

# HOTARARE GUVERN 1341/2023

Vigoare

Emitent: Guvern  
Domenii: Aprobări

M.O. 23/2024

Hotarare privind aprobarea Strategiei nationale pentru formarea adultilor in perioada 2024-2027.(include si M.Of. al Romaniei, Partea I, nr. 23 bis in afara abonamentului)

M.Of.Nr.23 din 11 ianuarie 2024

M.Of.Nr.23 Bis din 11 ianuarie 2024

## HOTARARE Nr. 1.341 privind aprobarea Strategiei nationale pentru formarea adultilor in perioada 2024-2027

In temeiul [art. 108](#) din Constitutia Romaniei, republicata, si al art. 25 lit. e) din Ordonanta de urgenta a Guvernului [nr. 57/2019](#) privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare,

**Guvernul Romaniei** adopta prezenta hotarare.

**Art. 1.** - Se aproba Strategia nationala pentru formarea adultilor in perioada 2024-2027, prevazuta in anexa\*) care face parte integranta din prezenta hotarare.

\*) Anexa se publica in Monitorul Oficial al Romaniei, Partea I, nr. 23 bis, care se poate achizitiona de la Centrul pentru relatii cu publicul din sos. Panduri nr. 1, bloc P33, parter, sectorul 5, Bucuresti.

**Art. 2.** - Finantarea obiectivelor Strategiei nationale pentru formarea adultilor prevazuta la art. 1 se realizeaza in limitele strategiei fiscal-bugetare in vigoare, precum si ale fondurilor aprobate anual cu aceasta destinatie, prin legile bugetare anuale.

### PRIM-MINISTRU ION-MARCEL CIOLACU

Contrasemneaza:

Viceprim-ministru,

**Marian Neacsu**

Ministrul muncii si solidaritatii sociale,

**Simona Bucura-Oprescu**

p. Ministrul agriculturii si dezvoltarii rurale,

**Sorin Moise,**

secretar de stat

Ministrul economiei, antreprenoriatului si turismului,

**Stefan-Radu Oprea**

Ministrul educatiei,

**Ligia Deca**

p. Ministrul investitiilor si proiectelor europene,

**Teodora-Elena Preoteasa,**

secretar de stat

Ministrul cercetarii, inovarii si digitalizarii,

**Bogdan-Gruia Ivan**

p. Ministrul familiei, tineretului

si egalitatii de sanse,

**Domnica-Doina Parcalabu,**

secretar de stat

p. Ministrul dezvoltarii, lucrarilor publice si administratiei,

**Mona-Mihaela Dumitru,**

secretar general

Ministrul afacerilor externe,  
**Luminita-Teodora Odobescu**  
Ministrul finantelor,  
**Marcel-Ioan Bolos**

Bucuresti, 29 decembrie 2023.  
Nr. 1.341.

**ANEXA**

**Anexa la Hotararea Guvernului nr. 1.341/2023 privind aprobarea  
Strategiei nationale pentru formarea adultilor in  
perioada 2024-2027, din 29.12.2023**

**STRATEGIA NATIONALA PENTRU FORMAREA ADULTILOR  
in perioada 2024-2027**

**LISTA DE ACRONIME SI ABREVIERI**

AJPIS	Agentie Judeteana pentru Plati si Inspectie Sociala
ANC	Autoritatea Nationala pentru Calificari
ANPIS	Agentia Nationala pentru Plati si Inspectie Sociala
AMIGO	Ancheta Fortei de Munca in Gospodarii
ANOFM	Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca
AJOFM	Agentie Judeteana pentru Ocuparea Fortei de Munca
ANFP	Agentia Nationala a Functionarilor Publici
EAS	Bugetul Asigurarilor de Somaj
BIM	Biroul International al Muncii
CAEN	Clasificarea Activitatilor din Economia Nationala
CAJ /CAMB	Comisia de autorizare judeteana/a municipiului Bucuresti
CNITTD	Centrul National de Invatamant Tehnologic si Tehnologic Dual
CRFPA	Centre Regionale de Formare Profesionala a Adultilor
CNC	Cadrul National al Calificarilor
COM	Comisia Europeana
COR	Clasificarea Ocupatiilor din Romania
EFP	Educatia si Formarea Profesionala
FPA	Formarea Profesionala a Adultilor
INCSMPS	Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale
INS	Institutul National de Statistica
MADR	Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale
ME	Ministerul Educatiei
MMSS	Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale
MIPE	Ministerul Ivestitiilor si Proiectelor Europene
OCDE	Organizatia pentru Cooperare si Dezvoltare Economica
OIM	Organizatia Internationala a

	Muncii
ONU	Organizatia Natiunilor Unite
PIB	Produsul Intern Brut
PS	Parteneri sociali
SO	Standard ocupational
SNFA	Strategia Nationala pentru Formarea Adultilor
SNOFM	Strategia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca 2021-2027
SPO	Serviciul Public de Ocupare
TIC	Tehnologia informatiei si a comunicatiilor
UE	Uniunea Europeana

## I. Introducere

Formarea profesionala a adultilor reprezinta o prioritate la nivel european iar politicile in acest domeniu se bazeaza indeosebi pe primul principiu enuntat in Pilonul European al drepturilor sociale: "Orice persoana are dreptul la educatie, formare profesionala si invatare pe tot parcursul vietii, incluziva si de inalta calitate, pentru a dobandi si mentine competente care ii permit sa participe pe deplin in societate si sa gestioneze cu succes tranzitiile pe piata muncii".

Traversam o perioada a tranzitiilor, iar dubla tranzitie verde si digitala impune schimbari in dezvoltarea de competente cu scopul valorificarii intregului lor potential. Pietele muncii se schimba din cauza imbatranirii populatiei, a proceselor de digitalizare si automatizare tot mai rapide, a dinamicilor lanturilor de aprovizionare, dar si a libertatii de miscare a fortei de munca. Aceste schimbari afecteaza inegal diferitele sectoare de activitate atat la nivel national cat si regional. In timp ce unele regiuni ale statelor membre se confrunta cu declinuri si transformari economice semnificative, altele sunt caracterizate de inovare si crestere economica.

Criza provocata de pandemia de COVID-19 a transformat piata muncii, a accentuat importanta detinerii de competente digitale si a sporit decalajul digital, a facut si mai necesara actualizarea competentelor fortei de munca si a demonstrat ca sistemele de educatie si formare trebuie sa fie suficient de flexibile astfel incat la aparitia oricarei perturbari procesele de invatare sa nu se opreasca.

Persista inegalitatile in privinta participarii la invatare a adultilor, iar pandemia a crescut incongruenta in ceea ce priveste accesul egal al tuturor, inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare.

Politicile economice si sociale sunt din ce in ce mai expuse riscului daca sistemul de formare profesionala nu pregateste in mod constant adultii si in special pe aceia care sunt cei mai expusi turbulentei de pe piata muncii. Recunoasterea tot mai mare a importantei abilitatilor si competentelor declanseaza, de asemenea, o schimbare catre o abordare bazata pe rezultatele procesului educational in procesul de invatarii pe parcursul intregii vietii.

Invatarea pe tot parcursul vietii joaca un rol decisiv in modelarea viitorului pentru toate persoanele, poate oferi tuturor adultilor cunostintele, abilitatile, atitudinile si valorile necesare pentru adaptarea la evolutiile rapide ale stiintei si tehnicii, la redimensionarea nevoilor umane in functie de caracterul limitat al resurselor de materii prime si de energie, la intensificarea dialogului social pentru a deveni cetateni activi, responsabili si implicati, care isi pot influenta mediul social, economic si natural pentru a construi un viitor incluziv si durabil pentru toti.

Conform datelor furnizate de Eurostat cu privire la rata de participare a adultilor la activitatile de invatare, in anul 2019, doar 1,3% dintre adultii din Romania cu varste cuprinse intre 25-64 ani, au avut o experienta recenta, in ultimele 4 saptamani de invatare, reprezentand cel mai scazut nivel din UE, si semnificativ sub media de 10,8 % a UE - Comisia Europeana, 2020.

In 2020, Romania a continuat sa aiba cea mai scazuta participare a adultilor la activitatile de invatare fata de celelalte state membre si sa se situeze cu mult sub media UE de 9,1 %.

In 2021, procentul populatiei cu varsta cuprinsa intre 25-64 de ani care participa la educatie sau formare a inregistrat un salt fata de anii anteriori de 4,9%, dar a ramas la in continuare cu mult sub media europeana care este de 10,8%. Si in anul 2022, rata populatiei adulte, din aceeasi categorie de varsta, care a avut o experienta recenta de invatare s-a imbunatatit cu 0,5 puncte procentuale fata de anul precedent cand s-a inregistrat 5,4% dar cu un decalaj semnificativ de 6,5 puncte procentuale in comparatie cu media UE de 11,9%.

Grafic nr. 1

Sursa: Eurostat

Nivelul scazut de participare la invatare in randul adultilor a condus la deficite persistente de competente, ceea ce impiedica cresterea economica si ingreuneaza adaptarea Romaniei la o piata a muncii aflata in schimbare rapida in era digitala. In plus, numarul mic de locuri de munca care necesita un nivel scazut de competente disponibile in tara reprezinta un motiv de ingrijorare pentru perspectivele de cariera ale celor care se afla deja pe piata muncii, sau care doresc sa intre pe aceasta piata, subliniind si mai mult nevoia de perfectionare a populatiei active. Lipsa resurselor financiare, precum si nivelul scazut de informatii cu privire la programele existente de invatare pe tot parcursul vietii si la oportunitatile de piata au fost identificate ca fiind cauze ale gradului scazut de utilizare a invatarii in randul adultilor.<sup>1</sup>

Declinul participarii la invatare in 2019 si 2020 a afectat in egala masura barbatii si femeile, in vreme ce cresterea privind participarea din anii 2021 si 2022 se datoreaza in procent mai mare barbatilor, 5,2% si 5,6% fata de 4,7% si 5,2%.

Romania se afla, de asemenea, aproape de coada clasamentului UE in ceea ce priveste proportia persoanelor cu competente digitale generale de baza sau peste nivelul de baza, 31% in 2019, comparativ cu media UE de 56%, conform datelor disponibile.

In acest context provocator in care se depun eforturi pentru redresare economica, trebuie acordata o importanta crescuta competentelor transversale, interpersonale si interculturale, competentelor pentru viata, nu doar competentelor profesionale. Competentele cheie sunt esentiale si garanteaza o mai mare flexibilitate in adaptarea la piata muncii in continua schimbare si totodata cresc capacitatea adultilor de a se adapta rapid la schimbari ale cererii in materie de competente pe tot parcursul vietii.

Necorelarea intre cererea si oferta de competente si deficitul de competente reprezinta inca probleme importante pentru piata muncii. Trebuie imbunatatit sistemul de anticipare a nevoilor in materie de competente si este necesar sa se culeaga date, informatii si previziuni actualizate privind nevoile si cererea de competente de pe piata muncii, inclusiv la nivel local.

Atractivitatea invatarii pe tot parcursul vietii ramane redusa si se constata si o cultura redusa a invatarii permanente. De aceea exista o nevoie crescuta de a spori atractivitatea invatarii pentru adulti si de a face vizibile posibilitatile de invatare pe care le au adultii si beneficiile invatarii.

Facilitarea recunoasterii, validarii si portabilitatii rezultatelor in domeniul invatarii non formale si informale capata o importanta din ce in ce mai mare, multi adulti dobandind competente si experiente valoroase in afara sistemului de educatie formala sau de formare.

O cooperare stransa si schimbul de bune practici intre toti actorii relevanti implicati in dezvoltarea competentelor, in special partenerii sociali si toate nivelurile de guvernare, sunt esentiale pentru a garanta ca orice persoana poate dobandi competentele cerute pe piata muncii si in societate, in general.

Programele de formare profesionala a adultilor trebuie sa fie orientate spre viitor, accesibile, centrate pe nevoile persoanei, permitand parcursuri individuale flexibile, oferindu-le persoanelor competentele necesare pentru a prospera pe piata muncii si in societate. Aceasta implica si dezvoltarea serviciilor de management al carierei si de orientare pe tot parcursul vietii.

Este nevoie ca in continuare sa se faciliteze accesul adultilor fara educatie/calificare sau cu nivel scazut de competente, implementand in continuare initiativa Upskilling Pathways, care este o Recomandare a Consiliului Uniunii Europene, adoptata la finalul anului 2016, cu privire la parcursurile de actualizare a competentelor pentru noi oportunitati pentru adulti.

Insa, un cadru strategic privind invatarea adultilor nu trebuie sa se limiteze doar in oferirea de oportunitati pentru cei cu calificari reduse. Sfera de adresabilitate trebuie sa fie largita si catre adultii care doresc sau sunt pusi in situatia de a-si schimba locul de munca unde fie este nevoie de alte competente si abilitati fie necesita specializari specifice. Modificarile structurale din economia unei tari, survenite din cauze diverse si la care Europa, dar nu doar Europa, le-a traversat si inca le traverseaza, cum ar fi: crize politice, crize pe pietele bancare si financiare, crize sanitare, conflicte armate sau economice, reforme, adoptarea de noi tehnologii, au un efect direct asupra pietei muncii. In consecinta, decidentii de politici, mediul academic, asociatiile patronale si sindicale, societatea civila, in fapt, intreaga societate trebuie sa isi indrepte atentia pe inzestrarea fortei de munca disponibila dar si potentiala cu capacitati adecvate realitatilor din piata muncii.

Invatarea adultilor imbunatateste perspectivele de angajare, sprijina nu doar dezvoltarea profesionala dar si personala si contribuie la imbunatatirea coeziunii sociale si promovarii cetateniei active. De asemenea, sporeste competitivitatea intreprinderilor si a economiilor.

Recuperarea dupa pandemia de COVID-19 si tranzitiile digitale si ecologice au accelerat schimbarile in modul in care traим, invatam si lucram. Oamenii trebuie sa isi actualizeze cunostintele, abilitatile si competentele pentru a umple golul dintre educatia si formarea lor si cerintele unei pietete a muncii in schimbare rapida.

Oferirea de programe de ucenicie cat mai multor adulti poate juca un rol important in satisfacerea nevoii angajatorilor de personal calificat si totodata a nevoii adultilor aflati in cautarea unui loc de munca de a ocupa un loc de munca si de a dobandi o calificare la locul de munca.

Cresterea nivelului competentelor profesionistilor din domeniul formarii profesionale a adultilor si oferirea de oportunitati de dezvoltare permanenta reprezinta prioritati in cadrul acestei strategii pentru a fi finantate.

Asigurarea calitatii programelor de formare pentru adulti ramane un aspect important care impune ca strategiile in materie de informare, orientare si motivare, precum si cele de invatare pe tot parcursul vietii sa fie de calitate, incluzive, flexibile si accesibile tuturor.

Sectorul formarii profesionale a adultilor este o responsabilitate impartita intre mai multe parti interesate. Principalele atributii ale Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale in domeniul formarii profesionale a adultilor se intrepatrund cu anumite activitati ale Ministerului Educatiei, de aceea este necesar ca actiunile in domeniu sa fie coordonate si coerente, cu participarea extinsa a tuturor actorilor - parteneri sociali, angajatori, mediul de afaceri, furnizori de formare, alte institutii interesate, societatea civila.

Strategia nationala pentru formarea adultilor 2023 - 2027 propune alinierea actiunilor si masurilor de politici privind piata muncii, educatia, formarea, cercetarea, dezvoltarea intr-un mod coerent si convergent, pentru a oferi tuturor adultilor acces la consiliere, calificare specializare/perfectionare a competentelor necesare pentru tranzitiile actuale si raspuns la provocarile actuale, intr-o maniera echitabila si incluziva, astfel incat nimeni sa nu fie exclus.

Actiunile propuse prin strategii sunt in acord cu Rezolutia Consiliului privind un cadru strategic pentru cooperarea europeana in domeniul educatiei si formarii in perspectiva realizarii si dezvoltarii in continuare a spatiului european al educatiei 2021-2030, Agenda europeana pentru invatarea adultilor si respectiv Agenda sociala reinnoita, precum si cu actiunile propuse prin Pilonul European al drepturilor sociale si prin recomandările consiliului privind educatia si formarea profesionala, competentele cheie, initiativa Upskilling Pathways, validarea competentelor.

Perioada de implementare a Strategiei este in perioada 2024-2027, astfel incat sa se poata corela masurile cuprinse in aceasta cu celelalte masuri cuprinse in Programul Educatie si Ocupare 2021- 2027 precum si cu alte finantari din fonduri europene nerambursabile care vor fi accesate in perioada de programare 2021-2027.

Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale in calitatea sa de Coordonator National pentru Implementarea Agendei Europene pentru Invatarea Adultilor, si-a propus sa intensifice si sa imbunatateasca guvernarea si coordonarea politicilor privind domeniul invatarii adultilor. Pentru aceasta este nevoie sa coordoneze si sa asigure

complementaritatea masurilor implementate de actori relevanti si sa implice un numar cat mai mare de entitati cu responsabilitati in domeniu.

Astfel, institutiile si organizatiile care vor fi implicate in implementarea SNFA sunt urmatoarele: Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, Ministerul Educatiei, Centrul National de Invatamant Tehnologic si Tehnologic Dual, Ministerul Economiei, Antreprenoriatului si Turismului, Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale, Ministerul Investitiilor si Proiectelor Europene, Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale, Autoritatea Nationala pentru Calificari, comitetele sectoriale, partenerii sociali reprezentativi la nivel national, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, furnizori de formare profesionala autorizati, centre de evaluare a competentelor autorizate.

Ca mod de lucru, pentru implementarea masurilor si actiunilor cuprinse in Strategie, MMSS isi propune sa coordoneze activitatile prin intermediul Grupului National de Coordonare privind invatarea in randul adultilor, constituit prin ordin de ministru, la nivelul MMSS. Un rol important in elaborarea strategiei, a revenit Grupului National de Coordonare infiintat si coordonat de MMSS in 2020, ca forum de dialog al tuturor partilor interesate din domeniul formarii profesionale a adultilor. Obiectivul grupului national a fost acela de a analiza in mod comprehensiv si sintetic politicile, activitatile, masurile, initiativele in domeniul formarii adultilor, pentru a le integra intr- un mod coerent, luand in considerare si strategiile nationale de educatie in vigoare.

In planul de actiuni al Strategiei se regasesc institutiile/organizatiile responsabile si termenele de realizare.

In domeniul invatarii pe tot parcursul vietii, in sfera de competente a Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale se regasesc atributii ce vizeaza, in principal: elaborarea impreuna cu Ministerul Educatiei a politicilor si a strategiilor nationale privind formarea profesionala a adultilor, reglementarea formarii profesionale la locul de munca si a formarii profesionale prin ucenicie la locul de munca, monitorizarea, evaluarea, autorizarea si controlarea directa sau prin organisme abilitate a furnizorilor de formare, altii decat cei din cadrul sistemului national de invatamant.

## II. Viziune

Strategia nationala pentru formarea adultilor 2023-2027 urmareste sa creeze, pana la orizontul anului 2027, un cadru institutional pentru accesul tuturor adultilor la programe de formare prin care sa dobandeasca competente cheie, profesionale si de viata si sa le utilizeze pentru a-si atinge aspiratiile de dezvoltare personala si profesionala printr-un sistem echitabil de invatare pe tot parcursul vietii.

Procesul de formare al adultilor va genera un salt calitativ si cantitativ al fortei de munca in contextul schimbarilor substantiale din noua lume a muncii, caracterizate de digitalizare, decarbonizare si implementarea de noi tehnologii.

## III. Prioritatile, politicile si cadrul legal existente

Programul de Guvernare 2021-2024 Coalitia pentru rezilienta, dezvoltare si prosperitate tinteste spre constructia unei societati coezive, care sa beneficieze de imbunatatirea sistemului de educatie si sanatate, de reducerea inegalitatilor dintre barbati si femei, dintre mediul urban si rural, care sa conduca la promovarea unei societati deschise, in care cetatenii se pot simti apreciati si sprijiniti.

Prin Programul de Guvernare 2021-2024 au fost stabilite obiective si directii de actiune de introducere a digitalizarii in toate domeniile de activitate si la toate palierele de interactiune cu cetateanul, inclusiv formarea personalului propriu care va utiliza aceste noi instrumente digitale. La nivel programatic, se vizeaza implementarea reformelor asumate prin Programul National de Redresare si Rezilienta, in special imbunatatirea capacitatii institutionale, guvernanta corporativa, atingerea tintelor europene de decarbonizare a transportului, digitalizarea transporturilor si cresterea sigurantei in domeniu.

Prioritatile Ministerului Muncii si Solidaritatii Sociale pentru perioada imediat urmatoare, din perspectiva ocuparii si formarii profesionale a fortei de munca, stabilite prin Programul de Guvernare 2021-2024 vizeaza eficientizarea politicii de ocupare si de stimulare a muncii, punand accent pe masurile active care sa sprijine formarea continua, masuri adaptate actualelor nevoi emergente, avand in vedere importanta investitiei in cresterea competentelor angajatilor.

Astfel, principalele masuri propuse sunt urmatoarele:

- Facilitarea accesului angajatorilor la resurse europene/ nationale pentru pregatirea angajatilor astfel incat sa creasca eficienta programelor de formare;
- Imbunatatirea continutului programelor de formare pentru ca cererea de locuri de munca sa se intersecteze cu oferta angajatorilor, inclusiv pentru categoriile de persoane care si-au pierdut locul de munca in perioada pandemiei, prin prioritizarea dobandirii de cunostinte in folosirea tehnologiei IT;
- Extinderea programului "A doua sansa" pentru persoane care traiesc in comunitati marginalizate, care nu au un loc de munca si care traiesc doar din ajutorul social, accesul persoanelor vulnerabile la educatie si la obtinerea unei calificari, crescand astfel posibilitatea de integrare pe piata muncii;
- In zonele cu o pondere semnificativa a unei minoritati nationale se vor organiza cursurile de calificare si recalificare pentru persoanele apartinand acestor minoritati si in limba lor materna, facilitand in acest fel insusirea mai usoara de competente specifice necesare pentru integrarea pe piata muncii;

#### **Strategia nationala pentru dezvoltarea durabila a Romaniei 2030**

Strategia nationala pentru dezvoltarea durabila a Romaniei 2030 a fost adoptata prin H.G. nr. 877/2018 privind adoptarea Strategiei nationale pentru dezvoltarea durabila a Romaniei 2030, cu modificarile si completarile ulterioare, publicata in Monitorul Oficial nr. 985/21 noiembrie 2018.

