă un rol infantil prin participarea la ceea ce este considerată „școală”;

³³ Vezi Cap. II, sect. II.1 Situația formării profesionale a adulților

► Pentru angajați:

- **Cauza legate de neîndeplinirea obligației de asigurare a formării pentru proprii angajați** - deși angajatorii au obligația³⁴ să asigure la 2 sau 3 ani programe de formare pentru proprii angajați, doar o parte dintre angajatori acoperă³⁵ aceasta obligație;
- **Planuri de formare inexistente** - acestea nu există la nivel de unitate (deși sunt obligatorii în condițiile legii) sau, în unele cazuri, atunci când există, sunt imprecis elaborate ceea ce conduce la mari lacune de implementare.

► Comun pentru adulți neocupați și angajați:

- **Oboseală și complicații domestice** - chiar dacă își permit participarea (prin forțe proprii, asigurată de angajator sau susținută din fonduri publice, inclusiv când participarea este subvenționată suplimentar), participarea adulților la formare comportă dificultăți: orele de curs desfășurate după programul de lucru sau la sfârșit de săptămână implică acumularea de oboseală suplimentară, complicații în programul familiei, indisponibilitate pentru acoperirea unor sarcini / obligații domestice etc.

Pornind de la expunerea de mai înainte se impune ca partenerii sociali să asume un rol mai vizibil în ceea ce privește promovarea către publicul țintă a programelor de formare profesională. Dintre acțiunile de profil posibile se pot enumera:

- **campanii de comunicare / informare a adulților (forță de muncă neocupată și lucrători)** - pentru a sprijini politicile naționale de învățare pe tot parcursul vieții;
- **campanii de sprijin pentru cei afectați de tranziția verde sau digitală sau alt gen de evenimente imprevizibile** - acest gen de acțiune este de un real ajutor și pentru a-i informa și motiva pe cei afectați de pandemia COVID-19 și/sau supuși schimbărilor disruptive din piața muncii (același scop de a dobândi competențe necesare conform noilor cerințe / schimbărilor;
 - *Programele de formare sunt deosebit de importante pentru sprijinirea tranziției verzi și a tranziției digitale în majoritatea sectoarelor de activitate și trebuie considerate drept o responsabilitate socială și economică de a asigura o formare favorabilă incluziunii și tranziției juste; sunt necesare strategii publice naționale, la nivel de sector sau de industrie pentru a*

³⁴ Legea 53 / 2003 Codul Muncii, Titlul VI - Formarea profesională, Cap. 1 - Dispoziții generale, Art. 194 . [obligativitatea programelor de formare profesională].

³⁵ Aproximativ 26% dintre angajatori oferă angajaților proprii posibilitatea de participa la programe de formare profesională (indiferent de sursa inițiativei, angajator sau angajat) - cf. ancheta FORPRO 2015 (cea mai recentă sursa de date). Cauzele sunt complexe, fenomenul neparticipării la astfel de programe ține mult de lipsa măsurilor coercitive pentru neîndeplinirea acestei obligații, dimensiunea companiei, existența CCM, prezența sindicatului etc., dar acest Ghid nu își propune să trateze exhaustiv aceasta problema a pieței muncii din România.

asigura calificarea / recalificarea și specializarea forței de muncă, în condițiile unei tranziții juste și echitabile din punct de vedere social către o economie cât mai nepoluantă;

- ▶ **evenimente ciclice dedicate informării / promovării accesului egal la învățare pe tot parcursul vieții** - acțiuni suport în materie de dezvoltare profesională, inclusiv sprijin pentru migranți / refugiați, grupuri dezavantajate și vulnerabile, persoane mai în vârstă (îmbătrânire activă);
- ▶ **acțiuni de conștientizare a angajatorilor** - companiile (inclusiv IMM-urile) au nevoie de sprijin eficient pentru a înțelege necesitatea derulării programelor de formare a propriilor angajați; în același timp este necesar sprijinul pentru optimizarea și consolidarea acțiunilor privind instruirea și adaptarea forței lor de muncă la nivel de unitate și sector (chiar și pentru a-si finanța aceste acțiuni), ținându-se cont de interesul economic și social general;
 - *Sindicatul și patronatele ar trebui să elaboreze strategii privind dezvoltarea competențelor pentru tranziția digitală și tranziția verde a industriilor. Astfel, conectarea politicilor de mediu la politicile din domeniul educației și stabilirea de strategii naționale privind abilitățile și competențele verzi, ar face ca fiecare adult să devină conștient, ca parte a învățării pe tot parcursul vieții, de schimbările climatice, de responsabilitatea în domeniul mediului și de dezvoltarea durabilă.*
- ▶ **acțiuni de completare / îmbunătățire a cadrului legislativ care vizează formarea profesională continuă** - în scopul flexibilizării normelor, în condiții de calitate, și includerea unor măsuri care să faciliteze accesul și participarea, reducerea obstacolelor din calea învățării pentru adulții cu calificare scăzută. Includerea unor prevederi stimulative / moderne;
- ▶ **asigurarea calității în formarea profesională a adulților** - abordare consultativă și participativă a măsurilor / structurilor care vizează asigurarea calității, inclusiv contribuția la adoptarea unui sistem de indicatori care să permită monitorizarea și analiza activităților de formare derulate;
- ▶ **finanțare eficientă și sustenabilă** - finanțare națională completată de o utilizare adecvată a fondurilor europene, inclusiv a alocațiilor utilizabile prin PNRR, pentru a asigura o formare profesională a adulților favorabilă incluziunii de calitate, disponibilă și accesibilă pentru toți (lucrători, șomeri, alte persoane neocupate).

