



UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

MATERIAL DE INFORMARE ȘI BUNE PRACTICI PRIVIND PROGRAMELE DE ÎNVĂȚARE LA LOCUL DE MUNCĂ

pentru participarea la activitățile proiectului

Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Beneficiar: Camera de Comerț și Industrie a Județului Mureș

**INTOCMIT,
GIURGIU ANCA MIHAELA
Expert Formare Profesionala**

1





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților





UNIUNEA EUROPEANĂ



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cuprins

Introducere.....	7
1. Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții.....	7
1.1 Priorități de acțiune.....	17
1.1.1 Direcții de acțiune – Coordonare.....	17
1.1.2 Direcții de acțiune –Reglementare.....	17
1.2 Contextul national.....	18
2. Contextul privind educația și formarea.....	22
3. Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană.....	27
4. Învățarea pe tot parcursul vieții în România.....	30
4.1 Cadrul legislativ.....	30
4.2 Instituții implicate.....	32
4.3 Furnizarea de servicii.....	36
5. Disfuncționalități privind învățarea pe tot parcursul vieții în România.....	38
5.1 Deficit de informații.....	41
5.2 Stimulente insuficiente.....	43
5.3 Constrângeri legate de capacitate.....	45
6. Viziunea și obiectivele strategice.....	46
7. Construirea unui sistem de învățare pe tot parcursul vieții în România.....	49
7.1 Intervenții privind coordonarea.....	49





UNIUNEA EUROPEANĂ



GVERNUL ROMÂNIEI



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

7.2 Abordarea decalajelor privind competențele cognitive, socio-emoționale și specifice postului, prin intermediul ÎPV.....	52
8. Intervenții privind finanțarea.....	54
8.1 Consilierea în funcție de etapa de viață.....	58
9. Intervenții privind reglementarea.....	60
10. Stabilirea priorităților.....	64
11. Factori externi care influențează Educația și Formarea Profesională.....	65
11.1 Date demografice.....	65
11.2 Economia și indicatorii pieței muncii.....	67
11.3 Nivelul de educație atins.....	71
12. Politici de ocupare a forței de muncă ce influențează educația și formarea profesională.....	75
13. Imagine de ansamblu a sistemului de educație și formare profesională.....	76
14. Finanțarea în educație și formare profesională.....	80
14.1 Educația și formarea profesională inițială.....	80
14.2 Educația și formarea profesională continua.....	81
14.3 Stimulente pentru elevi.....	81
14.4 Stimulente pentru întreprinderi.....	82
15. Guvernanța în Educația și Formarea Profesională.....	83
15.1 Guvernanța în educația și formarea inițială.....	83
15.2 Schimbări recente în politicile educaționale și de formare profesională.....	88



CAMERA DE COMERT SI INDUSTRIE
* MURES *



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

16. Modul 1- Programe de învățare la locul de muncă prin stagii de pregătire practică oferite elevilor care urmează programe de educație și formare profesională inițială (învățământ profesional și tehnic, filiera vocațională sau tehnologică, școli profesionale, licee tehnologice, școli postliceale etc.).....	90
16.1 Educația și formarea profesională inițială.....	90
16.2 Ce este învățământul profesional?.....	98
16.3 Calendar de acțiuni și activități specifice.....	100
16.4 Materiale utile pentru implicarea unui operator economic în școlarizarea elevilor în învățământul profesional.....	103
16.4.1 Legislație în vigoare.....	103
16.4.2 Profesori, maiștri-instructori și formatori.....	106
17. Modul 2- Participarea la programe de învățare la locul de muncă de tip învățământ profesional dual.....	109
17.1 Ce este învățământul dual?.....	109
17.2 Calendar de acțiuni și activități specifice.....	113
17.3 Admiterea în învățământul dual.....	114
17.3.1 Avantaje operatori economici.....	114
17.3.2 Nevoi de formare a cadrelor didactice și a tutorilor de practică din companii.....	115
17.4 Materiale utile pentru implicarea unui operator economic în școlarizarea elevilor în învățământul dual.....	116





UNIUNEA EUROPEANĂ



Instrumente Structurale
2014-2020

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

17.4.1	Legislație în vigoare.....	116
18.	Modul 3 -Participarea la programe de formare profesională continuă prin ucenicie la locul de muncă.....	119
19.	Modul 4 -Programe de învățare la locul de muncă prin stagii de formare profesională într-un mediu de muncă real, oferite absolvenților instituțiilor de învățământ superior.....	121
20.	Modul 5 -Programe de învățare la locul de muncă prin organizarea de cursuri și alte forme de pregătire profesională a adulților, conform legislației specifice pentru educația și formarea profesională continuă pentru adulți.....	121
20.1	Guvernanța în educația și formarea profesională continua.....	121
21.	Crearea calificărilor profesionale.....	126
21.1	Dezvoltarea calificărilor profesionale	128
21.2	Validarea învățării non-formale și informale.....	131
21.3	Asigurarea calității.....	134
21.4	Orientare și consiliere.....	140
22.	Provocări și oportunități de dezvoltare.....	142
23.	Concluzii.....	145
	Acronime și abrevieri.....	149
	Bibliografie.....	150





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Introducere

1. Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții

Există o serie de factori care contribuie la creșterea importanței învățării pe tot parcursul vieții în secolul al XXI-lea în întreaga Uniune Europeană, dar și în afara acesteia. Aceștia includ, din punct de vedere economic, o competiție globală în creștere, o cerere mai mare de forță de muncă mai bine calificată și schimbări tehnologice rapide. Din punct de vedere social, factorii includ necesitatea integrării sociale reînnoite constant și capacitatea de a participa la o societate democratică. Acești factori operează în contextul modificării profilurilor demografice și a mobilității transfrontaliere crescute. România, asemenea altor state membre ale Uniunii Europene, se confruntă simultan cu aceste provocări, ceea ce necesită o extindere strategică a învățării pe tot parcursul vieții.

În anii 1960 și 1970, conceptul de învățare pe tot parcursul vieții era asociat cu accesul la educație pentru toată populația, fără discriminări, pe tot parcursul vieții. Acesta este urmarea perspectivei conform căreia educația, în întregime ei, ar putea sau ar trebui să nu fie limitată la perioada inițială a vieții, adică la tinerețe. Oamenii trebuie să își reîmprospăteze cunoștințele, aptitudinile și competențele, ca persoane, cetățeni și angajați. O influență specială în etapele inițiale de dezvoltare a conceptului au avut-o raportul Organizației Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură (UNESCO), Learning to Be (A învăța să fii) (raportul Faure, 1972) și raportul Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică (OCDE), Recurrent Education: A Strategy for Lifelong learning (Educația recurentă: o strategie de învățarea pe tot parcursul vieții) (1973). Aspectele subliniate în aceste rapoarte variază, reflectând diferite orientări ale acestor organisme – UNESCO fiind preocupat de aspectele culturale, iar OCDE de cele economice și de piața muncii – dar raționamentul general era similar.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

De-a lungul timpului, ideea de bază a ÎPV a rămas în mare parte aceeași. Cu toate acestea, tendințele economice și sociale au declanșat o transformare a modului în care conceptul de ÎPV a fost înțeles în întreaga Europă. În special, s-au modificat modelele de ocupare a forței de muncă, de exemplu, niveluri de creștere rapidă ale activității economice a femeilor și creșterea industriilor de servicii în detrimentul celor de producție. Inovarea tehnologică are un efect dublu: pe de o parte, a modificat masiv natura și conținutul activității multor persoane, pe de altă parte, a introdus, în special în ultimul deceniu, modificări semnificative în modul în care persoanele de toate vârstele au acces la informații și le utilizează. În multe țări, populațiile au devenit semnificativ mai eterogene prin migrare și mobilitate. Au apărut probleme mai vaste legate de mediu și schimbările sociale, care au reprezentat noi provocări pentru înțelegerea socială și pentru procesele democratice.

ÎPV a devenit cu adevărat un concept de politică publică solid. Raționamentul inițial a rămas valabil și a căpătat consistență de-a lungul timpului. Sistemul de educație formală s-a extins mult, în special în cazul sectorului terțiar, astfel că din ce în ce mai mulți tineri alocă o perioadă mai mare de timp educației inițiale, în școală sau universitate. Investiția publică și privată în educația inițială a crescut mult în ultimele două decenii. A existat o creștere a educației și formării adulților în multe țări, cu toate că aceste tendințe sunt greu de cuantificat exact la scară largă, în special de la o țară la alta. În general, echilibrul între educația pentru tineri și cea pentru adulți nu demonstrează nicio trecere abruptă către învățarea pe tot parcursul vieții ca perspectivă strategică.

Conceptul UE de ÎPV acoperă toată activitatea de învățare desfășurată pe parcursul vieții. Acesta este îndreptat spre îmbunătățirea cunoștințelor, abilităților și competențelor din motive personale, sociale și profesionale și are un obiectiv social dublu: inserție profesională și incluziune socială. ÎPV este văzută ca un proces continuu care necesită o educație timpurie solidă și o educație și formare inițiale de calitate, ca bază pentru întreaga educație ulterioară a adulților. Cu toate că educația și formarea post-inițiale au nevoie de mai multă atenție, nu este suficientă concentrarea numai la acest nivel, dacă se dorește ca participarea la ÎPV să fie îmbunătățită eficient. Sistemele de ÎPV ar trebui să le furnizeze oamenilor oportunități de învățare flexibile pe toată durata vieții, combinând învățarea în context formal cu abilitățile și competențele dobândite la locul de muncă și oportunitățile mai vaste de învățare pe toată durata vieții și în diferite





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

contexte¹. La nivelul UE, implementarea inițiativelor de ÎPV este măsurată prin participarea adulților (cu vârste între 25 și 64 de ani) la învățarea pe tot parcursul vieții.

ÎPV în cel mai larg sens include, prin urmare, toate formele de învățare: educația formală, educația non-formală și educația informală (a se vedea figura de mai jos). Acesta este conceptul de ÎPV folosit în această strategie— noțiune de învățare oriunde și oricum; noțiunea de învățare permanentă, care presupune o atitudine favorabilă față de învățare.

Educația formală este furnizată în sistemul de învățământ care include școli și universități și alte instituții de educație formală care acoperă, în mod normal, procesul de învățământ formal continuu pentru copii și tineri, în general începând de la vârsta de trei/șase ani și continuând până la 20 sau 25 de ani. Acesta include educația timpurie, clasa pregătitoare (un an), ciclul primar (patru ani), gimnazial (patru ani), liceal (patru/cinci ani) și educația terțiară.

Educația non-formală este definită ca fiind orice fel de activitate educațională intenționată, organizată și susținută, care nu corespunde definiției educației formale și care, în general, nu conduce la atingerea unui anumit nivel de educație. Ea este furnizată, de obicei, în afara unităților/instituțiilor publice de învățământ, însă este structurată pe obiective educaționale, timp de studiu sau sprijin pentru învățare și se adresează persoanelor de toate vârstele. Poate fi furnizată de angajatori, instituții de învățământ private, ONG-uri și alte organizații. În funcție de contextul specific al fiecărei țări, educația non-formală poate cuprinde activități care să asigure alfabetizarea adulților, educația de bază pentru copiii aflați în afara sistemului de educație, aptitudini de viață, competențe profesionale și cultura generală. Definițiile utilizate în Ancheta UE privind educația adulților includ cursuri, seminarii și ateliere de lucru din afara sistemului de educație formală (inclusiv educația non-formală la distanță), lecții private, conferințe sau cursuri de formare profesională sub îndrumare, toate fiind fie legate de locul de muncă sau fără legătură cu acesta.

Învățarea informală rezultă din activitățile zilnice legate de muncă, familie sau petrecerea timpului liber. Aceasta nu este structurată (pe obiective de învățare, timp de studiu și sprijin pentru învățare) și, de obicei, nu se finalizează cu certificare. Învățarea informală poate fi intenționată sau neintenționată.

¹ A se vedea Proiectul raportului comun al Consiliului și Comisiei Europene privind implementarea cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării. Education and training in a smart, sustainable and inclusive Europe (Educația și formarea într-o Europă inteligentă, durabilă și incluzivă) (Comisia Europeană, 2011)



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Învățarea informală include autoeducarea, în cadrul căreia persoana nu își testează cunoștințele acumulate, nu este coordonată instituțional și, de obicei, nu este sistematică.

În România, ÎPV este un drept garantat prin lege. Conceptul de ÎPV prevăzut de Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare include diversele forme de învățare menționate mai sus și este avută în vedere la întocmirea prezentei strategii².

Acest concept vast face ca politicile privind coordonarea și coerența să se confrunte cu mari provocări, deoarece depășește granițele sectoriale și administrative. ÎPV include ministerele Educației și Cercetării Științifice, al Finanțelor Publice, al Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice, Ministerul Fondurilor Europene și altele, pe lângă angajatori, partenerii sociali și organizațiile societății civile, la nivel național și local. ÎPV oferă beneficii organizațiilor și indivizilor. Elaborarea prezentei strategii a generat o dezbatere complexă privind responsabilitățile pentru ÎPV și finanțarea acestora.

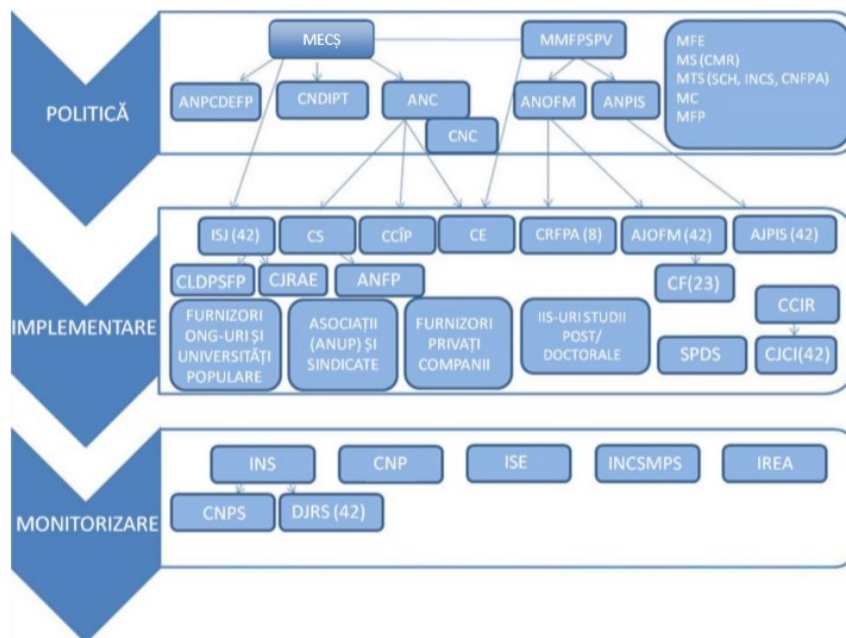


Fig 1- Harta părților interesate

² A se vedea Titlul V din Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Învățarea pe tot parcursul vieții este un proces continuu de oportunități flexibile de învățare, corelând învățarea și competențele dobândite în instituțiile formale cu dezvoltarea competențelor în contexte non-formale și informale, în special la locul de muncă. Acesta reflectă un concept de învățare neîntreruptă, oricând și oriunde. Deși conceptul s-a modificat de-a lungul timpului, raționamentul de bază rămâne același: oamenii trebuie să își actualizeze cunoștințele și competențele, ca indivizi, cetățeni și angajați. Acest lucru este esențial pentru a sprijini competitivitatea în contextul unei economii globale a cunoașterii bazată pe tehnologie și pentru a promova integrarea socială și participarea la o societate democratică.

Tendențele demografice și de migrație sprijină nevoia de a extinde oportunitățile pentru ÎPV în România. Îmbătrânirea populației și emigrarea au condus la declinul populației cu vârstă de muncă din România, acestea reprezentând o uriașă provocare pentru susținerea creșterii economice pe termen lung. Între 1990 și 2011, populația totală a României a scăzut semnificativ, de la 23,2 milioane la aproximativ 21,3 milioane. În aceeași perioadă, populația ocupată a scăzut de la 10,8 milioane la o valoare estimată de 9,1 milioane.

Până în 2050, se estimează că:

(i) populația cu vârsta de peste 65 de ani va reprezenta aproape 30% din populația totală, comparativ cu nivelul actual de 15%, iar

(ii) populația cu vârstă de muncă se va reduce cu peste 30% față de 2010, de trei ori mai repede decât media pentru Europa de Vest. În plus, se estimează că peste două milioane de oameni activi (25% din forța de muncă) au emigrat în căutarea unor oportunități de muncă mai bune în Europa sau în alte părți ale lumii. Alte provocări constau într-o permanentă rată scăzută a ocupării forței de muncă, care, la un nivel de 64,7 % (2014), se numără printre cele mai scăzute din UE10³; un nivel scăzut al productivității comparativ cu alte State Membre UE; lipsa competențelor, precum și un grad ridicat de analfabetism funcțional (37,3% potrivit rezultatelor Programului pentru evaluarea internațională a elevilor din 2012), ceea ce ilustrează existența unor puncte slabe în sistemul de învățământ.

³ UE10 include Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România, Republica Slovacă și Slovenia.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Promovarea ÎPV este, de asemenea, esențială pentru a realiza o serie de obiective europene și naționale cheie. Trebuie abordate obiectivele identificate în Strategia Europa 2020: creștere inteligentă, prin îmbunătățirea nivelului de educație și formare profesională; creștere incluzivă, prin accentuarea ÎPV în vederea reducerii șomajului, sărăciei și excluziunii sociale; și creștere durabilă, prin accentuarea utilizării eficiente a resurselor și a competitivității prin ÎPV. La nivel național, România continuă să sprijine eforturile de îmbunătățire a competențelor populației și de creștere a ocupării forței de muncă și a productivității muncii, toate acestea bazându-se pe o participare mai mare la învățarea pe tot parcursul vieții.

Doar 1,6% din adulții (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) din România au participat la ÎPV, comparativ cu media UE27 de 8,9%, în 2011. În perioada 2007-2013, rata de participare a adulților la ÎPV a crescut ușor, de la 1,3% la 1,8%. Obiectivul național al României pentru învățarea pe tot parcursul vieții este de a crește participarea la 10% până în 2020. Cu toate acestea, decalajul dintre rata actuală și ținta pentru 2020 este semnificativ și chiar mai mare comparativ cu ținta Uniunii Europene de 15%. Comparând performanța României cu progresul înregistrat în alte state membre, România înregistrează una dintre cele mai scăzute creșteri medii ale ratei de participare și are performanțe sub progresul minim cerut de Comisia Europeană.

Participarea redusă la educația și formarea adulților din România poate fi explicată prin existența unor disfuncționalități între angajatori, angajați și furnizorii de educație și formare profesională. Aceste disfuncționalități duc la un sistem de învățare pe tot parcursul vieții neperformant și puțin receptiv, în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent unul de celălalt, neinteracționând suficient. Furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți deținători de competențe care nu reflectă pe deplin necesitățile angajatorilor. Este posibil ca angajații și firmele să nu solicite tipurile de programe necesare economiei în schimbare a României. Extinderea învățării pe tot parcursul vieții în România impune depășirea constrângerilor care provoacă disfuncționalitățile menționate, și anume:

- (i) informații reduse și asimetrice între instituțiile implicate;
- (ii) stimulente insuficiente pentru participarea la activități de educație și formare și
- (iii) capacitatea instituțională inadecvată.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Caracterul incomplet și calitatea slabă a educației, în special pentru anumite grupuri socio-economice, împiedică dezvoltarea competențelor de bază pentru ÎPV. Cu toate că rata părăsirii timpurii a școlii ⁴ a scăzut în ultimii zece ani, aceasta a crescut în contextul crizei financiare globale din 2008-2009 și a ajuns la 18,5 % (trim. III 2014), una dintre cele mai ridicate rate ale PTȘ din Europa. Rezultatele Programului pentru evaluarea internațională a elevilor din 2012 indică faptul că, în pofida îmbunătățirilor semnificative și susținute față de anul 2006, elevii cu vârsta de 15 ani din România continuă să obțină performanțe cu mult sub media Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică la matematică, citire/lectură și științe. Datele PISA indică, de asemenea, un procent ridicat al elevilor din România cu vârsta de 15 ani care, funcțional, nu știu să citească/socotească (37,3% și, respectiv, 40,8% în 2012). Riscul cel mai ridicat de părăsire a școlii înainte de dobândirea competențelor de bază esențiale pentru învățarea pe tot parcursul vieții se manifestă în rândul elevilor din mediul rural și acelor care provin din familiile cu venituri mici, de etnie romă sau aparținând altor grupuri defavorizate.

Pe piața muncii, adesea angajații nu au acces la informații despre oportunitățile de formare, iar angajatorii nu beneficiază de stimulente suficiente pentru a oferi formare profesională. Angajații au acces limitat la informații despre oportunitățile de formare, în special angajații mai în vârstă și cei cu un nivel redus de educație. Datele Anchetei privind educația adulților (AES Eurostat 2011) arată că peste 40% din angajații români cu un nivel scăzut de educație și competențe nu caută informații despre activitățile de formare. În același timp, un procent de 30% dintre respondenții Anchetei – cel mai mare din toate țările europene (media UE este 8%) – au declarat că lipsa sprijinului din partea angajatorilor pentru participarea angajaților la educație și formare reprezintă un obstacol. Deși Codul Muncii ⁵ prevede că angajatorii trebuie să le ofere angajaților acces periodic la formarea profesională, în practică nu se respectă această prevedere.

În ciuda ratei scăzute de participare, cadrul legal pentru ÎPV în România este foarte bine reglementat. Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare cuprinde cadrul legal pentru ÎPV în România, care include aspectele principale ale educației și formării profesionale,

⁴ În România, părăsirea timpurie a școlii (PTȘ) este definită ca procentul persoanelor cu vârste cuprinse între 18 și 24 de ani care au absolvit cel mult învățământul secundar inferior (echivalentul clasei a 8-a) și care nu mai urmează nicio formă de învățământ sau formare profesională.

⁵ Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii – republicată





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

dar și roluri și responsabilități ale altor ministere, precum Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerul Culturii, Ministerul Sănătății, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Fondurilor Europene și Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice. Această lege include prevederi pentru recunoașterea și certificarea competențelor dobândite prin intermediul educației formale, non-formale și informale. Alte legi importante sunt cele privind ucenicia, practica elevilor și studenților, efectuarea stagiului de practică pentru absolvenții de învățământ superior, voluntariatul și formarea profesională a adulților.

În general, programele și intervențiile pentru susținerea ÎPV nu au beneficiat de coordonare, iar principalele părți interesate nu au interacționat organizat ci maimult în cadrul unor proiecte. Cu toate că Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare, definește rolurile și responsabilitățile altor ministere, colaborarea cu acestea nu este sistematică. Pe lângă autoritățile publice centrale, învățarea pe tot parcursul vieții implică și alte instituții publice de la nivel regional și local, precum și parteneri sociali și organizații ale societății civile. Este evident că pentru creșterea participării și relevanței ÎPV va fi nevoie de acțiuni pe termen lung, un angajament continuu și o implicare puternică a tuturor părților interesate.

Este necesară o strategie națională pentru ÎPV (SNÎPV) pentru a asigura o abordare coerentă și coordonată în vederea atingerii țintelor ambițioase ale Strategiei Europa 2020 și ale PNR. Creșterea participării la ÎPV prin măsuri care rezolvă disfuncționalitățile pieței, așa cum a fost menționat anterior, necesită un efort coordonat și susținut din partea tuturor actorilor cheie. În același timp, sprijinirea ÎPV constituie unul dintre obiectivele de bază ale Cadrului strategic ET 2020 pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale. Totodată, elaborarea unei strategii ÎPV este condiționalitate ex ante pentru a putea beneficia de fonduri europene structurale și de investiții în perioada de programare 2014-2020.

Această strategie de învățarea pe tot parcursul vieții propune trei piloni strategici care includ acțiuni de coordonare, finanțare și reglementare pentru a depăși constrângerile cu care se confruntă ÎPV. Obiectivele acestei strategii sunt de a crește participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și de a îmbunătăți relevanța sistemelor de învățământ și formare profesională pentru piața muncii. În conformitate



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

cu obiectivul UE, principalul obiectiv strategic al României pentru anul 2020 este ca cel puțin 10% din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții. Aceste obiective sunt acoperite de cei trei piloni strategici: (i) acces și stimulente pentru participare; (ii) calitate și relevanță; și (iii) parteneriate pentru o mai bună informare. Direcțiile de acțiune cuprinse în cadrul acestor piloni se încadrează în una sau mai multe categorii de instrumente pentru intervenție guvernamentală: coordonare, finanțare și reglementare. Au fost selectate direcțiile de acțiune prezentate deoarece acestea abordează direct constrângerile identificate privind participarea la ÎPV: informații reduse și asimetrice, stimulente insuficiente și capacitate inadecvată. Pilonii și direcțiile de acțiune sunt prezentate în tabelele de mai jos și sunt descrise în detaliu în acest document.

PILONUL 1: ACCES ȘI STIMULENTE PENTRU PARTICIPARE			
Direcții de acțiune	Coordonare	Finanțare	Reglementare
Finanțarea pentru creșterea cererii ÎPV		●	
Sprrijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere	●	●	
Finanțarea pentru diversificarea ofertei ÎPV		●	●
Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere*		●	●
Sprrijinirea participării la programele europene de mobilitate		●	
Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV*	●		●
Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate			●

PILONUL 2: CALITATE ȘI RELEVANȚĂ			
Direcții de acțiune	Coordonare	Finanțare	Reglementare
Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor	●		
Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător	●		
Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV*			●
Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere*		●	●
Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate*	●		●
Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV	●		●

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

PILONUL 3: PARTENERIATE PENTRU O MAI BUNĂ INFORMARE			
Direcții de acțiune	Coordonare	Finanțare	Reglementare
Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere*		•	•
Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate*	•		•

* Acțiune multidisciplinară, care ar contribui la atingerea obiectivelor mai multor piloni strategici.

Această strategie vizează, în linii mari, două tipuri de grupuri țintă: beneficiarii principali ai ÎPV și organizațiile și agențiile de implementare, care vor juca un rol important în creșterea oportunităților pentru ÎPV. Beneficiarii principali includ: persoanele cunecvoei de recunoaștere a competențelor dobândite anterior (inclusiv pentru românii care trăiesc în străinătate), personalul instituțiilor de învățământ superior și a unităților de învățământ profesional și tehnic, participanții adulți la formare în învățământul profesional și tehnic continuu, grupurile dezavantajate sau subreprezentate (de exemplu, șomerii, persoane care au părăsit timpuriu școala, populația de etnie romă, angajați în vârstă, angajați cu un nivel scăzut de calificare, persoanele cu dizabilități), personalul Autorității Naționale pentru Calificări și membrii Comitetelor sectoriale. Cu toate acestea, profilurile beneficiarilor principali sunt destul de eterogene, aspect de care trebuie să se țină cont în detalierea programelor operaționale bazate pe această strategie. Implementarea SNÎPV este de așteptat să deservească aproximativ 1,6 milioane de persoane, în perioada 2015-2020. Organizațiile și agențiile de implementare avute în vedere de această strategie includ MECȘ, ANC, universități, ONG-uri, furnizori de formare, centre de evaluare și Centre Comunitare de Învățare Permanentă.

Este necesară o colaborare structurată și direcționată între Guvern și părțile interesate pentru implementarea acestei strategii. Crearea unui sistem de ÎPV eficient necesită timp și eforturi susținute din partea tuturor părților interesate. Implementarea SNÎPV necesită ordonarea și prioritizarea atentă a măsurilor. Consultările publice ample realizate în vederea pregătirii acestei strategii au dus la o serie de constatări și recomandări cheie care, împreună cu informații relevante despre grupurile țintă și costurile estimate, pot asigura sprijinul în stabilirea măsurilor prioritare. De exemplu, aceste consultări au evidențiat lipsa unei culturi a ÎPV, ca obstacol major, sugerând nevoia de a consolida parteneriatele între diferitele părți interesate. Aceste consultări au evidențiat, de asemenea, un acord din partea opiniei publice privind



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

sprijinirea ÎPV prin stimulente financiare, destinate atât indivizilor, cât și firmelor. Tabelul de mai jos prezintă o listă preliminară de acțiuni prioritare care ar putea fi adoptate rapid de GR, potențial în primii doi ani de implementare a SNÎPV, pentru a aborda aceste aspecte.

1.1 Priorități de acțiune

1.1.1 Direcții de acțiune - Coordonare

Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate: extinderea rolurilor Comitetelor Sectoriale și crearea de organisme de coordonare la diferite niveluri ale guvernului, pentru a îmbunătăți înțelegerea comună-întreprime, furnizori de formare și guvern - a nevoilor de competențe și a obstacolelor în calea extinderii ÎPV și pentru a furniza mai multe informații care să permită selectarea măsurilor.

Evaluarea necesarului de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător: evaluarea cererii și ofertei de competențe cognitive, socio-emoționale și specifice postului și punerea la dispoziția publicului a rezultatelor acestor evaluări.

Promovarea campaniilor de conștientizare: dezvoltarea unei atitudini care să favorizeze învățarea și beneficiile sale.

1.1.2 Direcții de acțiune -Reglementare

Crearea unui sistem de asigurare a calității pentru ÎPV: crearea capacității de ME a ÎPV, incluzând îmbunătățirea registrelor electronice de calificări, furnizori și beneficiari de formare.

Direcții de acțiune - Finanțare Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de învățare pe tot parcursul vieții inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere: crearea unui mecanism competitiv de acordare de subvenții pentru furnizorii de formare și firmele care dezvoltă programe de formare inovatoare în parteneriat, precum și pentru consiliere.

Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere; extinderea cererii de servicii ÎPV prin utilizarea consilierii intensive combinată cu stimulente financiare pentru șomeri.

Plecând de la datele existente și de la ipoteze generale, estimările inițiale privind costul total al implementării strategiei sunt cuprinse între 0,8 și 1,2 miliarde de euro în perioada 2015-2020. Costurile





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

inițiale pentru fiecare măsură au fost estimate pentru trei scenarii diferite, pe baza informațiilor furnizate de GR, disponibilității Fondurilor Europene Structurale și de Investiții și proiecțiilor privind beneficiarii în perioada 2014-2020. Scenariile, care include un scenariu realist (1,0795 mld.euro), un scenariu pesimist și unul optimist, diferă în funcție de ratele de înscriere și de participare estimate pentru diferite măsuri și activități; prin urmare, acestea descriu trei valori diferite pentru beneficiari și costuri totale. Deoarece măsurile propuse variază în funcție de activitățile și grupurile țintă, acestea variază semnificativ și în privința costurilor estimate de implementare. Patru direcții de acțiune cumulează aproximativ 75% din costul total al strategiei. Acestea includ: sprijinirea participării la programele europene de mobilitate; finanțarea pentru creșterea cererii ÎPV; Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere; și Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere. Concentrarea costurilor în jurul acestor măsuri se explică prin includerea mai multor activități menite să deservească un număr mare de beneficiari direcți. Trebuie remarcat faptul că aceste costuri vor necesita ajustări periodice pe toată durata strategiei, pe măsură ce apar planificări anuale și modificări ale condițiilor inițiale.

1.2 Contextul național⁶

România a înregistrat una dintre cele mai mari rate de creștere economică la mijlocul anilor 2000, cu câțiva ani de creștere economică puternică, însoțită de o creștere rapidă a cheltuielilor guvernamentale. Creșterea economică a depășit 6,5% în perioada 2003-2008, iar cheltuielile publice s-au accelerat în aceeași perioadă, în contextul alegerilor parlamentare și prezidențiale. Cheltuielile cu salariile din sectorul public și cu asigurările sociale au crescut de la 51% în 2005, la aproape trei sferturi din veniturile fiscale în 2009, care au oscilat în jurul procentului de 32% din Produsul intern brut în întreaga perioadă, iar între 2005 și 2009, aceleași cheltuieli cu salariile din sectorul public au crescut cu 2,1% din PIB, de la 7,4 la 9,5%, deoarece atât salariile nete, cât și numărul de angajați au crescut.

Economia românească a fost puternic afectată de criza financiară globală care a început în anul 2008. Economia țării s-a diminuat semnificativ în 2009, guvernul contractând împrumuturi masive pentru a

⁶ Informațiile din această secțiune se bazează substanțial pe Memorandumul economic al Băncii Mondiale, ROMÂNIA: Revitalizarea creșterii și convergenței României: Provocări și oportunități, 21 iunie 2013.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

menține stabilitatea. În total, deficitul fiscal a atins 7,5% din PIB în 2009, iar economia românească s-a diminuat cu un procent cumulativ de 8% în 2009 și 2010.

Deficitul general guvernamental ⁷a scăzut de la 9% din PIB în 2009, la 5,2% în 2011 și a atins procentul vizat de 3% din PIB în 2012, conform procedurii UE aplicabilă deficitelor excesive. Cheltuielile pentru protecția socială, incluzând asistența socială, au mărit povara asupra bugetului, dublându-și dimensiunea relativă între 2000 și 2008, de la 1,4% la 2,9% din PIB. Restricționarea cheltuielilor și revenirea la niveluri limitate de creștere (+2% în 2011, +0,2% în 2012 și +1,2% în 2013) au făcut ca împrumuturile realizate de guvern să revină între limitele Maastricht (estimate la 2% în 2013). Pentru moment, serviciile publice nu ar trebui supuse altor reduceri, deși creșterea sectorului public rămâne puțin probabilă în viitorul apropiat.

Cu toate că România se redresează după criza financiară globală, creșterea sa viitoare rămâne vulnerabilă la factori externi. Economia României este determinată în mare măsură de sectoarele servicii, agricultură și industrie. Creșterea a fost în jur de zero în 2012, ca urmare a trei factori:

- (i) o iarnă extrem de grea la începutul anului, care a afectat consumul și producția industrială;
- (ii) tulburările economice prelungite din Zona Euro, care au dus la stagnarea exporturilor în 2012 și
- (iii) o secetă care a afectat sectorul agricol, reducând cu aproximativ 1 punct procentual creșterea pe anul 2012.

Anul 2013 s-a încheiat pentru România cu cea mai mare creștere economică procentuală din Uniunea Europeană, potrivit datelor publicate de Eurostat. Această creștere de 3,5% față de anul anterior se datorează următorilor factori:

- (i) creșterea consumului;
- (ii) producție agricolă foarte bună;
- (iii) creștere a investițiilor directe ale nerezidenților în România.

România a înregistrat în 2014 o creștere economică de 2,8% comparativ cu 2013, motoarele fiind industria, comunicațiile și impozitele nete pe produs, potrivit datelor Institutului Național de Statistică. În

⁷ Termeni ai Sistemului European de Conturi (SEC).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

ultimul trimestru al anului 2014, produsul intern brut a fost de 198,83 miliarde lei prețuri curente serie brută, în creștere cu 2,6 % în termeni reali față de aceeași perioadă din 2013.

Cu toate că a scăzut mult, rata de sărăcie din România este, în continuare, printre cele mai mari din UE, la nivelul de 40,4 % în 2013. O mare parte a persoanelor sărace trăiește în două dintre cele mai sărace regiuni: regiunea de nord-est și cea de sud-vest a României⁸. Regiunile din vest sunt mai bogate decât cele din est și mai bine integrate în rețelele de producție europene.

Per total, economia românească se confruntă în continuare cu ocuparea redusă a forței de muncă și cu participarea scăzută la forța de muncă. Provocări aparte sunt aduse de o permanentă rată scăzută a ocupării forței de muncă care, la un nivel de 65,7% în 2014, se numără printre cele mai scăzute din UE. Această rată, în ultimii ani, a scăzut ușor. Obiectivul național al României de ocupare a forței de muncă, conform Europa 2020, este de 70%, pentru populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani. Va fi nevoie de eforturi la nivel național pentru a putea atinge acest obiectiv și de abordări specifice pentru reintroducerea grupurilor de populație inactivă pe piața muncii⁹.

Doar puțin peste 4 milioane de locuri de muncă din cele 8,4 milioane de locuri de muncă din România sunt ocupate de lucrători salariați. În plus, numărul ridicat de persoane ce desfășoară activități independente (aproximativ 25% din numărul total al locurilor de muncă) are legătură într-o mai mare măsură cu agricultura de subzistență, și mai puțin cu antreprenoriatul. Peste 1,4 milioane de locuri de muncă sunt din categoria muncii neremunerată în cadrul familiei, o categorie care este aproape inexistentă în economiile dezvoltate din UE¹⁰. În sectoarele industriale mai puțin competitive există peste 1,2 milioane de locuri de muncă, ceea ce reprezintă aproximativ 70% din toate locurile de muncă din industrie. Aceste sectoare includ subsectoarele extractiv și de prelucrare primară, precum și furnizare de utilități și producție, dar ele sunt limitate prin forme mai puțin avansate de producție. Serviciile de comerț cu amănuntul reprezintă aproximativ jumătate din numărul total de afaceri și puțin peste o cincime din toate locurile de muncă, ceea ce se apropie de media UE. Astfel, turismul reprezintă în mod direct 193.000 de locuri de

⁸ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

⁹ Cifrele din acest paragraf și informații suplimentare pot fi găsite în raportul Europa 2020 România: Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor (Banca Mondială, 2013).

¹⁰ Acordul de Parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

muncă (2,3% din ocuparea totală a forței de muncă), în timp ce contribuția sa la menținerea ocupării forței de muncă în sectoarele asociate este estimată la a fi de peste două ori mai mare.

Activitatea economică din România are un caracter teritorial clar. Creșterea din ultimul deceniu a fost evident în favoarea zonei București-Ilfov, care a devenit o economie de piață funcțională, cu o combinație de ocupare a forței de muncă în producție și servicii și un PIB pe cap de locuitor care depășește media UE. Cu toate acestea, în celelalte șapte regiuni de dezvoltare, creșterea și diversitatea activităților economice sunt mult mai reduse și perspectivele de creștere economică sunt puse sub semnul întrebării într-un grad mult mai mare. Întreprinderile mici și mijlocii au o posibilitate limitată de creștere și sunt axate pe activitățile desfășurate la nivel local.

Ocuparea forței de muncă în agricultură, silvicultură, pescuit și acvacultură reprezintă aproximativ 30%, mult peste media UE. Contribuția la PIB este relativ mică, sub 7%. Productivitatea muncii în agricultură este mai mică decât o pătrime din media pentru toate sectoarele. Terenurile agricole și apele din România rămân o resursă foarte puțin exploatată. Cu toate acestea, potențialul de transformare a agriculturii pentru a contribui la dezvoltarea regiunilor din România trebuie privit în context. Având în vedere nivelurile medii europene ale productivității, agricultura va oferi mult mai puține locuri de muncă decât în prezent. Diversificarea veniturilor în afara exploatărilor agricole a rămas până acum foarte scăzută în România. Există o nevoie presantă de diversificare și creștere la nivel local pentru a absorbi resursa de forță de muncă care este, în prezent, sub-utilizată în agricultură. Agricultura mai reprezintă încă o oportunitate importantă pentru economia și societatea românească. Agricultura de subsistență este ineficientă, dar sprijină o mare parte din populație care, altfel, ar fi extrem de săracă.

Schimbările demografice din România vor necesita un echilibru între reformele privind politicile care vizează educația și economia. După cum s-a menționat anterior, populația din România a scăzut semnificativ în ultimele două decenii și, similar celorlalte țări europene, România are o populație în proces de îmbătrânire. Între 1990 și 2011, populația României a scăzut de la 23,2 de milioane la aproximativ 21,3 milioane. Mai mult, se estimează că peste două milioane de oameni cu vârstă de muncă (25% din forța de muncă) au emigrat în căutarea unor oportunități de muncă mai bune în Europa sau în alte părți ale lumii.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Majoritatea emigranților din România se stabilesc în Germania, Ungaria, Israel, Italia, Spania și Statele Unite.

Cu toate că România a cunoscut o creștere economică puternică, aceasta este mai puțin performantă decât a altor state UE, în ceea ce privește multe dintre țintele Europa 2020. România a înregistrat o creștere puternică a productivității începând cu 1990, însă nivelul de productivitate comparativ cu Statele Unite, rămâne scăzut față de cele ale altor state membre (a se vedea figura de mai jos). Așadar, provocarea nu constă numai în creșterea participării la forța de muncă, dar și în a face forța de muncă mai productivă.

În ceea ce privește atragerea fondurilor structurale la nivel național, auditurile și evaluările au indicat o serie de blocaje instituționale și procedurale. La finele lunii ianuarie 2013, rata de absorbție a României a fost de 14,92% din fondurile totale disponibile. Până în iunie 2013, rata de absorbție a fost de 26,2% și a crescut la 33,47% până la finele anului 2013 și la 53,12% la sfârșitul lunii ianuarie 2015. Alocarea pentru România din Fondurile de Coeziune ale UE pentru perioada de programare curentă 2014-2020 însumează 22,99 miliarde euro, dintre care 4,77 miliarde euro sunt alocate Fondului Social European. Alocarea totală pentru Obiectivul tematic „Investiții în educație și formare profesională în vederea dobândirii de competențe și a învățării pe tot parcursul vieții” este de 1.114.859 milioane euro. Acest obiectiv include viitoarele intervenții în domeniul reducerii părăsirii timpurii a școlii, creșterii participării la învățarea pe tot parcursul vieții, dezvoltării învățământului profesional și tehnic și învățământului terțiar.

2. Contextul privind educația și formarea

Educație și formare Sectorul educației din România este esențial pentru strategia Guvernului de îndeplinire a obiectivelor Europa 2020. Majoritatea obiectivelor UE se axează pe îmbunătățirea sectorului educației datorită influenței pe care o are asupra creșterii economice prin ocuparea forței de muncă, formarea de competențe relevante, dezvoltare personală. Tabelul 1 prezintă patru obiective privind educația în UE la orizontul 2020, obiectivele României și progresul său până în 2013/2014.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Tabelul nr. 1. Obiective strategice Europa 2020

Obiective Europa 2020	Obiective pentru România	România în 2013/2014
75% din populația cu vârste cuprinse între 20 și 64 de ani să fie ocupată	70%	65,4% (trim. IV 2014)
Procentul celor care părăsesc timpuriu școala să fie sub 10%	11,3%	18,5% (trim. III 2014)
Cel puțin 40% dintre persoanele cu vârste cuprinse între 30 și 34 de ani să aibă finalizate studiile terțiare	26,7%	23,8% (trim. III 2014)
Cel puțin 15% dintre persoanele cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani să participe la învățarea pe tot parcursul vieții	10%	1,8% (2013)

Sursa: Comisia Europeană.

