

**STRATEGIA NAȚIONALĂ
DE ÎNVĂȚARE
PE TOT PARCURSUL VIEȚII
2015 -2020**

Cuprins

Abrevieri.....	3
Rezumat.....	5
I. Analiza contextuală	11
1.2 Contextul privind educația și formarea	15
1.3 Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană	20
1.4 Învățarea pe tot parcursul vieții în România.....	22
1.5 Disfuncționalități privind învățarea pe tot parcursul vieții în România	27
II. Viziunea și obiectivele strategice.....	35
III. Construirea unui sistem de învățare pe tot parcursul vieții în România	38
3.1 Intervenții privind coordonarea	38
3.2 Intervenții privind finanțarea	41
3.3 Intervenții privind reglementarea	44
IV. Stabilirea priorităților.....	48
4.1 Consultări publice.....	48
4.2 Costuri estimate	48
4.3 Grupuri țintă	50
4.4 Prioritizare	51
4.5 Monitorizare și evaluare	52
Anexa 1 – Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții	53
Anexa 2 – Direcții de acțiune propuse și constrângerile abordate	57
Anexa 3 - Plan de Acțiune 2015 -2020 pentru implementarea Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții	59
Anexa 4 – Documente analizate	66
Anexa 5 - Mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România ..	69

Abrevieri

AAC	Analiza anuală a creșterii
AC	Asigurarea calității
ANC	Autoritatea Națională pentru Calificări
ANOFM	Agenția Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
ANPCDEFP	Agenția Națională pentru Programe Comunitare în Domeniul Educației și Formării Profesionale
ANPIS	Agenția Națională de Plăți și Inspecție Socială
CCÎP	Centre Comunitare de Învățare Permanentă
CE	Centre de Evaluare
CEC	Cadrul European al Calificărilor
COM	Comisia Europeană
CF	Centre de formare
CJCI	Camere Județene de Comerț și Industrie
CJRAE	Centre Județene de Resurse și Asistență Educațională
CLDPSFP	Comitete Locale de Dezvoltare a Parteneriatului Social pentru Formarea Profesională
CMR	Colegiul Medicilor din România
CNC	Cadrul Național al Calificărilor/ Consiliul Național al Calificărilor
CNDIPT	Centrul Național de Dezvoltare a Învățământului Profesional și Tehnic
CNFPA	Centrul Național de Formare și Perfecționare a Antrenorilor
CNP	Comisia Națională de Prognoză
CNPS	Centrul Național de Pregătire în Statistică
COR	Clasificarea ocupațiilor din România
CRFPA	Centre Regionale de Formare Profesională a Adulților
CS	Comitete Sectoriale
DRU	Dezvoltarea Resurselor Umane
EÎA	Evaluarea învățării anterioare
EPALE	Platforma electronică pentru educația adulților în Europa
ET2020	Cadrul strategic pentru cooperarea europeană în domeniul educației și al formării profesionale
EUCIS-LLL	Platforma Societății Civile Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții
FESI	Fondurile Europene Structurale și de Investiții
FSE	Fondul Social European
GIZ	Societatea Germană pentru Cooperare Internațională
GR	Guvernul României
IEÎPV	Indicele european de învățare pe tot parcursul vieții
IÎS	Instituții de Învățământ Superior
ISJ	Inspectorate școlare județene
IMM	Întreprinderi mici și mijlocii
INCS	Institutul Național de Cercetare pentru Sport
INCSMPS	Institutul Național de Cercetare Științifică în Domeniul Muncii și Protecției Sociale

INS	Institutul Național de Statistică
ÎPTI	Învățământ profesional și tehnic inițial
ÎPT	Învățământul profesional și tehnic
ÎPTC	Învățământ profesional și tehnic continuu
ÎPV	Învățarea pe tot parcursul vieții
IREA	Institutul Român de Educație a Adulților
ISE	Institutul de Științe ale Educației
MBR	Management bazat pe rezultate
MC	Ministerul Culturii
MDRAP	Ministerul Dezvoltării Regionale și Administrației Publice
ME	Monitorizare și evaluare
MECȘ	Ministerul Educației și Cercetării Științifice
MFE	Ministerul Fondurilor Europene
MFP	Ministerul Finanțelor Publice
MS	Ministerul Sănătății
MTS	Ministerul Tineretului și Sportului
MMFPSPV	Ministerul Muncii, Familiei, Protecției Sociale și Persoanelor Vârstnice
OCDE	Organizația pentru Cooperare și Dezvoltare Economică
ONG	Organizație non-guvernamentală
PIAAC	Programul pentru evaluarea internațională a competențelor adulților
PIB	Produsul Intern Brut
PIRLS	Studiu privind evoluția competențelor de citire/lectură
PISA	Programul pentru evaluarea internațională a elevilor
PNR	Programul Național de Reformă
PLA	Evaluarea Preliminară a Nivelului de Cunoștințe
PNUD	Programul Națiunilor Unite pentru Dezvoltare
PTȘ	Părăsirea timpurie a școlii
SIM	Sistem Informatic de Management
SNÎPV	Strategia Națională pentru ÎPV
STE	Serviciul de Testare Educațională
SPDS	Școli care implementează Programul a Doua Șansă
TIC	Tehnologia informației și a comunicațiilor
TIMSS	Tendențe în studiul internațional al matematicii și științelor
UE	Uniunea Europeană
UE10	UE10 include Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România, Republica Slovacă și Slovenia
UE27	UE 27 include Austria, Belgia, Bulgaria, Cipru, Republica Cehă, Danemarca, Estonia, Finlanda, Franța, Germania, Grecia, Ungaria, Irlanda, Italia, Letonia, Lituania, Luxemburg, Malta, Olanda, Polonia, Portugalia, România, Republica Slovacă, Slovenia, Spania, Suedia și Regatul Unit
UNESCO	Organizația Națiunilor Unite pentru Educație, Știință și Cultură

Rezumat

1. ***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 (a se vedea Anexa 1), 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.

2. ***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 vârstă 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 UE¹; 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. ***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.

4. ***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.

¹ UE10 include Bulgaria, Republica Cehă, Estonia, Ungaria, Letonia, Lituania, Polonia, România, Republica Slovacă și Slovenia.

5. ***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, neinteracionând suficient. Furnizorii de educație și formare profesională oferă programe și produc absolvenți deținători 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.

6. ***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 școlii² 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.

7. ***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 Muncii³ prevede că angajatorii trebuie să le ofere angajaților acces periodic la formarea profesională, în practică nu se respectă această prevedere.

8. ***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, dar și roluri și responsabilități ale altor ministere, precum

²În 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.

³Legea nr. 53/2003 - Codul Muncii – republicată

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 (a se vedea Anexa 4).

9. ***În general, programele și intervențiile pentru susținerea ÎPV nu au beneficiat de coordonare, iar principalele părți interesate nu au interacționat organizat ci mai mult 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.

10. ***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 o condiționalitate *ex ante* pentru a putea beneficia de fonduri europene structurale și de investiții în perioada de programare 2014-2020.

11. ***Această strategie de învățare 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 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	●		●

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.

12. *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 cunecute 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, șomeri, 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.

13. *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 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 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.

Priorități de acțiune
<i>Direcții de acțiune - Coordonare</i>
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 între firme, 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.
<i>Direcții de acțiune - Reglementare</i>
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.
<i>Direcții de acțiune - Finanțare</i>
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.

14. *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 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 includ 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.

15. *Prezentul document încorporează cerințele Regulamentului General FESI 1303/2013 (art. 19, respectiv Anexa 11) cu privire la Condiționalitățile Ex-Ante și la criteriile de îndeplinire specificate, iar ulterior cerințele Acordului de Parteneriat 2014-2020 și ale Programului Operațional Capital Uman* (Table 24: Applicable ex-ante conditionalities and assessment of their fulfilment, Lifelong learning (LL): The existence of a national and/or regional strategic policy framework for lifelong learning within the limits of Article 165 TFEU, p. 362- 365). În acest context, Ministerul Educației și Cercetării Științifice a elaborat prezenta Strategie Națională de Învățare pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020, beneficiind de asistența tehnică a unei echipe de experți a Băncii Mondiale, în cadrul unui proiect finanțat din fonduri europene din Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane, Axa Prioritară 7 – Asistență Tehnică.

16. *Mecanismul de monitorizare, un element cheie al strategiei de învățare pe tot parcursul vieții, este un punct de plecare pentru procesul decizional bazat pe date concrete, care este în sine un aspect esențial pentru susținerea succesului de ÎPV în România.* Mai exact, mecanismul de monitorizare implică procese de monitorizarea implementării SN ÎPV, în special programele și direcțiile de acțiune cuprinse în strategie. Mecanismul de monitorizare constă în colectarea periodică a datelor privind implementarea direcțiilor de acțiune propuse în SN ÎPV și realizarea evaluărilor care vor avea în vedere efectele și aspectele calitative ale implementării strategiei. Strategia propune măsuri menite să consolideze monitorizarea și evaluarea ÎPV pe termen mediu și lung. În cele din urmă, aceste măsuri vor permite și monitorizarea rezultatelor finale care decurg din implementarea strategiei și a impactului acestora asupra rezultatelor socio-economice, cu toate că monitorizarea acestor rezultate nu reprezintă în sine un obiectiv al mecanismului de monitorizare. Acest Mecanism de monitorizare include, de asemenea, un sistem de management al informațiilor, ca element central elaborat special pentru înregistrarea, stocarea și analiza datelor privind ÎPV în România.

I. Analiza contextuală

1.1 Contextul național⁴

1. 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.

2. 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 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.

3. Deficitul general guvernamental⁵ a 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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 ultimul trimestru al anului 2014, produsul intern brut a fost de 198,83

⁴ 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.

⁵ Termeni ai Sistemului European de Conturi (SEC).

miliarde lei prețuri curente serie brută, în creștere cu 2,6 % în termeni reali față de aceeași perioadă din 2013.

7. 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 României⁶. Regiunile din vest sunt mai bogate decât cele din est și mai bine integrate în rețelele de producție europene.

8. Sărăcia afectează, de asemenea, în mod acut, anumite segmente de populație, precum unele minorități etnice. Un studiu al Băncii Mondiale arată că cei mai dezavantajați sunt romii, cu rate de sărăcie de până la 67%. Peste 50% dintre romi și 60% dintre comunitățile rome trăiesc cu mai puțin de 3,30 euro/zi, iar unul din cinci romi trăiește cu mai puțin de 1,65 euro/zi. În plus, majoritatea comunităților rome (74%) se confruntă cu probleme grave privind veniturile, iar 23% nu sunt racordate în prezent la electricitate și/sau apă curentă. Deloc surprinzător, această situație afectează în mod direct oportunitățile sociale și economice ale copiilor romi.

9. 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 UE10. 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 muncii⁷.

10. 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 neremunerate în cadrul familiei, o categorie care este aproape inexistentă în economiile dezvoltate din UE⁸. 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 UE27. Astfel, turismul reprezintă în mod direct 193.000 de locuri de 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 mare⁹.

11. 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

⁶Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

⁷Cifrele 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).

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

⁹Ibid.

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 local¹⁰.

12. 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 subzistență este ineficientă, dar sprijină o mare parte din populație care, altfel, ar fi extrem de săracă¹¹.

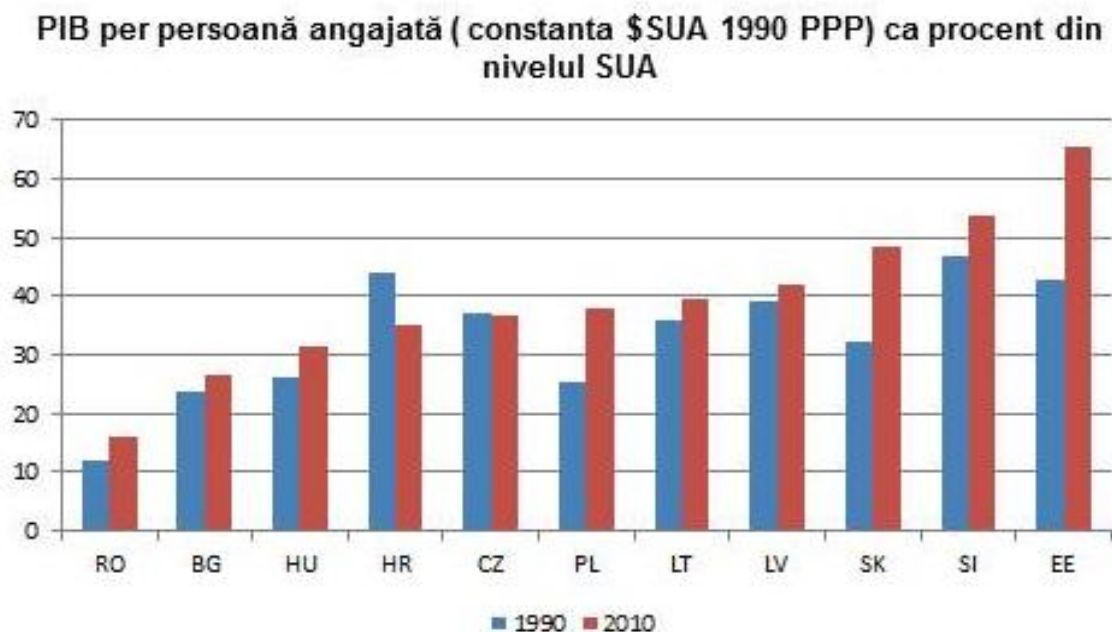
13. Schimbările demografice din România vor necesita un echilibru între reformele privind politicile care vizează educația și economia. După cum s-a menționat anterior, populația din România a scăzut semnificativ în ultimele două decenii și, similar celorlalte țări europene, România are o populație în 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. Majoritatea emigranților din România se stabilesc în Germania, Ungaria, Israel, Italia, Spania și Statele Unite.

14. 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.

¹⁰Ibid.

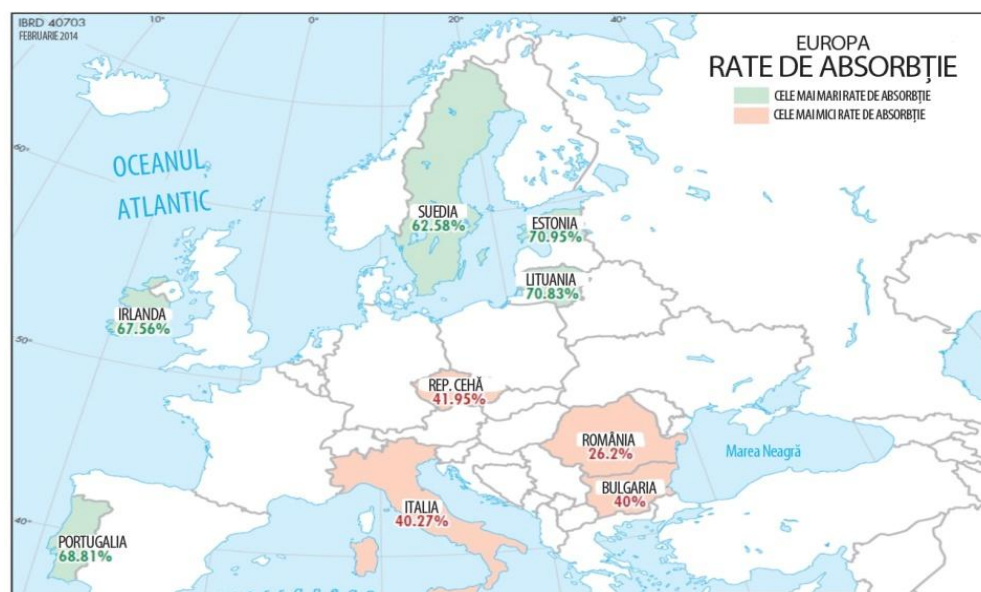
¹¹Ibid.

