

## I

(Rezoluții, recomandări și avize)

## AVIZE

## COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN

A 477-A SESIUNE PLENARĂ DIN 18 ȘI 19 IANUARIE 2012

**Avizul Comitetului Economic și Social European privind creșterea atractivității programelor postliceale de educație și formare profesională (aviz din proprie inițiativă)**

(2012/C 68/01)

Raportor: **dna Vladimíra DRBALOVÁ**

La 20 ianuarie 2011, în conformitate cu articolul 29 alineatul (2) din Regulamentul de procedură, Comitetul Economic și Social European a hotărât să elaboreze un aviz din proprie inițiativă cu privire la

*Creșterea atractivității programelor postliceale de educație și formare profesională.*

Secțiunea pentru ocuparea forței de muncă, afaceri sociale și cetățenie, însărcinată cu pregătirea lucrărilor Comitetului pe această temă, și-a adoptat avizul la 16 decembrie 2011.

În cea de-a 477-a sesiune plenară, care a avut loc la 18 și 19 ianuarie 2012 (ședința din 19 ianuarie 2012), Comitetul Economic și Social European a adoptat prezentul aviz cu 208 voturi pentru, 7 voturi împotriva și 10 abțineri.

## 1. Concluzii și recomandări

*Recomandări pentru Comisia Europeană*

1.1 Comitetul solicită Comisiei Europene să încurajeze statele membre să îndeplinească obiectivele pe termen lung și scurt stabilite în Comunicatul de la Bruges și **să îmbunătățească calitatea și eficiența educației și formării profesionale (EFP), pentru a-i spori atractivitatea și relevanța**. Partenerii sociali de la toate nivelurile trebuie să continue să joace un rol activ în Procesul de la Copenhaga și să contribuie la realizarea obiectivelor pe termen scurt.

1.2 Comitetul solicită Comisiei să reunească ambele procese – Bologna și Copenhaga – într-o abordare integrată. Această sinergie va contribui la furnizarea competențelor de care persoanele au nevoie pentru a-și atinge potențialul de dezvoltare și capacitatea de inserție profesională.

1.3 Comitetul consideră că Comisia trebuie să constituie o platformă de monitorizare, bazată pe date statistice, a situației

din diferite state membre și că ar trebui să creeze o platformă care să permită schimbul de bune practici.

1.4 Comitetul salută efortul Comisiei de a pune în aplicare noi instrumente și de a lansa noi inițiative. Totuși, este necesar în primul rând să se analizeze de urgență ceea ce s-a realizat deja, pentru a evita suprapunerea instrumentelor și pentru a asigura punerea în aplicare integrală și corespunzătoare a programelor și politicilor existente.

*Recomandări pentru statele membre*

1.5 Utilizarea numărului de tineri care urmează studii universitare ca unic indicator induce în eroare atunci când se formulează politica în materie de învățământ, acest aspect fiind doar parțial relevant pentru nevoile existente pe piețele forței de muncă sub aspectul competențelor. Trebuie să existe un echilibru între sistemele de învățământ și cele de formare.

1.6 Să pună în aplicare în mod eficient Comunicatul de la Bruges și Procesul de la Copenhaga și să contribuie la realizarea obiectivului general al UE ca 40 % dintre tineri să aprobe învățământul terțiar sau echivalent, **ceea ce include o proporție mai ridicată de EFP.**

1.7 Să creeze stimulente financiare și nefinanciare atât pentru întreprinderi, în special pentru IMM-uri și microîntreprinderi, cât și pentru atelierele meșteșugărești, pentru a spori atractivitatea EFP și EFPC și a mobiliza întreprinderile, dar și pentru a încuraja instituțiile de învățământ să colaboreze cu întreprinderile.

1.8 Să se angajeze în activități promoționale cuprinzătoare în vederea sporirii sistematice a recunoașterii sociale a educației profesionale postliceale.

1.9 Să furnizeze servicii de consiliere mai eficiente și mai adaptate la nevoile pieței forței de muncă și ale tinerilor și servicii de consiliere individuală persoanelor cu handicap. Trebuie să se schimbe de urgență mentalitatea tinerilor, a familiilor și a consilierilor lor, care au tendința de a considera că a urma studii universitare este esențial pentru angajare.

#### *Recomandări pentru organizațiile de întreprinderi*

1.10 În cooperare cu alți parteneri sociali, organizațiile de întreprinderi trebuie să participe în mod activ la instituirea unor sisteme de consiliere și orientare, deoarece ele sunt structurile relevante pentru furnizarea de informații privind oportunitățile referitoare la EFP și la piața forței de muncă. Ele ar trebui să-i ajute pe furnizorii de servicii de formare să dezvolte metode noi de învățare integrată la locul de muncă.

1.11 Sectoarele industriale și întreprinderile trebuie să asigure mai multe locuri pentru ucenici și mai multe posibilități de practică și să-i încurajeze pe angajați să-și transmită cunoștințele și experiența ucenicilor și practicanților sau să predea temporar în cadrul EFP.

#### *Recomandări pentru instituțiile de învățământ*

1.12 Să-și sporească încrederea în utilitatea creării de legături cu întreprinderile și să recunoască nevoia de cooperare constructivă și valoarea experienței dobândite în medii exterioare învățământului.

1.13 Pentru a coopera mai strâns cu sectoarele industriale și a dezvolta în continuare o gamă mai largă de metode de învățare integrată la locul de muncă, este necesară o atitudine mai flexibilă față de EFP.