Obiectivul 4 - Educatie de calitate are in vedere garantarea unei educatii de calitate si promovarea oportunitatilor de invatare de-a lungul vietii pentru toti. Printre tintele stabilite in Agenda 2030, pentru acest obiectiv, pentru domeniul formarii pe tot parcursul vietii, mentionam:

- Extinderea generalizata a facilitatilor pentru formarea si perfectionarea continua pe tot parcursul vietii, sporirea considerabila a participarii la sistemele formale si nonformale de cunoastere in vederea apropierii Romaniei de media performantelor din statele membre ale UE;
- Extinderea retelei de centre comunitare de invatare permanenta de catre autoritatile locale; continuarea cointeresarii companiilor in sprijinirea inrolarii angajatilor in asemenea programe;
- Cresterea substantiala a numarului de tineri si adulti care detin competente relevante, inclusiv competente profesionale, care sa faciliteze angajarea, crearea de locuri de munca decente si antreprenoriatul;
- Cresterea nivelului de educatie financiara a cetatenilor.

Obiectivul 8 - Munca decenta si crestere economica urmareste cresterea economica durabila si promoveaza munca si un trai decent pentru toti, indiferent de gen, locatie geografica si descendentă. Printre tintele stabilite in Agenda 2030, pentru acest obiectiv, pentru domeniul formarii pe tot parcursul vietii, mentionam:

- Promovarea unor politici orientate spre dezvoltare care sustin activitatile productive, crearea locurilor de munca decente, antreprenoriatul prin start-up, creativitatea si inovatia, si care incurajeaza formalizarea si cresterea intreprinderilor micro, mici si mijlocii, inclusiv prin acces la servicii financiare;
- Atingerea unor niveluri mai ridicate ale productivitatii prin diversificare, modernizarea tehnologica si inovatie, inclusiv prin accent pe sectoarele cu valoare adaugata sporita si utilizarea intensiva a fortei de munca;
- Initierea unor programe de formare profesionala de baza cu finantare UE in corelare cu cerintele pietei muncii, cu accent pe segmentele tinere sau social vulnerabile ale populatiei.

#### **Strategia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca - SNOFM 2021-2027**

Strategia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca a fost adoptata prin H.G. nr. 558/2021 privind aprobarea Strategiei nationale pentru ocuparea fortei de munca 2021-2027 si a Planului de actiuni pe perioada 2021-2027 pentru implementarea Strategiei nationale pentru ocuparea fortei de munca 2021-2027;

In SNOFM 2021-2027, pentru domeniul formarii profesionale a fost stabilit un obiectiv specific - Consolidarea sistemului de formare profesionala a adultilor pentru o mai buna conectare la cerintele pietei muncii, iar directiile de actiune vizeaza:

1. Promovarea formarii profesionale pentru redresare economica. Masuri:

- includerea creditelor transferabile in sistemul de formare profesionala a adultilor;

- reglementarea si dezvoltarea sistemului de asigurare a calitatii in formarea profesionala a adultilor;

- elaborarea si actualizarea standardelor ocupationale in concordanta cu noile schimbari tehnologice si cu agenda digitala.

2. Sprijinirea participarii adultilor la educatie si formare profesionala de calitate, favorabila incluziunii, atractiva, mai flexibila si adecvata erei digitale si tranzitiei ecologice. Masuri:

- constituirea unui fond de formare profesionala - conturi de invatare individuala;

- dezvoltarea unor instrumente sectoriale de recunoastere a competentelor angajatilor si a unor instrumente inovative de evaluare a competentelor dobandite in sistem nonformal si informal;

- organizarea de programe de formare profesionala pentru angajati in vederea dezvoltarii si diversificarii competentelor, in contextul schimbarilor tehnologice si digitale de pe piata muncii;

3. Implicarea entitatilor relevante pentru a oferi adultilor oportunitati de formare de calitate si pentru deblocarea investitiilor publice si private care sa stimuleze realizarea unui echilibru dintre cererea si oferta de competente. Masuri:

- semnarea unui Pact national pentru competente, precum si a unor Pacte regionale/sectoriale pentru competente;

- elaborarea de studii periodice privind nevoia de formare pentru regiunile care se confrunta cu deficit de forta de munca calificata.

4. Stimularea dobandirii de noi competente in vederea ocuparii unui loc de munca si gestionarea cu succes a tranzitiilor profesionale. Masuri:

- organizarea de programe de recalificare si perfectionare proactive pentru valorificarea beneficiilor tranzitiei ecologice;

- implementarea programelor de actualizare a competentelor pentru adultii cu nivel scazut de educatie si calificare, inclusiv a programelor de ucenicie;

- sprijinirea formarii continue a angajatilor in acord cu nevoile identificate la nivelul angajatorilor, inclusiv prin programe de formare internationale.

#### **Strategia Nationala pentru Locuri de Munca Verzi 2018-2025**

Strategia Nationala pentru Locuri de Munca Verzi 2018-2025 si Planul de actiuni au fost aprobate prin H.G. nr. 594/2018 privind aprobarea Strategiei nationale pentru locuri de munca verzi 2018-2025 si a Planului de actiuni.

Strategia realizeaza o corelare a interventiilor cu potential generator de locuri de munca verzi cuprinse in documente strategice nationale ce vizeaza protectia mediului si implementarea unui sistem economic bazat pe dezvoltarea durabila cu masuri noi de natura a asigura dezvoltarea "competentelor verzi" si o mai buna anticipare a nevoilor in materie de "competente verzi", care sa permita autoritatilor si partilor interesate relevante sa se adapteze tranzitiei la "economia verde".

Obiectivul Specific 2 al strategiei - Dezvoltarea competentelor fortei de munca in vederea asigurarii unei ocupari de calitate in sectoarele competitive, generatoare de locuri de munca verzi - cuprinde 11 directii de actiune si 22 masuri cuantificabile in indicatori de rezultat realizati de institutii responsabile cu implementarea SNLMV 2018-2025 prevazute in Planul de actiuni aferent. Masurile care vizeaza domeniul formarii profesionale continue sunt urmatoarele:

• Directia de actiuni nr. 1 Formarea si dezvoltarea competentelor verzi

- Masura nr. 1 Realizarea unei analize privind cererea si oferta de competente verzi

- Masura nr. 2 Atragerea /incurajarea revenirii din strainatate a cetatenilor romani prin recunoasterea calificarilor dobandite in alte state

- Masura nr. 3 Adaptarea lucratorilor si a intreprinderilor pentru tranzitia la "economia verde", gestionarea tranzitiei la noile modele organizationale si adaptarea la noile tehnologii

- Masura nr. 4 Valorificarea/formarea competentelor antreprenoriale

• Directia de actiuni nr. 5 Incurajarea invatarii pe tot parcursul vietii si a formarii profesionale in sectoarele agricol si forestier

- Masura nr. 1 Sprijin pentru formarea profesionala si dobandirea de competente prin programe de formare profesionala de scurta durata (ex: initiere, perfectionare), cu

perioade diferite de pregătire, în funcție de nivelul de pregătire al beneficiarilor finali, precum și de tematica programului de formare profesională

- Masura nr. 2 Sprijin pentru activități demonstrative și de informare prin sesiuni practice privind metode noi de protecție a culturilor sau tehnici specifice de producție, respectiv prin activități de difuzare a informațiilor cu privire la agricultura, protecția mediului și identificarea unor soluții tehnologice și practici agricole adecvate

• Direcția de acțiuni nr. 6 Promovarea îmbunătățirii competențelor în ceea ce privește eficiența energetică în clădiri și în sistemele majore de infrastructură urbană

• Direcția de acțiuni nr. 7 Dezvoltarea competențelor privind gestionarea deșeurilor

• Direcția de acțiuni nr. 10 Creșterea gradului de participare la învățământul profesional și tehnic și la programe de învățare pe tot parcursul vieții

Programul Educație și Ocupare - PEO 2021-2027 a fost aprobat de Comisia Europeană în data de 9 decembrie 2022 și prevede o valoare de finanțare de aproximativ 3,4 miliarde euro.

Prin PEO 2021-2027 sunt prevăzute următoarele programe:

- programe de dobândire a competențelor digitale, structurate pe niveluri, respectiv inițiere, intermediar, avansat, precedate de o evaluare a nivelului de competențe digitale în acord cu Cadrul

European pentru Competențele Digitale,

- programe personalizate de dobândire a competențelor de limba română, matematică, competențe IT de bază, calificare de nivel 1 sau/și 2 pentru persoanele fără/cu nivel scăzut de formare, angajați sau persoane aflate în căutarea unui loc de muncă,

- programe de actualizare a competențelor specifice ale angajaților ca urmare a evoluțiilor tehnologice rapide și a apariției de noi competențe, digitalizare, schimbări în practicile/metodele de lucru,

- programe de formare pentru dezvoltarea competențelor profesionale și transversale ce permit progresul în carieră al angajaților defavorizați, care nu pot ține pasul din diferite motive sau ale caror competențe nu se mai cer și angajații sunt supuși riscului disponibilizării: angajați part-time, angajați supuși riscului sărăciei în muncă, angajați care și-au reluat activitatea după o perioadă de inactivitate.

Aceste programe sunt însoțite de dezvoltarea de instrumente digitale care să sprijine evaluarea competențelor și certificarea lor.

Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă (PNI - VET) definește măsurile naționale pentru atingerea obiectivelor stabilite la nivel european, prin Recomandarea Consiliului din 24 noiembrie 2020 privind educația și formarea profesională EFP pentru competitivitate durabilă, echitate socială și reziliență - Recomandarea VET.

Obiectivul general al PNI-VET este îmbunătățirea relevanței, accesibilității, flexibilității, atractivității și calității programelor de educație și formare profesională inițială și continuă care să susțină coeziunea economică și socială, să sprijine competitivitatea, creșterea și dezvoltarea inteligentă, incluzivă și durabilă și să faciliteze dezvoltarea profesională și personală a indivizilor.

Atingerea acestui obiectiv general este susținută prin abordarea sinergică și corelată a cinci categorii de măsuri generale: Îmbunătățirea corelării ofertei de formare profesională inițială și continuă cu nevoile pieței muncii; Asigurarea flexibilității și a oportunităților de evoluție prin educație și formare profesională; Creșterea atractivității învățământului profesional și tehnic; Creșterea participării și facilitarea accesului la formarea profesională inițială și continuă; Îmbunătățirea calității formării profesionale inițiale și continue, atât la nivel de sistem, cât și la nivel de furnizor.

La nivel național, Planul Național de Implementare pentru educație și formare profesională inițială și continuă - PNI-VET este un document de referință, integrator, care va asigura corelarea dintre obiectivele politicilor UE în domeniul educației și formării profesionale prevăzute în Declarația de la Osnabrück și în Recomandarea VET și obiectivele politicilor naționale prevăzute în proiectul de țară România Educată și în Strategia Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă, susținute de Programul Național de Redresare și Reziliență al României - PNRR și, complementar, de

Programul Educatie si Ocupare - PEO. Implementarea masurilor prevazute in cadrul PNI-VET se va realiza in perioada 2021-2027.

### **Cadrul legislativ**

Legislatia in vigoare care reglementeaza formarea profesionala a adultilor/salariatilor este compusa in principal din:

- O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si actele normative subsecvente;
- Legea nr. 53/2003 - Codul muncii, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare;
- Legea nr 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare si H.G. nr. 855/2013 pentru aprobarea Normelor metodologice de aplicare a prevederilor Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, cu modificarile si completarile ulterioare;
- H.G. nr. 918/2013 privind aprobarea Cadrului national al calificarilor, cu modificarile si completarile ulterioare;
- H.G. nr. 772/2022 de aprobare a Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesionala continua a adultilor, precum si pentru abrogarea H.G. nr. 844/2002 privind aprobarea nomenclatoarelor calificarilor profesionale pentru care se asigura pregatirea prin invatamantul preuniversitar, precum si durata de scolarizare.
- Pana in data de 3 septembrie 2023 a fost in vigoare Legea educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare iar dupa aceasta data au intrat in vigoare Legea invatamantului preuniversitar nr. 198/2023 cu modificarile si completarile ulterioare si Legea invatamantului superior nr. 199/2023, cu modificarile si completarile ulterioare legi ce se vor aplica etapizat, pana in anul 2027, conform Calendarului de punere in aplicare a dispozitiilor Legii invatamantului preuniversitar nr. 198/2023 si Legii invatamantului superior nr. 199/2023, aprobat prin Ordinul ministrului educatiei nr. 6072/2023 privind aprobarea unor masuri tranzitorii aplicabile la nivelul sistemului national de invatamant preuniversitar si superior.

Legislatia privind formarea profesionala a adultilor este fragmentata la nivel national, pe domenii si subdomenii de activitate, intrucat mai multe ministere au atributii de formare sau sunt autoritati de reglementare pe un domeniu specific de activitate, de exemplu Ministerul Educatie in ceea ce priveste formarea continua a cadrelor didactice, Ministerul Sanatatii in ceea ce priveste formarea continua a personalului medical, Agentia Nationala a Functionarilor Publici in ceea ce priveste formarea continua a functionarilor publici. Formarea continua a personalului din institutiile publice de aparare, ordine publica si securitate nationala este reglementata, dupa caz, prin legi speciale, ordine si instructiuni proprii emise de catre conducatorii acestora.

In temeiul art. 337 si art. 340<sup>1</sup> din Legea educatiei nationale nr. 1/2011, cu modificarile si completarile ulterioare, valabile pana la 3 septembrie 2023, precum si art. 186 alin. (2) din Legea invatamantului superior nr. 199/2023, dupa 3 septembrie 2023, MMSS coordoneaza si controleaza autorizarea furnizorilor de formare profesionala a adultilor, gestioneaza registrele nationale ale furnizorilor de formare profesionala a adultilor, reglementeaza sistemul de asigurare a calitatii in formarea profesionala a adultilor. Astfel, MMSS coordoneaza cele 42 comisii de autorizare judetene, care nu au personalitate juridica si isi desfasoara activitatea la sediile agentiilor judetene pentru plati si inspectie sociala, respectiv a municipiului Bucuresti.

### **Legislatia privind formarea profesionala a salariatilor**

Incepand cu 2003, in materie de formare profesionala a salariatilor se aplica Legea nr. 53/2003 - Codul muncii. Codul muncii se aplica cu titlu de drept comun si acelor raporturi juridice de munca neintemeiate pe un contract individual de munca, in masura in care reglementarile speciale nu sunt complete si aplicarea lor nu este incompatibila cu specificul raporturilor de munca respective.

Formarea profesionala a salariatilor vizeaza, in principal: adaptarea salariatului la cerintele postului sau ale locului de munca; obtinerea unei calificari profesionale; actualizarea cunostintelor si deprinderilor specifice postului si locului de munca si perfectionarea pregatirii profesionale pentru ocupatia de baza, reconversia profesionala determinata de restructurari socioeconomice.

Angajatorii au obligatia de a asigura participarea la programe de formare profesionala pentru toti salariatii, dupa cum urmeaza: cel putin o data la 2 ani, daca au cel putin 21 de salariatii; cel putin o data la 3 ani, daca au sub 21 de salariatii.

Dispozitiile Codului muncii se intregesc cu cele ale O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, cu modificarile si completarile ulterioare precum si ale Legii nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

O.G. nr. 129/2000 privind formare profesionala a adultilor, cu modificarile si completarile ulterioare, cuprinde urmatoarele aspecte:

- drepturile adultilor in materie de formare profesionala; obiectivele formarii profesionale a adultilor; principiile pentru asigurarea calitatii in formarea profesionala a adultilor; - organizarea formarii profesionale a adultilor: atributiile institutiilor implicate in FPA; dispozitii privind continutul programelor de FPA;

- autorizarea furnizorilor de formare profesionala care pot organiza programe de formare profesionala, finalizate prin certificate de calificare sau de absolvire cu recunoastere nationala: aspecte organizatorice privind coordonarea activitatii de autorizare a furnizorilor; componenta si atributiile comisiilor de autorizare; criteriile de evaluare si conditiile de eligibilitate ale furnizorilor de formare; obligatiile furnizorilor de formare in calitate de prestatori de servicii de formare profesionala;

- evaluarea si certificarea formarii profesionale a adultilor: componenta comisiei de examinare; tipurile de certificate cu recunoastere nationala care se pot elibera; modalitatea de aprobare a metodologiei certificarii formarii profesionale a adultilor;

- evaluarea si certificarea competentelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale (se realizeaza in centre de evaluare a competentelor profesionale autorizate de Autoritatea Nationala pentru Calificari; procedura de autorizare si monitorizare a centrelor precum si procedura de evaluare si certificare a competentelor profesionale obtinute pe alte cai decat cele formale si modul de aprobare al acesteia;

- finantarea formarii profesionale a adultilor: sursele de finantare; scutirile de TVA pentru furnizorii autorizati; institutiile care au obligatia de a asigura finantarea formarii profesionale a salariatilor si a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca; sanctiunile aplicabile in domeniul FPA.

Conform O.G. nr. 129/2000, cu modificarile si completarile ulterioare, formarea profesionala a adultilor cuprinde formarea profesionala initiala si formarea profesionala continua a adultilor organizate prin alte forme decat cele specifice sistemului national de invatamant. Formarea profesionala a adultilor se poate realiza, dupa caz, de persoane fizice sau persoane juridice, de drept public sau privat, stabilite in Romania, in statele membre ale Uniunii Europene sau in statele apartinand Spatiului Economic European, indiferent de forma juridica de organizare a acestora.

Acest sistem furnizeaza pietei muncii servicii de formare profesionala ca urmare a cererii pe termen scurt identificate la angajatori si faciliteaza adaptarea la nevoile pietei muncii. Formarea profesionala a adultilor vizeaza calificarea/recalificarea, specializarea/perfectionarea, dobandirea de competente cheie/transversale pentru ocuparea unui loc de munca, evolutia in cariera, actualizarea competentelor ca urmare a modificarilor de tehnologii sau modificarilor din economie, dobandirea de noi competente.

#### **Legislatia privind formarea profesionala online**

Luand in considerare schimbarile intervenite in economie cauzate de pandemia de coronavirus SARS-CoV-2 s-a impus luarea unor masuri care sa permita dezvoltarea competentelor si abilitatilor profesionale in concordanta cu noile cerinte ale pietei muncii, prin reglementarea derularii formarii profesionale si in sistem on-line. Astfel, conform O.U.G. nr. 97/2020 pentru implementarea unor masuri de simplificare administrativa in domeniul protectiei sociale, precum si pentru acordarea unor drepturi si beneficii de asistenta sociala in domeniile de activitate in care se mentin restrictii, aprobata prin Legea nr. 229/2022 furnizorii de formare profesionala se pot autoriza pentru programe de formare derulate in sistem on-line, iar furnizorii de formare profesionala deja autorizati pot derula programe de formare in sistem on-line, in conditiile prevazute de Ordinul ministrului muncii si protectiei sociale nr. 1149/2020 privind stabilirea domeniilor de activitate si a procedurii pentru

autorizarea furnizorilor de formare profesionala sa desfasoare programe de formare profesionala a adultilor in sistem on-line, cu modificarile si completarile ulterioare care a fost publicat in Monitorul Oficial nr. 669 din 28 iulie 2020.

### **Legislatia privind ucenicia la locul de munca**

Organizarea, desfasurarea si controlul activitatii de ucenicie la locul de munca sunt reglementate prin lege speciala, respectiv Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Potrivit Legii nr. 279/2005, cu modificarile si completarile ulterioare, ucenicia reprezinta formarea profesionala realizata la locul de munca in baza unui contract de ucenicie, care este un contract individual de munca de tip particular, incheiat pe durata determinata, in temeiul caruia o persoana fizica, denumita ucenic, se obliga sa se pregateasca profesional si sa munceasca pentru si sub autoritatea unei persoane juridice sau fizice denumite angajator, care se obliga sa ii asigure plata salariului si toate conditiile necesare formarii profesionale.

Formarea profesionala a ucenicului se realizeaza de un furnizor de formare profesionala autorizat.

Timpul necesar pregatirii teoretice a ucenicului este inclus in programul normal de munca. Durata contractului de ucenicie se stabileste in functie de nivelul de calificare pentru care urmeaza sa se pregateasca ucenicul, fara a putea fi mai mica de:

- a) 6 luni pentru calificari de nivel 1;
- b) 12 luni pentru calificari de nivel 2;
- c) 24 de luni pentru calificari de nivel 3;
- d) 36 de luni pentru calificari de nivel 4.

Angajatorul care incheie un contract de ucenicie, in conditiile prezentei legi, beneficiaza, la cerere, pe intreaga perioada de derulare a contractului de ucenicie, de o suma in cuantum de 2.250 lei/luna, acordata din bugetul asigurarilor de somaj in limita fondurilor alocate cu aceasta destinatie. Agentiile judetene pentru ocuparea fortei de munca, respectiv a municipiului Bucuresti infiinteaza si actualizeaza Registrul angajatorilor de ucenici, care se publica pe pagina de internet a agentiei precum si a MMSS.

### **Metodologia de acordare a creditelor transferabile**

In vederea facilitarii invatarii pe tot parcursul vietii si a recunoasterii competentelor si calificarilor in procesul de formare profesionala a adultilor s-a considerat necesar sa se stabileasca un sistem de credite transferabile utilizat in formarea profesionala a adultilor. Astfel, Ministerul Educatiei si Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale au elaborat proiectul de Hotarare a Guvernului privind aprobarea Metodologiei de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesionala a adultilor care s-a aprobat prin H.G. nr. 772/2022 din 8 iunie 2022. Volumul de munca alocat pentru un credit in formarea profesionala a adultilor este de 30 de ore, impartite in 15 ore didactice si 15 ore de studiu individual.

Numarul de credite transferabile corespunzator fiecarui nivel de calificare s-a stabilit astfel: pentru nivelul 1 se acorda 12 credite; pentru nivelul 2 se acorda 24 de credite; pentru nivelul 3 se acorda 48 de credite; pentru nivelul 4 se acorda 72 de credite; pentru nivelul 5 se acorda 96 de credite.

#### **IV. Analiza contextului si definirea problemelor**

##### **1. Context European**

Invatarea pe tot parcursul vietii a devenit o prioritate in politicile educationale europene datorita importantei si impactului pe care il are implementarea acestui concept asupra dezvoltarii economice, a societatii si a fiecarui individ.

Modelul european de invatare pe tot parcursul vietii este un proces continuu de oportunitati flexibile de invatare, care coreleaza educatia si competentele dobandite in institutiile formale cu dezvoltarea competentelor in contexte non-formale si informale, in special la locul de munca.