În cazul în care estimările actuale se dovedesc corecte, numărul elevilor va scădea cu 40% în 2025¹¹, determinând necesitatea unor reforme pentru educație care să abordeze calitatea, eficiența, echitatea și relevanța. Faptul că populația activă și numărul de elevi sunt în scădere are implicații imediate și pe termen lung asupra capitalului uman din România, dar și asupra agendei macroeconomice de promovare a ocupării forței de muncă și creșterii economice. Capitalul uman este de o importanță esențială pentru sectorul de servicii și sectorul agricol din România, care însumează cea mai mare rată de ocupare a forței de muncă din țară.

În ceea ce privește populația rurală, aceasta are o rată de participare mult mai redusă la educație și formare pe diverse niveluri. Aproximativ 45% dintre toți tinerii români trăiesc în mediul rural, dar, potrivit datelor curente furnizate de Institutul Național de Statistică, numai 24% dintre elevi provin din mediul rural. Părăsirea timpurie a școlii este o problemă în special în mediul rural din România. La nivelul învățământului secundar, rata abandonului școlar a fost de aproximativ 1,5 ori mai mare în unitățile de învățământ din mediul rural decât în cele din mediul urban. Pe măsură ce elevii avansează în sistemul de învățământ, se observă o subreprezentare semnificativă a tineretului din mediul rural în învățământul superior.

România se confruntă cu o serie de provocări privind părăsirea timpurie a școlii și calitatea scăzută a educației, care duc la acumularea de competențe de bază cognitive și socio-emoționale insuficiente. Nu

¹¹ În comparație cu nivelurile din 2005.

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

există date concrete furnizate de anchete privind competențele socioemoționale pentru România iar rezultatele evaluărilor internaționale ale elevilor la care a participat România indică neajunsuri considerabile în ceea ce privește formarea de competențe cognitive. Performanța României în evaluările internaționale (PIRLS și TIMSS¹²) a crescut ușor, în ciuda creșterii economice semnificative (PIB pe cap de locuitor) și a îmbunătățirii, cel puțin parțiale, a condițiilor socio-economice.

Rezultatele celui mai recent *Program pentru evaluarea internațională a elevilor*, indică faptul că, în pofida îmbunătățirilor semnificative și susținute față de anul 2006, elevii cu vârsta de 15 ani din România continuă să obțină performanțe cu mult sub media Organizației pentru Cooperare și Dezvoltare Economică la matematică, citire/lectură și științe. Datele PISA indică, de asemenea, un procent ridicat al elevilor din România cu vârsta de 15 ani care, funcțional, nu știu să citească/ să socotească (37,3% și, respectiv, 40,8% în 2012). România a continuat să se confrunte, de asemenea, cu un mare decalaj de performanță între elevii cu cea mai dezavantajată situație socio-economică. Cu toate acestea, performanța României s-a îmbunătățit la toate aceste trei materii, cu creșteri semnificative privind elevii cu cele mai bune performanțe la matematică și citire/lectură, însoțite de o scădere semnificativă a procentului celor care funcțional nu știu să scrie/să socotească.

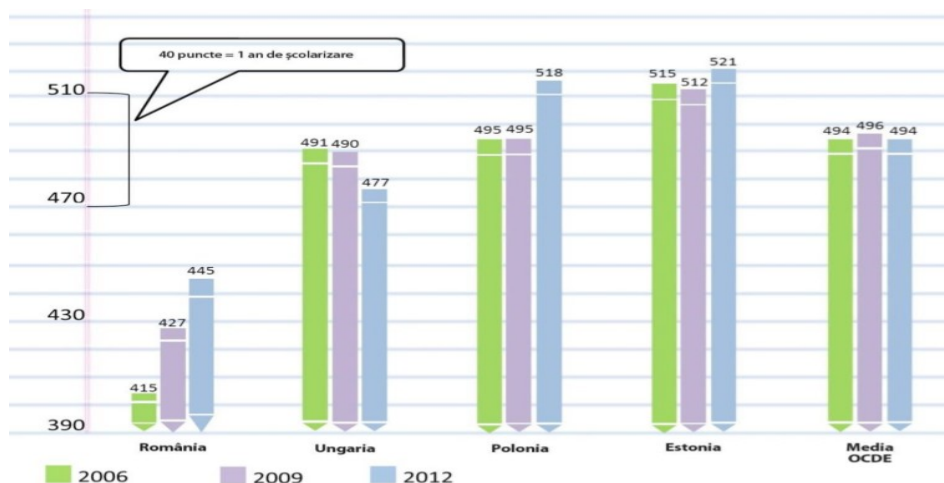


Fig. 2 - Rezultatele PISA la matematică

Sursa: OCDE.

¹² PIRLS–Studiu privind evoluția competențelor de citire/lectură;TIMSS–Tendințe în studiul internațional al matematicii și științelor.

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

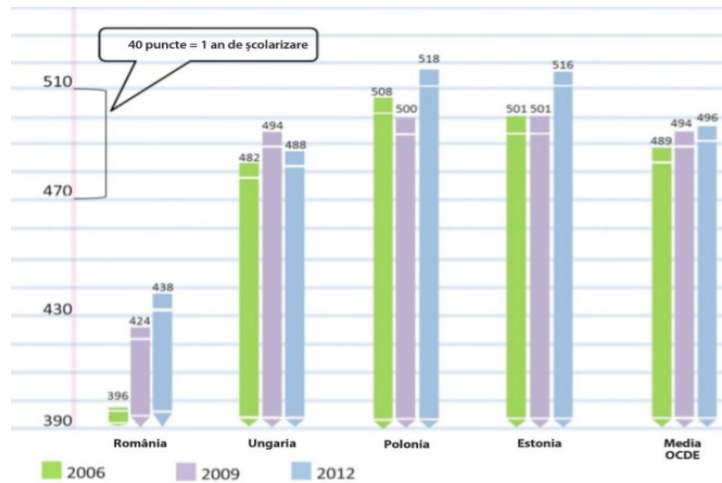


Fig. 3 - Rezultatele PISA la citire/lectură

Sursa: OCDE.

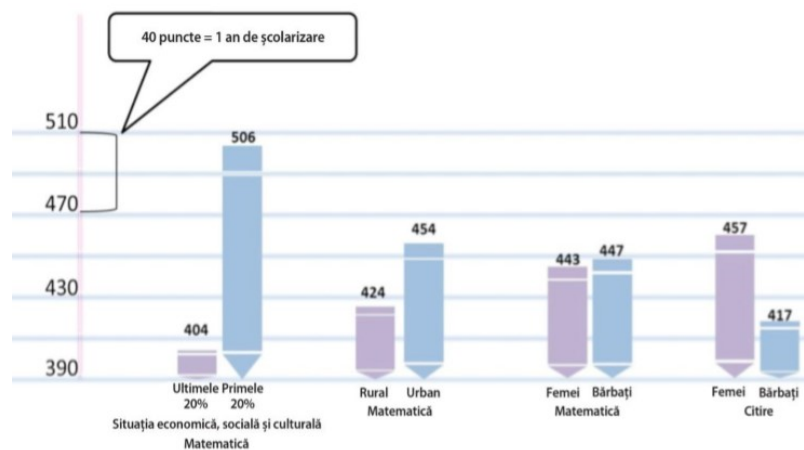


Fig. 4 – Rezultatele defalcate PISA la matematică și citire/lectură

Sursa: OCDE.

Inegalitatea de șanse este considerabilă, ceea ce înseamnă că situația socio-economică a copiilor afectează rezultatele școlare ale acestora (a se vedea figura de mai sus). Spre exemplu, diferențele dintre cetățenii de etnie romă și celelalte etnii sunt semnificative. Diferențele teritoriale sunt, de asemenea, semnificative, probabilitatea ca elevii care locuiesc în orașe mari și centre urbane să beneficieze de un



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

mediu educațional mai favorabil decât cei care locuiesc în mediul rural fiind ridicată. Creșterea accesului în învățământul preșcolar și îmbunătățirea metodelor de predare în școlile din mediul rural ar putea reduce parțial această diferență¹³.

Învățământul profesional și tehnic inițial nu este atractiv și nu este suficient aliniat necesităților actuale ale pieței muncii. Din 2009, România s-a confruntat cu închiderea progresivă a școlilor de arte și meserii care i-a afectat în mod direct pe elevii dezavantajați ce trăiesc în zone rurale izolate. Din 2014, s-au reînființat școlile profesionale cu durata de 3 ani pentru absolvenții clasei a VIII-a. Restructurarea ÎPTI este extrem de necesară pentru sprijinirea creșterii economice pe termen lung în România.

Învățământul terțiar se confruntă cu provocări privind furnizarea competențelor specifice necesare pe piața muncii. Cu toate că șomajul în rândul absolvenților învățământului terțiar este semnificativ mai mic decât în rândul celor cu niveluri de educație inferioare, angajatorii sunt din ce în ce mai preocupați de lipsa competențelor specifice postului, dar și a competențelor cognitive și socio-emoționale (de exemplu, capacitatea de a organiza procesele legate de muncă și de învățare, competențele de comunicare și organizaționale).

Ratele de ocupare a forței de muncă pentru absolvenții cu vârste de 20-34 de ani care au părăsit sistemul de învățământ au scăzut de la 77,6% la 69,4%, din 2009 în 2012¹⁴. Este adevărat că învățământul terțiar de multe ori nu poate și nu ar trebui să fie extrem de strâns legat de ocuparea forței de muncă – universitățile vor fi mai preocupate de dobândirea de către absolvenți de competențe generale de nivel înalt – dar există o nevoie importantă de a analiza și îmbunătăți relevanța programelor. Formarea profesională ar trebui să fie strâns legată de piața muncii și percepția privind lipsa de relevanță a acesteia este o provocare imediată. Doar aproximativ o treime din absolvenții de licee și școli profesionale au găsit un loc de muncă la un an de la absolvire¹⁵. Cursurile de formare trebuie să fie organizate în funcție de ocupațiile care există în Clasificarea ocupațiilor din România, dar aceasta nu este încă armonizată complet cu cerințele pieței muncii.

¹³ Cifrele din acest paragraf și informații suplimentare pot fi găsite în raportul Europa 2020 România: Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor (Banca Mondială, 2013).

¹⁴ Monitorizarea educației și formării pentru România (COM, 2013).

¹⁵ Analiza nevoilor de educație și formare profesională în România (MEN, 2013).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

România rămâne o societate relativ inegală, cu o segregare pe piața muncii, în mediul urban și în cel rural, și cu discrepanțe mari în ceea ce privește educația, sănătatea și oportunitățile. Persoanele în vârstă și cele cu dizabilități sunt recunoscute ca dezavantajate, iarmăsurile practice de integrare nu corespund nevoilor acestora¹⁶. Participarea la ÎPV ar trebui să fie deschisă tuturor persoanelor, indiferent de gen, originea etnică, religie sau convingeri, dizabilități sau orientare sexuală.

La nivelul populației privite în ansamblu, bărbații au niveluri de educație mai ridicate decât femeile. Dar acest lucru se schimbă, deoarece, în anul universitar 2011/2012, peste o treime dintre femeile cu vârsta de 19-20 ani frecventau cursurile universitare, în comparație cu doar un sfert dintre bărbați. Fetele au, de asemenea, performanțe mai bune în cadrul PISA decât băieții. În plus, ratele de absolvire a învățământului terțiar pentru femei au fost semnificativ mai ridicate. Cu toate acestea, ratele de ocupare ale femeilor sunt încă relativ scăzute în România. Pe de altă parte, femeile vârstnice au mai puține calificări, iar ratele de ocupare ale acestora sunt deosebit de scăzute¹⁷.

3. Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană

În anul 2009, COM a pregătit Cadrul strategic pentru cooperare europeană în domeniul educației și al formării profesionale. Acest document strategic evidențiază rolul decisiv al politicilor privind educația și formarea profesională în creșterea productivității și dezvoltării durabile. Documentul ET 2020 recunoaște învățământul preșcolar, primar, secundar, superior și învățământul profesional și tehnic drept esențiale pentru succesul Europei.

De atunci, contextul economic și politic s-a schimbat, creând noi incertitudini și constrângeri. UE a trebuit să ia măsuri suplimentare pentru a face față celei mai grave crize economice și financiare din istoria sa și, ca răspuns, s-a convenit asupra unei strategii privind creșterea inteligentă, durabilă și incluzivă: Europa 2020.

¹⁶ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

¹⁷ Analiza nevoilor de educație și formare profesională în România (MEN, 2013).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Analiza anuală a creșterii 2014 subliniază faptul că Europa 2020 trebuie să pună accentul simultan pe măsurile de reformă care au un efect de creștere pe termen scurt, precum și pe stabilirea unui model de creștere adecvat pe termen mediu. Sistemele de educație și formare trebuie să fie modernizate pentru a-și consolida eficiența și calitatea și pentru a le conferi oamenilor abilitățile și competențele de care au nevoie pentru a avea succes pe piața muncii. AAC 2014 pune, de asemenea, accentul pe tineri care sunt printre grupurile cele mai afectate de criză. Astfel, în contextul din România, trebuie să fie luată în calcul tendința demografică generală de îmbătrânire a populației și de micșorarea proporției de tineri.

Având în vedere că Statele Membre sunt responsabile pentru propriile sisteme de educație și formare profesională, trebuie să fie elaborate politici care să sprijine acțiunile la nivel național și să ajute la abordarea provocărilor comune la nivelul Uniunii, care necesită răspunsuri unitare, cum ar fi: societăți îmbătrânite, deficite de competențe ale forței de muncă și competiție globală.

Obiectivele strategice pe termen lung ale politicilor UE privind educația și formarea profesională sunt următoarele:

- (i) să transforme învățarea pe tot parcursul vieții și mobilitatea în realitate;
- (ii) să îmbunătățească calitatea și eficiența educației și formării profesionale;
- (iii) să promoveze echitatea, coeziunea socială și implicarea activă a cetățenilor; și

(iv) să sporească creativitatea și inovarea, inclusiv antreprenoriatul, la toate nivelurile de educație și formare profesională. În mod clar, primul obiectiv se referă direct la ÎPV. Celelalte trei sunt, de asemenea, relevante pentru ÎPV, de aceea toate aceste obiective ar trebui privite ca fiind complementare.

În baza acestor obiective strategice, multe dintre activități sunt dezvoltate pentru a se adresa zonelor prioritare de la fiecare nivel de educație și formare profesională, incluzând extinderea oportunităților pentru mobilitatea în educație și consolidarea parteneriatelor între instituțiile de educație și formare profesională și societate în general. Alte activități sunt relevante pentru toate nivelurile de educație, cum ar fi promovarea multilingvismului, a inovării, a creativității și adoptarea tehnologiei informației și a comunicațiilor. Principalele repere stabilite pentru anul 2020 sunt următoarele: cel puțin 95% dintre copiii cu vârste cuprinse între patru ani și vârsta începerii învățământului primar obligatoriu să participe la educația preșcolară; procentul de adolescenți de 15 ani cu abilități insuficiente de





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

citire/lectură, matematică și științe să fie mai mic de 15%; □ procentul de elevi care au părăsit timpuriu sistemul de educație și formare profesională să fie mai mic de 10%; □ procentul de adulți cu vârsta de 30-34 de ani care au absolvit o formă de învățământ terțiar să fie de cel puțin 40%; □ o medie de cel puțin 15% dintre adulți (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la învățarea pe tot parcursul vieții.

În anul 2011, în cadrul Programului Național de Reformă pentru 2011-2013, obiectivul României în legătură cu participarea adulților (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) la învățarea pe tot parcursul vieții a fost stabilit la 10%.

În acest context, Acordul de Parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 identifică trei domenii în care sunt necesare cadre strategice:

□ Reducerea părăsirii timpurii a școlii. Procentul de persoane care părăsesc timpuriu școala în România a crescut de la 16,6% la 17,3%, din 2009 până în 2013 (mediile UE echivalente au fost 14,2% și, respectiv, 12,7%), față de obiectivul național de 11,3% (obiectivul UE este de 10%).

□ Creșterea ratei de absolvire, a calității și eficienței învățământului terțiar. Rata de absolvire a învățământului terțiar din România a crescut de la 16,8% la 22,8%, din 2009 până în 2013 (mediile UE echivalente erau de 32,1% și, respectiv, 35,7%).

□ Creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții. Rata de participare a adulților (cu vârsta între 25 și 64 de ani) la ÎPV a crescut în România de la 1,5% în 2009, la 1,8% în 2013 (mediile UE echivalente erau de 9,2% și, respectiv, 9,0%).

Cadrele strategice necesare educației și formării sunt complementare și ar trebui să fie corelate. Abordarea problemei legate de părăsirea timpurie a școlii înseamnă construirea unei baze mai solide pentru ÎPV, deoarece este mai puțin probabil ca cei care nu au succes în educația inițială să participe ulterior la orice formă de învățare pentru adulți. Pe de altă parte, învățământul terțiar are un rol cheie în orice strategie ÎPV, în măsura în care oferă adulților oportunități flexibile de a continua învățarea. Dacă învățământul terțiar rămâne să se adreseze în principal tinerilor care vin direct din școală, atunci multe oportunități ar putea fi ratate pentru implementarea ÎPV.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

4. Învățarea pe tot parcursul vieții în România

4.1 Cadrul legislativ

Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare reglementează ÎPV în România, incluzând aspectele principale ale educației și formării profesionale într-un mod integrat și coerent, și, de asemenea, identifică roluri și responsabilități. Legea include cerințe privind recunoașterea și certificarea competențelor obținute prin intermediul educației formale, non-formale și informale. Legea prezintă, de asemenea, rolul altor ministere, precum Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice, Ministerul Finanțelor Publice, Ministerul Culturii, Ministerul Sănătății, Ministerul Tineretului și Sportului, Ministerul Afacerilor Interne. Pentru a avea o abordare sistematică a ÎPV este necesară și implicarea altor ministere - Ministerul Fondurilor Europene, Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice precum și a autorităților administrației publice locale.

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată, a creat un cadru pentru promovarea ocupării forței de muncă în rândul tinerilor și a calității calificărilor profesionale. Evaluarea și certificarea formării profesionale prin ucenicie la locul de muncă se realizează în conformitate cu prevederile legale privind formarea profesională a adulților și se finalizează cu un certificat de calificare. Legea prevede finanțarea activităților de ucenicie la locul de muncă: angajatorii pot primi lunar subvenții de la fondul asigurărilor de șomaj dacă angajează ucenici. Acest act normativ este complementar cu altele, referitoare la practică și stagii de pregătire.

Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare, le oferă tinerilor posibilitatea de a dobândi experiență profesională înainte de absolvire. Stagiul preliminar de practică are rolul de a sprijini elevii/studenții în alegerea specializării. Schema Garanția pentru Tineri este o inițiativă finanțată prin fonduri UE care intenționează să stimuleze și să faciliteze tranziția tinerilor de la școală pe piața muncii prin stimulente pentru mobilitate, subvenții pentru locuri de muncă, îndrumare profesională și consiliere pentru antreprenoriat, stimularea afacerilor, ucenicie la locul de muncă, stagii de practică, precum și parteneriate între școli, universități și diferite organizații.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare, asigură tranziția absolvenților de învățământ superior de la sistemul de educație la piața muncii. Absolvenții vor beneficia de o perioadă de stagiu de șase luni la primul loc de muncă ce se va finaliza cu o evaluare. Dacă evaluarea este pozitivă, stagiarii vor primi un certificat semnat de angajator, iar perioada de stagiu se va adăuga la vechimea în muncă. Dacă evaluarea indică rezultate nesatisfăcătoare, stagiarii vor primi o adeverință care atestă finalizarea stagiului. De asemenea, angajatorii care încheie un contract de stagiu pot primi subvenții de la fondul asigurărilor de șomaj.

Legea nr. 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat:

(i) prevede relația dintre voluntar și organizația gazdă, stabilită prin intermediul unui acord cadru,

(ii) recunoaște voluntariatul ca experiență profesională și

(iii) furnizează un certificat de competențe dobândite prin voluntariat (certificatul conține opt competențe cheie, conform Cadrului național și european al calificărilor, similare celor din certificatul Youthpass).

Legea nr. 76/2002 privind sistemul asigurărilor pentru șomaj și stimularea ocupării forței de muncă reglementează formarea profesională a persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă, precum și a persoanelor care desfășoară activități în mediul rural și nu realizează venituri lunare sau realizează venituri mai mici decât valoarea indicatorului social de referință în vigoare și care sunt înregistrate la agențiile pentru ocuparea forței de muncă. Programele de formare, asigură, conform legii, inițierea, calificarea, recalificarea, perfecționarea și specializarea persoanelor în căutarea unui loc de muncă. Formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se face ținându-se seama de cerințele de moment și de perspectivă ale pieței muncii și în concordanță cu opțiunile și aptitudinile individuale ale persoanelor respective. Formele prin care se realizează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă sunt: cursuri, stagii de practică și specializare ș.a., în condițiile legii. Activitatea de formare profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă se desfășoară pe baza Planului Național de Formare Profesională, a cărei finanțare se realizează din bugetul asigurărilor de șomaj, în baza indicatorilor stabiliți.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Ordonanța de Guvern nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților, aprobată prin Legea nr. 167/2013 (pentru modificarea și completarea Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților) asigură cadrul legal pentru formarea profesională a adulților. Formarea profesională a adulților care se încheie cu un certificat de calificare profesională, un certificat de absolvire și/sau un certificat de competențe profesionale este o activitate de interes general și face parte din sistemul național de educație și formare.

Cadrul legal existent include, de asemenea, cerințe privind înființarea Centrelor Comunitare de Învățare Permanentă pentru a implementa inițiativele ÎPV la nivelul comunităților. Aceste centre ar trebui să fie înființate de autoritățile locale în parteneriat cu furnizorii de educație și formare profesională, fiind principalii furnizori de ÎPV pentru comunitățile locale. Se așteaptă ca aceste Centre să determine creșterea participării grupurilor slab reprezentate în ÎPV. Cu toate că organizarea și funcțiile exacte ale acestor centre sunt încă subiecte de dezbatere, metodologia propusă subordonează aceste centre autorităților locale și stabilește cerințele minime de funcționare în raport cu spațiul, dotarea, parteneriatele, informarea, consilierea și îndrumarea, precum și analiza nevoii locale de ÎPV. Principalele funcții ale acestor centre sunt următoarele: formare profesională, informare și diseminarea informațiilor și dezvoltare personală. Activitățile centrelor ar putea include programele „A doua șansă” și certificarea competențelor dobândite prin educația non-formală și informală.

România are avantajul de a avea deja un cadru legal bine definit care sprijină învățarea pe tot parcursul vieții. Acest cadru de reglementare alcătuit din legi privind învățământul, ucenicia, stagiile de practică, voluntariatul și formarea profesională a adulților reprezintă un punct foarte valoros care poate servi drept bază pentru dezvoltarea ulterioară a sistemului de ÎPV. Reglementările existente trebuie puse în aplicare, monitorizate și evaluate în mod consecvent, pentru a extinde și îmbunătăți sistemul de ÎPV.

4.2 Instituții implicate

Ministerul Educației și Cercetării Științifice și **Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice** sunt două dintre principalele instituții implicate în ÎPV în România. Mai jos sunt câteva dintre responsabilitățile cheie ale acestor două instituții în ceea ce privește ÎPV:





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

□ MECȘ: are responsabilitatea generală pentru educația și formarea profesională în cadrul sistemului de educație formală; acesta reglementează, împreună cu MMFPSPV, instrumentele Europass și Youthpass care facilitează accesul la educație/formare profesională sau angajare; reglementează, împreună cu MMFPSPV, cadrul general, instituțional și conceptual pentru consilierea în privința ÎPV și orientarea profesională.

□ MMFPSPV: elaborează, promovează și actualizează cadrul strategic național din domeniul ocupării și formării profesionale a forței de muncă, pe baza cerințelor interne și europene, împreună cu instituțiile și organismele implicate în domeniu; analizează, propune modificări și aprobă anual Planul național de formare profesională, inițiat de ANOFM; monitorizează, controlează și evaluează modul de implementare a politicilor de ocupare și formare profesională a forței de muncă de către ANOFM.

Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice este autoritatea responsabilă de realizarea politicilor guvernamentale în domeniul administrației publice. Astfel, MDRAP inițiază, promovează, facilitează implementarea și monitorizează măsurile strategice de reformă a administrației publice din România, implicând partenerii din administrația publică, mediul academic, sectorul privat și societatea civilă și utilizând experiența și bunele practici din alte state, pentru îmbunătățirea calității serviciilor publice furnizate cetățenilor. În contextul IPV, MDRAP are rol de avizator al înființării centrelor comunitare de învățare permanentă, aflate în subordinea autorităților locale.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă este organizată și funcționează în temeiul principiului tripartitismului. ANOFM este instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, aflată sub autoritatea MMFPSPV. Unul dintre principalele obiective deținute de instituție îl constituie stimularea ocupării forței de muncă și creșterea gradului de ocupare a forței de muncă. ANOFM aplică politicile și strategiile privind ocuparea forței de muncă și formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă, elaborate de MMFPSPV. Serviciile acordate de ANOFM, potrivit atribuțiilor deținute în vederea realizării obiectivelor, se adresează, cu precădere, persoanelor în căutarea unui loc de muncă și angajatorilor și sunt realizate prin intermediul unităților care funcționează în subordinea instituției, respectiv 42 de agenții pentru ocuparea forței de muncă, constituite la nivelul unităților administrativ-





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

teritoriale, în structura cărora funcționează un număr de 23 de centre proprii de formare profesională, precum și 8 centre regionale de formare profesională a adulților.

Ministerul Sănătății este responsabil cu dezvoltarea politicilor sectoriale cu privire la formarea profesională, dezvoltarea și alocarea resurselor umane pentru sistemul de sănătate; întocmirea și eliberarea certificatelor de recunoaștere a studiilor medicale în străinătate; recunoașterea calificărilor și elaborarea standardelor pentru medici și farmaciști; evaluarea și recunoașterea calificărilor pentru asistente medicale și moașe.

Autoritatea Națională pentru Calificări este responsabilă pentru dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor, care are la bază Cadrul European al Calificărilor. ANC este coordonată de MECȘ și are și alte responsabilități în domeniul ÎPV, precum: ① administrarea Registrului național al calificărilor, a Registrului național al furnizorilor de formare profesională pentru adulți și a altor registre aferente formării profesionale; ② acreditarea centrelor de evaluare și a organismelor de evaluare; ③ reglementarea pieței de educație și formare profesională; ④ coordonarea asigurării calității ÎPTC și a activității Comitetelor sectoriale.

Comitetele Sectoriale sunt structuri de dialog social, coordonate de ANC și au reprezentanți în Consiliul național al calificărilor, organism consultativ la nivelul ANC. Din anul 2013, au fost înființate și sunt complet operaționale șaisprezece comitete sectoriale, având ca membri reprezentanți ai angajatorilor, sindicatelor, asociațiilor profesionale, furnizorilor de formare profesională, ministerelor și ONG-urilor. Principalele roluri ale acestor comitete sunt acelea de a valida calificările și standardele asociate, precum și de a elabora cadrul pentru formare, evaluare și certificare. Totuși, aceste comitete nu participă la evaluarea competențelor necesare pe piața muncii, acesta fiind un rol major al organismelor similare din alte țări europene.

Comitetele locale de dezvoltare a parteneriatului social pentru formarea profesională funcționează, din 1997, ca structuri de administrare cu rol consultativ care sprijină inspectoratele școlare. Aceste comitete sunt responsabile cu elaborarea *Planurilor de acțiune locală pentru educație* și cu monitorizarea implementării acestor planuri la nivelul unităților de învățământ. De asemenea, îndeplinesc rolul de structuri de coordonare locală care implică principalele părți interesate din învățământul





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

profesional și tehnic. Sunt formate din reprezentanți ai sindicatelor, angajatorilor și asociațiilor patronale, consiliilor locale și județene, direcțiilor județene de statistică, inspectoratelor școlare, camerelor de comerț și centrelor județene de resurse și asistență educațională. Comitetele locale avizează cifrele de școlarizare și ar trebui

(i) să modifice clasificarea ocupațiilor; și

(ii) să faciliteze parteneriatele pentru organizarea de formare profesională, stagii de practică și ucenicie.

Mai multe organizații din România sunt implicate în prognoze privind competențele. Cu toate acestea, eforturile sunt necoordonate, iar procesul nu este susținut și nici suficient de cuprinzător. Responsabilitățile sunt împărțite în cadrul ministerelor și al altor instituții care vizează diferite părți interesate (inclusiv Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă, elevi/studenti, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, instituții de învățământ superior și Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic) sau diferite subiecte (de exemplu, cererea de calificare, creșterea gradului de înscriere la școli și contribuția rezultată în realizarea prognozei pe piața muncii). Furnizorii de formare profesională, deși folosesc statistici oficiale și studii de piață, aplică și propriile anchete și metodologii pentru estimarea cererii de competențe și de locuri de muncă de pe piața muncii, pentru a reflecta cât mai bine propunerile acestora și pentru a atrage atât angajatori, cât și cursanți.

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale este responsabilă cu gestionarea Erasmus +, un nou program UE pentru educație, formare profesională, tineret și sport pentru perioada 2014-2020 care înlocuiește mai multe programe UE, acoperind toate sectoarele educației:

(i) programele ÎPV Erasmus (învățământ superior), Leonardo da Vinci (învățământ profesional), Comenius (învățământ preuniversitar), Grundtvig (învățământ pentru adulți) și Tineret în Acțiune;

(ii) și cinci programe internaționale (Erasmus Mundus, Tempus, Alfa, Edulink și programul de cooperare cu țările industrializate). Numărul de mobilități pentru adulți în perioada 2007-2012 a fost de 9.145, iar fondurile au fost furnizate de programele UE Comenius, Grundtvig și Leonardo da Vinci. Centrul





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Național Europass a fost înființat în 2007 și face parte din această agenție. Bugetul total pentru 2014 a fost de 50 milioane euro.

Există mai multe instituții implicate în învățarea pe tot parcursul vieții în România, printre care instituții publice, furnizori privați, comitete sectoriale și organizații ale societății civile. Se remarcă, de asemenea, absența unei instituții/departament la nivel de politici responsabil cu informarea și aprofundarea temelor esențiale ÎPV inclusiv în dezbateri publice și politice. În plus, Centrele Comunitare de Învățare Permanentă nu sunt încă funcționale deoarece lipsesc reglementările metodologice aferente implementării. Coordonarea între părțile interesate este, în general, inefficientă. Dezvoltarea unui sistem cuprinzător și flexibil de învățare pe tot parcursul vieții va depinde de consolidarea alinierii, coordonării și parteneriatelor între acestepărți.

4.3 Furnizarea de servicii

Orice instituție publică sau privată care are rol de formare profesională în statutul său juridic poate oferi programe de formare continuă pe piață, însă numai instituțiile autorizate pot elibera certificate recunoscute la nivel național. Angajatorii pot organiza, de asemenea, cursuri de formare pentru angajații lor, însă nu pot elibera certificate recunoscute la nivel național, decât în situația în care sunt autorizați legal pentru fiecare program în parte. În România există 42 de Comisii județene de autorizare care funcționează în cadrul Agențiilor Județene pentru Plăți și Inspecție Socială, aflate în subordinea Ministerului Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice. Aceste comisii autorizează furnizorii de formare profesională pentru programe de formare specifice. Furnizorii de formare profesională sunt autorizați pe o perioadă de patru ani, în baza criteriilor de evaluare specifice pentru fiecare calificare, ocupație și grup de competențe pentru care furnizorii organizează programe de formare. Pentru a obține autorizația, un furnizor de formare profesională trebuie să demonstreze că programele sale de formare sunt realizate de formatori specializați în domeniul programului de formare, dar care au, de asemenea, experiență pedagogică în ceea ce privește metodologiile de predare pentru adulți.

Furnizorii de servicii ÎPV care desfășoară activități în România includ instituții de formare profesională publice sau private, cum ar fi: universități, unități de învățământ profesional și tehnic, asociații patronale, camere de comerț și industrie, sindicate, organizații nonguvernamentale și universități populare.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

În prezent, peste 2.000 de furnizori de formare profesională oferă programe de formare în întreaga țară. Aproximativ 60% dintre aceștia sunt furnizori privați, 20% sunt ONG-uri, iar 20% sunt organizații finanțate din fonduri publice. Începând din anul 2004, au fost emise peste 1,3 milioane de certificate de către furnizorii autorizați. În prezent, participarea instituțiilor de învățământ superior pe piața de servicii ÎPV este limitată, în pofida numărului de înmatriculări în învățământul superior în scădere drastică din ultimii ani și a oportunităților oferite de piața ÎPV.

Centrele de evaluare sunt agenții autorizate de către Autoritatea Națională pentru Calificări din România să evalueze și să certifice competențele profesionale dobândite prin învățarea nonformală și informală. În urma unui proces de evaluare, fiecare candidat poate primi un certificat de calificare profesională recunoscut pe piața muncii. Din anul 2004, 146 de asemenea centre au fost autorizate de ANC să evalueze și să certifice cunoștințele și competențele persoanelor care au deja experiență într-un anumit domeniu sau care au participat la formare într-un anumit domeniu. Aceste centre sunt amplasate în întreaga țară, mai concentrate în zona București-Ilfov (40% din centre), și având capacitatea de a recunoaște puține calificări. Provocările legate de evaluarea și certificarea competențelor dobândite în contexte non-formale și informale sunt legate de capacitatea administrativă a centrelor.

Alte puncte slabe în sistemul actual de calificări includ obstacole în tranziția de la învățământul profesional și tehnic inițial la învățământul profesional și tehnic continuu și la învățământul terțiar. Este necesar să fie creat un mecanism clar de recunoaștere a învățării și de îmbunătățire a participării angajatorilor la elaborarea calificărilor. Programe pentru dezvoltarea resurselor umane

În perioada 2007-2013, Guvernul României a implementat diferite proiecte prin Programul Operațional pentru Dezvoltarea Resurselor Umane, program cu un capital de aproximativ 4 miliarde de euro din Fondul Social European și de la bugetul de stat. Până la data de 31 decembrie 2013, în sistemul informatic au fost înregistrate și validate participările la operațiunile finanțate din FSE a 1.209.642 persoane, din care 1.151.739 participanți unici, reprezentând 69,8% din totalul de 1.650.000 persoane, asumat în cadrul obiectivului general al POSDRU 2007 - 2013. Între prioritățile pentru intervenții au fost corelarea ÎPV cu piața muncii, precum și educația și formarea profesională în sprijinul creșterii și dezvoltării economiei bazate pe cunoaștere.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

5. Disfuncționalități privind învățarea pe tot parcursul vieții în România

Rata scăzută de participare la ÎPV. Obiectivul privind ÎPV pentru România este de a crește rata de participare a adulților (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) la 10%, până în 2020. În perioada 2007-2013, România nu a înregistrat progrese semnificative în legătură cu această rată, care a crescut de la 1,3% la numai 1,8%. Aceasta din urmă reprezintă rata medie calculată pe baza Anchetelor forței de muncă în gospodării realizate de Institutul Național de Statistică din România, care măsoară participarea adulților la activități de educație sau formare în cele patru săptămâni anterioare investigațiilor (în conformitate cu definiția Eurostat). Rata este mult sub media UE27, de 8,9%¹⁸. Decalajul dintre această rată și cea stabilită de România pentru 2020 rămâne mare comparativ cu ținta UE stabilită la 15%, conform ET 2020. Figura de mai jos indică performanța României în ceea ce privește participarea adulților la ÎPV, în comparație cu participarea din alte state membre. România are una dintre cele mai scăzute creșteri medii ale ratei de participare și are performanțe sub progresul minim cerut de COM.

Rata de participare la ÎPV în România este inegal distribuită pe mai multe dimensiuni. Rata de participare la educația formală scade odată cu vârsta, de la 8,5%, pentru persoane cu vârste de la 25 la 34 de ani, la 0,1%, pentru cele cu vârste cuprinse între 55 și 64 de ani. Rata de participare la educația non-formală urmează aceeași tendință ca și în educația formală, respectiv o rată mai mare pentru adulții cu vârste cuprinse între 25 și 34 de ani (6,7%), față de cei cu vârste între 55 și 64 de ani (2,4%)¹⁹. S-au sesizat discrepanțe în ceea ce privește mediul de rezidență și genul, cu rate de participare la formarea profesională mai mici în mediul rural decât în mediul urban și în rândul bărbaților decât în rândul femeilor²⁰.

Din punctul de vedere al statutului privind ocuparea forței de muncă, se observă, de asemenea, o discrepanță la nivelul ratei de participare la educația formală: aceasta este mai scăzută pentru șomeri (0,9%) decât pentru cei angajați (4,2%). Și în ceea ce privește persoanele care locuiesc în mediul rural și

¹⁸ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

¹⁹ Anchetă privind educația adulților (Institutul Național de Statistică, 2008).

²⁰ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

urban există o diferență: rata de participare la educația nonformală este mai mare în mediul urban (6,4%) decât în mediul rural (2,5%)²¹.

Printre deficiențele care au impact asupra gradului de participare și accesului la programele de formare profesională se numără: insuficienta promovare a programelor de formare profesională, a posibilității evaluării rezultatelor învățării dobândite în context nonformal și informal, a consilierii privind orientarea în carieră, diseminarea redusă a exemplelor de bună practică ș.a.

Participarea adulților la FPC este limitată de insuficienta adaptare și dezvoltare a formelor de sprijin acordat participării adulților la FPC, în special a persoanelor confruntate cu perioade de tranziție pe piața forței de muncă, a lucrătorilor cu risc de șomaj, a șomerilor, a grupurilor dezavantajate și a persoanelor cu vârstă peste 50 de ani (pachete de măsuri active personalizate, acorduri flexibile de formare profesională, măsuri specifice de sprijin pentru persoanele dezavantajate).

În ceea ce privește orientarea profesională și consilierea în carieră, punctele slabe sunt cele legate de lipsa unui sistem național integrat de informare, consiliere și orientare profesională la nivel național/ regional/ local, care să vizeze atât formarea profesională inițială, cât și formarea profesională continuă, slaba cooperare între diverși actori la nivel național, regional și local, care acționează în domeniul consilierii și orientării profesionale și lipsa coordonării acțiunilor acestora, rețeaua de centre de informare, consiliere și orientare profesională - insuficient dezvoltată în special în mediul rural, numărul redus de instrumente de orientare profesională online elaborate și implementate ș.a.

În ceea ce privește grupurile dezavantajate, o anchetă²² arată că participarea femeilor din comunitățile non-roma la formarea pentru adulți și ucenicie este de cinci ori mai mare decât cea a femeilor din comunități roma. Pentru bărbații din comunitățile non-roma, participarea la aceste activități este de aproape trei ori mai mare decât cea a bărbaților din comunități roma.

Participarea limitată la educație și formarea adulților din România poate fi explicată prin existența unor disfuncționalități între angajatori, angajați și furnizorii de educație și formare profesională (a se vedea figura de mai jos). Aceste disfuncționalități duc la un sistem de învățare pe tot parcursul vieții neperformant

²¹ Anchetă privind educația adulților (Institutul Național de Statistică, 2008).

²² Ancheta regională privind romii (PNUD, Banca Mondială, CE, 2011).



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

și puțin receptiv în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent, neinteracționând între ei. Furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți ce dețin competențe care nu reflectă pe deplin nevoile angajatorilor. De asemenea, este posibil ca angajații și firmele să nu solicite tipurile de programe sau de metode și conținut de predare necesare economiei în schimbare a României.

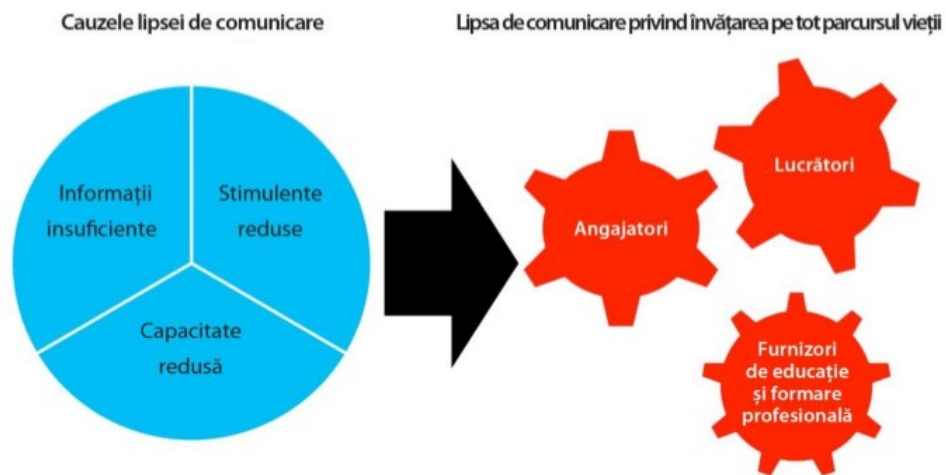


Fig. 8 – Cauzele disfuncționalităților în învățarea pe tot parcursul vieții

Sursa: Adaptare după documentul Băncii Mondiale (2012), *Putting Higher Education to Work: Skills and Research for Growth in East Asia* (Pune învățământul superior la muncă: competențele și cercetarea necesare creșterii în Asia de Est), Raportul regional al Băncii Mondiale pentru Asia de Est și Pacific.