1.14 Trebuie garantată calitatea profesorilor și formatorilor. Aceștia ar trebui să cunoască bine nevoile în curs de schimbare ale locului de muncă, iar formarea lor în întreprinderi ar trebui încurajată.

#### *Recomandări pentru partenerii sociali*

1.15 Comitetul solicită organizațiilor partenerilor sociali să-și asume responsabilitățile ce le revin, să fie proactive în acest proces, utilizând toate metodele și instrumentele disponibile pentru a îmbunătăți atractivitatea educației și formării profesionale postliceale (locuri de muncă sectoriale, consilii de competențe etc.).

1.16 Partenerii sociali de la toate nivelurile trebuie să-și îndeplinească în mod corespunzător angajamentele rezultate din programele de lucru comune și să contribuie la procesul de elaborare și punere în aplicare la nivel național a tuturor instrumentelor UE din domeniul EFP.

#### *Recomandări pentru cetățeni și organizațiile societății civile*

1.17 Oamenii trebuie să devină conștienți că studiile superioare nu reprezintă neapărat o garanție pentru angajare și că ar trebui avute în vedere alternative funcționale. În consecință, ei trebuie să recunoască faptul că le revine răspunderea unei alegeri în cunoștință de cauză în materie de studii și formare. În sfârșit, trebuie să fie suficient de încrezători pentru a se angaja în educația profesională postliceală.

1.18 Preferințele cursanților și așteptările familiilor lor ar trebui stabilite în raport cu nevoile angajatorilor. În viitor, aceștia ar putea utiliza recent creată Panoramă a competențelor în UE, precum și predicțiile bazate pe aceasta cu privire la oferta de competențe și nevoile pieței forței de muncă.

## **2. Cadrul politic european**

2.1 În iunie 2010, Summitul de primăvară al UE a adoptat noua sa strategie pentru creștere economică și ocuparea forței de muncă, intitulată Europa 2020, susținută de șapte inițiative emblematice și de documente strategice menite să consolideze piața internă a UE (Actul privind piața unică).

2.2 Inițiativa emblematică principală, Agenda pentru noi competențe și locuri de muncă, care urmărește să ofere cetățenilor competențele adecvate pentru ocuparea unui loc de muncă și să asigure corespondența dintre oferta de competențe și nevoile pieței forței de muncă, generează o puternică sinergie cu alte inițiative (Politica industrială, Agenda digitală, O Uniune a inovării, Tineretul în mișcare, Platforma europeană de combatere a sărăciei etc.).

2.3 Obiectivele Strategiei Europa 2020 vor fi susținute de **cadrul financiar multianual** (CFM) propus<sup>(1)</sup>. Bugetul pentru Europa 2020 va investi în inteligența Europei prin creșterea sumelor alocate educației, formării, cercetării și inovării.

<sup>(1)</sup> Un buget pentru Europa 2020, COM(2011) 500 final, partea I și a II-a, 29.6.2011.

### 3. Educația și formarea profesională – evoluțiile și provocările actuale

3.1 În prezent, dezvoltarea piețelor europene ale forței de muncă este influențată de criza economică și financiară, de globalizare, de presiunile demografice, de noile tehnologii și de mulți alți factori.

3.2 Printre cele cinci obiective orizontale stabilite de Strategia Europa 2020 se numără:

— o rată de ocupare a forței de muncă de 75 % în rândul populației cu vârsta cuprinsă între 20 și 64 de ani;

— un obiectiv referitor la nivelul de studii, care abordează problema abandonului școlar timpuriu, vizând reducerea ratei acestuia de la valoarea actuală de 15 % la 10 %;

— intenția de a majora procentajul persoanelor între 30 și 34 de ani care au studii superioare de la 31 % la cel puțin 40 % până în 2020.

3.3 Declarația adoptată la Copenhaga la 29 și 30 noiembrie 2002 a lansat Strategia europeană pentru cooperare consolidată în domeniul educației și formării profesionale (EFP), cunoscută de obicei ca **Procesul de la Copenhaga**.

3.4 La 12 mai 2009, Consiliul a adoptat un cadru strategic pentru cooperare europeană în domeniul învățământului și formării (EFP 2020).

3.5 Comunicarea Comisiei „Un nou impuls pentru cooperarea europeană în domeniul educației și formării profesionale pentru a sprijini strategia Europa 2020”<sup>(2)</sup> subliniază măsurile-cheie care ar trebui luate pentru a relansa Procesul de la Copenhaga și evidențiază rolul principal al EFP în învățarea pe tot parcursul vieții și în mobilitate.

3.6 Un angajament puternic a fost înscris în Comunicatul de la Bruges adoptat în decembrie 2010 de miniștrii UE ai învățământului și formării profesionale și de partenerii sociali europeni. Comunicatul analizează și stabilește următoarele priorități pentru cooperarea UE în domeniul EFP până în 2020:

— dezvoltarea EFP postliceală și EFP la niveluri CEC mai înalte;

— permeabilitate și parcursuri deschise între EFP și învățământul superior;

— un document politic privind rolul excelenței în învățământul profesional pentru creșterea inteligență și durabilă.

3.7 Pentru a valorifica angajamentul luat la Bruges, Comisia elaborează o agendă pentru excelență în educație și formare profesională, concentrată atât pe EFP inițială, cât și continuă. Procesul urmează să fie finalizat cu concluziile Consiliului (sfârșitul anului 2012).