Criza sanitara provocata de pandemia de COVID-19, criza energetica, razboiul din Ucraina, schimbarile climatice au un efect puternic asupra populatiei, a economiilor, a ocuparii fortei de munca, asupra societatilor noastre, in general.

Sistemele de educatie si formare profesionala (EFP) trebuie sa devina reziliente pentru a face fata atat crizelor, cat si unor provocari precum schimbarile demografice, noile tehnologii, dubla tranzitie, economia verde si digitalizarea, cererea crescanda

pentru competente stiintifice, tehnologice, ingineresti si matematice si nevoia tot mai accentuata de perfectionare si recalificare pe tot parcursul vietii profesionale a unei persoane.

Astfel, constientizand faptul ca schimbarile actuale genereaza importante provocari in ceea ce priveste invatamantul, formarea, competentele, invatarea pe tot parcursul vietii, provocari pentru viata profesionala de maine, de faptul ca ritmul in care au loc digitalizarea si schimbarile economice necesita sisteme de invatamant moderne, adultii de toate varstele vor trebui sa isi adapteze competentele la evolutiile tehnologice si sa le actualizeze incontinuu pentru a le putea face fata.

Aceasta este realitatea pentru care firmele, scolile, furnizorii de formare si universitatile din Europa trebuie sa ii pregateasca pe europeni, iar sistemul de invatare pe tot parcursul vietii sa fie modernizat.

Conform primului principiu al Pilonului european al drepturilor sociale, semnat de catre Consiliul UE, Parlamentul European si Comisia Europeana, in cadrul Summit-ului social pentru crestere si locuri de munca echitabile de la Göteborg, la 17 noiembrie 2017, orice persoana are dreptul la educatie, formare si invatare incluzive, pe tot parcursul vietii si de inalta calitate, pentru a dobandi si a mentine competente care sa ii permita sa participe deplin in societate si sa gestioneze cu succes tranzitiile pe piata muncii. Punerea in aplicare efectiva a acestui principiu depinde in mare masura de hotararea si de actiunea statelor membre.

Adoptarea Agendei strategice pentru UE (2019-2024) vizeaza continuarea eforturilor de a crea o piata a muncii cat mai echitabila pentru a asigura conditii de munca si de viata mai bune si se axeaza pe patru prioritati principale:

- protejarea cetatenilor si a libertatilor;
- dezvoltarea unei baze economice solide si pline de vitalitate;
- construirea unei Europe verzi, echitabile, sociale si neutre din punctul de vedere al impactului asupra climei;
- promovarea intereselor si valorilor europene pe scena mondiala.

Pornind de la Agenda strategica, Comisia Europeana si-a stabilit 6 prioritati politice:

1. Un pact ecologic european
2. O Europa potrivita pentru era digitala
3. O economie care functioneaza pentru oameni
4. O Europa mai puternica in lume
5. Promovarea modului nostru de viata european
6. Un nou impuls pentru democratia europeana

Noua Agenda europeana pentru competente isi propune ca pana in 2025 sa dezvolte competentele persoanelor si intreprinderilor prin:

- consolidarea competitivitatii durabile, astfel cum se prevede in Pactul verde european;
- asigurarea echitatii sociale, punerea in practica a primului principiu al pilonului european al drepturilor sociale: accesul la educatie, formare si invatare pe tot parcursul vietii pentru toata lumea, peste tot in UE;
- consolidarea rezilientei pentru a reactiona la crize, pe baza lectiilor invatate in timpul pandemiei de COVID-19.

Agenda invita la actiuni colective, mobilizand intreprinderile, partenerii sociali si partile interesate pentru a se angaja sa colaboreze, in special in cadrul ecosistemelor industriale ale UE, defineste o strategie clara pentru a se asigura ca dobandirea de competente faciliteaza obtinerea de locuri de munca, ajuta oamenii sa isi dezvolte competentele pe tot parcursul vietii, intr-un mediu in care invatarea pe tot parcursul vietii reprezinta un proces continuu de oportunitati flexibile de invatare, coreland invatarea si competentele dobandite in institutiile formale cu dezvoltarea competentelor in contexte non-formale si informale, in special la locul de munca. Acesta reflecta un concept de invatare neintrerupta, oricand si oriunde.

Agenda pentru competente in Europa stabileste obiective ambitioase in materie de perfectionare si recalificare, care sa fie atinse pana in 2025, constand in douasprezece actiuni:

1. Pactul pentru competente
2. Consolidarea informatiilor privind competentele

3. Sprijinul din partea UE pentru actiuni nationale strategice de perfectionare  
4. Educatie si formare profesionala adaptata exigentelor viitorului (EFP); Adoptarea unei noi abordari pentru ca educatia si formarea profesionala sa devina mai moderna, mai atractiva pentru toti cursantii, mai flexibila si mai adecvata erei digitale si tranzitiei verzi.

5. Implementarea initiativei privind universitatile europene si perfectionarea oamenilor de stiinta

6. Competente care sa sprijine dubla tranzitie verde si digitala

7. Cresterea numarului de absolventi din domeniile STIM, promovarea competentelor antreprenoriale si transversale

8. Abilitati de viata

9. Initiativa privind conturile personale de invatare pe tot parcursul vietii

10. O abordare europeana pentru micro-certificate

11. Noua platforma Europass ([www.europa.eu/europass](http://www.europa.eu/europass))

12. Imbunatatirea cadrului care sa faciliteze deblocarea investitiilor

Intreaga preocupare privind asigurarea unei forte de munca calificate pentru o piata a muncii cat mai competitiva a condus la adoptarea Recomandarii Consiliului din 24 Noiembrie 2020 privind educatia si formarea profesionala pentru competitivitate durabila, echitate sociala si rezilienta - 2020/C 417/01.

Recomandarea urmareste indeplinirea obiectivului de a dezvolta un spatiu european al invatarii, in care educatia si formarea incluziva si de inalta calitate sa nu fie impiedicata de frontiere si care sa vizeze inlaturarea obstacolelor din calea recunoasterii calificarilor, precum si a perioadelor de invatare petrecute in strainatate, si sa actioneze in directia unei validari transfrontaliere fara probleme a rezultatelor activitatilor de formare si de invatare pe tot parcursul vietii.

Pentru a contribui la redresarea economica post-COVID, la dezvoltarea spatiului european al educatiei si formarii prin sisteme de educatie si formare inovatoare si orientate spre viitor, sprijinirea tranzitiei digitale si a tranzitiei verzi, imbunatatirea angajabilitatii si a competitivitatii, in cadrul unui efort comun al institutiilor UE, al autoritatilor nationale, regionale si locale, al partenerilor sociali, al societatii civile catre Europa sociala, puternica, echitabila, incluziva si plina de oportunitati in secolul XXI, la 16 si 17 septembrie 2020 s-a desfasurat reuniunea de la Osnabrück iar ulterior, la 30 noiembrie 2020, a fost adoptata Declaratia de la Osnabrück.

Declaratia a fost elaborata pe principiile fundamentale referitoare la:

- consideratia convenita dialogului social,
- nevoia unui puternic parteneriat cu o larga varietate a partilor interesate - parteneri sociali, intreprinderi, organizatii patronale, camere, asociatii sectoriale, furnizorii de EFP, reprezentanti ai cursantilor, administratiei publice nationale, regionale si locale, servicii de ocupare a fortei de munca si organizatii din sfera economiei sociale.

Potrivit declaratiei, la nivelul UE se acorda sprijin pentru:

- Elaborarea unui inventar de strategii si actiuni relevante pentru perfectionare si recalificare (in contextul tranzitiei verzi si digitale);
- Continuarea perfectionarii anticiparii competentelor;
- Lansarea si sprijinirea Pactului pentru competente;
- Explorarea unor stimulente financiare si nefinanciare pentru EFP initiala si continua;
- Perfectionarea statisticilor europene;
- Facilitarea mobilitatii pentru invatare si munca in Europa.

Urmare acestora, la nivel national, trebuie intreprinse o serie de actiuni:

- Elaborarea de strategii nationale privind competentele pentru o invatare de calitate pe tot parcursul vietii;
- Elaborarea unor masuri de informare specifice privind beneficiile EFP;
- Colaborarea cu partile interesate relevante pentru dezvoltarea unor solutii digitale de invatare;
- Sprijinirea conectarii platformelor sau a bazelor de date nationale privind EFP la Europass.

Rezolutia Consiliului privind un nou plan european pentru invatarea in randul adultilor 2021-2030, respectiv 2021/C 504/02, se bazeaza pe faptul ca este esential sa abordam in mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile in materie de invatare in randul adultilor si asigurandu-ne ca exista oportunitati de invatare formala, non-formala si informala capabile sa ofere toate cunostintele, aptitudinile si competentele necesare pentru a crea o Europa incluziva, durabila, echitabila din punct de vedere social si mai rezilienta.

Pe masura ce trebuie sa facem fata unor tranzitii tot mai complexe si mai frecvente, in special tranzitia digitala si cea verde, si sa abordam provocarile actuale si viitoare, cum ar fi schimbarile climatice, demografia, tehnologia, sanatatea, invatarea in randul adultilor, ca o componenta importanta a invatarii pe tot parcursul vietii, poate ajuta economiile si societatile sa devina mai puternice si mai reziliente.

Este la fel de important sa le asiguram oamenilor conditiile necesare pentru a actiona ca agenti ai schimbarii, prin alegerile pe care le fac.

Prin noua agenda europeana pentru invatarea adultilor este subliniata necesitatea cresterii semnificative a participarii adultilor la invatarea formala, non-formala si informala, conturand si o noua viziune asupra modului in care invatarea adultilor ar trebui sa se dezvolte in Europa pana in anul 2030.

NEAAL 2030 stabileste cinci domenii prioritare, care asigura continuitatea activitatii si dezvoltarea invatarii in randul adultilor.

Domeniul prioritar 1 - Guvernanta - are in vedere: Cooperarea si parteneriatul dintre partile interesate la nivel national, regional si local ar trebui sa raspunda nevoilor cursantilor adulti si angajatorilor, inclusiv, daca este posibil si in functie de circumstantele nationale, finantarea eficace si eficienta a initiativelor de invatare in randul adultilor.

Domeniul prioritar 2 - Furnizarea de oportunitati de invatare pe tot parcursul vietii si utilizarea lor accentueaza cateva directii principale: sensibilizarea adultilor cu privire la importanta invatarii ca demers intreprins pe tot parcursul vietii; personalizarea demersului formativ prin sisteme eficace de orientare pe tot parcursul vietii, precum si prin sisteme integrate de validare a invatarii obtinute anterior; previzionare a competentelor cu scopul de a sprijini orientarea pe tot parcursul vietii si planificarea invatarii in randul adultilor; stimulente financiare, masuri compensatorii in vederea cresterii angajamentului angajatorului fata de invatarea in randul adultilor; alocarea si utilizarea eficienta a fondurilor de finantare; monitorizarea cheltuielilor.

Domeniul prioritar 3 - Accesibilitate si flexibilitate subliniaza faptul ca invatarea in randul adultilor ar trebui sa fie caracterizata prin flexibilitate in ceea ce priveste timpul, locul, resursele, formele de organizare si punere in aplicare si printr-o varietate de abordari si masuri pentru a spori participarea, incluziunea si motivatia de a invata.

Domeniul prioritar 4 - Calitate, echitate, incluziune si reusita in invatarea in randul adultilor pune accent pe: profesionalizarea si consolidarea capacitatilor profesorilor si formatorilor pentru adulti; mobilitatea cursantilor adulti cat si a profesorilor, a formatorilor pentru adulti si a altor parti interesate; promovarea egalitatii de gen si a solidaritatii intre diferite grupe de varsta si intre culturi si persoane din toate mediile; asigurarea calitatii furnizorilor de educatie si formare pentru adulti si a partenerilor acestora.

Domeniul prioritar 5 - Tranzitia verde si tranzitia digitala se centreaza pe: asigurarea permeabilitatii si flexibilitatii intre diferitele forme si niveluri de invatare in randul adultilor; dezvoltarea competentelor verzi si digitale necesare.

Tintele stabilite la nivel UE privind participarea adultilor la activitati de invatare sunt urmatoarele:

- cel putin 47 % dintre adultii cu varste cuprinse intre 25 si 64 de ani ar trebui sa fi participat la activitati de invatare in ultimele 12 luni, pana in 2025 .
- cel putin 60 % dintre adultii cu varste cuprinse intre 25 si 64 de ani ar trebui sa fi participat la activitati de invatare in ultimele 12 luni, pana in 2030.

La nivelul UE au fost stabiliti si o serie de indicatori care monitorizeaza evolutia participarii adultilor la activitati de invatare, astfel:

- a) Participarea adultilor slab calificati la activitati de invatare;

- b) Adulti someri cu o experienta de invatare recenta;
- c) Adulti care au cel putin competente digitale de baza.

Romania a stabilit pentru 2030 obiectivul ca 17,4 % dintre adulti sa fi fost implicati in activitati de invatare in ultimele 12 luni, ceea ce reprezinta o rata de trei ori mai mare decat in 2016.

La nivelul UE, prin Decizia (UE) nr. 2023/936 a Parlamentului European si a Consiliului din 10 mai 2023 privind Anul european al competentelor anul 2023 a fost declarat drept Anul European al Competentelor.

Prin Anul European al Competentelor 2023, Comisia Europeana in cooperare cu Parlamentul European, statele membre, partenerii sociali, serviciile publice si private de ocupare a fortei de munca, camerele de comert si industrie, furnizorii de educatie si formare, lucratorii si intreprinderile, isi propune sa dea un nou impuls invatarii pe tot parcursul vietii, pornind de la obiectivele principale ambitioase ale UE stabilite in Planul de actiune privind Pilonul european al drepturilor sociale, si anume ca cel putin 60 % dintre adulti sa participe la formare in fiecare an astfel incat sa se atinga o rata de ocupare a fortei de munca de cel putin 78 %, pana in 2030.

Activitatile Anului European al Competentelor, care se vor desfasura in perioada 9 mai 2023 - 8 mai 2024, urmaresc punerea competentelor in centrul atentiei, ajutand oamenii sa obtina competentele potrivite pentru locuri de munca de calitate, dar si companiile, in special intreprinderile mici si mijlocii, sa abordeze deficitul de competente in UE.

Obiectivul general al Anului european al competentelor 2023 este de a promova, in continuare, o mentalitate favorabila recalificarii si perfectionarii, asigurand faptul ca nimeni nu este lasat in urma in dubla tranzitie - verde si digitala si, in special, abordand deficitul de forta de munca, pentru o forta de munca mai bine calificata in UE.

Anul European al Competentelor urmareste 4 obiective specifice:

(1) promovarea investitiilor sporite, mai eficiente si incluzive la toate nivelurile, printre altele de catre angajatorii publici si privati, in special de catre IMM-uri, in toate formele de recalificare si perfectionare, educatie si formare pentru a valorifica intregul potential al fortei de munca actuale si viitoare; in Uniune, inclusiv pentru a sprijini oamenii in gestionarea tranzitiilor de la locul de munca la locul de munca, imbateranirea activa si pentru a beneficia de noile oportunitati aduse de tranzitia economica in curs;

(2) consolidarea relevantei competentelor si a furnizarii de competente prin cooperarea stransa si promovarea cooperarii intre partenerii sociali intersectoriali si sectoriali, serviciile publice si private de ocupare a fortei de munca, intreprinderile, entitatile societatii civile, furnizorii de servicii sociale non-profit si educatia si formarea furnizorilor si prin dezvoltarea de abordari in comun cu toate ramurile guvernelor la nivel comunitar, national, regional si local si prin facilitarea recunoasterii competentelor si calificarilor;

(3) corelarea aspiratiilor, nevoilor si setului de competente ale oamenilor, inclusiv competentele dobandite in timpul mobilitatii, cu nevoile si oportunitatile de pe piata muncii, in special cu cele oferite de tranzitiile verzi si digitale, de noi sectoare emergente si de sectoarele de baza care au nevoie de redresare dupa COVID -19 pandemie, asigurand ca se acorda o atentie speciala integrarii mai multor persoane pe piata muncii, in special femei si tineri, in special cei care nu au un loc de munca, educatie sau formare - NEET, persoane cu calificare scazuta, lucratori in varsta, persoane cu dizabilitati, persoane din medii defavorizate si diverse, persoane care traiesc in zone indepartate si in regiunile ultraperiferice, precum si persoane stramutate din Ucraina;

(4) atragerea de persoane din tari terte cu competentele necesare in statele membre, prin promovarea oportunitatilor de invatare, inclusiv, acolo unde este necesar, educatia si formarea lingvistica, dezvoltarea competentelor si mobilitatea si prin facilitarea recunoasterii calificarilor.

Aceste obiective vor fi atinse prin sustinerea inovarii si a competitivitatii, prin prezentarea oportunitatilor si activitatilor de dezvoltare a competentelor in intreaga Europa, prin promovarea recunoasterii mai usoare a calificarilor peste granite, prin

reunirea organizatiilor si a oamenilor pentru a-si impartasi experientele si perspectivele la nivelul fiecarui stat membru.

Anul European al Competentelor va da un nou impuls invatarii pe tot parcursul vietii, permitandu-le cetatenilor si intreprinderilor sa contribuie la tranzitia verde si la cea digitala, sprijinind inovarea si competitivitatea.

Anul European al Competentelor va oferi un nou impuls pentru atingerea obiectivelor sociale ale Strategiei Europa 2030, care stabilesc ca cel putin 60 % din adulti sa urmeze cursuri de formare in fiecare an si cel putin 78 % sa aiba un loc de munca.

Initiativa va contribui, de asemenea, la atingerea obiectivelor Busolei pentru dimensiunea digitala 2030, conform carora cel putin 80 % din adulti ar trebui sa aiba competente digitale de baza si 20 milioane sa lucreze ca specialisti TIC angajati in UE.

In prezent, peste trei sferturi din intreprinderile din UE afirma ca intampina dificultati in a gasi lucratori cu competentele necesare, in timp ce doar 37 % din adulti urmeaza cursuri de formare in mod regulat.

Indicele economiei si societatii digitale arata ca 4 din 10 adulti si una din trei persoane care lucreaza in Europa nu dispun de competente digitale de baza. Femeile sunt subreprezentate in profesiile si studiile din domeniul tehnologiei, doar 1 din 5 specialisti TIC si 1 din 3 absolventi de stiinte, tehnologie, inginerie si matematica - STEM fiind femei.

Pentru Romania, rolul coordonatorului national care trebuie sa asigure coordonarea activitatilor relevante la nivel national si regional pe parcursul Anului european al competentelor, este preluat de catre Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale.

Pentru implementarea masurilor de promovare a beneficiilor formarii profesionale, a dezvoltarii competentelor si a oportunitatilor de invatare disponibile, MMSS, in calitate de Coordonator national al Agendei Europene pentru Invatarea Adultilor are in vedere organizarea de evenimente si campanii de sensibilizare - campanii media, spoturi, materiale de promovare si informare.

## 2. Context national

Romania, la fel ca alte state din UE, se confrunta cu o serie de provocari pe piata muncii determinate in principal de scaderea natalitatii, imbatranirea populatiei, migratia fortei de munca, sporul natural negativ. In plus, crizele suprapuse din domeniul sanitar, energetic, geopolitic au generat tensiuni suplimentare care necesita actiuni si masuri adecvate de contracarare.

In acest context, formarea adultilor este un instrument crucial de a aborda aceste turbulente dar si de a promova incluziunea si coeziunea sociala.

Intre 2000 si 2017, populatia Romaniei a scazut de la 22,8 milioane la 19,1 milioane, conform datelor preliminare ale Recensamantului populatiei - editia 2021 si se preconizeaza ca aceasta va continua sa scada.

Declinul demografic ridica probleme economice si sociale deosebite exercitand presiuni nu doar asupra pietei fortei de munca ci si asupra sistemului de educatie, de formare profesionala, deoarece se reflecta in cresterea ponderii persoanelor in varsta.

Procesul de imbatranire demografica s-a adancit, iar in noile conditii de pe piata muncii caracterizate de digitalizare si automatizare precum si de orientare catre economia verde, lucratorii mai in varsta, pentru a ramane ocupati, vor fi sub presiunea de a-si imbunatati competentele in aceste domenii impunandu-se recalificarea si/sau perfectionarea ca raspuns la nevoile in schimbare rapida si la lacunele si neconcordanțele dintre cerere si oferta. Astfel, politicile publice trebuie sa tina cont de aceste realitati si sa asigure tranzitia catre noi forme de munca pentru a se asigura ca formarea adultilor corespunde cerintelor pietei fortei de munca si ofera abilitatile generice necesare pentru a participa pe deplin la societate si pentru a dobandi noi abilitati pentru a-si dezvolta o cariera.

Populatia activa din punct de vedere economic include persoanele ocupate pe piata muncii si somerii.

Populatia activa a Romaniei este de 8,18 milioane de persoane dintre acestea 7,68 milioane de persoane fiind ocupate, iar alte 496.000 de persoane sunt someri majoritatea barbati, in conformitate cu datele recensamantului publicate in anul 2022 de Institutul National de Statistica. Populatia activa a Romaniei a scazut cu 1,1 milioane de persoane fata de recensamantul anterior, realizat in anul 2011.

Datele arata, de asemenea, o tendinta ingrijoratoare: scaderea populatiei Romaniei se produce in zona persoanelor active, in timp ce populatia inactiva ramane constanta. Diminuarea populatiei active este o consecinta directa a tendintei de scadere a populatiei la nivel national, dar si a modificarilor structurii pe varste a acesteia.

Ponderi majoritare in totalul populatiei active le detineau persoanele cu nivel mediu de instruire 63,9%, cele de sex masculin - 58,5% si cele cu domiciliul in mediul urban - 57,8%. Dintre persoanele active, 98,9% erau in varsta de munca - 15-64 ani.

In anul 2021, populatia inactiva a fost de 10.860,5 mii persoane, reprezentand 56,9% din populatia totala, din care pensionarii si beneficiarii de ajutor social reprezenta doua cincimi, iar elevii si studentii aproape o treime. Datele recensamantului arata, de asemenea, ca doar 7,6 milioane de romani au o ocupatie in 2022, in timp ce 11,3 milioane de persoane sunt fie inactive, fie someri.

