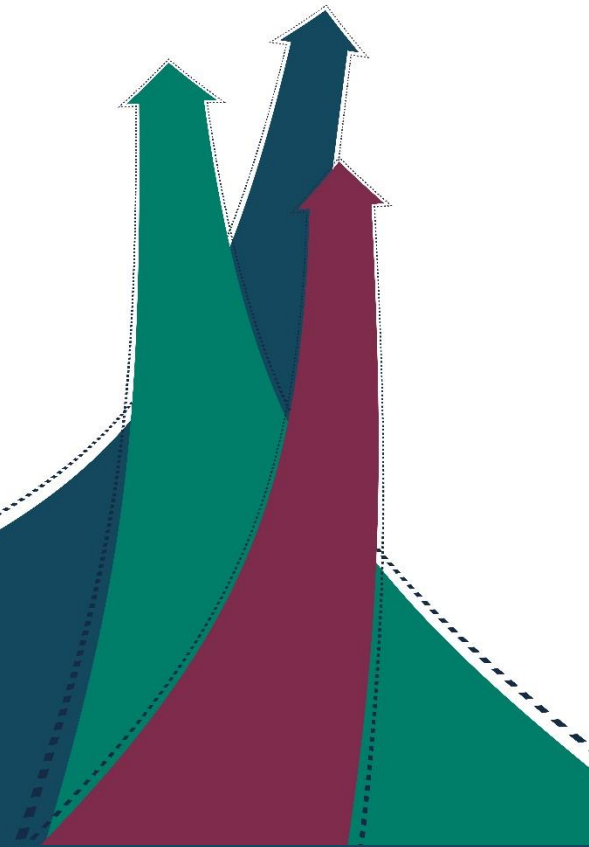


PARTNERUP

The logo for 'PARTNERUP' features the word in a bold, sans-serif font. 'PART' is in purple, 'NER' is in green, and 'UP' is in a darker green. The 'U' and 'P' are connected. The 'U' has a stylized arrow pointing up through its center, and the 'P' has a stylized arrow pointing down from its base.

Del. 2.2

Informații despre proiect

Acronim	PARTNER-UP
Titlu	Parteneriate și implicarea părților interesate pentru căile de perfecționare (Upskilling Pathways)
Număr	101087193
Sub program sau KA	ERASMUS-EDU-2022-PI-FORWARD-LOT3
Website	https://partnerup-project.eu/

Rezumat

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei documentare inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Analiza a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințele despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP: context legislativ și măsuri, măsuri cheie în vigoare, grupuri țintă largi abordate, provocări principale în atingerea grupurilor țintă, provocări principale în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite, actori care oferă căi de perfecționare, mecanisme de cooperare în vigoare.

Analiza s-a bazat pe contribuțiile părților interesate, pe o examinare a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație a adulților, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Rezultatele analizei au stat la baza politicii și activității practice a proiectului.



DEVELOPMENT TEAM

Sylvia Liuti, Chiara Marchetta– FORMA.Azione srl

Mario Vučić, Sandra Petek, Mateja Mandić, Ana Tomljanović – Agency for Vocational Education and Training and Adult Education (AVETA)

Antonela Marjanušić, Tajana Marušić – Adult Education Institution Dante

Xanthia Aristidou – CARDET

Mariana Matache, Maria Patrascu, Marin Matache - Euro Adult Education Association

Alexios Kokkos, Dimitrios Patronas - Hellenic Adult Education Association

CONTRIBUTOR: Asociatia Institutul Bucovina

Septembrie, 2023



Conținut

1 5

2 Error! Bookmark not defined.

Analiza de țară - România9

Referințe23

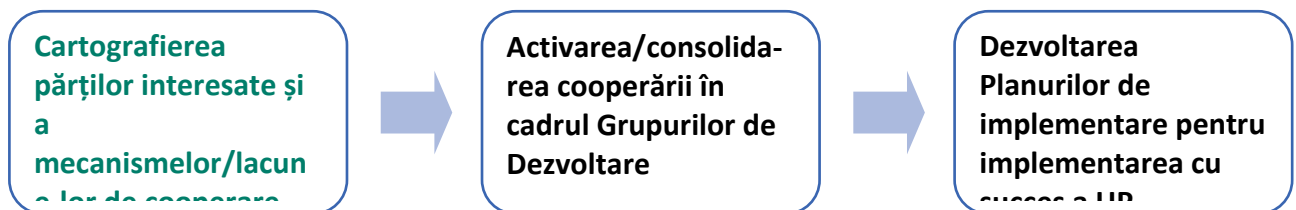
1 Introducere

Următoarele rapoarte naționale reprezintă rezultatul analizei inițiale efectuate de partenerii de proiect din Croația, Cipru, Grecia, Italia, Letonia, România cu scopul de a aprofunda stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei Upskilling Pathways (UP) în fiecare țară de proiect și la nivelul UE.

Mai exact, Analiza a fost menită să colecteze date și informații cantitative și calitative despre:

- părțile interesate existente și lipsă,
- mecanismele și structurile de cooperare existente,
- lacune în cooperare,
- bune practici cu referire la implementarea căilor de perfecționare în țările partenere UP și la nivelul UE,

cu scopul de a **oferi baza politicii și activității practice a proiectului.**



Procesul de Analiză a permis partenerilor să investigheze și să împărtășească cunoștințe despre mai multe aspecte legate de inițiativa UP, prin:

- analiza principalelor provocări în implementarea UP, în vederea definirii punctelor forte și a punctelor slabe în cooperare, identificarea structurilor de coordonare existente, a părților interesate lipsă și a modului în care acest lucru a avut impact asupra unui proces normal de implementare;
- cartografierea și analizarea unei liste de părți interesate posibile/utile de implicat, astfel încât să clarifice valoarea adăugată și contribuția așteptată a acestora;
- definirea modului în care acestea pot permite în continuare implementarea UP.