Fig. 1 – Niveluri de productivitate din Europa comparativ cu Statele Unite



Sursa: indicatorcheie ai pieței muncii (OIM).

Fig. 2 – Ratele de absorbție a fondurilor alocate statelor membre, plătite de Comisia Europeană



Sursa: Reprezentanța GIZ la Bruxelles

15. 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.

1.2 Contextul privind educația și formarea

Educație și formare

16. 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.

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.

17. În cazul în care estimările actuale se dovedesc corecte, numărul elevilor va scădea cu 40% în 2025¹², 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.

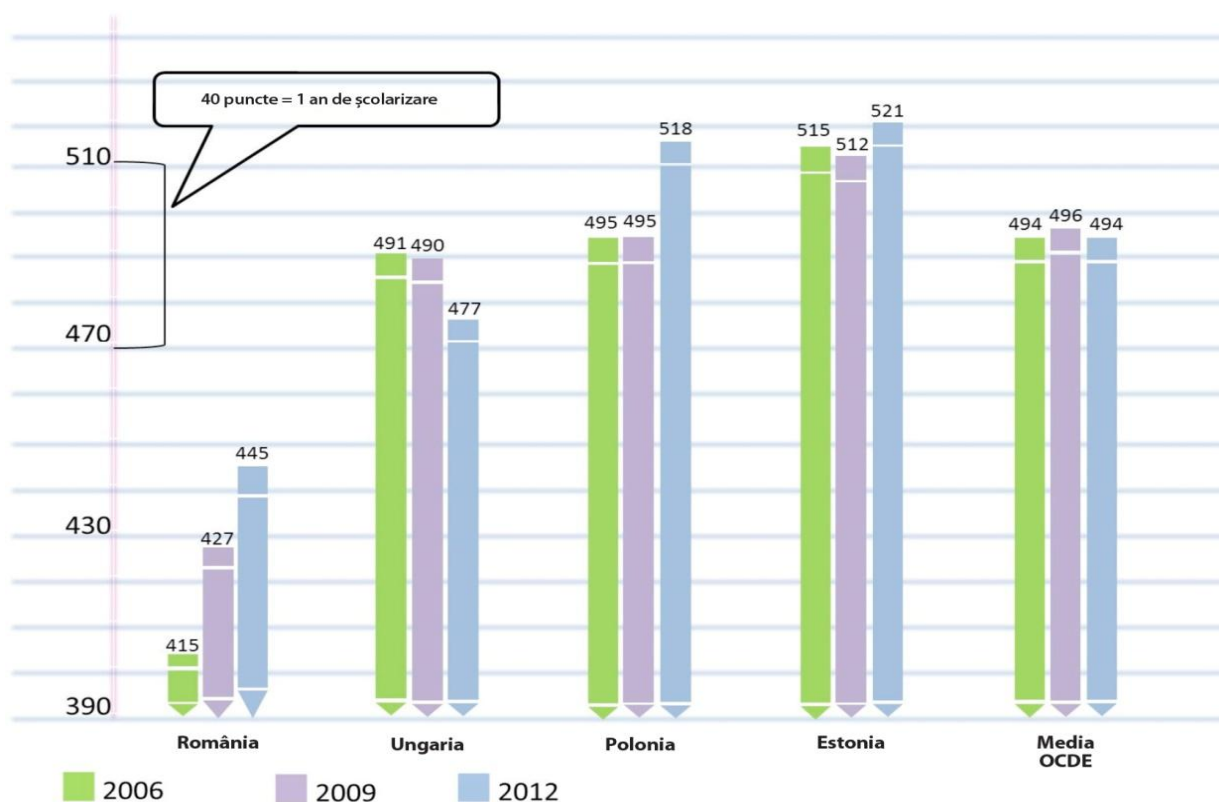
18. În ceea ce privește populația rurală, aceasta are o rată de participare mult mai redusă la educație și formare pe diverse niveluri. Aproximativ 45% dintre toți tinerii români trăiesc în mediul rural, dar, potrivit datelor curente furnizate de Institutul Național de Statistică, numai 24% dintre elevi 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.

¹²În comparație cu nivelurile din 2005.

19. 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 există date concrete furnizate de anchete privind competențele socio-emoționale 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 TIMSS¹³) a crescut ușor, în ciuda creșterii economice semnificative (PIB pe cap de locuitor) și a îmbunătățirii, cel puțin parțiale, a condițiilor socio-economice.

20. Rezultatele celui mai recent Program 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. În 2012, decalajul dintre media rezultatelor la matematică în OCDE și cele din România a fost echivalent cu aproximativ 1,5 ani de școlarizare. 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 (a se vedea figurile de mai jos).

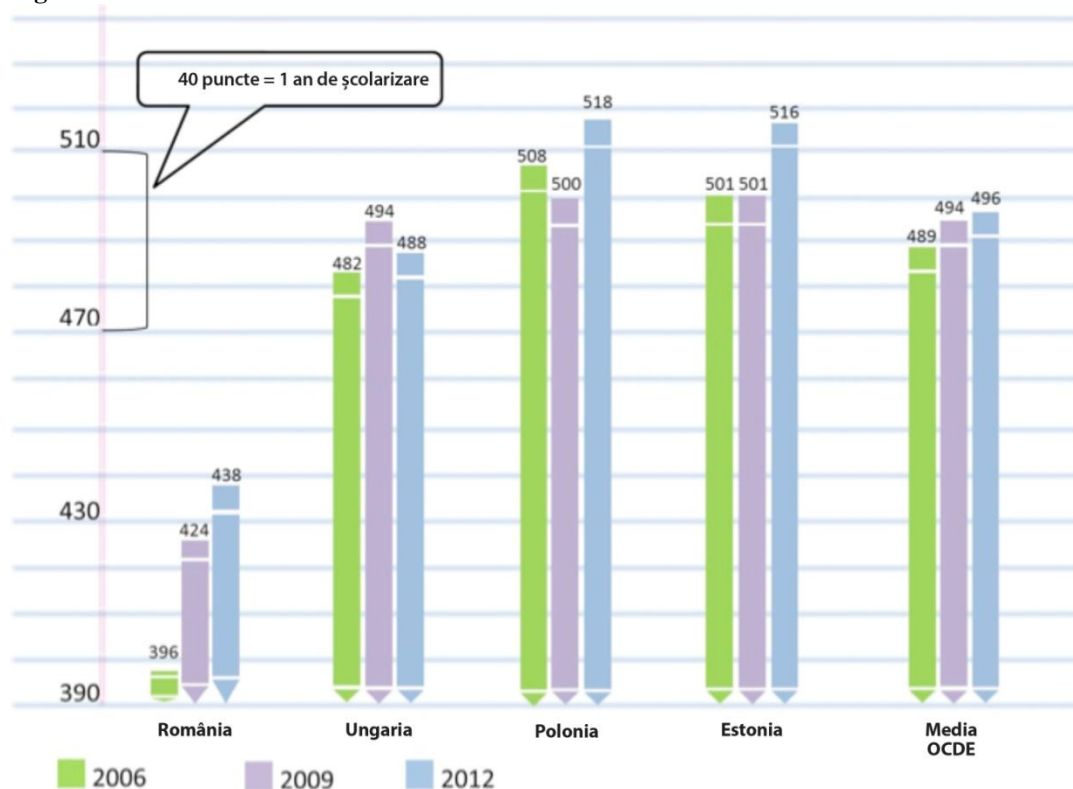
Fig. 3 - Rezultatele PISA la matematică



Sursa: OCDE.

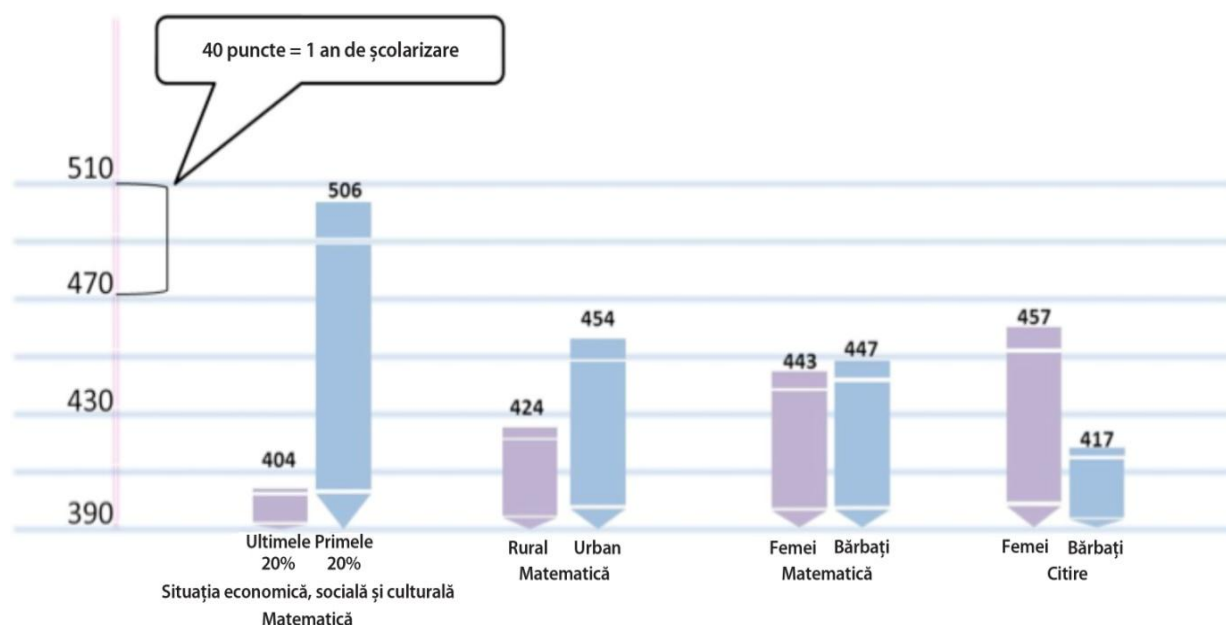
¹³ PIRLS–Studiuprivind evoluția competențelorde citire/lectură;TIMSS–Tendințeîn studiul internaționalalmatematiciîși științelor.

Fig. 4 - Rezultatele PISA la citire/lectură



Sursa: OCDE.

Fig. 5 – Rezultatele defalcate PISA la matematică și citire/lectură



Sursa: OCDE.

21. 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 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 diferență¹⁴.

22. 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.

23. 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)¹⁵.

24. 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 2012¹⁶. 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 absolvire¹⁷. 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.

Competențe

25. 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 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 tehnic¹⁸.

26. 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

¹⁴Cifrele 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).

¹⁵Ibid.

¹⁶Monitorizarea educației și formării pentru România (COM, 2013).

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

¹⁸Ibid.

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 scăzută¹⁹.

27. Disponibilitatea de competențe 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.

28. 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 ÎPV²⁰.

29. 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.

30. 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 bază pentru acumularea ulterioară a competențelor specifice prin învățământul profesional și tehnic, învățământul superior și învățarea pe tot parcursul vieții.

Fig. 6 – Seturi de competențe cu multiple aspecte

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.)

¹⁹Ibid.

²⁰Ibid.

Aspecte legate de egalitatea de șanse între genuri

31. 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, iar măsurile practice de integrare nu corespund nevoilor acestora²¹. Participarea la ÎPV ar trebui să fie deschisă tuturor persoanelor, indiferent de gen, originea etnică, religie sau convingeri, dizabilități sau orientare sexuală.

32. 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 scăzute²².

1.3 Învățarea pe tot parcursul vieții în Uniunea Europeană

33. 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.

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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

²¹Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

²²Analiza nevoilor de educație și formare profesională în România (MEN, 2013).

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.

38. 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 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.*

39. 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%.

40. 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%).

41. 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.

1.4 Învățarea pe tot parcursul vieții în România

Cadrul legislativ

42. *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.

43. *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.

44. *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 antreprenariat, stimularea afacerilor, ucenicie la locul de muncă, stagii de practică, precum și parteneriate între școli, universități și diferite organizații.

45. *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 stagiul 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 stagiul 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 stagiul pot primi subvenții de la fondul asigurărilor de șomaj.

46. *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).

47. *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 cărui finanțare se realizează din bugetul asigurărilor de șomaj, în baza indicatorilor stabiliți.

48. *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.

49. 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.

50. 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.

Instituții implicate

51. *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:

- *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.

52. *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.

53. *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-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.

54. *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.

55. *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:

- administrarea Registrului național al calificărilor, a Registrului național al furnizorilor de formare profesională pentru adulți și a altor registre aferente formării profesionale;
- acreditarea centrelor de evaluare și a organismelor de evaluare;
- reglementarea pieței de educație și formare profesională;
- coordonarea asigurării calității IPTC și a activității Comitetelor sectoriale.

56. *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.

57. *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 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.

58. 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.

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

60. 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.

Furnizarea de servicii

61. 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.

62. 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 non-guvernamentale și universități populare. 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.

63. *Centrele de evaluare* sunt agenții autorizate de către Autoritatea Națională pentru Calificări din România să evalueze și să certifice competențele profesionale dobândite prin învățarea non-formală 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.

64. 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

65. 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.

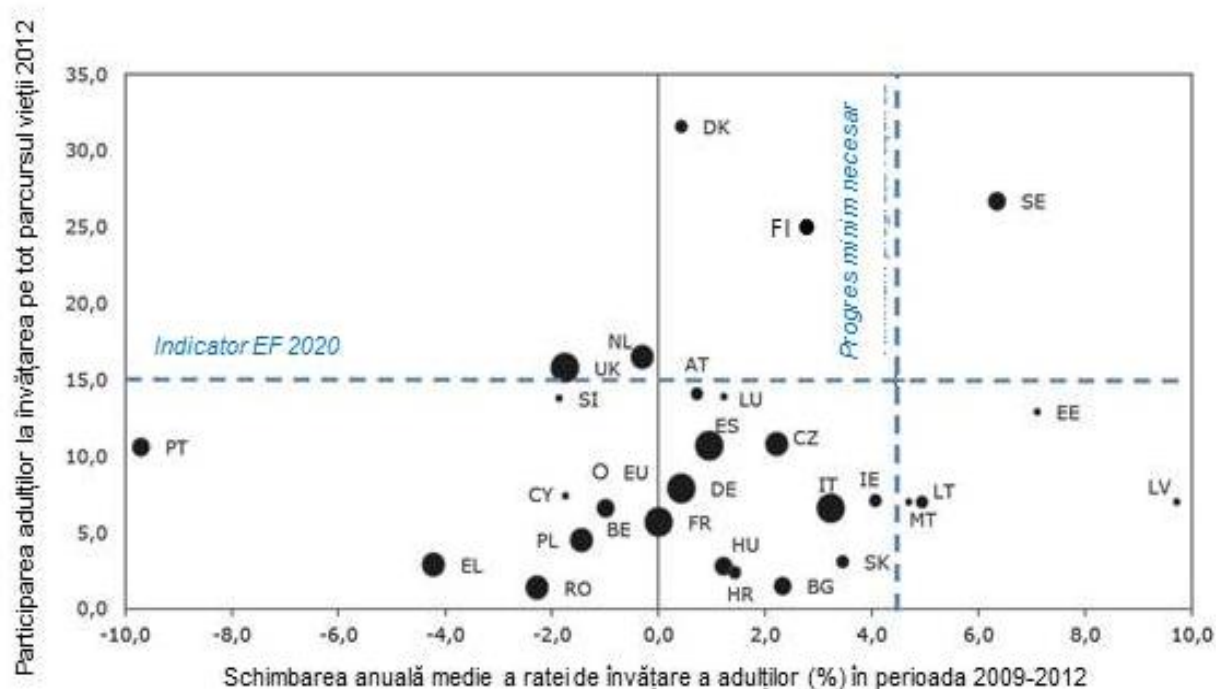
Până la data de 31 decembrie 2013, în sistemul informatic au fost înregistrate și validate participările la operațiunile finanțate din FSE a 1.209.642 persoane, din care 1.151.739 participanți unici, reprezentând 69,8% din totalul de 1.650.000 persoane, asumat în cadrul obiectivului general al POSDRU 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.