In functie de nivelul de instruire, rata de activitate a persoanelor cu nivel superior de educatie, universitar de scurta si lunga durata, inclusiv masterat, doctorat, postdoctorat si studii postuniversitare este aproape de nivelul maxim, respectiv de 90,3%. Persoanele cu nivel mediu de educatie (postliceal de specialitate, liceal, inclusiv treapta I si profesional, complementar sau de ucenici) erau active pe piata muncii in proportie de 67,8%.

Din randul populatiei inactive in varsta de 15-74 ani - 6355,8 mii persoane, 227,5 mii persoane faceau parte din forta de munca potentiala aditionala, in scadere cu 24,0 mii fata de anul precedent.

Fora de munca potentiala aditionala include un segment de populatie inactiva din punct de vedere economic si se constituie din suma a doua categorii de persoane - persoane inactive care cauta un loc de munca, dar nu sunt disponibile sa inceapa lucrul si persoane inactive care nu cauta un loc de munca, dar sunt disponibile sa inceapa lucrul.

**Tabel nr. 1**

	Fora de munca potentiala aditionala (mii)	Populatie inactiva care cauta un loc de munca, dar nu sunt disponibile sa inceapa lucrul (pers) (mii)	Populatie inactiva care nu cauta un loc de munca, dar sunt disponibile sa inceapa lucrul (pers) (mii)
	227,5	215,2	12,3

Sursa: INS

Pe sexe, rata de ocupare a barbatilor cu studii superioare o depasea cu 3,8 puncte procentuale pe cea a femeilor cu acelasi nivel de educatie, iar pe studii liceale, s-a inregistrat +4,1 puncte procentuale in favoarea persoanelor din mediul urban, fata de mediul rural.

Rata de ocupare a populatiei in varsta de munca, 15-64 ani a fost in 2021 de 61,9%. Nivelul cel mai ridicat al ratei de ocupare pentru persoanele in varsta de munca s-a inregistrat in randul absolventilor invatamantului superior, respectiv 80,1%, nivelul de educatie reducandu-se direct proportional cu cel al gradului de ocupare. Astfel, erau ocupate 54,1% dintre persoanele cu nivel mediu de educatie si numai 20,9% dintre cele cu nivel scazut de educatie<sup>2</sup>.

Desi rata de ocupare a fortei de munca a crescut in ultimii ani, 67,1 % in 2021, fata de 60,3 % in 2016, aceasta este in continuare sub media UE de 73,1 %.

Ratele de ocupare a fortei de munca in randul tinerilor si al persoanelor in varsta, al romilor, al femeilor si al persoanelor cu un nivel scazut de calificare raman cu mult sub mediile UE, in timp ce decalajul cauzat de dizabilitati in ocuparea fortei de munca a crescut la 30,4 puncte procentuale. In anul 2021 dintre persoanele cu varste cuprinse intre 15-64 ani cu nivel scazut de educatie, doar 34,7% erau ocupate.

Rata somajului a sczut, dar, este in continuare peste nivelurile din perioada anterioara crizei. Romania a inregistrat rezultate bune pe piata muncii. Rata somajului a fost in anul 2021 de 5,6 %, ceea ce a reprezentat o reducere de 0,5 puncte procentuale fata de nivelul din anul 2020, iar in anul 2022 s-a mentinut la acelasi nivel, respectiv 5,6%- conform INS - AMIGO.

In 2021, tinerii, 15-24 ani, detineau o pondere semnificativa in totalul somerilor, 459,2 mii persoane, respectiv 24,8%, iar in anul 2022 ponderea tinerilor din totalul somerilor, 464,4 mii persoane a fost de 25,5% - conform datelor INS - AMIGO.

Fenomenul migratiei, constituie cea de a doua cauza principala a reducerii populatiei tarii. In 2018, romanii reprezentau cel mai mare grup de cetateni ai UE in varsta de munca, 20-64 de ani, care locuiau in alt stat membru - 2 524 000 de persoane. In prezent, intre 3 si 5 milioane de romani traiesc si lucreaza in strainatate. Romania se situeaza intre primele 20 de tari de pe glob in clasamentul tarilor cu cea mai mare emigratie. Cu peste 4 milioane de romani locuind in afara tarii, Romania ocupa locul 17 intre tarile de origine ale migratiei la nivel mondial, conform Raportului privind Migratia Globala 2022, elaborat de Organizatia Internationala pentru Migratie - OIM.

Criza sanitara a afectat in mod inevitabil si piata muncii inclusiv pe segmentul formarii profesionale a adultilor. In anul 2020, pe fondul restrictiilor impuse de pandemia Covid 19, rata de participare la formare a sczut, iar in anul 2021 a revenit la nivelul anului 2019. Prin urmare, chiar in conditiile schimbarii de metodologie din anul 2021 privind elaborarea cercetarii statistice asupra fortei de munca in gospodarii, AMIGO, singura sursa care furnizeaza date statistice anuale in domeniul participarii adultilor la invatare<sup>3</sup>, se poate identifica o tendinta de scadere a participarii la invatare urmata de o revenire, fenomen manifestat in majoritatea statelor membre ale Uniunii Europene.

Criza provocata de pandemia de COVID-19 a accentuat importanta detinerii de competente digitale si a subliniat inegalitatile care caracterizeaza participarea la invatare a adultilor astfel ca este nevoie de sporire a accesului tuturor inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare.

Rata somajului pe medii de rezidenta, calculata conform metodologiei BIM, pentru grupa de varsta 20-64 ani, arata faptul ca cele mai afectate persoane de criza COVID au fost cele din mediul rural unde dinamica din 2020 nu s-a imbunatatit in anul urmator, conform graficului de mai jos. Acest lucru arata faptul ca politicile trebuie sa fie formulate atat din perspectiva decalajelor urban/rural cat si atragerii pe piata muncii a persoanelor inactivate.

Grafic nr. 2

Sursa INS

Piata muncii din Romania a devenit tot mai tensionata in ultimii ani, deficite crescande de forta munca fiind resimtite in multe sectoare importante ale economiei. Unele dezechilibre ale pietei muncii au fost semnalate cu mult timp in urma, dar extinderea si persistenta lor tinde sa se dovedeasca sistemica, daca se au in vedere semnalele de alarma trase de mediul academic si institutiile financiare internationale, precum si ingrijorarile exprimate de catre mediul de afaceri, sindicatelor si autoritati.

Deficitul cantitativ de forta de munca este generat de factori care tin de:

- declinul populatiei in varsta de munca (spor natural in scadere si emigrare),
- scaderi ale ratei de activitate (inactivitatea grupurilor marginale, pensionarea timpurie si perimarea competentelor lucratorilor in varsta, alte grupuri cu risc de inactivitate),
- cresteri ale cererii agregate a fortei de munca (majorarea cererii de bunuri si servicii, cresterea cererii pe seama imbatranirii populatiei, modificarea gusturilor si preferintelor),
- discrepantele regionale.

In ceea ce priveste deficitul calitativ de forta de munca, intre factorii decisivi generatori figureaza deficitul de calificari, pe fondul schimbarilor tehnologice, al schimbarilor la nivel sectorial si profesional, al rigiditatii recrutarii, al cresterii cererii de inlocuire si al optiunilor educationale "gresite" ale tinerilor, discrepanta intre preferintele persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca si conditiile

locurilor de munca oferite, din perspectiva conditiilor de munca, a statutului social al locului de munca, precum si deficitul informational<sup>4</sup>.

Automatizarea si noile tehnologii au inceput sa schimbe caracteristicile cererii de competente si au dus la schimbari in procesele de productie, astfel: (i) cererea de competente cognitive si socio- comportamentale non-rutinice are o tendinta de crestere atat in economiile avansate, cat si in cele emergente; (ii) cererea de competente de rutina specifice unui loc de munca este in scadere; (iii) beneficiile pentru combinatii de diferite tipuri de competente sunt de asemenea in crestere. Aceste schimbari se manifesta nu doar la noile locuri de munca, ci si prin schimbarea profilului de competente al locurilor de munca existente - World Bank 2019.

Aceste noi tehnologii implica si actualizarea competentelor profesionale ale adultilor, astfel incat sa se adapteze la toate aceste schimbari si noi cerinte ale locurilor de munca. Digitalizarea obliga adultii sa dobandeasca competente digitale pe diferite niveluri, pornind de la cel de baza si terminand cu nivelul avansat al securitatii cibernetice, inteligenta artificiala. Romania se afla aproape pe ultimul loc in clasamentul UE in ceea ce priveste proportia persoanelor cu competente digitale generale de baza sau peste nivelul de baza, 31% in 2019, comparativ cu media UE de 56%.

Nivelul de calificare obtinut de fiecare adult are un impact major asupra oportunitatilor de reusita in viata: obtinerea unui loc de munca de calitate; cresterea sperantei de viata. Adultii cu un nivel de educatie superior tind sa continue sa invete si au acces la mai multe oportunitati de a continua sa invete decat cei cu niveluri mai scazute de educatie. Participarea la procesul de invatare in randul adultilor este foarte scazuta, in special in randul persoanelor slab calificate.

Neconcordantele in ceea ce priveste cererea si oferta de competente sunt exacerbate de furnizarea limitata de formare profesionala continua (FPC)<sup>5</sup>. Multe intreprinderi din Romania nu ofera FPC, aceasta fiind modalitatea traditionala prin care angajatorii ar trebui sa raspunda cand se confrunta cu astfel de situatii.

Schemele de ucenicie bine concepute aduc beneficii atat angajatorilor, cat si ucenicilor si consolideaza legatura dintre sectorul ocupational si cel al educatiei si formarii. La programele de formare profesionala prin ucenicie sunt admise numai persoanele apte de munca care au beneficiat de informare si consiliere privind cariera in conditiile Legii nr. 76/2002 privind sistemul asigurarilor pentru somaj si stimularea ocuparii fortei de munca, cu modificarile si completarile ulterioare.

Accesul la oferte de ucenicii este transparent deoarece angajatorii care doresc sa organizeze activitati de ucenicie au obligatia sa comunice agentiiilor pentru ocuparea fortei de munca judetene, respectiv a municipiului Bucuresti, in a caror raza isi au sediul, respectiv domiciliul, locurile de munca vacante care pot fi ocupate prin incheierea de contracte de ucenicie.

Formarea profesionala realizata la locul de munca in baza unui contract de ucenicie, se organizeaza la initiativa angajatorilor, de catre furnizori de formare profesionala autorizati in conditiile legislatiei privind formarea profesionala a adultilor. Calificarile dobandite prin ucenicii sunt incluse in cadrele de calificari recunoscute la nivel national, avand ca punct de referinta Cadrul european al calificarilor.

Finantarea formarii profesionale prin ucenicie la locul de munca se poate realiza din: resurse proprii ale angajatorilor; sponsorizari ale persoanelor fizice si/sau juridice; fonduri europene structurale si de investitii si fonduri publice nationale aprobate in bugetul asigurarilor pentru somaj.

Pentru a veni in sprijinul angajatorilor care nu reusesc sa gaseasca persoane calificate si doresc sa angajeze persoane necalificate si sa le califice la locul de munca, prin O.U.G. nr. 60/2018 pentru modificarea si completarea unor acte normative din domeniul fortei de munca, aprobata prin Legea nr. 89/2021 a fost modificata Legea nr. 279/2005 privind ucenicia la locul de munca, crescand suma ce se acorda angajatorilor, la cerere, pe intreaga perioada de derulare a contractului de ucenicie, ajungand la 2.250 lei/luna pentru fiecare ucenic. Aceasta modificare, asa cum se reflecta in graficul nr. 3, a stimulat organizarea uceniciilor la locul de munca dar pandemia a incetinit trendul crescator al uceniciilor.

Graficul nr. 3

*Sursa: ANOFM "Planul national de formare profesionala"*

Deși legea uceniciei la locul de munca a fost modificată și simplificată, pentru a facilita accesarea programelor de ucenicie, introducându-se și programe de ucenicie de 6 luni pentru calificări de nivel 1 CNC, aceste programe nu prezintă interes pentru angajatorii care totuși reclamează lipsa forței de muncă calificată. În acest context, este nevoie ca mediul antreprenorial să constientizeze faptul că, formarea profesională este o cheltuială minimă în raport cu beneficiile obținute și trebuie privită ca o investiție care da roade pe termen mediu și lung și contribuie la sporirea nivelului de productivitate și competitivitate în plan intern și internațional.

În anul 2020, peste 80% din întreprinderi nu au oferit angajaților formare profesională continuă. Cele mai invocate motive pentru neacordarea de către angajatori a vreunei forme de pregătire profesională au fost "nivelul actual de calificări, aptitudini și competențe al angajaților corespunde nevoilor întreprinderii", 84,7% din întreprinderile care nu au oferit FPC, respectiv că "s-a preferat recrutarea persoanelor cu calificări, aptitudini și competențe necesare locului de muncă", 76,9% din întreprinderile care nu au oferit FPC.

Rata globală de participare a salariaților la cursurile FPC a fost 17,4% în anul 2020, în scădere cu 3,9 puncte procentuale față de anul 2015, cu 0,4 puncte procentuale față de anul 2010, fiind la același nivel cu cea din anul 2005. Rata globală de participare a femeilor la cursurile FPC a fost ușor mai ridicată comparativ cu cea a bărbaților, 18,6% pentru femei, față de 16,5% pentru bărbați.

Schimbările tehnologice aparute în toate sectoarele de activitate și digitalizarea au produs modificări majore în ocupațiile practicate și au dus la apariția de noi competențe. Prin urmare, angajatorii pun din ce în ce mai mult accent pe competențele transversale, interpersonale și interculturale sau soft, precum și pe competențele de viață ale angajaților/potentialilor angajați. Astfel, aceștia solicită competențe specifice fiecărei ocupații dar și competențe transversale, cum ar fi capacitatea de a lucra în echipă, gândirea creativă și capacitatea de a soluționa probleme precum și competențe civice.

O altă provocare cu care se confruntă sistemul de formare profesională a adulților este legată de implementarea dublei tranziții, verde și digitală, care impune schimbări în dezvoltarea de competențe cu scopul valorificării întregului lor potențial. România trebuie să consolideze competențele digitale ale populației și ale forței sale de muncă, reducând în același timp decalajul digital dintre zonele urbane și cele rurale. Calificările ar trebui să continue să aibă competențe pentru protecția mediului, indiferent de sectorul de activitate. Acest aspect presupune că după introducerea de competențe de mediu la fiecare calificare, toți angajații să fie instruiți în acest sens iar formarea specialiștilor în domeniul managementului mediului este o prioritate. Având în vedere reacțiile firești de reticență față de tranziția digitală - frica de a-și pierde locul de muncă este nevoie de acțiuni de:

- Sprijinire a dezvoltării învățării digitale, mixta, hibridă, prin dezvoltarea profesională a educatorilor și formatorilor pentru adulți, precum și prin sprijin pentru utilizarea instrumentelor digitale;
- Sprijinire a activităților desfășurate în scopul sensibilizării angajaților față de mediu;
- Integrarea dezvoltării durabile în învățarea în rândul adulților, inclusiv prin schimbarea atitudinilor față de mediu, dezvoltarea unor mentalități adecvate, sensibilizare și luarea în calcul a anumitor pași în vederea elaborării unor oportunități de formare;
- Dezvoltare a competențelor verzi și digitale necesare: competențe sporite în domeniul mass-mediei digitale și sensibilizarea față de mediu, în rândul tuturor generațiilor pentru a lucra și a trăi proactiv într-un mediu digital.

De asemenea, se impune crearea de condiții optime pentru inovare, creștere și noi locuri de muncă digitale, asigurându-se aptitudinile, cunoștințele și competențele necesare printr-un proces de învățare continuă și eficientă.

Drept urmare, sunt necesare investiții în dezvoltarea de competențe, pentru a sprijini ocuparea forței de muncă a lucrătorilor, participarea deplină a femeilor și bărbaților pe piața muncii și adaptarea la schimbările tehnologice din economie. Modificările structurale din economie vor aduce cu sine noi cerințe din partea mediului antreprenorial, în ceea ce privesc ocupațiile și calificările și de aceea este necesar

ca actualele standarde ocupationale sa fie revizuite pentru a raspunde cerintelor actuale si viitoare, impuse de adoptarea de noi tehnologii. Astfel, se va spori gradul de atractivitate a formarii profesionale in randul persoanelor active si inactive, imbunatatindu-se astfel rata de ocupare.

Imbunatatirea calitatii si a relevantei pe piata muncii a EFP ramane o provocare care trebuie abordata. In 2020, a fost lansat un nou proiect finantat din FSE - ReCONNECT, menit sa coreleze mai bine cererea si oferta de competente de pe piata muncii, implementat in parteneriat de ANOFM, MMSS, ME, INCSMPS, CNITTD, UEFISCEDI si care isi propune sa realizeze:

- 1 mecanism integrat de monitorizare a insertiei absolventilor programelor de educatie si formare profesionala;
- 1 mecanism interconectat de anticipare a nevoii de calificari si competente pe piata muncii;
- 1 mecanism interconectat de evaluare si monitorizare a politicilor publice privind masurile active si formarea profesionala;
- 1 aplicatie functionala pentru sincronizarea, interconectarea, testarea, actualizarea si monitorizarea mecanismelor dezvoltate.

In Romania, conform datelor administrative colectate de MMSS sunt inregistrati in jur de 4.000 furnizori de formare profesionala autorizati activi, cu autorizatii valabile, iar la programele de formare organizate de acestia in anul 2021 au obtinut certificate cu recunoastere nationala 261.737 absolventi, mai putini ca in anii anteriori, avand in vedere restrictiile impuse de situatia pandemica. In anul 2019 s-a inregistrat de exemplu un numar de 321.601 absolventi la programele de formare a adultilor organizate de furnizorii autorizati, care au obtinut certificate cu recunoastere nationala.

MMSS a organizat in ultimii ani mai multe intalniri si consultari cu angajatori, furnizori de formare profesionala, parteneri sociali, agentii de ocupare teritoriale, ONG-uri, care au evidentiat o serie de probleme si arii de interventie in domeniul competentelor- prezentate in tabelele nr. 2 si 3 care, sintetic, exprima faptul ca trebuie sa se echilibreze oferta de formare cu cererea pietei muncii si ca este nevoie de promovare a unei noi culturi a invatarii, menita a evidentia relevanta competentelor de baza pentru toti si a acumularii continue de cunostinte, aptitudini si abilitati relevante, la toate nivelurile, in contexte de invatare formala, nonformala si informala, pe tot parcursul vietii.

**Tabel nr. 2**

Arii de interventie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trebuie imbunatatit sistemul de anticipare a nevoilor in materie de competente si privind cererea de competente de pe piata muncii;</li> <li>• Cresterea nivelului competentelor profesionistilor din domeniul formarii profesionale a adultilor si oferirea de oportunitati de dezvoltare permanenta;</li> <li>• Este de importanta din ce in ce mai mare recunoasterea competentelor si a invatarii anterioare;</li> <li>• Concentrarea strict pe competente care sa contribuie la insertia profesionala;</li> <li>• Dezvoltarea competentelor transversale ale personalului propriu, inclusiv competente digitale;</li> <li>• Asigurarea unui nivel minim de competente de baza, inclusiv competente numerice, de alfabetizare si digitale, pentru a avea acces la locuri de munca disponibile;</li> <li>• Modularizarea standardelor ocupationale pentru a permite flexibilitate in proiectarea unui program de curs;</li> <li>• Asigurarea competentelor adecvate la absolvirea invatamantului, pentru a raspunde nevoilor de pe piata muncii;</li> <li>• Asigurarea unei combinatii adecvate de medii de invatare deschise, digitale si participative;</li> <li>• Asigurarea unui echilibru intre</li> </ul>
---------------------	---

	<p>competentele profesionale si tehnice si cele cheie;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asigurarea formarii unor competente tintite pentru anumite categorii profesionale - antreprenoriale la artistii care uneori sunt obligati din diverse motive sa paraseasca cariera artistica, competente necesare exercitarii unei functii publice.</li> </ul>
Probleme	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Necorelarea intre cererea si oferta de competente si deficitul de competente reprezinta inca probleme importante pentru piata muncii;</li> <li>• Dificultatea de a anticipa si de a determina nevoile in materie de competente;</li> <li>• Promovarea insuficienta a informatiilor cu privire la competente, documentarea si alegerea unei cariere in cunostinta de cauza.</li> </ul>

Tabel nr. 3

Arii de interventie	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Trebuie acordata o importanta crescuta competentelor transversale, interpersonale si interculturale, competentelor pentru viata, nu doar competentelor profesionale;</li> <li>- Sporirea atractivitatii pentru invatarea adultilor prin cresterea vizibilitatii privind oportunitatile de invatarea precum si cresterea nivelului de constientizare a beneficiilor invatarii;</li> <li>- Este de importanta din ce in ce mai mare recunoasterea competentelor si a invatarii anterioare;</li> <li>- Este nevoie de parcursuri individuale flexibile si dezvoltarea serviciilor de management al carierei si de orientare pe tot parcursul vietii;</li> <li>- Este nevoie de dezvoltarea serviciilor de management al carierei si de orientare pe tot parcursul vietii;</li> <li>- Se impune facilitarea accesului la formare al adultilor fara educatie/calificare sau cu nivel scazut de competente;</li> <li>- Cresterea numarului de programe de ucenicie pentru adulti;</li> <li>- Cresterea nivelului competentelor profesionistilor din domeniul formarii profesionale a adultilor si oferirea de oportunitati de dezvoltare permanenta;</li> <li>- Asigurarea calitatii programelor de formare pentru adulti;</li> <li>- Este necesar ca actiunile in domeniu sa fie coordonate si coerente, cu participarea extinsa a tuturor actorilor - parteneri sociali, angajatori, mediul de afaceri, furnizori de formare, alte institutii interesate, societatea civila;</li> <li>- Dezvoltarea competentelor digitale ale angajatilor administratiei publice si asigurarea resursei umane necesare procesului de transformare digitala;</li> <li>- Asigurarea facilitatilor pentru evaluarea competentelor digitale ale tuturor tinerilor NEETs care se inregistreaza la AJOFM.</li> </ul>
Probleme	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Persista inegalitatile in privinta participarii la invatare a adultilor, iar pandemia a crescut inegalitatea in ceea ce priveste accesul egal al tuturor, inclusiv al grupurilor vulnerabile la formare;</li> <li>- Se constata si o cultura redusa privind formarea pe tot parcursul vietii; se refera la o cultura redusa in ceea ce priveste beneficiile formarii pe tot parcursul vietii;</li> </ul>

	<p>- Romania trebuie sa consolideze competentele digitale ale populatiei si ale fortei sale de munca, reducand in acelasi timp decalajul digital dintre zonele urbane si cele rurale;</p> <p>- Se impune promovarea unei noi culturi a invatarii, menita a evidentia relevanta competentelor de baza pentru toti si a acumularii continue de cunostinte, aptitudini si abilitati relevante, la toate nivelurile, in contexte de invatare formala, nonformala si informala, pe tot parcursul vietii.</p>
--	---

#### V. Obiectivul general al strategiei

Cresterea ratei de participare a adultilor la invatarea pe tot parcursul vietii astfel incat pana la sfarsitul anului 2027 aceasta sa ajunga la 12%, fata de 5,9% cat este in prezent, prin intensificarea si imbunatatirea furnizarii de oportunitati de invatare formala, nonformala si informala.