Pentru a colecta date de calitate, analiza a fost realizată în conformitate cu două metodologii diferite, ambele având ca scop definirea lacunelor în cooperare și identificarea oportunităților de consolidare a relațiilor pozitive/ semnificative deja existente și de implicare și angajare a părților interesate lipsă/sau noi: **Analiză și Harta părților interesate.**

Analiza a fost menită în principal să aprofundeze stadiul actual al tehnicii în implementarea inițiativei UP în fiecare țară de proiect și la nivelul UE, prin investigarea:

- context legislativ și măsuri;
- măsuri cheie în vigoare;
- grupuri țintă largi vizate;
- principalele provocări în atingerea grupurilor țintă;
- principalele provocări în evaluarea competențelor, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoaștere a competențelor dobândite;
- actori care oferă căi de perfecționare;
- mecanism de cooperare existent.

Aceasta analiză s-a bazat pe o revizuire a literaturii de specialitate recente și pe consultarea documentelor naționale/UE privind atât politicile de învățământ și educație pentru adulți, cât și căile de perfecționare, publicate de Comisia Europeană sau elaborate de rețele/asociații europene.

Harta părților interesate a fost realizată la nivel de țară prin diferite activități:

- **reflecție internă** în organizația parteneră și/sau în echipa națională de proiect, dezvoltată prin brainstorming colectiv despre întrebări cheie specifice, astfel încât să împărtășească o viziune comună asupra principalelor nevoi și obiective pentru dezvoltarea cooperării cu/între părțile interesate;
- **focus grupuri/interviuri** cu părțile interesate naționale, în conformitate cu Ghidul comun, cu scopul principal de a-i ghida în autoevaluarea rolului lor în căile de perfecționare, relevanța și contribuția lor principală.

Ca rezultate ale metodologiilor aplicate, partenerii/echipa națională a elaborat un **Raport de analiză de țară** și o **Hartă a părților interesate**, după cum urmează.



2 Rapoarte de Analiză

Raportul analizelor care au avut loc la nivelul național respectiv.



Analiza de țară

ROMÂNIA

Analiza de țară – România

Țara	ROMÂNIA
Organizație/organizații responsabile	ASOCIATIA EURO ADULT EDUCATION

Căi de perfecționare în fiecare țară: stadiul tehnicii în implementare, principalele grupuri țintă, provocări

Contextul legislativ

Învățarea pe tot parcursul vieții este văzută ca reprezentând toate activitățile educaționale realizate de fiecare persoană în medii formale, non-formale și informale în scopuri de formare și pentru dezvoltarea competențelor, inclusiv competențe personale, civice, sociale sau de muncă. Prin urmare, învățarea pe tot parcursul vieții include educația timpurie și învățământul obligatoriu, învățământul liceal, universitatea și formarea profesională continuă a adulților. Statul român asigură și susține (inclusiv financiar) accesul la educație și formare profesională continuă pentru:

- tineri și adulți care nu au finalizat educația obligatorie;
- tineri care au părăsit sistemul educațional înainte de a obține o calificare profesională;
- persoane cu nevoi educaționale speciale;
- tineri și adulți care se întorc în țară după o perioadă de lucru în străinătate;
- tineri și adulți care sunt rezidenți în comunități defavorizate economic și social;
- persoane angajate cu vârsta de peste 40 de ani, cu un nivel educațional scăzut/cu niveluri scăzute de calificare;
- elevi cu un risc ridicat de abandon școlar;
- orice cetățean care dorește să beneficieze de educație permanentă.

Învățarea pe tot parcursul vieții este finanțată din fonduri publice și private prin parteneriate publice sau private, cu finanțare și co-finanțare de la angajatori, organizații neguvernamentale etc.

Conform legii, învățarea pe tot parcursul vieții se concentrează pe organizarea acestor programe de educație permanentă prin intermediul instituțiilor de învățământ, afirmând că în special trebuie să se asigure:

- educație compensatorie (o rută „a doua șansă” în educație pentru adulții care nu au obținut nivelul de bază al calificărilor școlare);
- continuarea instruirii profesionale;
- educație civică și educație personală concepută pentru a permite oamenilor să joace un rol activ în societate.

Aceste legi își propun să creeze oportunități de formare pentru grupuri nou defavorizate și să stimuleze angajarea. Multe grupuri pot fi clasificate drept „defavorizate” și, prin urmare, se califică pentru acest sprijin public, inclusiv șomerii pe termen lung, femeile, persoanele cu dizabilități, cei care se întorc la muncă după concediul matern sau patern sau după serviciul militar, părinții singuri, precum și persoanele cu venituri reduse din zonele rurale.

Măsuri cheie în vigoare

1. Un proiect a fost derulat de Ministerul Educației cu „**Center Education 2000+**”, pentru a oferit o a doua șansă adulților tineri cu vârste între 14-25 de ani, care nu au completat educația obligatorie, unde li s-a oferit o programă de „*recuperare a educației de bază*” paralelă cu un tip de program de ucenicie. Aceste ucenicii au combinat în mod deliberat profesii tradiționale ale romilor cu alte profesii mai „moderne” pentru a motiva participarea cursanților.
2. Un alt program național, programul **A doua șansă** în conformitate cu Ministerul Educației¹, este adresat adolescenților, tinerilor și adulților provenind din medii sociale diverse și de vârste variate, care nu au participat sau nu au finalizat învățământul primar și secundar.

Programul oferă acestor categorii de persoane posibilitatea de a-și continua și de a-și finaliza educația obligatorie, fără a fi nevoie să-și întrerupă posibilele activități profesionale sau familiale în care sunt implicați.

Programul este structurat pe două niveluri:

- a. A doua șansă - Educație primară și
- b. A doua șansă - Educație secundară inferioară (aceasta din urmă având și o componentă de formare profesională)

Pentru programul **A doua șansă - Educație primară**, participanții:

- nu au participat deloc la educația școlară formală;
- au fost înscriși, dar au renunțat la învățământul primar - indiferent de timp și de motivele pentru care au renunțat;
- nu au absolvit învățământul primar până la vârsta de 14 ani.

Pentru programul **A doua șansă - Educație secundară inferioară**, participanții:

- au absolvit învățământul primar obligatoriu (inclusiv în sistemul A doua șansă), dar nu și -au continuat educația în continuare sau
- au absolvit o parte din clasele corespunzătoare educației școlare secundare (V, VI sau VII), dar au renunțat la școală în timpul acestui ciclu de educație - indiferent de timp și de motivele pentru care au renunțat.