1.5 Disfuncționalități privind învățarea pe tot parcursul vieții în România

66. *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%²³. 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*.

Fig. 7 - Participarea adulților la ÎPV în statele membre UE (2009-2012)



Sursa: Monitorizarea educației și formării (COM, 2013).

²³Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

67. 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%)²⁴. 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 femeilor²⁵.

68. 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 urban există o diferență: rata de participare la educația non-formală este mai mare în mediul urban (6,4%) decât în mediul rural (2,5%)²⁶.

69. 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 exemplurilor de bună practică ș.a.

70. 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).

71. 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.

72. În ceea ce privește grupurile dezavantajate, o anchetă²⁷ 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 comunitățile roma. Pentru bărbații din comunitățile non-roma, participarea la aceste activități este de aproape trei ori mai mare decât cea a bărbaților din comunitățile roma.

73. 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 și puțin receptiv în care angajatorii, angajații și furnizorii de educație și formare profesională acționează independent, neinteracționând între ei. Furnizorii de

²⁴ Anchetă privind educația adulților (Institutul Național de Statistică, 2008).

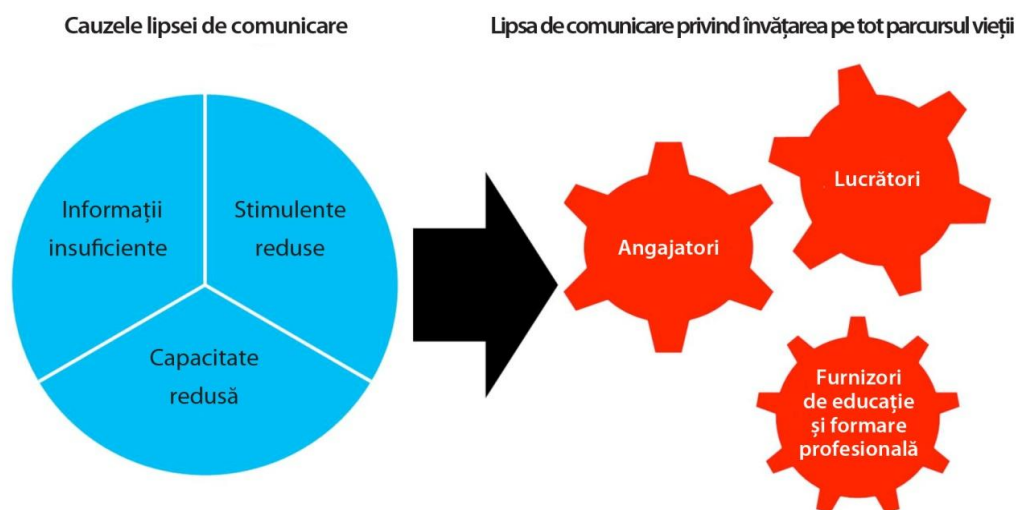
²⁵ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene).

²⁶ Anchetă privind educația adulților (Institutul Național de Statistică, 2008).

²⁷ Ancheta regională privind romii (PNUD, Banca Mondială, CE, 2011).

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.

74. 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 (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.

Deficit de informații

75. 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.

76. 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.

77. 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, 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 ani²⁸. 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 ani²⁹.

78. 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 universități³⁰.

79. 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 inutilă³¹.

80. 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 mai des întâlnite disfuncționalități de pe piața de formare

²⁸ Ancheta privind educația adulților din 2007 (Eurostat).

²⁹ Acordul de parteneriat al României pentru perioada de programare 2014-2020 (Ministerul Fondurilor Europene din România).

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

³¹ Ancheta furnizorilor de formare din România (Banca Mondială, 2014).

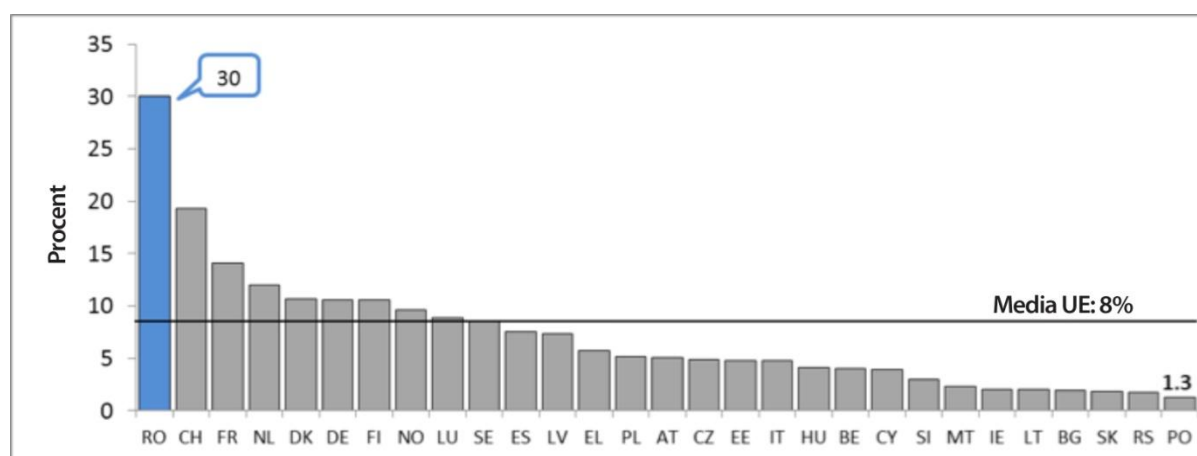
profesională. În România, este necesară îmbunătățirea inițiativelor existente pentru validarea și certificarea învățării anterioare. Un alt punct slab al sistemului actual de certificare este absența comunicării periodice cu potențialii beneficiari ai inițiativelor ÎPV cu privire la avantajele obținerii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

Stimulente insuficiente

81. 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 muncă³².

82. 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%.

Fig. 9 – Lipsa de sprijin din partea angajatorilor ca obstacol în calea participării la ÎPV (procentul de respondenți cu vârsta între 25 și 64 de ani care au indicat acest obstacol)



Sursa: Ancheta privind educația adulților din 2011 (Eurostat).

³²Ibid.

83. 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 profesională³³, 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 competențe³⁴.

84. Codul Muncii din România³⁵ 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).

85. 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.

Constrângeri legate de capacitate

86. 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

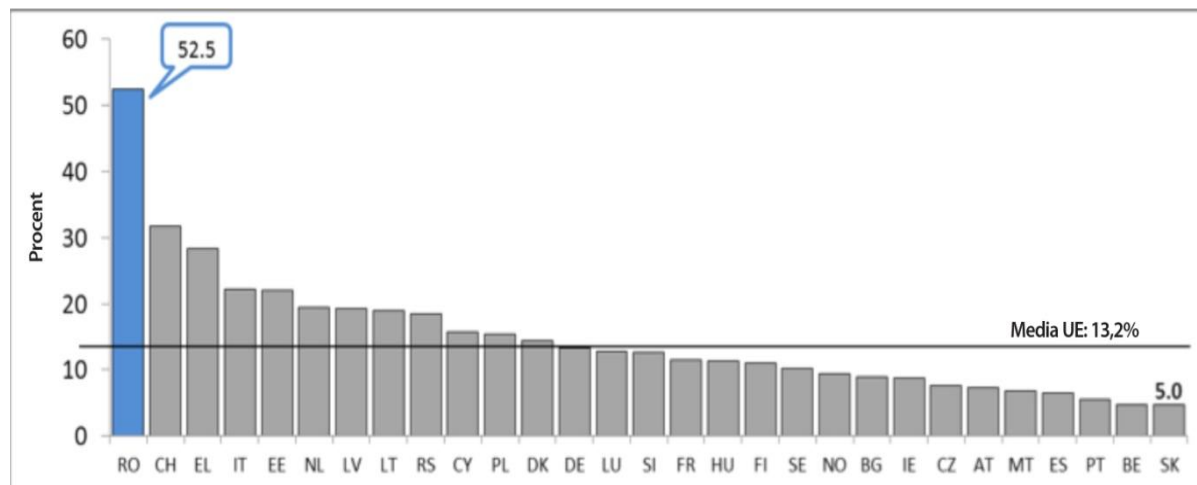
³³În cazul firmelor cu peste 20 de angajați, asemenea activități ar trebui să aibă loc cel puțin o dată la doi ani. Altfel, asemenea activități ar trebui să aibă loc cel puțin o dată la trei ani.

³⁴Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).

³⁵Actualul 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 practică trebuie să fie mai mare de 60 de zile pentru afiliații în mod legal cu perioada de retenție contractuală de cel puțin trei ani.

10 angajați (procentul crește la 49% în acest grup)³⁶. 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).

Fig. 10 – Costul ridicat al formării ca obstacol în calea participării la ÎPV (procentul de respondenți cu vârsta între 25 și 64 de ani care au indicat acest obstacol)



Sursa: Ancheta privind educația adulților din 2011 (Eurostat).

87. 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 grupuri³⁷.

88. 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 registre³⁸, dar nu deține încă sisteme informatice capabile să genereze informații de calitate din aceste registre.

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

³⁶Participarea la formarea continuă a angajaților aflați în situație de risc pe piața muncii (Achimescu, Balica et al., 2010).

³⁷Ibid.

³⁸Registrele naționale pentru: calificări; calificări în învățământul superior; evaluatorii competențelor profesionale; evaluatorii evaluatorilor; evaluatorii externi atestați; furnizorii de formare autorizați; și furnizorii de formare transfrontalieri.

Fig. 11 – Matricea SWOT

	Pozitive	Negative	
Puncte tari	<p>Cadrul juridic existent asigură fundamentul pentru IPV în România</p> <p>Înființarea și obiectivul ANC</p> <p>*Dezvoltarea Cadrului Național al Calificărilor</p> <p>*Coordonarea activităților de asigurare a calității pentru sistemul IPTC</p> <p>Avantajele experienței locale/regionale</p> <p>*Comitetele locale: succese anterioare cu EFP</p> <p>*Programe europene de mobilitate</p>	<p>Nivel redus al participării la IPV</p> <p>*Participare inegală a grupurilor dezavantajate</p> <p>*Lucrători slab calificați, lucrători în vârstă, populația de etnie romă</p> <p>Deficiențe</p> <p>*Stimulente/interes din partea persoanelor și a firmelor</p> <p>*Mecanisme de coordonare între ministerele de resort</p> <p>*Parteneriate cu furnizori privați de servicii IPV</p> <p>*Recunoașterea cunoștințelor acumulate anterior</p> <p>Instituții</p> <p>*Lipsa furnizorilor de competențe la nivelul intermediar al sistemului de învățământ</p> <p>* Lipsa programelor de formare profesională la nivelul universităților</p> <p>Factori determinanți ai lipsei de comunicare</p> <p>*Informații insuficiente, stimulente reduse și capacitate redusă</p>	Puncte slabe
Oportunități	<p>Potențiala utilizare pentru IPV a fondurilor UE 2014-2020</p> <p>*Condiționată de aprobarea cadrului strategic pentru următoarea perioadă de programare</p> <p>*Consolidarea capacității actuale a ministerelor/agențiilor pentru perioada de programare curentă</p> <p>*Capacitate de rezervă în universități</p>	<p>Provocări pentru politicile privind IPV</p> <p>*Reducerea și îmbătrânirea populației</p> <p>*Niveluri scăzute de productivitate</p> <p>Capacitatea administrativă existentă</p> <p>*Posibilitatea de a periclita utilizarea fondurilor UE</p>	Riscuri

Sursa: creată de autori.

90. 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.

II. Viziunea și obiectivele strategice

91. *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 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%³⁹.

92. 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.

93. *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.

94. 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.*

95. 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:

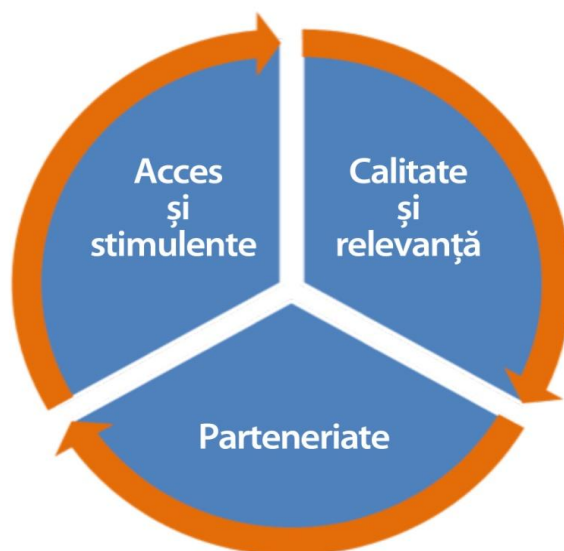
- Acces și stimulente pentru participare.
- Calitate și relevanță.
- Parteneriate pentru o mai bună informare.

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.*

³⁹Cifrele 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).

Fig. 12 – Pilonii strategici



Sursa: creată de autori.

Pilonul 1 – Acces și stimulente pentru participare

96. 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 (a se vedea figură din Anexa 2) 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

97. 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 2008⁴⁰. 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 (a se vedea figura din Anexa 2) 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 de feedback care să permită îmbunătățirea și inovarea permanentă; și inițiative puternice de responsabilizare, incluzând stimulente pentru asigurarea unei calități ridicate.

⁴⁰ Ancheta privind educația adulților (2008).

Pilonul 3 – Parteneriate pentru o mai bună informare

98. *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

99. 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.

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

100. 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. O cartografiere a direcțiilor de acțiune propuse în cei trei piloni este prezentată în Anexa 2.

3.1 Intervenții privind coordonarea

101. 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 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.

102. 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.

103. 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.

104. 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.

105. 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.

106. Rolul Comitetelor Sectoriale ar trebui să fie dezvoltat, pentru ca acestea să sprijine ANC și să fie un partener important în reprojecțarea standardelor ocupaționale și asigurarea corelării la nivelul abilităților, competențelor, calificărilor între ocupațiile europene și COR. De asemenea, aceste Comitete ar trebui să joace un rol important în asigurarea calității, participând la elaborarea unei noi metodologii și procese de implementare.

107. 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 Calificărilor*⁴¹ 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.

108. **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 subzistență. Pentru ca aceste persoane care desfășoară activități independente să se dezvolte, au nevoie de oportunități de formare concepute special pentru situația lorⁱ. Aceste oportunități ar putea fi oferite prin învățare colegială, dar și de către formatori profesioniști.

109. **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.

⁴¹ A se vedea *Hotărârea de Guvern 918/2013, privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor*

Caseta 1 – 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 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/studenți 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 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 (a se vedea mai multe

3.2 Intervenții privind finanțarea

110. 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 țină 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.

111. 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, 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.

112. **Finanțarea pentru creșterea cererii.** 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) sub-reprezentate în prezent în ÎPV.

113. 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.

114. **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.

115. Finanțarea pentru diversificarea ofertei. 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 stimulentei financiare.

116. 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 profiluri 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.

117. 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 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 tehnic. 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.

118. 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.

119. 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.

120. 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 reprezentateⁱⁱⁱ. 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. Serviciile de îndrumare și consiliere corespunzătoare nevoilor specifice ale etapei din viața unei persoane sunt prezentate în caseta de mai jos.

Caseta 2 – 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 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.

Vârșnici: 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.

121. **Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate.** Programele europene de mobilitate⁴² pot contribui la creșterea capacității profesionale a formatorilor de adulți. Rezultatele Agenției Naționale 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.

3.3 Intervenții privind reglementarea

122. **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.

⁴² 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 ANPCDEFP respectiv noul program UE, Erasmus + . 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.

123. **Strategia Națională de Cercetare, Dezvoltare și Inovare 2014-2020**⁴³, 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.

124. **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. 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, practicieni 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.

125. **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.