Prin aceasta strategie, Romania isi stabileste cadrul national pentru sustinerea noului plan european pentru invatarea in randul adultilor 2021-2030 adoptat de Consiliul Uniunii Europene pentru a continua, completa si consolida activitatile in domeniul invatarii in randul adultilor ca parte a celor patru obiective strategice identificate de Consiliu in Cadrul strategic pentru educatie si formare profesionala 2020 - ET2020.

Indeplinirea obiectivului general se va realiza prin directii de actiune si masuri incluse in obiectivele specifice ale strategiei, care urmaresc intarirea cooperarii institutionale intre actorii interesati, optimizarea tuturor ofertelor de invatare, promovarea unei noi culturi a invatarii, menita a evidentia relevanta competentelor de baza pentru toti si a acumularii continue de cunostinte, aptitudini si abilitati relevante, la toate nivelurile, respectand standardele de calitate cerute de piata muncii precum si dezvoltarea de noi competente in conformitate cu dinamica economiei.

Totodata, se va consolida tesutul social din perspectiva incluziunii si coeziunii iar la nivel individual va spori increderea in sine, adultii vor putea lua decizii in cunostinta de cauza cu privire la oportunitatile lor de formare, vor beneficia de sprijin eficient in invatarea pe tot parcursul vietii.

#### VI. Obiective specifice si directii de actiune

##### **Obiectivele specifice**

1. Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru sustinerea si dezvoltarea cadrului strategic de formare profesionala a adultilor.
2. Imbunatatirea ofertelor personalizate si specifice de invatare.
3. Facilitarea accesului adultilor la dobandirea de competente pe tot parcursul vietii, prin crearea unei culturi a invatarii.
4. Asigurarea calitatii in sistemul de formare profesionala a adultilor si promovarea incluziunii si echitatii sociale in invatarea pe tot parcursul vietii.
5. Dezvoltarea competentelor verzi si digitale ale adultilor.

**Obiectivul specific 1:** Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru sustinerea si dezvoltarea cadrului strategic de formare profesionala a adultilor.

Acest obiectiv vizeaza domeniul prioritar stabilit la nivel european Guvernanta. Parteneriatele privind formarea profesionala a adultilor, formate din partenerii sociali, serviciile publice de ocupare a fortei de munca, serviciile sociale, societatea civila, autoritatile regionale si locale, furnizorii de educatie si formare, intreprinderi, reprezinta o necesitate si sunt strans legate de responsabilitatea comuna a tuturor partilor implicate.

Responsabilitatile acestora vizeaza urmatoarele aspecte: analizarea nevoilor in materie de formare profesionala; dezvoltare de oportunitati de invatare pentru adulti; optimizarea cooperarii si implicarii tuturor partilor interesate in formarea adultilor; actualizarea sistematica a informatiilor ce trebuie puse la dispozitia furnizorilor de formare si a agentilor economici in materie de formare profesionala a unor orientari si a unei consilieri suficiente.

Cooperarea si schimbul de informatii in timp util sunt de maxima importanta pentru promovarea schimbului de bune practici si de abordari inovatoare cu privire la modalitatile de realizare a unei formari mai echitabile si mai favorabile incluziunii, care sa promoveze succesul.

#### **Directii de actiune ale Obiectivului specific 1:**

Directia de actiune 1.1. Actualizarea/imbunatatirea cadrului legislativ si institutional privind intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor in formarea adultilor

Parteneriatele durabile pentru guvernanta formarii profesionale sunt esentiale pentru implementarea politicilor in formarea profesionala a adultilor. Structurile institutionale cu atributii in domeniul formarii profesionale a adultilor trebuie sa colaboreze cu partenerii sociali, cu furnizorii de educatie si de formare, cu intreprinderile si cu alte parti interesate, pentru a aborda deficientele structurale ale sistemului de formare profesionala a adultilor.

De asemenea, oferta de formare profesionala trebuie adaptata si/sau extinsa in mod semnificativ pentru a raspunde nevoilor angajatorilor si adultilor. In acest context se impune implicarea activa a partenerilor sociali, a tuturor partilor interesate, relevante, inclusiv furnizorii de educatie si formare profesionala, intreprinderile de toate dimensiunile, serviciile publice si private de ocupare a fortei de munca, formatorii din cadrul sistemului de formare a adultilor, organismele intermediare precum camerele de comert si industrie, organizatiile profesionale si sectoriale.

Pentru crearea unui parteneriat functional se va actiona pentru actualizarea/imbunatatirea cadrului legislativ si institutional la nivel national si sectorial privind formarea profesionala a salariatilor precum si a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca.

##### Masuri/actiuni

1.1.1. - Dezvoltarea unui set de reglementari, la nivel de legislatie secundara, privind planificarea si implementarea masurilor de formare profesionala care se acorda salariatilor de catre angajatori.

1.1.2. - Imbunatatirea cadrului normativ privind infiintarea, organizarea, functionarea si finantarea activitatii comitetelor sectoriale.

1.1.3. - Asigurarea cadrului legal pentru dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare in domeniul formarii competentelor la nivel sectorial.

1.1.4. - Colectarea periodica de informatii de la toate institutiile cu atributii de formare.

Directia de actiune 1.2 Dezvoltarea capacitatii institutiilor si furnizorilor de formare de a furniza oportunitati de invatare

Capacitatea institutiilor si furnizorilor de formare trebuie dezvoltata inclusiv prin instituirea de parteneriate la nivel local/regional/national in cadrul carora se va consolida cooperarea cu organizatii internationale precum OCDE.

##### Masuri/ actiuni

1.2.1. - Instituirea de parteneriate, interministeriale si intersectoriale, privind abordarea nevoilor si a prioritatilor comune in domeniul formarii profesionale a salariatilor din IMM-uri.

1.2.2. - Dezvoltarea capacitatii administrative a Comisiilor judetene pentru autorizarea furnizorilor de formare profesionala/secretariatelor tehnice prin extinderea si imbunatatirea sistemului informatic si a infrastructurii.

Directia de actiune 1.3 - Cooperarea crescuta a actorilor implicati in procesul de formare profesionala a adultilor

Cooperarea si parteneriatul dintre partile interesate la nivel national, regional si local ar trebui sa raspunda nevoilor cursantilor adulti si angajatorilor, inclusiv, daca este posibil si in functie de circumstantele nationale, finantarea eficace si eficienta a initiativelor de invatare in randul adultilor.

In momentul de fata nu se poate vorbi de un real progres in ceea ce priveste perceptia angajatorilor si a organizatiilor sindicale asupra importantei si impactului pozitiv al formarii profesionale pentru cresterea calitativa si cantitativa a ocuparii. Angajatorii sunt reticenti la organizarea programelor de formare finalizate cu certificate de calificare cu recunoastere nationala deoarece forta de munca care

beneficiaza de formare profesionala este predispusa la schimbarea angajatorului care a platit formarea profesionala.

Se impune consolidarea legaturii eficace intre ministerele relevante, precum si cu partile interesate cum ar fi partenerii sociali, intreprinderile, organizatiile neguvernamentale si organizatiile societatii civile, in vederea imbunatatirii coerentei dintre politicile referitoare la invatarea in randul adultilor.

In vederea consolidarii conditiilor generale pentru cooperare cu privire la nevoile in materie de invatare in randul adultilor trebuie facute eforturi pentru elaborarea unei abordari cuprinzatoare a invatarii in randul adultilor, care sa includa toate tipurile, formele si nivelurile de educatie si formare a adultilor si alte forme relevante de oportunitati de invatare si sa clarifice rolurile tuturor sectoarelor implicate. Aceasta ar trebui sa asigure o supraveghere transsectoriala, precum si parteneriate interministeriale si intersectoriale care sa duca la coerenta politicilor.

#### Masuri/Actiuni

1.3.1. - Elaborarea de noi protocoale de colaborare/actualizarea protocoalelor de colaborare implementate de Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca - pe aspectele ce vizeaza formarea profesionala a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca si includerea in programe de "A doua sansa".

1.3.2. - Dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare in domeniul formarii competentelor la nivel sectorial.

#### Obiectiv specific 2 - Imbunatatirea ofertelor personalizate si specifice de invatare

Acest obiectiv vizeaza domeniul prioritar stabilit la nivel european Furnizarea de oportunitati de invatare pe tot parcursul vietii si utilizarea lor. Avand in vedere provocarile mentionate, precum si proportia inca mare de adulti din Europa care au un nivel scazut de cunostinte, aptitudini si competente de baza, invatarea in randul adultilor poate ajuta economiile si societatile sa devina mai puternice si mai reziliente.

In Europa, un numar tot mai mare de persoane trebuie sa isi actualizeze si imbunatateasca cunostintele, aptitudinile si competentele pentru a acoperi decalajul dintre educatia si formarea lor formala si nevoile unei societati si ale unei piete a fortei de munca aflate in schimbare rapida.

Pentru a-si dezvolta cunostintele, aptitudinile si competentele personale, sociale, culturale si profesionale, persoanele au nevoie de acces la un proces de predare si invatare de calitate, furnizat in moduri si contexte diferite. S-a solicitat ca sistemele de educatie si formare sa devina mai flexibile si sa gaseasca solutii pentru a oferi o invatare mai axata pe cursant, mai accesibila si mai favorabila incluziunii pentru o gama mai larga de profiluri.

Pe langa competente tehnice, piata muncii are nevoie din ce in ce mai mult de competente transversale, cum ar fi cooperarea, gandirea critica si solutionarea creativa a problemelor, iar validarea acestora si recunoasterea lor prin utilizarea micro certificarilor poate facilita mobilitatea adultilor si continuarea invatarii.

Este extrem de important sa se promoveze o mai buna constientizare in randul populatiei cu privire la importanta si beneficiile participarii la invatarea pe tot parcursul vietii.

Invatarea in randul adultilor ar trebui sa devina mai personalizata si sa fie sprijinita prin sisteme eficace de orientare pe tot parcursul vietii, precum si prin sisteme integrate de validare a competentelor si rezultatelor invatarii dobandite anterior.

Stimularea angajatorilor sa isi asume un rol mai activ in sprijinirea formarii de competente a angajatilor este de asemenea importanta.

Utilizarea de multiple surse de finantare fragmenteaza furnizarea de competente, invatarea in randul adultilor ar trebui sa se bazeze mai degraba pe o finantare continua si regulata. Alocarea si utilizarea eficienta a fondurilor sunt esentiale si trebuie adaptate la nevoile individuale de invatare. Monitorizarea cheltuielilor joaca un rol important in acest sens.

Politicile din domeniul formarii adultilor trebuie sa sprijine accesul tuturor adultilor, intr-un mod inclusiv si facil, la formarea de competente, sa creasca motivatia persoanelor de a participa la activitati de invatare, sa imbunatateasca si sa

extinda oferta de formare continua, prin rute si tipuri diverse de formare. Directiile de actiune cuprinse sub acest obiectiv vizeaza toate aceste aspecte.

### **Directii de actiune pentru Obiectivul specific 2:**

Directia de actiune 2.1. Extinderea tipurilor de rute de formare - parcursuri flexibile de invatare

Sistemele de educatie si formare trebuie sa tina cont de diversele nevoi, abilitati si capacitati individuale ale tuturor cursantilor. Extinderea oportunitatilor de invatare pentru a raspunde nevoilor cursantilor netraditionali si cererii de noi competente pe piata muncii, pentru a face experienta de invatare mai flexibila si mai modulara decat este in prezent, pentru a sprijini accesul la invatare poate fi sprijinita de introducerea unor instrumente inovatoare de tipul microcertificarilor.

Microcertificarile permit dobandirea in mod specific si flexibil a cunostintelor, aptitudinilor si competentelor si dau persoanelor posibilitatea sa isi acopere lacunele in materie de competente si sa dobandeasca noi competente necesare adaptarii la un mediu aflat in schimbare rapida, fara a inlocui insa calificarile traditionale.

Aceste unitati mai mici pot ajuta cursantii sa isi dezvolte sau sa isi actualizeze aptitudinile si competentele culturale, profesionale si transversale in diferite etape ale vietii lor.

Pentru a facilita parcursuri flexibile de invatare si a sustine lucratorii atat la locul de munca, cat si in cursul tranzitiilor profesionale, microcertificarile pot sprijini, de asemenea, dezvoltarea profesionala si mobilitatea lucratorilor.

Ele pot sa faciliteze continuarea invatarii, deoarece pot fi cumulate pentru a obtine un certificat mai cuprinzator, permitand persoanelor sa acumuleze rezultate educationale in timp si de la mai multe institutii si sectoare, chiar si transfrontalier, precum si prin intermediul unor programe de invatare online.

Prin H.G. nr. 772/2022 a fost introdus sistemul de credite transferabile in formarea adultilor. Este nevoie ca programele de formare sa fie autorizate si furnizate utilizand creditele transferabile.

Pentru aceasta au fost prevazute mai multe actiuni care vizeaza armonizarea legislatiei existente cu aceste noi prevederi, precum si introducerea efectiva a creditelor transferabile in programele de formare profesionala autorizate, inclusiv modularizarea programelor de formare si alocarea de credite pentru fiecare modul.

Totodata, pentru a facilita tranzitii juste catre economia verde si digitala in sectorul agricultura, ministerul de linie si-a propus instruirea fermierilor in vederea dobandirii de cunostinte care sa permita un acces mai bun la rezultatele cercetarii, inovarii si digitalizarii, la cele mai bune practici agricole, la rezultate pe care fermierii vor fi incurajati sa le utilizeze in agricultura in zonele rurale. Sprijinul acordat in cadrul Interventiei DR 37 va raspunde nevoilor de cunoastere si informare ale fermierilor, ajutandu-i sa ia decizii in cunostinta de cauza in ceea ce priveste managementul fermelor, a gospodariilor si comunitatilor acestora, in cadrul programelor de transfer si schimb de cunostinte vor fi abordate tematici referitoare la:

- angajamente de mediu si clima, inclusiv eco-scheme;
- eficienta utilizarii resurselor (biodiversitate, sol, apa, aer);
- dezvoltarea durabila;
- digitalizare;
- inovare;
- bunastarea animalelor;
- surse de energie regenerabile;
- cresterea eficientei si competitivitatii in agricultura.

Acestea vor contribui la indeplinirea obiectivelor si tintelor propuse prin Green Deal.

Masuri/Actiuni

2.1.1. Reglementarea unor parcursuri de invatare flexibile prin conceperea si utilizarea de micro-certificari.

2.1.2. Dezvoltarea/Implementarea de programe de micro-certificari tip specializare, standardizate, finalizate cu micro-certificari.

2.1.3. Interventia DR 37 Transfer de cunostinte - instruirea fermierilor in vederea dobandirii de cunostinte care sa permita un acces mai bun la rezultatele cercetarii,

inovarii si digitalizarii, la cele mai bune practici agricole, la rezultate pe care fermierii vor fi incurajati sa le utilizeze in agricultura si in zonele rurale.

Directia de actiune 2.2. Pilotarea introducerii conturilor individuale de invatare

Printre barierele in participarea la formare si dezvoltarea de competente se numara lipsa de timp pentru participarea la formare, costul formarii, neintelegerea necesitatii si importantei formarii de competente pe tot parcursul vietii, dar si lipsa de informatii privind oportunitatile disponibile.

Pentru a se asigura accesul adultilor la formare sunt necesare mecanisme de finantare care sa asigure o partajare adecvata a costurilor intre autoritatile publice, angajatori, adulti, partenerii sociali, furnizorii de servicii de formare profesionala.

Conturile individuale de invatare pot face ca invatarea pe tot parcursul vietii sa devina realitate si pot constitui un stimulent direct de motivare a adultilor. Acestea ofera atat finantare, cat si portabilitatea drepturilor de formare de la un loc de munca la altul, sau de la un loc de munca la somaj si apoi la un alt loc de munca, iar combinarea acestora cu servicii de orientare si consiliere profesionala si cu transparenta oportunitatilor de formare poate contribui la cresterea participarii la formare a tuturor adultilor.

Contul individual de invatare permite persoanelor sa acumuleze si sa isi pastreze drepturile in timp, in vederea utilizarii acestora, astfel incat sa beneficieze de orice oportunitati eligibile de formare, orientare sau validare pe care le considera cele mai utile si ori de cate ori doresc, in conformitate cu normele nationale. Contul confera proprietatea deplina asupra drepturilor, indiferent de sursa de finantare.

MMSS isi propune astfel pilotarea unei astfel de scheme in sectorul constructii, impreuna cu partenerii sociali, printr-un proiect strategic finantat din FSE.

Tot printr-un proiect strategic cu finantare europeana MMSS isi propune implementarea unui registru national, online, al oportunitatilor de formare prin extinderea registrului national al furnizorilor de formare profesionala autorizati/neautorizati/transfrontalieri cu ofertele acestora.

Aceste actiuni vor fi sustinute si de organizarea unei campanii nationale de informare a angajatorilor, furnizorilor de formare si publicului larg cu privire la conturile individuale de invatare, utilizarea lor, drepturile si obligatiile utilizatorilor.

Masuri/Actiuni

2.2.1. Proiect pilot privind functionarea conturilor personale de invatare si cadrul de sustinere a acestora.

2.2.2. Campanii de informare si sensibilizare, adaptate nevoilor potentialilor beneficiari ai sistemului de conturi personale de invatare.

2.2.3. Implementarea unui registru national, online, al oportunitatilor de formare.

Directia de actiune 2.3. Intensificarea si extinderea serviciilor de management al carierei

Un studiu recent arata ca majoritatea statelor europene au inglobat consilierea si orientarea profesionala in legislatia privind ocuparea sau educatia, adultii avand dreptul la astfel de servicii. In Romania furnizarea serviciilor de management al carierei este fragmentata si nu acopera nevoile tuturor adultilor in varsta de munca. In plus si finantarea acestor servicii este o problema, alaturi de profesionalizarea specialistilor si actualizarea instrumentelor de consiliere profesionala.

Astfel, MMSS si-a propus ca printr-un proiect strategic amplu, in colaborare cu Ministerul Educatiei si Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, singurele institutii care furnizeaza servicii de consiliere profesionala elevilor si respectiv somerilor, sa extinda sistemul de consiliere profesionala catre toti adultii prin dezvoltarea unei retele nationale de centre/puncte de furnizare a serviciilor de management al carierei pentru adulti si finantarea serviciilor acestora.

Totodata, se va elabora un studiu care sa analizeze situatia actuala a sistemului national de consiliere profesionala cu cele doua rute - educatie si ocupare si identificarea nevoilor acestuia.

O alta actiune vizeaza profesionalizarea specialistilor prin cresterea nivelului de competente, actualizarea competentelor profesionale, digitale, transversale, precum si dezvoltarea de noi instrumente/metode/practici inovatoare si actualizarea celor

existente astfel incat sa raspunda transformarilor prin care trec sistemele de educatie si formare profesionala si pietele muncii europene si nationale.

Pentru a facilita accesul adultilor la informatii privind oportunitatile disponibile la nivel national de consiliere si orientare in cariera, in cadrul unui proiect cu finantare Erasmus+ se va constitui o retea a furnizorilor de astfel de servicii si se va intocmi o lista/un registru cu toate ofertele de servicii de informare si consiliere profesionala, care sa fie accesibila tuturor adultilor.

Masuri/Actiuni

2.3.1. Cresterea capacitatii ANOFM de a se adapta nevoilor pietei muncii prin formarea personalului propriu.

2.3.2. Facilitarea accesului adultilor la informatii privind oportunitatile de consiliere si orientare in cariera, inclusiv informatii privind legaturile cu ocupatiile si calificările practicate si nevoile de competente estimate pe domenii /sectoare de activitate.

2.3.3. Elaborare studiu national privind situatia sistemelor de management al carierei si identificarea nevoilor actuale

2.3.4. Dezvoltarea, testarea, adaptarea si punerea in aplicare a unor instrumente /metode/practici inovatoare legate de orientare si consiliere profesionala.

2.3.5. Dezvoltarea unei retele nationale de centre/puncte de furnizare a serviciilor de management al carierei pentru adulti si finantarea serviciilor acestora.

Directia de actiune 2.4. Acordarea de stimulente angajatorilor care organizeaza formare pentru proprii angajati

In tot acest context al schimbarilor masive inregistrate in economie, schimbarile structurale inregistrate, dubla tranzitie, schimbarea ocupatiilor si a calificarilor, re tehnologizari, digitalizare este important sa se instaureze o cultura a invatarii in toate locurile de munca, iar angajatorii sa se implice in formarea propriilor angajati.

Invatarea in randul adultilor poate contribui la productivitate, competitivitate, incluziune sociala, egalitate de gen, creativitate, inovare si antreprenariat.

Aceasta este un factor important pentru stimularea angajatorilor sa isi asume un rol mai activ in sprijinirea perfectionarii si a recalificarii, precum si in imbunatatirea in mod continuu a competentelor angajatilor lor.

Prin urmare, este important sa se planifice si organizeze la locul de munca oportunitati de invatare, care sa fie promovate si sprijinite de toate partile interesate.

Stimularea angajatorilor sa isi asume un rol mai activ in sprijinirea formarii de competente a angajatilor este o masura importanta. Indiferent daca sunt stimulente financiare, fiscale sau masuri compensatorii la nivelul angajatorului, acordarea acestora ar trebui sa aiba ca rezultat un angajament sporit al angajatorului fata de formarea continua de competente a adultilor, in special angajatii proprii.

Astfel, MMSS are in vedere elaborarea impreuna cu partenerii sociali a unei scheme de acordare a unor stimulente angajatorilor care organizeaza formare pentru proprii angajati.

Masuri/Actiuni

2.4.1. Elaborare schema privind acordarea de stimulente angajatorilor care organizeaza formare pentru proprii angajati

Obiectiv specific 3 - Facilitarea accesului adultilor la dobandirea de competente pe tot parcursul vietii, prin crearea unei culturi a invatarii.