Acțiunile mai sus expuse sunt enumerate într-o ordine care încearcă să reflecte impactul la publicul larg, fără ca prin aceasta să fie indusă o ordine a valorii contribuției. Ceea ce trebuie consolidat este tocmai consolidarea politicilor în domeniul învățării la adulți, formarea profesională continuă. Acest proces trebuie să fie pe de o parte incluziv - accesibil și în același timp să fie de calitate, respectiv:

- ▶ participare largă la procesele de formare profesională - acces și incluziune;

- ▶ achiziție de competențe ținând cont cu prioritate de corelarea cu cerințele pieței muncii în materie;
- ▶ design de proces / conținuturi care ia în considerare nevoile cursanților, cunoștințele și experiențele anterioare, precum și obiectivele lor viitoare - plasarea cursanților în centrul procesului de instruire;
- ▶ îmbunătățirea guvernancei pieței de formare profesională;
- ▶ asigurarea finanțării pentru învățarea în rândul adulților (șomeri, angajaților, alte categorii de persoane neocupate).

Este necesar ca partenerii sociali să fie implicați alături de toate celelalte părți interesate, pentru a facilita identificarea nevoilor, a resurselor și a acțiunilor care urmează să fie puse în aplicare și să lucreze în consultare cu aceștia, pe baza resurselor pe care le pot utiliza³⁶. Sunt avute în vedere următoarele componente:

- ▶ întreprinderile;
- ▶ ramurile profesionale alte organizații profesionale și interprofesionale;
- ▶ partenerii sociali sectoriali și naționali;
- ▶ cadrele naționale de certificare sau sistemele de clasificare a diplomelor profesionale (NQF);
- ▶ autoritățile regionale și organismele publice sau semipublice regionale și autoritățile naționale;
- ▶ organizațiile societății civile;
- ▶ întreprinderile sociale;
- ▶ serviciile sociale;
- ▶ organizațiile de protecție socială;
- ▶ organismele de orientare și sprijin pentru integrarea, reintegrarea și plasarea persoanelor, inclusiv a persoanelor cu handicap;
- ▶ organizațiile de formare profesională inițială (IVET/ CVET³⁷).

De exemplu, CESE a constatat un dezechilibru tot mai mare pe piața forței de muncă (la nivel european), legat în special de un deficit de competențe, cu un impact complementar al crizei sanitare³⁸, care a accentuat decalajul dintre nevoile și competențele tinerilor, într-o economie din ce în ce mai concentrată. Această

³⁶ Aviz al Comitetului Economic și Social European ref. Formarea profesională: eficacitatea sistemelor de anticipare și corelare a competențelor și a nevoilor pieței forței de muncă și rolul partenerilor sociali și al diferitelor părți interesate

³⁷ Furnizori VET - VET4EU2

<https://ec.europa.eu/transparency/regexpert/index.cfm?do=groupDetail.groupDetailDoc&id=38451&no=1>

³⁸ Unul dintre efectele crizei sanitare este accelerarea tensiunilor pe piața muncii, în special a celor generate de dezvoltarea accelerată a transformării digitale.

situație, preexistentă crizei sanitare, a luat amploare și s-a înrăutățit în ultimii aproximativ douăzeci de ani.

**60 % dintre angajații adulți sunt expuși riscului perimării competențelor tehnologice (date disponibile încă din 2014, pentru UE 28).
Consecința acestei situații o reprezintă coexistența șomajului și a tensiunilor pe piața forței de muncă.**

VII. CONCLUZII

Pentru a înțelege mai bine care sunt condiționările și totodată pentru a genera concluziile necesare se impune o sintetică trecere în revistă a principalelor bariere care acționează în derularea proceselor FPC din țara noastră și conduc la rezultate nesatisfăcătoare:

- ▶ Participare scăzută a adulților la programele FPC - șomeri, angajați, alte persoane din afara muncii;
- ▶ Lipsa mecanismelor / sistemelor de asigurare a calității în FPC³⁹;
- ▶ Dialog social slab / Insuficienta implicare a partenerilor sociali în mecanismele de gestionare și de asigurare a calității în FPC (cf. recomandărilor și practicilor europene este necesară implicarea acestora la un nivel mult superior celui practicat în prezent);
- ▶ Mecanisme de certificare / evaluare greoaie - uneori extrem de restrictive cum este cazul certificării competențelor dobândite în sistem non-formal / informal;
- ▶ Blocaje administrative în ceea ce privește derularea unor anumite tipuri programe FPC (de exemplu, specializarea, care urmare a adoptării unor norme restrictive au restricționat accesul participanților și furnizorilor, atingând chiar libera concurență);
- ▶ Finanțare discontinuă și neomogenă, fără legătură directă cu nevoile pieței muncii și în multe cazuri alocată unor activități nerelevante și unor intervenții fără capacitate reală de implementare.