126. **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.

127. Cu toate acestea, stabilirea unui anume 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 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.

⁴³ aprobată prin HG 929/2014

128. 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.

129. 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 (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.

130. 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.

131. 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 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.

132. 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 europeană⁴⁴ 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}.

⁴⁴ 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.

IV. Stabilirea priorităților

133. 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 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.

134. 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.

4.1 Consultări publice

135. Pe parcursul elaborării Strategiei de Învățarea pe Tot Parcursul Vieții 2015-2020, au avut loc consultări publice de amploare. Aceste consultări au inclus participarea unor reprezentanți ai ministerelor de linie, ai furnizorilor de educație și formare, ai angajatorilor, precum și ai partenerilor sociali. De asemenea, a fost realizată o consultare online, pe lângă discuțiile de grup, față în față, organizate în șase din cele opt regiuni de dezvoltare din România: Nord-Est (Neamț); Sud-Est (Constanța și Galați); Sud-Muntenia (Argeș și Dâmbovița); Vest (Timiș); Nord-Vest (Maramureș); și București-Ilfov.

136. În total, peste 530 de persoane din România au fost consultate la toate nivelurile, inclusiv întâlniri față în față cu 49 de persoane la nivel central și 103 la nivel regional și local. În plus, 386 de persoane au răspuns la un chestionar online. Consultările au condus la câteva concluzii cheie și recomandări importante, care, împreună cu informațiile relevante cu privire la grupurile țintă și costurile estimate, pot ajuta la prioritizarea măsurilor incluse în această strategie⁴⁵.

4.2 Costuri estimate

137. Costurile totale pentru fiecare măsură au fost estimate pe baza informațiilor privind disponibilitatea Fondurilor Europene Structurale și de Investiții, a bugetului național și pe baza proiecțiilor privind beneficiarii în perioada 2015 -2020 pentru participarea în diferite acțiuni (a se vedea Tabelul 2). Deoarece măsurile propuse variază în funcție de activitățile și grupurile țintă,

⁴⁵ Pentru mai multe informații cu privire la concluziile și recomandările rezultate din consultările online și față în față, consultați *Raportul privind Consultările Publice cu privire la Strategia de Învățare pe Tot Parcursul Vieții* (Banca Mondială, 2014).

acestea variază semnificativ și în privința costurilor estimate de implementare. De exemplu, monitorizarea și evaluarea ÎPV este estimată la un cost de aproximativ 500.000€, în timp ce stimulentele financiare/ subvențiile și consilierea pentru șomeri sunt estimate la un cost de peste 230 milioane €. Aceste diferențe se explică prin faptul că activitățile de ME sunt în mare parte centralizate și ar putea fi incluse în activitățile curente ale MECȘ. Pe de altă parte, stimulentele financiare/subvențiile și consilierea sunt intervenții de amploare pe partea de susținere a activităților privind cererea ÎPV, care ar trebui să acopere necesități pentru șomeri și angajați.

138. Patru direcții specifice 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 furnizării de formare profesională. Costurile ridicate pentru aceste direcții de acțiune se explică prin includerea mai multor activități menite să deservească un număr mare de beneficiari direcți. Costurile pentru fiecare măsură sunt prezentate în Tabelul 2 de mai jos. **Conform scenariului moderat, costul implementării integrale a strategiei este estimat la aproximativ 1,0795 miliarde €, în perioada 2015-2020.** Din valoarea totală necesară îndeplinirii Țintelor acestei strategii se estimează alocări din următoarele surse:

- 133,4 milioane EUR din bugetul național și local aferent autorităților publice centrale și locale (inclusiv contribuția obligatorie din buget aferentă fondurilor europene);
- 599,7 milioane EUR din cadrul Programului Operațional Capital Uman (POCU), Obiectivele tematice 8, 9 și Obiectivul tematic 10 "Investiții în educație, formare profesională și tehnică pentru competențe și ÎPV;
- 300 milioane EUR din programul de mobilități europene ERASMUS+;
- 46,4 milioane EUR din Programul Operațional privind Capacitatea Administrativă și Programul Operațional Regional.

Tabelul nr. 2: Costuri estimate pentru fiecare direcție de acțiune

Direcții de acțiune	Cost total estimat (mil. €)	Surse de finanțare	POCU - OT 8, 9, 10 (mil. €)	Programe ERASMUS+, POR, POCA (mil. €)
		Buget național (mil. €)		
1. Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate	85	15	68	POCA 2
2. Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV	8	1,3	6,7	0
3. Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate	300	0	0	ERASMUS 300
4. Finanțare pentru diversificarea ofertei	70	12	36	POCA 2 POR 20
5. Finanțarea pentru creșterea cererii de ÎPV	140	24	116	0
6. Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv	230	40	190	0

prin stimulente financiare și consiliere				
7. Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de învățare pe tot parcursul vieții inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere	210	35	175	0
8. Îmbunătățirea calității și disponibilității informațiilor	4	0,7	0	POCA 3,3
9. Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător	2,5	0,4	0	POCA 2,1
10. Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV	18	3	3	POCA 12
11. Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate	12	2	5	POCA 5
TOTAL (mil. €)	1079,5	133,4	599,7	346,4

4.3 Grupuri țintă

139. Strategia vizează, în linii mari, două tipuri de grupuri țintă: beneficiarii principali ai ÎPV și organizațiile și agențiile de implementare, care sunt de așteptat să joace un rol important în creșterea oportunităților pentru ÎPV. Cu toate acestea, strategia are în vedere întreaga populație, beneficiarii principali includ: persoane cu competențe nerecunoscute inclusiv persoane care muncesc în străinătate, personal al unităților de învățământ profesional și tehnic și al instituțiilor de învățământ superior, participanți adulți în ÎPTC, personal din învățământ și formare profesională și studenți din învățământul superior care vor beneficia de programul Erasmus+, angajați cu nivel scăzut de calificare, grupuri dezavantajate sau subreprezentate (de exemplu, șomeri, persoane care au părăsit timpuriu școala, populația de etnie romă, angajați în vârstă, persoane cu dizabilități), elevi din școlile postliceale, angajatori, furnizori de formare, personalul ANC și membrii Comitetelor sectoriale. Conform scenariului moderat, implementarea unei strategii pentru ÎPV este de așteptat să deservească aproximativ 1,6 milioane de persoane, în perioada 2015-2020. Beneficiarii secundari – organizațiile și agențiile de implementare avute în vedere de această strategie – includ MECȘ, ANC, universități, unități de învățământ profesional și tehnic, Centre de evaluare și Centre comunitare de învățare permanentă.

140. Trebuie remarcat faptul că profilurile beneficiarilor principali auți în vedere de această strategie variază considerabil în ceea ce privește barierele cu care se confruntă în privința participării la ÎPV. Astfel, strategia are în vedere în special grupurile dezavantajate, care tind să fie subreprezentate în ceea ce privește participarea la ÎPV (a se vedea Secțiunea I). În general, aceste grupuri se confruntă cu bariere mai mari în calea învățării și a angajării din cauza lipsei de informare, a capacității limitate și a stimulentei insuficiente. Cu toate acestea, chiar și în rândul grupurilor subreprezentate, barierele în calea participării și activitățile propuse pentru

depășirea acestor bariere variază (de exemplu, șomajul pe termen scurt în București prin comparație cu șomajul pe termen lung și persoanele cu dizabilități din zonele rurale).

141. Așa cum a fost menționat în Secțiunea I, sondajul regional al PNUD/Băncii Mondiale/COM privind populația de etnie romă din 2011 a arătat că participarea femeilor de etnie non-romă la învățământul pentru adulți și ucenicie este de cinci ori mai mare decât în cazul femeilor de etnie romă. Pentru bărbații de etnie non-romă, participarea la aceste activități este de aproape trei ori mai mare decât pentru cei de etnie romă. Acesta este, în parte, consecința participării scăzute a romilor la învățământul formal. Doar 1% dintre romii cu vârsta între 30-34 de ani au absolvit învățământul terțiar și aproximativ 6% din tinerii de etnie romă cu vârsta între 18-25 de ani sunt înscriși într-o formă de învățământ. Având în vedere participarea scăzută la educație și obiectivul național și european de promovare a incluziunii romilor, populația de etnie romă constituie un grup țintă explicit al acestei strategii.

4.4 Prioritizare

142. Consultările publice ample realizate în vederea pregătirii acestei SN ÎPV au dus la o serie de constatări care sunt necesare pentru stabilirea priorităților pentru următorii ani. De exemplu, aceste consultări au evidențiat cultura slabă a ÎPV ca un obstacol major în calea participării în România, sugerând nevoia de a consolida încrederea între părțile interesate. Aceste consultări au evidențiat, de asemenea, o puternică opinie publică conform căreia ÎPV trebuie sprijinită prin stimulente financiare destinate atât indivizilor, cât și firmelor. Tabelul de mai jos prezintă o listă preliminară cu direcții de acțiune prioritare care ar putea fi adoptate rapid de GR, potențial în primii doi ani de implementare a strategiei, pentru a aborda aceste aspecte și alte constatări menționate în acest document.

Tabelul nr. 3: Priorități de acțiune

Tipuri de intervenție guvernamentală	Direcții de acțiune
Coordonare	<p>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 între firme, furnizori de formare și guvern – anaturii nevoilor de competențe și a barierelor în calea extinderii ÎPV și pentru a furniza informații care să permită selectarea măsurilor.</p> <p>Evaluarea nevoilor 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.</p>
Reglementare	<p>Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV: crearea capacității de ME a ÎPV, incluzând dezvoltarea de registre electronice de calificări, furnizori și beneficiari de formare.</p>
Finanțare	<p>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 stimulente financiare pentru furnizorii de formare și firmele care dezvoltă programe de formare inovatoare în parteneriat, precum și pentru consiliere.</p> <p>Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin acordarea de stimulente financiare și consiliere Sprijinirea șomerilor și persoanelor</p>

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

4.5 Monitorizare și evaluare

143. Demersurile pentru a începe implementarea **SNÎPV** în România depind de existența unui mecanism de monitorizare, care este un element cheie al Învățării pe Tot Parcursul Vieții. Acest mecanism de monitorizare reprezintă un punct de pornire pentru un proces decizional bazat pe date concrete, care este în sine un aspect esențial în susținerea succesului Strategiei Naționale pentru ÎPV. Mai exact, mecanismul implică procese de monitorizare a implementării și a rezultatelor aferente Strategiei. Pentru implementarea strategiei vor fi elaborate planuri anuale de acțiune subsecvente Planului de Acțiune 2015-2020 (Anexa 3).

144. Furnizarea eficientă de ÎPV necesită implementarea unei monitorizări și evaluări continue, precum și mecanisme de evaluare a nevoilor de competențe și a posibilelor neconcordanțe. Rezultatele acestei monitorizări trebuie să reprezinte un ghid pentru adaptarea programelor de învățare. Trebuie să existe o responsabilitate clară de monitorizare în ceea ce privește strategia, pilonii, direcțiile de acțiune și măsurile specifice.

145. Monitorizarea implementării direcțiilor de acțiune prevăzute în strategie va fi realizată printr-un Mecanism de Monitorizare a Învățării pe Tot Parcursul Vieții în România, care cuprinde o metodologie și un set de indicatori pentru monitorizarea programelor ÎPV. Prin Metodologie se propune înființarea unui organism de cercetare care să administreze și să analizeze informațiile și să ofere consultanță strategică astfel încât toate părțile interesate să ia decizii bazate pe date concrete. Acesta va desfășura analize de nevoi, studii de monitorizare a inserției pe piața muncii, activități de ME și alte inițiative de cercetare. Mecanismul prevede, de asemenea, dezvoltarea unui sistem informatic de management pentru a gestiona datele referitoare la implementarea strategiei.

146. Mecanismul de monitorizare presupune colectarea periodică a datelor cu privire la implementarea măsurilor propuse în **SNÎPV** și realizarea unor evaluări care vor avea în vedere efectele și aspectele calitative ale implementării strategiei și ale rezultatelor acesteia. Strategia propune măsuri menite să consolideze monitorizarea și evaluarea ÎPV pe termen mediu și lung. Aceste măsuri vor permite monitorizarea rezultatelor finale care decurg din implementarea strategiei, precum învățarea și impactul asupra rezultatelor socio-economice.

Anexa 1 – Conceptul de învățare pe tot parcursul vieții

1. 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.
2. 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 întregimea 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.
3. 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.
4. 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.

5. 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 contexte⁴⁶. 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.

6. 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.

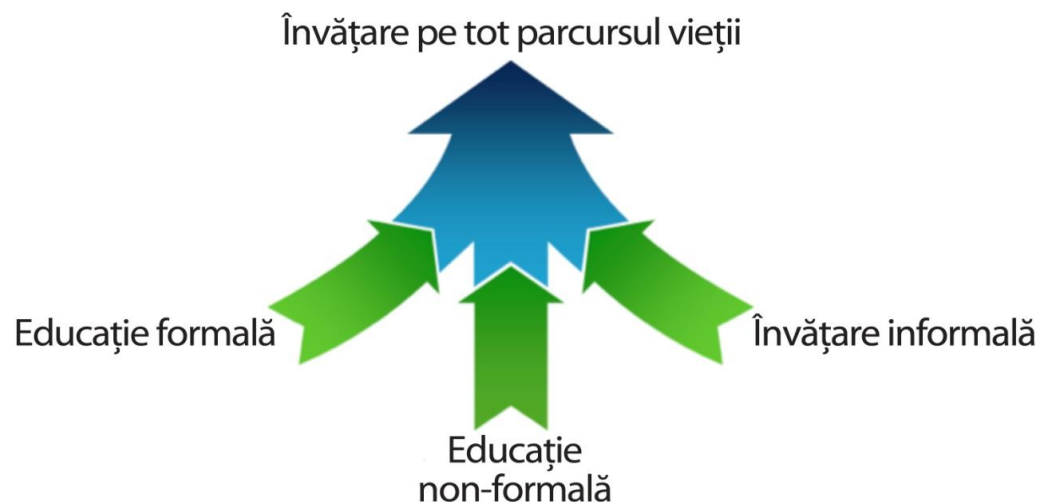
7. *Educația formală* este furnizată în sistemul de învățământ care include școli și universități și alte instituții de educație formală care acoperă, în mod normal, procesul de învățământ formal continuu pentru copii și tineri, în general începând de la vârsta de trei/șase ani și continuând până la 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.

8. *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.

⁴⁶A 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).