Acest obiectiv vizeaza domeniul prioritar stabilit la nivel european Accesibilitate si flexibilitate

In Rezolutia Consiliului privind un nou plan european pentru invatarea in randul adultilor 2021- 2030 - 2021/C 504/02, se mentioneaza ca o noua cultura a invatarii ar trebui sa puna accentul pe relevanta competentelor de baza pentru toti si a acumularii continue de cunostinte, aptitudini si competente relevante, la toate nivelurile, in contexte de invatare formala, non-formala si informala, pe tot parcursul vietii.

Este esential sa abordam in mod pozitiv viitorul, pornind de la nevoile in materie de invatare in randul adultilor si asigurandu-ne ca exista oportunitati de invatare formala, non-formala si informala capabile sa ofere toate cunostintele, aptitudinile si competentele necesare pentru a crea o Europa incluziva, durabila, echitabila din punct

de vedere social si mai rezilienta. Pe masura ce trebuie sa facem fata unor tranzitii tot mai complexe si mai frecvente (in special tranzitia digitala si cea verde) si sa abordam provocarile actuale si viitoare, cum ar fi schimbarile climatice, demografia, tehnologia, sanatatea, invatarea in randul adultilor, ca o componenta importanta a invatarii pe tot parcursul vietii, poate ajuta economiile si societatile sa devina mai puternice si mai reziliente. Este la fel de important sa le asiguram oamenilor conditiile necesare pentru a actiona ca agenti ai schimbarii prin alegerile pe care le fac.

Persoanele puternic orientate spre invatare pe tot parcursul vietii sunt mai bine pregatite pentru a se adapta la circumstante noi si pentru a dobandi competentele de care au nevoie ca sa ocupe un loc de munca, precum si ca sa participe pe deplin la viata sociala si pentru dezvoltarea personala. Invatarea in randul adultilor are capacitatea de a imbunatati oportunitatile de viata si de munca pentru adulti, indiferent de situatia lor sociodemografica si personala. Responsabilitatea individuala pentru evolutia carierei ar trebui sa fie considerata parte a orientarii si a sprijinului profesional pe tot parcursul vietii. In plus, invatarea in randul adultilor poate contribui la cetatenia activa si la invatarea comunitara. De asemenea, sprijina dezvoltarea si implinirea personala, sociala si profesionala, sanatatea si bunastarea, in conformitate cu nevoile, talentele si aspiratiile actuale si viitoare ale individului.

Invatarea in randul adultilor joaca un rol esential in gasirea unui raspuns la provocarile si oportunitatile actuale si viitoare in viata si la locul de munca, conducand la crearea unor comunitati durabile.

Este extrem de important sa se promoveze o mai mare sensibilizare in randul angajatorilor cu privire la faptul ca invatarea in randul adultilor contribuie la calitatea proceselor de lucru si a rezultatelor, precum si la profunzimea implicarii lucratorilor in activitatea lor.

Invatarea in randul adultilor poate contribui la productivitate, competitivitate, incluziune sociala, egalitate de gen, creativitate, inovare si antreprenoriat. Aceasta este un factor important pentru stimularea angajatorilor sa isi asume un rol mai activ in sprijinirea perfectionarii si a recalificarii, precum si in imbunatatirea in mod continuu a capacitatii de insertie profesionala si a tranzitiilor pe piata muncii ale angajatilor lor.

Prin urmare este important sa se instaureze o cultura a invatarii in toate locurile de munca, sa se planifice si sa se organizeze la locul de munca oportunitati de invatare, care sa fie promovate si sprijinite de toate partile interesate.

O abordare educationala si de invatare care incurajeaza adultii sa isi exprime afinitatile, dorintele si nevoile este favorabila incluziunii si ii motiveaza pe adulti sa se educe si sa isi imbunatateasca competentele, oferind, in acelasi timp, oportunitati de dezvoltare personala si profesionala, invatare in comunitate, invatare intergenerationala si alte aspecte sociale. Invatarea in randul adultilor trebuie sa fie flexibila din punctul de vedere al timpului, locului, resurselor, formelor de organizare si al punerii in aplicare si trebuie sa includa o varietate de abordari si masuri pentru a spori participarea, incluziunea si motivatia de a invata. Ea ar trebui sa permita inscrierea nu numai in educatie si formare formale la diferite niveluri, ci si in alte programe - inclusiv la nivel non-formal - care vizeaza recalificarea si perfectionarea, dispunand totodata de o paradigma mai larga a invatarii.

Pentru ca invatarea sa aiba loc printre responsabilitatile familiale, de viata si profesionale ale adultilor, flexibilitatea este factorul esential care permite cresterea numarului cursantilor adulti si mentinerea lor in procesul de invatare si ar trebui, de asemenea, sa faciliteze dobandirea si consolidarea cunostintelor, aptitudinilor si competentelor, contribuind astfel la asigurarea unor societati mai favorabile incluziunii si la garantarea egalitatii de sanse in functie de circumstantele specifice si de contextul socioeconomic, acordandu-se o atentie deosebita grupurilor vulnerabile.

Invatarea in randul adultilor ar trebui sa fie interconectata cu toate tipurile si nivelurile de educatie si formare, inclusiv cu invatamantul superior, prin parcursuri flexibile formale, nonformale si informale, trebuie sa mearga dincolo de dezvoltarea de competente profesionale, este important sa se promoveze o mai buna constientizare in

randul populatiei cu privire la importanta si beneficiile participarii la invatarea pe tot parcursul vietii.

Invatarea in randul adultilor necesita astfel, o abordare holistica, inclusiv colaborare intersectoriala si pluripartita, precum si o coordonare efica la nivel national, regional si local, respectand diferitele modele de invatare in randul adultilor din Uniunea Europeana si respectand pe deplin competentele specifice ale diferitelor niveluri de politici.

### **Directii de actiune pentru Obiectivul specific 3:**

Directia de actiune 3.1. Dezvoltarea unei culturi a invatarii si constientizarea adultilor privind beneficiile formarii pe tot parcursul vietii

O cultura efica a invatarii pe tot parcursul vietii este esentiala pentru a garanta ca fiecare persoana detine cunostintele, aptitudinile si competentele de care are nevoie pentru a-si gasi implinirea in societate, pe piata muncii si in viata personala.

Pentru a tine pasul cu noile sisteme tehnologice care se dezvolta intr-un ritm accelerat si produc schimbari majore in piata muncii prin transformarea considerabila a job-urilor din intreaga lume, formarea profesionala continua va deveni indispensabila, nevoia de angajati bine pregatiti fiind din ce in ce mai mare.

Invatarea pe tot parcursul vietii asigura actualizarea si dezvoltarea cunostintelor si a deprinderilor specifice necesare sporind in acest fel sansele de a avansa mai repede la locul de munca sau, uneori, de indreptare catre oportunitati profesionale mult mai avantajoase, conducand, in final, la cresterea satisfactiei si a implinirii personale.

Perfectionarea si recalificarea nu reprezinta doar o responsabilitate individuala, ci si una sociala, deoarece nivelul scazut de competente de baza si participarea redua a adultilor la activitatile de formare reduc oportunitatile de munca pe piata muncii, generand inegalitati sociale si economice si contribuind la niveluri ridicate de saracie.

Perfectionarea continua si recalificarea sunt esentiale pentru ca lucratorii sa raspunda nevoilor locului lor de munca actual sau sa treaca la noi locuri de munca si la sectoare in expansiune, cum ar fi sectorul verde si cel digital, in special in contextul imbatranirii demografice.

Promovarea invatarii pe tot parcursul vietii reprezinta unul dintre obiectivele principale ale formarii adultilor, prevazute in O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare.

Programele de formare furnizate in contextul invatarii in randul adultilor trebuie sa valorifice cunostintele, aptitudinile si competentele detinute, experienta, preferintele si particularitatile cursantilor individuali, in functie de nevoile acestora, de eventualele rezultate ale autoevaluarii, acordand o atentie deosebita grupurilor vulnerabile.

Pentru a raspunde nevoilor de invatare pe tot parcursul vietii identificate la nivelul comunitatilor este necesara implicarea/ cointeresarea intreprinzatorilor/companiilor in acordarea de sprijin pentru inscrierea angajatilor in programe de formare profesionala, dar si de incurajare a parteneriatelor publice-private intre furnizorii de formare si institutii/ asezaminte culturale.

Invatarea in randul adultilor trebuie sa ofere programe pentru toate persoanele adulte, printr-o mai buna anticipare a schimbarii si a cerintelor de noi competente bazate pe nevoile pietei muncii, precum si prin facilitarea tranzitiilor profesionale si promovarea mobilitatii profesionale.

#### **Masuri/Actiuni**

3.1.1 Derularea de campanii de promovare a beneficiilor invatarii pe tot parcursul vietii.

3.1.2 Organizarea periodica de evenimente de tip seminarii/conferinte - pentru schimb de experienta si exemple de bune practici cu privire la cererea si oferta de formare pentru adulti, la nivel national, regional, judetean, european.

#### **Directia de actiune 3.2. Modularizarea programelor de formare**

Pentru a-si dezvolta cunostintele, aptitudinile si competentele personale, sociale, culturale si profesionale, persoanele au nevoie de acces la un proces de predare si invatare de calitate, furnizat in moduri si contexte diferite.

Lucratorii se confrunta cu schimbari fara precedent in ceea ce priveste modul de organizare a muncii, iar profilurile sarcinilor si cerintele in materie de competente se schimba in mod fundamental ca urmare a tranzitiei digitale si a celei verzi.

Intr-o economie aflata in schimbare rapida, actualizarea in timp util a competentelor cerute pe piata muncii poate determina, in mare masura, competitivitate si crestere a capacitatii de stimulare a inovarii, factori de atractie pentru noi investitii care, la randul lor, pot determina crearea de noi locuri de munca de calitate, crestere economica si coeziune sociala.

Pentru aceasta, sistemele de educatie si formare trebuie sa devina mai flexibile si sa gaseasca solutii pentru a oferi o invatare axata pe cursant, mai accesibila si mai favorabila incluziunii pentru o gama mai larga de profiluri.

Programele modularizate permit adultilor sa urmeze fiecare modul intr-o anumita perioada de timp, precum si mobilitatea de la o calificare la alta.

In acord cu prevederile art. 44 alin. (2) din - O.G. nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, republicata, cu modificarile si completarile ulterioare, in cazul programelor de formare profesionala structurate pe module, la terminarea fiecarui modul, dupa sustinerea testului de evaluare, se elibereaza certificat de absolvire cu mentionarea competentelor profesionale dobandite, cuantificate in credite transferabile.

Masuri/Actiuni

3.2.1. Modularizarea calificarilor de nivel 2-4 obtinute in sistemul de formare profesionala a adultilor.

3.2.2. Modularizarea programelor pentru persoanele care au absolvit studii universitare, organizate de furnizorii autorizati de formare profesionala a adultilor care se regasesc in Ordinul ministrului muncii si justitiei sociale si al ministrului educatiei nationale nr. 1151/4115/2018 privind Lista specializarilor si a perfectionarilor pentru care furnizorii de formare profesionala a adultilor au dreptul sa organizeze programe de formare profesionala finalizate cu certificate de absolvire cu recunoastere nationala pentru absolventii de studii universitare, cu modificarile si completarile ulterioare.

Directia de actiune 3.3. Operationalizarea creditelor transferabile

Utilizarea creditelor transferabile permite mobilitatea participantilor la cursuri de pregatire profesionala prin asigurarea unui sistem unitar de recunoastere a rezultatelor invatarii si a calificarilor.

Creditele transferabile se adreseaza sistemelor de calificari, sistemelor de educatie si formare profesionala, furnizorilor de programe de pregatire profesionala initiala si continua si angajatorilor, din perspectiva facilitarii invatarii pe tot parcursul vietii.

Utilizarea sistemului de credite transferabile pentru educatie si formare profesionala vine in sprijinul formarii profesionale de-a lungul intregii vietii si a recunoasterii calificarilor.

In vederea facilitarii invatarii pe tot parcursul vietii si a recunoasterii competentelor si calificarilor in procesul de formare profesionala a adultilor a fost aprobata Metodologia de acordare a creditelor transferabile pentru formarea profesionala a adultilor, prin H.G. nr. 772/2022, cu modificarile si completarile ulterioare, prin care a fost stabilit un sistem de credite transferabile care se utilizeaza atat in procesul de formare profesionala a adultilor, cat si in procesul de evaluare si certificare a competentelor dobandite pe alte cai decat cele formale.

Masuri/Actiuni

3.3.1. Elaborarea Metodologiei privind eliberarea atestatelor prevazute la art. 6 alin. (3) si (4) din H.G. nr. 772/2022 - aprobata prin ordin comun al ministrului educatiei si al ministrului muncii si solidaritatii sociale.

3.3.2. Organizarea de instruirii privind utilizarea creditelor transferabile.

Directia de actiune 3.4. Extinderea serviciilor de evaluare a competentelor dobandite anterior prin introducerea de noi instrumente de evaluare

Obiectivul general al noului plan european pentru invatarea in randul adultilor 2021-2030 - NEAAL 2030 urmareste intensificarea si imbunatatirea furnizarii de oportunitati de invatare nu numai formala, dar si nonformala si informala pentru toti,

a promovării și a utilizării lor, oferind oportunități noi și inovatoare de perfecționare și recalificare.

Dezvoltarea și testarea de instrumente inovative de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și informal permit facilitarea mobilității în ocupare sau formare profesională, inclusiv prin realizarea și testarea de instrumente digitale, la nivel sectorial.

Măsuri/Actiuni

3.4.1. Actualizarea instrumentelor digitale de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și/sau informal.

3.4.2. Actualizarea platformei digitale de evaluare a competențelor dobândite în context nonformal și/sau informal.

Directia de actiuni 3.5. Acordarea de stimulente persoanelor pentru a participa la formare

Deși Codul muncii, aprobat prin Legea nr. 53/2003, cu modificările și completările ulterioare prevede pentru salariați dreptul de a solicita concediu pentru formare profesională, cu sau fără plată, este nevoie și de alte măsuri care să sprijine formarea profesională a salariaților.

Investiția în formarea profesională de tip formal, nonformal și informal, în învățarea pe tot parcursul vieții asigură atât formarea dar și tranziții echitabile ale forței de muncă, precum și promovarea educației și formării în timpul programului de lucru.

Instituirea unor măsuri de sprijin financiar dar și de altă natură, precum și a unor acțiuni concrete de sprijinire a cursanților prin stimulente financiare, cum ar fi împrumuturile, granturile și facilitățile fiscale pot fi avute în vedere pentru sprijinirea promovării învățării pe tot parcursul vieții.

Măsuri/Actiuni

3.5.1. Elaborare act normativ privind acordarea de stimulente adulților pentru a participa la formare.

Obiectiv specific 4 - Asigurarea calitatii în sistemul de formare profesională a adulților și promovarea incluziunii și echității sociale în învățarea pe tot parcursul vieții.

Prin sistemul de asigurare a calitatii se urmărește îmbunătățirea serviciilor de formare profesională oferite de furnizorii autorizați, îmbunătățirea și diversificarea metodelor de predare și învățare la toate nivelurile, precum și ale programelor de dezvoltare profesională.

Acest obiectiv vizează domeniul prioritar stabilit la nivel european, Calitate, echitate, incluziune și reușită în învățarea în rândul adulților. Pentru a realiza acest obiectiv se vor adopta ca elemente strategice privind îmbunătățirea continuă a calitatii serviciilor oferite atât cursanților cât și formatorilor, instructorilor, evaluatorilor și specialistilor, cu respectarea cerințelor legale și de reglementare specifice domeniului. În acest sens, în ultimii ani, s-au produs modificări majore în legislația privind formarea profesională a adulților, în special pentru a facilita accesul persoanelor slab calificate la formare profesională prin programe de calificare respectiv programe de dezvoltare a competențelor cheie, competente de bază, prin includerea în Planul National de Formare Profesională al ANOFM programelor pentru competente cheie, care se adresează în special persoanelor cu nivel scăzut de educație și formare profesională sau fără calificare, dar și persoanelor calificate care doresc dobândirea de competențe noi, sau actualizarea celor existente pentru a putea ține pasul cu noile metode și tehnici de predare și evaluare în mediul virtual.

În prezent, accesul la piața muncii este limitat pentru anumite grupuri, spre exemplu, persoane care au lucrat în gospodăria agricolă proprie, pentru a produce bunuri agricole destinate exclusiv sau majoritar auto-consumului, sunt persoane slab calificate și este necesar să fie cuprinse în programe de formare profesională în vederea integrării pe piața muncii.

**Directii de actiuni pentru Obiectivul specific 4**

Directia de actiune 4.1: Profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor

Schimbarile tehnologice actuale au dus la adaptarea competențelor profesionale ale adulților la noile cerințe de competențe. Astfel, toți formatorii, instructorii,

evaluatorii, specialistii trebuie sa parcurga programe de formare pentru a invata sa proiecteze cursurile in sistemul cerut de platforma de e-learning, pentru utilizarea eficienta a platformelor de videoconferinta, pentru utilizarea instrumentelor digitale si adaptarea la noile cerinte a materialelor folosite in predare, noi tehnici de formare specifice programelor de invatare la locul de munca, care sa tina pasul cu noile tehnologii.

Masuri/Actiuni:

4.1.1. Dezvoltarea de micro-certificari pentru profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor in vederea dezvoltarii unei abordari de formare bazate pe invatarea mixta - furnizata prin intermediul unei combinatii adecvate de medii de invatare deschise, digitale si participative.

4.1.2. Formarea profesionala a formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor cu accent pe:

- dezvoltarea competentelor tehnice si digitale;
- cunoasterea si utilizarea de metode inovatoare de formare specifice adultilor;
- predarea si evaluarea in mediul virtual;
- metode de lucru cu instrumente de invatare digitala, in medii diverse, folosind cele mai avansate metode in domeniul pedagogiei, andragogiei;
- tehnici de formare specifice programelor de invatare la locul de munca

Directia de actiune 4.2.: Extinderea mobilitatii externe a cursantilor si formatorilor folosind programul ERASMUS+

Erasmus+ este programul UE in domeniile educatiei, formarii, tineretului si sportului pentru perioada 2021-2027. Obiectivul general al acestui program este de a sprijini, prin invatarea pe tot parcursul vietii, dezvoltarea educationala, personala si profesionala a persoanelor care isi desfasoara activitatea in domeniul educatiei, formarii, tineretului si sportului, atat in Europa, cat si in afara ei, contribuind astfel la o crestere economica durabila, la crearea de locuri de munca de calitate, la coeziunea sociala, la stimularea inovarii si la consolidarea identitatii europene.

Este necesar ca cetatenii europeni sa fie mai bine inzestrati cu atitudine, cunostinte si competente necesare intr-o societate care se schimba intr-un ritm dinamic si care este tot mai mobila, mai multiculturala si mai digitala. Pentru extinderea mobilitatii externe a cursantilor si formatorilor se organizeaza programe de formare pentru adulti atat in limba nationala, cat si intr-o limba de circulatie internationala.

Masuri/Actiuni:

4.2.1. Promovarea si sprijinirea mobilitatii transnationale Erasmus+ pentru adultii inscrisi la programe de ucenicie sau formare profesionala precum si pentru formatori.

Directia de actiune 4.3: Includerea de stimulente pentru eliminarea barierelor in participarea la formare pentru cei vulnerabili

Pentru competitivitate durabila, echitate sociala si rezilienta se impune consolidarea formarii profesionale si invatarii pe tot parcursul vietii si acest obiectiv se poate realiza prin includerea tuturor persoanelor in procesul de educatie si formare profesionala, inclusiv a grupurilor vulnerabile si defavorizate sau cu mai putine oportunitati. Aceasta inseamna ca trebuie sa se asigure accesibilitatea la scara larga si sa fie eliminate toate barierele in calea participarii la educatie si formare, inclusiv pentru persoanele cu dizabilitati, persoane afectate de boli profesionale, pentru adultii cu nivel scazut de calificare, pentru minoritatile etnice, pentru persoanele din zone rurale sau indepartate, precum si pentru persoanele care provin din familii de migranti.

In vederea atragerii/facilitarii accesului persoanelor vulnerabile in procesul de educatie si formare profesionala se impune introducerea/cuprinderea in acte normative a unor sume nerambursabile, destinate persoanelor care au potential redus de autointretinere pentru achizitionarea de imbracaminte/incaltaminte in vederea participarii la programe de formare, servicii de consiliere in cariera, de evaluare de competente, fara a se simti conditionati de tinuta vestimentara decenta. In categoria persoanelor vulnerabile pot fi incluse: persoane fara loc de munca, fara educatie sau cu nivel scazut de educatie, persoane peste 18 ani care parasesc sistemul de protectie a copilului, persoane aflate in risc de saracie, care traiesc din venitul minim

garantat, persoane fara adapost, persoane cu dizabilitati, migranti, persoane din mediul rural.

Masuri/Actiuni:

4.3.1. Implementarea programului "Pachet de baza pentru persoanele fara/cu nivel scazut de formare" prin: servicii de orientare in cariera, consiliere profesionala, evaluare a competentelor detinute precum si programe personalizate de dobandire a competentelor de limba romana, matematica, competente IT de baza, calificare de nivel 1 sau/si 2 si certificare.

Directia de actiune 4.4: Dezvoltarea sistemelor de asigurare a calitatii la furnizorii de formare si institutiile cu atributii in formarea adultilor

Asigurarea calitatii este un proces care se aplica la toate nivelurile in sistemele de invatamant si de formare profesionala a adultilor si implica toate partile interesate in procesul de formare.

La nivel european au fost introduse o serie de initiative menite sa incurajeze mobilitatea muncii, sa ajute tarile in promovarea si monitorizarea imbunatatirilor aduse sistemelor de educatie si formare profesionala a adultilor.

Dezvoltarea sistemului de asigurare a calitatii in formarea profesionala a adultilor, atat la nivel de sistem, cat si la nivel de furnizor se poate realiza prin: dezvoltarea si implementarea sistemelor interne de asigurare a calitatii de catre furnizorii de formare profesionala a adultilor autorizati; dezvoltarea sau imbunatatirea capacitatii de monitorizare si raportare a datelor privind formarea profesionala a adultilor; formarea specialistilor pentru asigurarea calitatii in formarea profesionala a adultilor; imbunatatirea programelor de formare si a instrumentelor de evaluare, dezvoltarea de noi instrumente de evaluare.