Programul **A doua șansă** este un program flexibil, astfel încât să motiveze cursanții și să îi ajute să-l completeze, să ofere mai multă autonomie școlilor în ceea ce privește implementarea sa.

Prin program, elemente inovatoare au fost introduse în procesul educațional, cum ar fi: curriculum-ul modular și sistemul de credite pentru educația de bază, evaluarea, certificarea și recunoașterea abilităților dobândite anterior de către cursanți și furnizarea unui program de instruire individualizat.

Cursurile pot fi organizate în funcție de mai multe criterii (în timpul săptămânii după-amiaza sau seara, sâmbăta sau în timpul vacanțelor școlare etc.), în funcție de posibilitățile studenților și a personalului didactic. Programul are de asemenea, o durată flexibilă. Absolvenții au dreptul să își continue studiile, conform prevederilor legii.

3. **Agențiile pentru Ocuparea Forței de muncă** organizează programe de alfabetizare și numerație pentru adulții care nu au finalizat educația primară. Multe agenții județene organizează aceste cursuri pentru beneficiarii venitului minim garantat, deoarece majoritatea sunt persoane care, din păcate, nu știu să scrie, să citească și să calculeze, de

¹<https://www.edu.ro/etichete/doua-%C8%99ans%C4%83#>

aceia li se oferă șansa de a intra pe piața muncii devenind alfabetizați. După ce au învățat să scrie, să citească și să calculeze, vor putea să urmeze un curs de calificare. Cursurile se desfășoară în sălile unor instituții de învățământ, cu personal calificat de la agenția de ocupare.

4. Comunitățile de romi - În România există zone cu o populație ridicată de romi și a existat o politică de încurajare a mai multor romi să devină profesori, pentru a servi drept modele de rol pozitiv². Pentru a realiza acest lucru, există „programe de discriminare pozitivă” pentru a atrage tinerii studenți romi în formarea ca profesori, inclusiv un program de învățare la distanță la Universitatea din București și un sistem care a alocat locuri speciale pentru studenții romi în toate universitățile. „Centrul Educație 2000+”, susține, de asemenea, studenții romi cu condiția ca aceștia să lucreze în comunitățile lor pentru o perioadă după absolvire.

5. România a organizat în 2017 un Atelier Internațional de Învățare Reciprocă cu subiectul Implementarea Căilor de perfecționare a competențelor (Upskilling Pathways). Atelierele au urmărit să reunească reprezentanți din șapte țări pentru a explora acțiunile politice și pârgھیile practice care pot susține punerea în aplicare a recomandărilor UE privind Upskilling Pathways (UP).

Au avut loc două sesiuni: prima sesiune din noiembrie 2017 s-a concentrat pe sprijinirea țărilor pentru a înțelege ce reprezintă Upskilling Pathways și a dezvolta o „listă de activități” ca prim pas pentru implementarea UP în țara lor. În cea de a doua sesiune din aprilie 2018, s-a examinat stadiul implementării activităților acelei liste. S-a examinat ceea ce funcționează bine și unele dintre provocările întâmpinate de statele membre și modul în care acestea ar putea fi depășite și vor merge mai departe în implementare, cu accent pe pași de urmat, activiști și finanțare.

6. Programe Europene

Diverse instituții și organizații folosesc oportunitățile de a accesa finanțare FSE și Erasmus+ pentru a sprijini implementarea UP pentru adulții cu calificare scăzută.

Au fost implementate multe programe și proiecte, dar rezultatele nu sunt exact cele așteptate, uneori cooperarea dintre angajatori, organizații educaționale, guvern, furnizori publici și/sau privați etc., se confruntă cu o lipsă de efecte tangibile și imediate.

Grupuri țintă abordate în România

Au fost identificate grupurile țintă prioritare de adulți cu calificări scăzute din România pentru implementarea UP, acestea incluzând:

- a. Persoane active/angajate
- b. Șomeri
- c. Persoane inactive care sunt de obicei nu sunt vizibile și de aceea mai greu de atins (nu sunt angajate, nu sunt înregistrate la PE)
- d. Persoane care nu și-au încheiat studiile
- e. Persoane refugiate și migranți

²https://www.romaeducationfund.org/wp-content/uploads/2019/05/romania_report.pdf

- f. Persoane din zonele rurale, care au mai puțin acces la facilități de educație sau de formare
- g. Minorități, cum ar fi comunitățile de romi, în special cele în care au existat mai multe generații în șomaj
- h. Pensionari

Pentru a angaja aceste grupuri țintă este necesară o informare țintită; este necesar să existe un parteneriat, inclusiv colaborarea cu autoritățile locale, furnizori de învățare/ instruire, servicii sociale, rețelele societății civile, servicii de angajare, angajatori, parteneri sociali, camere de comerț, biblioteci, case de cultură, grupuri bisericești, școli. Uneori, stimulentele financiare reprezintă o sursă de motivație, pentru a aduce aceste persoane la un furnizor de cursuri sau înapoi la școală.

Principalele provocări în a ajunge la grupurile țintă

România, precum toate țările europene au recunoscut că UP ar putea oferi oportunitatea de a crea un sistem de sprijin mai coerent pentru adulții cu calificare scăzută. Acest lucru s-ar putea realiza prin mecanisme de sprijin ale UE existente, cum ar fi Agenda Europeană privind Învățarea Adulților sau programele de finanțare precum FSE sau Erasmus +.