### 4. Date statistice pentru procesul de consolidare a cooperării în EFP

4.1 Previziunile Cedefop privind competențele necesare în viitor indică o creștere a cererii de calificări de nivel mediu și superior până în 2020 și o scădere a cererii de lucrători cu nivel scăzut de calificare. Cu toate acestea, populația europeană de vârstă activă cuprinde în prezent 78 de milioane de persoane cu calificare redusă.

4.2 Al patrulea raport Cedefop pe tema cercetării privind educația și formarea profesională în Europa, intitulat „Modernizarea educației și formării profesionale”, prezintă o bază de date pentru procesul de cooperare consolidată în EFP și stabilește prioritățile de reformare a EFP, cu scopul de a contribui la strategia UE pentru creștere și ocupare a forței de muncă.

4.3 Modernizarea EFP este urgentă din perspectiva creșterii concurenței la nivel global, a îmbătrânirii populației, a presiunilor exercitate asupra pieței forței de muncă și a obiectivului de îmbunătățire a coeziunii sociale în Europa.

4.4 Cedefop abordează, de asemenea, tema îmbunătățirii imaginii și atractivității EFP. Impresia generală care reiese din analiza indicatorilor legați de atractivitatea EFP în UE este negativă. Unele cercetări au făcut posibilă identificarea principalelor grupuri de factori determinanți pentru atractivitatea parcurșurilor educaționale:

a) conținutul și contextul școlarizării: selectivitatea parcurșurilor, reputația instituțiilor, filierelor sau programelor școlare;

b) perspectivele educaționale ale cursanților și de angajare a acestora pe piața forței de muncă: accesul la continuarea studiilor (în special la nivel terțiar), perspectivele de angajare;

c) factori economici: ajutoare financiare, stimulente fiscale sau taxe de școlarizare.

<sup>(2)</sup> Comunicarea Comisiei COM(2010) 296 final.

4.5 În publicația sa „O punte către viitor”, Cedefop se concentrează, de asemenea, asupra progreselor înregistrate în elaborarea și aplicarea principiilor europene comune (orientarea și consilierea, identificarea și validarea învățării non-formale și informale) și a instrumentelor<sup>(3)</sup> (CEC, ECVET, EQAVET, Europass) aferente. Aceste principii și instrumente își propun să contribuie la consolidarea mobilității angajaților, elevilor și a formatorilor între diverse sisteme de învățământ și formare, precum și între țări. Elaborarea și aplicarea lor încurajează evoluția rezultatelor învățării, în toate tipurile și nivelurile de învățământ și formare, pentru a veni în sprijinul învățării pe tot parcursul vieții.

4.6 Noul document de cercetare Cedefop<sup>(4)</sup>, care tratează educația și formarea profesională la niveluri superioare de calificare în 13 țări și 6 domenii, arată că punctele de vedere și concepțiile despre EFP și CEC la nivelurile 6-8 sunt influențate de contextele naționale.

4.7 Fundația Europeană de Formare (ETF) subliniază nevoia stringentă de a furniza informații privind diversele sectoare economice și de a elabora politici bazate pe date factuale, pentru a lega sectorul educației de sectoarele economice. Pentru a crește atractivitatea EFP postliceală, ETF recomandă următoarele:

- diplomele să fie recunoscute printr-un strâns parteneriat cu mediul antreprenorial;
- EFP postliceală (sau învățământul profesional superior) să fie integrată în sistemul de învățământ terțiar;
- opțiunile educaționale și ciclurile de învățământ să fie concepute astfel încât să favorizeze învățarea pe tot parcursul vieții;
- să se creeze parteneriate internaționale pentru învățământul profesional superior;
- ar trebui să existe o combinație de 20 % cursuri, 40 % seminare și 40 % ateliere;
- corpul didactic ar trebui să cuprindă atât personal universitar, cât și experți din mediul de afaceri;

<sup>(3)</sup> CEC (Cadrul european al calificărilor), ECVET (Sistemul european de credite pentru educație și formare profesională), EQAVET (Cadrul european de referință pentru asigurarea calității în educație și formare profesională), EUROPASS (un portofoliu de documente creat pentru a sprijini mobilitatea geografică și a locurilor de muncă).

<sup>(4)</sup> Documentul de cercetare Cedefop nr. 15 „Educația și formarea profesională la niveluri de calificare superioare”(Cedefop Research Paper No. 15 Vocational education and training at higher qualification levels).

4.8 Un studiu comandat de CE și care s-a concentrat asupra identificării și analizării competențelor necesare în viitor în microîntreprinderi și ateliere meșteșugărești<sup>(5)</sup> recomandă ca programele de formare să integreze, într-o măsură mai mare decât în prezent, viitoarele tendințe și evoluții în competențe necesare. Trebuie instituite, inclusiv la nivel european, mai multe programe de învățare integrată la locul de muncă și mai multe mijloace de recunoaștere a cunoștințelor practice dobândite pe căi informale.

4.9 Ședința informală a miniștrilor OCDE pe tema EFP, desfășurată la Copenhaga în ianuarie 2007, a recunoscut importanța tot mai evidentă a educației și formării profesionale și a lansat un studiu analitic care a condus în 2010 la raportul final „Învățarea în vederea obținerii unui loc de muncă” (*Learning for Jobs*)<sup>(6)</sup>. La sfârșitul anului 2010 a fost lansată o inițiativă de monitorizare și analiză, cu accent pe educația și formarea profesională postliceală, intitulată „Competențe dincolo de școlarizare” (*Skills beyond School*).