Pentru furnizarea de programe de formare de calitate se impune formarea continua a formatorilor, specialistilor, instructorilor, dar si dobandirea/perfectionarea de tehnici de formare pentru coordonatorii de ucenici.

Institutiile cu atributii in domeniul asigurarii calitatii in sistemul de formarea profesionala a adultilor sunt: Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale care asigura cadrul de reglementare privind asigurarea calitatii, Autoritatea Nationala pentru Calificari care elaboreaza, implementeaza si actualizeaza Cadrul national al calificarilor si Registrul national al calificarilor, comitetele sectoriale care realizeaza analize ocupationale si studii cu privire la cererea de forta de munca pe sectoarele de activitate reprezentate, participa la dezvoltarea si actualizarea calificarilor aferente sectoarelor din care fac parte si identifica necesitatile privind formarea profesionala la nivel sectorial.

Masuri/Actiuni:

4.4.1. Dezvoltarea si implementarea sistemelor interne de asigurare a calitatii de catre furnizorii de formare profesionala a adultilor autorizati.

4.4.2. Dezvoltarea/imbunatatirea capacitatii de monitorizare si raportare a datelor privind formarea profesionala a adultilor.

4.4.3. Implementarea sistemului de asigurare a calitatii la nivel de sistem, instruirea de specialisti si dezvoltarea platformei digitale.

4.4.4. Dezvoltarea standardelor de calificare, pentru calificarile inscise in Registrul National al

Calificarilor, in vederea asigurarii calitatii in sistemul de formare profesionala.

Obiectiv specific 5 Dezvoltarea competentelor verzi si digitale ale adultilor.

Acest obiectiv vizeaza domeniul prioritar stabilit la nivel european Tranzitia verde si tranzitia digitala. Impactul pandemiei asupra pietei muncii a evidentiat in mod deosebit importanta competentelor digitale pentru toate domeniile de activitate, pentru potentialii beneficiari de formare care au calitatea de salariat/persoana care desfasoara activitati de libera initiativa/persoana aflata in cautarea unui loc de munca, pentru specialistii cu atributii in domeniul educatiei si formarii profesionale - profesori, mentori, formatori, specialisti in domeniul resurselor umane, orientarii si consilierii profesionale.

Asigurarea de competente digitale va necesita: extinderea si modernizarea fondului de competente digitale din societate, imbunatatirea accesului la infrastructura digitala si la conectivitate, dezvoltarea de solutii, platforme si resurse digitale, masuri pentru sprijinirea adaptarii sociale la progresul tehnologic dinamic.

In educatia si formarea profesionala pandemia de COVID-19 a accelerat adoptarea educatiei si formarii profesionale la invatarea online si la distanta si a condus la dezvoltarea de noi metode de evaluare si certificare la invatarea online.

Pandemia de COVID-19 va continua sa aiba un impact serios asupra imbunatatirii/cresterii capacitatii tinerilor si adultilor de a accesa programe de invatare pe tot parcursul vietii deoarece unii lucratori se afla intr-o situatie vulnerabila din cauza necesitatii de a-si imbunatati competentele digitale prin introducerea muncii la distanta si a invatarii online.

Domeniile de activitate si procedura pentru autorizarea furnizorilor de formare profesionala pentru a desfasura programe de formare profesionala a adultilor in sistem on-line au fost aprobate prin Ordinul nr. 1149/2020, cu modificarile si completarile ulterioare.

#### **Directii de actiune pentru Obiectivul specific 5:**

Directia de actiune 5.1. Includerea competentelor verzi si digitale in toate programele de formare/standardele ocupationale

In urma cu mai bine de un deceniu deja se manifesta tendinta catre un nou val in evolutia tehnologica a productiei, asa numita revolutie 4.0, care impulsiona tot mai multe companii sa raspunda noilor standarde stabilite de o piata aflata intr-o continua schimbare, prin transformarea unitatilor de productie in "fabrici inteligente".

In productie, transformarea digitala se refera la procesul de integrare a sistemelor si tehnologiilor digitale in procesele existente, pentru a conduce la imbunatatirea performantei, a eficientei si a calitatii. Initiativa de afaceri poate ajuta la reducerea costurilor, la cresterea vizibilitatii datelor si la imbunatatirea fiabilitatii proceselor si a echipamentelor.

Desi transformarea digitala se impune si tehnologia devine din ce in ce mai mult parte a vietii cotidiene, multe persoane nu dispun inca de competentele digitale necesare societatii si economiei de astazi.

In perioada pandemiei au fost afectate deopotrieva companiile cat si lucratorii din intreaga lume, prin masurile referitoare la distantare sociala. Anumite domenii au fost in situatia de a-si restrange activitatea, altele chiar sa inchida temporar activitatea (drept urmare oamenii si-au pierdut locurile de munca), iar in alte situatii, solutia a fost mutarea activitatii in alte spatii decat cele traditional consacrate locului de munca. Pentru desfasurarea muncii la distanta, oamenii au apelat la ajutorul telefonului, tabletelor, calculatoarelor, internetului, platformelor digitale. O conexiune buna la internet, competentele digitale au devenit nevoi vitale pe tot globul.

Prin urmare, pandemia a scos la iveala provocari, dar si oportunitati: lipsurile existente cu privire la infrastructura de internet de mare viteza, lipsa calificarilor digitale, a competentelor pe care populatia ar fi trebuit sa le detina; a determinat boom-ul privind furnizarea si utilizarea de instrumente, platforme, produse si servicii digitale.

Efectele pandemiei au devenit acum aproape permanente, prin urmare se analizeaza si se urmareste intelegerea mai cuprinzatoare a rolurilor, a importantei acestor abilitati, pentru a face fata la aceasta noua realitate. Viitorul digital post-pandemic este cu accent pe abilitatile soft si imbunatatirea ofertei de competente digitale.

Un imperativ politic pentru viitorul digital devine invatarea si dobandirea de competente in "noua normalitate".

In cadrul unei economii emergente, cum ar fi: economie circulara, economie sociala, economie verde, digitalizare, automatizare, conectivitate, dezvoltare durabila si economiei globale din domeniile IA/automatizare, comert exterior competentele verzi si digitale reprezinta un element esential.

Dificultatile intampinate de companii sunt legate de capacitatea personalului de a utiliza, de capacitatea de a imbunatati competentele verzi si digitale.

Toate aceste aspecte impun adaptarea fortei de munca, respectiv stabilirea obiectivelor coerente de formare, asigurarea competentelor verzi si digitale.

Prin urmare pentru:

- un raspuns coerent la provocarile enuntate,
- pentru atingerea obiectivelor formarii profesionale si ocuparii,
- pentru reducerea decalajelor Romaniei fata de alte state membre,

Romania este in situatia de a extinde in continuare dezvoltarea competentelor verzi si digitale.

Strategia are in vedere utilizarea potentialului formarii profesionale prin actualizarea programelor de formare care sa se bazeze pe standardele ocupationale, care includ competente verzi si digitale in toate programele de formare/standardele ocupationale.

Masuri/Actiuni

5.1.1. Dezvoltarea/Actualizarea standardelor ocupationale prin includerea competentelor verzi si digitale in toate programele de pregatire.

5.1.2. Adaptarea instrumentului SELFIE la formarea adultilor SELFIE - AUTO-REFLEXIE asupra invatarii eficiente prin incurajarea utilizarii tehnologiilor educationale inovatoare.

Directia de actiune 5.2. Extinderea furnizarii formarii pentru dobandirea de competente digitale si verzi

La nivelul Uniunii Europene exista intentia de reducere a decalajului digital fata de Statele Unite. Mai mult de jumatate dintre firmele europene au investit in digitalizare in timpul pandemiei de COVID-19 si ajung rapid din urma colegii lor din SUA in implementarea tehnologiilor digitale avansate. In ciuda progreselor, Europa nu este bine positionata in inovarea digitala si risca sa dezvolte dependente in mai multe tehnologii critice.

De asemenea, stabileste obiective ambitioase pentru a sprijini statele membre in transformarea lor digitala. Scopul este de a se asigura ca 80 % dintre adulti sa detina competente digitale de baza. Aceste obiective se reflecta in decizia de instituire a programului de politica pentru 2030 privind deceniul digital. Obiectivele UE privind progresul digital se concretizeaza in documente europene, ca de exemplu:

- Declaratia Osnabrück prin prisma careia educatia si formarea profesionala trebuie sa devina factori de stimulare a redresarii si a tranzitiilor juste catre economiile verzi si digitale adoptata la 30 nov 2020;

- Anul European al Competentelor, inceput la data de 9 mai 2023, prin care CE urmareste a se da un nou impuls invatarii pe tot parcursul vietii, permitandu-le cetatenilor si intreprinderilor sa contribuie la tranzitia verde si la cea digitala, sprijinind inovarea si competitivitatea;

- Plan de actiune pentru educatia digitala 2021-2027 adoptat de Comisia Europeana la data de 30 septembrie 2020, stabileste doua domenii prioritare: (1) promovarea dezvoltarii unui ecosistem de educatie digitala de inalta performanta si (2) imbunatatirea abilitatilor si competentelor digitale pentru transformarea digitala. In ultimul raport DESI 2022, Romania se situeaza pe locul 27 din cele 27 de SM, cu un punctaj de 30,6 fata de 52,3 UE;

- Planul de redresare si rezilienta al Romaniei are ca obiectiv de a aborda majoritatea deficientelor din domeniul digital ale tarii, contribuind cu 5,97 miliarde EUR (si anume 20,5 % din alocarea totala a Romaniei) la obiectivele digitale. Cea mai importanta contributie este in cadrul componentei 7 Transformarea digitala, desi toate componentele includ unele masuri legate de domeniul digital.

In pandemie, digitalizarea, concret, a ajutat firmele europene sa se adapteze intr-o perioada de socuri economice repetate si sa fie mai productive. Gestionarea cu succes a tranzitiei digitale si profitarea de beneficiile pe termen lung ale acesteia vizeaza schimbarea societatii. Impactul digitalizarii pe piata muncii se refera la cresterea productivitatii, noi oportunitati pentru persoanele inactive, noi oportunitati de afaceri, accesul micilor producatori la pietele mari. In timp ce pentru angajati vizeaza mai ales, schimbarea locului de munca, care necesita recalificarea noilor muncitorii. In acest moment digitalizarea afecteaza toate aspectele vietii, astfel ca pentru un raspuns bun se impune detinerea competentelor.

De asemenea, schimbarile de mediu, reprezinta unul dintre factorii cheie cu influenta asupra cererii de munca si a ofertei de competente in toate sectoarele in ultimii ani.

Ca raspuns la criza climatica mai accentuata de la o zi la alta, a aparut un val de tehnologii ecologice, expertiza si surse de energie, care are ca rezultat aparitia unei economii verzi, valorificarea inventiei umane pentru a aborda probleme existencialesi

crearii de locuri de munca de maine, care poate produce o prosperitate incluziva alaturi de sustenabilitatea mediului de care avem nevoie urgenta.

Prin urmare, formarea profesionala si invatarea la locul de munca trebuie sa ofere competente pentru astazi si pentru viitor, sa doteze tinerii si adultii cu abilitatile, cunostintele si competentele necesare unor ocupatii, sau, in general, pentru piata muncii.

In ultimii ani, oferta de programe a devenit mai diversa, determinata de importanta invatarii pe tot parcursul vietii si de nevoile unei pietete a muncii in schimbare, in special ale tranzitiile ecologice si digitale.

In cele din urma, eforturile de formare vor avea succes doar daca sunt atent concepute si adaptate nevoilor societatii.

Formarea profesionala a adultilor, pentru a raspunde cerintelor pietetei, dinamiciei acesteia trebuie sa se adapteze in continuare elementelor de influenta:

- contextul Industriei 4.0 care necesita realizarea de investitii privind re tehnologizarea si provoaca dezvoltarea formarii profesionale a adultilor, investitii pentru asigurarea competentelor verzi si digitale
- pandemia, care a fortat dramatic schimbarile, infrastructura, competentele si a afectat milioane de oameni, viata acestora, job-ul, competentele, milioane de companii, economii din lumea intreaga

Pe langa efectele negative s-a inregistrat si oportunitatea de invata/lucra de acasa, dar care a evidentiat nivelul scazut de competente de baza. Conform datelor Eurostat s-a constatat ca nici un stat membru nu atinge obiectivul UE, ca cel putin 80% dintre persoanele cu varsta intre 16 si 74 de ani sa detina competente digitale de baza. Pentru un raspuns pozitiv formarea profesionala trebuie sa asigure competente digitale, de baza, avansate, sa reduca decalajul fata de alte SM. In consecinta dobandirea de competente digitale reprezinta o prioritate a formarii profesionale

- aplicarea politicilor europene privind detinerea de competente verzi si digitale se impune ca prioritate si conduce la regandirea formarii profesionale

Anterior pandemiei, obiectivele UE privind progresul digital pana in 2030, vizau transformarea digitala- una dintre prioritatile din agenda Comisiei Europene, care isi propune ca pana in 2030 sa transforme UE intr-un actor important pe scena ocupata deja de SUA si China. Diferit fata de alte abordari, UE vine de data aceasta cu un plan de dezvoltare digitala - Deceniul Digital, la nivel european care sa aduca beneficii socio- economice la nivel intern, printr-un cadru strategic cu valente geopolitice, socio- economice, dar si cetatenesti. Prin Agenda 2030, ca membru al Uniunii Europene Romania contribuie la indeplinirea Obiectivelor de Dezvoltare Durabila (ODD) nu numai din perspectiva nationala, dar si din perspectiva internationala prin sprijinul pe care il acorda altor tari, prin intermediul asistentei oficiale pentru dezvoltare

- incurajarea dezvoltarii durabile, sociala si de mediu pentru a crea infrastructura, pe baza investitiilor publice si private
- incurajarea economiilor sa devina mai durabile si cu emisii scazute de carbon, activele naturale sa ofere resursele si serviciile de mediu pentru bunastarea noastra continua, in sectoare care vizeaza: energia regenerabila, cladiri verzi, transport curat, managementul apei, managementul deseurilor si gestionarea terenurilor
- cerintele foarte diferite ale cetatenilor/beneficiarilor privite din perspectiva nivelurilor, competentelor, in functie de sex, varsta, locatie, venit, experienta anterioara a participantilor la programe.

In contextul tranzitiei verzi si digitale, in contextul tranzitiei juste spre un viitor sustenabil in care apar profesii noi, se modifica profilurile locurilor de munca si ale calificarilor, strategia urmareste sa adopte o abordare sistemica care are in vedere adaptarea la schimbarea tehnologica pe tot parcursul vietii profesionale, in sensul furnizarii formarii profesionale, de programe de care este nevoie pe piata muncii, de asigurarea de competentele verzi si digitale. Alegerea celor mai bune locuri de munca astazi apartine persoanelor care pot include calificari competente digitale si verzi si care pot sa adauge in CV-ul lor astfel de competente.

Decalajul privind competentele verzi si digitale este considerat un obstacol in calea unei economii, au devenit importante, iar lacunele existente pot afecta redresarea. Din aceasta perspectiva se poate afirma ca pentru investitorii inteligenti,

lipsa competentelor poate deveni o oportunitate, insa pentru rezolvare, problema cere termen lung.

In contextul in care Romania, la fel ca restul tarilor, trebuie sa raspunda provocarilor pietei muncii, provocarilor ecologice pentru un raspuns coerent este necesar a se elabora politici privind formarea profesionala a adultilor care au in vedere necesitatea eliminarii decalajelor digitale, Industrializarea 4.0, principii ale dezvoltarii durabile, cresterea ecologica, crearea de locuri de munca, asigurarea pietei muncii cu persoane care detin competentele verzi si digitale necesare angajatorilor. Politicile privind competentele digitale si verzi trebuie sa fie proiectate si dezvoltate pe baze solide, abordate metodologic, aplicate sistematic.

Crucial pentru elaborarea strategiei prezente - avand in vedere potentialul de adaptare al formarii profesionale - a fost importanta implicarea partilor interesate relevante care fac parte din ecosistemul formarii profesionale, in etapele de evaluare ale nevoilor, a lacunelor locale, precum si in formularea ulterioara a masurilor.

Directia de actiune propusa are rolul de a sustine intensificarea participarii adultilor la formare, dobandirea de competente digitale si verzi, dezvoltarea profesionala continua in domeniul protectiei mediului, furnizarea de programe de formare pentru aprofundarea/ imbunatatirea competentele digitale si nu in ultimul rand organizarea la locul de munca de programe de formare pentru toti salariatii pentru dobandirea de competente verzi, competentele verzi tehnice si non- tehnice.

Masuri/actiuni

5.2.1. Dezvoltarea profesionala continua in domeniul protectiei mediului.

5.2.2. Furnizarea de programe de formare pentru aprofundarea/imbunatatirea competentele digitale.

5.2.3. Organizarea la locul de munca de programe de formare pentru toti salariatii pentru dobandirea de competente verzi - competentele verzi tehnice si non-tehnice.

VII. Procedurile de monitorizare si evaluare

Pentru realizarea celor cinci obiective specifice si a directiilor de actiune, Strategia propune un plan cadru multi-anual, cu masuri necesare care vor fi implementate in perioada 2024-2027. In vederea eficientizarii implementarii, masurile planificate vor fi operationalizate prin planuri anuale de actiuni, cu luarea in considerare a noilor provocari cu care se confrunta forta de munca, precum si a contextului strategic national si european, respectiv prin preluarea actiunilor restante.

Planurile anuale de actiuni vor fi elaborate de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, pe baza contributiilor institutiilor/entitatilor implicate si vor fi aprobate prin ordinul ministrului muncii si solidaritatii sociale. In cadrul planurilor anuale de actiuni se vor stabili si valori pentru indicatorii aferenti masurilor asumate prin Strategie.

Avand in vedere ca procesul de monitorizare si evaluare a Strategiei se va concentra pe analiza implementarii acestor planuri anuale de actiuni, pentru asigurarea unui cadru institutional adecvat, va fi infiintat prin Decizia prim-ministrului, in conditiile - O.U.G. nr. 57/2019 privind Codul administrativ, cu modificarile si completarile ulterioare, un Comitet Interinstitutional de Monitorizare si Evaluare".

Comitetul va avea in componenta reprezentanti ai ministerelor de resort si ai institutiilor din subordinea acestora, precum si reprezentanti ai altor entitati cu atributii in implementarea strategiei, inclusiv parteneri sociali reprezentativi la nivel national, dupa cum urmeaza: Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale, Ministerul Economiei Antreprenoriatului si Turismului, Ministerul Educatiei, Autoritatea Nationala pentru Calificari, Ministerul Investitiilor si Proiectelor Europene, Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale, Institutul National de Administratie, Asociatia Nationala a Comitetelor Sectoriale din Romania, parteneri sociali reprezentativi la nivel national.

Comitetul va fi coordonat de catre Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, prin Secretarul de Stat cu atributii in domeniul politicilor de formare profesionala a adultilor, iar secretariatul acestuia va fi asigurat de directia de specialitate.

Printre atributiile Comitetului se vor numara:

- participarea activa la monitorizarea si evaluarea modului de implementare a planurilor anuale de actiuni;
- asigurarea comunicarii interministeriale, precum si armonizarea punctelor de vedere, in implementarea Strategiei;
- aprobarea Raportului anual de monitorizare si evaluare a implementarii Strategiei;
- formularea de recomandari si propuneri de masuri, in vederea asigurarii coerentei si eficientizarii procesului de implementare a planurilor anuale de actiuni.

Rezultatele proceselor de monitorizare si evaluare se vor reflecta in cadrul Raportului anual de monitorizare si evaluare a implementarii Strategiei, elaborat de Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale unde vor fi evidentiate gradul de indeplinire a masurilor prevazute precum si sincope sau obstacole intampinate pe parcursul implementarii strategiei astfel incat actiunile planificate sa se desfasoare in mod eficient inclusiv prin modificarea unor aspecte ce tin de adecvarea acestora la contextul temporal.

#### VIII. Institutii responsabile

Institutiile si organizatiile implicate in implementarea SNFA sunt urmatoarele: Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, Ministerul Educatiei, Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale, Ministerul Economiei Antreprenoriatului si Turismului, Ministerul Investitiilor si Proiectelor Europene, Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale, Autoritatea Nationala pentru Calificari, comitetele sectoriale, partenerii sociali reprezentativi la nivel national, Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca, furnizori de formare profesionala autorizati, centre de evaluare a competentelor autorizate.

Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale, in calitatea sa de Coordonator National pentru implementarea Agendei Europene pentru Invatarea Adultilor, si-a propus sa intensifice si sa imbunatateasca guvernarea si coordonarea politicilor privind domeniul invatarii adultilor. Pentru aceasta este nevoie sa coordoneze si sa asigure complementaritatea masurilor implementate de actori relevanti. Ministerul Muncii si Solidaritatii Sociale are ca atributii principale, in domeniul invatarii pe tot parcursul vietii, potrivit art. 186 alin. (2) din Legea invatamantului superior nr. 199/2023: elaborarea, impreuna cu Ministerul Educatiei, a politicilor si a strategiilor nationale privind formarea profesionala a adultilor; reglementarea formarii profesionale la locul de munca si a formarii profesionale prin ucenicie la locul de munca; monitorizarea, evaluarea, acreditarea si controlarea directa sau prin organisme abilitate a furnizorilor de formare, altii decat cei din cadrul sistemului national de invatamant, coordonarea si controlul autorizarii furnizorilor de formare profesionala a adultilor, altii decat institutiile de invatamant superior; gestionarea registrelor nationale ale furnizorilor de formare profesionala a adultilor; asigurarea reglementarii sistemului de asigurare a calitatii pentru alti furnizori de programe de formare profesionala a adultilor decat institutiile de invatamant superior.

Ministerul Educatiei, conform art. 186 alin. (1) din Legea invatamantului superior nr. 199/2023 are ca atributii principale, in domeniul invatarii pe tot parcursul vietii: elaborarea strategiilor si a politicilor nationale in domeniul educatiei si al formarii profesionale; elaborarea reglementarilor referitoare la organizarea si functionarea sistemului de invatare pe tot parcursul vietii; monitorizarea, evaluarea si verificarea, direct sau prin organismele abilitate, lege a functionarii sistemului de invatare pe tot parcursul vietii, pe domeniul de competenta; stabilirea mecanismelor si a metodologiilor de validare si recunoastere a rezultatelor invatarii, pe domeniul de competenta; Potrivit art. 115 alin. (2) litera n) din Legea invatamantului preuniversitar nr. 198/2023, Ministerul Educatiei coordoneaza, monitorizeaza si controleaza formarea initiala si pe parcursul carierei didactice a personalului didactic de predare, de conducere, de indrumare si control, in concordanta cu politicile publice de la nivel national.