Aceste disfuncționalități pot fi cauzate de trei tipuri de constrângeri care sunt frecvent întâlnite în România:

- (i) informații insuficiente și asimetrice între instituțiile implicate;
- (ii) stimulente reduse pentru participarea la activități de educație și formare; și
- (iii) capacitatea instituțională inadecvată. Aceste cauze reflectă disfuncționalitățile pieței. După cum

se explică ulterior în acest document, extinderea ÎPV în România necesită depășirea acestor disfuncționalități. Guvernul are rolul de a contribui la depășirea disfuncționalităților pieței, în mod specific prin



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(i) creșterea disponibilității și a calității informațiilor relevante;

(ii) crearea de stimulente pentru creșterea investițiilor în formare; și

(iii) contribuirea la îndepărtarea barierelor legate de capacitate instituțională. Acestea le vor permite firmelor, angajaților și furnizorilor de educație și formare să ia decizii mai bune și să investească mai mult în ÎPV.

5.1 Deficit de informații

Informații de calitate, disponibile tuturor părților interesate implicate în învățarea pe tot parcursul vieții, reprezintă o condiție preliminară esențială pentru eficiența acesteia. Investițiile insuficiente ale firmelor și ale angajaților în formare pot avea drept cauză și deficitul de informații, reflectând disfuncționalitățile informaționale ale pieței. Este posibil, de exemplu, ca aceștia să nu dețină informații despre disponibilitatea și calitatea furnizorilor de formare. În plus, fără o recunoaștere sau o certificare a competențelor dobândite prin educația nonformală, angajații nu pot să își demonstreze creșterea productivității și, prin urmare, pot să aleagă să nu investească în formare. De fapt, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții și nivelurile de educație și competențe se sprijină reciproc și sunt interconectate. Persoanele cu competențe mai înalte tind să aibă locuri de muncă ce necesită mai multe cursuri de formare profesională continuă, ceea ce contribuie la dezvoltarea competențelor acestora; atitudinea pozitivă față de învățare joacă un rol similar care, în plus, contribuie la dezvoltarea sau menținerea competențelor.

Sunt puține informații disponibile cu privire la cererea și oferta generală de competențe (competențe cognitive, socio-emoționale și specifice postului) ale forței de muncă adulte din România. Singura metodă de măsurare a competențelor cognitive este cea a adolescenților de 15 ani din învățământul secundar, realizată prin intermediul PISA. Date de calitate privind cererea și oferta de competențe și date concrete privind decalajul de competențe reprezintă un punct de pornire necesar pentru o planificare mai bună a politicilor și pentru ca toate părțile interesate să ia măsuri pentru a depăși aceste disfuncționalități.

Datele din anchete realizate în România arată că informația limitată este asociată cu participarea redusă la formare, în special pentru angajații mai puțin educați și pentru cei vârstnici: doar 3,4% dintre românii cu educație primară și secundară inferioară au acces la informații despre posibilitățile de învățare,





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

comparativ cu 31,9% dintre cei cu educație terțiară. De asemenea, doar 6,1% dintre românii cu vârsta între 55 și 69 de ani au acces la informații despre posibilitățile de învățare, comparativ cu 21,6% dintre cei cu vârsta între 25 și 34 de ani²³. Pe de altă parte, analiza rezultatelor programului PIACC 2013 indică faptul că este de cinci până la șapte ori mai puțin probabil ca persoane slab calificate din Germania, Spania, Italia, Austria și Polonia să participe la forme de învățare la locul de muncă, prin comparație cu persoanele înalt calificate. În România, cele mai mici procente de participare la formarea profesională se înregistrează în rândul persoanelor cu niveluri scăzute de calificare profesională, precum și în rândul celor care lucrează în companii mici (cu mai puțin de 10 angajați) și al persoanelor cu vârsta de peste 40 de ani²⁴.

Deficitul de informații are, de asemenea, potențialul de a reduce interesul beneficiarilor de ÎPV pentru oportunitățile de formare. Date dintr-o anchetă recentă privind participarea angajaților români aflați în situație de risc la formarea profesională continuă arată că peste 40% dintre angajații cu un nivel scăzut de educație și competențe nu caută informații cu privire la activitățile de formare. Acest lucru este valabil pentru angajații cu vârsta între 18 și 24 de ani, dat fiind că 43% dintre ei nu caută acest tip de informații și pentru cei cu vârsta peste 40 de ani (45% dintre ei, de asemenea, nu caută informații despre formare), comparativ cu doar 20% dintre persoanele cu vârsta între 18 și 35 de ani care au absolvit licee teoretice sau universități²⁵.

În aceeași ordine de idei, capacitatea managerială și antreprenorială scăzută în rândul managerilor din firmele mici și mijlocii poate contribui la adoptarea unor decizii ineficiente privind formarea forței de muncă. Fără informații adecvate privind nevoile de competențe ale firmelor, furnizorii de formare nu pot să ofere cu ușurință programe atrăgătoare pentru firme și indivizi. Rezultatele unei anchete recente privind furnizorii de formare din România arată că 48% dintre aceștia consideră că managerii organizațiilor care își desfășoară activitatea în țară sunt de părere că formarea forței de muncă este irelevantă sau inutilă²⁶.

Cadrul Național al Calificărilor servește ca instrument de transparență și le permite angajaților să își dovedească competențele față de angajatori, rezolvând constrângerile legate de informații, una din cele

²³ Ancheta privind educația adulților din 2007 (Eurostat).

²⁴ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene din România).

²⁵ Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).

²⁶ Ancheta furnizorilor de formare din România (Banca Mondială, 2014).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

mai des întâlnite disfuncționalități de pe piața de formare profesională. În România, este necesară îmbunătățirea inițiativelor existente pentru validarea și certificarea învățării anterioare. Un alt punct slab al sistemului actual de certificare este absența comunicării periodice cu potențialii beneficiari ai inițiativelor ÎPV cu privire la avantajele obținerii recunoașterii cunoștințelor acumulate anterior, în special cu aceia cu niveluri scăzute de calificare.

5.2 Stimulente insuficiente

Chiar dacă părțile interesate de ÎPV ar beneficia de informații de o mai bună calitate, este posibil ca firmele și indivizii să continue să investească insuficient în formare datorită lipsei unor stimulente adecvate. De exemplu, este posibil ca firmele și indivizii să investească insuficient deoarece nu pot surprinde toate beneficiile ce rezultă din investițiile în formare (disfuncționalitate a pieței din punct de vedere al externalității). Mai mult, este posibil ca unele dintre beneficiile obținute în urma competențelor recent dobândite de un angajat, în special competențe care nu sunt specifice companiei, să fie utile pentru viitorii angajatori. Prin urmare, este posibil ca firmele să decidă să nu investească în competențe generale sau să nu investească deloc. De asemenea, firmele pot alege să nu formeze angajații „mobili”: cu cât este mai mare riscul de părăsire a companiei de către un angajat imediat după finalizarea perioadei de formare (adică „vânarea” angajaților formați), cu atât firmele sunt mai puțin dispuse să investească în formare. În România, jumătate dintre furnizorii de formare consideră că firmele nu investesc în formarea forței de muncă, deoarece este posibil ca angajații mai bine instruiți să-și schimbe locul de muncă.

Potrivit Anchetei privind educația adulților din 2011 (Eurostat), lipsa de sprijin a angajatorilor pentru participarea persoanelor cu vârsta între 25 și 64 de ani la educație și formare reprezintă un obstacol mai mare în România decât în oricare alta dintre cele 30 de țări europene participante la această anchetă. Aceasta reprezintă un obstacol pentru 30% dintre respondenții din România, comparativ cu doar 1,3% din Portugalia și cu media UE de 8% (a se vedea figura de mai jos). De asemenea, este puțin probabil ca firmele românești să adopte programe de lucru mai flexibile, care au potențialul de a promova o mai mare participare la formare, după cum arată rezultatele aceleiași anchete în care 34,7% dintre respondenți au indicat suprapunerea cu programul de lucru ca fiind unul dintre principalele obstacole pentru participarea la formare, comparativ cu doar 4,9% în Slovacia și cu media UE de 18%.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cu toate că actualul Cod al Muncii din România prevede ca angajatorii să le asigure angajaților acces periodic la formare profesională și să creeze condiții adecvate pentru a-i încuraja pe angajați să participe la programele de formare profesională²⁷, acest aspect nu este observat în practică. Datele anchetelor realizate în România indică absența activităților de formare sponsorizate de firme pentru 41% dintre angajații cu vârsta peste 40 de ani și cu un nivel redus de educație și competențe, această rată crescând la 50% pentru persoanele cu vârsta între 18 și 24 de ani și cu un nivel redus de educație și competențe²⁸.

Codul Muncii din România²⁹ prevede, de asemenea, ca firmele cu mai mult de 20 de angajați să stabilească planuri anuale de formare profesională (după consultarea cu sindicatele sau reprezentanți ai angajaților), care să fie incluse în contractul colectiv de muncă la nivel de companie. În această privință, realitatea diferă din nou, după cum indică 60% dintre furnizorii de formare din România care susțin că absența planurilor de formare este unul dintre principalele motive pentru care firmele nu investesc în formarea forței de muncă (Ancheta Băncii Mondiale privind furnizorii de formare din România, 2014).

Pe de altă parte, este posibil ca furnizorii de educație și formare să nu reacționeze la informațiile cu privire la necesarul de competențe al angajatorilor, în condițiile în care nu au autonomie deplină în procesul de luare a deciziilor, iar continuarea furnizării unor cursuri cu un conținut de formare de o relevanță scăzută nu are niciun fel de consecințe pentru ei. De fapt, după cum se menționează în Analiza de nevoi privind educația și formarea profesională din România (Ministerul Educației Naționale, 2013), nivelul scăzut de încredere în rândul adulților în relevanța cursurilor de formare pentru succesul lor profesional reprezintă una dintre cele mai importante bariere în calea participării la ÎPV.

²⁷ În cazul firmelor cu peste 20 de angajați, asemenea activități ar trebui să aibă loc cel puțin o dată la doi ani. Altfel, asemenea activități ar trebui să aibă loc cel puțin o dată la trei ani.

²⁸ Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).

²⁹ Actualul Cod al muncii include clauze de rambursare (dispoziții legale care încurajează companiile să investească în formarea profesională, permițându-le să oblige angajații să lucreze în compania respectivă pentru o anumită perioadă de timp după formarea profesională, în schimbul furnizării formării profesionale) care pot fi modificate în contractele colective de muncă la nivel de sector sau de unitate, cu condiția ca termenii acestor aranjamente să fie făcuți publici și să fie aprobați de Guvern. Clauzele de rambursare prevăd că perioada de instruire sau practică trebuie să fie mai mare de 60 de zile pentru a fi asociată în mod legal cu o perioadă de retenție contractuală de cel puțin trei ani.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

5.3 Constrângeri legate de capacitate

Chiar dacă părțile interesate de ÎPV ar beneficia de informații de o mai bună calitate și de stimulente adecvate, este posibil ca firmele și indivizii să continue să investească insuficient în formare din cauza constrângerilor legate de capacitate instituțională. Cele mai semnificative asemenea constrângeri sunt cele legate de capacitatea financiară (disfuncționalitatea pieței de creditare) cu care se confruntă atât indivizii, cât și firmele. Costul formării este menționat ca o barieră în calea participării la formare de către 52,5 % dintre respondenții la Ancheta privind educația adulților din 2011 (Eurostat) din România (cea mai mare rată dintre toate cele 30 de țări implicate în această anchetă), comparativ cu doar 4,7% în Belgia și cu media UE de 13,2% (a se vedea figura de mai jos). Pe de altă parte, firmele mici se confruntă deseori cu dificultăți atunci când este vorba despre mobilizarea unor resurse pentru finanțarea formării angajaților. În România, 44% dintre companiile private afirmă că nu sprijină activitățile de formare pentru angajați din cauza lipsei fondurilor, care este și mai pronunțată în cazul firmelor cu mai puțin de 10 angajați (procentul crește la 49% în acest grup)³⁰. În plus, 79% dintre furnizorii de formare din România consideră că finanțarea reprezintă un obstacol cheie în calea creșterii participării la formare (Ancheta Băncii Mondiale privind furnizorii de formare din România, 2014).

Firmele și furnizorii de formare pot fi afectați, de asemenea, de constrângeri legate de capacitatea managerială, precum și de lipsa personalului de formare. În România, departamentele de resurse umane ale firmelor sunt considerate surse de informații pentru cursurile de formare de către mai puțin de 7% dintre angajați, care recurg la alte surse, precum internetul, după cum menționează cel puțin 14% dintre angajații diferitelor grupuri.

Capacitatea administrativă a ANC ar trebui îmbunătățită în scopul dezvoltării ulterioare a sistemului ÎPV. Această agenție este responsabilă cu aspecte cheie ale sistemului, inclusiv cu dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor și a mecanismelor de certificare. ANC se ocupă cu gestionarea câtorva

³⁰ Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

registre³¹, dar nu deține încă sisteme informatice capabile să genereze informații de calitate din aceste registre.

În ciuda provocărilor identificate în acest diagnostic, România are o oportunitate clară de a crea baza pentru dezvoltare pe termen lung și implementarea măsurilor de îmbunătățire a ÎPV. Următoarea secțiune stabilește viziunea și obiectivele privind ÎPV în România.

Matricea de mai jos rezumă punctele tari, punctele slabe, oportunitățile și riscurile favorabile și nefavorabile ÎPV în România.

	Pozitive	Negative	
Puncte tari	<p>Cadrul juridic existent asigură fundamentul pentru IPV în România</p> <p>Înființarea și obiectivul ANC</p> <ul style="list-style-type: none"> *Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor *Coordonarea activităților de asigurare a calității pentru sistemul IPTC <p>Avantajele experienței locale/regionale</p> <ul style="list-style-type: none"> *Comitetele locale: succese anterioare cu EFP *Programe europene de mobilitate 	<p>Nivel redus al participării la IPV</p> <ul style="list-style-type: none"> *Participare inegală a grupurilor dezavantajate *Lucrători slab calificați, lucrători în vârstă, populația de etnie romă <p>Deficiențe</p> <ul style="list-style-type: none"> *Stimulente/interes din partea persoanelor și a firmelor *Mecanisme de coordonare între ministerele de resort *Parteneriate cu furnizori privați de servicii IPV *Recunoașterea cunoștințelor acumulate anterior <p>Instituții</p> <ul style="list-style-type: none"> *Lipsa furnizorilor de competențe la nivelul intermediar al sistemului de învățământ * Lipsa programelor de formare profesională la nivelul universităților <p>Factori determinanți ai lipsei de comunicare</p> <ul style="list-style-type: none"> *Informații insuficiente, stimulente reduse și capacitate redusă 	Puncte slabe
Oportunități	<p>Potențiala utilizare pentru IPV a fondurilor UE 2014-2020</p> <ul style="list-style-type: none"> *Condiționată de aprobarea cadrului strategic pentru următoarea perioadă de programare *Consolidarea capacității actuale a ministerelor/agențiilor pentru perioada de programare curentă *Capacitate de rezervă în universități 	<p>Provocări pentru politicile privind IPV</p> <ul style="list-style-type: none"> *Reducerea și îmbătrânirea populației *Niveluri scăzute de productivitate <p>Capacitatea administrativă existentă</p> <ul style="list-style-type: none"> *Posibilitatea de a periclita utilizarea fondurilor UE 	Riscuri

Fig. 5 – Matricea SWOT

6. Viziunea și obiectivele strategice

Factorii demografici și de migrație conduc la o motivație puternică pentru o strategie de învățare pe tot parcursul vieții în România. La fel ca în alte State Membre, dar într-o măsură și mai mare, îmbătrânirea

³¹ Registrele naționale pentru: calificări; calificări în învățământul superior; evaluatorii competențelor profesionale; evaluatorii evaluatorilor; evaluatorii externi atestați; furnizorii de formare autorizați; și furnizorii de formare transfrontalieri.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

și declinul populației cu vârstă de muncă reprezintă provocări imense pentru sprijinirea creșterii economice pe termen lung în România. Proiecțiile realizate recent arată că populația activă din România va continua să scadă rapid de-a lungul deceniilor următoare. Până în 2050, se estimează că populația activă se va reduce cu peste 30% față de 2010, de trei ori mai repede decât media pentru Europa de Vest, cu implicații negative asupra potențialului de creștere pe termen lung și a sustenabilității finanțelor publice. Tot până în 2050, persoanele cu vârsta de peste 65 de ani vor reprezenta aproape 30% din populație, în comparație cu nivelul curent de 15%³².

Se estimează că peste două milioane de oameni activi (25% din forța de muncă) au emigrat în căutarea unor oportunități de muncă în țări din Europa sau în alte părți ale lumii. Combinația de factori demografici și de migrație este cel mai important element care susține nevoia unei strategii pentru ÎPV în România.

Viziunea strategică privind învățarea pe tot parcursul vieții în România este de a oferi tuturor persoanelor, pe întreaga durată a vieții acestora, oportunitatea de a participa pe deplin la viața economică, socială și civică și de a le permite să își exploateze potențialul personal. Viziunea strategică cuprinde atât beneficiile sociale, cât și economice ale învățării pe tot parcursul vieții. Realizarea acestei viziuni strategice necesită dezvoltarea de parteneriate între toate părțile interesate relevante din domeniul învățării pe tot parcursul vieții.

Obiectivele strategice sunt creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii. În conformitate cu obiectivul Uniunii Europene, principalul obiectiv strategic al României pentru anul 2020 este ca cel puțin 10 procente din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții.

Acest document prezintă trei piloni strategici ai învățării pe tot parcursul vieții (a se vedea figura de mai jos) ce reflectă obiective care, împreună, ar trebui să determine atingerea obiectivelor strategice:

- Acces și stimulente pentru participare.

³² Cifrele din acest paragraf și informații suplimentare pot fi găsite în raportul Europa 2020 România: Evidence based Policies for Productivity, Employment, and Skills Enhancement (Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor) (Banca Mondială, 2013).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Calitate și relevanță.

Parteneriate pentru o mai bună informare. Prin proiectul Strategiei de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020, se propune o viziune globală asupra dezvoltării/consolidării întregului sistem de educație și formare profesională, adresat participanților la învățarea pe tot parcursul vieții. În același timp, având în vedere complexitatea domeniului educație și multiplele nevoi ale acestuia, precum și importanța formării profesionale, MECȘ a aprofundat măsurile dedicate reducerii ratei părăsirii timpurii a școlii și dezvoltării învățământului profesional și tehnic în două strategii complementare prezentei strategii: Strategia privind reducerea părăsirii timpurii a școlii în România și Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2015 -2020.

Pilonul 1 – Acces și stimulente pentru participare

Obiectivul strategic al Pilonului 1 este de a crește accesul și participarea la învățarea pe tot parcursul vieții pentru toți. În cadrul acestui pilon, direcțiile de acțiune propuse se axează pe depășirea barierelor existente în creșterea participării indivizilor și a firmelor la activități de învățare pe tot parcursul vieții, în mod specific prin extinderea cererii și ofertei de programe de învățare pe tot parcursul vieții.

Pilonul 2 – Calitate și relevanță

Obiectivul strategic al Pilonului 2 este de a asigura faptul că învățarea pe tot parcursul vieții este relevantă pentru indivizi și pentru piața muncii. Slaba calitate și relevanța redusă determină participarea scăzută la ÎPV, deoarece firmele și indivizii nu văd valoarea acesteia. Potrivit datelor furnizate de Institutul Național de Statistică, doar 9% din populație intenționa să participe la educația formală și non-formală în 2008³³. Doar un proces de învățare pe tot parcursul vieții de bună calitate și relevant pentru indivizi și pentru piața muncii va reuși să satisfacă nevoile economice și sociale ale României. Direcțiile de acțiune propuse în cadrul acestui pilon strategic au drept scop creșterea relevanței și calității programelor ÎPV din România pentru indivizi și pentru piața muncii. Problemele legate de calitate și neconcordanța dintre competențe și nevoile pieței muncii afectează o parte semnificativă a educației profesionale și terțiare. Creșterea relevanței în domeniul ÎPV presupune o bună înțelegere a nevoilor pieței muncii; capacitatea de a concepe și reconcepe programe, astfel încât să răspundă nevoilor angajatorilor și ale societății; mecanisme

³³ Ancheta privind educația adulților (2008).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

de feedback care să permită îmbunătățirea și inovarea permanentă; și inițiative puternice de responsabilizare, incluzând stimulente pentru asigurarea unei calități ridicate.

Pilonul 3 – Parteneriate pentru o mai bună informare

Obiectivul strategic al Pilonului 3 este acela de a dezvolta învățarea pe tot parcursul vieții în strânsă colaborare cu partenerii economici, sociali, din mediul academic și cu toate părțile interesate relevante. O mai bună colaborare este esențială pentru obținerea unui acces mai mare și a unei calități și relevanțe crescute a ÎPV. Această strategie evidențiază nevoia unei înțelegeri comune și a coordonării eforturilor unui număr mare de actori diverși din domeniul învățării pe tot parcursul vieții, inclusiv agenții guvernamentale de la nivel central și regional, angajatori, sindicate, furnizori de servicii și ONG-uri. În special, firmele ar trebui încurajate să devină participanți activi la piața ÎPV, atât prin exprimarea nevoilor, cât și prin parteneriatele cu furnizorii de formare și prin promovarea învățării la locul de muncă.

Instrumente de intervenție guvernamentală

Guvernul României poate utiliza trei tipuri de instrumente de intervenție pentru implementarea acestei strategii. Acestea includ coordonarea, finanțarea și reglementarea, pentru a contribui la depășirea constrângerilor privind ÎPV – informațiile insuficiente, stimulentele reduse și capacitatea scăzută – și a crea parteneriate eficiente între toate părțile interesate relevante și o schimbare de atitudine față de ÎPV.

7. Construirea unui sistem de învățare pe tot parcursul vieții în România

Această strategie propune o serie de măsuri menite să consolideze un sistem de învățare pe tot parcursul vieții în România care stă la baza obiectivelor strategice prezentate în cadrul celor trei piloni. În acest document, direcțiile de acțiune propuse sunt grupate după intervențiile guvernamentale de coordonare, finanțare și reglementare ale activității părților interesate de dezvoltarea ÎPV.

7.1 Intervenții privind coordonarea

Dezvoltarea cu succes a învățării pe tot parcursul vieții în România necesită o strânsă colaborare între toate părțile interesate relevante. Prin consolidarea eforturilor sale de coordonare, instituțiile





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

responsabile vor trebui să realizeze o mai bună cooperare între reprezentanții celor ce asigură cererea și oferta de ÎPV, pentru a depăși disfuncționalitățile existente și a institui o piață bine reglementată a furnizorilor publici și privați de servicii de ÎPV.

După cum a fost menționat în secțiunea de analiză contextuală, coordonarea între instituțiile implicate în ÎPV din România este insuficientă, ceea ce reprezintă o provocare pentru GR. De asemenea, există o nevoie clară de a crea capacitate de monitorizare și evaluare a ÎPV, de raportare cu privire la indicatorii cheie și de coordonare a instituțiilor implicate. Acest lucru ar trebui realizat fie prin consolidarea capacității existente a MECȘ și/sau a MMFPSPV, fie prin înființarea unui nou departament care să joace acest rol.

Necesitatea unei colaborări între toate părțile interesate relevante trebuie dezvoltată într-o direcție de acțiune strategică dedicată, iar mecanismele de colaborare aferente se vor dezvolta prin măsuri de implementare a strategiei.

Crearea unor rețele optimizate de comunicare și cooperare între furnizorii de educație profesională, precum și între aceștia și angajatori, este esențială pentru dezvoltarea unei piețe de formare funcțională. Această situație se datorează în special fragmentării structurilor economice din România, cu un număr mare de microîntreprinderi. Intenția este de a îmbunătăți aria de acoperire și calitatea acestor rețele, a căror implementare depinde de colaborarea pe plan local. Comitetele Sectoriale existente pot fi consolidate, pentru a îmbunătăți comunicarea și colaborarea.

Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate. Comitetele Sectoriale pot juca un rol important în îmbunătățirea coordonării între toate părțile interesate relevante, pentru depășirea disfuncționalităților de comunicare din sistemul de ÎPV românesc. După cum s-a menționat anterior, aceste Comitete sunt structuri de dialog social a căror rol principal constă în validarea calificărilor și standardelor operaționale asociate și participă la elaborarea cadrului de formare, evaluare și certificare.

Rolul Comitetele Sectoriale ar trebui să fie dezvoltat, pentru ca acestea să sprijine ANC și să fie un partener important în re-proiectarea standardelor ocupaționale și asigurarea corelării la nivelul abilităților, competențelor, calificărilor între ocupațiile europene și COR. De asemenea, aceste Comitete ar trebui să





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

joace un rol important în asigurarea calității, participând la elaborarea unei noi metodologii și procese de implementare.

Procesul existent de evaluare și certificare a calificărilor ce folosește instrumente de transparență precum Cadrul național al calificărilor este reglementat prin Hotărârea de Guvern 918/2013, privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor³⁴ și se bazează pe standarde definite pentru fiecare ocupație descrisă în Registrul național al calificărilor. Peste 750 de calificări pentru ÎPT sunt deja dezvoltate. CNC din România este acum compatibil cu Cadrul European al Calificărilor. Unele calificări sunt utilizate de furnizorii de servicii de ÎPV pentru educația și formarea profesională, în special în domeniile asistență socială, comerț și construcții. S-au înregistrat progrese mari în construirea CNC, dar sunt necesare în continuare eforturi pentru finalizarea și utilizarea acestuia. Finalizarea cu succes și evoluția ulterioară a CNC necesită participarea deplină a tuturor părților interesate din sistemul ÎPV. Punctele slabe observate în trecerea de la educația și formarea profesională inițială la ÎPTC și studii superioare trebuie soluționate. Capacitatea administrativă a ANC, agenția responsabilă cu dezvoltarea CNC, trebuie consolidată pentru ca România să atingă obiectivul dublu al extinderii participării și creșterii relevanței ÎPV.

Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor. Responsabilizarea și încurajarea angajatorilor, în special a IMM-urilor, în identificarea necesităților de formare sunt cruciale pentru eliminarea diferențelor de competențe actuale. Odată ce sunt identificate, vor trebui depuse eforturi deosebite pentru îmbunătățirea fluxului de informații în ambele sensuri: de la firme către furnizorii de formare profesională în legătură cu nevoile de formare ale acestora și de la furnizorii de formare (publici și privați) către firme în legătură cu ceea ce este disponibil. Consolidarea Comitetelor Sectoriale poate juca un rol important în creșterea disponibilității și calității informațiilor privind necesarul și ofertele de formare. Cu toate acestea, la fel de importante sunt și mecanismele de coordonare similare la nivel regional și local, particularizate astfel încât să satisfacă nevoile IMM-urilor. În plus, pe piața muncii din România există numeroase persoane care desfășoară activități independente, adesea în sectorul agriculturii de subsistență. Pentru ca aceste persoane care desfășoară activități independente să se dezvolte, au nevoie de oportunități

³⁴ A se vedea Hotărârea de Guvern 918/2013, privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

de formare concepute special pentru situația lorⁱ. Aceste oportunități ar putea fi oferite prin învățare colegială, dar și de către formatori profesioniști.

Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător. Evaluarea nevoilor de competențe și punerea la dispoziția publicului a rezultatelor acestor evaluări sunt caracteristici cheie ale sistemelor de ÎPV dezvoltateⁱⁱ. Realizarea unei analize privind cererea și oferta de competențe cognitive, socio-emoționale și specifice postului ar trebui să fie una dintre priorități. Pe de altă parte, furnizorii de ÎPV noi, dar și cei existenți, trebuie formați pentru a putea aborda diferite seturi de competențe, care sunt cruciale pentru succesul pe piața muncii. Noile sectoare economice, precum economia verde (gestionarea deșeurilor, biodiversitate, controlul emisiilor de gaze și alte domenii) solicită seturi de competențe diferite și oferă oportunități atât pentru cei care caută un loc de muncă, cât și pentru furnizorii de formare profesională. Competențele cognitive, socio-emoționale și specifice postului (a se vedea caseta de mai jos) sunt dobândite de-a lungul vieții, dar există date concrete care sugerează că acumularea competențelor cognitive și socio-emoționale la cel mai intens nivel se realizează în prima parte a vieții unei persoane. Aceste competențe asigură o bază pentru acumularea ulterioară de competențe specifice activității prin educația și formarea profesională, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții. Inițiativele de finanțare, coordonare și reglementare sunt necesare atât pentru evaluarea nevoilor de competențe, cât și pentru dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător.

7.2 Abordarea decalajelor privind competențele cognitive, socio-emoționale și specifice postului, prin intermediul ÎPV

Competențele cognitive. Probabilitatea ca persoanele cărora le lipsesc cunoștințele de bază de citire/lectură și matematică să participe la activitatea economică și să se implice în învățarea la vârsta adultă este mai mică. Prin urmare, îmbunătățirea alfabetizării funcționale este crucială pentru consolidarea succesului pe piața muncii și asigurarea unei baze pentru învățarea ulterioară. Având în vedere provocarea cu care se confruntă România în privința alfabetizării funcționale, evidențiată, printre altele de PISA, se impune un efort susținut de îmbunătățire a nivelurilor globale de alfabetizare funcțională ale României, inclusiv în cadrul Strategiei de învățare pe tot parcursul vieții 2015 -2020. În prezent, există noi date relevante privind modul de îmbunătățire a competențelor de alfabetizare funcțională pe care se poate baza





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

România, în special prin intermediul programelor gestionate de Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, care să se adreseze tinerilor dezavantajați care se confruntă cu problema tranziției de la școală la un loc de muncă. Competențele personalului și capacitatea instituțiilor de educație pentru adulți de a elabora și implementa programe care abordează competențele funcționale reduse pot fi susținute prin programul UE Erasmus+. Pentru a rupe cercul vicios (succesele limitate în domeniul învățării generează motivația redusă de a învăța, ceea ce duce la o participare scăzută), sunt necesare campanii promoționale specifice. Învățarea non-formală va fi deseori calea preferată de cei care doresc să își îmbunătățească alfabetizarea funcțională, iar organizațiile civice și comunitare pot juca un rol important.

Competențe socio-emoționale. Aceste competențe se referă la un set de atitudini, abilități și cunoștințe concepute pentru a servi drept bază spre atingerea succesului în educație și la locul de muncă, precum motivația, perseverența și autocontrolul. Acestea sunt considerate din ce în ce mai mult la fel de importante precum competențele cognitive în determinarea rezultatelor academice și în ocuparea forței de muncă. Există exemple promițătoare de programe de formare a competențelor, adresate în principal tinerilor, care combină programele pentru competențele specifice postului și competențele socio-emoționale, în UE și în alte părți ale lumii (de exemplu, programul Youthreach din Irlanda sau programul Jovenes, întâlnit în numeroase țări din America Latină). Acestea se bazează pe parteneriate între furnizorii de formare și firme, inclusiv pentru stagii de practică, care îi ajută pe elevi/studenti să își dezvolte competențele specifice postului căutate de firmele participante și competențele socio-emoționale care îi vor ajuta să aibă succes la locul de muncă.

Îmbunătățirea formării de competențe cognitive și socio-emoționale în cadrul programelor de învățare pe tot parcursul vieții necesită intervenția guvernului prin finanțare, dar și o mai bună coordonare și reglementare. În particular, aceasta înseamnă că profesorii, formatorii și liderii trebuie să își asume, prin intermediul dezvoltării profesionale inițiale și continue, noile roluri implicate de o asemenea abordare bazată pe competențe. Instituțiile din învățământul superior și unitățile de învățământ profesional și tehnicar putea să joace un rol cheie în asigurarea formării profesionale pentru educatorii și formatorii de adulți. Învățarea colegială este o activitate importantă în cadrul acestui proces de construire a capacității și trebuie susținută în mod deliberat, atât la nivel regional, cât și la nivel național. Trebuie avute în vedere





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

activități de învățare colegială dincolo de granițele europene. O abordare promițătoare, neinstituționalizată, ar putea fi promovarea rețelelor de specialiști în ÎPV care să se susțină reciproc și să învețe unii de la alții. Ar putea fi promovată o cultură a învățării pedagogice care să îi încurajeze pe cei implicați să facă schimb de bune practici și să învețe unii din experiența celorlalți, cu sprijinul unei echipe de consilieri experți.

Competențe specifice postului. Competențele cognitive și socio-emoționale puternice sunt fundamentale pentru acumularea ulterioară de competențe specifice postului (de exemplu, utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente) în cadrul ÎPT, al învățământului terțiar și al ÎPV. Furnizorii de ÎPV noi, dar și cei existenți, ar trebui să abordeze nevoile forței de muncă din România pentru a promova ocuparea forței de muncă și a crește productivitatea.

8. Intervenții privind finanțarea

România se confruntă cu o dublă provocare privind îmbunătățirea învățării pe tot parcursul vieții

(i) în rândul populației ocupate, pentru a crește productivitatea acestora și

(ii) în rândul persoanelor neocupate (inclusiv a șomerilor), pentru a-i ajuta să își găsească un loc de muncă.

Programele de recalificare pentru șomeri aduc beneficii predominant sociale, în timp ce educația și formarea profesională pentru angajați generează importante beneficii personale atât pentru firme, cât și pentru indivizi. Ambele grupuri țintă necesită instrumente de finanțare variate. În timp ce șomerii au nevoie de finanțare publică integrală, la dispoziția firmelor și a indivizilor ar trebui să fie puse stimulente de finanțare a cererii, pentru a stimula cheltuielile private pentru formarea profesională.

Finanțarea este un instrument important pentru sprijinirea extinderii serviciilor de ÎPV. Finanțarea pentru ÎPV pe termen lung ar trebui să fie realizată sub forma unor instrumente vizând cererea (stimulente financiare pentru firme și indivizi și sprijin de finanțare pentru șomeri), pentru a contribui la asigurarea relevanței formării. Cu toate acestea, intervențiile vizând cererea și cele vizând oferta, menite să extindă și să diversifice furnizarea (stimulente pentru ca instituțiile de învățământ și formare să intre pe piața ÎPV,





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

prin înființarea de noi furnizori de formare și creșterea capacității furnizorilor existenți și a celor noi) sunt de asemenea necesare pe termen scurt, pentru a crea o masă critică de furnizori.

Deoarece constrângerile financiare și de timp sunt printre cel mai frecvent menționate bariere în calea formării profesionale din România, programele destinate cererii care vizează angajații și angajatorii pot contribui la stimularea investițiilor private în ÎPV și a parteneriatelor strânse între firme și furnizorii de formare. Printre exemplele acestui tip de program se numără și reducerile de taxe sau acordarea de stimulente financiare pentru firme sau indivizi asigurând participarea la formare profesională continuă. Alte opțiuni includ concediul pentru studii plătit și planurile de economisire pentru educație. Asemenea instrumente financiare pot viza anumite tipuri de angajați (de exemplu, angajații mai vârstnici, angajații mai puțin educați) și firme (de exemplu, IMM-uri) subreprezentate în prezent în ÎPV.

Pentru a stimula și facilita tranziția tinerilor de la sistemul de învățământ către piața muncii, a fost aprobată o nouă lege a uceniciei (Legea nr. 179/2013 pentru modificarea și completarea Legii nr. 279/2005 privind ucenia la locul de muncă). Măsurile necesare pentru implementarea practică a ucenicilor la locul de muncă ar putea include, de exemplu, stimulente financiare (de exemplu, prin reduceri de taxe) pentru ca angajatorii să se implice în parteneriate cu furnizorii de formare sau să dezvolte legăturile necesare cu sistemul formal de educație, pentru a asigura validarea și utilizarea adecvată a certificatelor de ucenie. Pentru a sprijini tranziția de la școală la locul de muncă în rândul tinerilor, România implementează Schema Garanția pentru tineri 2014-2015, care va asigura tinerilor (în vârstă de până la 25 de ani) care își pierd locul de muncă sau nu pot găsi un loc de muncă după finalizarea studiilor (în termen de 4 luni de la înregistrare) o ofertă de bună calitate pentru angajare, continuare a educației, ucenie sau stagiu.

Sprijinirea șomerilor și a persoanelor inactive, inclusiv prin acordarea de stimulente financiare și consiliere. Instrumentele destinate părții de piață ce asigură cererea pot fi utilizate, de asemenea, pentru a crește participarea șomerilor și a persoanelor inactive la ÎPV. Aceste măsuri pot fi sprijinite ca o alternativă sau completare a inițiativelor destinate părții de piață ce asigură oferta de ÎPV. Utilizarea de subvenții și alte stimulente financiare, combinată cu o consiliere intensivă pentru a-i ajuta pe potențialii cursanți să facă alegeri bune, poate contribui la articularea și extinderea cererii de servicii de ÎPV.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Cu toate că principalul impuls pentru o extindere a participării la ÎPV și o creștere a calității și relevanței ar trebui să vină din cererea expresă a angajaților și firmelor, finanțarea publică poate juca un rol important în extinderea ofertei prin investiții atente pentru extinderea capacității furnizorilor de formare existenți și a celor noi. Cu toate acestea, deschiderea pieței către furnizorii privați și non-profit care să ofere servicii de ÎPV, inclusiv servicii de recalificare pentru șomeri, furnizate în prezent în principal prin instituțiile publice de formare profesională, va impune unele revizui ale reglementărilor care să fie adecvate stimulentele financiare.

Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare prevede înființarea unor Centre comunitare de învățare permanentă a căror responsabilitate centrală este identificarea și satisfacerea nevoilor legate de ÎPV ale comunității locale, pentru copii, tineri și adulți. Implementarea acestor centre depinde de alte reglementări, și nu s-a stabilit forma pe care o vor lua centrele atunci când vor deveni operaționale. Pentru a fi eficiente, aceste centre ar trebui să fie autonome în ceea ce privește stabilirea de programe de învățare particularizate în funcție de circumstanțele locale sau regionale, reflectând profilul cultural și economic al zonei și fiind adaptate foarte bine nevoilor populației locale. Totodată, acestea ar trebui să primească finanțare în funcție de rezultate și de cerere. Aceste centre ar putea sprijini prin formare la locul de muncă atât nevoile șomerilor și ale persoanelor dezavantajate aflate în căutarea unui loc de muncă, cât și pe cele ale firmelor locale și angajaților. Înființarea acestor centre, cu personal specializat, este oportună, dar costisitoare. Un pas intermediar ar fi conceperea unei inițiative pilot, ca primă etapă, înființând un număr mic de astfel de centre în diferite regiuni. Acestea ar avea diferite profile concepute pentru a corespunde nevoilor economice și sociale locale. Aceste centre pilot ar fi monitorizate și evaluate îndeaproape, astfel încât performanța lor să se îmbunătățească continuu, iar lecțiile învățate să ducă la înființarea mai multor centre, în alte părți ale țării.

Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de învățare pe tot parcursul vieții inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere. Instrumente de finanțare publică vizând oferta pot fi utilizate pentru a stimula noile instituții să intre pe piața de ÎPV formală și non-formală, pentru a inova modul de concepere a programelor și de furnizare a serviciilor și pentru a le crește capacitatea de a face acest lucru. O asemenea finanțare atentă ar trebui să fie, cel puțin parțial, condiționată de atingerea





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

rezultatelor cheie convenite și ar putea avea o natură competitivă (de exemplu, prin intermediul unui mecanism competitiv de acordare de stimulente pentru furnizorii de formare și firmele care dezvoltă programe de formare inovatoare în parteneriat). Potențialii noi furnizori includ organizațiile societății civile și furnizorii de educație și formare existenți care în prezent nu sunt implicați în ÎPV, precum universitățile și unitățile de învățământ profesional și tehnice. De exemplu, se poate pune la dispoziția universităților finanțare pentru a susține dezvoltarea capacității manageriale și de furnizare a programelor, cu scopul de a intra pe piața de ÎPV formală. Finanțarea publică poate ajuta furnizorii existenți, inclusiv universitățile și furnizorii de formare profesională, să inoveze și să diversifice furnizarea, de exemplu prin crearea de programe de învățare la distanță sau parteneriate cu firme. Organizațiile culturale și cele ale societății civile pot avea o contribuție importantă la extinderea flexibilității oportunităților de învățare în formarea non-formală.

Se constată o lipsă semnificativă în gama de oportunități formale disponibile tinerilor care au părăsit școala după învățământul liceal și nu doresc să urmeze cursurile unei universități (sau nu imediat), precum și pentru adulții care doresc să își actualizeze competențele. Consolidarea furnizării de învățare profesională ar trebui să faciliteze inserția pe piața muncii a absolvenților de studii liceale. La nivel terțiar non-universitar, învățarea profesională este furnizată în școli postliceale și școli de maiștri. În numeroase țări UE, există colegii publice care se concentrează în mod specific pe formarea profesională de nivel inferior celui universitar. Acestea sunt de obicei strâns legate de piața muncii locală și pot fi specializate în anumite sectoare, precum construcții, agricultură sau tehnologia informației și comunicațiilor. Aceste colegii au legături puternice cu angajatorii la nivelurile local și național și pot să ofere diferite calificări, de la competențe de bază la diplome de nivel superior.

O opțiune este începutul unui demers prin identificarea unui număr mic de sectoare industriale cheie precum agricultura/acvacultura și turismul. Spre exemplu, turismul reprezintă o alternativă viabilă pentru România pentru stimularea dezvoltării zonelor rurale și sărace, oferind în același timp multiple beneficii, precum crearea de locuri de muncă și protejarea patrimoniului cultural și al tradițiilor. Turismul poate oferi cele mai bune și, în multe cazuri, cele mai realiste perspective de dezvoltare pentru regiunile izolate și subdezvoltate ale României.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Inițiativele de consiliere existente cu privire la ÎPV sunt fragmentate și trebuie consolidate pentru ca beneficiarii să obțină mai ușor informații relevante. Accesibilitatea poate fi crescută, de exemplu, prin înființarea unor inițiative tip „ghișeu unic” care să ofere acces la validare, îndrumare și programe de învățare personalizate. Acestea ar putea fi implementate în Centrele Comunitare de Învățare Permanentă pentru a obține sinergii de folosire a resurselor și o creștere a eficacității printr-o asociere mai bună a diferitelor servicii din domeniul ÎPV, de exemplu formarea profesională, validarea competențelor și consilierea. Fiecare persoană ar trebui să poată selecta în mod corespunzător alternativele educaționale disponibile și să înțeleagă consecințele deciziilor luate în această privință. Acest lucru este valabil atât pentru angajatori, cât și pentru angajați. Inițiativele de consiliere ar trebui să vizeze elevii și studenții din învățământul liceal și terțiar, adulții care au părăsit sistemul de educație formală, persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și grupurile slab reprezentate

Acest tip de serviciu ar trebui să includă consiliere pentru angajatori, cursanți și potențiali cursanți, precum și pentru organizațiile care iau în considerare intrarea pe piață ca noi furnizori de servicii ÎPV. Noile tehnologii de comunicare facilitează colectarea, furnizarea și actualizarea periodică a acestui tip de informații. Acest tip de măsură permite, de asemenea, obținerea unui răspuns mai bun din partea celor care au folosit serviciul, elevi/studenți sau angajatori.