Cerințele și exigențele lumii în care trăim, o lume care încă din acest prezent continuu poate fi numita lumea de mâine, au transformat cunoașterea și eficiența în

³⁹ În cursul anului 2020 s-a pus în discuție un proiect de hotărâre de guvern care stipula crearea Comisia Națională de asigurare a calității și control în FPC, proiectul avea unele carente, dar reprezenta o măsură potrivită în sensul asigurării calității, ceea ce cuplat cu sistemul de indicatori proiectat (vezi nota #14) putea oferi o buna platformă pentru acest obiectiv.

obiectivul primar al programelor de instruire, indiferent de nivelul și structura lor. În contextul unei revoluții tehnologice fără precedent, cu o viteză mare a schimbărilor și o concurență accelerată, inovația și abordarea creativă devin premise ale performanței în formarea profesională.

Provocarea de a adapta sistemele EFP / FPC rezidă tocmai din acest dinamism pe care îl impune nevoia accentuată de informație și de competențe, atât la un nivel teoretic, dar mai ales practic. Modelul economico-social pe care îl parcurgem cere lucrători / specialiști cât mai bine pregătiți și eficienți în domeniul lor de activitate. Rata de succes a programelor de profil se corelează puternic cu două repere:

- ▶ resursele personale ale celor care se instruiesc;
- ▶ modul în care programele înseși sunt structurate și personalizate conform resurselor disponibile și nevoilor reale identificate.

Procesul de adaptare a forței de muncă implică abordări care fără să fie absolut noi, devin inovative prin reșezarea priorităților și prin reproiectarea conținuturilor. O condiție pre-existentă / fundamentală este asigurarea accesului nediscriminatoriu la programele FPC pentru toți cei interesați, această condiție aliniindu-se și cu principiile Pilonului European al Drepturilor Sociale. Interacțiunea, derulată în procesele de formare, subsumându-se obiectivelor de instruire, trebuie să devină o relație de lucru și să țină cont de:

- ▶ nevoile exprimate de piața muncii⁴⁰;
- ▶ valoarea schimbărilor impuse de Industria 4.0;
- ▶ nevoile individuale;
- ▶ dimensiunea culturală a participării la programe FPC.

Concentrarea efortului de instruire trebuie orientată pe metodele participative, care includ individul în procesul de instruire (în sensul că țin cont de acesta), participarea devenind astfel prin ea însăși principalul factor de stimulare a transferului de informație și a achiziției de competențe. Materialele, instrumentele și tehnologiile folosite în formarea profesională trebuie să corespundă întocmai exigențelor enumerate, calibrându-se pe așteptările de pe ambele niveluri (livrare / primire) și

⁴⁰ Competențele căutate sunt condiționate de sectorul de activitate, regiune, sezon etc. Cu toate acestea, în cea mai mare măsură necesarul de competențe este condiționat de nivelul sistemului de producție industrială al țării. Deși nivelul general al competențelor căutate este orientat ascendent (cel puțin la nivelul declarativ pare să fie nevoie de lucrători din ce în ce mai bine calificați și adaptați Industriei 4.0), de fapt de multe ori nevoile vizează în mod consistent și niveluri de calificare mai slabe, care însă sunt plătite în mod corespunzător mai slab și care de fapt se referă la locuri de muncă cu un grad de precaritate vizibil. De aceea forța de muncă din România migrează, iar cei care oferă locurile de muncă în discuție apelează la soluții oferite de imigrare, respectiv contingentele de lucrători străini admiși pe piața forței de muncă din România.

oferind în mod real posibilitatea de a pune în practică abilitățile și competențele nou înșușite.

Modelele de gestionare a proceselor FPC tradiționale sunt perimate, este necesară o abordare mai inteligentă, aliniată cu practicile europene de implicare a partenerilor sociali nu numai în consultare (și aceea uneori abia simțită), ci și în implementarea politicilor care vizează într-o formă sau alta aceste procese.

Inovarea și adoptarea de noi modalități de organizare și desfășurare a cursurilor de formare profesională pentru adulți, de evaluare și validare a competențelor dobândite în context informal / non-formal, utilizarea noilor tehnologii devine o condiție de succes, de asigurare a accesului, de obținere a rezultatelor proiectate, de tratare optimă a tranziției digitale și a tranziției verzi.

Finalitatea oricărui proces de formare profesională a adulților trebuie să aibă în vedere capacitatea participanților de a se integra profesional și social, de a deveni participanți activi în piața muncii. Mai simplu, un proces de formare a adulților generează ocupare sau contribuie la creșterea calității în ocupare, asigurându-se astfel un răspuns cat mai adecvat propriilor nevoi de viață ale participanților (nu numai cele materiale) și contribuind la dezvoltarea economico-socială generală.