Principalele provocări în evaluarea abilităților, furnizarea de învățare personalizată și validare și recunoașterea abilităților dobândite

Conform analizei răspunsurilor la chestionare și a discuțiilor din focus grupuri, principalele provocări în formarea și perfecționarea persoanelor cu calificare scăzută din România pot fi văzute din perspective diferite, după cum urmează:

- Menținerea angajamentului politic stabil pentru implementarea și abordarea guvernării fragmentate
- Lipsa datelor/evidențelor sau cercetărilor existente pentru a identifica grupurile țintă cheie, iar dacă există informațiile nu sunt accesibile.
- Disponibilitatea/accesul educației: din motive geografice sau financiare, persoanele cu calificare scăzută din România se confruntă cu provocări în accesarea oportunităților de educație și formare.
- Lipsa de flexibilitate pentru programele de formare VET în ceea ce privește accesibilitatea, durata și învățarea practică.
- Cel mai mare număr de persoane cu calificare scăzută este în zonele rurale, iar furnizorii de instruire se află în marile orașe, iar costurile de călătorie pentru cursanți nu sunt acoperite în multe cazuri.
- Nevoile nesatisfăcute ale pieței muncii din cauza alinierii greșite între nevoile companiilor, programele de formare disponibile pentru persoanelor cu calificare scăzută și cu nevoile lor de formare. Chiar dacă anumite programe de formare au fost disponibile și implementate și anumite persoane cu calificare scăzută au fost implicate în aceste programe, rezultatul nu a îndeplinit nevoia pieței muncii, deoarece indivizii nu au valorificat instruirea în angajarea reală pe piața muncii pentru perioade durabile.
- Finanțare sigură și durabilă pentru dezvoltarea sau clarificarea prevederilor existente pentru a încorpora cele trei etape UP
- Angajatorii nu au obligația de a sprijini instruirea și perfecționarea personalului lor; mai ales în sectorul Horeca și în sectorul construcțiilor nu se acordă prioritate instruirii și calificării.

- Motivație și stabilitate: persoanele cu calificare scăzută întâmpină dificultăți în a investi în formare iar lipsa de abilități pentru roluri specifice pot fi identificate după implementarea efectivă a programului specific de formare.
- Stigma și discriminare: chiar dacă s-au observat progrese semnificative, în anumite situații, persoanele cu calificare scăzută se pot confrunta cu discriminare la locul de muncă.
- Lipsa abilităților digitale: multe persoane cu calificare scăzută din România pot să nu aibă acces sau să fie confortabili cu tehnologia, ceea ce devine obligatoriu în zilele noastre.
- Abilități lingvistice: tot mai des, în mai multe domenii este necesar mai mult decât competența limbajului matern, astfel încât persoanele cu calificare scăzută riscă pierderea posturilor și excludere, chiar și pentru oportunități de formare, din cauza abilităților lingvistice.
- Cadrul legal și politicile naționale nu încurajează pregătirea și calificarea persoanelor cu calificare scăzută; doar programul FSE sprijină în prezent calificarea prin investițiile în proiecte pentru oameni.
- Încurajarea unei culturi de învățare pe tot parcursul vieții și crearea de stimulente pentru ca adulții să învețe.

Actori care livrează Upskilling Pathways

Factorii implicați în căile de perfecționare a competențelor sunt în principal:

1. Autoritățile guvernamentale - emit cadrul legal necesar și facilitează procesul de formare profesională prin furnizarea de servicii și facilități public-private în cadrul programelor de educație și dezvoltare, precum și prin alocarea de fonduri pentru proiecte educaționale.
 - a. Ministere: Ministerul Muncii și Justiției Sociale, Ministerul Educației, Ministerul Investițiilor și Proiectelor Europene, Ministerul Agriculturii, Ministerul Culturii, Ministerul Economiei, Ministerul Finanțelor
 - b. Autoritatea Națională pentru Ocuparea Forței de Muncă
 - c. Agențiile Județene pentru Ocuparea Forței de Muncă
 - d. Municipality
 - e. Autoritatea Națională pentru Calificări(ANC)
2. Instituții de învățământ
3. VET/Furnizori de formare profesională
4. Centre de evaluare și certificare a competențelor profesionale obținute pe alte căi decât cele formale (VNFIL)
5. ONG-uri și Furnizori de învățare și educație non-formală a adulților
6. Furnizori de învățare și educație pentru adulți - educație formală
7. Camere de Comerț
8. Biserici
9. Sindicate/ parteneri sociali
10. Angajatori
11. Biblioteci
12. Universități
13. Companii și asociații de angajatori

Cooperarea părților interesate în UP: mecanisme de cooperare de succes, părți interesate lipsă și lacune în cooperare

a. Mecanisme de cooperare de succes

Există diverse mecanisme de cooperare de succes, din care le putem menționa::

La nivel național:

- **Cooperare în programul A doua șansă: în toată țara, acest program se desfășoară ca parteneriat pentru educație - școală și comunitate**

Principalele părți interesate implicate sunt: școlile, Inspectoratele Școlare Județene, administrația locală, ONG -uri, mediatori, formatori, consilieri, mass -media, angajatori, furnizori de instruire.

Colaborarea comunităților școlare în promovarea programului „A doua șansă” a dus la extinderea numărului de clase din educația primară și educația secundară în comunitățile defavorizate și în comunitățile segregate geografic. Prin sprijinul oferit de reprezentanții autorităților locale, organizațiilor neguvernamentale, mediatorilor școlari și de sănătate, consilieri etc., au fost efectuate campanii de promovare și informare asupra beneficiilor oferite de acest program sub diferite forme: aranjarea de spații informaționale în școli și primării, întâlniri cu tinerii și adulții care nu și-au încheiat educația obligatorie, schimburi de experiență, prezentări de exemple de bune practici, emisiuni TV, informații în presă etc.

Implicarea factorilor responsabili din școli și comunități în popularizare, în informări despre beneficiile programului „A doua șansă”, a dus la creșterea numărului de solicitări pentru a finalizarea educației obligatorii, la creșterea disponibilității personalului didactic în sprijinirea programului și implicarea în activități specifice, la manifestarea unui interes crescut din partea cursanților.

La nivel regional:

- **Cooperare în programe de alfabetizare și numerație: Agenții Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă, școli, municipalități, furnizori de instruire, ONG -uri.**

Agențiile pentru Ocuparea Forței de Muncă organizează programe de alfabetizare și numerație pentru adulții care nu au finalizat educația primară. Multe agenții județene organizează aceste cursuri pentru beneficiarii venitului minim garantat, deoarece majoritatea sunt persoane care, din păcate, nu știu să scrie, să citească și să calculeze, de aceea li se oferă șansa de a intra pe piața muncii devenind alfabetizați. După ce au învățat să scrie, să citească și să calculeze, vor putea să urmeze un curs de calificare. Cursurile se desfășoară în sălile unor instituții de învățământ, cu personal calificat de la Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă.