8.1 Consilierea în funcție de etapa de viață

Adolescenți: în această etapă a vieții, îndrumarea privind cariera este esențială, deoarece alegerea unei ocupații care să corespundă intereselor și talentelor persoanei și un mediu de lucru stimulat sunt cheia pentru dezvoltarea unui interes permanent pentru învățare. Pentru cei care fac parte din sistemul de învățământ, sprijinul ar trebui să se axeze pe valorificarea la maxim a programelor de învățare din școli, permițându-le elevilor să depășească problemele și barierele de învățare, oferind informații cu privire la modul de dobândire a cunoștințelor care nu sunt predate la școală și furnizând îndrumare privind cariera pentru educație și formare. Aceste servicii sunt furnizate în prezent de către consilierii școlari de la toate nivelurile. Pentru tinerii care au părăsit școala, serviciile de îndrumare privind cariera sunt, de asemenea, foarte importante, sprijinindu-i să se întoarcă la școală sau să conceapă strategii personale pentru finalizarea unui portofoliu formal de educație și formare care să se armonizeze cu interesele acestora. Acest





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

lucru ar putea fi asigurat de serviciile de asistență pentru șomerii tineri și de serviciile de consultanță furnizate de către Ministerul Tineretului și Sportului pentru a sprijini angajarea tinerilor.

Tineri adulți: îndrumarea privind învățarea este de o importanță crucială în această etapă a vieții, deoarece, adesea, obiectivele personale de învățare și de viață ale oamenilor nu sunt încă fixate. Cu toate că mediul social îi ajută pe tineri să își identifice abilitățile individuale și să își stabilească obiectivele, îndrumarea specifică privind învățarea este, de asemenea, utilă, întâi în școală și apoi în timpul formării profesionale. Consilierea în chestiuni de formare profesională, studii academice și continuarea educației sau formării le permite tinerilor adulți să identifice căi educaționale diferite, să găsească opțiuni și să-și facă propriile planuri de educație sau formare pe termen lung.

Adulți: îndrumarea privind învățarea și serviciile de consiliere pentru adulți trebuie să se adreseze unor grupuri țintă foarte diferite. Acestea ar trebui să ofere consiliere persoanelor cu o gamă largă de ocupații, cu diferite talente și interese și în diferite situații. Informații cuprinzătoare privind oportunitățile de îmbunătățire a calificărilor și disponibilitatea surselor de finanțare ar trebui să ofere sprijin persoanelor care caută sfaturi privind organizarea sistemelor proprii de învățare pe baza unor obiective de învățare realiste și a unor obiective profesionale specifice. Aceste servicii de consiliere ar trebui să le poată oferi adulților informații privind asistența în situații specifice și să-i îndrume către persoane de contact din agențiile corespunzătoare. O asemenea îndrumare și asistență necesită o perspectivă holistică asupra sistemului de ÎPV, incluzând toate domeniile de educație și formare.

Vârstnici: calitatea și volumul serviciilor de consiliere privind învățarea pentru persoanele în vârstă ar trebui îmbunătățite, astfel încât aceștia să poată observa valoarea învățării pe tot parcursul vieții mai ales pentru viața de zi cu zi și să devină motivați să ia parte la activități de învățare. Consilierea ar trebui să pună accentul atât pe nevoile individuale, cât și pe cele specifice vârstei, precum sănătatea, finanțele, beneficiile tehnologiei etc.

Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate. Programele europene de mobilitate³⁵ pot contribui la creșterea capacității profesionale a formatorilor de adulți. Rezultatele Agenției Naționale

³⁵ se utilizează termenul "mobilitate" în sensul de posibilitatea de a studia, de a se forma, de a câștiga experiență profesională și de a participa la programe de voluntariat în alte țări cu referire exactă la programele ANPCDEFEP respectiv noul program UE, Erasmus.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale reflectate în programe precum Leonardo da Vinci, Erasmus, Comenius și Grundtvig reprezintă exemple de bune practici ce trebuie continuate în România.

9. Intervenții privind reglementarea

Strategia educației și formării profesionale pentru perioada 2015 - 2020 stabilește patru obiective strategice, astfel:

Obiectivul strategic 1 - Îmbunătățirea relevanței sistemelor de FP pentru piața muncii;

Obiectivul strategic 2 - Creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională;

Obiectivul strategic 3 - Îmbunătățirea calității formării profesionale;

Obiectivul strategic 4 - Dezvoltarea inovării și cooperării naționale și internaționale în domeniul formării profesionale.

Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020³⁶, susține necesitatea specializării inteligente. Domeniile de specializare pentru ciclul strategic 2014 – 2020, identificate de strategia menționată, sunt: Bioeconomia, Tehnologia informației și a comunicațiilor, Spațiu și securitate, Energie, mediu și schimbări climatice, Eco-nanotehnologii și materiale avansate. Este nevoie de formarea competențelor profesionale în aceste domenii de vârf, pentru a răspunde dinamicii fără precedent a competențelor specifice postului, fapt ce revine angajatorilor, asociațiilor profesionale, altor furnizori de formare înalt specializați.

Implicarea instituțiilor de învățământ superior în ÎPV. Vizând în prezent aproape exclusiv cursuri tradiționale cu o durată mare necesară pentru obținerea unei diplome, destinate tinerilor, instituțiile de învățământ superior au un potențial considerabil de a deveni participanți importanți în sistemul de ÎPV.

O definiție exactă a termenului - (http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/documents/erasmus-plus-programme-guide_ro.pdf) – Dosar de termeni cheie, pag. 321.

³⁶ aprobată prin HG 929/201





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

După o expansiune foarte rapidă în ultimii ani, universitățile românești se confruntă în prezent cu scăderea drastică a numărului de înmatriculări, date fiind importante schimbări demografice. Intrarea pe piața ÎPV va ajuta la găsirea unei noi utilizări pentru capacitatea universitară. Universitățile românești ar putea oferi servicii, ar putea contribui la actualizarea profesională și sprijini inovația în furnizarea de formare profesională la locul de muncă, de exemplu pentru managerii de companii, cadrele medicale, practicienii din domeniul juridic și alți profesioniști, și ar putea să joace un rol în educația civică, făcând disponibilă experiența lor unui public mai larg, incluzând comunitățile locale.

Instituțiile de învățământ superior și unitățile de învățământ profesional și tehnic pot juca un rol important în organizarea de programe de formare centrate pe cursant, flexibile din punct de vedere al programului, conținutului și creditelor. De exemplu, un sistem de credite ar putea permite adulților accesul la oportunitățile de învățare fără cerințe prealabile și să le ofere posibilitatea de a acumula de-a lungul timpului credite cu ajutorul cărora să poată obține calificări.

Cadrul strategic pentru creșterea participării, calității și eficienței învățământului terțiar din România propune dezvoltarea unor rute de tranziție clare de la învățământul profesional și alte tipuri de învățământ secundar la învățământul terțiar. Existența mai multor rute de tranziție de la învățământul secundar la un loc de muncă și învățământul terțiar poate juca un rol important în creșterea participării, în special pentru studenții tradiționali care aparțin grupurilor vulnerabile, subreprezențați. Existența mai multor puncte de intrare și ieșire în/și din sistemul de învățământ oferă elevilor mai multe opțiuni și o mai mare flexibilitate.

Cu toate acestea, stabilirea unui anumit rol pentru universități în ÎPV necesită modificări ale reglementărilor. Aceste sarcini implică provocări considerabile, în special pentru managementul universităților, incluzând personalul responsabil pentru planificare și bugetare și pentru dezvoltarea academică. Din această cauză, consolidarea capacității va fi necesară pentru implementarea eficientă a inițiativelor în acest domeniu. Universitățile trebuie să fie autonome pentru a face asemenea alegeri, iar finanțarea trebuie să fie disponibilă pentru a contribui la creșterea capacității manageriale și de furnizare, pentru a putea deveni furnizori eficienți de servicii de ÎPV. Universitățile joacă un rol esențial în educarea publicului și creșterea înțelegerii în rândul comunității, care trebuie recunoscut, susținut și recompensat în





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

mod adecvat. Uneori, acest rol este recunoscut ca reprezentând cea de-a treia misiune a instituțiilor de învățământ terțiar, pe lângă predare și cercetare. Prezența simbolică puternică a universităților le face esențiale pentru promovarea ÎPV.

Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate. Recunoașterea rezultatelor tuturor formelor de învățare este o condiție preliminară pentru a crea un sistem de ÎPV deschis și pentru a se asigura facilitarea tranziției între sub-sectoarele educației, iar parcurgerea acestora să nu-i conducă pe beneficiari în puncte moarte. Un sistem bine stabilit de recunoaștere a învățării anterioare este esențial pentru utilizarea eficientă a unui CNC. România trebuie să își îmbunătățească modelul de recunoaștere a învățării anterioare. Capacitatea administrativă a centrelor existente trebuie îmbunătățită pentru ca acestea să fie capabile să recunoască învățarea dobândită în contexte non-formale și informale. Acoperirea geografică limitată a acestor centre este un obstacol important în calea unei structuri îmbunătățite de recunoaștere a învățării. În plus, unele măsuri ar trebui să fie concepute pentru a informa potențialii beneficiari în legătură cu avantajele procesului de evaluare și certificare, în special pentru cei cu un nivel de calificare slab, pentru care evaluarea și certificarea competențelor ar putea deveni o oportunitate reală de îmbunătățire a situației lor pe piața muncii. Organizațiile din sectorul public acționează și ca furnizori de formare, în special pentru personalul bugetar. Deoarece sectorul public este un angajator și furnizor de formare de mari dimensiuni în România, este important ca învățarea dobândită în acest mediu să fie, de asemenea, recunoscută și ca formarea asigurată de organizațiile din sectorul public să fie validată și certificată.

Totodată, românii care trăiesc în străinătate sunt un grup țintă semnificativ pentru care ÎPV poate să îndeplinească rolul important de a-i atrage din nou în țară. Un domeniu specific de acțiune este recunoașterea și valorificarea calificărilor și competențelor obținute în alte țări. Acest aspect este esențial pentru ca România să poată profita de fluxul de tineri care pleacă în alte țări. Această măsură are două aspecte:

(i) recunoașterea deplină a calificărilor obținute în instituții acreditate din alte țări, în special la nivelul învățământului superior, care este aliniat la Cadrul Bologna; și





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(ii) validarea experienței câștigate lucrând în alte țări, chiar dacă aceasta nu s-a finalizat cu o certificare formală în străinătate. Procesul de valorificare a calificărilor și a experienței acumulate în alte țări ar trebui să facă parte dintr-un pachet integrat care oferă românilor care se întorc o bună reintegrare pe piața muncii, incluzând o formare profesională suplimentară, dacă este cazul. Acest pachet ar putea, de asemenea, să includă competențe specifice de afaceri pentru a le permite celor care se întorc să își înființeze propriile afaceri, îmbunătățind capacitatea antreprenorială a țării. Această inițiativă ar trebui să fie gestionată în România, dar și prin legături bune cu ambasadele și centrele culturale din țările UE și nu numai. Încurajarea revenirii în țară este deosebit de importantă, întrucât tinerii educați sunt mai dispuși să participe la ÎPV. Ca persoane care au revenit în țară, ei vor ridica nivelul de participare în general și vor contribui la dezvoltarea unei culturi mai puternice a ÎPV.

Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV. Deși CNC este important pentru recunoașterea învățării anterioare, este nevoie și de stabilirea unor măsuri de asigurare a calității pentru sistemul de ÎPV în general, pentru ca deciziile luate de consumatorii de servicii de ÎPV să fie mai bine fundamentate. Asigurarea calității este importantă pentru evaluarea performanțelor programelor și furnizorilor finanțați public, inclusiv agențiile guvernamentale care formează funcționari publici și alți angajați din sectorul public, dar și pentru furnizarea de informații consumatorilor cu privire la furnizorii privați. Mecanismele pentru AC pot să cuprindă o combinație între evaluări externe și autoevaluări. Trebuie susținută dezvoltarea unor registre online care să cuprindă feedback-ul consumatorilor (de exemplu, angajați din instituțiile publice și consumatori de servicii private de formare). Activitățile de monitorizare și evaluare trebuie create și implementate, incluzând dezvoltarea și implementarea unui sistem informatic complet de monitorizare a ÎPV.

România nu are o instituție desemnată care să realizeze o evaluare periodică a progresului național cu privire la ÎPV și care să informeze opinia publică cu privire la aspectele cheie din acest domeniu, precum și care să promoveze valoarea ÎPV în rândul părților interesate și a participanților la ÎPV. Acest rol ar putea fi asumat de MECȘ/instituții subordonate sau coordonate de acesta (inclusiv de ANC). Această instituție ar trebui să aibă o capacitate analitică puternică, o capacitate de gestionare a activității promoționale și o





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

capacitate de evaluare riguroasă și independentă a efectelor diferitelor aspecte ale ÎPV. ANC trebuie să aibă capacitatea de a comunica eficient cu angajatorii, societatea civilă și cu reprezentanții altor sectoare.

Întrucât importanța potențială a ÎPV nu este recunoscută pe scară largă în România, trebuie dezvoltate și implementate campanii de conștientizare. Campaniile și intervențiile ar trebui orientate astfel încât să vizeze grupurile sub reprezentate. Un model posibil este desemnarea, la locul de muncă, de exemplu, a unor campioni ai ÎPV, care ar putea să lucreze alături de angajații slab calificați și să îi încurajeze să învețe. O altă activitate ce trebuie susținută de această măsură este implementarea Festivalului național al șanselor tale care face parte dintr-o inițiativă europeană³⁷ mai amplă menită să dezvolte un spațiu comun pentru învățare, promovarea dialogului intercultural și creșterea gradului de conștientizare a diversității culturale, pe baza unor valori comune. În prezent, acest festival este coordonat de MECȘ și organizat de inspectoratele școlare, în colaborare cu părțile interesate de la nivel local (consilii județene, municipalități, case de cultură, case ale corpului didactic, agenții județene pentru ocuparea forței de muncă, universități, școli, ONG-uri și altele). În cadrul acestui festival, au loc diferite activități de învățare menite să-i motiveze pe adulți să învețe permanent, să se familiarizeze cu oportunitățile de învățare și să recunoască nevoia de a învăța și beneficiile învățării^{iv}.

10. Stabilirea priorităților

Crearea unui sistem de ÎPV eficient necesită timp și eforturi susținute din partea tuturor părților interesate. Prezentul document prezintă contribuții, constând dintr-o multitudine de măsuri menite să abordeze discontinuitățile ce împiedică creșterea relevanței ÎPV. Implementarea SNÎPV necesită ordonarea și prioritizarea atentă a măsurilor. Acest lucru presupune identificarea unei serii posibile de măsuri care trebuie implementate imediat, pentru a dezvolta catalizatorul ce stă la baza acestei strategii. Acest lucru trebuie realizat având în vedere obiectivele și măsurile propuse în alte strategii naționale care fie acoperă

³⁷ Acest festival este versiunea din România a inițiativei Săptămâna învățării pentru adulți, derulată în prezent în peste 20 de țări în vederea creșterii nivelului de conștientizare asupra valorii sociale, personale și economice a ÎPV.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

sectorul educației, fie au legătură cu acesta: Strategia pentru reducerea părăsirii timpurii a școlii, Cadrul strategic pentru creșterea participării, calității și eficienței învățământului terțiar din România, Strategia educației și formării profesionale din România pentru perioada 2015-2020, Strategia pentru competitivitate, Strategia pentru ocuparea forței de muncă 2014-2020, Strategia națională în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020 ș.a.

Această prioritizare necesită inițial informații privind costurile estimate, grupurile țintă și potențialii beneficiari pentru fiecare măsură. Cu aceste informații, se poate defini necesarul de realizat, cât de repede pot fi implementate măsurile și cât de mult utilizează acestea din bugetul disponibil. Strategia de Învățarea pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020 și prioritizarea măsurilor propuse reflectă principalele rezultate ale consultărilor publice realizate în România, așa cum se menționează în paragrafele următoare.

11. Factori externi care influențează Educația și Formarea Profesională

11.1 Date demografice

România are o populație de 19 523 621 locuitori (2018)³⁸. Suprafața sa este de 238.397 km² și cuprinde 42 județe, 103 municipii, 217 orașe, 2 861 comune și 12 957 sate³⁹. Aproape jumătate din populație (46,2 %) locuiește în zonele rurale⁴⁰. Populația este în scădere (5,4 % din 2008) din cauza sporului natural negativ⁴¹ și a emigrației⁴².

³⁸ Eurostat, tps00001; date provizorii, populația rezidentă în mod obișnuit la 1 Ianuarie

³⁹ Institutul Național de Statistică (INS) – baza de date TEMPO-online: populația rezidentă în mod obișnuit la 1 Ianuarie, ADM101A.

⁴⁰ INS – baza de date TEMPO-online: populația rezidentă în mod obișnuit la 1 Ianuarie, POP105A.

⁴¹ -3,6 la mie de locuitori (-71 125 persoane) din totalul populației rezidente în mod obișnuit în 2017 (19 644 350). Institutul Național de Statistică - baza de date TEMPOonline: populația rezidentă în mod obișnuit la 1 Ianuarie, POP105A, și creșterea naturală a populației rezidentă în mod obișnuit, POP241B.

⁴² Migrația netă -0,33% (-64 832 persoane) din totalul populației în 2018 (Eurostat, proj_15ndbims). În prezent, 3 219 878 de cetățeni români sunt rezidenți obișnuiți ai unui alt stat UE/AELS la 1 Ianuarie 2018 (Eurostat, migr_pop9ctz)



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

La fel ca în multe țări UE, populația îmbătrânește. Procentajul de cetățeni cu vârsta de peste 65 de ani a crescut de la 15,4 % în 2008 la 18,9 % în 2018; procentajul populației în vârstă de muncă (15 – 64 ani) a scăzut de la 68 % la 66 %; cu toate acestea, în zonele rurale a crescut ușor⁴³.

Rata de dependență a persoanelor vârstnice⁴⁴ este în creștere. Se așteaptă să crească cu 32 puncte procentuale până în anul 2060, comparativ cu 2015.

Schimbările demografice au un impact asupra educației și formării profesionale (VET). Participarea la învățământul secundar este în scădere, fapt care duce la optimizarea rețelei școlare: fuziunea și, uneori, închiderea școlilor. Din 2012/13, numărul de școli de învățământ profesional și tehnic de nivel secundar superior a scăzut cu 8,5%⁴⁵. Optimizarea rețelei școlare a necesitat asigurarea de transport suplimentar pentru cursanți; această problemă este abordată de⁴⁶ autoritățile locale.

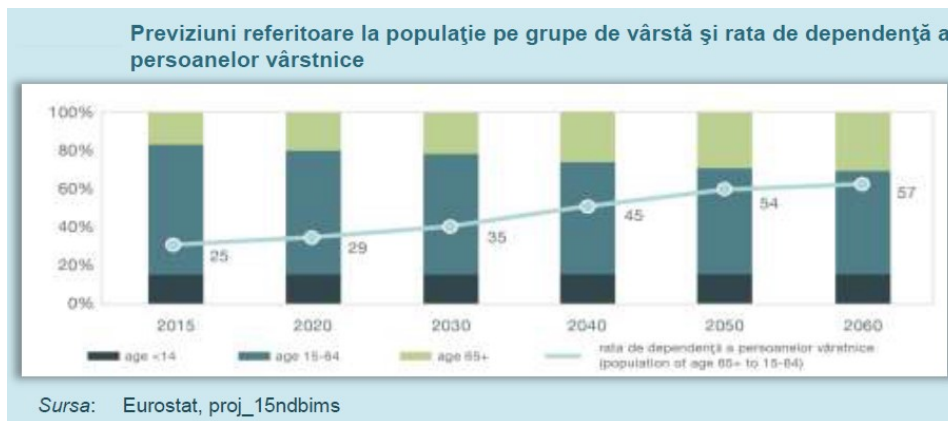


Fig 6- Previziuni

Conform celui mai recent recensământ, 88,9 % din populație se declară a fi români, 6,1 % etnici maghiari și 3 % romi⁴⁷. Densitatea rezidențială a acestora variază pe teritoriul țării.

⁴³ INS – baza de date TEMPO-online: populația rezidentă în mod obișnuit la 1 Ianuarie, POP105A

⁴⁴ Raportul dintre numărul de persoane cu vârsta de 65 de ani și peste și numărul de persoane cu vârstă de muncă (15-64 ani).

⁴⁵ INS – baza de date TEMPO-online: unități de învățământ, pe categorii de unități, proprietăți, macroregiuni, regiuni de dezvoltare și județe [SCL101A] la începutul anului școlar; excluzând liceele „profesionale” (cu profil militar, teologic, sportiv, muzical, arte plastice, teatru, patrimoniu cultural, coregrafie, pedagogie).

⁴⁶ INS (2011). Recensământul Populației și al Locuințelor, disponibil la http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATEDEFINITIVE-RPL_2011.pdf

⁴⁷ INS (2011). Recensământul Populației și al Locuințelor, disponibil la http://www.recensamantromania.ro/wp-content/uploads/2013/07/REZULTATEDEFINITIVE-RPL_2011.pdf

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

11.2 Economia și indicatorii pieței muncii

Majoritatea firmelor sunt micro și mici. Angajatorii pun preț pe calificările profesionale formale, care de multe ori reprezintă o condiție obligatorie pentru angajarea personalului calificat. Serviciile reprezintă principalul sector economic în ceea ce privește contribuția la valoarea brută adusă la economia națională, contribuția acestora ajungând la 62 % în 2017. Cota industriei a fost de 26,7 % și a agriculturii de 4,8 %⁴⁸.

Principalele sectoare ale exportului sunt⁴⁹:

(a) mașini/aparate mecanice; electronice, echipamente electrice și componente ale acestora (28,4% din exportul total din 2017);

(b) mijloace de transport și echipamente aferente (18,1%);

(c) metale comune și produsele acestora (8,5%).

Principalele țări de destinație ale exporturilor sunt Germania (22,9 % din totalul exporturilor în 2017) și Italia (11,2%)⁵⁰.

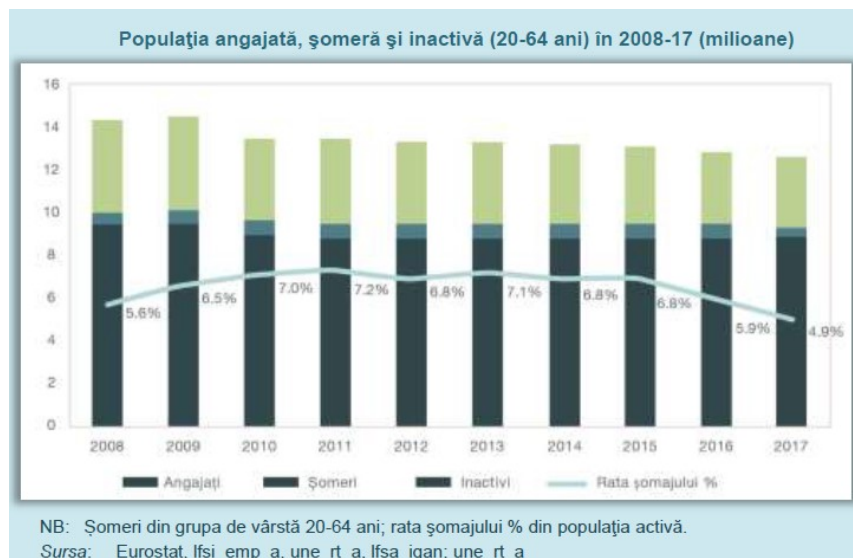


Fig 7- Populația angajată, șomeră și inactivă

⁴⁸ Eurostat, nama_10_a10: date provizorii

⁴⁹ INS – baza de date TEMPO-online: valoarea exportului (FOB) conform secțiunilor CN și capitolelor EXP101E

⁵⁰ INS – baza de date TEMPO-online: valoarea exportului (FOB) în țările partenere EXP101B

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Rata de ocupare a forței de muncă pentru grupa de vârstă 20-64 ani a crescut de la 64,4 % în 2008 la 68,8 % în 2017, apropiindu-se de ținta națională pentru anul 2020 de 70 %⁵¹ și de media celor 28 de state UE (72,2 % în 2017). În 2017, rata de ocupare în rândul tinerilor cu vârsta cuprinsă între 15-24 ani era de 24,5 %, mai mică decât media celor 28 de state UE de 34,7 %, în special în rândul femeilor (20,4 %, în comparație cu 32,9 % media celor 28 de state UE)⁵².

Conform Eurostat, proaspeții absolvenți de învățământ profesional și tehnic (ÎPT)⁵³ au rezultate mai bune în piața muncii decât absolvenții instituțiilor de învățământ general. În 2017, rata de ocupare a proaspeților absolvenți ÎPT cu vârste între 20-34 ani din învățământul secundar superior (ISCED nivelurile 3-4) a fost de 67,7%, în comparație cu 60,8% din absolvenții de învățământ general care nu și-au continuat studiile⁵⁴. În vreme ce este ușor mai scăzută în comparație cu media celor 28 de state UE (76,6%), rata a crescut cu 7,2 puncte procentuale din 2008.

În 2017, aproape 30% din totalul angajaților la nivel național erau lucrători calificați non-manuali (manageri, profesioniști, tehnicieni și specialiști asimilați, funcționari administrativi auxiliari).

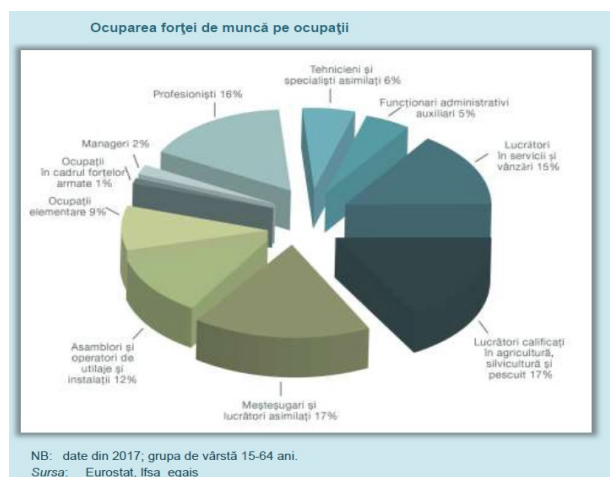


Fig 8- Ocuparea forței de munca pe ocupații

⁵¹ Eurostat, Ifsi_emp_a https://ec.europa.eu/info/business-economy-euro/economic-and-fiscal-policy-coordination/eu-economic-governance-monitoring-prevention-correction/european-semester/european-semester-your-country/romania/europe-2020-targets-statistics-and-indicators-romania_en

⁵² Eurostat, Ifsa_ergan

⁵³ Cei care au absolvit în unul până la trei ani.

⁵⁴ Eurostat, edat_ifse_24

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Procentul de ocupare al lucrătorilor calificați în agricultură, silvicultură și pescuit a scăzut de la 20 % în 2008 la 17 % în 2017⁵⁵; procentul de tehnicieni și specialiști asimilați a scăzut de la 10 % la 6 %. În același timp, a existat o creștere a ocupării în rândul profesioniștilor (5,2 puncte procentuale), a lucrătorilor în servicii și vânzări (4,7 puncte procentuale), a meșteșugarilor și lucrătorilor asimilați (0,2 puncte procentuale).

În 2008-17, rata șomajului a scăzut de la 5,6 % la 4,9 %. Principalele motive sunt legate de revenirea din recesiunea economică (ofertă mărită de locuri de muncă), migrația forței de muncă (cerere crescută de angajați), precum și de înscrierea în creștere în învățământ (inclusiv ÎPT) a populației de vârstă școlară. În 2017, rata șomajului era la cea mai scăzută valoare din perioada 2008-17 (4,9 %), deoarece țara înregistra una din cele mai ridicate rate de creștere anuală a PIB-ului din cele 28 de state UE, oferind mai multe oportunități de angajare pentru absolvenții ÎPT. Rata șomajului în România este de asemenea considerabil mai scăzută decât media din cele 28 de state UE (7 % în 2008 și 7,6 % în 2017)⁵⁶.

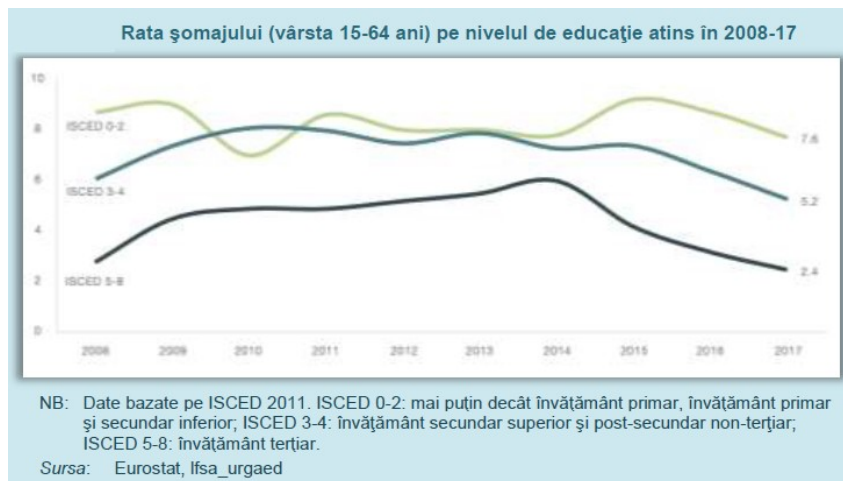


Fig 9- Rata șomajului

Șomajul este distribuit neuniform în funcție de nivelul de educație atins. În grupa de vârstă 15-64 ani, nivelul cel mai ridicat al șomajului îi afectează în mod disproporționat pe cei cu calificări ISCED nivel 0-2 (nivelurile cele mai de jos). Cu toate acestea, în punctul de vârf al crizei economice din 2010-13, șomajul a

⁵⁵ Eurostat, ifsa_egais

⁵⁶ Eurostat, une_rt_a



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Înregistrat uneori un nivel mai ridicat în rândul absolvenților de învățământ secundar superior și post-secundar, inclusiv absolvenți ÎPT. Acest fapt este neobișnuit, deoarece lucrătorii necalificați sunt de obicei mai expuși riscului de șomaj decât ceilalți în timpul crizelor economice.

În 2017, rata șomajului în rândul celor cu nivel mediu de calificare, inclusive majoritatea absolvenților ÎPT (ISCED nivelurile 3-4) a scăzut în comparație cu anii anteriori crizei.

Cererea de forță de muncă în economia reală este în creștere. Oficiile de ocupare a forței de muncă au înregistrat o creștere rapidă a numărului de locuri de muncă vacante: de la 24.825 de locuri de muncă vacante în 2013 la 59.987 în 2017.

În 2017, principalele locuri de muncă vacante înregistrate de oficiile de ocupare a forței de muncă erau următoarele⁵⁷:

(a) 26,6 % din totalul locurilor de muncă vacante în sectorul de producție, semnalizând o recuperare în urma celor mai mari scăderi a locurilor de muncă din timpul crizei economice;

(b) 15,3 % în sectorul sănătății și a activităților de asistență socială;

(c) 14,5 % în administrația publică și apărare;

(d) 8,5 % în comerțul cu ridicata și cu amănuntul; reparații de automobile și motociclete;

(e) 5,5 % în transport și depozitare;

(f) 4,8 % în activități administrative și servicii de suport;

(g) 4,1% în educație;

(h) 3,4% în sectorul serviciilor și tehnologiilor informației și comunicării.

Procentul de locuri de muncă vacante în 2017 pe grupe de ocupații era următorul ⁵⁸:

(a) Profesioniști (cum ar fi cei din domeniul științei și ingineriei, sănătății, învățământului): 29,1 %;

(b) Lucrători în domeniul serviciilor: 14 %;

(c) Lucrători necalificați: 13,3 %;

(d) Lucrători calificați și asimilați: 12,3 %;

(e) Operatori de instalații și utilaje; constructori de mașini și echipamente: 11 %;

⁵⁷ INS – baza de date TEMPO-online: locuri de muncă vacante pe macroregiuni, regiuni de dezvoltare, activitatea economiei naționale la nivelul CAEN Rev.2 secțiunea LMV102B.

⁵⁸ INS – baza de date TEMPO-online: locuri de muncă vacante pe macroregiuni, regiuni de dezvoltare, grupe de ocupații LMV102D.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(f) Tehnicienii și alți experți tehnici: 8,9 %;

(g) Funcționari administrativi: 6,9 %;

(h) Membri ai organului legislativ, executiv, înalți oficiali în administrația publică, manageri și înalți oficiali: 4,3 %;

(i) Lucrători calificați în agricultură, silvicultură și pescuit: 0,2 %.

11.3 Nivelul de educație atins

România are al șaselea cel mai ridicat procentaj din UE al persoanelor care au atins nivelurile 3-4 de educație (ISCED)⁵⁹. În 2017, 58% din populație atinsese acest nivel, în comparație cu 46%, media din cele 28 de state UE. Procentul de absolvenți ÎPT din numărul total de absolvenți ISCED 3-4 (învățământ secundar superior și post-secundar non-terțiar) era de 61,6 % în 2017⁶⁰.

Procentul celor din grupa de vârstă 15-64 ani fără educație sau cu un nivel scăzut de educație este de 27%, ușor mai ridicat decât media UE. Puțin peste 15 % din populație are o diplomă de absolvire a învățământului superior.

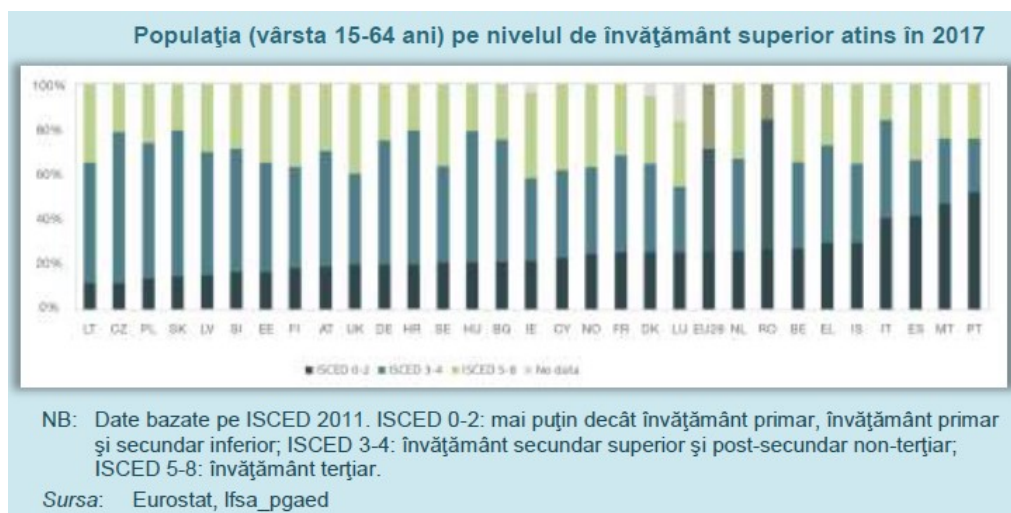


Fig 10- Popolatia pe nivelul de invatamant 2017

⁵⁹ Învățământ secundar superior și post-secundar non-terțiar.

⁶⁰ Datele privind VET au fost calculate aici luând în considerare și programele (din liceele) profesionale (care nu fac parte în mod formal din sistemul VET conform legislației naționale). Sursele de date: INS-baza de date TEMPO online: învățământul liceal; finalul anului școlar 2016/17; învățământ profesional, postliceal și școala de maiștri; finalul anului școlar 2016/17

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Pe parcursul unui deceniu, procentul de persoane cu nivel scăzut și mediu de calificare a scăzut cu 22 % (20 % în UE-28), respectiv 15 % (3 % în UE-28). În același timp, procentul celor cu o diplomă de absolvire a învățământului superior a crescut cu 25 % (30 % în UE-28).

În ciuda acestor rate atinse, procentul celor care abandonează programele de educație și formare profesională a crescut de la 15,9 % în 2008 la 18,1 % în 2017 și este peste 11,3 %, care este ținta statului pentru anul 2020 (Guvernul României, 2018). Grupurile expuse riscului de excluziune socială, în special cele din zonele rurale, par să contribuie în mod substanțial la această creștere (Kitchen, et al., 2017), precum și finanțarea redusă pentru educație⁶¹. Rata de abandon⁶² în rândul elevilor din ÎPT este mai ridicată în comparație cu cei din învățământul general și predomină în rândul grupurilor expuse riscului: tinerii din comunitățile rurale și/sau din familii cu venituri reduse, cei aparținând etniei rome sau altor minorități, precum și cei care au performanțe slabe și care sunt nevoiți să repete clasa. De asemenea, există disparități între regiuni. De exemplu, rata de abandon în regiunea nord-est este de 23,6 %, în comparație cu o rată de 11,3 % în regiunea de vest. De asemenea, este de 1,5 ori mai mare în zonele rurale decât în zonele urbane în cazul învățământului secundar inferior^{63, 64}.

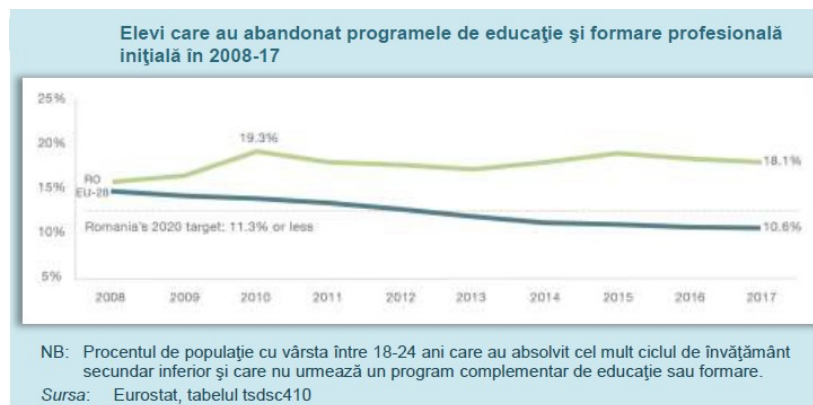


Fig. 11-Elevi care au abandonat programele de educatie 2008-2017

⁶¹ <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/6e709b4c-bac0-11e7-a7f8-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

⁶² Rata de abandon școlar reprezintă diferența dintre numărul de elevi înscriși la începutul anului școlar și înregistrat la finalul aceluiași an școlar, împărțit la numărul total de elevi înregistrați la începutul anului școlar.

⁶³ Ministerul Educației Naționale (2015a). Strategia pentru Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii în România, 2015-2020.

⁶⁴ Eurostat, edat_lfse_16

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Există o strategie pentru perioada 2015-2020⁶⁵ adresată problemei abandonului programelor de educație și formare. Aceasta combină măsurile de prevenție, intervenție (în special la nivelul școlii și al elevilor) și compensație în cadrul a patru piloni pentru:

- (a) a asigura că toți copiii merg la școală și primesc educație de calitate;
- (b) a asigura că toți tinerii finalizează învățământul obligatoriu;
- (c) a aduce înapoi elevii care abandonează școala;
- (d) a asigura sprijin instituțional adecvat pentru guvern, pentru a îmbunătăți capacitatea acestuia de implementare a strategiei.

Există oportunități de formare profesională pentru adulții care abandonează programele de educație și formare. Cu toate acestea, participarea la învățarea pe tot parcursul vieții este cea mai scăzută din UE și este într-o ușoară scădere, fapt ce reprezintă opusul tendinței UE.

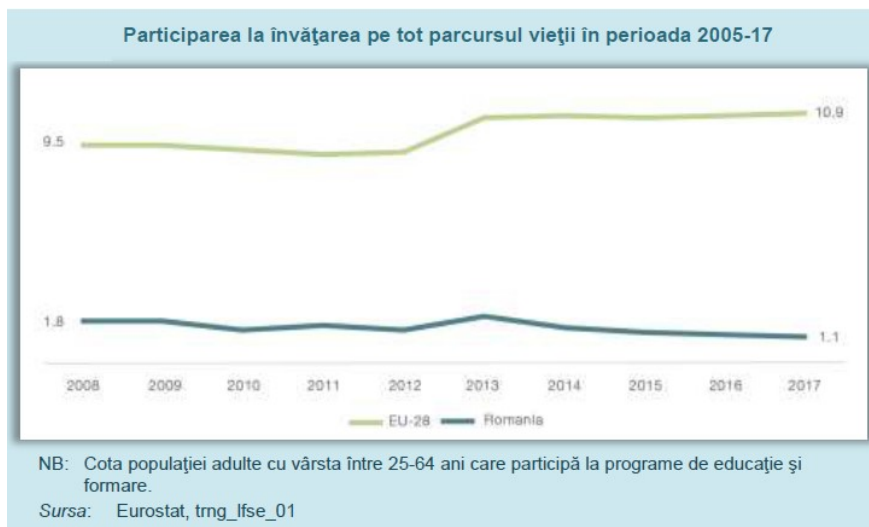


Fig 12- Participare la invatarea pe tot parcursul vietii 2005-2017

Discuțiile dintre factorii de decizie la nivel național și Cedefop⁶⁶ au relevat modul în care cetățenii percep participarea la învățarea pe tot parcursul vieții. În timp ce diplomele/certIFICATELE oficiale sunt foarte

⁶⁵ Ministerul Educației Naționale (2015a). Strategia pentru Reducerea Părăsirii Timpurii a Școlii în România, 2015-2020.