## 5. EFP din perspectiva pieței forței de muncă

5.1 Schimbările demografice, în combinație cu nevoia previzibilă de mai mulți lucrători calificați, fac ca Europa să se confrunte cu o reducere a forței de muncă și cu deficite în unele sectoare, în ciuda crizei economice.

5.2 Deficitul structural de forță de muncă calificată în UE este o realitate. Pentru întreprinderile din UE, consecința imediată o reprezintă pierderea oportunităților de dezvoltare și de creștere a productivității. Lipsa forței de muncă calificate va fi unul dintre principalele obstacole în calea creșterii economice în următorii ani.

5.3 Dezvoltarea activităților economice cu profil ecologic și a „economiei vârstei a treia”, inclusiv a serviciilor sociale și de îngrijire a sănătății, înseamnă oportunități de a crea locuri de muncă noi și decente pentru toate grupurile de vârstă activă, precum și de a îmbunătăți competitivitatea și potențialul de creștere al întregii economii europene. De asemenea, înseamnă o cerere sporită de profesii noi și de competențe actualizate și îmbunătățite.

5.4 EFP poate contribui la atingerea obiectivelor din Strategia Europa 202 menționate mai sus: 1) oferind posibilități de avansare de la EFP la formarea de specialitate și învățământul superior; 2) dezvoltând EFP la niveluri superioare ale CEC pe baza unor sisteme EFP solide la nivel liceal; 3) contribuind la asigurarea unor acorduri corespunzătoare de validare și acreditare a rezultatelor învățării non-formale la toate nivelurile și 4) dezvoltând formarea legată de locul de muncă, ceea ce implică participarea adulților pentru a asigura succesul tinerilor.

<sup>(5)</sup> Raportul final „Identificarea competențelor necesare în microîntreprinderi și în atelierile meșteșugărești până în 2020” Universitatea din Köln, ianuarie 2011 - FBH (*Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk, an der Universität zu Köln, Januar 2011*).

<sup>(6)</sup> Analiza OCDE privind proiectul „Învățarea în vederea obținerii unui loc de muncă” (*Learning for Jobs*) (cu accent pe EFP), <http://www.oecd.org/dataoecd/41/63/43897561.pdf>.

5.5 Pentru a spori competitivitatea întreprinderilor europene, este esențial să existe o forță de muncă mobilă, cu un set de competențe și abilități care să corespundă actualelor cerințe ale pieței. Întreprinderile au nevoie de calificări transparente și comparabile, indiferent de modul în care au fost însușite competențele.

5.6 Alcătuirea unor sisteme de credite și calificări care să se raporteze la rezultatele reale ale învățării va facilita evaluarea competențelor individuale. Aceasta va contribui la o mai bună corespondență între cerere și ofertă pe piețele europene ale forței de muncă. Angajatorii nu recompensează calificările, ci performanțele. Analog, sistemul educațional ar trebui să recompenseze rezultatul real al studiilor și nu, de exemplu, numărul de săptămâni în care este acoperită materia unui anumit curs.

5.7 Posibilitățile de a avansa de la EFP la învățământul superior constituie o temă importantă și ele ar putea fi facilitate prin sporirea transparenței în ceea ce privește rezultatul. CEC s-ar putea dovedi un instrument util de creștere a permeabilității între sistemul de credite EFP și cel universitar, deoarece convertește cunoașterea asimilată în unități, la nivelul corespunzător de calificare.

5.8 EFP postliceală nu poate fi plasată în zona gri dintre EFP secundară superioară și învățământul superior. EFP postliceală are o importanță strategică în cadrul Strategiei Europa 2020, ca modalitate de a face din EFP o opțiune de carieră mai atractivă pentru tineri și de a sprijini atingerea unor niveluri superioare de competențe și de educație. Din perspectiva IMM-urilor din Europa s-au înregistrat unele progrese în privința creșterii atractivității și relevanței EFP și EFP superioare. Cu toate acestea, trebuie să se depună mai multe eforturi la toate nivelurile – european, național, regional, local și sectorial – pentru diversificarea ofertei de niveluri superioare ale EFP, îmbunătățirea permeabilității, reformarea sistemelor EFP și crearea de stimulente financiare, pentru a stimula atât întreprinderile, cât și persoanele în ceea ce privește furnizarea și absorbția de EFP superioară.

5.9 Calitatea și excelența în EFP sunt decisive pentru sporirea atractivității acestora. Cu toate acestea, o EFP de calitate nu se poate obține cu costuri mici, iar IMM-urile se confruntă cu provocări specifice: 1) ele sunt cele mai mari furnizoare de EFPI și 2) au nevoie să actualizeze competențele tuturor lucrătorilor lor, nu numai ale celor mai calificați. În această din urmă privință, „formarea la locul de muncă” este esențială pentru actualizarea competențelor în IMM-uri.

5.10 Mobilitatea transfrontalieră în scop educațional este un domeniu-cheie, pe care întreprinderile îl sprijină de mult timp, în special în cazul tinerilor încadrați în EFP și în programe de ucenicie. În prezent, Europa are încă un nivel insuficient de

mobilitate a angajaților, cursanților și profesorilor din cadrul EFP. Mobilitatea lor poate fi îmbunătățită printr-o bună cunoaștere a cel puțin unei limbi străine.