Concluzii și mesaje cheie

1. Formarea în rândul adulților este o componentă esențială când vorbim de creșterea economică și adaptarea la nevoile pieței muncii;
2. Învățarea / Formarea continue generează mobilitate și autonomie - adulții își pot găsi mai ușor un loc de muncă și sunt mai pregătiți să își adapteze competențele la realitățile pieței muncii;
3. Formarea profesională a adulților în România se derulează la cote total nesatisfăcătoare;
4. Modelele de gestionare a proceselor FPC utilizate în prezent nu mai corespund realităților și nevoilor curente;
5. Promovarea programelor de formare nu este vizibilă în termeni reali;
6. Inovarea și utilizarea tehnologiilor avansate este strict circumstanțială și fără relevanță în ansamblul FOC din România;
7. Conținuturile și metodele se subsumează unor obiective administrative, obiectivele participative și cele care vizează achiziția de competențe relevante și transferabile neregăsindu-se la baza programelor de profil;
8. Exista oportunitatea utilizării unor instrumente inovative precum „conturile individuale de formare” și „micro-acreditările”;
9. Finanțarea formării profesionale pentru adulți este în totalitate adecvată și nu face obiectul unor acorduri reale;
10. Pot fi utilizate exemple de buna practică din țările membre, bune practici verificate în context de criză;
11. Inovațiile tehnologice și digitalizarea au un potențial solid de a adăuga valoare formării profesionale;
12. Existența cadrului financiar și suportul Uniunii Europene pot fi catalizatori pentru investițiile în formarea și perfecționarea competențelor adulților.
13. Oportunități de finanțare multiple (FSE+, FEDR, FTJ, facilități pentru redresare și reziliență, Erasmus+) - cu un grad mare de disponibilitate și transparență;

Cauzele slabei performante în FPC:

- ▶ carențe legislative / normative;
- ▶ motivație slabă de participare a adulților;
- ▶ sistem de asigurare a calității practic inexistent;
- ▶ programe de formare pentru angajați inconsistente (cantitativ și calitativ);
- ▶ insuficienta implicare a partenerilor sociali în gestiunea FPC;
 - ▶ infrastructură deficitară (inclusiv în ceea ce privește autorizarea), atât la autorități, cât și la furnizori;
- ▶ finanțare deficitară / neomogenă / necorespunzător gestionată;
- ▶ lipsa legăturii între cererea de competențe din piața muncii și obiectivele programelor de formare.

14. Formarea profesională (a angajaților, în special, dar nu numai) se poate sprijini pe acorduri bi și tripartite, naționale și sectoriale;
15. Partenerii sociali au un rol foarte important în întregul proces de formare a adulților pentru piața muncii, de la design-ul celor mai potrivite instrumente de formare și finanțare la implementarea lor

Acțiuni necesare

1. Actualizare / Completare / Optimizare legislativă și normativă;
2. Asigurarea accesului complet, permanent și nediscriminatoriu la programele FPC pentru toți cei interesați;
3. Este necesară o noua abordare care să se cumuleze:
 - a. *corecția unor acțiuni aflate în derulare;*
 - b. *adăugare de măsuri care să permită șanse mai mari de succes, inclusiv abordări inovative / creative;*
 - c. *abordare aliniată / bazată pe bunele practici europene;*
4. Reforma învățământului vocațional și tehnic (VET, legat de formarea profesională a adulților) pe mai multe paliere: creșterea atractivității în rândul grupului țintă (imagine și vizibilitate), în rândul angajatorilor și modernizarea curriculei;
5. Actualizarea Registrului / Clasificării Ocupațiilor din România (COR), prin raportare la ESCO, și la schimbările / dezvoltările din mediul de afaceri (sectoare emergente, noi modele de business, etc.);
6. Actualizarea standardelor ocupaționale ținându-se cont de COR;
7. Dezvoltarea de programe personalizate, care să construiască competențe în raport cu nevoile din piață și totodată cu abilitățile indivizilor, în scopul dezvoltării unui parcurs de carieră / Programe EFP/FPC trebuie orientate cu prioritate pe achiziția de competențe utile și transferabile (include și răspunsul la tranziția digitală și la tranziția verde);
8. Implementarea unui sistem de asigurare a calității care trebuie bazat pe parteneriat și cooperare;
9. *Politicele de formare, măsurile, acțiunile și proiectele trebuie larg promovate, până la utilizatorii/participanții finali, inclusiv cei din grupuri vulnerabile, rural etc - implementarea unor măsuri inovative FPC similare celor prezentate în cadrul acestui document;*
10. Creșterea capacității instituționale a partenerilor sociali - crește astfel calitatea implicării acestora în politicile ce țin de formare, dar și de formarea propriu-zisă;
11. Reformarea Comitetelor sectoriale pentru a asigura o reprezentativitate reală a acestora și adaptarea la noile realități sectoriale,