Drept urmare, cursurile de formare profesională reprezintă o alternativă prin care șomerii pot avea o șansă suplimentară de a se angaja.

Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă intenționează să califice forța de muncă necesară structurilor subordonate primărilor, de exemplu, îngrijitori spații verzi și asfaltatori. În acest sens, au fost semnate protocoale de colaborare cu municipalitățile, astfel încât pregătirea

practică să se efectueze în cadrul acestor structuri iar instruirea teoretică în clasele puse la dispoziție de către primărie.

De asemenea, persoanele înregistrate la agențiile de ocupare pot beneficia, gratuit, de serviciile de evaluare și certificare ale competențelor profesionale dobândite prin învățare non-formală și informală, a căror finanțare este asigurată din bugetul asigurărilor pentru șomaj.

La nivel local:

- **Colaborări în diverse proiecte cu finanțare europeană, pentru diverse grupuri țintă:**

De exemplu, reprezentanții părților interesate implicate în focus grupul din Suceava au evidențiat câteva proiecte implementate în zonă, în care au o colaborare foarte bună:

- Pentru persoane din zonele rurale - ONG-urile cooperează strâns cu Oficiile de Muncă pentru profilarea și înregistrarea tuturor persoanelor cu calificări scăzute pe care le identifică în zonele rurale. Împreună organizează burse ale locurilor de muncă, întâlniri cu angajatorii și crează facilități pentru cei dificil de angajat.
- Pentru persoanele cu dizabilități și nevoi speciale – există o cooperare strânsă între ONG-uri cu școlile speciale din regiune. Deoarece aceste școli nu au multe posibilități de a sprijini calificările tinerilor cu dizabilități și nevoi speciale, încercăm să completăm oferta cu oportunități de formare oferite de furnizorii de instruire și astfel să ținem împreună tinerii din școală.

b. Părți interesate lipsă, lacune în cooperare și provocări

Există câteva lacune care au fost identificate în focus grupurile noastre, interviuri și analize:

- Înțelegerea comună a conceptului de *Căi de perfecționare* (Upskilling Pathways) și a termenului de *adulți cu calificare scăzută*
- Pașii de urmat pentru *Căile de perfecționare* (Upskilling Pathways, conform Recomandărilor Upskilling Pathways adoptate în decembrie 2016 de Consiliul Uniunii Europene
- Provocări în implementarea UP;
- Strategia pentru planul de acțiune bazat pe analiza nevoilor;
- Politici și programe egal distribuite între regiuni;
- Flexibilitate în organizarea instruirii la locul de muncă sau a uceniciei, cel mai interesant program pentru grupuri vulnerabile cu calificare scăzută, deoarece aduce instruire, certificare și venituri;
- Lipsa responsabilităților - distribuite între birourile de stat între care există mari lacune în comunicare și cooperare;
- Cadrul legal și politicile naționale nu încurajează pregătirea și calificarea persoanelor cu calificare scăzută. Doar programul FS E sprijină în prezent calificarea în cadrul investițiilor în proiecte pentru oameni;
- Probleme specifice în colaborare, în funcție de disponibilitatea autorităților locale, adesea bazate pe relații personale, dezinteresul autorităților locale;
- Mentalitate - cooperarea bazată pe interes;
- Ignorarea obligațiilor legale.

c. Sugestii pentru depășirea provocărilor și corectarea lacunelor

- Campanii de informare și conștientizare pentru persoanele cu calificare scăzută, sub diferite forme și la diferite niveluri, având în vedere complexitatea grupului țintă;
- Conștientizarea nevoilor și explicarea avantajelor de a avea o competență, o calificare
- Listarea abilităților la nivelul profilului;
- Sprijin pentru familiile defavorizate;
- Mediatori și consilieri pentru acest grup țintă;
- Persoană de contact din fiecare instituție publică pentru îndrumarea familiilor din Diaspora;
- Baze de date actualizate cu acest grup țintă și feedback de la aceste persoane cu privire la formare/recalificare, programe de alfabetizare.
-

Pentru informații suplimentare, consultați **Harta părților interesate** [aici](#)

Alte experiențe relevante de activare/cooperare a părților interesate

Dorim să prezentăm un exemplu de proiect al Asociației Euro Adult Education finanțat de Fondul Social European, în care cooperarea dintre diverși parteneri a funcționat foarte bine și am implementat toți cei 3 pași de la Căile de perfecționare a competențelor.

"RURAL FORCE - FORMare, CERTificare, șanse în plus la angajare!" a fost un proiect co-finanțat de FSE, Programul operațional sectorial Dezvoltarea resurselor umane 2007-2013, axa prioritară 5 „Promovarea măsurilor active de ocupare”, Zona majoră de intervenție 5.2 „Promovarea durabilității pe termen lung a zonelor rurale în ceea ce privește dezvoltarea resurselor umane și ocuparea forței de muncă” - POSDRU/135/5.2/S/128962.

Proiectul a durat 18 luni și a avut ca obiectiv general: asigurarea creșterii oportunităților pentru 940 de solicitanți de locuri de muncă prin activități informaționale și consiliere în carieră.

Parteneriatul proiectului: S.C.MPA S.R.L. - Sibiu – coordonator; ASOCIAȚIA EURO ADULT EDUCATION – București; Asociația Dezvoltarea Capitalului Uman - Alba Iulia; Asociația INCEPTUS ROMANIA - Cluj Napoca; BPI S.R.L. ITALIA - Milano, Italia.

Grupul țintă a fost format din **940 de persoane din zonele rurale** (50% femei): 370 de persoane în căutarea unui loc de muncă, 370 de persoane inactive și 200 de persoane din agricultură de subsistență.