## 6. Care sunt motivele pentru care EFP, și în special EFP postliceală, nu este atractivă

6.1 Termenul de învățământ superior este deseori utilizat ca sinonim pentru învățământul superior cu orientare academică. Învățământul superior este deseori perceput în contrast cu învățământul profesional, acesta fiind perceput ca situându-se la un nivel inferior.

6.2 Politicile de dezvoltare și extindere a învățământului superior nu au acordat suficientă atenție EFP. Învățământul și formarea de orientare vocațională (sau profesională/piața forței de muncă) este deja o parte importantă, deși invizibilă, a învățământului superior.

6.3 EFP este foarte diversificată în Europa. Diversitatea soluțiilor instituționale creează confuzie. În unele țări nici nu poate fi considerată un sistem.

6.4 Înseși sistemele naționale de educație și formare sunt întrucâtva opace, iar nivelul de permeabilitate între diferitele cursuri educaționale este redus. Învățământul și formarea postliceale sunt asigurate de o largă varietate de furnizori: universități, institute de EFP terțiară, școli secundare, institute destinate învățământului pentru adulți, parteneri sociali, întreprinderi private.

6.5 Calificările EFP sunt uneori dificil de înțeles și nu sunt recunoscute cu ușurință în alte țări. Programele EFP nu concordă cu modelul Bologna, cu trei niveluri (licență, masterat, doctorat). Încă nu există o viziune clară asupra modului și a nivelului de clasificare a calificărilor profesionale în CNC sau în CEC.

6.6 Nu există nicio legătură între calificările și competențele obținute în școală și sistemele naționale de clasificare a ocupațiilor.

6.7 Însăși imaginea industriei este afectată din cauza percepției vehiculate în mass-media și a crizei actuale. Aceasta duce la o creștere a neîncrederii față de întreprinderile europene.

6.8 Stigmatizarea și recunoașterea socială redusă pe care o primesc absolvenții EFP descurajează un număr semnificativ de tineri să se înscrie în acest parcurs de formare.

6.9 Un nivel redus de cunoaștere a matematicii în școala primară conduce la reticența tinerilor în a-și concentra planurile de carieră pe disciplinele STEM (știință, tehnologie, inginerie și matematică) sau pe studii cu orientare practică.

6.10 Nu există o capacitate suficientă de a răspunde cererii de competențe, aflate în permanentă schimbare din cauza rapidelor transformări induse de TIC și a trecerii treptate către o economie cu emisii scăzute de dioxid de carbon.

6.11 Nu există suficiente perspective de educație și de locuri de muncă, fiind afectate: accesul la continuarea studiilor, în special la nivelul învățământului terțiar, posibilitățile de ocupare a unui loc de muncă, salariile, satisfacția la locul de muncă și găsirea unui loc de muncă în concordanță cu formarea.

6.12 Nu există informații și asistență pentru tinerii și familiile lor, atunci când aceștia iau în discuție pentru prima dată viitoarea carieră. Experiența de viață și traseul profesional al părinților sunt deseori determinante în decizia finală privind alegerea școlii și a viitoarei meserii. Orientarea carierei este deseori fragmentară, reactivă și îndepărtată de practică.

6.13 În unele state membre lipsesc stimulentele financiare și nefinanciare pentru angajatori, asigurate de guverne pentru a investi și a organiza EFP.

6.14 Cadrul de cooperare dintre reprezentanții întreprinderilor și instituțiile de învățământ este insuficient pentru conceperea unor programe școlare care să echilibreze învățarea teoretică și competențele profesionale. Se menține încă neîncrederea școlilor și a universităților în privința creării de legături cu întreprinderile. În cadrul instituțiilor de învățământ există un nivel redus de recunoaștere a valorii experienței câștigate în medii exterioare școlii.

6.15 Actuala forță de muncă îmbătrânește. Multe țări se confruntă cu un deficit de profesori și formatori în instituțiile EFP, iar unii dintre cei existenți nu au experiența recentă a locului de muncă.

6.16 Rolul EFP în combaterea defavorizării sociale este subestimat. Persoanele defavorizate prezintă o probabilitate mai mare de a abandona școala de timpuriu.

6.17 EFP și, în special, EFP postliceală suferă de pe urma stereotipurilor de gen care afectează dezvoltarea carierei.

6.18 Mobilitatea transfrontalieră în scop educațional este o mare problemă în domeniul EFP și al uceniciei. Europa încă are un nivel subdezvoltat de mobilitate a cursanților și profesorilor din cadrul EFP.

6.19 Pentru a face posibilă și utilă mobilitatea sunt necesare competențe lingvistice mai bune.

6.20 Învățământul terțiar, în special EFP postliceală, nu este privit în suficientă măsură ca o provocare globală. Ar trebui susținută participarea la circulația globală a cunoștințelor.

## 7. Cum pot deveni mai atractive educația și formarea profesională

7.1 Procentajul de studenți încadrați în universități nu mai poate fi considerat unica măsură a modernității și progresului. Universitățile singure nu pot asigura creșterea economică și progresul social. Este necesar să fie identificate și promovate toate parcursurile alternative.