12. Implicare mai consistentă a partenerilor sociali - nu numai în consultare, ci și în ceea ce privește proiectarea și implementarea politicilor / măsurilor / acțiunilor care vizează FPC;
13. Crearea unui fond comun pentru formarea profesională a angajaților, bazat pe un mecanism agreat, transparent gestionat și monitorizat;
14. Adaptarea conținuturilor, optimizarea metodelor și modalităților de livrare a programelor, actualizarea și completarea unor instrumente de bază în formarea profesională (de exemplu, standardele ocupaționale) / Sincronizarea între curricula educațională / de formare, competențe și cerințele pieței;
15. Îmbunătățirea dialogului social pe acest palier - va antrena o îmbunătățire a rezultatelor FPC în România;

VIII. REFERINȚE

VIII.1 Repere legale

- ▶ Ordonanța nr. 129 din 31 august 2000 privind formarea profesională a adulților, Republicată;
- ▶ Hotărârea nr. 844 din 31 iulie 2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare;
- ▶ Hotărârea nr. 522 din 8 mai 2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților;
- ▶ Ordin nr. 353/5202 din 23 iulie 2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților;
- ▶ Ordin nr. 501/5253 din 8 octombrie 2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților;
- ▶ Ordin nr. 35/3112 din 26 ianuarie 2004 pentru aprobarea Nomenclatorului calificărilor pentru care se pot organiza programe finalizate cu certificate de calificare;
- ▶ Ordin nr. 59/3175 din 4 februarie 2004 privind aprobarea organizării de programe de formare profesională pentru dobândirea de competențe în ocupațiile pentru care nu există standarde ocupaționale;
- ▶ Lege nr. 200 din 25 mai 2004 privind recunoașterea diplomelor și calificărilor profesionale pentru profesiile reglementate din România;
- ▶ Ordin nr. 4543/468 din 23 august 2004 pentru aprobarea Procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale;
- ▶ Lege nr. 279 din 5 octombrie 2005 privind ucenicia la locul de muncă*** Republicată;
- ▶ Lege nr. 1 din 5 ianuarie 2011 Legea educației naționale;

- ▶ Hotărârea nr. 855 din 6 noiembrie 2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă;
- ▶ Hotărârea nr. 918 din 20 noiembrie 2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor;
- ▶ Ordin nr. 3973 din 28 iulie 2014 privind echivalarea nivelurilor de calificare obținute prin sistemul național de învățământ și formarea profesională a adulților, anterior momentului intrării în vigoare a Cadrului național al calificărilor, cu nivelurile de calificare stabilite prin Cadrul național al calificărilor;
- ▶ Ordin nr. 134 din 27 ianuarie 2016 privind aprobarea Procedurii de atestare a pregătirii și experienței profesionale în scopul recunoașterii experienței profesionale dobândite pe teritoriul României de persoanele care doresc să exercite pe teritoriul unui alt stat membru al UE, SEE sau Confederației Elvețiene activitățile cuprinse în anexa IV la Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- ▶ Ordin nr. 695 din 4 aprilie 2016 privind aprobarea Procedurii de acordare a accesului, pe baza recunoașterii automate a experienței profesionale, pentru persoanele care doresc să exercite în România activitățile cuprinse în anexa IV la Directiva 2005/36/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 7 septembrie 2005 privind recunoașterea calificărilor profesionale;
- ▶ Ordin nr. 166 din 8 februarie 2017 privind aprobarea tarifelor pentru plata membrilor comisiilor de autorizare sau, după caz, a supleanților acestora, a evaluatorilor de furnizori și programe de formare profesională și a specialiștilor pe domenii ocupaționale din afara furnizorului de formare profesională desemnați în comisiile de examinare;
- ▶ Ordin nr. 1151/4115 din 9 martie 2018 privind Lista specializărilor și a perfecționărilor pentru care furnizorii de formare profesională a adulților au dreptul să organizeze programe de formare profesională finalizate cu certificate de absolvire cu recunoaștere națională pentru absolvenții de studii universitare;
- ▶ Ordin nr. 3712/1721 din 21 mai 2018 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional;
- ▶ Ordin nr. 5039/2126/2018 din 5 septembrie 2018 privind aprobarea corespondenței dintre nivelurile Cadrului național al calificărilor, actele de studii/calificare ce se eliberează, tipul de programe de educație și formare profesională din România prin care pot fi dobândite nivelurile de calificare, nivelurile de referință ale Cadrului european al calificărilor, precum și condițiile de acces corespunzătoare fiecărui nivel de calificare;
- ▶ Hotărârea nr. 917 din 15 noiembrie 2018 privind aprobarea Registrului național al calificărilor profesionale din România;
- ▶ Ordin nr. 2495 din 29 noiembrie 2018 privind aprobarea Listei ocupațiilor elementare pentru care se pot organiza programe de calificare de nivel 1
- ▶ Ordin nr. 3177/660 din 18 februarie 2019 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România;