Obiective specifice/Rezultate

- Dezvoltarea abilităților de căutare de locuri de muncă pentru 940 de persoane prin **activități de informare și consiliere profesională**
 - Furnizarea de informații despre piața muncii la nivel local și național,
 - Evaluarea și autoevaluarea personalității pentru a ghida cariera,
 - Dezvoltarea abilităților și a încrederii în sine a solicitanților de locuri de muncă,
 - Instruire în metode și tehnici de căutare a locurilor de muncă,
- Dezvoltarea **competențelor profesionale** pentru 752 de persoane:

- Prin organizarea de programe de formare profesională (FP) în domeniile: antreprenariat, limbi străine și IT - 352 de persoane;
- Prin **evaluarea și certificarea abilităților dobândite în învățarea non-formală și informală** - 400 de persoane
- Integrarea a 160 de persoane pe piața muncii, dintre care:
 - 140 de beneficiari ai serviciilor de plasare la locul de muncă
 - 20 beneficiari de activități de consultanță și asistență pentru începerea unei afaceri.
- Creșterea nivelului de informare a grupului țintă prin campanii de informare privind oportunitățile de educație și formare, piața muncii la nivel regional, național și european, mobilitate profesională sectorială și geografică.
- Organizarea și implementarea stagiilor de practică în Italia pentru 40 de participanți

Informații calitative despre procesul de analiză

Procesul de analiză a căilor de perfecționare (Upskilling Pathways) a constat în:

- Analizarea documentelor existente în domeniu,
- Analizarea răspunsurilor părților interesate la chestionarele dezvoltate în proiect,
- Interviuri cu reprezentanții părților interesate,
- Organizarea a trei focus grupuri,
- Participarea la Bursa locurilor de muncă organizată de Agenția Județeană pentru Ocuparea Forței de Muncă ILFOV, unde am avut discuții cu șomerii cu calificare scăzută și cu angajatori.

Procesul de analiză a îmbunătățit/a schimbat angajamentul și contribuția părților interesate?

Procesul de analiză a adus la o clarificare a conceptului de Căi de perfecționare a competențelor (Upskilling Pathways) pentru persoanele cu calificare scăzută, deoarece am constatat că unele dintre părțile interesate nu aveau aceeași înțelegere a acestui concept, precum și a termenului adult cu calificare scăzută. A fost necesară o discuție clarificatoare despre aceste concepte și ajungerea la un consens.

Au fost implicate diverse categorii de părți interesate care au atribuții într-un anumit domeniu și cu un grup țintă specific (de exemplu, Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă - șomerii) sau alte părți interesate care se adresează mai multor categorii de persoane cu calificări scăzute (de exemplu ONG -uri prin proiecte europene).

Considerăm că o îmbunătățire a angajamentului participanților și a contribuției acestora va fi obținută în timpul proiectului, în cadrul reuniunilor grupului de dezvoltare, dar primul pas a fost făcut prin discuțiile și consensul cu privire la căile de creștere a adulților cu calificare scăzută.

Cum evaluați nivelul lor de participare la procesul de analiză?

Inițial am abordat părți interesate din mai multe regiuni din România, unii au fost foarte interesați să participe la acest proiect, alții mai puțin. Am ales să facem o analiză la nivelul a trei regiuni din România, și anume Nord-Est (Suceava), Sud-Vest Oltenia (Ramnicu Valcea) și

Regiunea Centru (Braşov) și au fost organizate trei focus grupuri în Suceava, Râmnicu Vâlcea și Braşov.

În ceea ce privește nivelul de participare a părților interesate, la focus-grupul din Suceava, a fost ceva special, deoarece reprezentanții din mai mult de 15 instituții implicate în colaborarea cu grupul țintă au participat și doresc să facă parte mai departe din următoarea fază a proiectului, respectiv Grupul de Dezvoltare.

Televiziunea locală a fost interesată și a realizat un interviu, iar unele instituții participante au publicat informații despre eveniment pe paginile lor de socializare.

În celelalte regiuni, interesul a fost mai mic, astfel încât grupul de dezvoltare va fi înființat în SUCEAVA cu participarea părților interesate din celelalte 2 regiuni.

Cum a afectat analiza organizația și relațiile cu părțile interesate?

Cele trei grupuri focus au fost organizate în cele 3 regiuni prin implicarea partenerilor noștri, și anume Asociația Institutului Bucovina din Suceava, Camera de Comerț și Industrie din Braşov și Asociația Dual Learning din Ramnicu Valcea.

Analiza realizată în proiect a contribuit la consolidarea colaborării cu vechii noștri parteneri, dar și la dezvoltarea de noi relații cu alte părți interesate din regiunile respective.

Cum a afectat analiza relațiile dintre părțile interesate?

Participarea atâtor părți interesate la acest eveniment a evidențiat din nou situația actuală, dar în special provocările cu care se confruntă fiecare dintre părțile interesate dar și idei de soluții pentru a le rezolva.

Putem spune că unele dintre părțile interesate s-au întâlnit anterior în alte proiecte/întâlniri, dar actualul focus grup a reunit diverse tipuri de părți interesate implicate în UP pentru adulți cu calificare scăzută.

Ce a mers bine:

Focus grupul organizat în Suceava (Regiunea Nord -Est) a avut un mare succes. Au participat reprezentanți ai celor mai importante părți interesate din regiune, care au fost reprezentate de factorii de decizie, precum viceprimarul, directorul adjunct al Agenției de Ocupare a Forței de Muncă, Inspectorii școlari, etc. Participanții au fost foarte activi și angajați și interesați de îmbunătățirea situației adulților cu niveluri scăzute de calificare și colaborează pentru acest lucru. Cei mai mulți dintre ei doresc să continue colaborarea în proiect, chiar și pentru a face parte din grupul de dezvoltare.

Ce nu a mers bine:

Focus grupuri au fost organizate și în alte regiuni, dar din păcate participarea a fost redusă.

Lecții învățate

Este important să reunim factorii de decizie pentru discuții și consultări, deoarece pot influența procesul de schimbare și îmbunătățire a Căilor de perfecționare a competențelor adulților cu calificare scăzută și pot continua, de asemenea, implicarea în grupul nostru de dezvoltare.