⁶⁶ Din 26 și 27 Septembrie 2018, în București.

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

apreciate de elevi/cursanți și angajatori, formarea profesională non-formală care nu oferă asemenea certificate nu este văzută întotdeauna de elevi/cursanți ca fiind o formă de învățare pe tot parcursul vieții și este posibil să nu fie raportată ca atare către autoritățile de statistică.

Conform datelor la nivel național⁶⁷, numărul de cursanți adulți înscriși în programe autorizate de formare profesională a continuat să crească pe parcursul ultimului deceniu. Aproximativ 400.000 de adulți pe an sunt înscriși în 13.815 de programe de formare profesională oferite de 6.000 de furnizori autorizați.

Este prezenta o tendință în creștere de participare a adulților la cursuri de formare continuă în cadrul firmelor în perioada 1999-2015, în contrast cu datele la nivel național privind învățarea pe tot parcursul vieții menționate mai sus.

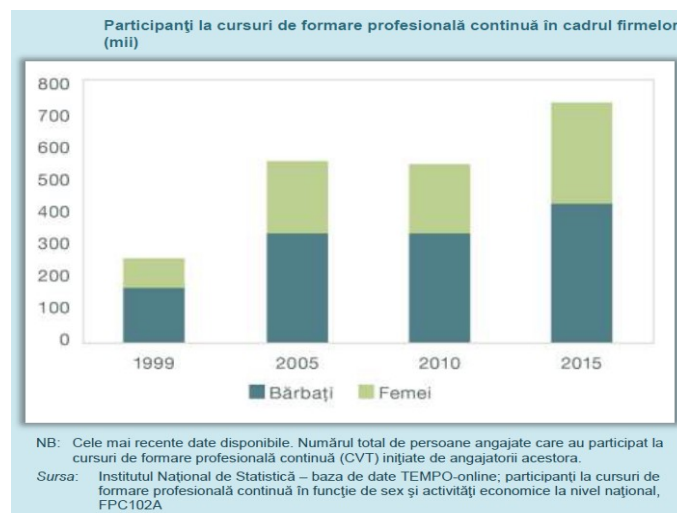


Fig 13- Participanti la cursuri de formare in cadrul firmelor

Din anul 2015, participarea la formare profesională continuă în cadrul firmelor a crescut cu 27 % în cazul bărbaților și cu 40 % în cazul femeilor. În ciuda unei tendințe pozitive, participarea angajaților la programele de formare în comparație cu numărul total de angajați la nivel național rămâne relativ redus (21,3 % în 2015) comparativ cu media celor 28 de state UE (40,8 %) ⁶⁸.

⁶⁷ Date oferite de Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

⁶⁸ Eurostat, trng_cvt_12s



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

12. Politici de ocupare a forței de muncă ce influențează educația și formarea profesională

Ministerul Muncii și Justiției Sociale gestionează măsuri pentru promovarea și sprijinirii participării la programe de formare profesională și pentru un mai bun acces pe piața muncii. Măsuri pentru sprijinirea tranziției de la șomaj sau inactivitate la încadrarea în muncă, accent pus pe îmbunătățirea potențialului de angajare al persoanelor, precum și stimularea mobilității, inclusiv gratuit:

(a) Informații personalizate despre carieră și programe de consiliere;

(b) Crearea profilului persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă (ușor, mediu, dificil și foarte dificil de găsit un loc de muncă) pe criterii geografice, demografice, de obținere sau pe alte criterii. Drept rezultat, se oferă persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă un set specific de măsuri de activare, inclusiv programe de formare profesională, stagii de pregătire și ucenicie;

(c) Evaluarea și certificarea competențelor profesionale ale persoanei aflate în căutarea unui loc de muncă dobândite prin programe de formare informală și non-formală;

(d) Consiliere și asistență pentru începerea unei activități independente sau a unei afaceri;

(e) Bonus de inserție pentru absolvenții instituțiilor de învățământ și pentru absolvenții școlilor speciale care obțin un loc de muncă, în termen de 60 de zile de la absolvire, cu program normal de lucru și pe o perioadă mai lungă de 12 luni;

(f) Bonus de activare pentru șomeri, înregistrați la serviciile publice de ocupare a forței de muncă pentru o perioadă minimă de 30 de zile, care nu au dreptul la indemnizația de șomaj, care obțin un loc de muncă cu program normal de lucru pe o perioadă mai lungă de trei luni,

(g) Stimularea mobilității interne a forței de muncă prin intermediul a trei tipuri de bonusuri oferite persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă ce doresc să lucreze în afara zonei lor de domiciliu: bonusuri de relocare (programul prima chirie), stabilire și ocupare.

Pentru a reduce șomajul în rândul tinerilor, în special în rândul NEETs (tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională), pe baza recomandării





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Consiliului UE din 22 Aprilie 2013, Ministerul Muncii și Justiției Sociale a elaborat și introdus *Planul de implementare a garanției pentru tineret 2014-15*. Acest plan a adus laolaltă reforme cheie și inițiative ce au rolul de a crea cadrul adecvat pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. Serviciile de orientare și consiliere în carieră sunt măsuri obligatorii incluse în pachete personalizate de intervenție proiectate pentru tineri.

Din anul 2016, *Planul de garantare* a pus și mai mult accentul pe inițiativele ce combină ocuparea și formarea forței de muncă, fapt care oferă tinerilor oportunitatea de a-și perfecționa competențele dobândite pe parcursul educației inițiale și de a dobândi noi competențe prin participarea la stagii de pregătire și ucenicie. Noul *Plan de implementare a garanției pentru tineret pentru perioada 2017-2020* include continuarea tuturor măsurilor din planul anterior.

13. Imagine de ansamblu a sistemului de educație și formare profesională

Constituția garantează că învățământul public, inclusiv terțiar este gratuit. Obiectivele generale, țintele, principiile, structura și organizarea sistemului de educație și formare profesională sunt descrise în Legea Educației Naționale (2011).

Aceasta definește următoarele niveluri de învățământ:

(a) Educația timpurie (vârsta 0-6 ani):

- (i) nivelul antepreșcolar (vârsta 0-3 ani);
- (ii) învățământ preșcolar (vârsta 3-6 ani);

(b) Învățământ primar (ISCED 1):

- (i) clasa pregătitoare (vârsta 6-7 ani);
- (ii) clasele 1 - 4;

(c) Învățământ secundar:

- (i) învățământ secundar inferior (ISCED 2, clasele 5 - 8), denumit de asemenea „gimnaziu”;
- (ii) învățământ secundar superior (ISCED 3), ce conține:



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

învățământ cu durata de patru ani, filiera teoretică, vocațională și tehnologică (clasele 9 - 12)⁶⁹, care oferă acces la învățământul superior;

învățământ profesional cu durata de trei ani (numit la nivel national „învățământ profesional” și care poate fi oferit și sub forma de învățământ dual);

stagiu de pregătire practică (720 de ore de formare practică);

(d) învățământ terțiar nonuniversitar (ISCED 4, „învățământ postliceal”);

(e) învățământ superior (ISCED 5-8).

Învățământul primar, cel secundar inferior și primii doi ani (clasele a 9-a și a 10-a) din învățământul secundar superior sunt obligatorii (11 ani în total). După absolvirea învățământului secundar inferior (*gimnaziu*), elevii își continuă studiile în învățământul secundar superior: filiera teoretică, vocațională, tehnologică sau învățământ profesional. Pentru înscriere, elevii trebuie să prezinte media notelor obținute la matematică și limba română din cadrul Evaluării Naționale, la sfârșitul clasei a 8-a, diploma de absolvire a învățământului secundar inferior și foaia matricolă cu mediile finale la toate materiile. Examenele naționale cuprind limba și literatura română, limba maternă (în cazul în care este diferită de limba română) și matematică. În cazul în care numărul de locuri oferite este mai mic decât numărul de cereri ale absolvenților de gimnaziu, școlile de învățământ profesional pot organiza examene de admitere.

Învățământul superior nu cuprinde programe de învățământ profesional. Cu toate acestea, unele programe de licență și master sunt mai orientate spre practică/tehnic decât altele. Pentru înscrierea în învățământul superior toți absolvenții de învățământ secundar superior trebuie să promoveze examenul de bacalaureat.

Minoritățile etnice au dreptul de a studia în limba maternă în toate tipurile, formele și nivelurile de învățământ (inclusiv terțiar). Învățământul pentru personae cu nevoi speciale este asigurat pe baza tipului și gradului de nevoi identificate, fie în școli destinate învățământului în general, fie în școli specializate. Comisiile școlare pot decide să asigure activități după ore (programul *Școală după școală*). Educația și formarea profesională private sunt organizate de instituții de învățământ nonprofit, la toate nivelurile și sub toate formele, conform legislației actuale.

⁶⁹ Sau până la clasa a 13-a pentru programele cu clase la seral.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Educația și formarea profesională continuă. Educația și formarea profesională continuă (FPC) (cunoscută și ca formare profesională pentru adulți)⁷⁰ 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.

Comparativ cu educația și formarea profesională inițială, educația adulților implică deseori o durată mai scurtă; se bazează pe standarde diferite⁷¹ și se concentrează pe o ocupație specifică⁷². Deși există excepții, FPC nu conține materii din trunchiul comun de curriculum, specific FPI. Este furnizată de organizații de formare autorizate publice și private⁷³ în funcție de nevoile angajatorilor și de necesitățile adulților în materie de competențe de bază, sub formă de:

- (a) ucenicie la locul de muncă;
- (b) stagii de formare profesională pentru absolvenții instituțiilor de învățământ superior;
- (c) cursuri de formare profesională pentru adulți.

În cadrul FPC, formarea practică reprezintă cel puțin două treimi din durata totală a programului.

Programele de calificare profesională sunt organizate la nivelurile 1-4 CEC, iar durata acestora variază:

- (a) pentru nivelul 1: minim 180 ore;
- (b) pentru nivelul 2: minim 360 ore;
- (c) pentru nivelul 3: minim 720 ore;
- (d) pentru nivelul 4: minim 1080 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 coordonat autorizarea furnizorilor de FPC, organizată în 42 de comisii județene de autorizare, care țin și

⁷⁰ Reglementată prin Ordonanța de Guvern nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților și alte acte.

⁷¹ Calificările din cadrul educației și formării profesionale continue au la bază „standarde ocupaționale”; calificările din cadrul educației și formării profesionale inițiale au la bază „standarde de formare” (Secțiunea 3).

⁷² 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.

⁷³ Și de persoane fizice (formatori de adulți) care acționează în calitate de furnizori de formare profesională.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

registrele cu furnizori⁷⁴. Certificatele de calificare și absolvire⁷⁵ sunt eliberate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin intermediul comisiilor de autorizare.

Furnizarea educației și formării profesionale

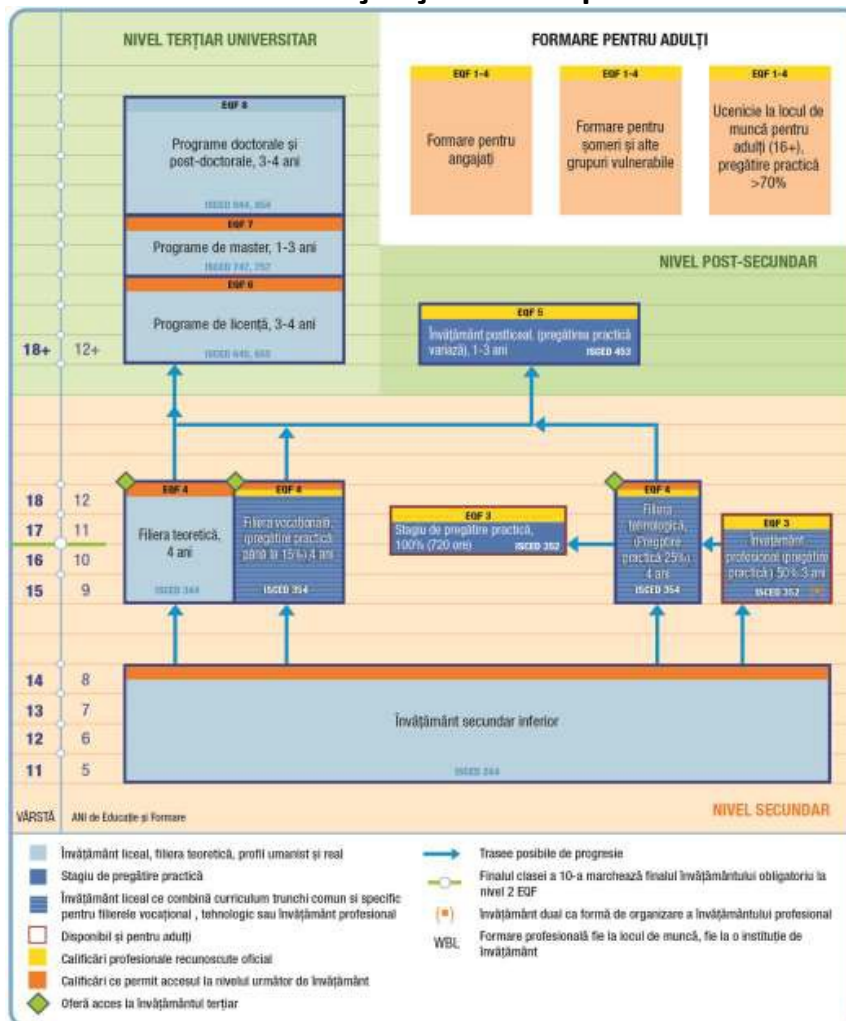


Figura 9. Sistemul de educație și formare profesională din România, în perioada 2018/19
NB: ISCED-P 2011.

Sursa: Cedefop și ReferNet România.

⁷⁴ Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 96/2016, pentru actualizarea Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind VET continuă, Articolul 37.

⁷⁵ Certificatele de absolvire sunt eliberate la finalul programelor de specializare cu o durată aproximativă de 40 de ore care nu oferă cursanților noi calificări.

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

14. Finanțarea în educație și formare profesională

14.1 Educația și formarea profesională inițială

În 2009, cheltuielile publice totale pentru educație și formare profesională au atins 4,24% din PIB, însă au scăzut semnificativ în perioada 2010-11 din cauza crizei economice. Acestea au fost de 3,6% în 2017, cu toate că Legea Educației Naționale din 2011 prevedea o țintă de 6%; este probabil ca acest obiectiv să nu fie atins înainte de anul 2025.

Bugetul pentru educație și formare profesională, inclusiv pentru învățământul profesional și tehnic, este aprobat anual. Mecanismul de finanțare⁷⁶ cuprinde cheltuieli per capita, completate de coeficienți (cum ar fi pentru zonele rurale/urbane, numărul de elevi și zona climatică⁷⁷, nivelul de calificare, tipul de program, numărul total de elevi din școală, limba de predare). În 2018, finanțarea per capita a fost următoarea (valori aproximative, bazate pe cursul de schimb valutar pentru Euro):

(a) 1.115 EUR pentru programele de învățământ profesional cu durata de trei ani (toate calificările) și 1.143 EUR pentru programele oferite în limba minorităților;

(b) 1.057 EUR pentru programele de învățământ filiera tehnologică, cu durata de patru ani (toate calificările) și 1.101 EUR pentru programele oferite în limba minorităților;

(c) 1.330 EUR pentru programele de învățământ vocațional cu durata de patru ani (cu excepția celor pentru muzică și sport) și 1.403 EUR pentru programele oferite în limba minorităților.

Finanțarea este oferită școlilor de Ministerul Educației de la bugetul de stat (sursa principală: taxa pe valoarea adăugată) pe baza înscrierilor efective. Aceasta acoperă:

(a) salarii, alocații;

(b) formarea continuă a personalului;

(c) cheltuieli pentru evaluarea elevilor;

⁷⁶ Hotărârea de Guvern nr. 72/2013 privind aprobarea normelor metodologice pentru determinarea costului standard per elev și stabilirea finanțării de bază a unităților de învățământ preuniversitar de stat, care se asigură din bugetul de stat, din sume defalcate din TVA prin bugetele locale, pe baza costului standard per elev (cea mai recentă actualizare prin Hotărârea de Guvern nr. 30/2018).

⁷⁷ Se referă la zone geografice cu condiții meteorologice dificile, în special în timpul iernii.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(d) materiale, servicii și mentenanță.

Finanțarea de bază a unei unități școlare se obține multiplicând costul standard per elev cu coeficienții specifici menționați mai sus. Aceasta este aprobată anual prin hotărâre de Guvern. Învățământul profesional și tehnic din școlile publice este gratuit. Statul oferă de asemenea finanțare pentru instituțiile acreditate de învățământ religios și private la același nivel ca și pentru școlile ÎPT publice. În învățământul privat, elevii instituțiilor plătesc taxe.

14.2 Educația și formarea profesională continuă EFP continuă este finanțată în comun de⁷⁸:

- (a) angajatori/întreprinderi;
- (b) bugetul asigurărilor pentru șomaj;
- (c) instrumente UE structurale și de coeziune;
- (d) contribuții personale;
- (e) alte surse.

Persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă beneficiază de formare profesională continuă gratuită finanțată din bugetul asigurărilor pentru șomaj. Bugetul oferă și subvenții angajatorilor care oferă formare profesională continuă (programe de ucenicie, pregătire și formare profesională)

14.3 Stimulente pentru elevi

Sunt disponibile stimulente pentru a sprijini tinerii elevi să participe într-un program de educație și formare profesională inițială. Acestea sunt oferite în principal de Ministerul Educației în cooperare cu alte autorități naționale.

Bursa profesională pentru programele profesionale cu durata de trei ani Bursa profesională este un program social național de protecție⁷⁹ care oferă aproximativ 43 EUR (200 RON) pe lună pentru toți elevii înscriși în program de învățământ profesional cu durata de trei ani. Această bursă poate fi combinată cu sprijinul financiar acordat de angajatori care sprijină activitatea de practică. Sprijinul financiar acoperă de obicei cheltuielile pentru transport și masă.

⁷⁸ Conform Ordonanței de Guvern nr. 129/2000.

⁷⁹ Hotărârea de Guvern nr. 951/2017.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Bursă pentru elevii înscriși în învățământ profesional dual Pe lângă bursa profesională, elevii din învățământul profesional dual primesc cel puțin o sumă egală cu bursa profesională, minim de 43 EUR (200 RON), acordată de partenerii sociali care se implică în activitățile de practică. De asemenea, firmele plătesc echipamentul de lucru al elevilor, asigurarea și examenele medicale ale acestora, în cazul în care sunt obligate prin cerințele specifice privind calificării profesionale respective.

Bursa „Bani de liceu” Bursa „Bani de liceu” este un program social național de protecție care oferă aproximativ 54 EUR (250 RON începând cu anul 2018/19)⁸⁰, sub formă de sprijin financiar lunar elevilor din învățământul secundar superior, clasele 9 - 12, inclusiv cei din cadrul liceului tehnologic (programe de studiu tehnologice și vocaționale). Bursa se acordă în corelare cu veniturile familiei și nu este disponibilă tuturor elevilor.

Bursa Euro 200 Bursa Euro 200 este un program național care îi sprijină pe elevii din învățământul profesional și tehnic și pe cei înscriși în celelalte programe de învățământ preuniversitar care nu au altfel posibilitatea de a achiziționa un computer personal și de a-și dezvolta competențele digitale. Programul a început în anul 2004, în baza Legii nr. 269/2004, pentru acordarea de sprijin financiar în funcție de criterii sociale. În 2018, guvernul a cheltuit peste 2,6 milioane EUR pentru această măsură.

Transportul public local Toți elevii din învățământul preuniversitar, inclusiv cei din învățământul profesional și tehnic, primesc o reducere de 50% pentru transportul public local (autobuz, metrou și tren) până la vârsta de 26 de ani. Autoritățile locale pot de asemenea să ramburseze parțial costul unui abonament lunar pentru elevii cu nevoi educaționale speciale, pentru orfani ori pentru elevi care provin din centre de plasament/orfelinat.

14.4 Stimulente pentru întreprinderi

Rambursarea costurilor cu stagiile de ucenicie și pregătire angajații care semnează un contract de ucenicie⁸¹ sau de stagiatură⁸² pot depune o cerere de subvenții la serviciul public de ocupare a forței de

⁸⁰ A se vedea comunicatul de presă publicat pe portalul Ministerului Educației Naționale: 114 milioane de euro fonduri europene pentru educație prin „Bani de liceu” și „Bursa profesională”: <https://www.edu.ro/114-milioane-euro-fonduri-europene-pentru-educatia-prin-%E2%80%9Ebanii-de-liceu%E2%80%9D-%C8%99%E2%80%9Ebursa-profesionala%C4%83%E2%80%9D?fbclid=IwAR2yMchXsNmQU2wS4iTeOlzKKIjUrwbpqVYgytc4Z58OKLeTyVJuKMwA3U>

⁸¹ Legea nr. 279/2005 privind ucenicia.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

muncă (ANOFM). Aceștia pot primi aproximativ 483 EUR (2.250 RON) pe lună pentru fiecare ucenic/stagiatar pe întreaga durată a programului (șase luni până la trei ani în cazul programelor de ucenicie și șase luni în cazul unei stagiaturi). Subvențiile sunt finanțate din bugetul asigurărilor pentru șomaj sau din FSE. Angajatorii care angajează absolvenți ai unui program de educație și formare profesională inițială sunt eligibili să primească un sprijin financiar lunar din partea serviciului de ocupare a forței de muncă în valoare de aproximativ 483 EUR (2.250 RON) pentru fiecare absolvent pentru o perioadă de 12 sau 18 luni⁸³, cu condiția ca raportul de muncă să nu fie întrerupt o perioadă de 18 luni de la începutul acestuia.

Scutirea de impozit Conform dispozițiilor Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 privind Formarea Profesională a Adulților, furnizorii de educație și formare profesională continuă autorizați sunt scutiți de la plata taxei pe valoarea adăugată⁸⁴ pentru activitățile de formare profesională. Firmele își pot de asemenea deduce costurile cu formarea profesională din veniturile impozitabile⁸⁵.

15. Guvernanța în Educația și Formarea Profesională

Nivelurile naționale, regionale și locale au toate rolul lor în într-o anumită formă în cadrul guvernanței în educație și formare profesională.

15.1 Guvernanța în educația și formarea inițială

Ministerul Educației Naționale. Ministerul Educației Naționale este responsabil pentru elaborarea și implementarea politicilor și strategiilor naționale pentru educație și formare, inclusiv cele privind ÎPT. Ministerul proiectează și pune în executare legislația în cooperare cu părțile interesate (mediul academic, sindicatele, asociațiile profesorilor, elevii/studentii, părinții, administrația publică, societățile comerciale și ONG-urile). De asemenea, aprobă finanțarea și planurile de școlarizare, monitorizează, evaluează și

⁸² Legea nr. 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior.

⁸³ 18 luni pentru persoanele cu dizabilități.

⁸⁴ Articolul 58 din Ordonanța de Guvern nr. 129/2000.

⁸⁵ Articolul 47 din Ordonanța de Guvern nr. 129/2000.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

controlează, direct sau prin intermediul organismelor competente, sistemul de învățământ și funcționarea furnizorilor de educație și coordonează activitatea inspectoratelor școlare.

De asemenea, Ministerul Educației acordă certificate de calificare profesională (atât în sistemul de EFP inițială, cât și formarea profesională continuă⁸⁶) și coordonează examenele naționale. Aprobă metodologia pentru recrutarea profesorilor, avansarea în carieră și transferul acestora și aprobă programele de formare prin intermediul organismelor subordonate, inclusiv cele derulate cu sprijinul inspectoratelor școlare.

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic se află în subordinea Ministerului Educației Naționale. Principalele responsabilități ale centrului în cadrul educației și formării profesionale inițiale sunt următoarele:

(a) evaluarea și propunerea de schimbări privind politicile și strategiile, precum și coordonarea implementării acestora;

(b) coordonarea elaborării, implementării și revizuirii curriculei naționale pentru învățământ profesional și tehnic, evaluarea și certificarea componentei de educație și formare profesională inițială;

(c) supravegherea elaborării Standardelor de Pregătire Profesională pentru calificările validate de comisiile sectoriale (coordonate de Autoritatea Națională pentru Calificări) și aprobate de Ministerul Educației;

(d) asigurarea elaborării și funcționării parteneriatelor cu părțile interesate la nivel național, regional, local;

(e) elaborarea metodologiilor pentru asigurarea calității și monitorizarea programelor de formare;

(f) implementarea programelor de formare profesională continuă pentru profesori/formatori.

Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar se ocupă de autorizarea, acreditarea și evaluarea externă a calității școlilor la nivelul învățământului preuniversitar, inclusiv școlile din învățământul profesional și tehnic. Agenția elaborează standarde, criterii de referință și indicatori de performanță pentru

⁸⁶ Pentru formarea profesională continuă, certificatele sunt acordate atât de Ministerul Muncii, cât și de Ministerul Educației.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

asigurarea calității, metodologia de evaluare instituțională și acreditarea școlilor noi. Se ocupă de asemenea și de implementarea instrumentelor de evaluare.

Institutul de Științe ale Educației Institutul de Științe ale Educației este o instituție națională pentru cercetare, elaborare, inovare și formare în domeniul educației și tineretului. Acesta contribuie activ la inovarea în învățământ prin expertiză, formare, educație și cercetare. Misiunea acestuia este de a oferi sprijinul științific necesar celor mai recente abordări în domeniul învățământului, pentru învățarea autentică, motivată, activă și creativă. Institutul urmărește să joace un rol cheie în elaborarea curriculum-ului și a resurselor de predare, precum și să asigure o formare la locul de muncă relevantă, personalizată și flexibilă pentru părțile interesate care fac parte din sistemul de învățământ. Participă la coordonarea elaborării curriculum-ului național prin:

(a) stabilirea și coordonarea grupurilor de lucru pentru elaborarea și revizuirea periodică a componentei curriculum-ului național;

(b) elaborarea de diverse resurse de învățare și de curriculum.

Alte departamente ale institutului relevante pentru ÎPT sunt cele pentru politicile educaționale, consiliere și orientare, managementul educațional și studii pentru tineri.

Consortiile regionale⁸⁷. Consortiile regionale sunt organisme consultative de parteneriat ale Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, fără statut juridic, ale căror roluri principale sunt:

(a) actualizarea, implementarea și monitorizarea planurilor regionale de acțiune pentru educație;

(b) monitorizarea executării planului local de acțiune pentru educație și sprijinirea inspectoratelor școlare și a comisiilor locale pentru dezvoltarea parteneriatelor sociale în elaborarea și implementarea acestui plan;

(c) contribuția la elaborarea și monitorizarea executării planurilor regionale de acțiune pentru ocuparea forței de muncă.

Consortiile includ reprezentanți din:

⁸⁷ Conform Ordinului Ministrului Educației nr. 4456/2015 pentru aprobarea cadrului general de organizare și funcționare a structurii parteneriatului consultativ în cadrul VET.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- (a) agenții de dezvoltare regională;
- (b) consilii județene;
- (c) agenții județene de ocupare a forței de muncă;
- (d) inspectorate școlare;
- (e) asociații ale angajatorilor, Camere de Comerț;
- (f) sindicate;
- (g) universități;
- (h) Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

Inspectoratele școlare județene Inspectoratele școlare, în cooperare cu organismele consultative de parteneriat de la nivel local (județean) și regional (Comitete Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatelor Sociale și a Consorțiilor Regionale) propun Ministerului Educației (în perioada ianuarie - februarie) planul de școlarizare pentru ÎPT pentru următorul an școlar; acesta se bazează pe propunerile venite din partea școlilor și iau în considerare nevoile pieței muncii, stabilite prin solicitări directe venite de la angajatori. Inspectoratele organizează de asemenea recrutarea (selectarea) națională a profesorilor, inclusiv în cadrul ÎPT. Profesorii care obțin punctajul minim necesar au dreptul să încheie un contract de muncă pe durată nedeterminată cu o anumită școală; ceilalți primesc contract de muncă pe durată determinată. Inspectoratele colectează informațiile despre necesarul de profesori în școli, pe baza numărului anticipat de ore. Inspectoratele școlare județene monitorizează asigurarea calității utilizând rapoarte de autoevaluare și luând în considerare metodologiile specifice pentru asigurarea calității în cadrul formării profesionale inițiale. Inspectoratele oferă de asemenea Ministerului Educației date referitoare la profesori.

Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social Comitetele Locale pentru Dezvoltarea Parteneriatului Social sunt structuri manageriale consultative ce au ca scop îmbunătățirea relevanței și calității în ÎPT. Comitetele includ reprezentanți ai autorităților locale, agențiilor județene de ocupare a forței de muncă, asociațiilor angajatorilor, sindicatelor, inspectorate lor școlare și ONG-urilor. Principalele obiective ale acestora sunt următoarele:

- (a) actualizarea și executarea Planurilor Locale de Acțiune pentru Învățământ;
- (b) monitorizarea Planurilor de Acțiune ale Școlilor;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- (c) sprijinirea școlilor în elaborarea și executarea planurilor de acțiune ale școlilor;
- (d) analizarea și avizarea planului anual de școlarizare în ÎPT la nivel județean;
- (e) avizarea părții locale din curricula ÎPT.

Casele Corpului Didactic Casa Corpului Didactic/CCD este o unitate ce aparține de învățământul preuniversitar, care funcționează în fiecare județ și în municipiul București. Este o instituție subordonată Ministerului Educației Naționale, care organizează cursuri de formare continuă pentru profesorii din învățământul preuniversitar, inclusiv profesorii din cadrul ÎPT.

Centrele județene de resurse și asistență educațională Există câte un Centrul Județean de Resurse și Asistență Educațională în fiecare județ și în București. Centrele sunt subordonate Ministerului Educației Naționale. Acestea sunt coordonate de inspectoratele școlare județene/Inspectoratul Școlar al Municipiului București. Centrele sprijină elevii cu nevoi speciale, inclusiv pe cei din ÎPT.

Autoritățile locale Principalele responsabilități ale autorităților locale în ce privește educația și formarea profesională inițială sunt următoarele:

- (a) sprijinirea implementării strategiilor naționale privind educația;
- (b) asigurarea finanțării comune a proiectelor sponsorizate de UE și altor fonduri utilizate de și pentru școli;
- (c) dezvoltarea rețelei școlare la nivel local;
- (d) întreținerea infrastructurii școlare;
- (e) participarea în consiliile de administrație ale școlilor;
- (f) informarea comunității locale cu privire la oferta educațională, inclusiv cea de învățământ profesional și tehnic.

Consiliile de administrație ale școlilor din învățământul profesional și tehnic Consiliile de administrație ale școlilor din ÎPT cuprind șapte, nouă sau 13 membri în funcție de mărimea școlii⁸⁸. Acestea includ profesori, directorul (președintele), reprezentantul/reprezentanții primăriei, ai autorităților locale și ai angajatorilor. Consiliul aprobă planurile de dezvoltare instituțională, tipuri de curricula de dezvoltare

⁸⁸ Legea Educației Naționale nr. 1/2011, cu cele mai recente actualizări, Capitolul VI, Secțiunea 2, Articolul 96, (2) e: https://legestart.ro/wp-content/uploads/2018/08/legeaeducatiei_actualizata.pdf





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

locală (CDL)/la decizia școlii (CDȘ) și planurile de formare profesională continuă ale profesorilor propuse de școlile acestora. Angajatorii din consiliile de administrație ale școlilor ajută la identificarea nevoilor de formare, planificarea ofertei școlare din ÎPT, proiectarea CDL și certificarea competențelor profesionale ale elevilor.

Comisiile pentru evaluarea și asigurarea calității În fiecare școală este desemnată o Comisie de Evaluare și Asigurare a Calității pentru supravegherea tuturor proceselor și activităților de asigurare a calității, în conformitate cu legea privind asigurarea calității (87/2006).

Comisiile:

- (a) coordonează procedurile și activitățile de autoevaluare instituțională;
- (b) desfășoară o autoevaluare anuală privind calitatea educației în școala respectivă;
- (c) formulează propuneri de îmbunătățire a calității pentru autoevaluarea anuală care este obligatorie pentru toți furnizorii de educație; legea asigurării calității solicită ca rapoartele de autoevaluare să fie puse la dispoziția beneficiarilor/părților interesate.

Rapoartele sunt prezentate spre aprobare consiliilor școlare, iar recomandările de îmbunătățire trebuie integrate în planurile revizuite de acțiune ale școlilor.

15.2 Schimbări recente în politicile educaționale și de formare profesională

(a) În 2012, au fost reintroduse programele de educație și formare profesională inițială cu durata de trei ani (ISCED-P 352, învățământ profesional), după o întrerupere de trei ani.

(b) 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 început în anul școlar 2017/18, în prezent fiind valabilă numai pentru nivel 3 CEC.

(c) 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.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(d) 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.

(e) În 2016, a fost elaborată Strategia națională pentru educație și formare profesională 2016-2020⁸⁹ 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:

(i) îmbunătățirea relevanței sistemelor de formare profesională pentru piața muncii;

(ii) creșterea participării și facilitarea accesului la programele de formare profesională;

(iii) îmbunătățirea calității de formării profesionale; (iv) dezvoltarea inovării și cooperării în

domeniul formării profesionale.

(f) În mai 2018, Guvernul a actualizat metodologia pentru elaborarea, validarea și aprobarea standardelor ocupaționale.

(g) În iulie 2018, Autoritatea Națională pentru Calificări și Ministerul Muncii au introdus nivelul 1 de calificare în cadrul național al calificărilor.

(h) 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.

⁸⁹ Strategia pentru educație și formare 2016-2020, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 317/2016.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

16. Modul 1

- Programe de învățare la locul de muncă prin stagii de pregătire practică oferite elevilor care urmează programe de educație și formare profesională inițială (învățământ profesional și tehnic, filiera vocațională sau tehnologică, școli profesionale, licee tehnologice, școli postliceale etc.)-

Educația și formarea profesională inițială și continuă sunt reglementate de guvern.

16.1 Educația și formarea profesională inițială

Educația și formarea profesională inițială prin învățământ profesional și tehnic (ÎPT) este furnizată la nivelurile secundar superior și post-secundar. Elevii se pot înscrie în ÎPT la nivel de învățământ secundar superior, la vârsta de 15 ani (clasa a 9-a).

Calificările se pot obține prin înscrierea în învățământ secundar superior, filiera vocațională sau tehnologică sau învățământ profesional (denumită „*învățământ profesional*” în Figura 9). Cu toate că programele vocaționale nu fac oficial parte din ÎPT conform legislației naționale⁹⁰, în scopul acestui raport toate tipurile – vocațional, tehnologic și profesional (inclusiv stagiile de practică) – vor fi menționate sub denumirea educație și formare profesională inițială în conformitate cu caracteristicile acestora ce corespund definiției europene mai largi a Educației și Formării Profesionale (EFP) care „*are ca obiectiv înzestrarea cetățenilor cu cunoștințele, know-how-ul, aptitudinile și/sau competențele necesare pentru anumite ocupații sau în sens mai larg pentru piața muncii*” (Cedefop, 2014).

Tipuri de programe

La nivelul secundar superior există patru tipuri de programe de studiu și/sau filiere:

(a) Programe de studiu cu durata de trei ani (ISCED-P 352, denumit *învățământ profesional*, în Figura 9)⁹¹ asigură absolvenților o calificare profesională⁹² de „muncitor calificat” de nivel 3 CEC/CNC (cum ar fi bucătar, sudor, brutar, tâmplar). Calificarea profesională de nivel 3 CEC este furnizată de „școli profesionale” ce cooperează cu angajatorii care oferă pregătire practică obligatorie în companii pentru cursanți, ca parte a învățării la locul de muncă/pregătire practică (WBL). Pregătirea practică la locul de muncă este combinată cu pregătirea practică în atelierele/laboratoarele școlare.

⁹⁰ Legea Educației nr. 1/2011

⁹¹ Disponibil din 2014/15, aprobat prin Ordinul Ministrului Educației nr. 3136/2014.

⁹² Un certificat de calificare și, după promovarea examenului de calificare, un supliment Europass la certificat





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Perioadele de pregătire practică sunt repartizate pe întreaga durată a anului școlar. Proporția de pregătire practică crește de la un an școlar la altul (în succesiunea celor trei ani de studiu)⁹³ și este în medie 50% per program de studiu. Absolvenții susțin un examen de certificare a competențelor profesionale pentru calificarea profesională respectivă, organizat de un furnizor ÎPT. Aceste programe de studiu deschid accesul către piața muncii.

De asemenea, absolvenții primesc un certificat ce atestă absolvirea ciclului de învățământ obligatoriu care permite accesul către cel de-al treilea an al programelor tehnologice de nivel de calificare 4 CEC. Studiile sunt gratuite pentru elevii care se înscriu până la vârsta de 26 de ani. Pentru asigurarea alinierii ÎPT finanțat de stat cu nevoile pieței muncii, școlile trebuie să încheie contracte cadru cu firmele care vor oferi locuri de muncă elevilor înainte de aprobarea numărului de cursanți finanțat de stat⁹⁴. Aceste contracte stabilesc clar responsabilitățile ce revin școlilor și firmelor pentru furnizarea practicii la locul de muncă, iar firma trebuie să asigure resursele pentru formare profesională și examenele de atestare. Începând cu anul 2017/18, este disponibil și învățământul dual ca o formă de organizare a învățământului profesional⁹⁵. În cadrul acestuia, municipalitatea (autoritatea locală) se angajează într-un acord de parteneriat pe lângă contractul standard încheiat în cadrul programelor ÎPT în școală între școală, angajator și elev (sau reprezentantul legal). Firmele (agenți economici) sunt obligate, de asemenea, să plătească elevilor înscriși în învățământ dual o bursă care nu este mai mică decât cea asigurată de stat. Restul caracteristicilor sunt asemănătoare cu cele specifice învățământului profesional. Procentul de elevi în cadrul învățământului dual este de 1,5% din populația totală din ÎPT înscrisă la nivelul secundar superior în anul școlar 2017/18;

(b) Programele de studiu tehnologice, din filiera tehnologică, cu durata de patru ani (ISCED-P 354, *liceu tehnologic*) oferă absolvenților o diplomă de absolvire a unei școli de învățământ secundar superior și o calificare de „tehnician”, de nivel de calificare profesională 4 CEC⁹⁶ (cum ar fi tehnician în gastronomie, tehnician în proiectare industrială, supervisor tehnician de calcul, proiectant de mobilă). Programele

⁹³ 20% în primul an, 58% în al doilea și 72% în la treilea.

⁹⁴ Conform Ordinului Ministerului Educației nr. 3539/2012.

⁹⁵ Pe baza Ordonanței de Urgență a Guvernului nr. 81/2016

⁹⁶ Un certificat de calificare și, după promovarea examenului de calificare, un supliment Europass la certificat.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

cuprind ciclul inferior și superior, câte doi ani pentru fiecare, și sunt furnizate de licee și colegii tehnice. Procentul de pregătire la locul de muncă (WBL) este 25%. Aceste programe de studiu deschid accesul către piața muncii. Absolvenții care promovează examenul de bacalaureat se pot înscrie în învățământul superior. După absolvirea ciclului inferior (învățământ obligatoriu), cursanții pot opta să renunțe și să se înscrie într-un program de scurtă durată / stagiul de pregătire practică (ISCED-P 352) care oferă numai o calificare profesională;

(c) Programele de scurtă durată / stagiile de pregătire practică (ISCED-P 352 *stagii de practică*) oferă cursanților ce au absolvit un program tehnologic cu durata de doi ani (au absolvit clasa a 10-a) o calificare profesională de nivel 3 CEC (cum ar fi bucătar) prin intermediul a 720 de ore de formare la locul de muncă. Absolvirea acestui stagiul de practică deschide accesul către piața muncii. Aceste stagii sunt coordonate de școlile din ÎPT și sunt furnizate în principal de angajatori. Tinerii și adulții care părăsesc timpuriu programele de educație și formare profesională pot să acceseze de asemenea aceste programe/stagii, după absolvirea unui program denumit „A doua șansă”; (d) Programele de studiu vocaționale, din filiera vocațională, cu durata de patru ani (ISCED-P 354, CEC nivel 4, *liceu vocațional*) oferă absolvenților o calificare profesională în domeniul militar, teologic, sportiv, arte și pedagogie, precum și o diplomă de absolvire a unei școli de învățământ secundar superior. Absolvenții care promovează examenul de bacalaureat se pot înscrie în învățământul superior. Majoritatea absolvenților fac această opțiune. Programele de studiu sunt furnizate de licee și colegii, iar cota de pregătire practică este de maxim 15%.

Pentru înscrierea în ÎPT la nivel secundar superior, cursanții trebuie să aibă cel puțin un certificat de învățământ secundar inferior.

Învățământul terțiar non-universitar oferă programe de studiu postliceal, cu durata de unu până la trei ani (ISCED-P 453), în urma cărora se obține o calificare profesională de nivel 5 CEC; acestea sunt organizate în cadrul școlilor din filiera tehnologică sau de colegii/universități, la cererea firmelor sau cursanților. Ele oferă absolvenților de învățământ secundar superior oportunitatea de a avansa în calificările profesionale pe care le au, cum ar fi îngrijire și tehnician farmacist, optician, analist programator, meteorolog. Accesul la aceste programe este deschis tuturor absolvenților de învățământ secundar, indiferent dacă aceștia au sau nu o diplomă de bacalaureat.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Forme de studiu în cadrul învățământului profesional și tehnic Elevii din învățământului profesional și tehnic pot alege între următoarele forme de studiu:

- (a) Învățământ la zi (cel mai popular);
- (b) Cursuri serale⁹⁷;
- (c) Formare la locul de muncă;
- (d) Formă duală.