- ▶ Ordin nr. 3201/543 din 7 februarie 2020 pentru modificarea Metodologiei de elaborare, actualizare și gestionare a Registrului național al calificărilor profesionale din România, aprobată prin Ordinul ministrului educației naționale și al ministrului muncii și justiției sociale nr. 3.177/660/2019;
- ▶ Ordonanța de Urgență nr. 97 din 11 iunie 2020 pentru implementarea unor măsuri de simplificare administrativă în domeniul protecției sociale, precum și pentru acordarea unor drepturi și beneficii de asistență socială în domeniile de activitate în care se mențin restricții;
- ▶ Ordin nr. 1149 din 16 iulie 2020 privind stabilirea domeniilor de activitate și a procedurii pentru autorizarea furnizorilor de formare profesională să desfășoare programe de formare profesională a adulților în sistem on-line, cu modificări și completări;
- ▶ Ordin nr. 701 din 17 decembrie 2003 pentru desemnarea instituției care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European;
- ▶ Ordin nr. 27 din 25 ianuarie 2005 privind modificarea anexei nr. 1 la Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 701/2003 pentru desemnarea instituției care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European;
- ▶ Ordin nr. 410 din 13 iunie 2005 privind modificarea anexei nr. 3 la Ordinul ministrului muncii, solidarității sociale și familiei nr. 701/2003 pentru desemnarea instituției care să recunoască automat documentele care dovedesc calificarea dobândită în străinătate, în afara sistemului de învățământ, de cetățeni români sau cetățeni ai statelor membre ale Uniunii Europene și ai statelor aparținând Spațiului Economic European.

VIII.2 Lista acronime

ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANOFM	Agencia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPCDEFP	Agencia Națională pentru Programe Comunitare în domeniul EFP
ANPIS	Agencia Națională de Plăți și Inspectie Socială
CAJ	Comisia de Autorizare Județeană (a furnizorilor de formare profesională a adulților)
CE	Comisia Europeană
CEDEFOP	European Centre for the Development of Vocational Training - Centru European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale
CNC	Cadrul Național al Calificărilor
CNDIPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
COR	Clasificarea Ocupațiilor din România

CVET	Educație și Formare Profesională Continuă
ECVET/ SECEFP	Sistem European de Credite pentru Educație și Formare Profesională
EFP	Educație și Formare Profesională
EQAVET	Rețea Europeană pentru Asigurarea calității în Educație și Formare Profesională
EQF/CEC	Cadrul European al Calificărilor
EU, UE	Uniunea Europeană
ESCO	Sistemul european de clasificare a aptitudinilor/competențelor, calificărilor și profesiilor
FP	Formare Profesională
FPI	Formare Profesională Inițială
FPC	Formare Profesională Continuă
FSE	Fonduri Structurale Europene
GNAC	Grupul Național pentru Asigurarea Calității
INS	Institutul Național de Statistică
ISCED	International Standard Classification of Education - Standard Internațional pentru Clasificarea în Educație
ISCO	International Standard Classification of Occupations - Standard Internațional de Clasificare a Ocupațiilor
ÎPT	Învățământ profesional și tehnic
ÎPV / LLL	Învățare Pe Tot Parcursul Vieții - Life Long Learning
IVET	Educație Și Formare Profesională Inițială
LEN	Legea Educației Naționale
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
RNC	Registrul Național al Calificărilor
RO	România
SIIR	Sistemul Informatic Integrat al Învățământului din România
SO	Standard Ocupațional
SPP	Standard de Pregătire Profesională
SWOT	Strength, Weaknesses, Opportunities, Threats / Puncte tari, Puncte slabe, Oportunități, Amenințări (analiza)
TVET/ÎPT	Învățământ Profesional și Tehnic
VET	Vocational Education Training - educației și formare profesională
EFP	educație și formare profesională, (sistemul de)
FPC	Formare profesională continuă
FPC	Formare profesională continuă
FSE	Fondul Social European
ME	Ministerul Educației
MMPS	Ministerul Muncii și Protecției Sociale
PCLM	Persoana în căutarea unui loc de muncă
PS	Parteneri Sociali (Patronate + Sindicate)
SPO	Serviciul Public de Ocupare
ST	Șomaj tehnic