7.2 Procesul de la Copenhaga, care urmărește să asigure transparența și calitatea calificărilor profesionale, trebuie să fie strâns legat de reforma învățământului superior. Reunirea ambelor procese – Bologna și Copenhaga – într-o abordare integrată este esențială pentru succesul integrării durabile a tinerilor pe piața forței de muncă.

7.3 Trebuie îmbunătățită reputația industriei în Europa. Este necesară o abordare nouă a politicii industriale, dată fiind contribuția sa importantă la creșterea economică și crearea de locuri de muncă, precum și dezvoltarea inovării. O astfel de abordare ar sprijini industria, punând accentul pe durabilitate, inovare și competențele necesare pentru a menține industria UE competitivă pe piețele mondiale.

7.4 Sectorul serviciilor este fundamental pentru economia Europei. El generează 70 % din PIB-ul UE și aproximativ două treimi din totalul locurilor de muncă. Nouă din zece locuri de muncă noi sunt create în acest sector, oferind astfel noi oportunități din perspectiva EFP postliceale.

7.5 O Europă care se confruntă cu deficite de forță de muncă în numeroase profesii trebuie să își concentreze mai mult atenția asupra modalității de echilibrare a sistemelor de învățământ și formare și asupra găsirii proporțiilor juste între învățământul general, cel profesional și cel universitar. Din această perspectivă, EFP postliceală se dovedește o provocare. Scopul său este de utiliza la maximum locul de muncă ca pe un valoros mediu de învățare.

7.6 Cadrele de calificare pot fi foarte utile sistemelor EFP, deoarece au capacitatea de a le unifica, de a le spori transparența, astfel încât valoarea diferitelor calificări să poată fi mai clar recunoscută de cursanți, de angajatori și de alte părți interesate, facilitează învățarea pe tot parcursul vieții și îmbunătățesc accesul la învățământul superior pentru toți. Activitatea

depusă la elaborarea cadrelor de calificare a atras după sine reluarea dezbaterii asupra profilului și statutului EFP – asupra modului în care trebuie definită și înțeleasă aceasta.

7.7 Un real sentiment al cooperării între instituțiile de învățământ, reprezentanții întreprinderilor și IMM-uri trebuie să se dezvolte pe baza încrederii și înțelegerii reciproce. CESE are încredere în „Alianța pentru cunoaștere”<sup>(7)</sup> recent propusă, adică reunirea sectorului de afaceri și a celui de învățământ/formare pentru a elabora o nouă programă, care să abordeze deficiențele de competențe în materie de inovare și de adecvare la nevoile pieței. În acest sens, propunerea Comisiei de a crea în 2012 primul Forum EFP-Întreprinderi este o inițiativă nouă și promițătoare.

7.8 Sectoarele industriale și întreprinderile înseși trebuie să investească în formarea în cadrul întreprinderii (*in-house*), oferind mai multe posibilități ucenicilor și practicanților, permițând angajaților interesați și adecvați să devină îndrumători la locul de muncă ai ucenicilor și practicanților, să încurajeze interesul angajaților corespunzător de a lucra ca profesori temporari în EFP, să permită desfășurarea de studii la nivelul EFP în timpul programului de lucru și să coopereze cu furnizorii de servicii educaționale în vederea elaborării de cursuri care să țină pasul cu cererea pieței pentru anumite competențe.

7.9 Furnizorii de servicii educaționale ar trebui să elaboreze în continuare metode de integrare a învățării în muncă (de exemplu, cea mai mare parte a învățării, nu doar ucenicia, ar trebui să se desfășoare la locul de muncă), să aibă o atitudine mai flexibilă față de EFP (metode de învățare mai flexibile), să includă TIC în toate formele de EFP și să coopereze strâns cu sectoarele industriale, pentru a identifica noi nevoi de studiu.

7.10 Pe măsură ce carierele se diversifică, o orientare eficientă a carierei devine în același timp mai dificilă, mai importantă și mai pretențioasă. Oamenii, în special tinerii, au nevoie de o imagine clară a studiilor și a perspectivelor de care dispun. Vechea idee potrivit căreia formarea profesională ar pregăti cursantul pentru o singură ocupație pe tot parcursul vieții active nu se mai susține. Orientarea carierei trebuie să fie coerentă, proactivă și obiectivă, bine înzestrată cu resurse și bine susținută cu date factuale. O atenție deosebită trebuie acordată serviciilor de consiliere oferite persoanelor cu handicap; acestea trebuie să fie individualizate ținându-se seama de diferențele tipuri de handicap și de posibilele restricții de mobilitate și obstacole în calea obținerii anumitor calificări.

(7) Inițiativa emblematică: „O agendă pentru noi competențe și locuri de muncă”.

7.11 Rolul familiei nu ar trebui subestimat. Informarea, consilierea și orientarea ar trebui să acorde atenție și familiei, deoarece părinții și membrii familiei joacă adesea un rol decisiv în alegerea planului de studii și a carierei. Pentru a ilustra oportunitățile existente pe piața forței de muncă pentru EFP postliceală, sunt necesare mai multe informații și o politică bazată pe sensibilizarea publicului și pe date concrete.

7.12 Cu toate acestea, este necesar ca furnizarea de EFP să echilibreze preferințele cursantului și cerințele angajatorilor. Preferințele cursanților sunt relevante, însă, luate separat, nu sunt de obicei hotărâtoare. Mai importante sunt cerințele angajatorilor, dar nu este întotdeauna ușor ca ele să fie definite ca atare. De asemenea, echilibrul depinde de finanțarea asigurată de guvern, de cursanți și de angajatori.