Furnizori de educație și formare profesională inițială Furnizorii de educație și formare profesională inițială sunt:

(a) liceele tehnologice/colegiile tehnice, care oferă programe de studiu în filiera tehnologică, cu durata de patru ani, care duc la dobândirea unei calificări nivel 4 CEC/CNC sau învățământ profesional cu durata de trei ani; toate liceele care îndeplinesc criteriile stabilite de ministerul educației ⁹⁸ pot solicita titlul de „colegiu”, care reprezintă recunoașterea calității programelor acestora de educație și formare profesională;

(b) școlile profesionale, care furnizează învățământ profesional cu durata de trei ani;

(c) licee/colegii (vocaționale) militare, teologice, sportive, de arte și pedagogice, care oferă programe vocaționale în cadrul filierei vocaționale.

(d) instituții de învățământ post-secundar (sau „școli postliceale”), care oferă programe de învățământ secundar; acestea sunt deseori departamente independente din cadrul colegiilor tehnice sau universităților.

⁹⁷ Programele profesionale cu durata de trei ani sunt organizate numai ca formă de învățământ la zi.

⁹⁸ De exemplu, contribuția la dezvoltarea învățământului, rezultate excepționale obținute de elevi la competițiile naționale/internaționale, furnizarea de educație și formare timp de peste 50 de ani.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Tabel 2. Participarea în învățământ secundar și postsecundar

	Număr de elevi în școlile publice	
	2017/18	2013/14
Învățământ profesional cu durata de trei ani (ISCED-P 352)	87 841	26 361
- din care, stagii de pregătire practică (ISCED-P 352)	671	2 056
Filiera tehnologică: liceu tehnologic cu durata de patru ani (ISCED-P 354, <i>liceu tehnologic</i>)	266 031	376 963
Filiera vocațională, cu durata de patru ani (ISCED-P 354, CEC nivel 4)	50 915	49 395
Învățământ secundar superior (total inclusiv filiera teoretică, vocațională, tehnologică și învățământ profesional)	715 151	786 815
Învățământ post-liceal (ISCED-P 453)	51 973	55 296

Sursa: INS, statisticile în domeniul educației pentru anii școlari 2013/14 și 2017/18: învățământ liceal la începutul anului școlar; învățământ profesional, postliceal și școala de maiștri la începutul anului școlar.

Învățământul profesional și tehnic (ÎPT) este furnizat la nivelul învățământului secundar superior și la nivelul post-secundar. Primii doi ani de învățământ secundar superior sunt obligatorii pentru toți elevii. Pentru înscrierea în învățământul secundar superior, inclusiv în învățământul profesional și tehnic (clasa a 9-a), este necesară media notelor obținute la matematică și limba română din cadrul Evaluării Naționale, la sfârșitul clasei a 8-a, diploma de absolvire a gimnaziului și foaia matricolă cu mediile la toate materiile. Unele unități de învățământ profesional pot organiza și examene de admitere. Pentru înscrierea în învățământul terțiar universitar, absolvenții de învățământ secundar superior trebuie să promoveze examenul de bacalaureat.

Învățământul profesional și tehnic se află sub responsabilitatea Ministerului Educației Naționale. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic coordonează crearea standardelor de formare profesională pentru calificări, acestea fiind validate de comisiile sectoriale (coordonate de Autoritatea Națională pentru Calificări) și aprobate de minister.

Partenerii sociali participă în comisii și sprijină implementarea educației și formării profesionale și implicit a învățământului profesional și tehnic. Dezvoltarea educației și formării profesionale continue



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(EFPC) se află în responsabilitatea Ministerului Muncii și Justiției Sociale. Educația și formarea profesională inițială La nivelul învățământului secundar superior există:

- învățământ profesional cu durata de trei ani (ISCED-P 352), care asigură absolvenților o calificare profesională de nivel 3 EQF (cum ar fi bucătar). Învățământul profesional este furnizat de „școli profesionale” în cooperare cu angajatori, care asigură pregătire practică obligatorie pentru elevi, ca parte a formării profesionale la locul de muncă. Pregătirea practică este oferită și în școli, media timpului alocat pregătirii practice (atât în școală cât și la angajator) pe parcursul celor trei ani de studiu reprezentând aproximativ 50% din totalul orelor alocate. Tinerii care au întrerupt studiile după absolvirea învățământului secundar inferior se pot înscrie în acest program până la vârsta de 26 de ani, gratuit. Începând cu anul 2017/2018, este disponibil și învățământul dual, acesta fiind o formă de organizare a învățământului profesional, furnizată la cererea companiilor implicate în asigurarea și furnizarea pregătirii practice. Procentul elevilor în cadrul învățământului dual este de 1,5 % din populația totală din învățământul profesional și tehnic. Învățământul profesional asigură acces pe piața muncii. Absolvenții se pot înscrie, de asemenea, în anul trei din învățământul tehnologic, de nivel 4 EQF;

- filiera tehnologică, învățământ liceal cu durata de patru ani (ISCED-P 354), care oferă absolvenților o diplomă de absolvire a unei școli de învățământ secundar superior și o calificare de „tehnician”, de nivel 4 EQF, în unul din următoarele domenii: profil servicii, resurse naturale, protecția mediului sau tehnic (cum ar fi tehnician în gastronomie). Programele de studiu sunt furnizate de licee tehnologice și uneori de colegii. Pregătirea practică este 25%. După absolvirea învățământului obligatoriu, elevii pot opta să renunțe și să se înscrie într-un stagiu de pregătire practică (ISCED-P 352), care oferă doar o calificare profesională;

- Stagiul de pregătire practică (ISCED-P 352), care oferă elevilor care au finalizat primii doi ani de liceu (au absolvit clasa a 10-a) o calificare profesională de nivel 3 EQF (cum ar fi bucătar), prin intermediul a 720 de ore de formare la locul de muncă. Programele sunt coordonate de școlile din învățământul profesional și tehnic și sunt furnizate în principal de angajatori. Tinerii și adulții care părăsesc timpuriu școala pot accesa, de asemenea, aceste programe, după absolvirea unui program denumit „A doua șansă”;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- filiera vocațională, învățământ liceal cu durata de patru ani (ISCED-P 354, EQF nivel 4), care oferă absolvenților o calificare profesională în unul din domeniile: militar, teologic, sportiv, arte și pedagogie, precum și o diplomă de absolvire a unei școli de învățământ secundar superior. Aceste programe sunt furnizate de colegii și au medie de pregătire practică de circa 15 %.

Învățământul postliceal oferă programe de studiu cu durata de unu până la trei ani (ISCED-P 453), în urma cărora se obține o calificare profesională de nivel 5 EQF (cum ar fi optician); acestea sunt organizate școli tehnologice sau de colegii/universități, la cererea operatorilor economici sau pe baza intereselor cursanților. Ele oferă absolvenților de învățământ secundar oportunitatea de a avansa în calificările profesionale pe care le au (cum ar fi îngrijire și tehnician farmacist). Educație și formare profesională continuă Formarea profesională pentru adulți este oferită de furnizori autorizați publici și privați, luând în considerare nevoile angajatorilor și nevoile adulților în ce privește competențele de bază. Încă din anul 2015, serviciul public de ocupare a forței de muncă a gestionat programe de „ucenicie continuă la locul de muncă”, cu durata de unu până la trei ani. Acestea oferă adulților (cu vârsta 16+) care nu au parcurs anterior o formă de învățământ profesional și tehnic (IPT) șansa de a obține o calificare profesională de nivel 1 - maxim 4 EQF, având ca rezultat obținerea unui certificat de calificare profesională, recunoscut la nivel național, care are o valoare similară cu cea a unui certificat obținut prin IPT. Formarea teoretică și practică (învățare la locul de muncă de cel puțin 70 %) este furnizată în principal de companii, în cooperare cu furnizori autorizați de formare profesională.

Caracteristici distinctive ale EFP Caracteristicile distinctive ale EFP inițiale sunt caracterul său incluziv, care oferă opțiuni și profiluri pentru diferite niveluri de învățare, filiere variate: fie teoretică, fie vocațională, tehnologică sau învățământ profesional, precum și accentul pus pe facilitarea progresiei și evitarea rutelor educaționale închise. Reflectând dublul rol al educației și formării profesionale în promovarea dezvoltării economice și sociale, obiectivele principale ale învățământului profesional și tehnic sunt de a asigura:

- dezvoltarea personală și profesională a elevilor;
- oportunități egale de acces la educație și formare profesională;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- furnizare, organizare și dezvoltare profesională de înaltă calitate. Calificările profesionale oferite prin învățământ profesional și tehnic (ÎPT) au ca bază de formare Standardele de Pregătire Profesională, care descriu procesul de pregătire în unități de învățare și rezultate ale învățării, și includ, pentru fiecare unitate, un standard de evaluare. Standardele au fost revizuite în anul 2016, pentru a sprijini creșterea relevanței calificărilor dobândite prin ÎPT pe piața muncii, prin asigurarea unei mai bune corespondențe între calificările profesionale și realitatea la locul de muncă, după absolvire.

Crearea Comitetelor sectoriale, care reprezintă diferite sectoare ale economiei, a făcut ca implicarea partenerilor sociali în proiectarea și evaluarea calificărilor profesionale să fie mai sistemică. Pentru a ușura planificarea educațională, partenerii sociali participă de asemenea și în cadrul unor parteneriate la nivel regional (Consortii Regionale) și local (Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social cu atribuții în domeniul învățământului profesional și tehnic). În ultima decadă, România a dezvoltat un sistem pentru validarea aptitudinilor și competențelor dobândite în mod non-formal sau informal. Conform recomandărilor orientative adoptate de Autoritatea Națională pentru Calificări, au fost implementate dispoziții procedurale pentru crearea unei rețele de furnizori care acționează ca centre de validare/evaluare. Aceste centre sunt active în mai mult de jumătate din județele țării.

Provocări și răspunsuri prin intermediul politicilor în domeniul Investițiile în sprijinirea dezvoltării instituționale a educației și formării profesionale sunt încă reduse. Principalele provocări sunt accesul inegal la educație și formare și rata mare de abandon; aceasta îi afectează în principal pe copiii din zonele rurale, din comunitățile sărace și pe cei de etnie romă. Strategia pentru reducerea părăsirii timpurii a școlii, pentru perioada 2015-20, a fost elaborată pentru a răspunde acestor provocări și se va implementa un mecanism de avertizare timpurie și intervenție care va ajuta la identificarea tinerilor școlari cu risc de abandon școlar.

O altă provocare este aceea de a reduce șomajul în rândul tinerilor prin sprijinirea dobândirii de competențe profesionale și asigurarea unor tranziții line și sustenabile din sistemul de educație și formare profesională către piața muncii. Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT) a introdus învățământul dual ca o formă de organizare a învățământului profesional, ducând la obținerea unei calificări profesionale de nivel 3 EQF; acesta se va extinde la nivelurile 4 și 5 EQF.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Strategia Educației și Formării Profesionale din România, 2016-2020, are ca obiectiv o mai bună corelare a ofertei educaționale din ÎPT cu cerințele pieței muncii. În acest sens, CNDIPT a lansat în 2019 un proiect finanțat prin FSE, care, printre altele, va elabora:

- un mecanism de asigurare a calității pentru învățarea la locul de muncă și certificarea rezultatelor învățării;
- un mecanism de ajustare a ofertei educaționale la cererea de pe piața muncii;
- un sistem de monitorizare a absolvenților din învățământul profesional și tehnic;
- un mecanism pentru identificarea, recompensarea și promovarea excelenței. Formarea profesională continuă răspunde, de asemenea, provocării reprezentate de șomaj prin programe de formare profesională corelate cu cerințele de pe piața muncii; în funcție de nivelul de calificare profesională EQF care urmează să fie dobândit, acestea pot varia de la 180 de ore pentru nivelul 1EQF până la 1 080 de ore pentru nivelul 4 EQF.

Participarea la învățare pe tot parcursul vieții este cea mai redusă din UE și a înregistrat o scădere ușoară din 2013. Atractivitatea formării profesionale continue, precum și participarea adulților în formare profesională continuă sunt de asemenea aspecte care constituie o îngrijorare reală. Strategia națională de învățare pe tot parcursul vieții, 2015-2020, vine să răspundă acestor provocări printr-un număr de acțiuni pentru creșterea participării la formare, îmbunătățirea recunoașterii rezultatelor învățării anterioare (inclusiv cele dobândite în contexte non-formale și informale), creșterea calității și relevanței formării prin intermediul unei noi legi privind asigurarea calității în domeniul formării profesionale a adulților și coordonarea acțiunilor părților interesate.

În noiembrie 2018, Ministerul Muncii a elaborat o listă cu ocupații elementare, care oferă adulților necalificați acces la programe de formare profesională în urma cărora pot obține calificări de nivel 1 EQF, cum ar fi programele de ucenicie cu durata de șase luni.

16.2 Ce este învățământul profesional?

Învățământul profesional de stat, reglementat prin metodologia aprobată prin OMENCȘ nr. 5033/29.08.2017, numit în continuare învățământ profesional, are următoarele obiective:





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

a) formarea competențelor profesionale ale elevilor, specifice unei calificări profesionale de nivel 3 al Cadrului Național al Calificărilor corespunzător nivelului de referință 3 al Cadrului European al Calificărilor;

b) dezvoltarea și diversificarea competențelor cheie necesare în scopul integrării socio-profesionale și progresului în viitoarea carieră;

c) facilitarea integrării socio-profesionale a absolvenților învățământului profesional în concordanță cu aspirațiile profesionale și cu necesitățile pieței muncii;

d) implicarea angajatorilor în asigurarea forței de muncă calificate, în funcție de nevoile proprii;

e) dezvoltarea motivației tinerilor pentru muncă și a interesului pentru învățare, printr-o abordare integrată a pregătirii teoretice și practice într-o calificare solicitată de piața muncii, cu posibilitatea de continuare a studiilor, în funcție de interesele profesionale și potențialul individual de dezvoltare.

Învățământul profesional se adresează absolvenților clasei a VIII-a, are o durată de cel puțin 3 ani și are o pondere semnificativă a pregătirii practice derulate la operatorul economic:

- în primul an, pregătirea practică realizată în atelierele școlii și la operatorul economic reprezintă aproximativ 20% din timpul total alocat programului;

- în al doilea an aproximativ 60% din timp este alocat pregătirii practice;

- în anul al treilea, aproximativ 72% din timp este alocat pregătirii practice.

Pe parcursul celor trei ani sunt organizate stagii comasate de practică cu o durată totală de 24 săptămâni, 5 săptămâni în primul an, 9 săptămâni în anul doi și 10 săptămâni în cel de-al treilea an.

Elevii din învățământul profesional beneficiază de susținere financiară acordată de la bugetul de stat prin intermediul Programului național de protecție socială "Bursa profesională", prin care, fiecare elev primește suma de 200 lei, în condițiile stabilite prin hotărâre de guvern (la acest moment este în vigoare HG 1062/2012 privind modalitatea de subvenționare de către stat a costurilor pentru elevii care frecventează învățământul profesional, inclusiv dual; această hotărâre de guvern este în curs de modificare).

Elevii înscriși în învățământul dual pot beneficia de masă și cazare gratuită în cantinele și internatele școlare. Acoperirea cheltuielilor pentru cazarea și masa acestora se poate asigura din bugetele locale sau de la consiliile județene, prin decizii proprii. În cazul elevilor care frecventează învățământul dual în altă





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

unitate administrativ-teritorială decât cea de domiciliu, decontarea cheltuielilor de transport și facilitățile de cazare și masă gratuite prevăzute anterior se acordă, conform prevederilor prezentei legi, indiferent de oferta de educație și formare profesională disponibilă în localitatea de domiciliu. (Legea educației naționale, art. 12).

În funcție de performanțe sau de alte criterii stabilite de operatorii economici, elevii pot primi și alte forme de sprijin de la operatorii economici, acestea fiind stabilite prin contractele individuale de pregătire practică la începutul școlarizării.

16.3 Calendar de acțiuni și activități specifice

– implicarea operatorului economic în învățământul profesional -

STABILIREA CIFREI DE ȘCOLARIZARE

Participarea la acțiuni de informare organizate la nivel local/județean (organizate de Inspectoratul Școlar, Camere de Comerț, autorități publice, instituții reprezentate în Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social etc)

Transmiterea la Inspectoratele Școlare solicitările de școlarizare la învățământul profesional, conform modelului prevăzut în anexă la Calendarul etapelor și acțiunilor pentru stabilirea cifrei de școlarizare la învățământul dual și la învățământul profesional.

Încheierea Contractelor cadru cu unitățile de învățământ profesional și tehnic în vederea școlarizării elevilor

Pregătirea admiterii în învățământul profesional (în funcție de disponibilitatea operatorului economic)

- Stabilirea de comun acord cu unitățile de învățământ profesional și tehnic dacă se va organiza probă de preselecție a candidaților

- Implicarea în realizarea propunerii privind componența Comisiei de admitere din unitatea de învățământ, din care face parte și operatorul economic

Elaborarea împreună cu unitatea de învățământ a Procedurii de preselecție / Procedurii de admitere





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Implicarea în promovarea învățământului profesional în unitățile de învățământ gimnaziale în cadrul acțiunii “Săptămâna meseriilor”, alături de reprezentanții unităților de învățământ profesional cu care organizează școlarizarea. În acest scop, este recomandat ca operatorii economici să se implice în promovarea calificărilor profesionale din oferta educațională în cadrul:

- vizitelor elevilor din gimnaziu în companiile pe care le reprezintă operatorii economici;
- întâlnirilor organizate la nivelul unităților de învățământ cu elevi din gimnaziu și cu părinții acestora, pe baza unui grafic stabilit de comun acord cu Inspectoratele școlare;

- acțiunilor organizate de inspectoratele școlare pentru promovarea învățământului profesional.

Verificarea ofertei educaționale afișate la unitatea de învățământ, în funcție de aprobarea primită

- Implicarea în activitățile de orientare și consiliere cu elevii clasei a VIII-a

- Implicarea în promovarea învățământului profesional, organizată în cadrul ședințelor de instruire de către unitățile de învățământ gimnaziale cu elevii și părinții elevilor din clasa a VIII-a

- Participarea la Târgul ofertelor educaționale

Admiterea în învățământul profesional

Participarea operatorului economic la derularea probei de preselecție, acolo unde s-a stabilit acest lucru.

Finalizarea primei etape de admitere la învățământul profesional, moment în care se vor cunoaște și numărul de elevi înscriși în această etapă.

Participare la proba de preselecție acolo unde s-a decis organizarea ei.

Avantaje operatori economici

Cheltuielile efectuate de operatorii economici pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale, sunt considerate cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal. (art. 25, alin. (9), art. 28):

ART. 25 - Cheltuieli

Art. 25 (9) Sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal cheltuielile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

ART. 28 - Amortizarea fiscală

(1) Cheltuielile aferente achiziționării, producerii, construirii mijloacelor fixe amortizabile, precum și investițiile efectuate la acestea se recuperează din punct de vedere fiscal prin deducerea amortizării potrivit prevederilor prezentului articol.

(3) Sunt, de asemenea, considerate mijloace fixe amortizabile:

h) mijloacele fixe deținute și utilizate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale;

i) investițiile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale.

ART. 62 - Venituri neimpozabile - următoarele venituri nu sunt impozabile:

o1) bursele, premiile și alte drepturi sub formă de cazare, masă, transport, echipamente de lucru/protecție și altele asemenea primite de elevi pe parcursul învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale;

ART. 68 - Reguli generale de stabilire a venitului net anual din activități independente, determinat în sistem real, pe baza datelor din contabilitate

(41) Sunt cheltuieli deductibile cheltuielile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, în conformitate cu reglementările legale din domeniul educației naționale, cu excepția cheltuielilor cu amortizarea care sunt deductibile potrivit prevederilor alin. (4) lit. d).

Operatorii economici pot să se implice activ în formarea profesională a elevilor, iar la absolvirea acestora, pot selecta spre angajare pe cei mai buni dintre aceștia, beneficiind astfel de forță de muncă calificată.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

16.4 Materiale utile pentru implicarea unui operator economic în școlarizarea elevilor în învățământul profesional

16.4.1 Legislație în vigoare:

Organizare și funcționare învățământ profesional

1. OMENCS nr. 5033/2016 privind aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului profesional de stat

Fundamentare cifră de școlarizare învățământ profesional

2. OMEN nr. 5360/2017 privind aprobarea calendarului etapelor și acțiunilor pentru stabilirea cifrei de școlarizare în învățământul dual și în învățământul profesional pentru anul școlar 2018-2019, precum și a modelelor pentru avizarea de către Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic și unitatea administrativ-teritorială, a Proiectului cifrei de școlarizare în învățământul dual și în învățământul profesional

3. Model solicitare de școlarizare în învățământul profesional pentru anul școlar 2018-2019

Admitere învățământ profesional

4. OMENCS 5068/2016 privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a admiterii în învățământul profesional de stat

5. OMEN 4795/2017 privind organizarea, desfășurarea și calendarul admiterii în învățământul profesional de stat și în învățământul dual pentru anul școlar 2018-2019

Contract cadru și contract individual

6. Contractul – cadru pentru formarea profesională a elevilor prin învățământul profesional de stat, aprobat prin OMENCS nr. 5033/2016;

7. OMECTS nr. 3539/2012 privind aprobarea contractului de pregătire practică a elevilor din învățământul profesional și tehnic.

Planuri de învățământ/ Programe școlare/ Standarde de pregătire profesională/ Nomenclator

□ **OMEN nr. 3914/2017** referitor la aprobarea Reperelor metodologice privind proiectarea curriculumului în dezvoltare locală (CDL), pentru clasa a IX-a și a X-a, ciclul inferior al liceului, filiera tehnologică și învățământul profesional





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- **OMEN nr. 3915/2017** privind aprobarea Planurilor de învățământ și a programelor școlare pentru cultura de specialitate și pregătirea practică comasată / stagiile de pregătire practică – curriculum în dezvoltare locală – CDL, pentru clasele a X-a, învățământ liceal filiera tehnologică și învățământ profesional
- **OMENCS nr. 4457/2016** privind aprobarea Planurilor de învățământ și a Programelor școlare pentru cultura de specialitate și pregătirea practică săptămânală din aria curriculară Tehnologii, precum și pentru stagiile de pregătire practică - curriculum în dezvoltare locală CDL, pentru clasele a IX-a, învățământ liceal filiera tehnologică și învățământ profesional
- **OMENCS nr. 4121/2016** privind aprobarea Standardelor de pregătire profesională pentru calificări profesionale de nivel 3 și 4 Cadrul național al calificărilor, pentru care se asigură pregătirea prin învățământul profesional și tehnic
- **OMENCS nr. 3742/2016** privind aprobarea modelului Suplimentului descriptiv la certificatul de calificare/certificatul de calificare profesională, EUROPASS;
- **OMEN nr. 3152/2014** privind aprobarea planului – cadru de învățământ pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani;
- **OMEN nr. 3218/2014** privind aprobarea planului – cadru de învățământ pentru învățământul profesional special;
- **OMEN nr. 4437/2014** referitor la aplicarea programelor școlare în învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani și în învățământul profesional special, începând cu anul școlar 2014-2015, precum și pentru aprobarea programei școlare pentru consiliere și orientare, curriculum diferențiat pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani, clasele a IX-a, a X-a și a XI-a (valabil în anul școlar 2017-2018 prin articolele 1, 3 și 4);
- **OMECS nr. 3684/2015** privind aprobarea Planurilor de învățământ pentru cultura de specialitate și pregătirea practică din aria curriculară Tehnologii, precum și pentru stagiul de pregătire practică (curriculum în dezvoltare locală – CDL), pentru clasele a X-a și a XI- a, învățământ profesional de stat cu durata de 3 ani (valabil în anul școlar 2017-2018 pentru clasa a XI-a învățământ profesional);
- **OMECS nr. 5058/2015** privind aprobarea programelor școlare ale modulelor pentru cultura de specialitate, pregătire practică și stagii de pregătire practică, din aria curriculară Tehnologii pentru clasa a X-





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

a și a XI-a, învățământ profesional cu durata de 3 ani (valabil în anul școlar 2017-2018 pentru clasa a XI-a învățământ profesional);

□ **OMECS nr. 5293/2015** privind aprobarea Structurii standardului de pregătire profesională din învățământul profesional și tehnic;

□ **HG nr. 1555/2009** pentru completarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare

□ **HG nr. 866/2008** pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare, cu modificările și completările ulterioare

Certificare

□ **OMEN 4435/2014** privind aprobarea Metodologiei de organizare și desfășurare a examenului de certificare a calificării profesionale pentru absolvenții învățământului profesional

□ **Listele naționale a temelor** pentru proba practică și **Fișele de evaluare ale temelor** pentru proba practică în vederea certificării calificării profesionale

□ **OMEN nr. 4796/2017** privind aprobarea graficului de desfășurare a examenelor de certificare a calificării profesionale a absolvenților din învățământul profesional și tehnic preuniversitar în anul școlar 2017-2018

Promovare învățământ profesional

□ **OMEN 6155/2016** privind derularea Programului național „2017 – anul învățământului profesional și tehnic din România”

□ **Platforma informatică <http://www.alegetidrumul.ro/>** - portalul de informare al tuturor elevilor, profesorilor și reprezentanților companiilor ce sunt interesați de urmarea unei rute în învățământul profesional și tehnic, precum și de dezvoltarea unei opțiuni de educație și pregătire practică care vizează integrarea mai ușoară a viitorilor absolvenți pe o piață a muncii aflată într-o continuă schimbare.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

16.4.2 Profesori, maiștri-instructori și formatori

Profesorii și maiștrii-instructori în învățământul profesional și tehnic În contextul educației și formării profesionale inițiale, cu precădere în învățământul profesional și tehnic există două categorii de personal didactic:

- (a) profesor;
- (b) maistru-instructor.

Cerințele pentru profesorii care predau în ÎPT sunt aceleași cu cele pentru profesorii din învățământul general (teoretic sau vocațional). Pentru a avea acces să predea în învățământul secundar (inferior și superior), profesorii trebuie să dețină:

(a) o diplomă de master într-un domeniu legat de calificarea/calificările profesională pe care aceștia o (le) predau;

(b) două module psiho-pedagogice, care totalizează 60 de credite ECTS⁹⁹, care pot fi obținute fie în timpul studiilor superioare (prin înscrierea în timpul ciclului de licență la un modulul I, cu acordarea a 30 de credite ECTS și la cel de-al doilea modul de 30 de credite ECTS în timpul ciclului de master), ori după absolvire, prin înscrierea pentru ambele module în cadrul Departamentului de Pregătirea Personalului Didactic.

Maiștrii-instructori trebuie să dețină o diplomă de absolvire a învățământului post-secundar într-un domeniu legat de calificarea/calificările profesională/e pe care aceștia o (le) predau și un modul de formare psiho-pedagogică de 30 de credite ECTS, oferit de o instituție de învățământ superior¹⁰⁰. Pentru a deveni un profesor certificat, noii angajați trebuie să promoveze două inspecții la clasă și să prezinte un portofoliu profesional; aceasta este o etapă eliminatorie, urmată de examenul de Definitivat (materia pe care o vor preda și metodică), după parcurgerea unui stagiu de predare de 12 luni, de la angajarea inițială. Pentru promovarea examenului și dobândirea certificatului și calității de cadru didactic definitiv în învățământul preuniversitar, profesorii au nevoie de o notă finală de minim opt din 10. În această perioadă, ei sunt sprijiniți de un mentor experimentat și se bucură de aceleași drepturi ca și ceilalți profesori care au un

⁹⁹ Ministerul Educației Naționale (2017), Ordinul nr. 3850/2017 privind certificarea obligatorie a competențelor de predare.

¹⁰⁰ De obicei de către Departamentul pentru Formarea Personalului Didactic din cadrul unei instituții acreditate de învățământ superior.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

contract de muncă pe perioadă nedeterminată. În cazul în care aceștia nu reușesc să promoveze examenul, după alte 12 luni de activitate de predare, pot avea încă două încercări de susținere și promovare a examenului de Definitivat, într-un interval de cinci ani.

Procentul de profesori și instructori calificați din ÎPT (materii teoretice profesionale sau formare/instruire practică) este de 98,75% din numărul total al personalului didactic din educația și formarea profesională inițială¹⁰¹. Dezvoltarea profesională continuă a profesorilor și a maiștrilor-instructori este un drept definit de Legea Educației Naționale ¹⁰² care sprijină avansarea în carieră și dezvoltarea profesională. Avansarea în cariera didactică este asigurată prin obținerea gradelor didactice:

(a) gradul didactic II se acordă după cel puțin patru ani de profesat (de la promovarea examenului de Definitivat), susținerea a cel puțin două inspecții școlare și promovarea unui examen care include subiecte din materia de specialitate și metodică ¹⁰³;

(b) gradul didactic I se acordă după cel puțin patru ani de la acordarea gradului didactic II, prin susținerea a cel puțin două inspecții școlare și susținerea orală a unei lucrări metodică-științifice scrise pentru obținerea gradului I. ¹⁰⁴.

Dezvoltarea profesională este obligatorie prin participarea la cursuri de formare acreditate (profesorii trebuie să dețină minim 90 de credite ECTS o dată la fiecare cinci ani). Formarea este asigurată de instituții publice și private de învățământ și de ONG-uri și poate fi acoperită total sau parțial de la bugetul de stat.

Autorizarea furnizorilor de formare profesională continuă este coordonată de Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Se realizează prin intermediul comisiilor județene de autorizare și oferă furnizorilor de formare profesională continuă dreptul de eliberare a certificatelor de calificare sau absolvire cu recunoaștere la nivel național. Pentru a se autoriza, furnizorii de formare profesională continuă trebuie să respecte anumite condiții de eligibilitate. Autorizarea se bazează pe următoarele criterii:

(a) programul de formare profesională continuă;

¹⁰¹ Pe baza datelor de la Institutul Național de Statistică pentru anul școlar 2017/18.

¹⁰² Legea Educației nr. 1/2011, Titlul IV, Capitolul 1, Secțiunea 2: Formarea inițială și continuă a profesorilor; cariera didactică.

¹⁰³ Ministerul Educației Naționale asigură regulamentul de promovare și metodologiile de examen.

¹⁰⁴ Regulamentul nr. 1/2011, Articolul 242.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(b) resursele necesare pentru desfășurarea programului de formare profesională continuă;

(c) experiența furnizorului de formare profesională continuă și rezultatele activității anterioare.

Pentru autorizare, furnizorul de formare profesională continuă completează un formular de autoevaluare ce conține denumirea programului de formare profesională continuă, codul ocupației/calificării, nivelul de calificare, condițiile de acces, obiectivele exprimate în competențe, durata, planul de formare profesională continuă, modalitățile de evaluare, curriculum-ul, materialele necesare și resursele financiare și umane. Evaluarea externă pentru autorizare este desfășurată de doi specialiști independenți desemnați de comisiile județene de autorizare. Specialiștii sunt selectați dintr-o listă întocmită anual ce cuprinde pe cei a căror formare și experiență sunt direct legate de ocupația pentru care se solicită autorizarea. Autorizarea unui program de formare profesională continuă se bazează pe standarde ocupaționale și pe standarde de formare profesională, recunoscute la nivel național și care au o valabilitate de patru ani.

Monitorizarea periodică a furnizorilor autorizați de formare profesională continuă este desfășurată de doi specialiști externi desemnați de comisiile județene de autorizare din lista de specialiști întocmită anual. Legislația prevede desfășurarea a cel puțin trei vizite de monitorizare pe parcursul celor patru ani de autorizare. Metodologia pentru certificarea formării profesionale a adulților include proceduri de organizare și desfășurare, de către furnizorii autorizați de formare profesională, a examenelor de absolvire a programelor de formare profesională a adulților; aceasta acoperă de asemenea procedurile pentru eliberarea, gestionarea și arhivarea certificatelor de absolvire și calificare profesională cu recunoaștere la nivel național. Comisia de examinare include doi experți independenți selectați de comisiile județene de autorizare din lista de specialiști aprobată anual. În 2018, Ministerul Muncii a propus o nouă reglementare pentru asigurarea calității în educația și formarea continuă, care a fost susținută de Ministrul Educației și de alte părți interesate la nivel național. Aceasta va ajuta la identificarea rolurilor părților interesate.

Cadru normativ general

HG nr. 918/2013, privind aprobarea Cadrului național al calificărilor

HG nr. 567/2015 pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea

Cadrului național al calificărilor





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- OUG nr. 117/2013** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011 și pentru luarea unor măsuri în domeniul învățământului
- OUG nr. 49/2014** privind instituirea unor măsuri în domeniul educației, cercetării științifice și pentru modificarea unor acte normative
- OUG nr. 94/2014** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației
- OUG 81/2016** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011

17. Modul 2

- Participarea la programe de învățare la locul de muncă de tip învățământ profesional dual-

17.1 Ce este învățământul dual?

Învățământul dual pentru nivelul 3 de calificare profesională, reglementat prin metodologie specifică, aprobată prin OMEN nr. 3554/2017, reprezintă **o formă de organizare a învățământului profesional** cu următoarele caracteristici specifice:

- a) este organizat la inițiativa operatorilor economici interesați, în calitate de potențiali angajatori și parteneri de practică;
- b) asigură oportunități sporite de educație și formare profesională pe baza unui contract de parteneriat și a unor contracte individuale de pregătire practică, prin pregătirea practică organizată în răspunderea principală a operatorilor economici;
- c) operatorii economici asigură pregătirea practică a elevilor, bursă la nivelul celei acordate din fonduri publice și alte cheltuieli pentru formarea de calitate a elevilor;
- d) facilitează implicarea operatorilor economici în mecanismele decizionale la nivelul unității de învățământ partener.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Învățământul dual se adresează **absolvenților clasei a VIII-a**, are o **durată de cel puțin 3 ani** și are o **pondere semnificativă a pregătirii practice** derulate la operatorul economic:

- în primul an, pregătirea practică realizată în atelierele școlii și la operatorul economic reprezintă aproximativ 20% din timpul total alocat programului;

- în al doilea an aproximativ 60% din timp este alocat pregătirii practice;

- în anul al treilea, aproximativ 72% din timp este alocat pregătirii practice.

Pe parcursul celor trei ani sunt organizate stagii comasate de practică cu o **durată totală de 24 săptămâni**, 5 săptămâni în primul an, 9 săptămâni în anul doi și 10 săptămâni în cel de-al treilea an.

Avantaje elevi:

Elevii din învățământul dual beneficiază de **susținere financiară acordată de la bugetul de stat** prin intermediul Programului național de protecție socială "**Bursa profesională**", prin care, fiecare elev primește suma de 200 lei, în condițiile stabilite prin hotărâre de guvern (la acest moment este în vigoare **HG 1062/2012** privind modalitatea de subvenționare de către stat a costurilor pentru elevii care frecventează învățământul profesional, inclusiv dual; această hotărâre de guvern este în curs de modificare). **Suplimentar**, elevii primesc o bursă de la operatorul economic, cel puțin la nivelul celei acordate din fonduri publice (Legea educației naționale, art. 25).

Elevii înscriși în învățământul dual **pot beneficia de masă și cazare gratuită** în cantinele și internatele școlare. Acoperirea cheltuielilor pentru cazarea și masa acestora se poate asigura din bugetele locale sau de la consiliile județene, prin decizii proprii. În cazul elevilor care frecventează învățământul dual în altă unitate administrativ-teritorială decât cea de domiciliu, **decontarea cheltuielilor de transport și facilitățile de cazare și masă gratuite** prevăzute anterior se acordă, conform prevederilor prezentei legi, indiferent de oferta de educație și formare profesională disponibilă în localitatea de domiciliu. (Legea educației naționale, art. 12).

Învățământul dual îndeplinește următoarele cerințe:

Contract de parteneriat încheiat între operatori economici (sau asociație/ consorțiu de operatori economici), unitatea de învățământ și unitatea administrativ-teritorială (UAT) pe raza căreia se află unitatea



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

școlară (contract care stabilește condițiile de colaborare, drepturile și obligațiile părților, precum și costurile asumate de parteneri)

Contractul de parteneriat pentru formarea profesională a elevilor prin învățământul dual, încheiat între elev, (părintele, tutorele sau susținătorul legal al elevului minor), operatorul economic și unitatea de învățământ, contract care stabilește drepturile și obligațiile părților

Facilități fiscale pentru operatorii economici care încheie contract de parteneriat cu unitățile de învățământ (facilități la plata impozitelor, taxelor și contribuțiilor datorate bugetului de stat, bugetului asigurărilor sociale, bugetelor fondurilor speciale sau bugetelor locale, potrivit prevederilor legale)

Decontarea cheltuielilor de transport, cazare și masă (gratuite) în internate școlare pentru elevii din învățământul dual, indiferent de oferta existentă în localitatea de domiciliu.

Formațiuni de studii în învățământul dual:

Clase cu min. 20, max. 30 elevi (în medie 25 de elevi);

Instruirea practică și pregătirea de specialitate pe grupe de min. 10, max. 15 elevi;

Clasele pot fi constituite din max. 3 grupe cu calificări diferite;

Normarea posturilor didactice pentru activitățile de laborator și instruire practică din învățământul liceal tehnologic și din învățământul profesional se face pe grupe, pe baza normativelor în vigoare privind formațiunile de studiu.

Responsabilitățile operatorului economic

Contractul de parteneriat stabilește obligațiile operatorilor economici cu privire la:

a) organizarea și desfășurarea stagiilor de pregătire practică prevăzute în planul-cadru de învățământ pentru nivelul respectiv de calificare, precum și a componentei de pregătire practică din modulele de specialitate, convenite a se desfășura la operatori economici;

b) asigurarea condițiilor materiale - utilaje, echipamente, materii prime, materiale consumabile, energie și celelalte utilități necesare pentru practica elevilor organizată în răspunderea lor, în conformitate cu standardele de pregătire profesională, planurile de învățământ și curriculumul în vigoare, inclusiv curriculumul în dezvoltare locală pentru stagiile de pregătire practică proiectate în colaborare cu unitatea de învățământ;



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- c) asigurarea resurselor umane (tutori) necesare pentru pregătirea practică a elevilor, organizată la operatorul economic;
- d) asigurarea echipamentelor de lucru și de protecție pentru elevi, pe perioadele de formare derulate la operatorul economic;
- e) asigurarea securității și sănătății în muncă a elevilor pe parcursul perioadelor de formare derulate la operatorul economic;
- f) angajarea cheltuielilor necesare pentru asigurarea securității și sănătății în muncă, examinările de medicină a muncii și analize medicale obligatorii pentru elevi;
- g) angajarea cheltuielilor pentru asigurări de răspundere civilă în cazul unor eventuale accidente, daune sau vătămări corporale generate în timpul pregătirii practice la operatorul economic, pentru elevi (în funcție de domeniul de activitate);
- h) asigurarea pentru elevi a unei burse, cel puțin la nivelul celei acordate din fonduri publice;
- i) acordarea altor forme de sprijin material și stimulente financiare convenite prin contractul de parteneriat;
- j) asigurarea condițiilor necesare (dotări, materii prime, materiale consumabile, utilități etc.) pentru derularea probelor de admitere și a examenelor de certificare a calificării profesionale a elevilor, în funcție de locația convenită pentru organizarea acestora;
- k) asigurarea condițiilor necesare pentru evaluarea continuă a elevilor în cadrul pregătirii practice la operatorul economic;
- l) angajarea altor cheltuieli necesare pentru formarea de calitate a elevilor;
- m) contribuția convenită pentru îmbunătățirea dotării și a condițiilor de desfășurare a procesului de educație și formare profesională din unitatea de învățământ;
- n) exercitarea atribuțiilor de membru în consiliul de administrație sau, după caz, în consiliul reprezentativ al operatorilor economici;
- o) implicarea în activități de informare și promovare a ofertei de formare profesională;
- p) participarea cu specialiști la proiectarea curriculumului în dezvoltare locală;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

q) organizarea de stagii suplimentare de pregătire practică pentru elevii cu situația școlară neîncheiată din cauza absențelor sau care nu au obținut medii de trecere la stagiile de pregătire practică sau la pregătirea practică din cadrul modulelor din planul de învățământ pentru calificarea respectivă.

Operatorii economici la care se desfășoară pregătirea practică a elevilor din învățământul dual stabilesc tutorii care coordonează această activitate.

17.2 Calendar de acțiuni și activități specifice

– implicarea operatorului economic în învățământul profesional dual-

STABILIREA CIFREI DE ȘCOLARIZARE

Participarea la acțiuni de informare organizate la nivel local/județean (organizate de Inspectoratul Școlar, Camere de Comerț, autorități publice, instituții reprezentate în Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social etc)

Transmiterea la Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic (CNDIPT) a **solicităților de școlarizare în învățământul dual**, conform modelului prevăzut în anexa nr. 2 la Metodologia de organizare și funcționare a învățământului dual, aprobată prin OMEN nr. 3554/2017.

Încheierea Contractelor de parteneriat cu unitățile de învățământ profesional și tehnic și cu unitatea administrativ teritorială pe raza căreia se află unitatea de învățământ în vederea școlarizării elevilor în învățământul dual.