VIII.3 Dictionar termeni de specialitate

Adulți	Persoane care au vârsta la care pot stabili raporturi de muncă și pot participa la programe de formare profesională.
Andragogie	Andragogia este știința învățării la adulți („arta și știința ajutării adulților să învețe”, Malcolm Knowles). Andragogia identifica principiile specifice învățării la adulți și propune strategii și metode specifice (cum ar fi „învățarea prin exemple”), spre deosebire de pedagogie (care se adresează procesului de învățare la copii) și care apelează la metode bazate pe transferul de autoritate.
Angajator	Persoana fizică sau juridică ce poate, potrivit legii, să angajeze forța de muncă pe bază de contract individual de muncă.
Autorizarea unui curs de formare / unui furnizor de formare	Procesul de conferire a statutului de curs autorizat / organizație de formare autorizată, de către o autoritate special desemnata sau recunoscută, pe baza unor obiective și proceduri specifice; în România, acreditarea se poate face de MMJS, prin comisiile de autorizare, pe baza standardelor ocupaționale sau pentru o serie de competente cheie, comune mai multor ocupații; pentru ocupațiile reglementate prin lege, autorizarea se face de către organismele de reglementare, pentru fiecare domeniu specific.
Calificare	(1) Cunoștințe și deprinderi suficiente pentru a exercita o anumită ocupație. (2) Rezultat formal al unui proces de evaluare și validare a competențelor, confirmat oficial de către o autoritate recunoscută de normă legală, care este obținut atunci când un organism competent stabilește că o persoană, după realizarea obiectivelor învățării unui program de educație sau de formare profesională, a obținut rezultate ale învățării la anumite standarde definite, care îi permit să desfășoare o anumită ocupație.
Calificare/recalificare (ca proces)	Pregătirea profesională care conduce la dobândirea unui ansamblu de competențe profesionale care permit unei persoane să desfășoare activități specifice uneia sau mai multor ocupații; programele de formare profesională pentru dobândirea unei calificări se organizează numai pentru calificări cuprinse în Nomenclatorul Calificărilor din România
Competență profesională	Reprezintă capacitatea de a realiza activitățile cerute la locul de muncă, la nivelul calitativ specificat în standardul ocupațional, și se referă la totalitatea aptitudinilor și cunoștințelor necesare (personale, metodologice și/sau sociale), precum și la experiență relevantă pentru exercitarea unei activități profesionale. Competențele pot fi de mai multe tipuri: cheie, generale (de ex. Aplicarea normelor de protecție a mediului, norme de asigurarea calității), specifice (de ex. Controlul unor procese de un anumit tip, livrarea programelor de formare), metodologice (gândire critică și

	capacitate de decizie, inovare etc.), sociale (comunicare, lucru în echipă, competente lingvistice etc.).
Coordonator de ucenicie	Salariatul angajatorului (sau întreprinzătorul persoana fizică organizator al uceniciei la locul de muncă) care are obligația de a colabora cu furnizorul de formare profesională autorizat pentru organizarea, desfășurarea și evaluarea continuă a formării profesionale a ucenicului, pe baza standardului ocupațional corespunzător ocupației în care se califica ucenicul
Cunoștințe	Ansamblul de date, informații, concepte, principii, teorii, metode și practici, referitoare la un anumit domeniu științific sau de muncă. Cunoștințele pot fi teoretice și/sau practice, fiind rezultatul asimilării de informație și dezvoltării unor abilități, prin instruire teoretică și practică.
Deprindere	Capacitatea de a aplica, în practică, cunoștințele teoretice și de a folosi îndemânarea pentru a finaliza sarcini de lucru, a rezolva probleme, a desfășura activități; deprinderile pot fi cognitive (utilizarea gândirii logice, intuitive și creative) sau practice (dexteritate manuală, utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente).
Educație formală	Învățarea organizată și structurată, care se realizează într-un cadru instituționalizat și se fundamentează pe o proiectare didactică explicită
Educație informală	Rezultatul unor activități zilnice legate de muncă, mediul familial, timpul liber și nu este organizată sau structurată din punct de vedere al obiectivelor, duratei sau sprijinului pentru învățare
Educație non formală	Învățarea integrată în cadrul unor activități planificate, cu obiective de învățare, care nu urmează în mod explicit un curriculum și poate diferi ca durată: auto-instruire, cursuri on-line, cursuri hobby, cursuri în sistem e-learning
Evaluarea în formare profesională	În formarea profesională, evaluarea se referă, în principal, la evaluarea competențelor transferate în cadrul programului de formare și reprezintă modalitatea de a aprecia participantul la curs (persoana care învață); evaluarea competențelor achiziționate (evaluarea rezultatelor și a eficacității învățării) se poate realiza prin proceduri specifice de evaluare ale sistemului de formare profesională a adulților (testare / examinare orală sau scrisă, teoretică sau practică, proiecte, portofolii, pe parcursul sau la sfârșitul unui program de formare), conducând la certificare - certificate de absolvire simple sau cu acoperire națională (calificare, specializare sau perfecționare) .
Formare profesională a adulților	Cuprinde formarea profesională inițială și formarea profesională continuă, organizate prin alte forme decât cele specifice sistemului național de învățământ.