Ministerul Agriculturii si Dezvoltarii Rurale (MADR) are rol in elaborarea si implementarea strategiilor nationale sectoriale in domeniile agriculturii si productiei alimentare, dezvoltarii rurale, imbunatatirilor funciare, precum si in domeniile conexe: cercetare stiintifica de specialitate, conservarea si managementul durabil al solurilor si al resurselor genetice vegetale si animale

Ministerul Economiei, Antreprenoriatului si Turismului elaboreaza politici publice privind domeniul intreprinderilor mici si mijlocii, mediului de afaceri, comerțului, antreprenoriatului si investitiilor straine, in domeniul turismului, in concordanta cu cerintele economiei de piata si pentru stimularea initiativei operatorilor economici.

Ministerul Investitiilor si Proiectelor Europene asigura coerenta cadrului institutional de coordonare si gestionare a instrumentelor structurale, fiind structura responsabila pentru coordonarea procesului de programare a politicii de coeziune post 2020.

Agentia Nationala pentru Ocuparea Fortei de Munca (ANOFM) implementeaza si finanteaza, din bugetul asigurarilor pentru somaj, masurile active pentru stimularea ocuparii fortei de munca. Potrivit art. 11 alin. (3) din OG nr. 129/2000 privind formarea profesionala a adultilor, ANOFM indeplineste urmatoarele atributii in domeniul formarii fortei de munca: coordoneaza la nivel national activitatea de formare profesionala a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca, pune in aplicare politicile si strategiile privind calificarea si recalificarea acestora.

Autoritatea Nationala pentru Calificari elaboreaza, implementeaza si actualizeaza Cadrul national al calificarilor si Registrul national al calificarilor pe baza corelarii cu Cadrul european al calificarilor si propune Ministerului Educatiei elemente de politici si strategii nationale, acte normative referitoare la sistemul national al calificarilor si la dezvoltarea resurselor umane.

Institutul National de Cercetare Stiintifica in domeniul Muncii si Protectiei Sociale are un aport important in fundamentarea politicilor in domenii precum: piata muncii, educatia continua, managementul resurselor umane, politici sociale si fenomene sociale.

#### IX. Surse de finantare

Sursele de finantare ale Strategiei nationale pentru formarea adultilor 2023 -2027 sunt asigurate din fondurile europene nerambursabile aferente Cadrului Financiar Multianual 2021-2027 respectiv fonduri alocate prin Programul "Educatie si Ocupare" pentru sprijin din partea Fondului social european Plus in cadrul obiectivului "Investitii pentru ocuparea fortei de munca si crestere economica" din Romania, in limita sumelor alocate si cu respectarea prevederilor si regulilor de eligibilitate stabilite la nivelul programului, fonduri alocate prin Planul strategic pentru Politica Agricola Comuna (PAC) in perioada 2024-2027, precum si cele alocate prin Erasmus+ care este programul UE in domeniile educatiei, formarii, tineretului si sportului pentru perioada 2021-2027.

X. Planul de actiuni pentru implementarea Strategiei nationale pentru formarea adultilor in perioada 2024 - 2027 este prevazut in anexa care face parte integranta din prezenta Strategie".

### ANEXA la Strategie

**Planul de actiuni pentru implementarea Strategiei nationale  
pentru formarea adultilor in perioada 2024 - 2027 este prevazut  
in anexa care face parte integranta din prezenta Strategie**

<b>Obiectiv specific 1</b>					
<b>Intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor pentru sustinerea si dezvoltarea cadrului strategic de formare profesionala a adultilor</b>					
<b>Directia de actiune 1.1: Actualizarea/imbunatatirea cadrului legislativ si institutional privind intensificarea rolului partenerilor/parteneriatelor in formarea adultilor</b>					
Masuri	Institutiile / entitati responsabile	Perioada de implementare	Rezultate asteptate	Indicatori/Tinte	Sursa de finantare
Masura 1.1.1 Dezvoltarea unui set de reglementari, la nivel de legislatie secundara, privind planificarea si implementarea masurilor de formare profesionala care	MMSS Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national	2024-2027	Act normativ pentru elaborarea si implementarea planului anual de formare profesionala, realizat de angajator conform art.195 din Legea nr.	Proiect de ordin	Nu este cazul

se acorda salariatilor de catre angajatori			53/2003 - Codul muncii, cu modificarile si completarile ulterioare		
Masura 1.1.2 Imbunatatirea cadrului normativ privind infiintarea, organizarea, functionarea si finantarea activitatii comitetelor sectoriale	ME ANC MMSS Comitetele sectoriale Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national	2024-2027	- Act normativ privind organizarea, functionarea si finantarea activitatii comitetelor sectoriale	Proiect de act normativ	Nu este cazul
Masura 1.1.3 Asigurarea cadrului legal pentru dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare in domeniul formarii competentelor la nivel sectorial	MMSS Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national Organizatii de cercetare	2024-2027	Act normativ privind cooperarea sectoriala in domeniul competentelor	Proiect de Hotarare de Guvern	Nu este cazul
Masura 1.1.4 Colectarea periodica de informatii de la toate institutiile cu atributii de formare	MMSS Autoritati de reglementare	2024-2027	Acorduri incheiate cu autoritatile de reglementare Date colectate de la fiecare autoritate, periodic	Situatie statistica periodica privind formarea continua	Nu este cazul
<b>Directia de actiune 1.2: Dezvoltarea capacitatii institutiilor si furnizorilor de formare de a furniza oportunitati de invatare</b>					
Masura 1.2.1 Instituirea de parteneriate (interministeriale si intersectoriale) privind abordarea nevoilor si a prioritatilor comune in domeniul formarii profesionale a salariatilor din IMM-uri	Ministerul Economiei Antreprenoriatului si Turismului ME - ANC MMSS Comitetul consultativ pentru dezvoltarea IMM-lor Comitete sectoriale Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national	2024 -2027	Acorduri parteneriale elaborate si aprobate - privind abordarea nevoilor si a prioritatilor comune in domeniul formarii profesionale a salariatilor din IMM-uri	Nr. acorduri	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 1.2.2 Dezvoltarea capacitatii administrative a Comisiilor judetene pentru autorizarea furnizorilor de formare profesionala /secretariatelor tehnice prin extinderea si imbunatatirea sistemului informatic si a infrastructurii	MMSS CAJ	2024-2027	Inzestrarea CAJ/STJ cu echipamente/dotari necesare pentru desfasurarea activitatii Dezvoltarea platformei de autorizare fpa.ro Personal propriu format/instruit	capacitate crescuta a CAJ de furnizare a unor servicii de calitate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 1.3: Cooperarea crescuta a actorilor implicati in procesul de formare profesionala a adultilor</b>					
Masura 1.3.1 Elaborarea de noi protocoale de colaborare/actualizarea protocoalelor de colaborare implementate de Agentia Nationala Pentru Ocuparea Fortei de Munca - pe aspectele ce vizeaza formarea profesionala a persoanelor aflate in cautarea unui loc de munca si includerea in programe de A doua sansa	ANOFM Administratia Nationala a Penitenciarelor	2024-2027	Protocoale de colaborare actualizate; Noi protocoale de colaborare elaborate	Nr. protocoale	Nu este cazul

Masura 1.3.2 Dezvoltarea de structuri parteneriale/de cooperare in domeniul formarii competentelor la nivel sectorial	Organizatiile patronale/ sindicale reprezentative la nivel national Furnizori de educatie si formare profesionala Organizatii de cercetare	2024-2027	Capacitate crescuta a actorilor de a furniza competentele necesare la nivel sectorial	Nr. de structuri parteneriale/de cooperare dezvoltate /infiintate	Nu este cazul
<b>Obiectiv specific 2</b>					
<b>Imbunatatirea ofertelor personalizate si specifice de invatare</b>					
<b>Directia de actiune 2.1: Extinderea tipurilor de rute de formare (parcursuri flexibile de invatare)</b>					
Masuri	Institutiile / entitati responsabile	Perioada de implementare	Rezultate asteptate	Indicatori/ Tinte	Sursa de finantare
Masura 2.1.1 Reglementarea unor parcursuri de invatare flexibile prin conceperea si utilizarea de micro-certificari.	ME ANC MMSS Comitete sectoriale	2024-2027	Elaborare act normativ privind utilizarea si inregistrarea micro-certificarilor.	Nr. micro-certificari inregistrate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.1.2 Dezvoltarea/Implementarea de programe de micro-certificari tip specializare, standardizate, finalizate cu microcertificari.	ANC Comitete sectoriale	2024-2027	Implementarea de micro-certificari in programele autorizate Metodologii de lucru aprobate	Nr. programe	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.1.3. Interventia DR 37 Transfer de cunostinte - instruirea fermierilor in vederea dobandirii de cunostinte care sa permita un acces mai bun la rezultatele cercetarii, inovarii si digitalizarii, la cele mai bune practici agricole, la rezultate pe care fermierii vor fi incurajati sa le utilizeze in agricultura in zonele rurale.	MADR, DGDR- AM PNDR	2023-2027	Organizarea de cursuri de formare profesionala	Nr. fermieri participanti la cursuri	Planul strategic PAC 2023-2027
<b>Directia de actiune 2.2: Pilotarea introducerii conturilor individuale de invatare</b>					
Masura 2.2.1 Proiect pilot privind functionarea conturilor personale de invatare si cadrul de sustinere a acestora	MMSS Casa sociala a constructorilor Comitetul sectorial constructii	2023-2027	Implementarea conturilor individuale la nivelul sectorului constructii Studiu evaluare instrument	Schema nationala elaborata	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.2.2 Campanii de informare si sensibilizare, adaptate nevoilor potentialilor beneficiari ai sistemului de conturi personale de invatare.	MMSS Partenerii din proiectul pilot	2025-2027	Organizarea de intalniri regionale/judetene/ pentru diseminarea beneficiilor utilizarii conturilor personale de invatare	Nr campanii	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.2.3. Implementarea unui registru national, online, al oportunitatilor de formare.	MMSS	2024-2027	Completarea registrului national al furnizorilor de formare autorizati/ neautorizati// transfrontalieri cu Registrul national al oportunitatilor de formare	Registrul oportunitatilor de formare pentru adulti	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 2.3 Intensificarea si extinderea serviciilor de management al carierei</b>					
Masura 2.3.1 Cresterea capacitatii ANOFM de a se adapta nevoilor pietei muncii prin formarea personalului propriu	ANOFM	2024-2027	Dezvoltarea competentelor personalului propriu pentru oferirea unor servicii personalizate nevoilor clientilor SPO	Nr. persoane participante	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027

Masura 2.3.2 Facilitarea accesului adultilor la informatii privind oportunitatile de consiliere si orientare in cariera, inclusiv informatii privind legaturile cu ocupatiile si calificarile practicate si nevoile de competente estimate pe domenii /sectoare de activitate.	MMSS/CAJ ANOFM ANC	2024-2027	REGISTRUL oportunitatile de formare pentru progres in cariera	Nr. accesari	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.3.3 Elaborare studiu national privind situatia sistemelor de management al carierei si identificarea nevoilor actuale	MMSS ANOFM INCSMPS ME -ANC	2024-2027	Studiu national privind situatia sistemelor de management al carierei si identificarea nevoilor actuale	Identificarea nevoilor actuale privind sistemele de consiliere a carierei/ Recomandari	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.3.4 Dezvoltarea, testarea, adaptarea si punerea in aplicare a unor instrumente/ metode/ practici inovatoare legate de orientare si consiliere profesionala	MMSS ME ANOFM ANC	2024-2027	Instrumente/metode /practici inovatoare legate de orientare si consiliere profesionala	Nr. persoane consiliate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 2.3.5 Dezvoltarea unei retele nationale de centre/puncte de furnizare a serviciilor de management al carierei pentru adulti si finantarea serviciilor acestora	ANOFM Furnizori de servicii de ICC, Centre comunitare de invatare permanenta	2024-2027	Inscrierea in registru a tuturor centrelor/ punctelor de furnizare dezvoltate	Nr. persoane consiliate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 2.4: Acordarea de stimulente angajatorilor care organizeaza formare pentru proprii angajati</b>					
Masura 2.4.1 Elaborare schema privind acordarea de stimulente angajatorilor care organizeaza formare pentru proprii angajati	MMSS	2024-2026	schema elaborata pentru acordarea de stimulente angajatorilor	Proiect de act normativ	Nu este cazul
<b>Obiectiv specific 3 Facilitarea accesului adultilor la dobandirea de competente pe tot parcursul vietii, prin crearea unei culturi a invatarii</b>					
<b>Directia de actiune 3.1: Dezvoltarea unei culturi a invatarii si constientizarea adultilor privind beneficiile formarii pe tot parcursul vietii</b>					
Masuri	Institutiile / entitati responsabile	Perioada de implementare	Rezultate asteptate	Indicatori/ Tinte	Sursa de finantare
Masura 3.1.1 Derularea de campanii de promovare a beneficiilor invatarii pe tot parcursul vietii	MMSS ME ANOFM	2024-2027	Cresterea gradului de constientizare a adultilor privind invatarea Campanii derulate, inclusiv caravane	Nr. campanii	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 3.1.2 Organizarea periodica de evenimente de tip seminarii/conferinte - pentru schimb de experienta si exemple de bune practici cu privire la cererea si oferta de formare pentru adulti, la nivel national, regional, judetean, european	MMSS ME ANOFM	2023-2027	- Evenimente organizate; - Propuneri de imbunatatire a ofertei de formare pentru adulti	Nr. evenimente	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 3.2: Modularizarea programelor de formare</b>					
Masura:3.2.1 Modularizarea calificarilor de nivel 2-4 obtinute in sistemul de formare profesionala a adultilor	ME -ANC, MMSS Comitete sectoriale	2023-2027	Modularizarea programelor de calificare de nivelurile 2-4	Numar programe modularizate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027

Masura:3.2.2 Modularizarea programelor pentru persoanele care au absolvit studii universitare, organizate de furnizorii autorizati de formare profesionala a adultilor care se regasesc in Ordinul ministrului muncii si justitiei sociale si al ministrului educatiei nationale nr. 1151/4115/2018 privind Lista specializarilor si a perfectionarilor pentru care furnizorii de formare profesionala a adultilor au dreptul sa organizeze programe de formare profesionala finalizate cu certificate de absolvire cu recunoastere nationala pentru absolventii de studii universitare.	Comitete sectoriale MMSS ME -ANC	2024-2027	Modularizarea programelor de specializare/perfectionare	Numar programe modularizate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 3.3: Operationalizarea creditelor transferabile</b>					
Masura 3.3.1. Elaborarea Metodologiei privind eliberarea atestatelor prevazute la art. 6 alin. (3) si (4) din HG nr. 772/2022 - aprobata prin ordin comun al ministrului educatiei si al ministrului muncii si solidaritatii sociale	ME-ANC MMSS	2023-2024	Metodologie elaborata	Act normativ aprobat de ministrului educatiei si al ministrului muncii si solidaritatii sociale	Nu este cazul
Masura 3.3.2 Organizarea de instruiiri privind utilizarea creditelor transferabile	MMSS ANC	2023-2024	Personal propriu/membri CAJ, furnizori autorizati instruiti	Nr. instruiiri organizate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 3.4: Extinderea serviciilor de evaluare a competentelor dobandite anterior prin introducerea de noi instrumente de evaluare</b>					
Masura 3.4.1 Actualizarea instrumentelor digitale de evaluare a competentelor dobandite in context nonformal si/sau informal.	MMSS ANC	2023-2027	Introducerea de noi chestionare/noi competente	Actualizarea instrumentelor digitale	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 3.4.2. Actualizarea platformei digitale de evaluare a competentelor dobandite in context nonformal si informal.	ANC	2023-2027	Actualizarea platformei digitale	Nr. de calificari de nivel 1-3 CNC, pentru care sunt dezvoltate instrumente de evaluare, teoretice si practice, nou dezvoltate.	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 3.5 Acordarea de stimulente persoanelor adulte pentru a participa la formare</b>					
Masura 3.5.1 Elaborare act normativ privind acordarea de stimulente adultilor pentru a participa la formare	MMSS Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national	2024-2026	Act normativ pentru acordarea de stimulente persoanelor adulte	Proiect de act normativ	Nu este cazul
<b>Obiectiv specific 4 Asigurarea calitatii in sistemul de formare profesionala a adultilor si promovarea incluziunii si echitatii sociale in invatarea pe tot parcursul vietii</b>					
<b>Directia de actiune 4.1: Profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor</b>					
Masuri	Institutiile / entitati responsabile	Perioada de implementare	Rezultate asteptate	Indicatori/tinte	Sursa de finantare
Masura 4.1.1 Dezvoltarea de micro-certificari pentru profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor in vederea dezvoltarii unei abordari	MMSS ME - ANC	2024-2027	Metodologie de acordare a Micro- certificari pentru profesionalizarea formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor	Nr. micro-certificari	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027

de formare bazate pe invatarea mixta - furnizata prin intermediul unei combinatii adecvate de medii de invatare deschise, digitale si participative.					
Masura 4.1.2 Formarea profesionala a formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor cu accent pe: - dezvoltarea competentelor tehnice si digitale; - cunoasterea si utilizarea de metode inovatoare de formare specifice adultilor; - predarea si evaluarea in mediul virtual; - metode de lucru cu instrumente de invatare digitala, in medii diverse, folosind cele mai avansate metode in domeniul pedagogiei, andragogiei; - tehnici de formare specifice programelor de invatare la locul de munca	Furnizori de formare autorizati Comisii de evaluare ANC MMSS	2024-2027	Programe de actualizare/ dezvoltare a competentelor profesionale ale formatorilor, instructorilor, evaluatorilor, specialistilor	Nr. persoane instruite/ formate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 4.2.: Extinderea mobilitatii externe a cursantilor si formatorilor folosind programul ERASMUS+</b>					
Masura 4.2.1 Promovarea si sprijinirea mobilitatii transnationale Erasmus+ pentru adultii inscrisi la programe de ucenicie sau formare profesionala precum si pentru formatori.	MMSS Furnizori de formare profesionala autorizati	2024-2027	Actiuni de promovare si sprijinire a mobilitatii in randul furnizorilor autorizati	Nr. de furnizori autorizati sprijiniti	ERASM US+ Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 4.3: Includerea de stimulente pentru eliminarea barierelor in participarea la formare pentru cei vulnerabili</b>					
Masura 4.3.1 Implementarea programului "Pachet de baza pentru persoanele fara/cu nivel scazut de formare" prin: servicii de orientare in cariera, consiliere profesionala, evaluare a competentelor detinute precum si programe personalizate de dobandire a competentelor de limba romana, matematica, competente IT de baza, calificare de nivel 1 sau/si 2 si certificare	ANOFM	2024-2027	Implementarea programului "Pachet de baza pentru persoanele fara/cu nivel scazut de formare"	Nr. persoane sprijinite	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Directia de actiune 4.4: Dezvoltarea sistemelor de asigurare a calitatii la furnizorii de formare si institutiile cu atributii in formarea adultilor</b>					
Masura 4.4.1 Dezvoltarea si implementarea sistemelor interne de asigurare a calitatii de catre furnizorii de formare profesionala a adultilor autorizati.	Furnizori de formare profesionala autorizati	2024-2027	Operationalizarea sistemelor interne de asigurare a calitatii	Nr. beneficiari	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 4.4.2 Dezvoltarea/imbunatatirea capacitatii de monitorizare si raportare a datelor privind formarea profesionala a adultilor	MMSS CAJ	2024-2027	Furnizare date cu privire la structura persoanelor beneficiare de formarea	Rapoarte de monitorizare	Fonduri europene nerambursabile 2021- 2027

Masura 4.4.3 Implementarea sistemului de asigurare a calitatii la nivel de sistem, instruirea de specialisti si dezvoltarea platformei digitale.	MMSS CAJ Organizatiile patronale / sindicale reprezentative la nivel national	2024-2027	Operationalizarea sistemului de asigurare a calitatii	Nr beneficiari	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 4.4.4. Dezvoltarea standardelor de calificare, pentru calificariile inscrise in Registrul National al Calificarilor, in vederea asigurarii calitatii in sistemul de formare profesionala.	ME ANC Comitete sectoriale MMSS	2024-2027	Dezvoltarea standardelor de calificare	Nr. standarde de calificare aprobate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
<b>Obiectiv specific 5</b>					
<b>Dezvoltarea competentelor verzi si digitale ale adultilor</b>					
<b>Directia 5.1: Includerea competentelor verzi si digitale in toate programele de formare/standardele ocupationale</b>					
Masuri	Institutiile / entitati responsabile	Perioada de implementare	Rezultate asteptate	Indicatori /tinte	Sursa de finantare
Masura 5.1.1 Dezvoltarea/Actualizarea standardelor ocupationale prin includerea competentelor verzi si digitale in toate programele de pregatire	ANC Comitete sectoriale	2024-2027	Dezvoltarea/Actualizarea standardelor ocupationale	Nr. standarde actualizate/ dezvoltate	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027
Masura 5.1.2 Adaptarea instrumentului SELFIE la formarea adultilor SELFIE - AUTO-REFLEXIE asupra invatarii eficiente prin incurajarea utilizarii tehnologiilor educationale inovatoare.	MMSS	2024-2027	Adaptarea instrumentului SELFIE la formarea adultilor	Instrument elaborat	ERASM US+
<b>Directia de actiune 5.2: Extinderea furnizarii formarii pentru dobandirea de competente digitale si verzi</b>					
Masura 5.2.1 Dezvoltarea profesionala continua in domeniul protectiei mediului.	MMSS Furnizori de formare	2024-2027	Acumulare competente in domeniul protectiei mediului	Nr. sesiuni de instruire	Fonduri europene nerambursabile 2021- 2027
Masura 5.2.2. Furnizarea de programe de formare pentru aprofundarea/imbunatatirea competentele digitale.	MMSS Furnizori de formare	2024-2027	Acumulare/ imbunatatire competente in domeniul digitale	Nr. sesiuni de instruire	Fonduri europene nerambursabile 2021- 2027
Masura 5.2.3. Organizarea la locul de munca de programe de formare pentru toti salariatii pentru dobandirea de competente verzi - competentele verzi tehnice si non-tehnice.	Patronate/ sindicate	2024-2027	Acumulare competente verzi tehnice si non-tehnice	Nr. sesiuni de instruire	Fonduri europene nerambursabile 2021-2027