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

Fig. 14 – Trei dimensiuni ale învățării

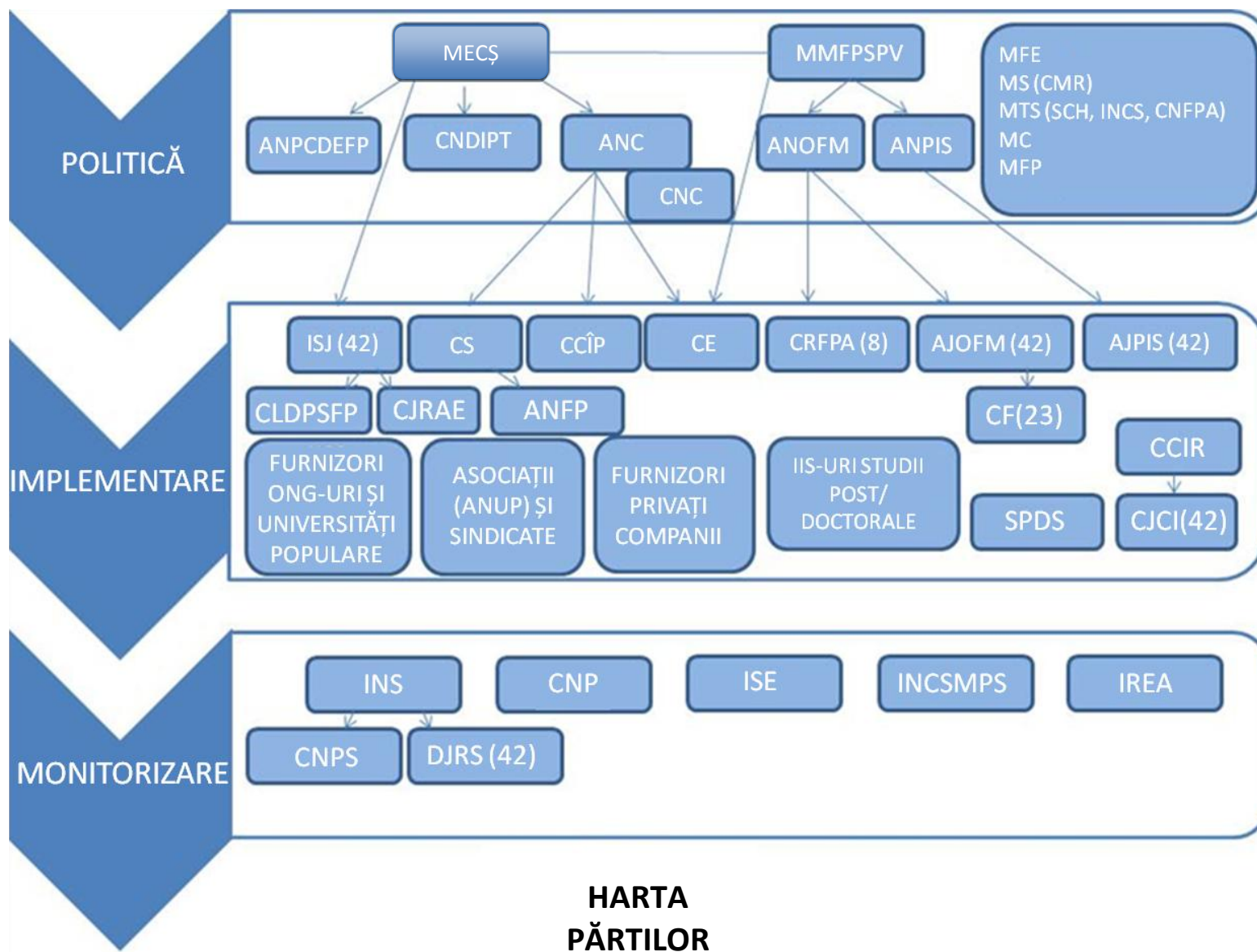


Sursa: creată de autori.

10. 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 strategii⁴⁷.

11. 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 acesteia.

⁴⁷ A se vedea Titlul V din *Legea educației naționale nr. 1/2011, cu modificările și completările ulterioare*.













































HARTA PĂRȚILOR INTERESATE

Anexa 2 – Direcții de acțiune propuse și constrângerile abordate































1. Direcțiile de acțiune propuse pentru fiecare pilon strategic sunt grupate după intervențiile guvernamentale de *coordonare*, *finanțare* și *reglementare* ale activităților părților interesate pentru extinderea ÎPV. Figurile de mai jos arată aceste direcții de acțiune și constrângerile pe care le soluționează.







Pilonul 1 – Acces și stimulente pentru participare

Coordonare	Finanțare	Reglementare	Direcții de acțiune	Constrângeri abordate		
				Informații insuficiente	Stimulente reduse	Capacitate redusă
			Finanțare pentru creșterea cererii			
			Srijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere			
			Finanțare pentru diversificarea ofertei			
			Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere *			
			Srijinirea participării la programele europene de mobilitate			
			Implicarea unităților de învățământ preuniversitar și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV*			
			Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate			













*Acțiune multidisciplinară (ar contribui la atingerea obiectivului a mai mult de un pilon strategic)

Pilonul 2 – Calitate și relevanță

Coordonare	Finanțare	Reglementare	Direcții de acțiune	Constrângeri abordate		
				Informații insuficiente	Stimulente reduse	Capacitate redusă
			Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor			
			Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător			
			Implicarea unităților de învățământ preuniversitar și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV*			
			Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere*			
			Îmbunătățirea Cadrelui Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate*			

			Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV			
*Acțiune multidisciplinară (ar contribui la atingerea obiectivului a mai mult de un pilon strategic)						

Pilonul 3 – Parteneriate pentru o mai bună informare

Coordonare	Finanțare	Reglementare	Direcții de acțiune	Constrângeri abordate		
				Informații insuficiente	Stimulente reduse	Capacitate redusă
			Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de ÎPV prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere*			
			Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate*			
*Acțiune multidisciplinară (ar contribui la atingerea obiectivului a mai mult de un pilon strategic)						

**Anexa 3 - Plan de Acțiune 2015 -2020 pentru implementarea
Strategiei Naționale de Învățare pe Tot Parcursul Vieții**

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de imple- mentare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
Direcția de acțiune 1. Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate					
1.1. Sprijinirea unui număr estimativ de 210 Centre de evaluare și furnizarea de asistență tehnică ANC pentru extinderea mecanismului de recunoaștere, validare și certificare a învățării anterioare (3 etape: proiectare, testare și implementare)	MECȘ, ANC, autorități locale ANC	Din 2016	POCU -AP 6, OT 10 *	POCA - OT 11 Bugete naționale/ locale, surse private	Numărul de centre de evaluare acreditate Mecanismul pentru recunoașterea, validarea și certificarea învățării anterioare funcțional
1.2. Implementarea de campanii/acțiuni pentru promovare și informare și crearea unui departament în cadrul centrului de informare al ANC pentru a încuraja revenirea în țară a persoanelor ce au dobândit competențe în străinătate și au nevoie de acreditare națională	ANC	Din 2015	AP 6, OT 10	POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Numărul de campanii/ acțiuni de informare
1.3. Sprijinirea participării 151.200 de persoane înactivități de consiliere, evaluare și/sau validarea competențelor acestora	MECȘ, MMFPSPV, centre de evaluare	Din 2016	AP 3, OT 8	Bugete naționale/ locale, surse private	Numărul de participanți la programele de ÎPV cu competențe certificate
1.4. Furnizarea de formare pentru 36.540 de persoane în vederea dezvoltării de competențe antreprenoriale	ANC, CCIP, autorități locale, furnizori de formare	Din 2016	AP 3 – OT10	Bugete naționale/ locale	
Direcția de acțiune 2. Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și a instituțiilor de învățământ superior în ÎPV					
2.1. Asigurarea sprijinului a 7.800 profesori care participă la formare privind educația pentru adulți	MECȘ, inspectorate școlare și instituții de învățământ superior	Din 2017	AP 6, OT 10	Bugete naționale/ locale	Numărul de profesori și membri din conducerea universităților și unităților de învățământ profesional și tehnic formate
2.2 Formarea a 596 de cadre de conducere din școli și universități în vederea asigurării unei bune gestiuni a	MECȘ și instituții de învățământ superior	Din 2017	AP 6, OT 10	Bugete naționale/ locale	

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de imple- mentare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
programelor de formare continuă					Numărul de furnizori de ÎPTC care beneficiază de măsuri de dezvoltarea a capacității pentru furnizarea de programe calitative relevante pentru piața muncii
2.3. Acreditarea unor programe de formare continuă în școli sau universități în parteneriat cu furnizori de FPC societăți private sau ONG-uri	MECȘ, ANC și instituții de învățământ superior, unități de învățământ profesional și tehnic	Din 2017	AP 6, OT 10	Bugete naționale/ locale	
2.4. Asigurarea formării și certificării competențelor pentru un număr de 75.000de adulți	Instituții de învățământ superior, unități de învățământ profesional și tehnic	Din 2017	AP 6, OT 10	Bugete naționale/ locale	
Direcția de acțiune 3 . Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate					
3.1. Asigurarea accesului la programele de mobilitate ERASMUS+, finanțate prin programul UE-ÎPV, pentru 25.000 de adulți(personal din invatamantul superior si preuniversitar, directori, consilieri, formatori, inspectori, lucratori de tineret etc.)	MECȘ, ANPCDEFP	Din 2014		ERASMUS+	Numărul de participanți la programele de mobilitate UE
3.2. Asigurarea accesului la programele de mobilitate, pentru a obține competențe practice/tehnice pentru 38.000 de elevi și studenți	MECȘ, ANPCDEFP	Din 2014		ERASMUS+	Numărul de persoane (participanți) care participă la stagii de practică în străinătate
Direcția de acțiune 4. Finanțare pentru diversificarea ofertei					
4.1. Crearea a 36 de CCÎP într-o fază pilot, (furnizarea de granturi pentru a acoperi costuri de personal și costuri operaționale, campanii pentru promovarea serviciilor, parteneri locali, activități de formare pentru personal și beneficiari din comunitatea locală)	MECȘ, MMFPSPV, autorități locale	Din 2015	AP 6, OT 10	POR- AP10, OT 10 Bugete naționale/ locale	Numărul de Centre Comunitare de Învățare Permanentă (CCÎP) (acoperire națională)
4.2. Crearea a 219 de CCÎP în faza națională, urmând fazei pilot	MECȘ, MMFPSPV, ANC, autorități locale	Din 2017	AP 6, OT 10	POR AP10, OT 10 Bugete naționale/ locale	

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de imple- mentare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
4.3. Sprijinirea înființării unui organism/departament de coordonare a CCÎP	MECȘ, MMFPSPV, ANC	Din 2016		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	
4.4. Formarea a 127.500 de persoane, membri ai comunităților locale în achiziționarea de competențe în cadrul CCÎP (500 persoane * 255 CCÎP).	CCÎP și autorități locale	Din 2017	AP 6, OT 8 - OT 10	Bugete naționale/ locale surse private	Numărul de persoane care beneficiază de cursuri prin intermediul CCÎP
Direcția de acțiune 5. Finanțare pentru creșterea cererii de ÎPV					
5.1. Sprijinirea participării a45.000 de adulți care au părăsit timpuriu școala cu un nivel scăzut de calificare pentru dobândirea de competențe de bază sau transversale	MECȘ, ANC, MMFPSPV, CCÎP, centre de formare	Din 2016	AP 6 OT 10	Bugete naționale/ locale	Numărul de persoane care beneficiază de contracte de ucenicie subvenționate Numărul de angajați cu competențe reduse și alți adulți care participă la formare pentru competențe transversale cu sprijinul stimulentei financiare/subvențiilor
5.2. Sprijinirea participării, în vederea încheierii a 125.000 de contracte de ucenicie pentru persoanele cu un nivel redus de calificare	MMFPSPV, ANC	Din 2016	AP 4 - OT 9	Bugete naționale/ locale surse private	
5.3. Furnizarea de stimulente financiare/ subvenții pentru 100.000 de angajați cu competențe reduse pentru a dobândi competențe transversale	MECȘ, ANC, MMFPSPV CCÎP, centre de formare	Din 2016	AP 3, AP 6-OT 10	Bugete naționale/ locale surse private	
Direcția de acțiune 6. Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere					
6.1. Furnizarea de stimulente financiare/ subvenții pentru servicii integrate de consiliere pentru 250.000 de șomeri și persoane inactive(acestea vor acoperi serviciile de testare inițială și consiliere profesională)	MMFPSPV	Din 2015	AP1, AP2, AP3 –OT8	Bugete naționale/ locale	Numărul de șomeri consiliați
6.2.Furnizarea de stimulente financiare/ subvenții angajatorilor pentru recrutarea a 125.000 de angajați noi	MECȘ, ANC, MMFPSPV CCÎP, centre de formare	Din 2016	AP1, AP2, AP3 –OT8	Bugete naționale/ locale	Numărul de șomeri care se angajează (cumulativ din 2014 până în 2020)
6.3.Furnizarea de stimulente financiare/ subvenții	MMFPSPV, Firme	Din 2016	AP1, AP2,	Bugete naționale/ locale	

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de implementare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
angajatorilor pentru recrutarea șomerilor și a persoanelor inactive în programe de ucenicie, stagii de practică și plasare de locuri de muncă			AP3 –OT8		
Direcția de acțiune 7. Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de învățare pe tot parcursul vieții inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere					
7.1. Crearea și sprijinirea a 130 de parteneriate între unitățile de învățământ profesional și tehnic, instituțiile de învățământ superior, angajatori, instituții de cercetare și furnizorii de formare pentru servicii de consiliere și programe de formare	Instituțiile de învățământ superior, angajatori, instituții de cercetare și furnizorii de formare	Din 2016	AP 6 - OT 10	Bugete naționale/ locale surse private	Numărul de parteneriate încheiate între UIP, IIS, angajatori, instituții de cercetare și/sau furnizori de formare
7.2. Sprijinirea activităților de consiliere pentru 65.000 de persoane, membri ai comunităților marginalizate beneficiare de servicii integrate (atât online cât și față în față, programe de 8 ore care includ testarea inițială și consilierea)	Centre de consiliere	Din 2016	AP4- OT 9	Bugete naționale/ locale surse private	Numărul de persoane consiliate și formate
7.3. Sprijinirea activităților de formare pentru 65.000 de persoane, membri ai comunităților marginalizate beneficiare de servicii integrate (învățământ la distanță/flexibil, competențe TIC, antreprenariat, gândire critică, etc.)	Centre de formare	Din 2016	AP4 - OT 9	Bugete naționale/ locale surse private	Numărul de persoane din grupurile subreprezentate consiliate
7.4. Furnizarea de stimulente financiare pentru 150.000 de persoane din grupurile subreprezentate (tineri în tranziție de la sistemul de învățământ la piața muncii, persoane care au părăsit timpuriu școala, persoane aflate în căutarea unui loc de muncă) pentru servicii de consiliere	MECȘ, ANC, MMFPSPV, centre de consiliere	Din 2016	AP 4 – OT9	Bugete naționale/ locale	
7.5 Furnizarea de granturi de valoare mică pentru 500 de organizații și/sau departamente pentru a oferi servicii de consiliere de calitate ridicată	MECȘ, ANC, MMFPSPV	Din 2016	AP 6 - OT 10	Bugete naționale/ locale surse private	Număr de furnizori de servicii de consiliere implicați în activități

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de implementare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
					specifice
7.6 Furnizarea de stimulente financiare/ subvenții pentru 180.000 cursanți în învățământ profesional și tehnic pentru a participa la formarea profesională	MECȘ, CNDIPT	Din 2016	AP 6 - OT 10	Bugete naționale/ locale	Număr de cursanți sprijiniți în participarea la ÎPV
7.7 Crearea unui mecanism pentru anticiparea competențelor necesare pe piața muncii	MECȘ, ANC, MMFPSPV, CNDIPT	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Mecanism pentru anticiparea competențelor necesare pe piața muncii creat
Direcția de acțiune 8. Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor					
8.1. Crearea și dezvoltarea unui portal de informare pentru firme și furnizorii de formare pentru a îmbunătăți disponibilitatea și calitatea informațiilor	ANC, MMFPSPV, ANPIS	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Numărul de utilizatori care accesează portalul de informare, defalcați pe tip de utilizator
8.2. Implementarea unei campanii pentru diseminarea informațiilor privind utilizarea portalului	ANC, MMFPSPV, ANPIS	Din 2016		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	
8.3. Furnizarea de formare pentru 200 de membri ai personalului Comitetelor sectoriale și ANC, în special în domeniile TIC și statistică	ANC, MMFPSPV, ANPIS	Din 2016		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Numărul de persoane din Comitetele sectoriale și ANC formate
Direcția de acțiune 9. Evaluarea nevoilor de competențe și dezvoltarea unui set de competențe mai cuprinzător					
9.1. Înființarea și asigurarea funcționării unui organism care să realizeze evaluări regulate ale nevoilor de competențe, studii de monitorizare a inserției pe piața muncii, activități de ME (prin furnizarea de asistență juridică, recrutare, logistică și fonduri necesare pentru a acoperi alte costuri inițiale)	MECȘ, ANC, MMFPSPV	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Numărul de studii, publicații, rapoarte cu date consolidate privind programele și politicile pentru ÎPV
9.3. Elaborarea de analize a competențelor (care să acopere angajatorii, furnizorii de formare, unitățile de învățământ și indivizii)	MECȘ, ANC, MMFPSPV	Din 2015	AP 6 - OT 10	Bugete naționale/ locale	Mecanismul pentru evaluarea și monitorizarea competențelor în conformitate cu PLA (Evaluarea Preliminară a