Formare profesională continuă	Este ulterioară formării inițiale și asigură adulților, fie dezvoltarea competențelor profesionale deja dobândite, fie dobândirea de noi competente.
Formare profesională inițială	Asigură pregătirea necesară pentru dobândirea competențelor profesionale minime, necesare pentru obținerea unui loc de muncă.
Funcție	Activitatea desfășurată de o persoană într-o ierarhie funcțională, poate fi de conducere sau execuție.
Furnizor de ucenicie	Unități și instituții de învățământ, angajatori, alți formatori, autorizați/acreditați pentru formare profesională / calificare respectivă
Furnizori de formare profesională	Persoane juridice de drept public sau privat, sau persoane fizice (în cazul uceniei), sau centre de formare profesională, cu sau fără personalitate juridică, care realizează formarea profesională a adulților, cu respectarea standardelor de pregătire profesională și a legislației în vigoare.
Furnizorii de formare profesională Inițiere	Persoane juridice, de drept public sau privat, care pot presta servicii de formare profesională, cu respectarea standardelor de pregătire profesională și a legislației în vigoare.
Meserie	Dobândirea uneia sau mai multor competențe profesionale minime specifice unei calificări, urmând ca, ulterior, acestea să fie aprofundate; se organizează doar pentru meseriile cuprinse în Codul COR (Clasificarea Ocupațiilor din România)
Meserie	Este complexul de cunoștințe dobândit prin școlarizare sau prin practica, necesar pentru executarea anumitor operații de transformare și prelucrare a obiectelor muncii sau pentru prestarea anumitor servicii.
Modul de curs (formare)	O parte / o secțiune din programul de formare, care include, de obicei, o succesiune de situații de învățare ce contribuie la atingerea unui obiectiv de formare sau la obținerea unei unități de competență definite. Împărțirea în module permite organizarea secvențială a unui program complex de formare, în baza unor rațiuni de timp, unități de conținut sau pe baza alocării resurselor necesare formării, pe baza criteriilor de spațiu și loc de desfășurare etc.
Nevoia(ile) de formare	Identificarea unei / unor diferențe între competențele disponibile și cele necesare, pentru menținerea / îmbunătățirea activității unui individ sau unui grup, unei întreprinderi etc (competențe existente vs. Competențe utile în viitor).
Obiective de formare	Obiective ce definesc rezultatele urmărite în fiecare program de formare (situație de învățare).
Ocupație	Activitatea utilă, aducătoare de venit (în bani sau în natură) pe care o desfășoară o persoană, în mod obișnuit, într-o unitate economico-socială și care constituie pentru această sursă de existență. Ocupația poate fi exprimată prin funcție sau meserie.

Perfecționare	Pregătirea profesională care conduce la dezvoltarea sau completarea cunoștințelor, deprinderilor sau competențelor profesionale ale unei persoane care deține deja o calificare. Se organizează doar pentru meseriile cuprinse în codul cor
Profesie	Este specialitatea (calificarea) obținută prin studii, iar ocupația este specialitatea (calificarea) exercitată efectiv la locul de muncă.
Standard ocupațional	Documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ, asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație.
Standard ocupațional	Documentul care precizează unitățile de competență și nivelul calitativ asociat rezultatelor activităților cuprinse într-o ocupație
Ucenic	Persoana cu vîrsta de peste 16 ani care, din voință proprie, încheie un contract de ucenicie cu un angajator, în scopul obținerii unei calificări
Unitate de competență	Definește o activitate majoră a unei ocupații și rezultatul asociat acesteia;

VIII.4 Bibliografie și surse internet

***, *Rezoluția Consiliului privind un plan european reînnoit pentru învățarea în rândul adulților* (2011/C 372/01);

***, *Recomandarea privind parcursurile de actualizare a competențelor: noi oportunități pentru adulți* (2016/C 484/01);

***, *Recomandarea Consiliului privind conturile personale de învățare*, COM(2021) 773/2021/0405;

***, *Parcursuri de actualizare a competențelor - Noi oportunități pentru adulți* (2016/C 484/01);

***, *O nouă agendă pentru competențe în Europa*;

***, *European Skills Agenda for sustainable competitiveness, social fairness and resilience*;

***, *Pilonul european al drepturilor sociale / Planul de acțiune privind Pilonul european al drepturilor sociale*;

***, *Aviz al Comitetului Economic și Social European ref. Formarea profesională: eficacitatea sistemelor de anticipare și corelare a competențelor și a nevoilor pieței forței de muncă și rolul partenerilor sociali și al diferitelor părți interesate* (aviz exploratoriu la solicitarea Președinției portugheze)

***, *Semestrul european: recomandări specifice de țară*;

***, *Platforma electronică pentru educația adulților în Europa (EPALE)*;

***, *Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2016-2020*; Martin Bakule, Vera Czesaná and Vera Havlícková (Part A), Ben Kriechel, Tomáš Rašovec and Rob Wilson, *Developing skills foresights, scenarios and forecasts - Guide to anticipating and matching skills and jobs Vol. 2*;

INCSMPS (colectiv), *Modele de încurajare a investiției în formarea profesională continuă la nivel de firmă*;

OECD, *Skills for jobs - Romania country note* (2018);

***, *Învățarea pe tot parcursul vieții și dezvoltarea competențelor în rândul adulților - Policy Brief (CP Concordia 2021);*

***, McKinsey Global Institute - Jobs lost, jobs gained: What the future of work will mean for jobs, skills, and wages (Report, 2017)

November 28, 2017 | Report

***, Eurostat - Adult learning statistics

***, Finanțarea educației și formării profesionale a adulților

CEDEFOP, *Skillset and match (Cedefop's magazine promoting learning for work - January 2022 issue 24);*

OECD, *Getting Skills Right Making adult learning work in social partnership;*

***, *Adult learning statistical synthesis report, 2020;*

Material realizat in cadrul proiectului
„Investiții în competențe,
o șansă pentru creșterea calității ocupării”
POCU/726/6/12/134978

Beneficiar: Blocul Național Sindical

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operational Capital Uman