Bune practici

N.B. „Bunele practici” sunt definite, în acest context, ca strategii, abordări și/sau activități care s-au dovedit prin cercetare și/sau evaluare a fi folositoare, eficiente, durabile și/sau transferabile și conduc în mod fiabil la un rezultat dorit în sprijinirea identificării, angajamentului părților interesate, precum și cooperării între aceștia, cu referire specifică la inițiativa UP. Bunele practici pot fi locale, regionale, naționale sau internaționale.

Upskilling Adults 45+ with Migrant Background este un proiect ERASMUS+, implementat în România de Institutul Român de Educație a Adulților (IREA).

Proiectul este conceput pentru a instrui facilitatorii și pentru a oferi soluții integrate necesare furnizorilor de educație pentru adulți, pentru a sprijini migrații adulți cu vârsta peste 45 ani, de toate genurile, astfel încât să poată prospera în forța de muncă modernă. Proiectul recunoaște că adulții migrați în vârstă de 45 de ani constituie o populație vulnerabilă. Aceștia se confruntă cu dificultăți de (re)integrarea pe piața muncii din cauza șomajului (pe termen lung) șomajului, a de-calificării și a unui decalaj de competență.

Proiectul are următoarele obiective specifice:

- Proiectarea de programe educaționale dedicate pentru instruirea a 18 persoane din stafful tuturor partenerilor, care lucrează cu adulți migrați de peste 45 ani.
- Oferirea de servicii holistice adaptate pentru adulții migrați de peste 45 ani, astfel încât aceștia să poată să se integreze pe piața muncii și să participe activ în cadrul comunității. De asemenea se vor concepe o serie de servicii de validare și oferte de instruire (pentru perfecționare / calificare), împreună cu îndrumări pentru inițiativele antreprenoriale sau pentru găsirea unui loc de muncă.
- Dezvoltarea unei strategii de învățare având două componente esențiale: abilități digitale și competențe cheie care pot fi adaptate la diferite contexte și grupuri țintă.

Mai multe informații pe site-ul web:

<https://upskilling.ilabour.eu/>

WISE for Digital Upskilling este un proiect ERASMUS+, implementat în România de organizația Ateliere Fără Frontiere.

Proiectul are următoarele obiective:

- Dezvoltarea, testarea și punerea în aplicare a materialelor digitale de învățare inovatoare care să fie utilizate pentru perfecționarea lucrătorilor defavorizați care participă la formarea profesională în cadrul integrării în muncă a întreprinderilor sociale – alfabetizare / calcul și abilități digitale de bază.
- Dezvoltarea, testarea și diseminarea unui set de instrumente și materiale de învățare digitală pentru a pregăti mai bine consilierii/pedagogii/job coaches din întreprinderilor sociale de inserție, ca profesioniști echipați pentru provocările de incluziune în mediul de învățare bazat pe muncă.
- Consolidarea cooperării, a rețelelor și a schimbului de practici între organizațiile angajate în formare profesională pentru adulții cu calificare scăzută din țările participante. Va fi dezvoltat un set comun de materiale de bază pentru formarea cunoștințelor digitale pentru adulții cu calificare scăzută pentru a include noile tehnologii care apar pe piața muncii.

De asemenea, ca urmare a proiectului, 70 de întreprinderi sociale de inserție și alte părți interesate să sprijine și să dezvolte întreprinderi sociale de inserție, cum ar fi agențiile de muncă vor participa la evenimentul de multiplicare și vor primi rezultatele proiectului pe aceste subiecte; 20 de formatori / personal care desfășoară activități de job coaching își vor îmbunătăți cunoștințele și abilitățile. În plus, 10 manageri de întreprinderi sociale de inserție profesională și viitorii formatori își vor îmbunătăți cunoștințele și abilitățile privind proiectarea și implementarea unor programe eficiente de integrare profesională pentru adulții cu calificare scăzută, identificarea indicatorilor sociali și raportarea socială într-o întreprindere socială de inserție în urma participării la stagiile de formare pe termen scurt.

Mai multe informații pe site-ul web: <https://riseromania.ro/en/wise-for-digital-upskilling>

Proiectul SEPAL

Liderul proiectului a fost Asociația Institutului Bucovina și a lucrat îndeaproape cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava pentru a sprijini tinerii NEET pentru a accesa etapele de instruire și practice ale învățării în cadrul proiectului SEPAL.

Proiectul SEPAL este finanțat de Islanda, Liechtenstein și Norvegia prin granturile SEE și Fondul de granturi din Norvegia pentru ocuparea forței de muncă în rândul tinerilor. SEPAL este implementat în 5 țări europene în parteneriat: Institutul Bucovina în România, Fundacio Privada Pere Closa în Spania, cu ZISPB în Lituania, cu KoiSPE Diadromes în Grecia și cu KOMES în Polonia. Proiectul SEPAL își propune să împuternicească tinerii prin oferirea de servicii de sprijin pentru angajare și stagii de ucenicie practică pentru 600 de NEET, cu vârste între 18-29 de ani și care provin din grupuri vulnerabile: tineri cu dizabilități, romi, migrantți, slab calificați și persoane care au abandonat școala.

Proiectul SEPAL și-a propus să abordeze provocările cu care se confruntă tinerii NEET din Europa prin validarea competențelor dobândite în cadrul stagiilor de ucenicie.

Cooperarea cu Agenția pentru Ocuparea Forței de Muncă Suceava a început în noiembrie 2018, când Institutul Bucovina prin proiectul SEPAL a oferit tinerilor NEET stagiile practice de ucenicie. Am semnat un acord de cooperare pentru a sprijini înregistrarea tinerilor NEET din mediul rural, profilându-i conform legislației locale, oferind consiliere și orientare prin serviciile WISE ale Institutului Bucovina (serviciile Întreprindere Socială de Integrare în Muncă pe care suntem acreditați) iar biroului de muncă ne-a sprijinit prin organizarea Burselor Locurilor de muncă și medierea cu angajatorii și companiile care doresc să găzduiască un stagiul de ucenicie pentru tineri.

Am dezvoltat o abordare LSC (Local Stakeholders Committee) cu coordonarea Biroului Muncii și s-a bazat pe întâlniri și acțiuni constante în vederea sprijinirii angajării tinerilor NEET în regiunea noastră Suceava.