MĂSURA	Instituții responsabile	Perioada de implementare	Surse de finanțare*		Indicatori
			POCU	Alte surse (POCA, POR, ERASMUS+, Bugete naționale/ locale, Surse private)	
					Nivelului de Cunoștințe) sau alt mecanism adecvat implementat
Direcția de acțiune 10. Crearea unui sistem de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV					
10.1 Crearea unui sistem IT unitar la nivelul ANC pentru a asigura compatibilitatea între registre	ANC	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Sistemul de AC pentru ÎPV înființat și funcțional SIM funcțional și generator de rapoarte pentru fundamentarea politicilor
10.2 Evaluarea performanței proiectelor și programelor pentru ÎPV cu finanțare publică	MECȘ, ANC, MMFPSPV	Din 2016		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	
10.3 Crearea unui mecanism de asigurare a calității	ANC	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	
10.4. Desfășurarea unor activități periodice de monitorizare și evaluare	MECȘ, ANC, MMFPSPV	Din 2016		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	
10.5 Desfășurarea unor campanii de comunicare privind motivarea și participarea la ÎPV (pentru aproximativ 5.000.000 adulți în total)	MECȘ, ANC, MMFPSPV, ANPIS	Din 2015	AP 6- OT 10	Bugete naționale/ locale	Procentul populației informate cu privire la serviciile și programele de ÎPV din zona lor geografică
Direcția de acțiune 11 Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea coordonării între părțile interesate					
11.1. Crearea unui mecanism pentru corelarea calificărilor obținute în țară sau în străinătate	MECȘ, ANC	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Sistem SIM funcțional
11.2 Implementarea unor campanii mass-media cu privire la educația non-formală și informală	ANC	Din 2015	AP 6- OT 10	Bugete naționale/ locale	
11.3 Sprijinirea rețelelor și parteneriatelor între părțile interesate de ÎPV	MECȘ, ANC, MMFPSPV, CNDIPT	Din 2015	AP 6- OT 10	Bugete naționale/ locale surse private	
11.4 Corelarea Clasificării Ocupațiilor din România cu noul Cadru Național al Calificărilor (revizuirea a 2000-3000 de standarde)	ANC, Comitete sectoriale	Din 2015		POCA – OT 11 Bugete naționale/ locale	Număr de standarde revizuite

AP – Axa Prioritară, OT – Obiectiv Tematic.

*) Finanțarea din FESI a activităților prevăzute în strategie se va realiza în conformitate cu prevederile **Programului Operațional Capital Uman, prioritățile de investiții, 8, 9 și 10, Programul Operațional Regional - AP 10** prin care vor fi susținute CCÎP, **Programul Operațional Capacitate Administrativă** precum și **Programul Erasmus+ al COM**.

Finanțarea necesară îndeplinirii măsurilor prevăzute în strategie se realizează de către fiecare instituție/autoritate publică implicată, prin absorbția fondurilor europene nerambursabile și asigurarea resurselor financiare necesare pentru cofinanțarea proiectelor realizate cu acestea, precum și în limita fondurilor aprobate anual în bugetul instituțiilor publice implicate.

Anexa 4– Documente analizate

Documentele analizate pentru pregătirea acestei strategii pentru ÎPV sunt enumerate mai jos.

I – Legislație și documente strategice

- Recomandarea Consiliului privind Programul Național de Reformă 2013 al României COM(2013) 373 final
- Documentul Cadru pentru Implementarea Programului Sectorial Operațional Dezvoltarea Resurselor Umane (MMFPSPV, 2013)
- Hotărârea Guvernului nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului Național al Calificărilor
- 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
- 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 6.08.2014
- 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.

II - Rapoarte, studii și anchete

- Raportul de activitate al Agenției Naționale pentru Ocuparea Forței de Muncă (2012)
- Ancheta privind Educația Adulților (Institutul Național de Statistică, 2008)
- 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)
- Educația romilor din perspectivă comparativă. Constatările anchetei asupra romilor PNUD/Banca Mondială/CE (PNUD, 2012)
- România – Serviciile de 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, CONFINTA 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).

Anexa 5 - Mecanismul de monitorizare a învățării pe tot parcursul vieții în România

Mecanismul de monitorizare include un Sistem Informatic de Management (SIM) ca element dezvoltat pentru înregistrarea, stocarea și analiza datelor referitoare la ÎPV în România. Deși SIM este dezvoltat special pentru ÎPV, este de așteptat să dispună de un nivel de interoperabilitate care să îi permită să comunice cu alte SIM din cadrul altor ministere.

Un element cheie al Mecanismului de monitorizare este Tabelul de Măsurare a Rezultatelor, Tabelul 4, care cuprinde toate măsurile și indicatorii aferenți, valorile de referință și obiectivele, sursele de date, frecvența de raportare și responsabilii pentru colectarea și analiza datelor.

I. Monitorizarea învățării pe tot parcursul vieții

1.1 Provocările mondiale ale monitorizării învățării pe tot parcursul vieții

1. 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. Faptul că ÎPV este acum mai accesibilă ca niciodată sugerează că monitorizarea ÎPV nu trebuie limitată doar 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 întregimea sa.
2. Sectorul privat oferă în prezent în mod activ servicii de învățare pe tot parcursul vieții, atât ca furnizori privați de formare⁴⁸, cât și ca furnizori de formare internă pentru proprii angajați. Implicarea sectorului privat în furnizarea serviciilor de ÎPV a condus la o creștere accelerată a participării, dar a evidențiat, de asemenea, trei constrângeri importante ale monitorizării ÎPV:
 - i. Măsurarea învățării la locul de muncă, în urma participării la cursuri de formare oferite de furnizori privați (inclusiv universități), este dificilă și costisitoare din cauza costurilor studiilor de monitorizare a inserției pe piața muncii și a beneficiilor limitate pentru furnizor de a efectua astfel de studii.
 - ii. Firmele care asigură formare internă, de cele mai multe ori nu publică aceste date sau nu permit analize aprofundate ale proceselor tehnologice, deoarece acestea pot dezvălui avantaje competitive concurenței.
3. Cel mai mare proiect de cercetare privind ÎPV la nivel global s-a conturat ca urmare a unei colaborări între Secretariatul OCDE (prin Programul pentru evaluarea internațională a competențelor adulților, sau PIAAC), Comisia Europeană și un consorțiu internațional condus de Serviciul de Testare Educațională (STE). Această colaborare a condus la un raport inițial cu titlul „OECD Skills Outlook 2013” („Perspectiva OCDE privind competențele 2013”). Cu toate că

⁴⁸ Sunt incluse instituțiile publice precum universitățile care implementează programe generatoare de venit.

România nu a participat la PIAAC, se pot reține lecții importante dintr-un astfel de studiu longitudinal la scară largă, care ar putea ajuta la măsurarea ÎPV.

1.2 Monitorizarea ÎPV în Uniunea Europeană

4. O nouă inițiativă de monitorizare a ÎPV în UE este **platforma electronică pentru învățarea în rândul adulților în Europa (EPALE)**, care este în parte un rezultat al Rezoluției Consiliului privind agenda europeană reînnoită pentru învățarea în rândul adulților (2011/C 372/01). Finanțată de Comisia Europeană, EPALE este o nouă inițiativă în domeniul educației adulților, care face parte dintr-un angajament pe termen lung de promovare a îmbunătățirii și a unei mai bune relaționări în cadrul sectorului de învățare în rândul adulților în Europa. Eliminând barierele lingvistice prin intermediul acestei platforme multilingvistice, COM a creat spațiul pentru un schimb deschis de materiale, instrumente, resurse și idei, ajutând la promovarea bunelor practici și ridicarea standardelor în domeniul ÎPV⁴⁹. Cu toate că platforma nu este pe deplin funcțională, este o platformă unică pentru toți cei implicați în educația adulților, unde se regăsesc informații și date referitoare la ÎPV pentru țara sau sectorul lor specific.
5. Pe măsură ce platforma EPALE evoluează, COM va trebui să măsoare rezultatele identificate în Rezoluția Consiliului privind agenda europeană reînnoită pentru învățarea în rândul adulților la paginile C372/3-C372/4 literele (i)-(xiii). Majoritatea, dacă nu chiar toate, sunt incluse în **Indicele european de învățare pe tot parcursul vieții (IEIPV)**, care măsoară anual „starea de fapt” a Europei privind învățarea de-a lungul diferitelor etape ale vieții și în diferite medii de învățare, la școală, în comunitate, la locul de muncă și acasă⁵⁰. IEIPV este pur și simplu „un instantaneu sau o reprezentare a situației” (ELLI 2010), și nu un diagnostic al ÎPV dintr-o anumită țară. Indicele IEIPV face parte dintr-o inițiativă regională de a oferi acces la date, analize, instrumente grafice și surse statistice privind învățarea și alți indicatori socio-economici. IEIPV este un punct de plecare și, deși poate fi corelat în cele din urmă cu o multitudine de alte date, nu va demonstra legăturile cauzale ale impactului ÎPV asupra rezultatelor socio-economice. Indicatorii compuși ai IEIPV sunt foarte utili, iar IEIPV fiind primul și singurul indice comparativ european pentru ÎPV, este un instrument util pentru a obține o imagine de ansamblu a ÎPV la nivelul statelor membre.
6. O altă abordare „umbrelă” este **Platforma Societății Civile Europene privind învățarea pe tot parcursul vieții (EUCIS-LLL)**. EUCIS-LLL este o asociație-umbrelă care reunește 33 de organizații europene active în domeniul educației și formării profesionale, incluzând reprezentanți din toate statele membre ale UE. În prezent, aceste rețele reunesc peste 45.000 de instituții de învățământ (școli, universități, centre de educație a adulților și centre de tineret etc.) și asociații (care implică studenți, cadre didactice și formatori, părinți, profesioniști în DRU etc.), care acoperă toate sectoarele învățării formale, non-formale și informale. În ciuda dimensiunii și a ariei de acoperire, precum și a influenței posibile, platforma nu a dezvoltat mecanisme de monitorizare a ÎPV. Cu toate acestea, include o bază semnificativă de lucrări de cercetare și studii de caz privind ÎPV, variind de la recunoașterea învățării anterioare non-formale la recunoașterea acreditărilor din străinătate, ambele fiind relevante pentru **SNÎPV** a României.
7. În Europa sunt în desfășurare acțiuni de monitorizare a ÎPV, dar care pun accentul mai degrabă pe sub-sectoare sau teme specifice ale ÎPV, decât pe un studiu cuprinzător al impactului și acoperirii ÎPV în general. Asociația Europeană pentru Asigurarea Calității a efectuat un studiu privind învățământul superior, intitulat: „*Quality Assurance in Lifelong Learning at Universities*” („Asigurarea calității învățării pe tot parcursul vieții în universități”). O altă inițiativă relevantă este

⁴⁹ <http://ec.europa.eu/epale/en#welcome>

⁵⁰ The ELLI Index – Europe 2010. Making Lifelong Learning Tangible. Hoskins, Cartwright, and Schoof. 2010 Bertelsmann Stiftung.

Conferința Europeană de Monitorizare a Învățării și Uceniciei la Locul de Muncă, organizată la Bruxelles, în perioada 11-12 februarie 2014, care s-a axat pe învățământul profesional și tehnic (ÎPT).

Singurul studiu care oferă informații referitoare la impactul ÎPV asupra condițiilor socio-economice ale cetățenilor este Documentul de Lucru nr. 77 publicat în Seria Documentelor de Lucru ale unui proiect de cercetare internațional intitulat „Către o societate a învățării pe tot parcursul vieții în Europa: contribuția sistemului de educație” (LLL 2010). Proiectul de cercetare, realizat între anii 2005 și 2010, a cuprins o echipă de 94 de cercetători din treisprezece țări. Proiectul a fost finanțat parțial de Comisia Europeană în cadrul Programului Cadru 6 și are în vedere contribuția sistemelor de educație la procesul transformării în realitate a învățării pe tot parcursul vieții și a rolului acestora de posibilă agenție de integrare socială.

1.3 Contextul actual al monitorizării ÎPV în România

8. O serie de studii au evaluat monitorizarea și evaluarea în România, precum și gradul de pregătire al țării de a elabora și de a utiliza mecanisme moderne, precum managementul bazat pe rezultate. Două studii sunt mai notabile, cel al lui Șandor și Gârboan și cel al Băncii Mondiale „*Assessing Country Readiness for M&E: Romania*” („Evaluarea gradului de pregătire pentru procesul de monitorizare și evaluare: România”). Primul raport indică faptul că România continuă să raporteze nivelurile superioare sau entităților de finanțare străine într-un mod cantitativ și descriptiv: raportarea activităților existente și realizarea acestora fără a evalua efectele acestor activități asupra beneficiarului sau a sectorului de intervenție. Studiile au constatat, de asemenea, că sistemele de colectare a datelor nu sunt organizate, coordonate sau distribuite coerent între instituțiile publice și că datele colectate pentru raportare sunt în principal financiare și statistice, fără a lua în considerare măsuri nefinanciare de rezultat, impact, sau alți indicatori de performanță. Monitorizarea este percepută ca o sarcină formală și nu ca un catalizator pentru îmbunătățire.

Fig. 15: Patru elemente pentru ME

9. În cele din urmă, raportul recent al Băncii Mondiale, intitulat „*Europe 2020 Romania: Evidence-based Policies for Productivity, Employment, and Skills Enhancement*” (Europa 2020 România: Politici bazate pe date concrete privind productivitatea, ocuparea forței de muncă și dezvoltarea competențelor”(2013)), a prezentat patru recomandări cheie referitoare la monitorizare și evaluare. Deosebit de importantă este recomandarea ca „programele finanțate să stabilească rezultate cadru, care să definească datele de intrare, activitățile, rezultatele și impactul”. O altă recomandare a subliniat importanța evaluărilor afirmând că România ar putea dori să „întreprindă evaluări de impact riguroase – experimente de politică socială – pentru a învăța care sunt cele mai rentabile programe”. Deosebit de importante pentru monitorizarea ÎPV sunt recomandările de „a valorifica harta sărăciei din România pentru a putea direcționa mai bine programele de incluziune” și de „a consolida procesul de monitorizare a pieței muncii”. Aceste două recomandări se referă în special la Pilonul 1 (Acces și stimulente pentru participare) și la Pilonul 2 (Calitate și relevanță) din **SNÎPV**.

Cultura evaluării	Acest aspect se dezvoltă în România pe măsură ce au loc tot mai multe activități de promovare a evaluării eficace.
Calitatea datelor	Calitatea datelor necesită îmbunătățiri, dar INS și alte instituții fac investiții în acest domeniu.
Expertiza analitică	Acest aspect se va îmbunătăți odată cu îmbunătățirea calității datelor. Cu toate acestea, cercetătorii din multe departamente au competențele necesare.
Parteneriate	Acest domeniu necesită un nivel de îmbunătățire semnificativ și este deja în curs de îmbunătățire, dar ritmul trebuie accelerat.