7.13 Trebuie să fie garantat tratamentul egal al tuturor cursanților pe toate parcursurile, ca și accesul la subvenții pentru cazare, transport și sistemele de asistență medicală și asigurări sociale.

7.14 Calitatea profesorilor și a formatorilor este importantă; aceștia ar trebui să cunoască bine locul de muncă. Pentru a rezolva aceste probleme, ar trebui încurajate parcursurile flexibile de recrutare, concepute pentru a facilita intrarea în rândul forței de muncă din instituțiile EFP a acelor persoane care au competențe în domeniu. Este necesar să se elaboreze programe de creștere a mobilității profesorilor.

7.15 Rolul partenerilor sociali este vital pentru a face EFP mai relevantă și mai flexibilă. Pentru a promova excelența în EFP, partenerii sociali ar trebui să fie implicați mai mult în elaborarea și punerea în aplicare a politicilor EFP, în special a programelor de învățământ, cu scopul de a asigura relevanța competențelor predate pentru piața forței de muncă. Faptele dovedesc că țările care coordonează legăturile dintre școli și piața forței de muncă și care includ actori ai acesteia din urmă în monitorizarea, supravegherea și certificarea competențelor și calificărilor profesionale sunt considerate ca având succes. CESE a subliniat deja în numeroase rânduri rolul consiliilor sectoriale și transversale de competențe și ocupare a forței de muncă<sup>(8)</sup> în efectuarea analizelor privind nevoile cantitative și calitative ale pieței forței de muncă și a salutat eforturile comune ale partenerilor sociali europeni de a se concentra asupra educației și formării în programele de lucru comune<sup>(9)</sup>.

(8) Avizul exploratoriu CESE, JO C 347, p. 1, 18.12.2010.

(9) Cadru acțiunilor de dezvoltare pe tot parcursul vieții a competențelor și calificărilor (2002) și Acordul autonom privind piețele forței de muncă favorabile incluziunii (2010).

7.16 Criza a arătat că la nivelul întreprinderilor au fost elaborate numeroase soluții inteligente și eficiente de menținere a locurilor de muncă și de lansare a diverse scheme de educație și formare. Avizul CESE privind strategiile UE de ieșire din criză <sup>(10)</sup> enumără mai multe „bune practici” în acest sens.

7.17 Mobilitatea în scop educațional ajută la creșterea capacității de inserție profesională, în special în cazul tinerilor, prin dobândirea de competențe esențiale. Prin urmare, CESE salută etalonul ambițios, dar necesar din punct de vedere politic, propus de Comisie pentru mobilitatea în scop educațional. Acesta prevede că cel puțin 10 % din absolvenții de EFP inițial ar trebui să beneficieze de o perioadă de studiu sau de formare în străinătate. El ar trebui să îmbunătățească mobilitatea EFP în termeni cantitativi și calitativi, punând EFP pe picior de egalitate cu învățământul superior.

7.18 Recenta Carte verde privind recunoașterea reciprocă a calificărilor profesionale <sup>(11)</sup> a lansat o dezbatere publică pe tema modului de reducere și simplificare a reglementărilor restrictive în materie de calificări profesionale, pentru a îmbunătăți funcționarea pieței interne și a stimula mobilitatea și activitatea economică transfrontalieră. Succesul cardului profesional european, propus recent, va depinde în primul rând de încrederea reciprocă și cooperarea dintre statele membre.

7.19 CESE este convins că este esențial pentru toți profesorii și formatorii, în special în cadrul EFP, să aibă înalte competențe lingvistice, necesare pentru a promova învățarea bazată pe conținut a limbilor străine (ET 2020). CESE sprijină activitățile oferite în acest domeniu de platforma „Întreprinderi pentru multilingvism” <sup>(12)</sup> și platforma „Societatea civilă pentru multilingvism”, concepute pentru a asigura tuturor oportunități de învățare a limbilor străine pe tot parcursul vieții <sup>(13)</sup>.

7.20 În secolul XXI devine absolut crucial să fie eliminate stereotipurile care există în școlile primare și să se promoveze egalitatea dintre femei și bărbați la toate nivelurile de educație și formare, sprijinind măsurile culturale de direcționare în mai mare măsură a femeilor tinere către studii din domenii științifice și tehnice, astfel cum se menționează în Pactul european pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați <sup>(14)</sup>.

7.21 În ultimul deceniu, unele țări au elaborat și au aplicat diferite metode de partajare a costurilor, modificând astfel echilibrul dintre contribuțiile statelor, ale angajatorilor și ale indivizilor. Măsurile financiare cuprind: fonduri pentru formare,

stimulente fiscale, vouchere de studiu, conturi pentru învățare individuală, împrumuturi și scheme de economisire. Scopul lor este de a spori investițiile private și participarea la ECVET.

7.22 Cea mai mare contribuție a bugetului UE pentru investiții în oameni provine din Fondul social european (FSE). Pentru a spori competențele și a contribui la găsirea de soluții pentru nivelurile înalte de șomaj în rândul tinerilor din numeroase state membre, în următoarea perioadă a cadrului financiar multianual vor fi intensificate acțiunile sprijinite în prezent de programul Leonardo <sup>(15)</sup>.