A fost dezvoltată o platformă de înregistrare, diagnosticare și comunicare NEETS peer to peer, iar lista locurilor de muncă disponibile furnizată de Biroul Muncii LSC Suceava a fost permanent actualizată.

Specialiștii de la Oficiul Muncii Suceava (SLO) au fost implicați în dezvoltarea serviciilor de sprijin pentru angajarea NEETS în strânsă colaborare cu specialiștii WISE din Bucovina, în etapa de pilotare a Cărții de Inovare și a Cărții de Ucenicie SEPAL, am avut delegați pentru etapele de schimburi internaționale și SLO a participat la sesiunile internaționale de formare.

Rezultatele bune ale acestei cooperări au demonstrat că, trebuie să cooperăm și să ne completăm serviciile de sprijinire a tinerilor pentru angajare. Dacă sectorul ONG-urilor are mai mult acces la fondurile pentru inovare, biroul de muncă are rolul de validare a noii abordări, experiența de a face parte din toate etapele implementării proiectului oferă o șansă semnificativă de formare, specializare și schimb cu cele mai bune practici din Europa.

Mai multe detalii pe: <https://www.projectsepal.com> www.bucovinainstitute.org
info@bucovinainstitute.org;

Grupul de dezvoltare va fi compus din reprezentanți ai diverselor părți interesate din două regiuni din România (Nord-Est și Sud-Vest Oltenia) și se va întâlni periodic. Categoriile părților interesate: Autorități publice, Furnizori de învățământ și educație pentru adulți – formali și non-formali, Furnizori de VET, ONG-uri, Agenții pentru Ocuparea Forței de Muncă, Angajatori, Sindicate, Servicii sociale, Universități, Scoli secundare, Biblioteci și Centre de educație pentru adulți.

Întâlnirile grupului de dezvoltare vor fi organizate pe cât posibil față în față, astfel încât discuțiile să fie mai interactive și constructive.

Prioritățile Grupului de Dezvoltare, pe baza întâlnirilor focus-grupurilor și a cercetării de birou sunt următoarele:

- Clarificarea conceptului de Upskilling Pathways și înțelegere comună a Recomandării privind Căile de Perfecționare a Competențelor adoptată în decembrie 2016 de Consiliul Uniunii Europene;
- Identificarea grupului țintă la care proiectul se referă prin denumirea de *persoane slab calificate*;
- Diseminarea bunelor practici pe care le au membrii grupului de dezvoltare și a lecțiilor învățate;
- Limitele de competență ale părților interesate și responsabilitățile dintre părțile interesate;
- Îmbunătățirea mecanismului de urmărire a persoanelor slab calificate și găsirea de soluții pentru a fi mai bine îndrumați asupra nevoilor pieței muncii în ceea ce privește competențele acestora;
- Implicarea companiilor în procesul de învățare și evaluare a persoanelor slab calificate și motivarea companiilor;
- Discuție despre modul de îmbunătățire a flexibilității căilor de învățare, dar și sensibilizare pentru evaluarea competențelor pentru grupul țintă;
- Discuție și găsire de soluții pentru îmbunătățirea structurilor de cooperare între părțile interesate;
- Dezvoltarea continuă a capacităților pentru formatorii care sunt implicați în perfecționarea grupului țintă;
- Diseminarea și exploatarea experiențelor altor parteneri europeni în ceea ce privește căile de perfecționare.

Grupul de Dezvoltare va avea cel puțin 4 întâlniri pentru a analiza, a discuta și a avea consultări în legătură cu următoarele sarcini:

În prima întâlnire a grupului de dezvoltare ne vom concentra pe următoarele:

- Prezentarea detaliată a proiectului și clarificarea conceptului de Upskilling Pathways;
- Înțelegerea comună a Recomandării privind Căile de Perfecționare a Competențelor adoptată în decembrie 2016 de Consiliul Uniunii Europene;
- Identificarea grupului țintă la care proiectul se referă prin denumirea de *persoane slab calificate*;
- Analiza nevoilor de formare ale grupului țintă și a posibilității de a fi implicat în viața comunității;
- Diseminarea bunelor practici pe care le au membrii grupului de dezvoltare și a lecțiilor învățate și înființarea unui grup de discuții online.

A doua întâlnire va fi un brainstorming cu toți membrii grupului de dezvoltare pe următoarele subiecte:

- Limitele de competență ale părților interesate și grupul țintă cărora se adresează;
- Stabilirea responsabilităților și îmbunătățirea guvernancei domeniului în ceea ce privește suprapunerea, responsabilitățile între părțile interesate;
- Îmbunătățirea mecanismului de urmărire a persoanelor slab calificate și găsirea de soluții pentru a fi mai bine ghidate pe nevoile pieței muncii în ceea ce privește competențele acestora.
- Discuții și consultări despre atitudinea grupului țintă față de stimulente.

În a treia întâlnire, pornind de la identificarea grupului țintă și delimitarea limitelor de competență, vom stabili rolul, atribuțiile fiecăruia și acțiunile viitoare. Următoarele subiecte vor fi discutate:

- Situația actuală și lacunele din UP;
- Mecanism de colaborare între părțile interesate;
- Cum putem îmbunătăți evaluarea competențelor și ofertele de învățare personalizate pentru grupul țintă;
- Validarea și recunoașterea învățării non-formale și informale dar și recunoașterea învățării la a doua șansă;
- Implicarea companiilor în procesul de învățare și evaluare a persoanelor slab calificate și motivarea companiilor;
- Identificarea posibilelor structuri de cooperare.

În a patra întâlnire ne concentrăm pe îmbunătățirea situației actuale:

- Discuții cu privire la modul în care căile de învățare pot deveni mai flexibile, dar și de sensibilizare și de trecere de la non-formal la formal;
- Discuție și găsire de soluții pentru îmbunătățirea structurilor de cooperare între părțile interesate;
- Dezvoltarea continuă a capacităților formatorilor care sunt implicați în perfecționarea grupul țintă;
- Diseminarea și exploatarea experiențelor altor parteneri europeni în ceea ce privește căile de perfecționare.

Referințe

Parlamentul României, *Legea educației naționale nr. 1/2011*, București