10. România se confruntă cu o serie de constrângeri privind realizarea unui mecanism eficace de monitorizare a ÎPV, corelate cu provocările menționate pentru monitorizarea ÎPV la nivel european și global. Acestea includ:
- O capacitate insuficientă de a măsura învățarea informală și non-formală;
 - Lipsa unei coordonări sistemice și coerente între ministere, instituții publice, societatea civilă și mediul de afaceri privind monitorizarea învățării pe tot parcursul vieții;
 - Lipsa recunoașterii înțelesului deplin al ÎPV, care ar trebui să ia în considerare toate metodele de învățare și formare ale unui individ;
 - Un angajament insuficient al actorilor responsabili (publici și privați) față de colectarea și distribuirea datelor privind învățarea.
11. Strategia propune măsuri de consolidare a monitorizării și evaluării ÎPV pe termen mediu și lung, inclusiv înființarea unui organism de cercetare dedicat ÎPV. În cele din urmă, aceste măsuri vor permite monitorizarea rezultatelor obținute în urma implementării strategiei, precum învățarea în sine și impactul acesteia asupra rezultatelor socio-economice. Acest lucru va necesita colectarea și analiza datelor longitudinale și, posibil, participarea la studii regionale sau globale pe scară largă. Prin implementarea **SNÎPV**, și pe măsură ce capacitatea acestui organism de cercetare se va îmbunătăți, vor putea fi realizate aceste tipuri de studii și analize.

II. Mecanismul propus pentru monitorizarea ÎPV în România

2.1 Ce trebuie monitorizat

12. Mecanismul de monitorizare propus în această secțiune pune accentul în primul rând pe procesele de monitorizare a implementării **SNÎPV**, în special programele și măsurile din strategie. Monitorizarea programelor pentru ÎPV este, în mare parte, un exercițiu realizat prin colectarea periodică a datelor referitoare la activități și rezultate.
13. Cu toate că monitorizarea rezultatelor strategiei este un obiectiv pe termen lung, dar care nu este obiectivul acestui Mecanism de monitorizare, sunt propuse două studii de cercetare intersectoriale – unul la jumătatea și unul la finalul perioadei de implementare a strategiei. Aceste studii le vor permite cercetătorilor să analizeze indicatori socio-economici cheie și datele privind ÎPV pentru aceeași perioadă de timp și să încerce să formuleze concluzii cu privire la impactul programelor și măsurilor privind ÎPV propuse în **SNÎPV**. În plus, aceste studii intersectoriale ar putea evalua, de asemenea, înțelegerea și acceptarea socială a ÎPV. Dat fiind că ÎPV se bazează pe conceptul unei „culturi de învățare”, este important să fie măsurată profunzimea înțelegerii și acceptării sociale a ÎPV. Aceasta este o inițiativă deosebit de importantă, având în vedere valoarea investițiilor propuse în strategie pentru campaniile media și activitățile de informare.
14. Strategia va beneficia de trei evaluări investigative care vor analiza în profunzime aspectele calitative și efectul acestora asupra ÎPV și asupra pieței muncii românești.
15. Pentru a controla costurile ME, Mecanismul de monitorizare se va baza pe documente oficiale și pe informațiile disponibile cât mai mult posibil, în special pentru monitorizarea implementării. Cu toate acestea, este posibil ca studiile de cercetare să necesite colectarea de date suplimentare pe parcursul perioadei de studiu, prin anchete, studii de observație și interviuri. Această abordare este în concordanță cu înființarea organismului de cercetare, conform propunerii din Strategie.

Monitorizarea Strategiei

16. Indicatorii și țintele sunt esențiale pentru o monitorizare bazată pe date concrete. Prin urmare, credibilitatea Mecanismului de monitorizare va depinde de fiabilitatea și coerența datelor colectate ca dovadă a progresului, și de capacitatea de a susține concluziile formulate cu privire la progresul inițiativei și succesul acesteia. Această abordare sistemică le va permite managerilor să ia decizii mai bine informate, să aloce eficient resurse în timpul implementării și să proiecteze activități specifice în timpul planificării detaliate anuale a activităților. Monitorizarea implementării este un proces continuu de colectare și analiză a informațiilor pentru a vedea cât de bine se desfășoară o inițiativă și pentru a face ajustările necesare. Monitorizarea **SNÎPV** trebuie să pună accentul pe indicatorii aferenți măsurilor **SNÎPV**, conform celor din Tabelul 4. Metodologia este descrisă în secțiunea 2.3.

Monitorizarea viziunii și a obiectivelor strategice

17. 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 viziune și pe obiective strategice al căror succes trebuie măsurat altfel decât prin monitorizarea standard a implementării.
18. 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 care se măsoară corespunzător cu ajutorul indicatorilor din Anexa 3. 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.
19. 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 eficient 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.

2.2 Responsabilități

20. Monitorizarea **SNÎPV** în România nu va fi eficientă 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.

21. 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 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.
22. 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.
23. 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

24. 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 însuflarea 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.
25. Informațiile privind formarea internă furnizată de angajatori angajaților sunt raportate către INS în mod voluntar prin Ancheta forței de muncă în gospodării. Provocarea este că aceste date sunt cumulative și oferă doar un număr total absolut, fără detalii despre durata sau tipul formării. Și mai important, cifra totală nu arată numărul de persoane individuale, creând astfel posibilitatea de a număra o singură persoană de mai multe ori. Cu toate că ambele variante sunt corecte, respectiv luarea în considerare a numărului total de ore de formare sau a numărului de participanți individuali, prima variantă oferă doar date cantitative, în timp ce a doua variantă oferă o posibilitate mai mare de a genera date calitative.

2.3 Metodologia

26. Metodologia descrisă în prezentul document, inclusiv Tabelul de Măsurare a Rezultatelor (Tabelul nr. 4) prevede ca obiectivele de etapă (înțelese aici în sensul de indicatori) și țintele să fie:
- realiste, realizabile, relevante, captând informații esențiale privind progresul unei priorități;
 - coerente cu natura și caracterul obiectivelor specifice ale priorității;
 - transparente, verificabile în mod obiectiv; cu date sursă care pot fi identificate și, atunci când este posibil, disponibile publicului;
 - verificabile, fără a impune o sarcină administrativă disproporționată;
 - consecvente în toate programele operaționale, după caz.

27. Măsurarea eficacității performanțelor unei inițiative la o scară atât de largă și complexă precum **SNÎPV** în România nu poate fi pur și simplu un exercițiu de verificare a respectării unui set de așteptări rigide. Ar trebui să fie mai degrabă un proces de măsurare, de învățare și de adaptare a implementării pentru a îmbunătăți performanța inițiativelor care conduc la îndeplinirea obiectivelor și viziunii strategice. Din acest motiv, managementul bazat pe rezultate (MBR) este propus ca mecanism de monitorizare. MBR este o abordare a ciclului de viață care le permite utilizatorilor să pună accent în proiectare și implementare pe rezultate, dincolo de rezultatele intermediare și finale, și nu pe produse.
28. **SNÎPV** în România este o inițiativă care necesită o schimbare atât de comportament, cât și de structură. În timp ce schimbările structurale sunt relativ ușor de măsurat și necesită preponderent date cantitative, schimbarea comportamentală, pe de altă parte, este mult mai dificilă deoarece se bazează pe date calitative. Abordarea propusă este capabilă să surprindă atât date cantitative, cât și date calitative, și le va permite utilizatorilor să dezvolte politici și programe bazate pe date concrete și să adapteze implementarea pentru a asigura îndeplinirea rezultatelor finale.
29. MBR este tehnica cel mai frecvent utilizată de țările membre ale OCDE și de Comisia Europeană pentru a evalua eficacitatea și eficiența politicilor, programelor și proiectelor din sectorul public. De asemenea, este utilizată de către majoritatea instituțiilor de dezvoltare, precum Banca Mondială, Banca Africană de Dezvoltare și Banca Asiatică de Dezvoltare, dar și de multe companii private. Elementele cheie ale MBR sunt prezentate, de obicei, într-un Tabel de Măsurare a Rezultatelor, identificat mai jos ca Tabelul nr. 4.
30. MBR este un instrument de proiectare care le permite analiștilor de politici, programe și proiecte să argumenteze clar de ce este nevoie de inițiativă, ce se așteaptă să se realizeze și modul în care se va recunoaște succesul atins. Cu alte cuvinte, acest instrument definește relația cauzală dintre activități, rezultate, obiective și viziune. MBR este un proces de implementare care le oferă managerilor acces periodic date privind performanțele, permițând modificarea activităților și alocarea resurselor pentru atingerea rezultatelor optime. În cele din urmă, este un mecanism care oferă date concrete privind progresul înregistrat și, prin analiza eficace a datelor privind performanțele, formulează lecții importante pentru politicile, programele și proiectele viitoare. MBR include și alte caracteristici importante, precum:
- **Accent pe rezultate** prin utilizarea unui cadru de rezultate ca instrument central;
 - **Transparență și responsabilitate**, prin asigurarea unei monitorizări transparente și receptive la solicitările părților interesate, și care include raportarea bazată pe date concrete privind progresul înregistrat; și
 - **Asumare și parteneriat**, prin crearea unui mediu favorabil pentru părțile interesate din toate sectoarele pentru a înțelege și a contribui la monitorizarea rezultatelor.
31. Țintele din Tabelul de Măsurare a Rezultatelor sunt exprimate în două moduri. Primul este ținta *finală* care trebuie atinsă până în anul 2020, iar cel de-al doilea este ținta *anuală*, utilizată ca o măsură a progresului în vederea atingerii țintei *finale*. Țintele finale sunt exprimate fie numeric (ca procent sau valoare absolută), fie ca valoare binară (Da | Nu). Acest lucru este valabil pentru măsurarea atât a indicatorilor calitativi, cât și a celor cantitativi. În cazul în care sunt exprimate numeric (valoare absolută sau procent), ținta are în vedere o creștere, o scădere sau o valoare constantă față de valoarea curentă a indicatorului (valoarea de referință). În cazul în care sunt exprimate ca valori binare, ținta are în vedere absența sau prezența unei anumite condiții (de exemplu, o politică) sau a activului (de exemplu, infrastructura necesară).

Tabelul nr. 4: Tabel de Măsurare a Rezultatelor

Obiectiv strategic: <i>Creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii.</i>						
Țintă strategică 2020: <i>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).</i>						
Direcții de acțiune propuse în strategie	Indicatori propuși în strategie (cu indicatori integrați din PO CU)	Valoare de referință	Țintă	Surse de date	Responsabil	Frecvența de raportare
Recunoașterea învățării anterioare, inclusiv a competențelor obținute în străinătate	1. Numărul de centre de evaluare acreditate	62	210 centre de evaluare	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	2. Mecanismul pentru recunoașterea, validarea și certificarea învățării anterioare funcțional	0	1 mecanism	Date oficiale	Organismul de cercetare	O dată
	3. Numărul de campanii/acțiuni de informare			Date oficiale	Organismul de cercetare	
	4. Numărul de participanți la programele de ÎPV cu competențe certificate	49.000	151.200 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	5. Numărul de centre de evaluare acreditate capabile să recunoască certificările obținute în străinătate	0	29 centre de evaluare	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	6. Numărul de persoane cu calificări obținute în străinătate, atestate în România	0	72.750 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Implicarea unităților de învățământ profesional și tehnic și instituțiilor de învățământ superior în ÎPV	7. Numărul de profesori și membri din conducerea unităților de învățământ profesional și tehnic și a universităților, formați	0	7.800 cadre didactice 596 personal administrativ	Unități de învățământ profesional și tehnic, Universități	Organismul de cercetare	Anual
	8. Numărul de furnizori de ÎPTC care beneficiază de măsuri de dezvoltare a capacității pentru furnizarea de programe calitative relevante pentru piața muncii	0	50 de unități/instituții	Universități/Unități de învățământ profesional și tehnic	Organismul de cercetare	Anual
Sprijinirea participării la programele europene de mobilitate	9. Numărul de participanți la programele de mobilitate UE defalcate pe următoarele distincții: personal din preuniversitar, din superior, formator în educația adulților și lucrător de tineret; elevi și studenți	50.118 (1998-2013)	63.000 cumulat	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Finanțarea pentru diversificarea ofertei de	10. Numărul de Centre Comunitare de Învățare Permanentă (CCÎP) (acoperire națională)	0	255 de CCÎP	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual

Obiectiv strategic: Creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii.						
Țintă strategică 2020: 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).						
Direcții de acțiune propuse în strategie	Indicatori propuși în strategie (cu indicatori integrați din PO CU)	Valoare de referință	Țintă	Surse de date	Responsabil	Frecvența de raportare
IPV	11. Numărul de persoane care beneficiază de cursuri prin intermediul CCÎP	0	127.500 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Finanțarea pentru creșterea cererii	12. Numărul de persoane care beneficiază de contracte de ucenicie subvenționate	0	125.000 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	13. Numărul de angajați cu competențe reduse și alți adulți care participă la formare pentru competențe transversale cu sprijinul stimulentei financiare	0	152.150 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Sprijinirea șomerilor și persoanelor inactive, inclusiv prin stimulente financiare și consiliere	14. Numărul de șomeri consiliați	36.000	250.000 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	15. Numărul de șomeri care devin angajați (cumulativ din 2014 până în 2020)	0	125.000 de persoane	Date oficiale	MMFPSPV	Anual
Consolidarea și asigurarea finanțării pentru încurajarea pieței de învățare pe tot parcursul vieții inclusiv prin îmbunătățirea serviciilor de consiliere	16. Numărul de parteneriate încheiate între IIS, UIP, angajatori, instituții de cercetare și/sau furnizori de formare	0	130 de parteneriate	Partenerii trebuie să înștiințeze	Organismul de cercetare	Anual
	17. Numărul de persoane consiliate și formate pentru competențe socio-emoționale,	0	65.000 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	18. Ratele de înscriere și absolvire a școlilor postliceale și a școlilor de maiștri în rândul persoanelor sprijinite prin intermediul stimulentei financiare acordate		180.000 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	19. Numărul de persoane din grupurile subreprezentate consiliate		150.000 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Îmbunătățirea calității și a disponibilității informațiilor	20. Numărul de utilizatori care accesează portalul de informare	0	10.000 de utilizatori înregistrați	Baza de date cu utilizatorii înregistrați	Organismul de cercetare	Anual
	21. Numărul de persoane din Comitetele sectoriale și ANC formate	0	200 de persoane	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
Evaluarea necesarului de competențe și	22. Numărul de studii, publicații, rapoarte cu date consolidate privind programele și politicile pentru	0	2/an	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual

Obiectiv strategic: Creșterea participării la învățarea pe tot parcursul vieții și creșterea relevanței sistemelor de educație și formare profesională pentru piața muncii.						
Țintă strategică 2020: 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).						
Direcții de acțiune propuse în strategie	Indicatori propuși în strategie (cu indicatori integrați din PO CU)	Valoare de referință	Țintă	Surse de date	Responsabil	Frecvența de raportare
dezvoltarea unui set mai larg de competențe	ÎPV					
	23. Mecanismul pentru evaluarea și monitorizarea competențelor în conformitate cu PLA (Evaluarea Preliminară a Nivelului de Cunoștințe) sau alt mecanism adecvat implementat	0	1	Date oficiale	Organismul de cercetare	O dată
Îmbunătățirea sistemului de asigurare a calității, monitorizare și evaluare pentru ÎPV	24. Sistemul de AC pentru ÎPV înființat și funcțional	0	1	Date oficiale	Organismul de cercetare	O dată
	25. Sistemul de management al informațiilor pentru monitorizarea programelor de ÎPV funcțional și generator de rapoarte pentru informarea politicilor	0	1	Date oficiale	Organismul de cercetare	O dată
	26. Procentul populației informate cu privire la serviciile și programele de ÎPV din zona lor geografică	N/A	40%	Studii	Organismul de cercetare	La jumătatea și la finalul perioadei
Îmbunătățirea Cadrului Național al Calificărilor și consolidarea cooperării între părțile interesate	27. Numărul de ocupații din România corelate cu CEC		2.500 de ocupații	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual
	28. Număr de standarde revizuite		2000 de standarde	Date oficiale	Organismul de cercetare	Anual

Monitorizarea schimbării

32. MBR este construit pe noțiunea de schimbare, în sensul că politicile, programele și proiectele sunt create pentru a genera schimbare pe parcursul perioadei de monitorizare a implementării. Analiza datelor și utilizarea informațiilor de monitorizare sunt elemente importante ale monitorizării schimbării. Secțiunea de mai jos descrie procesele pentru monitorizarea schimbării, inclusiv identificarea sursei de informații privind performanța, frecvența colectării, precum și responsabilitatea pentru colectarea datelor pentru fiecare indicator din Strategie.
33. Pentru a funcționa corespunzător până în 2020, trebuie să existe un program foarte bine organizat pentru planificarea anuală, monitorizare și ciclul de raportare. Procesul de planificare este declanșat de elaborarea raportului anual de monitorizare care arată progresul înregistrat în rezultatele obținute în anul anterior. Este important de reținut că planificarea nu trebuie luată în considerare pentru un interval de timp și activități de mică amploare; este un proces continuu, în care toți cei implicați în implementare contribuie la identificarea activităților noi sau a celor modificate pe parcursul anului, pe baza experienței de implementare. Se recomandă următorul program:

Tabelul nr. 5: Planificarea anuală și programul de raportare

Tip de raport	Interval de timp	Descriere
Raportul anual de progres	cu 3 luni înainte de finalul anului	Un raport analitic care ilustrează progresul înregistrat și oferă detalii privind aspectele pozitive și negative. Raportul ar trebui să conțină recomandări de măsuri corective, dacă este cazul.
Planul preliminar de activitate pentru anul următor	cu 2 luni înainte de finalul anului	Un plan anual de activitate bugetat trebuie să fie pregătit pentru verificarea finală. Planul de activitate ar trebui să fie în conformitate cu Tabelul de Monitorizare a Rezultatelor și orice abateri semnificative ar trebui explicate. Planul de activitate trebuie să detalieze măsurile propuse astfel încât să reiasă clar tipul de acțiuni și modul în care se vor implementa acestea, să identifice sursele de finanțare în acord cu țintele indicatorilor stabiliți, să prezinte complementaritatea și secvențialitatea intervențiilor.
Planul de activitate aprobat	cu 2 săptămâni înainte de începutul noului an	Programul de raportare asigură nesuprapunerea planurilor anuale.