Pregătirea admiterii în învățământul profesional dual (în funcție de disponibilitatea operatorului economic)

- Stabilirea de comun acord cu unitățile de învățământ profesional și tehnic dacă se va organiza probă de preselecție a candidaților

- Implicarea în realizarea propunerii privind componența Comisiei de admitere din unitatea de învățământ, din care face parte și reprezentantul operatorului economic

Elaborarea împreună cu unitatea de învățământ a Procedurii de preselecție / Procedurii de admitere





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Implicarea în **promovarea** învățământului dual în unitățile de învățământ gimnaziale în cadrul acțiunii “Săptămâna meseriilor”, alături de reprezentanții unităților de învățământ profesional cu care organizează școlarizarea. În acest scop, este recomandat ca operatorii economici să se implice în promovarea calificărilor profesionale din oferta educațională în cadrul:

- vizitelor elevilor din gimnaziu în companiile pe care le reprezintă operatorii economici;
 - întâlnirilor organizate la nivelul unităților de învățământ cu elevi din gimnaziu și cu părinții acestora, pe baza unui grafic stabilit de comun acord cu Inspectoratele școlare;
 - acțiunilor organizate de inspectoratele școlare pentru promovarea învățământului dual.
- Verificarea ofertei educaționale afișate la unitatea de învățământ, în funcție de aprobarea primită.
- Implicarea în activitățile de orientare și consiliere cu elevii clasei a VIII-a;
 - Implicarea în promovarea învățământului profesional, organizată în cadrul ședințelor de instruire de către unitățile de învățământ gimnaziale cu elevii și părinții elevilor din clasa a VIII-a.
 - Participarea la Târgul ofertelor educaționale

17.3 Admiterea în învățământul dual

17.3.1 Avantaje operatori economici

Cheltuielile efectuate de operatorii economici pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale, sunt considerate **cheltuieli deductibile** pentru determinarea rezultatului fiscal. (art. 25, alin. (9), art. 28):

ART. 25 - Cheltuieli

Art. 25 (9) Sunt cheltuieli deductibile pentru determinarea rezultatului fiscal cheltuielile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

ART. 28 - Amortizarea fiscală

(1) *Cheltuielile aferente achiziționării, producerii, construirii mijloacelor fixe amortizabile, precum și investițiile efectuate la acestea se recuperează din punct de vedere fiscal prin deducerea amortizării potrivit prevederilor prezentului articol.*

(3) *Sunt, de asemenea, considerate mijloace fixe amortizabile:*

h) mijloacele fixe deținute și utilizate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale;

i) investițiile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale.

ART. 62 - Venituri neimpozabile - următoarele venituri nu sunt impozabile:

o1) bursele, premiile și alte drepturi sub formă de cazare, masă, transport, echipamente de lucru/protecție și altele asemenea primite de elevi pe parcursul învățământului profesional și tehnic, potrivit reglementărilor legale din domeniul educației naționale;

ART. 68 - Reguli generale de stabilire a venitului net anual din activități independente, determinat în sistem real, pe baza datelor din contabilitate

(41) Sunt cheltuieli deductibile cheltuielile efectuate pentru organizarea și desfășurarea învățământului profesional și tehnic, în conformitate cu reglementările legale din domeniul educației naționale, cu excepția cheltuielilor cu amortizarea care sunt deductibile potrivit prevederilor alin. (4) lit. d).

Operatorii economici pot să se implice activ în formarea profesională a elevilor, iar la absolvirea acestora, pot selecta spre angajare pe cei mai buni dintre aceștia, beneficiind astfel de forță de muncă calificată.

17.3.2 Nevoi de formare a cadrelor didactice și a tutorilor de practică din companii

În vederea corelării aspectelor teoretice și a celor practice, este recomandat ca operatorul economic să organizeze întâlniri periodice pe parcursul școlarizării în învățământul dual cu cadrele didactice care predau module de specialitate în vederea actualizării cunoștințelor acestora în concordanță cu noile tehnologii apărute pe piața muncii. Astfel, se pot organiza stagii de pregătire la operatorul economic în care se pot aborda și aspecte privind pregătirea pedagogică a tutorilor care sunt desemnați de către acesta să





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

urmărească dobândirea rezultatelor învățării de către elevii participanți la stagii de pregătire practică în companie.

17.4 Materiale utile pentru implicarea unui operator economic în școlarizarea elevilor în învățământul dual

17.4.1 Legislație în vigoare

Organizare și funcționare învățământ dual

1. **OMEN 3554/2017** privind aprobarea Metodologiei de organizare și funcționare a învățământului dual stat

Fundamentare cifră de școlarizare învățământ dual

2. **OMEN nr. 5360/2017** privind aprobarea calendarului etapelor și acțiunilor pentru stabilirea cifrei de școlarizare în învățământul dual și în învățământul profesional pentru anul școlar 2018-2019, precum și a modelelor pentru avizarea de către Comitetul Local de Dezvoltare a Parteneriatului Social, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic și unitatea administrativ-teritorială, a Proiectului cifrei de școlarizare în învățământul dual și în învățământul profesional

3. **Model** solicitare de școlarizare în învățământul dual pentru anul școlar 2018-2019

Admitere învățământ dual

4. **OMEN nr. 3556/2017** privind aprobarea Metodologiei-cadru de organizare și desfășurare a admiterii în învățământului dual pentru calificări profesionale de nivel 3, conform Cadrului național al calificărilor

5. **OMEN 4495/2017** privind organizarea, desfășurarea și calendarul admiterii în învățământul profesional de stat și în învățământul dual pentru anul școlar 2018-2019

Contract de parteneriat și contract individual pentru învățământul dual

6. Contractul de parteneriat pentru formarea profesională a elevilor prin învățământul dual, aprobat prin **OMEN nr. 3554/2017**;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

7. **OMEN nr. 4798/2017** privind aprobarea Contractului de pregătire practică a elevilor din învățământul dual

Planuri de învățământ/ Programe școlare/ Standarde de pregătire profesională/ Nomenclator

□ **OMEN nr. 3914/2017** referitor la aprobarea Reperelor metodologice privind proiectarea curriculumului în dezvoltare locală (CDL), pentru clasa a IX-a și a X-a, ciclul inferior al liceului, filiera tehnologică și învățământul profesional

□ **OMEN nr. 3915/2017** privind aprobarea Planurilor de învățământ și a programelor școlare pentru cultura de specialitate și pregătirea practică comasată / stagiile de pregătire practică – curriculum în dezvoltare locală – CDL, pentru clasele a X-a, învățământ liceal filiera tehnologică și învățământ profesional

□ **OMENCS nr. 4457/2016** privind aprobarea Planurilor de învățământ și a Programelor școlare pentru cultura de specialitate și pregătirea practică săptămânală din aria curriculară Tehnologii, precum și pentru stagiile de pregătire practică - curriculum în dezvoltare locală CDL, pentru clasele a IX-a, învățământ liceal filiera tehnologică și învățământ profesional

□ **OMENCS nr. 4121/2016** privind aprobarea Standardelor de pregătire profesională pentru calificări profesionale de nivel 3 și 4 Cadrul național al calificărilor, pentru care se asigură pregătirea prin învățământul profesional și tehnic

□ **OMENCS nr. 3742/2016** privind aprobarea modelului Suplimentului descriptiv la certificatul de calificare/certificatul de calificare profesională, EUROPASS;

□ **OMEN nr. 3152/2014** privind aprobarea planului – cadru de învățământ pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani;

□ **OMEN nr. 3218/2014** privind aprobarea planului – cadru de învățământ pentru învățământul profesional special;

□ **OMEN nr. 4437/2014** referitor la aplicarea programelor școlare în învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani și în învățământul profesional special, începând cu anul școlar 2014-2015, precum și pentru aprobarea programei școlare pentru consiliere și orientare, curriculum diferențiat pentru învățământul profesional de stat cu durata de 3 ani, clasele a IX-a, a X-a și a XI-a (valabil în anul școlar 2017-2018 prin articolele 1, 3 și 4);





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

□ **OMECS nr. 3684/2015** privind aprobarea Planurilor de învățământ pentru cultura de specialitate și pregătirea practică din aria curriculară Tehnologii, precum și pentru stagiul de pregătire practică (curriculum în dezvoltare locală – CDL), pentru clasele a X-a și a XI- a, învățământ profesional de stat cu durata de 3 ani (valabil în anul școlar 2017-2018 pentru clasa a XI-a învățământ profesional);

□ **OMECS nr. 5058/2015** privind aprobarea programelor școlare ale modulelor pentru cultura de specialitate, pregătire practică și stagii de pregătire practică, din aria curriculară Tehnologii pentru clasa a X- a și a XI-a, învățământ profesional cu durata de 3 ani (valabil în anul școlar 2017-2018 pentru clasa a XI-a învățământ profesional);

□ **OMECS nr. 5293/2015** privind aprobarea Structurii standardului de pregătire profesională din învățământul profesional și tehnic;

□ **HG nr. 1555/2009** pentru completarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare

□ **HG nr. 866/2008** pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificărilor profesionale pentru care se asigură pregătirea prin învățământul preuniversitar, precum și durata de școlarizare, cu modificările și completările ulterioare

Promovare învățământ profesional, inclusiv dual

□ **OMEN 6155/2016** privind derularea Programului național „2017 – anul învățământului profesional și tehnic din România”

□ Platforma informatică <http://www.alegetidrumul.ro/> - portalul de informare al tuturor elevilor, profesorilor și reprezentanților companiilor ce sunt interesați de urmarea unei rute în învățământul profesional și tehnic, precum și de dezvoltarea unei opțiuni de educație și pregătire practică care vizează integrarea mai ușoară a viitorilor absolvenți pe o piață a muncii aflată într-o continuă schimbare.

Cadru normativ general

□ **HG nr. 918/2013**, privind aprobarea Cadrului național al calificărilor

□ **HG nr. 567/2015** pentru modificarea Hotărârii Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului național al calificărilor



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- **OUG nr. 117/2013** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011 și pentru luarea unor măsuri în domeniul învățământului
- **OUG nr. 49/2014** privind instituirea unor măsuri în domeniul educației, cercetării științifice și pentru modificarea unor acte normative
- **OUG nr. 94/2014** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011, precum și modificarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației
- **OUG 81/2016** privind modificarea și completarea Legii educației naționale nr. 1/2011 (prin care s-a reglementat învățământul dual)

18. Modul 3

-Participarea la programe de formare profesională continuă prin ucenicie la locul de muncă-

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 2005¹⁰⁵. 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. Stagiile de ucenicie oferă adulților (vârsta de peste 16 ani, vârsta minimă legală de încadrare în muncă) o calificare profesională la nivelurile 1-4 CEC. Nu există o limită superioară de vârstă pentru înscriere. Durata minimă a programului variază în funcție de nivelul de calificare profesională:

- (a) șase luni pentru nivel 1 CEC;
- (b) un an pentru nivel 2 CEC;
- (c) doi ani pentru nivel 3 CEC;
- (d) trei ani pentru nivel 4 CEC.

Toți ucenicii primesc certificate de calificare profesională recunoscute la nivel național care au o valoare egală cu cele primite prin învățământ profesional și tehnic. Aceștia lucrează și obțin o calificare

¹⁰⁵ În prezent, stagiile de ucenicie sunt oferite conform Legii nr. 279/2005 (cele mai recente amendamente adoptate în Noiembrie 2018).



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

simultan: această abordare este adecvată cel mai bine pentru șomeri și pentru cei care abandonează programele de educație și formare profesională inițială. Teoria și formarea practică (WBL cel puțin 70%) sunt furnizate în principal de firme, în cooperare cu furnizorii autorizați de formare profesională care organizează de asemenea examene de calificare. Schema de ucenicie se bazează pe un tip special de contract de muncă ce sprijină munca și formarea 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)¹⁰⁶ pentru fiecare ucenic timp de maxim trei ani (durata programului de ucenicie) acordate de la bugetul asigurărilor pentru șomaj sau de la FSE (Fondul Social European).

Perioadele de formare alternează cu timpul de lucru alocat pentru sarcinile specificate în fișa postului; formarea practică se desfășoară sub îndrumarea și supravegherea furnizorului de formare. Numărul de contracte de ucenicie a crescut de la 100 în 2012 la 431 în 2017. În primele luni ale anului 2018, acesta a crescut la 1.830. În ciuda acestei creșteri impresionante, numerele sunt încă relativ scăzute deoarece angajatorii percep deseori formarea profesională mai degrabă ca un cost suplimentar decât ca o investiție. Planul de implementare a Garanției pentru Tineret include măsuri de promovare a stagiilor de ucenicie, reforme și inițiative pentru crearea unui cadru adecvat pentru angajarea tinerilor, precum și măsuri de sprijinire a integrării pe piața muncii.

Începând din 2016, planul a pus accentul pe inițiativele ce combină încadrarea în muncă și formarea, oferind tinerilor oportunitatea de perfecționare a competențelor dobândite în programele de educație și formare inițială, precum și de a dobândi noi competențe prin participarea la stagii de ucenicie și pregătire.

¹⁰⁶ Rata aproximativă de schimb valutar RON – EUR pe baza datelor Google Finance (<https://www.google.com/intl/en/googlefinance/disclaimer/>) din Octombrie 2018; se aplică și pentru alte valori monetare convertite în acest raport.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

19. Modul 4

-Programe de învățare la locul de muncă prin stagii de formare profesională într-un mediu de muncă real, oferite absolvenților instituțiilor de învățământ superior-

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 durata 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.

20. Modul 5

-Programe de învățare la locul de muncă prin organizarea de cursuri și alte forme de pregătire profesională a adulților, conform legislației specifice pentru educația și formarea profesională continuă pentru adulți-

20.1 Guvernanța în educația și formarea profesională continuă

Ministerul Muncii și Justiției Sociale Ministerul Muncii și Justiției Sociale elaborează și promovează politici în cadrul formării profesionale continue (formarea profesională a adulților), inclusiv pentru formarea șomerilor, ucenicia la locul de muncă, acțiuni pentru NEETs (tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională) și pentru stagiile de pregătire ale absolvenților de învățământ superior. Începând cu 2017, ministerul a coordonat autorizarea furnizorilor de FPC. Acesta gestionează și actualizează de asemenea Clasificarea Ocupațiilor din România (un nomenclator de interes general) și Nomenclatorul calificărilor: acesta include toate calificările profesionale cuprinse în nivelurile 2-4 CEC/CNC și va fi utilizat până la aprobarea Registrului național al





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

calificărilor profesionale. Formarea profesională pentru șomeri este monitorizată, analizată, controlată și evaluată de minister. Acesta urmează politicile de formare profesională ale serviciului public de ocupare a forței de muncă și Planul național pentru formarea profesională, întocmit anual și aprobat de Ministru. Planul include de asemenea și programele de ucenicie la locul de muncă. Executarea planului de către serviciul public de ocupare a forței de muncă este analizată și monitorizată lunar de minister. Se încheie în fiecare an un contract de performanță managerială între șeful serviciului public de ocupare a forței de muncă și Ministerul Muncii și Justiției Sociale, prin care se stabilesc indicatorii de performanță.

Agenția națională și agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă coordonează formarea profesională a persoanelor în căutarea unui loc de muncă la nivel național; aceasta se desfășoară de agențiile județene pentru ocuparea forței de muncă prin intermediul centrelor acestora de formare profesională, centrelor regionale pentru formarea profesională a adulților și prin intermediul altor furnizori autorizați publici și privați de formare profesională. Implementarea strategiilor și politicilor în legătură cu educația și formarea profesională de către agenția națională este coordonată de Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Autoritatea Națională pentru Calificări Autoritatea Națională pentru Calificări este responsabilă pentru:

(a) Cadrul național al calificărilor;

(b) Registrele naționale ale:

(i) calificărilor în învățământul superior;

(ii) calificărilor profesionale;

(iii) centrelor pentru evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite în afara învățământului formal;

(iv) evaluatorilor de competențe, evaluatorilor externi și evaluatorilor de evaluatori.

Autoritatea asigură legătura dintre standardele utilizate pentru definirea calificărilor și a nevoilor pieței muncii, oferă asistență metodologică pentru elaborarea standardelor ocupaționale și susține demersul de înregistrare în Registrul Național al Calificărilor Profesionale din Educație. De asemenea, autoritatea aprobă standardele ocupaționale și avizează standardele de pregătire profesională utilizate în





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

programele de educație și formare profesională inițială, elaborate sub coordonarea Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic. Standardele de pregătire profesională sunt apoi trimise Ministerului Educației Naționale pentru aprobarea finală¹⁰⁷, prin ordin de ministru, iar calificările sunt introduse în Registrul Național al Calificărilor Profesionale din Educație. Autoritatea Națională pentru Calificări este de asemenea responsabilă pentru autorizarea centrelor pentru evaluarea și certificarea competențelor profesionale dobândite în afara învățământului formal și pentru asigurarea calității sistemului de calificări.

Comisiile județene de autorizare Comisiile județene de autorizare sunt înființate de Ministerul Muncii și Justiției Sociale. Fiecare comisie este formată din cinci membri, inclusiv reprezentanții administrației județene, ai sindicatelor și ai organizațiilor angajatorilor. Acestea se ocupă de autorizarea și monitorizarea furnizorilor de formare și luarea deciziilor în legătură cu comisiile de examinare la nivel județean.

Furnizorii de formare profesională continuă Furnizorii de formare profesională a adulților sunt autorizați, conform Ordonanței de Guvern nr. 129/2000, să desfășoare activități de formare profesională pe baza standardelor ocupaționale, respectiv standardelor de pregătire profesională, în urma autorizării obținute din partea comisiei județene. Autorizația este valabilă patru ani, timp în care furnizorii sunt monitorizați pentru a vedea dacă respectă criteriile de evaluare inițială după autorizare. Furnizorii de formare profesională autorizați sunt înscrși în registrul național al furnizorilor autorizați, care este public, disponibil pe pagina de internet a fiecărei comisii județene de autorizare. Toți furnizorii de formare profesională autorizați au obligații în privința programelor lor de formare: aceștia respectă condițiile prevăzute de legislația în vigoare, privind asigurarea calității, raportarea datelor și utilizarea resurselor umane cu calificări adecvate.

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:

¹⁰⁷ Ordonanța nr. 3023/2018 privind controlul standardelor de formare profesională și includerea în Registrul Național al Calificărilor Profesionale din Educație.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(a) 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;

(b) cursuri organizate de angajatori pentru personalul propriu, fără eliberarea unor certificate recunoscute la nivel național;

(c) stagiu de practică și specializare, inclusiv perioade de studiu în străinătate;

(d) toate celelalte forme de formare profesională.

Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă oferă programe de formare profesională continuă pe baza analizei datelor referitoare la locurile de muncă vacante și la persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și care sunt formulate în planul național anual pentru formarea profesională. Între ianuarie 2015 și august 2018, peste 100.000 de persoane au participat la programele de formare profesională organizate de agenție, dintre care majoritatea participanților erau șomeri. Aproximativ 60% au finalizat programul de formare profesională și aproximativ 15% și-au găsit un loc de muncă imediat după formare. Au participat mai multe femei decât bărbați la programele de formare. În perioada 2015-16, majoritatea participanților au avut vârsta sub 25 de ani; în perioada 2017/18, cel mai mare grup de cursanți avea vârsta peste 45 de ani. Cu toate acestea, tendința generală de participare este în scădere (43.000 de cursanți în 2015 și 26.000 în 2017). Cele mai populare programe de formare au fost în domeniul comerțului, urmate de cele pentru profesioniștii în administrație, servicii și electronică¹⁰⁸. Programele sunt organizate de 23 de centre pentru formarea profesională din cadrul agențiilor județene pentru ocuparea forței de muncă și opt centre regionale pentru formarea profesională a adulților care funcționează în subordonarea Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă. De asemenea, există furnizori autorizați publici și privați.

Formatorii în educația și formarea profesională continuă. Programele de formare profesională continuă sunt furnizate de formatori cu un profil sau o specializare care sunt relevante pentru programul de formare. Aceștia trebuie să dețină:

¹⁰⁸ Date provenite de la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(a) nivelul de educație din cadrul național al calificărilor egal sau superior nivelului de formare pe care aceștia îl susțin;

(b) o calificare în domeniul de activitate al programului de formare;

(c) orice formă de certificare pentru următoarele ocupații: instructor/formator/ formator de formatori sau certificate pentru profesia de cadru didactic.

Mai multe informații sunt disponibile în perspectiva tematică a Cedefop ReferNet privind profesorii și maiștrii-instructori ¹⁰⁹.

Schimbări recente în cadrul formării profesionale continue. În perioada 2015-16, Guvernul a decis să îmbunătățească coordonarea, eficiența și relevanța formării profesionale a adulților, cu accent pus pe:

(a) monitorizarea participării: acum angajatorii raportează trimestrial numărul de angajați care au beneficiat de formare profesională continuă;

(b) implicarea activă crescută a comitetelor sectoriale și a autorităților naționale în revizuirea metodologiei pentru dezvoltarea, validarea, aprobarea și managementul standardelor ocupaționale, astfel încât să satisfacă nevoile pieței muncii;

(c) transferarea responsabilității pentru autorizarea furnizorilor de formare de la Autoritatea Națională pentru Calificări la Ministerul Muncii și Justiției Sociale.

Alte forme de formare

Conform Ordonanței de Guvern nr. 129/2000 (cu cele mai recente actualizări) privind formarea profesională a adulților, angajatorii care nu sunt furnizori autorizați de formare profesională pot organiza programe de formare profesională continuă pentru angajații proprii și pot elibera certificate de absolvire care nu sunt recunoscute la nivel național. Cu toate acestea, respectivele certificate trebuie să conțină numele angajatorului și al angajatului, durata programului, ocupația aferentă și competențele dobândite. Alte forme de formare (cursuri online, sau la distanță) nu sunt acoperite de legislația privind formarea profesională a adulților, dar pot fi organizate de orice organizație/agenție/societate comercială. Programele

¹⁰⁹ Cerkez, E.B. (2016). Sprijinirea profesorilor și formatorilor în scopul unor reforme de succes și al calității educației și formării profesionale: cartografierea dezvoltării lor profesionale în UE – Romania. Seria de perspective tematice Cedefop ReferNet. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_RO_TT.pdf





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

de formare profesională pentru profesiile reglementate se organizează conform condițiilor stabilite de autoritățile de reglementare în domeniu și de legile speciale ce reglementează aceste profesii.

21. Crearea calificărilor profesionale

Măsurarea performanței sistemului național de competențe și compararea acestuia cu alte sisteme poate fi utilă pentru a observa modul în care evoluează țara în ceea ce privește dezvoltarea, activarea și adaptarea competențelor. Indicele european al competențelor Cedefop măsoară „distanța până la nivelul ideal” a performanței țărilor.

România are o performanță relativ bună în ceea ce privește îmbinarea competențelor: aceasta reprezintă gradul de utilizare cu succes a competențelor și măsura în care competențele sunt adaptate pieței muncii. Nu se descurcă însă la fel de bine la activarea competențelor, care indică tranziția de la educație la muncă, precum și dezvoltarea competențelor, reprezentând activitățile de educație și formare profesională ale țării și rezultatele imediate ale sistemului respectiv în ceea ce privește competențele dezvoltate și dobândite. Indicele general indică, de asemenea, faptul că există un spațiu considerabil de îmbunătățire, în timp ce performanța generală poate indica un echilibru al competențelor profesionale de nivel de bază, la nivel național.

Anticiparea nevoilor în materie 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





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

ani). Modelul analizează relevanța ofertei pentru cererea pieței muncii (previzionată) din perspectivă calitativă și cantitativă și utilizează următoarele surse:

- (a) Planurile regionale de acțiune pentru învățământ (PRAI);
- (b) Planurile locale (județene) de acțiune pentru învățământ (PLAI);
- (c) 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:

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

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

- (a) planul național de dezvoltare;
- (b) strategia națională pentru dezvoltarea resursei umane;
- (c) planurile regionale de dezvoltare;
- (d) strategiile specifice din educație și formare profesională și planurile de acțiune;
- (e) strategia națională pentru ocuparea forței de muncă;
- (f) previziunile de cerere și ofertă ale pieței muncii și ale programelor de formare profesională;
- (g) 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, care implică consorțiile regionale de la nivel regional,



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

comitetele locale pentru dezvoltarea parteneriatului social de la nivel județean, precum și consiliile administrative școlare de la nivel local.

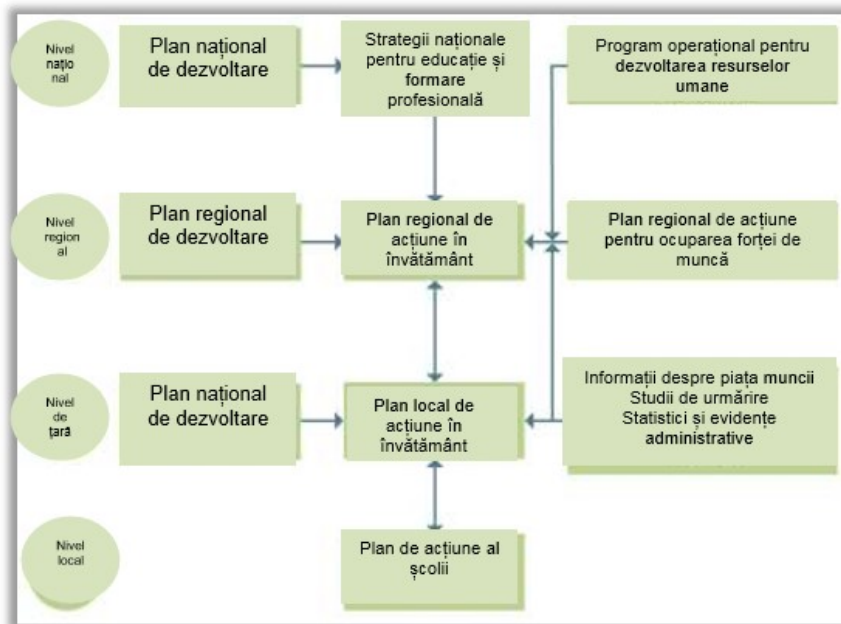


Figura 14. Anticiparea competențelor: niveluri de planificare

Sursa: Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

21.1 Dezvoltarea calificărilor profesionale

Calificările profesionale dobândite prin învățământ profesional și tehnic. Calificările profesionale dobândite prin învățământ profesional și tehnic, în cadrul educației și formării profesionale inițiale (excluzând programele vocaționale) se bazează pe standarde de pregătire profesională. Registrul național al calificărilor cuprinde în prezent 131 de calificări CEC nivel 3, 69 de calificări CEC nivel 4 și 203 de calificări CEC nivel 5.

Standardele de pregătire profesională descriu unitățile de învățare constând în rezultate ale învățării și se bazează pe standardele ocupaționale. Standardele de pregătire profesională sunt elaborate de reprezentanți ai companiilor din sectoarele respective și de furnizorii ÎPT, cu sprijinul metodologic al Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, avizate de Autoritatea Națională

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

pentru Calificări. Acestea sunt validate de angajatori și alți parteneri sociali prin comitetele sectoriale.

Standardele sunt revizuite cel puțin o dată la fiecare cinci ani sau la cererea operatorilor economici.

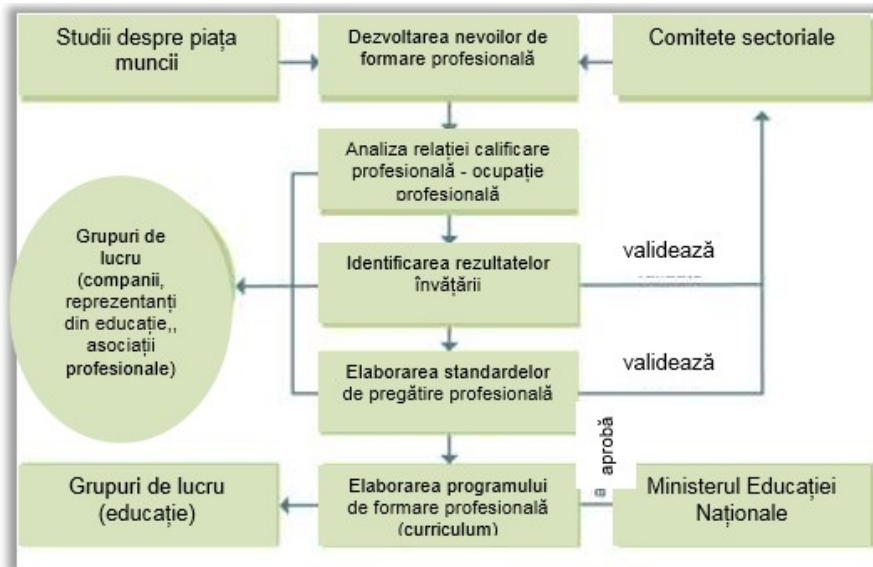


Figura 15. De la nevoile de formare la curricula

Sursa: Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

Standardele de pregătire profesională Standardele de pregătire profesională joacă un rol cheie în elaborarea curricula pentru învățământ profesional și tehnic, prin evaluarea rezultatelor învățării și acordarea de certificate de calificare profesională. Pentru elaborarea standardelor de pregătire profesională și stabilirea unităților rezultatelor învățării în structura lor, unul sau mai multe standarde ocupaționale privind calificarea profesională trebuie analizat(e) ca punct de plecare. Fiecare standard de pregătire profesională cuprinde:

(a) introducerea: descrierea calificării, ocupației(lor) la care duce standardul respectiv;

(b) o listă de competențe asemănătoare cu cea din standardul (standardele) ocupațional(e) sau care ia în considerare recomandările comitetelor sectoriale, ale reprezentanților operatorilor economici sau ale altor părți interesate;

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(c) unitățile rezultatelor învățării (o unitate de învățare constă într-un set coerent de rezultate ale învățării) pentru calificarea respectivă;

(1) rezultate (competențe) "generale" ale învățării (de ex. la matematică, limbă, științe) și rezultate (competențe) ale învățării "specializate tehnice";

(2) echipamentele minime necesare pentru fiecare unitate de rezultate ale învățării;

(3) standardul de evaluare pentru fiecare unitate de rezultate ale învățării.

Curricula: curriculum național și curriculum de dezvoltare locală Curriculum-ul pentru fiecare calificare are două componente principale:

(a) Curriculum-ul elaborat la nivel național (trunchi comun), de grupurile de lucru pentru învățământ;

(b) Curriculum-ul de dezvoltare locală (CDL) elaborat de școli și de firmele locale pentru a sprijini adaptarea elevilor/cursanților programelor de formare profesională la cerințele pieței muncii la nivel local și regional.

Procentul curriculum-ului național (materii din trunchiul comun) și a CDL variază în funcție de nivelul de calificare profesională. Pentru o calificare profesională de nivelul 3 CEC, 20 % din timpul de învățare este rezervat curriculumului local și 80 % celui național (trunchi comun); la nivelul 4 CEC, procentul este de 30 % pentru curriculum-ul local și 70 % pentru cel național (trunchi comun). La nivelul 5 CEC, curricula este preponderent centrată pe materiile de specialitate pentru dobândirea calificării profesionale respective.

Calificări profesionale dobândite prin educație și formare profesională continuă Calificările profesionale dobândite prin FPC se bazează pe standardele ocupaționale, validate de comitetele sectoriale și aprobate de Autoritatea Națională pentru Calificări. Un standard ocupațional este un instrument național care descrie activitățile profesionale și abilitățile, aptitudinile și competențele necesare pentru practicarea unei ocupații specifice, definit în termeni de autonomie și responsabilitate, și capacitatea de aplicare a cunoștințelor specifice și de înțelegere la locul de muncă. Standardele ocupaționale stipulează două tipuri de cerințe:

(a) Cerințe legate de nevoile pieței muncii în ce privește aptitudinile:

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- (i) ocupație;
 - (ii) identificarea numărului din clasificarea ocupațiilor;
 - (iii) nivelul de calificare profesională;
 - (iv) activități specifice care urmează a se desfășura la locul de muncă;
 - (v) aptitudini și competențe necesare pentru practicarea ocupației;
- (b) Cerințe pentru furnizarea formării profesionale:
- (i) conținutul stabilit al învățării;
 - (ii) durata formării și cerințe specifice pentru evaluare;
 - (iii) cerințe de acces/intrare;
 - (iv) resurse necesare pentru organizarea formării.

21.2 Validarea învățării non-formale și informale

Începând din anul 2000, legislația privind sistemul național pentru validarea învățării non-formale și informale a fost gradual elaborată și pusă în aplicare¹¹⁰. Autoritatea Națională pentru Calificări, prin nou înființatul Centru Național pentru Acreditare ¹¹¹ coordonează și monitorizează procesul de validare. Centrul este o structură specializată în cadrul autorității, responsabil pentru:

- (a) autorizarea centrelor de evaluare și a personalului implicat în validarea învățării non-formale și informale a adulților;
- (b) coordonarea activităților centrului de evaluare;
- (c) asigurarea calității;
- (d) gestionarea registrului național al centrelor autorizate și a registrului național al evaluatorilor (inclusiv evaluatorii de competențe, evaluatorii evaluatorilor de competențe și evaluatori externi).

Centrele sunt organisme locale private sau publice, autorizate pentru desfășurarea procedurilor de validare, pentru una sau mai multe ocupații, elaborate la nivel național. Procedurile de validare constau în

¹¹⁰ Ordonanța de Guvern nr. 129/2000, Articolul 45; Legea Educației Naționale nr. 1/2011, Articolul 340-34; Ordinul comun al Ministrului Educației și Ministrului Muncii nr. 468/2004 privind procedurile de validare; Ordinul Ministrului Educației nr. 3629/2018 privind registrul național al evaluatorilor.

¹¹¹ Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 49 din 26.6.2014.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

standarde, criteriile și instrucțiunile naționale bine definite. Centrele își elaborează propriile instrumente de evaluare, pe baza standardelor naționale ocupaționale și/sau a standardelor de pregătire profesională, pentru evaluarea candidaților. Acestea sunt responsabile pentru furnizarea serviciilor de validare, ca urmare a cererilor specifice în acest sens venite din partea beneficiarilor/candidaților ce obțin calificări profesionale totale sau parțiale la nivelurile 1, 2 și 3 CEC / CNC. Certificatele de competențe sunt recunoscute la nivel național și internațional. De asemenea, ca parte a procesului de validare, centrele oferă informații și consultanță pentru candidați.

În prezent, există 37 de centre de evaluare complet funcționale care pot valida pregătirea anterioară a candidaților în principal în domeniul serviciilor, construcțiilor și agriculturii. Elaborarea unui sistem de asigurare a calității complet funcțional pentru validarea învățării non-formale și informale se află în desfășurare. Autoritatea Națională pentru Calificări utilizează o abordare "de sus în jos" pentru monitorizarea și coordonarea activităților centrelor de evaluare, care trebuie să raporteze activitățile desfășurate în mod regulat și să solicite periodic autorizarea pentru ocupația/calificarea profesională specifică pe care trebuie să o evalueze. Asigurarea calității este valorificată prin:

- (a) activitatea de monitorizare a centrelor (vizite, culegere de date despre candidații certificați, întâlniri periodice cu centrele);
- (b) registrul național al evaluatorilor;
- (c) instrumente naționale de evaluare pentru fiecare ocupație (în elaborare).

Autoritatea Națională pentru Calificări a fost de asemenea implicată în creșterea gradului de conștientizare în privința validării și a beneficiilor acestora prin intermediul paginii sale de internet și prin broșurile publicate, precum și prin proiecte internaționale, cum ar fi Coordonatorii naționali pentru agenda europeană pentru formarea adulților.

Competențele forței de muncă rămân o provocare majoră pentru promovarea ocupării forței de muncă și a productivității în România. Există decalaje între competențe la nivelul regiunilor și al mai multor sectoare, inclusiv la nivelul celor care au experimentat o creștere recentă a ocupării forței de muncă. Analiza în funcție de grupurile ocupaționale indică cele mai multe locuri de muncă vacante pentru muncitorii calificați și alți muncitori similari (3%), operatorii de instalații și utilaje și montatorii de utilaje și





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

echipamente (2,5 %) și muncitorii calificați în agricultură și pescuit (1,8 %). Dificultățile de recrutare au fost evidențiate în special în ceea ce privește ocupațiile care necesită calificări prin învățământul profesional și tehnic.

Asigurarea competențelor este parțial condiționată de cerințele tradiționale ale industriei din România, accentul fiind pus pe activitățile cu o contribuție importantă a forței de muncă și cu valoare adăugată redusă. În producție, cota forței de muncă înalt calificată este aproximativ jumătate din media UE27. Cu toate acestea, din 2006, creșterea graduală a ratei de forță de muncă înalt calificată indică o deplasare către o economie bazată mai mult pe cunoaștere și o creștere a locurilor de muncă ce necesită calificare medie sau înaltă, în detrimentul celor cu calificare scăzută.

Disponibilitatea de competențe pe piața muncii a fost afectată negativ de emigrarea pe scară largă a forței de muncă calificate în ultimul deceniu, un fenomen care s-a reflectat, de asemenea, în îmbătrânirea forței de muncă. Peste două milioane de muncitori au emigrat în căutarea unor locuri de muncă mai bune. În plus, se estimează că populația cu vârstă de muncă din România va scădea cu 30% până în 2050.

Proporția întreprinderilor care furnizează formare profesională angajaților afectează, de asemenea, disponibilitatea de competențe pe piața muncii. Această proporție este de numai 40% în România, comparativ cu media UE, de 58%. Întreprinderile mici și mijlocii din România sunt mai puțin doritoare decât cele din țările UE să le asigure angajaților participarea la activități de ÎPV.

În România lipsesc informațiile cu privire la competențele necesare pe piața muncii și mecanismele prin care aceste informații să fie puse la dispoziția populației. România încă nu participă la Programul OCDE pentru evaluarea internațională a competențelor adulților (PIAAC). Acestea sunt elemente importante de fundamentare a politicilor ÎPV și a unui dialog eficient între părțile interesate relevante.

Succesul pe piața muncii este determinat de diferite dimensiuni ale setului de competențe al unei persoane, combinând competențe cognitive, socio-emoționale și competențe specifice activității/postului (a se vedea figura de mai jos). Aceste competențe sunt dobândite de-a lungul vieții, existând argumente care sprijină ideea că procesul de acumulare a competențelor cognitive și socio-emoționale se realizează îndeosebi în prima parte a vieții unei persoane. Competențele cognitive și socio-emoționale solide asigură o



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

bază pentru acumularea ulterioară a competențelor specifice prin învățământul profesional și tehnic, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții.

COGNITIVE	SOCIO-EMOȚIONALE	SPECIFICE POSTULUI
Implicând utilizarea gândirii logice, intuitive și creative	Competențe non-tehnice, competențe sociale, competențe de viață, trăsături de personalitate	Implicând dexteritatea manuală și utilizarea de metode, materiale, unelte și instrumente
Capacitate brută de soluționare a problemelor față de cunoștințe de soluționare a problemelor	Deschidere către experiențe, conștiinciozitate, extrovertire, caracter agreabil, stabilitate emoțională	Competențe tehnice dezvoltate prin intermediul școlarizării profesionale sau dobândite la locul de muncă
Abilitate verbală, matematică, de soluționare a problemelor, memorie (de lucru și pe termen lung) și viteză mintală	Hotărâre, autoreglementare, perseverență, luarea deciziilor, competențe interpersonale	Competențe aferente unei anumite ocupații (de exemplu, inginer, economist, specialist IT etc.)

Fig. 16 – Seturi de competențe cu multiple- Aspecte legate de egalitatea de șanse între genuri

21.3 Asigurarea calității

În anul 2006, grupul național pentru asigurarea calității în educație și formare profesională (GNAC), o structură informală care funcționează ca punct național de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională, a fost înființat ca organism consultativ interinstituțional de coordonare, fără personalitate juridică. Acesta funcționează la nivel național în asigurarea calității în educație și formare profesională. Principalele responsabilități ale GNAC includ:

- sprijinirea coordonării interinstituționale a unei abordări integrate pentru formarea profesională;
- elaborarea de propuneri și recomandări privind asigurarea calității în formarea profesională;
- informarea părților implicate în legătură cu activitățile rețelei EQAVET¹¹²;
- asigurarea de sprijin la nivel național pentru programul de lucru al rețelei EQAVET;

¹¹² EQAVET este Rețeaua Europeană pentru Asigurarea Calității în VET înființată în Octombrie 2005 de Comisie în urma opiniei favorabile a Comitetului Consultativ pentru Formarea Profesională. Membrii săi au fost desemnați de Statele Membre, statele candidate, statele din SEE-AELS și de organizațiile partenerilor sociali europeni, conform unei proceduri explicite.

Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(e) sprijinirea implementării EQAVET¹¹³ în contextul național;

(f) Creșterea gradului de conștientizare în rândul părților interesate în legătură cu beneficiile utilizării principiilor, criteriilor și indicatorilor propuși de EQAVET;

(g) Consolidarea cooperării (inclusiv prin activități de învățare reciprocă, revizuri reciproce și benchmarking) între formarea profesională la nivel european și cea la nivel național.

Grupul include experți din cadrul instituțiilor naționale, inclusiv din ministerele educației și muncii, Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar, Autoritatea Națională pentru Calificări și Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic.

Asigurarea calității în educația și formarea profesională inițială La nivel național, legea privind asigurarea calității în învățământ (Legea nr. 87/2006) stabilește un set de principii de bază care se aplică pentru toate nivelurile de învățământ preuniversitar, inclusiv în învățământ profesional și tehnic: accentul pus pe rezultatele învățării, promovarea îmbunătățirii calității, protecția beneficiarilor educației (în primul rând elevii/cursanții), concentrarea pe procesul de evaluare internă (autoevaluarea) furnizorilor de educație și formare profesională. Asigurarea calității în învățământul profesional și tehnic cuprinde:

(a) autoevaluarea școlii din învățământul profesional și tehnic;

(b) autorizarea și acreditarea programului și furnizorului;

(c) evaluarea externă a programului și furnizorului;

(d) monitorizarea externă a programului;

(e) monitorizarea calității examenelor de certificare profesională.

Autoevaluarea este un proces ciclic, având rezultatele redactate într-un raport anual de autoevaluare. Evaluarea performanței se bazează pe dovezi solide colectate de furnizorii de educație și formare profesională inițială, pe parcursul anului. Pentru ca dovezile să fie considerate solide, acestea trebuie să fie valabile, cuantificabile, suficiente, actuale și să prezinte încredere. Scopul autoevaluării este acela de a duce la îmbunătățirea întregii activități a furnizorului ÎPT și, în principal, a rezultatelor învățării. Procesul de autoevaluare este o acțiune de responsabilitate colectivă la nivelul furnizorului și este coordonată de Comisia pentru Evaluarea și Asigurarea Calității.