## 8. Punerea în aplicare corespunzătoare a instrumentelor și principiilor europene la nivel național

8.1 Odată cu lansarea instrumentelor menite să intensifice cooperarea europeană în materie de EFP, a devenit clar faptul că este nevoie de o cooperare mai mare între diferitele structuri, pentru a îmbunătăți funcționarea structurilor înseși.

8.2 Procesele de la Copenhaga și Bologna nu pot continua să se dezvolte separat unul de celălalt. Trebuie sporită interoperabilitatea și comparabilitatea dintre instrumentele respective. Trebuie recunoscut faptul că Procesul de la Copenhaga se află într-o etapă mai puțin avansată, fiind nevoie încă de câțiva ani pentru funcționarea corespunzătoare a ECVET <sup>(16)</sup> și CEC.

8.3 CEC, ECVET, EQAVET ar trebui să contribuie la promovarea învățării la toate nivelurile și în toate formele de învățământ și de formare. CEC ar trebui cotate la nivelurile 6-8 în CNC la același nivel cu învățământul superior. În ceea ce privește ECVET, sistemul de credite prevăzute pentru EFP, este necesară o implementare coerentă și convergentă cu ECTS <sup>(17)</sup> (Sistemul european de credite transferabile), deoarece ECVET nu este încă operațional.

8.4 Instrumentele europene pot fi completate prin instrumente naționale (de exemplu, cadrele naționale ale calificărilor) sau preluate în norme naționale (de exemplu, sistemele naționale de credite), atunci când acest lucru se dovedește a fi necesar în cadrul reformelor naționale. Este necesară o interacțiune mai intensă între diferitele niveluri (UE, național, regional).

8.5 Trebuie realizate progrese în ceea ce privește punerea în aplicare a programului „Erasmus pentru ucenici”. Acesta va permite EFP să fie pusă pe picior de egalitate cu inițiativele în materie de învățământ superior, contribuind astfel la

<sup>(10)</sup> Avizul CESE din proprie inițiativă, JO C 318, p. 43, 29.10.2011.

<sup>(11)</sup> COM(2011) 367 varianta finală a Cărții verzi – Modernizarea Directivei privind calificările profesionale, 22.6.2011.

<sup>(12)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/business\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/business_en.pdf).

<sup>(13)</sup> [http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/languages/pdf/doc5080_en.pdf).

<sup>(14)</sup> A 307-a ședință a Consiliului Ocuparea Forței de Muncă, Politică Socială, Sănătate și Consumatori, 7.3.2011.

<sup>(15)</sup> Un buget pentru Europa 2020, COM(2011) 500 final, 29.6.2011.

<sup>(16)</sup> Sistemul european de credite pentru EFP – ajutor la validarea, recunoașterea și acumularea de competențe și cunoștințe profesionale.

<sup>(17)</sup> Sistemul european de credite transferabile.



promovarea EFP. Programul va conferi o dimensiune internațională EFP, va aborda chestiunea lipsei sale de mobilitate și va consolida vizibilitatea și atractivitatea educației profesionale postliceale.

8.6 Cu toate acestea, Comisia ar trebuie să dea dovadă de precauție în ceea ce privește crearea de noi instrumente înainte ca valoarea adăugată a celor existente să fi fost evaluată. Trebuie

îmbunătățită comunicarea și cooperarea în cadrul instrumentelor existente și între acestea, pentru ca obiectivele lor să devină realitate.

8.7 CESE a elaborat mai multe avize de calitate cu privire la instrumentele relevante – ECVET<sup>(18)</sup> și EQAVET<sup>(19)</sup> – și la comparabilitatea calificărilor în materie de formare profesională între statele membre<sup>(20)</sup>.

Bruxelles, 19 ianuarie 2012

*Președintele*  
*Comitetului Economic și Social European*  
Staffan NILSSON

---

<sup>(18)</sup> Aviz CESE, JO C 100, p. 140, 30.4.2009.

<sup>(19)</sup> Aviz CESE, JO C 100, p. 136, 30.4.2009.

<sup>(20)</sup> Aviz CESE, JO C 162, p. 90, 25.6.2008.

## ANEXĂ

la Avizul Comitetului Economic și Social European

Următoarele amendamente, care au obținut cel puțin o pătrime din voturile exprimate, au fost respinse în cursul dezbaterilor [articolul 54 alineatul (3) din Regulamentul de procedură]:

**Punctul 1.10**

Se modifică după cum urmează:

*„Organizațiile de întreprinderi trebuie să participe în mod activ la instituirea unor sisteme de consiliere și orientare, deoarece ele sunt ~~cele mai relevante structuri-actorii-cheie~~ pentru furnizarea de informații privind posibilitățile referitoare la EFP și la piața forței de muncă. Ele ar trebui să-i ajute pe furnizorii de servicii de formare să dezvolte metode noi de învățare integrată la locul de muncă.”*

Voturi pentru: 81  
Voturi împotriva: 100  
Abțineri: 20

**Punctul 1.18**

Se modifică după cum urmează:

*„~~Ar trebui încurajată convergența între p~~Preferințele cursanților și așteptările familiilor lor ~~ar trebui stabilite în raport cu~~si nevoile angajatorilor. În viitor, aceștia ar putea utiliza recent creată Panoramă a competențelor în UE, precum și predicțiile bazate pe aceasta cu privire la oferta de competențe și nevoile pieței forței de muncă.”*

Voturi pentru: 75  
Voturi împotriva: 127  
Abțineri: 18

---