34. Toate rapoartele de monitorizare trebuie să ofere analize cuprinzătoare, astfel încât datele să fie interpretate pentru a formula constatări și concluzii relevante. Trebuie stabilit un model standard de rapoarte, care să fie utilizat de toate părțile interesate și de furnizorii de servicii implicați în desfășurarea activităților din cadrul **SNÎPV**. Rapoartele vor conține cel puțin trei secțiuni, în plus față de un rezumat: (i) o secțiune despre proces, care arată ce a fost realizat efectiv față de ceea ce a fost planificat; (ii) o secțiune analitică, care interpretează datele colectate și prezentate în Tabelul de Măsurare a Rezultatelor și care explică de ce nu au fost atins țintele, motivele pentru depășirea țintelor, rezultatele neașteptate și recomandările pentru următorul ciclu de planificare; și (iii) o secțiune cu Tabelul de Măsurare a Rezultatelor actualizat. Pot fi adăugate și alte secțiuni pentru a respecta cerințele instituțiilor publice.

2.4 Program

35. Responsabilitățile pentru realizarea activității de monitorizare și evaluare sunt prezentate în Tabelul 6:

Tabelul nr. 6: Programul de monitorizare

Tip	Responsabilitate	Program
Monitorizare anuală	Organism de cercetare și alte părți interesate	Începând cu 2016
Evaluare intermediară	Organism de cercetare (posibil împreună cu o organizație de cercetare externă)*	2017-2018
Analiza performanțelor impusă de UE	Condusă de UE sau de cercetători numiți de UE cu contribuția organismului de cercetare	2018-2019
Evaluare finală	Organism de cercetare (posibil împreună cu o organizație de cercetare externă)*	2020

* Se recomandă o organizație de cercetare externă deoarece oferă o mai bună transparență și, astfel, o mai mare credibilitate a constatărilor.

III. Un sistem informatic de management (SIM) pentru monitorizarea ÎPV

36. În plus față de MECS, există o serie de ministere, agenții guvernamentale și instituții publice și private care produc și utilizează informații referitoare la ÎPV. SIM va colecta date necesare pentru implementare și va gestiona schimburi de la și între diferite părți interesate, pentru ca rapoartele de date să ofere un fundament bazat pe date concrete pentru deciziile privind politicile și programele viitoare. Interacțiunea dintre aceste părți interesate se va baza pe un schimb reciproc de informații guvernat de un regim de aprobări care răspunde nevoilor specifice ale instituțiilor și luând în considerare regulile de confidențialitate referitoare la schimbul de informații cu terții.

37. Soluțiile organizaționale legate de **SNÎPV** se vor extinde dincolo de procesul de colectare a datelor. Este nevoie de o mai bună integrare și de un schimb mai bun de informații între MECS și Institutul Național de Statistică (INS), printre alții. Informațiile din aceste surse sunt necesare pentru a stabili diferite aspecte, inclusiv, de exemplu, numărul de nou născuți pentru a determina mărimea populației, rata de creștere, nevoile viitoare ale pieței muncii, noi fabrici etc. Astfel de informații ar contribui la o mai bună măsurare și înțelegere a cererii și ofertei de forță de muncă. De exemplu, va permite corelarea urbanizării, a dimensiunii familiilor și a nivelului de sărăcie cu inițiativele de ÎPV, îmbunătățind astfel capacitatea guvernului de a elabora răspunsuri mai bune și de a reduce riscurile care ar putea fi generate de acești factori.

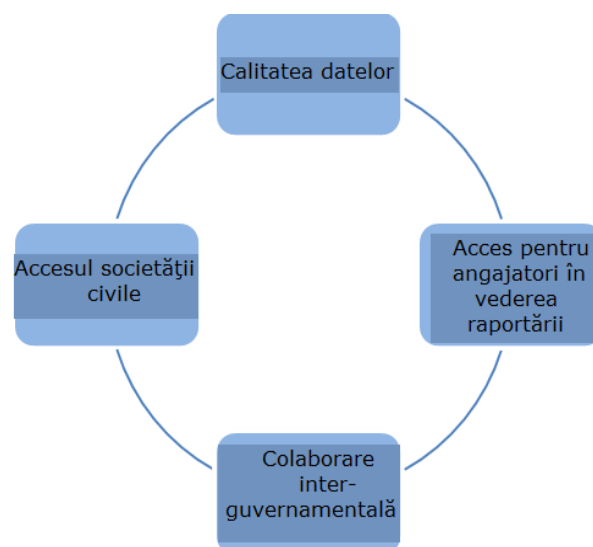
38. Elementele cheie ale SIM sunt prezentate în Figura 2. SIM va utiliza date existente, care în prezent sunt colectate de către autorități competente și angajatori, fără erori și redundanțe. SIM va avea în vedere ca sursă de informații inclusiv sistemul electronic asociat programelor FESI (SMIS), astfel încât obligația de raportare pentru beneficiari să nu se dubleze. Sistemul trebuie să fie accesibil, cu un anumit grad de permisivitate, societății civile, angajatorilor și altor agenții guvernamentale. SIM va trebui să asigure o

colaborare interguvernamentală pentru a se asigura că furnizorilor nu li se solicită în mod repetat aceleași date de către diferite instituții publice, deoarece o astfel de situație poate descuraja colaborarea și poate genera frustrări și pierderi financiare pentru angajatori.

39. SIM va trebui să ia în considerare următoarele⁵¹:

- Nu toate datele relevante se vor colecta de la început, astfel sistemul trebuie să fie flexibil și proiectat încât să se poată adăuga module noi.
- Utilizatorii finali ar trebui să ofere contribuții directe dezvoltatorilor în proiectarea SIM, astfel încât să se țină cont de nevoile acestora de informare.
- De fiecare dată când este cazul, ar trebui stabilite proceduri de tranziție de la un sistem actual de raportare la un sistem nou.
- Sistemul ar trebui să stabilească proceduri de validare și de verificare a datelor.
- Sistemul ar trebui să asigure protecția și confidențialitatea datelor.
- Pe cât de mult posibil, sistemul ar trebui să fie integrat și făcut interoperabil cu alte sisteme informatice.

Fig. 16: Elemente SIM



IV. Evaluarea implementării strategiei

4.1 Studii calitative intermediare și finale

40. Așa cum a fost menționat anterior, sursele de date pentru monitorizarea progresului și a succesului implementării măsurilor vor fi generate prin monitorizarea indicatorilor. Sistemul va informa managerii în legătură cu nivelul de atingere al inițiativelor și al progresului înregistrat în vederea atingerii Țintelor anului 2020. SIM va utiliza, de asemenea, date de la alte ministere și agenții care utilizează propriile date oficiale, precum și date de la recensămintele naționale, anchete adresate pieței muncii și alte surse existente.

41. Cu toate acestea, sunt necesare și informații referitoare la calitate și eficacitate pentru a măsura indicatori care nu pot fi măsurați pe baza datelor oficiale, dar care urmează să fie colectați prin alte mijloace. De exemplu, nu este simplu de măsurat gradul de aplicare a noilor competențe dobândite în urma formării și alți indicatori calitativi de acest fel. Prin urmare, mecanismul de monitorizare prevede două studii intersectoriale, care vor fi realizate la jumătatea și la finalul perioadei de implementare a strategiei, având în vedere aspectele calitative ale strategiei. Studiile vor utiliza o combinație de metode pentru a colecta informații calitative care să completeze datele cantitative disponibile prin SIM.

42. Metodele recomandate pentru aceste studii de cercetare calitativă sunt (i) anchete, (ii) studii de observație, (iii) sesiuni structurate de focus grup și (iv) analiza datelor socio-

⁵¹A se vedea, de exemplu, L. Crouch, M. Enache & P. Supanc, „Education Management Information Systems (EMIS): Guidelines for Design and Implementation”; R. Ellison, „A practical guide to working with Education Management Information Systems”; J. Lovely, „Educational Management Information Systems in Africa (and elsewhere)”, (2011), (edutechdebate.org/education-management-information-systems/educational-management-information-systems-in-africa-and-elsewhere/).

economice, care pot arăta progresul înregistrat în vederea atingerii viziunii și obiectivelor strategiei. Mai exact, acestea vor demonstra în ce măsură strategia:

- crește accesul la oportunități de ÎPV;
- schimbă percepția și nivelul de acceptare al populației cu privire la ÎPV;
- crește șansele de angajare;
- crește productivitatea;
- crește nivelul investițiilor angajatorilor în formarea la locul de muncă și
- crește calitatea formării de competențe, prin o mai bună aliniere la nevoile pieței muncii.

43. Sursele de informare pentru studiu vor include:

- angajatori privați și publici;
- populația în general;
- participanții la programul de stimulente financiare pentru ÎPV propus în strategie;
- furnizorii privați de formare și clienții acestora (cursanți și angajatori);
- participanții la formarea la locul de muncă (pentru a evalua calitatea, tipul de formare, aplicarea competențelor și impactul competențelor noi);
- economiști, experți juridici și funcționari publici (pentru analiza politicilor) și
- alte surse identificate de cercetători.

44. Întrebările de cercetare la care vor răspunde aceste studii ar trebui să pună accentul pe aspectele calitative ale strategiei, precum și pe legăturile dintre piloni și efectul reciproc al acestora și rezultatele finale prevăzute în Programul Operațional: Capital Uman 2014-2020. Întrebările care urmează să fie abordate vor trebui să aibă în vedere anii anteriori ai strategiei. Cu toate acestea, studiile vor trebui să propună recomandări orientate spre viitor, astfel încât să fie aduse îmbunătățiri, dacă este cazul și să fie repetate acțiuni de succes, când este posibil.

45. Mai important, studiile de cercetare vor lua în considerare indicatori ai altor studii internaționale și regionale precum ELLI și „Towards a Lifelong Learning Society in Europe: the Contribution of the Education System” (LLL 2010) („Către o societate a învățării pe tot parcursul vieții în Europa: contribuția sistemului de educație”). Studiul din urmă a publicat concluzii interesante privind ÎPV în comunitatea europeană; ar fi utilă o suprapunere a acestor concluzii cu contextul românesc, în special a celor care privesc politici de nivel înalt precum:

Tabelul nr. 7: Alte domenii de cercetare

LLL 2010	Context românesc 2017 și 2020
Există o tendință generală ca politicile privind învățarea pe tot parcursul vieții să pună accentul pe aspecte ce țin de piața muncii.	A ajutat strategia la extinderea politicilor pentru ÎPV dincolo de piața muncii, astfel încât să reflecte definiția descrisă în SNÎPV în România?
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	Cum a îmbunătățit SNÎPV coordonarea? Ce altceva se poate face și ar trebui făcut pentru a îmbunătăți coordonarea?

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.	Cum a stimulat implementarea strategiei politici utile în contextul schimbărilor socio-economice la scară largă?
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.	Acesta este elementul critic al Strategiei pentru ÎPV. Prin urmare, evaluările propuse vor cerceta acest aspect.
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.	Cât de mult a reușit România, ca urmare a SNÎPV , să dezvolte obiectivul dublu al unei politici relevante la nivel național, dar care respectă direcțiile de politici ale UE? Care sunt punctele convergente și punctele divergente? Care este impactul ambelor situații?

ⁱUn exemplu de sprijin pentru persoanele care desfășoară activități independente vine din Bulgaria. Oportunitățile de angajare prin intermediul Proiectului de Sprijinire al Afacerilor este o inițiativă comună a Ministerului Muncii și Politicilor Sociale și a Programului Națiunilor Unite pentru Dezvoltare din Sofia, cu scopul de a încuraja activitățile independente prin ajutorul acordat pentru dezvoltarea microîntreprinderilor și întreprinderilor mijlocii din municipalitățile agricole mici cu rate ridicate ale șomajului.

Toți beneficiarii au primit asistența tehnică directă pentru facilitarea etapelor inițiale de dezvoltare a afacerilor prin intermediul unei rețele de centre de afaceri și incubatoare de afaceri. Asistența a inclus consultări, servicii administrative și de informare, formare profesională în întreprinderi mici, elaborarea planurilor de afaceri și organizare de studii de piață.

ⁱⁱÎn Danemarca, partenerii sociali joacă un rol important în corelarea furnizării de competențe cu nevoile pieței muncii. Acest proces include implicarea Ministerului Copiilor și Educației, comitetelor naționale de comerț, consiliilor consultative naționale privind învățământul profesional și tehnic (*Rådet for de Grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser*) și educația adulților și formarea continuă (*Rådet for Voksen- og Efteruddannelse*) și a comitetelor locale pentru formarea profesională.

ⁱⁱⁱUn exemplu este programul austriac pentru tinerii (cu vârste între 15 și 24 de ani) care nu sunt angajați sau care caută programe de ucenicie și care sunt înregistrați la Serviciul Public pentru Ocupare a Forței de Muncă pentru mai mult de trei luni. Procesul de consiliere constă în înregistrare, consiliere amănunțită pentru 8 zile, un plan de acțiune pentru 3 săptămâni și un acord privind frecvența întâlnirilor viitoare. De asemenea, consilierii oferă servicii de mediere între angajatori și beneficiarii înregistrați în program. Acest program include, de asemenea, vizite periodice la companii pentru a obține informații despre locurile de muncă și programele de ucenicie.

^{iv}Un exemplu de evenimente privind beneficiile dezvoltării competențelor este Festivalul Competențelor din Regatul Unit, care atrage peste 75.000 de vizitatori și furnizează experiențe practice care inspiră tinerii pentru continuarea educației, dezvoltarea competențelor și participarea la programe de ucenicie. Principalul scop este acela de conștientizare, de creștere a interesului și de promovare a investițiilor în competențe. Acest eveniment este promovat de o organizație non-profit care lucrează cu diferiți parteneri, inclusiv companii multinaționale, departamente guvernamentale, comercianți și mici organizații de binefacere.