¹¹³ EQAVET este Cadrul european de referință pentru asigurarea calității adoptat de Parlamentul European și de Consiliu în 2009.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Agenția Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar este responsabilă pentru autorizarea, acreditarea și evaluarea externă în învățământul preuniversitar, inclusiv învățământ profesional și tehnic. Pentru toate aceste procese, agenția cooperează cu experți independenți înregistrați într-un registru național. Orice persoană care dorește să se regăsească în registrul respectiv trebuie să fie selectată (prin intermediul unei proceduri transparente) și trebuie să fie absolvent al unui program specific de formare al agenției. Autorizarea și acreditarea sunt obligatorii pentru fiecare program de educație și formare profesională inițială:

(a) autorizarea (licența) oferă dreptul de a desfășura procesul educațional și de a organiza admiterea în noi programe de educație și formare. Oferă dreptul de funcționare pe o perioadă de maxim trei ani ¹¹⁴ după prima absolvire a programului¹¹⁵;

(b) acreditarea urmează autorizării și acordă dreptul de a elibera diplome/certIFICATE recunoscute de Ministerul Educației și de a organiza examene de absolvire/certificare. Acreditarea este obligatorie după o perioadă de trei ani de la data primei absolviri a programului.

Acreditarea asigură faptul că furnizorii și programele respectă standardele aprobate de guvern și definește cerințele pentru:

(a) capacitatea instituțională: structuri administrative/ de management, logistică și resurse umane;

(b) eficacitatea educației: facilități de învățare, echipamente, resurse umane, calitatea curriculum-urilor elaborate la nivel local, calitatea procesului de predare-învățare-evaluare, activitatea financiară;

(c) managementul calității (strategii și proceduri pentru asigurarea calității, proceduri privind elaborarea, monitorizarea și revizuirea planului de acțiune al școlii.

Acreditarea este acordată prin ordin al ministrului educației, pe baza recomandării agenției de asigurare a calității. La fiecare cinci ani după acreditare, furnizorii de EFPI trebuie să treacă printr-un proces de evaluare externă desfășurat de agenția de asigurare a calității. Evaluarea externă a furnizorilor și programelor ÎPT este o evaluare pe baza mai multor criterii privind măsura în care furnizorul de ÎPT și programele acestuia respectă standardele de calitate. Aceste standarde descriu cerințele care definesc

¹¹⁴ Înainte de lunie 2018, doi ani (Ordonanța de Urgență a Guvernului nr. 48/2018).

¹¹⁵ Până la acreditarea programului, examenele și eliberarea diplomelor/certificatelor au loc într-o altă școală (acreditată).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

nivelul optim, spre deosebire de standardele de acreditare, care descriu nivelul minim necesar pentru existența și funcționarea programului/furnizorului de ÎPT. Inspectoratele școlare oferă orientare și sprijin furnizorilor de EFPI în legătură cu procesul de asigurare a calității în cadrul EFPI. Acesta este denumit proces de monitorizare externă și cuprinde:

- (a) validarea rapoartelor de autoevaluare a furnizorilor de EFPI;
- (b) verificarea respectării cerințelor de calitate;
- (c) propunerea și aprobarea măsurilor de îmbunătățire pentru abordarea problemelor de asigurare a calității identificate.

a calității identificate.

Monitorizarea calității examenelor de certificare profesională asigură de asemenea obiectivitatea procesului de examinare. Examinarea și certificarea competențelor profesionale au loc în centre de examinare, cu o comisie formată din profesori care nu au fost implicați în procesul de predare/formare pentru elev și reprezentanți ai societăților comerciale care fac parte din domeniul de formare al elevului, conform deciziei inspectorului școlar general. Un membru al comisiei este responsabil pentru monitorizarea examenului în ceea ce privește calitatea prin analiza:

(a) corelației dintre complexitatea activităților (numărul de școli alocate centrului, numărul de candidați per centru, numărul de calificări per centru, numărul membrilor de comisie) și resursele mobilizate (resurse materiale, resurse umane în funcție de activități, timpul alocat activităților comisiei, participarea partenerilor la examen);

(b) conformității cu procedurile și conținutul examenului (în special pentru proiecte);

(c) calității evaluării absolventului (argumentarea notei, evaluarea gradului de dobândire a competențelor profesionale corespunzătoare).

Autoevaluarea furnizorilor și programelor din EFPI (inclusiv a celor din învățământul profesional și tehnic) se bazează pe un set de descriptori de calitate (input, proces și rezultat), grupate în șapte zone, dintre care mai multe au un efect direct asupra conținutului formării și a calificărilor obținute:

- (a) managementul calității;
- (b) managementul resurselor (fizice și umane);
- (c) elaborarea, dezvoltarea și revizuirea programelor de formare;





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

- (d) predarea, formarea și învățarea;
- (e) evaluarea și certificarea învățării;
- (f) evaluarea și îmbunătățirea calității.

Asigurarea calității în educația și formarea profesională continuă Principiile pentru asigurarea calității în formarea profesională a adulților sunt următoarele:

- (a) asigurarea calității este parte integrantă a managementului intern al instituțiilor de formare;
- (b) asigurarea calității include evaluarea regulată a instituțiilor, a programelor acestora sau a sistemelor de asigurare a calității prin intermediul unor organisme externe de control;
- (c) organismele externe de control al calității sunt supuse unor controale regulate;
- (d) asigurarea calității include informații despre situații, contribuții, procese și rezultate, în timp ce se concentrează pe efectele și rezultatele învățării;
- (e) inițiativele de asigurare a calității sunt coordonate la nivel național și județean pentru asigurarea supervizării, coerenței, sinergiei și analizei întregului sistem;
- (f) asigurarea calității este un proces de colaborare ce implică toate nivelurile și sistemele de educație și formare profesională și toate părțile interesate la nivel național.

Sistemul de asigurare a calității include:

- (a) obiective și standarde clare și măsurabile;
- (b) linii directoare pentru implementare, inclusiv implicarea părților interesate;
- (c) resurse adecvate;
- (d) metode coerente de evaluare, asociind autoevaluarea cu revizuirea externă;
- (e) mecanisme de raportare și proceduri de perfecționare;
- (f) rezultatele evaluării disponibile la scară largă.

Asigurarea calității cuprinde:

- (a) autorizarea programului și a furnizorului de formare profesională continuă;
- (b) evaluarea externă a programului și a furnizorului de formare profesională continuă;
- (c) autoevaluarea furnizorului de formare profesională continuă;
- (d) monitorizarea externă a programului de formare profesională continuă.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Asigurarea calității centrelor de evaluare pentru validarea învățării non-formale și informale

Elaborarea unui sistem de asigurare a calității complet funcțional pentru validarea învățării non-formale și informale este în lucru. Conform legislației¹¹⁶, principiile asigurării calității pentru centrele de evaluare sunt următoarele:

- (a) asigurarea calității face parte din managementul intern al centrelor de evaluare;
- (b) asigurarea calității include monitorizarea și evaluarea regulată a centrelor;
- (c) asigurarea calității include informații despre situații, contribuții, procese și rezultate.

Autorizarea centrelor de evaluare reprezintă procesul prin care se acordă acestora dreptul de a elibera certificate de competențe profesionale, recunoscute la nivel național. Include următoarele etape:

- (a) Procedura pentru evaluarea externă preliminară a centrului;
 - (i) înregistrarea cererii de autorizare;
 - (ii) verificarea cerințelor de eligibilitate;
 - (iii) validarea instrumentelor de evaluare ce urmează a fi utilizate de centru;
 - (iv) evaluarea preliminară a dosarului de autorizare;
- (b) Verificarea externă (vizită la centrul de evaluare):
 - (i) analiza dosarului de autorizare;
 - (ii) vizită la centru;
 - (iii) verificarea îndeplinirii condițiilor/cerințelor necesare pentru obținerea autorizării;
- (c) eliberarea autorizației.

Toate centrele de evaluare trebuie să dețină un sistem de management intern pentru asigurarea calității și pentru monitorizarea internă, care să acopere următoarele aspecte:

- (a) managementul activităților;
- (b) managementul resurselor;
- (c) managementul serviciilor de evaluare și certificare a competențelor;
- (d) monitorizarea și evaluarea rezultatelor.

¹¹⁶ Ordinul Comun al Ministrului Educației și Cercetării și al Ministrului Muncii, Solidarității Sociale și Familiei nr. 4543/468/2004, pentru aprobarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute în alte moduri de cât cele formale.



Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Autoritatea Națională pentru Calificări monitorizează în mod periodic centrele de evaluare, în conformitate cu un set bine stabilit de standarde naționale și indicatori de performanță: acestea includ vizite la fața locului, colectare de date despre candidații certificați, întâlniri periodice cu centrele.

21.4 Orientare și consiliere

Sunt disponibile două componente de orientare și consiliere. Acestea sunt incluse în:

- (a) sistemul de învățământ (nivelul universitar și preuniversitar);
- (b) serviciile pieței muncii (de ex. serviciul public de ocupare a forței de muncă).

Orientarea și consilierea includ:

- (a) informații necesare pentru planificarea, obținerea și păstrarea unui loc de muncă;
- (b) educația privind cariera profesională;
- (c) consiliere ce ajută la înțelegerea țărilor individuale, aspirațiilor și competențelor necesare pentru găsirea unui loc de muncă.

În sistemul de învățământ Legea educației naționale stipulează faptul că:

- (a) în cadrul învățământului primar, consilierea este asigurată de profesor în cooperare cu părinții și psihologul școlii;
- (b) în cadrul învățământului secundar inferior și superior, orientarea și consilierea sunt asigurate în principal de birourile de asistență pedagogică din cadrul școlilor cu peste 800 de elevi.

În cadrul învățământului superior, orientarea și consilierea sunt asigurate de centrele de orientare și consiliere în carieră din cadrul universităților pentru a facilita tranziția absolvenților de la educație la muncă. Majoritatea personalului care se ocupă de orientare și consiliere din cadrul sistemului de învățământ sunt psihologi, profesori, sociologi și asistenți sociali. Aceștia sunt formați de facultățile de psihologie, științe ale educației, sociologie și asistență socială.

Multe dintre aceste persoane urmează de asemenea module de formare postuniversitare în consiliere și orientare, psihoterapie, management și administrație școlară. Institutul de Științe ale Educației





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(IȘE) sprijină consilierii prin cercetare, instrumente de lucru și sesiuni de informare/formare. IȘE Este de asemenea membru al rețelei Euroguidance. În 2017, acesta a publicat mai multe documente suport ¹¹⁷.

În învățământul profesional și tehnic, Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic contribuie cu activități de consiliere și orientare ce au ca scop creșterea gradului de conștientizare în rândul tinerilor elevi și al părinților acestora. Proiectul *Job orientation – training in businesses and schools*¹¹⁸ oferă formare elevilor înscriși în ultimii ani ai învățământului secundar inferior și în primii ani de învățământ profesional și tehnic pentru a-i ajuta să ia decizii bine informate atunci când aleg filiera generală sau ÎPT. Grupurile țintă includ de asemenea profesorii și firmele implicate în ÎPT care trebuie să răspundă provocărilor piețelor muncii aflate în continuă schimbare.

Noutatea în abordarea modului de predare o reprezintă utilizarea metodelor centrate pe elev, cum ar fi învățarea bazată pe sarcini, care plasează elevii în centrul procesului de învățare prin trasarea de sarcini clare pentru aceștia, cum ar fi identificarea, explorarea, adresarea de întrebări, găsirea de răspunsuri, oferirea de soluții și însușirea și înțelegerea interrelațiilor dintre viață și rolurile muncii, oportunități de găsire a unui loc de muncă și procese de construire a carierei. Inițial, proiectul a fost pilotat în două școli dintr-un județ. În 2017, acesta s-a extins la 180 de școli din 19 județe, implicând peste 800 de profesori și 9 000 de elevi. Durata proiectului a fost extinsă până în 2019.

În serviciile de pe piața muncii Agențiile județene de ocupare a forței de muncă sunt responsabile pentru oferirea de orientare/consiliere pentru șomeri, lucrătorii mai în vârstă, tinerii absolvenți, foști condamnați și celor aparținând minorităților etnice. Acestea oferă informații despre formare și oportunități de locuri de muncă grupurilor țintă.

Agențiile de ocupare a forței de muncă întocmesc de asemenea un plan individual de corelare a locurilor de muncă pentru fiecare persoană aflată în căutarea unui loc de muncă. Oferirea de informații și consilierea profesională se desfășoară în centre specializate, organizate în cadrul agențiilor, precum și în

¹¹⁷ De exemplu: ☑ Contribuții la două publicații ale Rețelei Europene pentru Politici în domeniul consilierii și orientării pe tot parcursul vieții: (a) Euroguidance network's highlights 2017: activities and achievements across Europe, (b) Lifelong guidance policy development glossary; ☑ Trei rapoarte privind curriculum-urile naționale pentru și consiliere: (a) pentru clasele 0-2, (b) pentru clasele 5-8 și (c) pentru clasele 9-11. (

¹¹⁸ www.jobsproject.ro





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

cadrul altor centre și furnizori publici și privați acreditați, care încheie contracte cu agențiile de ocupare a forței de muncă. Cu acordul angajatorului, angajații pot beneficia de servicii de orientare pe durata a maxim trei luni de la acceptarea noului loc de muncă.

22. Provocări și oportunități de dezvoltare

Îmbunătățirea relevanței și calității programelor de educație și formare profesională inițială și continuă sunt principalele provocări. Introducerea formei de învățământ dual în cadrul programelor de formare profesională cu durata de trei ani în 2017/18 a avut ca scop adaptarea formării profesionale pentru a răspunde mai bine nevoilor angajatorilor. Extinderea acestuia la nivelurile 4 și 5 CEC reprezintă o oportunitate discutată și la nivel național împreună cu consolidarea învățământului post-secundar, care va oferi calificări legate de sectoarele economice aflate în creștere. ÎPT poate contribui de asemenea la reducerea părăsirii timpurii a programelor de educație și formare. Guvernul preconizează înființarea unui mecanism de avertizare și intervenție timpurie care va ajuta la detectarea tinerilor elevi care prezintă risc de părăsire timpurie a școlii. Mecanismul va fi dezvoltat în cadrul proiectului Sistem de avertizare timpurie pentru reducerea părăsirii timpurii a școlii, finanțat prin programul de suport pentru reforma structurală¹¹⁹.

În vederea îndeplinirii obiectivelor strategice ale sistemului de educație și formare profesională, au fost preconizate acțiuni și măsuri în cadrul Strategiei Educației și formării Profesionale din România 2016-2020¹²⁰, care au ca scop:

(a) consolidarea rolului competențelor cheie prin îmbunătățirea competențelor digitale și antreprenoriale și prin creativitate și inovare în toate programele de educație și formare profesională inițială;

¹¹⁹ Actuala (a doua) fază a proiectului – Elaborarea unui plan de acțiune și a unei metodologii pentru colectarea datelor pentru prevenirea abandonului școlar în România.

¹²⁰ Ministerul Educației Naționale (2016). Strategia de educație și formare 2016-2020.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

(b) elaborarea unui mecanism pentru identificarea, recompensarea și promovarea excelenței în cadrul formării profesionale inițiale cu scopul de a promova învățământul profesional și tehnic ca primă opțiune de educație și formare profesională pentru elevi în dezvoltarea lor personală și profesională;

(c) elaborarea unui mecanism pentru monitorizarea absolvenților de învățământ profesional și tehnic,

(d) consolidarea capacității partenerilor sociali de impact asupra procesului de luare a deciziilor, de furnizare a formării și de anticipare a competențelor;

(e) elaborarea unui mecanism pentru asigurarea calității formării la locul de muncă și certificarea rezultatelor învățării;

(f) furnizarea de servicii de consiliere pentru toți elevii din cadrul învățământul profesional și tehnic, cu un accent pus pe oportunitățile de carieră și pe flexibilitatea pe orizontală și pe verticală a filierelor de educație și formare profesională inițială.

Învățământului Profesional și Tehnic. Creșterea gradului de participare la învățarea pe tot parcursul vieții este o altă prioritate majoră. Sistemul de educație și formare profesională poate contribui prin oferirea de multiple oportunități de învățare: programe de perfecționare pe termen scurt, reintegrarea adulților în educație prin programe de tipul „a doua șansă”, extinderea stagiilor de ucenicie la locul de muncă, forma de învățământ profesional dual și programe de internship.

Participarea adulților în cadrul formării profesionale continue necesită atenție: există o nevoie de adaptare a formelor de sprijin și de creare a unor noi forme de sprijin pentru implicarea adulților în programe de formare profesională, în special a celor care se află în tranziție spre piața muncii și riscă să intre în șomaj, a șomerilor, a grupurilor dezavantajate și a persoanelor cu vârsta de peste 50 de ani.

O rețea de centre de informare, consiliere și orientare profesională depune eforturi pentru acoperirea zonelor rurale; Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă pune la dispoziția persoanelor aflate în căutarea unui loc de muncă un serviciu prin care acestea sunt înregistrate și încearcă să ofere sprijin personalizat pe baza profilurilor individuale cât mai exacte. Strategia națională de învățare





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

pe tot parcursul vieții 2015-2020 ¹²¹ cuprinde acțiuni desfășurate la nivel național care încearcă să sprijine participarea la programe de formare profesională, să îmbunătățească recunoașterea formării profesionale anterioare, inclusiv cea non-formală, informală, cea bazată pe voluntariat și cea realizată în străinătate, să crească gradul de calității și relevanței formării profesionale printr-o nouă lege privind controlul asigurării calității în cadrul formării profesionale a adulților și să coordoneze acțiunile între părțile interesate.

Calitatea programelor de educație și formare profesională rămâne o prioritate. Ministerul Muncii și Justiției Sociale, cu sprijinul Ministerului Educației Naționale, al Centrului Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic, al Autorității Naționale pentru Calificări și al Agenției Române pentru Asigurarea Calității în Învățământul Preuniversitar a elaborat o propunere pentru un nou mecanism de asigurare a calității în cadrul formării profesionale continue. Această propunere urmează a fi discutată și implementată în 2019. Există de asemenea un accent pus pe facilitarea accesului la programe de perfecționare a adulților care au un nivel scăzut de calificare profesională. Un prim pas a fost deja făcut prin redenumirea ocupațiilor pentru muncitorii necalificați ca fiind ocupații elementare, indicând astfel faptul că este necesară o calificare minimă pentru practicarea acestor ocupații și permițând formarea profesională a muncitorilor necalificați.

Aceste schimbări sprijină dezvoltarea și aprobarea standardelor ocupaționale pentru ocupațiile de nivel 1 CNC, cu implicarea comitetelor sectoriale și a Autorității Naționale pentru Calificări. Odată ce respectivul standard ocupațional este aprobat, furnizorii de formare profesională pot fi autorizați pentru furnizarea cursurilor de formare profesională pentru acea ocupație. Centrele de validare pot fi de asemenea autorizate pentru validarea competențelor pentru respectiva ocupație.

¹²¹ Ministerul Educației Naționale (2015b). Strategia pentru învățarea pe tot parcursul vieții 2015-2020, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 418/2015.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

23. Concluzii

Există o tendință generală ca politicile privind învățarea pe tot parcursul vieții să pună accentul pe aspecte ce țin de piața muncii. Politicile de ocupare a forței de muncă sunt un factor important al formulării strategiilor privind învățarea pe tot parcursul vieții, deoarece învățarea pe tot parcursul vieții este văzută ca un mijloc de a obține forță de muncă înalt calificată, care se poate adapta cerințelor societății bazate pe cunoaștere. În mai multe țări post-socialiste, împărțirea responsabilităților între diferite agenții nu este clară, ducând la un anumit nivel de confuzie în ceea ce privește formularea și implementarea politicilor.

La nivel mondial, învățarea pe tot parcursul vieții a fost promovată ca modalitate cheie de a aborda schimbările economice și sociale la scară largă. În multe cazuri, însă, realitatea este că învățarea pe tot parcursul vieții a fost implementată cu o aplicabilitate mai redusă, iar principiile mai vaste din cadrul discursurilor politice nu au fost urmate întotdeauna de măsuri concrete. Există un nivel de acceptare la scară largă, cel puțin retoric, a necesității de a aborda problemele excluziunii sociale prin crearea și asigurarea accesului mai larg la ÎPV precum și a unor oportunități de învățare mai bune pentru grupurile dezavantajate și marginalizate.

Abordarea cea mai des întâlnită este de a presupune că elementul cheie pentru a depăși excluziunea este asigurarea că persoanele excluse au capacitatea de a se reintegra în cadrul muncii. Dovezile atestă că deși această strategie din urmă are rolul de a aborda inegalitățile, succesul este limitat. Diversitatea contextului național înseamnă că este puțin probabil să se atingă un model unic de învățare pe tot parcursul vieții la nivelul EU.

În timp ce Comisia încurajează o politică comună ce poate duce la evoluții semnificative privind politica națională, aceasta va fi influențată puternic de contextul național: instituțional, politic, social, ideologic.

Monitorizarea viziunii și a obiectivelor strategice Monitorizarea implementării SNÎPV prin măsurarea indicatorilor va oferi informații suficiente pentru a evalua dacă strategia a atins obiectivul ca „cel puțin 10% din populația adultă (cu vârste cuprinse între 25 și 64 de ani) să participe la activități de învățare pe tot parcursul vieții față de procentul actual de 1.8% (2013)”. Cu toate acestea, strategia se bazează pe o





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

viziune și pe obiective strategice al căror succes trebuie măsurat altfel decât prin monitorizarea standard a implementării.

Obiectivele strategice sunt creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii. Cheia măsurării acestor obiective este relevanța pentru piața muncii, nu doar creșterea participării. Acest lucru va necesita implicarea angajatorilor pentru a stabili relevanța formării, precum și o cercetare cu privire la conținutul materialelor de formare și a metodelor de furnizare a formării.

Viziunea SNÎPV în România este de a oferi tuturor persoanelor, pe întreaga durată a vieții acestora, oportunitatea de a participa pe deplin la viața economică, socială și civică și de a le permite să-și exploateze potențialul personal. Viziunea strategică include elemente de acces și calitate, ambele fiind măsurate prin Mecanismul de monitorizare. Viziunea cuprinde atât beneficiile sociale, cât și beneficiile economice ale unui sistem eficace de învățare pe tot parcursul vieții, ceea ce este mult mai dificil de măsurat. O viziune este un obiectiv pe termen lung al cărui succes constă mai degrabă din progresul înregistrat, decât din realizarea în sine. Progresul înregistrat în vederea atingerii viziunii strategice va fi măsurat prin studiile de cercetare investigativă menționate mai sus, precum și prin sistemul de ME consolidat, care va rezulta din implementarea măsurii aferente din strategie.

Monitorizarea SNÎPV în România nu va fi eficace fără un organism care să administreze și să analizeze informațiile și să ofere consultanță strategică astfel încât toate părțile interesate să ia decizii bazate pe date concrete. În acest scop, SNÎPV prevede înființarea unui organism de cercetare cu responsabilitatea de a desfășura analize de nevoi, studii de monitorizare a inserției pe piața muncii, activități de ME și alte inițiative de cercetare. SNÎPV prevede, de asemenea, dezvoltarea unui Sistem Informatic de Management (SIM) pentru a gestiona datele referitoare la implementarea strategiei.

În SNÎPV 2015-2020 sunt descrise instituțiile, rolurile și responsabilitățile acestora. O strategie pentru un domeniu complex precum ÎPV impune ca toate instituțiile să fie implicate într-un fel sau altul în monitorizare, atât ca furnizori, dar și ca utilizatori de informații. În plus, faptul că aceste instituții sunt și angajatori le conferă o responsabilitate suplimentară în a crea un mediu propice ÎPV în cadrul propriilor





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

instituții. Cu alte cuvinte, acestea generează date privind monitorizarea ÎPV prin realizarea a trei elemente incluse în pilonii strategiei: acces și stimulente, calitate și relevanță, și respectiv parteneriate.

Ministerul Educației și Cercetării Științifice are rolul coordonator al direcțiilor de acțiune din strategie. De asemenea, colectează date importante referitoare la educație în general, dar este și angajator care realizează parteneriate cu instituții de formare și angajatori și ar trebui să aibă politici și procese care promovează ÎPV în rândul angajaților. În calitate de angajatori la rândul lor, ministerele, departamentele și agențiile din cadrul Guvernului României nu pot fi excluse din politicile și programele naționale de ÎPV.

Organismul de cercetare va utiliza SIM pentru a avea acces direct la informații și va putea modifica cerințele privind informațiile esențiale în domeniu. Organismul de cercetare trebuie să funcționeze în cadrul unui minister sau al unei instituții publice care să îi aloce resurse suficiente pentru o funcționare corespunzătoare, dar și o disponibilitate ridicată pentru cât mai multe părți interesate.

Rolul furnizorilor privați de formare și al angajatorilor Implicarea furnizorilor privați de formare (inclusiv ONG-uri și grupuri comunitare) și a angajatorilor care oferă formare internă (angajatori din sectorul public și privat) este esențială pentru monitorizarea programelor pentru ÎPV. Aceștia au un rol deosebit de important în furnizarea de formare și în insuflarea unui culturi a ÎPV. Aceștia reprezintă principalele părți interesate care trebuie să se asigure că datele privind ÎPV sunt captate și distribuite organismului de cercetare și integrate în SIM. Aceste date includ numărul de persoane formate, orele de formare, subiectul, calitatea, eficacitatea și altele.

Învățarea pe tot parcursul vieții (ÎPV) a evoluat într-un concept internațional complex și general recunoscut, fiind în prezent un concept universal și mai larg acceptat ca niciodată. ÎPV este, de asemenea, mai accesibil ca niciodată în istoria educației și formării profesionale, prin creșterea accesului la învățământul la distanță și prin învățarea asistată de calculator, învățarea individuală și în grup, trecând peste barierele ridicate de capacitate, statut social, situație financiară, gen și etnie. Însă acest succes ridică probleme din punctul de vedere al măsurării accesibilității și impactului ÎPV.

Prin intermediul tehnologiei moderne de comunicații care invadează fiecare aspect al vieții cotidiene, învățarea are loc mult mai frecvent și la un nivel mai amplu decât ne-am fi putut imagina vreodată, deși o mare parte a procesului de învățare nu se măsoară.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Faptul că ÎPV este acum mai accesibilă ca niciodată sugerează că monitorizarea ÎPV nu trebuie limitată la contorizarea cursanților și a programelor, ci ar trebui să implice mai degrabă o analiză complexă a unei game ample de date, colectate dintr-o serie de surse. Cu toate acestea, dată fiind universalitatea ÎPV și dat fiind că depinde în mod implicit de o serie de părți interesate și indicatori socio-economici, este dificil ca un singur mecanism să măsoare ÎPV cu regularitate, în permanență și în întregime sa.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Acronime și abrevieri

CEDEFOP Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale

CEC Cadrul European al Calificărilor

FSE Fondul Social European

UE Uniunea Europeană PIB Produsul intern brut

GNAC Grupul național pentru asigurarea calității în educație și formare profesională

INS Institutul Național de Statistică

ISCED Clasificarea Internațională Standard a Educației

ISCO Clasificarea Internațională Standard a Ocupațiilor

ÎPV Invatarea pe parcursul vieții

NEETs Tinerii care nu sunt încadrați profesional și nu urmează niciun program educațional sau de formare profesională

ONG Organizație neguvernamentală

CNC Cadrul Național al Calificărilor

VET Educație și formare profesională

WBL Formare/Învățare la locul de muncă/ pregătire practică





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Bibliografie

Ministerul Educației Naționale <https://www.edu.ro/>

Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic CNDIPT: www.tvet.ro

Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Preuniversitar ARACIP: <http://aracip.edu.ro/>

Agencia Română de Asigurare a Calității în Învățământul Superior ARACIS: <http://www.aracis.ro/>

Autoritatea Națională pentru Calificări ANC <http://www.anc.edu.ro/>

Ministerul Finanțelor Publice MFP: <http://www.mfinante.ro/pagina.html?pagina=acasa>

Ministerul Muncii și Justiției Sociale MMJS: <http://www.mmuncii.ro/j33/index.php/ro/>

Ministerul Fondurilor Europene MFE: <http://www.fonduri-ue.ro/>

Agencia Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale www.anpcdefp.ro

Agencia Națională de Ocupare a Forței de Muncă: <http://www.anofm.ro>

Recomandarea Consiliului privind Programul Național de Reformă 2013 al României COM (2013)

Documentul Cadru pentru Implementarea Programului Sectorial Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane (MMFPSPV, 2013)

Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor și Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii – republicată

Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare

Ordonanța de Guvern nr. 129/2000, privind formarea profesională a adulților, aprobată prin Legea nr. 167/2013

Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de muncă, republicată

Legea nr. 258/2007 privind practica elevilor și studenților, cu modificările și completările ulterioare

Legea 335/2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu modificările și completările ulterioare





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Legea 78/2014 privind reglementarea activității de voluntariat în România

Ordinul comun MECTS - MMFPS nr. 4469/12.06.2012/nr.1804/03.07.2012 privind aprobarea Metodologiei de utilizare a instrumentelor Europass și Youthpass și a Metodologiei-cadru cu privire la serviciile de consiliere și orientare a carierei pe tot parcursul vieții

Programul Național de Reformă 2012-2014

Strategia Națională pentru Competitivitate 2014-2020

Hotărârea Guvernului nr. 1071/2013 privind aprobarea Strategiei Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă 2014 - 2020 și a Planului de acțiuni pe perioada 2014 - 2020 pentru implementarea Strategiei naționale

Hotărârea Guvernului nr. 18/2015 privind Strategia României de incluziune a cetățenilor români aparținând minorității rome pentru perioada 2015 - 2020

Hotărârea Guvernului nr. 929/2014 pentru aprobarea Strategiei naționale de cercetare, dezvoltare și inovare 2014-2020

Hotărârea Guvernului nr. 24/2015 pentru aprobarea Strategiei naționale în domeniul politicii de tineret pentru perioada 2015-2020

Hotărârea Guvernului nr. 1460/2008 pentru aprobarea Strategiei naționale pentru dezvoltare durabilă - Orizonturi 2013 - 2020 - 2030

Acordul de parteneriat cu România privind utilizarea Fondurilor Europene Structurale și de Investiții pentru creștere economică și creare de locuri de muncă în perioada 2014-2020, adoptat de Comisia Europeană la 06.08.2014

Planul de implementare a Garanției pentru Tineret 2014-2015, aprobat de Guvernul României prin Memorandum, 2013

Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Programul Operațional Capacitate Administrativă 2014-2020.

Raportul de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (2012)

Ancheta privind Educația Adulților (Institutul Național de Statistică, 2008)





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Analiza implementării cadrului strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale (ET2020) – Analiză de țară (Comisia Europeană, 2011)

Raportul anual de implementare a Programului Sectorial Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane (MMFPSPV, 2012)

Clasificarea Activităților de Învățare – Manual (Comisia Europeană, 2006)

Monitorul educației și al formării 2013 (Comisia Europeană, 2013)

Monitorul educației și al formării 2014: Raport de țară pentru România (Comisia Europeană, 2014)

Asigurarea mijloacelor necesare pentru ca adulții vulnerabili să facă față provocărilor de pe piața muncii (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, 2013)

Europa 2020 România: Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea aptitudinilor (Banca Mondială, 2013)

Indicatorii europeni ai învățării pe tot parcursul vieții – Indicele IEÎPV Europa 2010 (Bryony Hoskins, Fernando Cartwright, Ulrich Schoof, 2010)

Indicatorii-cheie ai pieței muncii (ediția a VII-a, Biroul Internațional al Muncii, 2011)

Forța de muncă în România – ocupare și șomaj – trimestrul I anul 2013 (Institutul Național de Statistică, 2013)

Raportul național asupra implementării Cadrului strategic de cooperare europeană în domeniul educației și formării profesionale EFP 2020 (Institutul de Științe ale Educației, 2011)

Strategia națională de stimulare a participării la formarea continuă a angajaților axată pe categorii dezavantajate (Mirela Argăseală, Mikaela Bălan, Magdalena Balica, et al., 2012)

Analiza de nevoi privind educația și formarea profesională din România (Ministerul Educației Naționale, versiune inițială, 2013)

Atelier privind noi evoluții, bune practici și lecții învățate: serviciul pentru ocuparea forței de muncă din Austria și tineri cu un nivel redus de calificare (Serviciul pentru ocuparea forței de muncă din Austria, 2011)

Clauze de rambursare în Europa: Sprijinirea investițiilor companiilor în formare profesională (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, Lucrare de Cercetare nr. 23, 2012)





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Educația romilor din perspectivă comparativă. Constatările anchetei asupra romilor PNUD/Banca Mondială/CE (PNUD, 2012) □ România – Serviciide consiliere pentru romi (Banca Mondială, versiune inițială, 2013)

România– Raport național privind dezvoltarea și modernizarea educației adulților (EA) (A șasea Conferință Internațională privind Educația Adulților, CONFINTEA VI, 2008)

România – EFP în Europa– Raport de țară (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, 2013)

Raportul național privind educația adulților: realități și perspective (Bogdan Logofătu și Anișoara Dumitrache, CEESÎPV – Cadrul de evaluare pentru evoluția strategiilor ÎPV în Europa, 2009)

Schimb de experiențe la nivelul UE în legătură cu dezvoltarea și implementarea ÎPV: structuri de promovare a participării adulților la învățare (Andreas Kollias, CEESÎPV – Cadrul de evaluare pentru evoluția strategiilor ÎPV în Europa, 2009)

Raport asupra implementării programului de învățare pe tot parcursul vieții în anul 2012 (Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale)

Anchetă privind participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Vlad Achimescu, Magdalena Balica et al., 2010) □ Sistemul de învățământ din România – Date de sinteză 2011-2014 (Ministerul Educației Naționale, 2014)

Educația și formarea profesională în Danemarca (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, 2012)

Educația și formarea profesională îți fac bine: beneficiile sociale ale EFP pentru persoane (Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale, CEDEFOP, Lucrarea de Cercetare nr. 17, 2011).

Cedefop (2014). Terminologia politicii europene pentru educație și formare: o selecție de 130 de termeni cheie, a doua ediție. Luxembourg: Oficiul pentru Publicații. http://www.cedefop.europa.eu/files/4117_en.pdf

Cerkez, E.B. (2016). Sprijinirea profesorilor și formatorilor pentru reforme de succes și calitatea educației și formării profesionale: cartografierea dezvoltării profesionale a acestora în UE – România. Seria de perspective tematice Cedefop ReferNet. http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2016/ReferNet_RO_TT.pdf





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Consiliul Uniunii Europene (2013). Recomandarea Consiliului din 22 Aprilie 2013 privind înființarea unei garanții pentru tineret. Jurnalul Oficial al Uniunii Europene, C 120, 26.4.2013, pp. 1-6.
<https://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF>

Comisia Europeană (2017). Monitorul educației și formării – Romania.

Euroguidance (2017). Aspecte evidențiate ale rețelei Euroguidance pentru 2017: activități și realizări în Europa.
http://www.euroguidance.ise.ro/uploads/6/1/7/7/6177451/euroguidancenetwork_highlights2017.pdf

Rețeaua europeană pentru dezvoltarea politicilor de orientare de-a lungul vieții (ELGPN) (2018). Elaborarea politicii pentru învățarea de-a lungul vieții: glosar. ELGPN tools No 2. <http://www.elgpn.eu/publications/browse-bylanguage/english/elgpn-tools-no.-2-llg-glossary/>

Guvernul României (2018). Programul național de reformă 2018. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/2018-european-semester-nationalreform-programme-romania-en_0.pdf

Kitchen, H., et al. (2017). Romania 2017. Paris: OECD Publishing. Analiza OECD privind evaluarea în educație.
<https://doi.org/10.1787/9789264274051-en>

Ministerul Educației (2013). Curriculum pentru dezvoltarea personală: clasa pregătitoare, clasele 1-a și a 2-a. (Anexa Nr. 2 la Ordinul Ministerial 3418/2013.) http://www.euroguidance.ise.ro/uploads/6/1/7/7/6177451/cdp_cls_0-2.pdf

Parlamentul României (2006). Legea nr. 87/2006 pentru aprobarea Ordonanței de urgență a Guvernului nr. 75/2005 privind asigurarea calității educației

Ministerul Educației Naționale (2011). Legea Educației Naționale Nr. 1/2011 din 5 Ianuarie 2011, cu cele mai recente actualizări.

Ministerul Educației Naționale (2012). Ordinul (OMECTS) Nr. 3539/2012, privind aprobarea contractului de pregătire practică a elevilor din educația și formarea profesională inițială.

Guvernul României (2013). Hotărârea de Guvern Nr. 72/2013 privind aprobarea normelor metodologice pentru determinarea costului standard per elev și stabilirea finanțării de bază a unităților de învățământ preuniversitar de stat, care se asigură din bugetul de stat, din sume defalcate din TVA prin bugetele locale, pe baza costului standard per elev (cea mai recentă actualizare prin Hotărârea de Guvern nr. 30/2018).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Ministerul Educației Naționale (2015a). Strategia de reducere a abandonului școlar în România 2015-20, aprobată prin Hotărârea de Guvern Nr. 417/2015.

Ministerul Educației Naționale (2015b). Strategia pentru învățarea pe tot parcursul vieții 2015-20, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr. 418/2015.

Ministerul Educației (2015c). Ordin Nr. 4456/2015 privind aprobarea Cadrului general de organizare și funcționare a structurilor parteneriale consultative pentru învățământul profesional și tehnic.

Ministerul Educației Naționale (2016). Strategia pentru educație și formare 2016-20, aprobată prin Hotărârea de Guvern nr 317/2016.

Guvernul României (2016). Ordonanța de Urgență a Guvernului (OUG) Nr. 81/2016 privind modificarea și completarea Legii Educației Naționale Nr. 1/2011 privind introducerea formei de educație duală în cadrul educației și formării profesionale inițiale, ducând la calificări de nivel 3,4 și 5 CEC.

Ministerul Educației Naționale (2017). Ordinul (OMEN) Nr. 4798/2017, privind aprobarea contractului de pregătire practică a elevilor din forma duală de educație și formare profesională inițială.

Guvernul României (2017). Hotărârea de Guvern (HG) Nr. 951/2017 privind bursa profesională.

Ministerul Educației Naționale (2017). Ordinul Nr. 3850/2017 din 2 Mai 2017, privind certificarea obligatorie a competențelor pentru profesia de cadru didactic.

Guvernul României (2018). Legea nr. 82/2018 pentru aprobarea OUG nr. 81/2016 privind actualizarea Legii Educației Naționale nr. 1/2011.

Ministerul Educației Naționale (2018). Ordinul nr. 3629/2018 privind registrul național al evaluatorilor.

Guvernul României (2018). Hotărârea de Guvern Nr. 30/2018 pentru actualizarea Hotărârii nr. 72/3013.

Guvernul României (2018). Ordonanța de Urgență a Guvernului Nr. 48/2018 pentru actualizarea Legii Educației Naționale 1/2018.

Cedefop (2019). Vocational education and training in Romania: short description (Educația și formarea profesională în România: descriere succintă).

Skills Panorama (2018). Skills anticipation in Romania. (Anticiparea competențelor în România. Repere analitice).





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

European Commission (2018). Education and training monitor 2018 – country analysis: Romania. (Monitorul educației și formării 2018 – analiză de țară: România).

Guvernul României (2000). Ordonanța de Guvern (OG) Nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților, cu modificările și completările ulterioare.

Guvernul României (2003). Hotărârea de Guvern (HO) Nr. 522/2003 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Ordonanței Guvernului nr. 129/2000 privind formarea profesională a adulților.

Ministerul Muncii și Justiției Sociale (2003). Legea Codului Muncii nr. 53/2003

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei; Ministerul Educației și Cercetării (2003). Ordinul Comun nr. 353/5202/2003 pentru aprobarea Metodologiei de autorizare a furnizorilor de formare profesională a adulților.

Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei; Ministerul Educației și Cercetării (2003). Ordinul Comun nr. 501/5253/2003 pentru aprobarea Metodologiei certificării formării profesionale a adulților.

Ministerul Educației și Cercetării; Ministerul Muncii, Solidarității Sociale și Familiei (2004). Ordinul Comun nr. 4543/468/2004 pentru aprobarea procedurii de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale.

Ministerul Muncii și Justiției Sociale (2005). Legea uceniciei nr. 279/2005 (include actualizările pe 2018).

Guvernul României (2010). Hotărârea de Guvern (HO) Nr. 1352/2010 din 23 Decembrie 2010 privind aprobarea structurii Clasificării ocupațiilor din România nivel grupă de bază, conform ISCO 08.

Guvernul României (2013). Legea nr. 335/2013 din 10 Decembrie 2013 privind efectuarea stagiului pentru absolvenții de învățământ superior, cu ultimele actualizări din Iulie 2018.

Guvernul României (2014). Ordonanța de Urgență a Guvernului (OUG) Nr. 49 din 26.6.2014 privind unele măsuri în domeniul educației și cercetării (pentru modificarea Legii Educației Naționale).

Ministerul Muncii și Justiției Sociale (2015). Planul de implementare a garanției pentru tineret, 2017-20.

Guvernul României (2016). Ordonanța de Urgență a Guvernului (OUG) Nr. 96/2016 pentru modificarea și completarea unor acte normative în domeniile educației, cercetării, formării profesionale și sănătății.





Titlul proiectului: **Smart Jobs – Competitivitate prin specializare inteligentă**

Cod proiect: POCU/464/3/12/128203

Proiect co-finanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Capital Uman 2014-2020

Axa prioritară 3: Locuri de muncă pentru toți

Obiectivul specific 3.12: Îmbunătățirea nivelului de cunoștințe/ competențe/ aptitudini aferente sectoarelor economice/ domeniilor identificate conform SNC și SNCDI ale angajaților

Ministerul Educației Naționale (2018). Ordinul nr. 3023/2018 privind controlul standardelor de pregătire profesională și înregistrarea acestora în Registrul Național al Calificărilor Profesionale din Educație.

Ministerul Educației Naționale; Ministerul Muncii și Justiției Sociale (2018). Ordinul Comun nr. 3712/1.721/2018 din 21 Mai 2018 privind aprobarea Metodologiei de elaborare, validare, aprobare și gestionare a standardelor ocupaționale și a modelului de standard ocupațional.

Institutul Național de Statistică (INS) – baza de date statistice TEMPO online

Eurostat: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/main>

